



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön inom bank- och finansbranschen

En kvantitativ enkätstudie

KURS: Examensarbete i psykologi, 15 hp

PROGRAM: Human Resources

FÖRFATTARE: Annie Delewon, Agnes Malmgård

EXAMINATOR: Roland S Persson

TERMIN: VT19

Abstract

Syftet med studien var att undersöka huruvida individuella faktorer har en inverkan på upplevelsen av arbetsrelaterad stress inom bank- och finansbranschen genom de tre dimensionerna krav, kontroll och stöd samt att undersöka den psykosociala arbetsmiljön i allmänhet genom dimensionerna hälsa och välbefinnande, samt balansen mellan arbete och privatliv. De individuella faktorer som studerades var kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom organisationen. Totalt deltog 146 medarbetare (92 kvinnor och 54 män), och respondenternas ålder varierade mellan 19–64 år ($M = 44.23$; $SD = 10.89$). I studien användes en kvantitativ utformning samt en tvärsnittsdesign. Mätinstrumentet som användes baserades på Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010), vilket är en förkortad version av originalet. Insamlade data analyserades genom separata *t*-test med oberoende mätningar. Resultaten visade på signifikanta skillnader i det avseendet att kvinnor upplevde mindre kontroll i arbetet än män och yngre medarbetare upplevde mindre stöd än äldre medarbetare. Resultaten visade även signifikanta skillnader i form av att medarbetare utan ledande position ansåg sig ha mindre kontroll i sitt arbete än medarbetare med ledarposition, dock upplevde de sistnämnda högre krav än icke-ledare. Medarbetare med högre utbildningsnivå upplevde en sämre hälsa och välbefinnande än medarbetare med lägre utbildning. Däremot påvisades ej några signifikanta skillnader gällande anställningstid inom organisationen. Följaktligen kunde det konstateras att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig beroende på de individuella faktorerna kön, ålder, utbildningsnivå samt ledande befattning.

Nyckelord: psykosocial arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, hälsa och välbefinnande, konflikt mellan arbete och privatliv.

Inledning

När arbetsmiljölagen infördes i Sverige år 1977 var huvudsyftet den fysiska arbetsmiljön och det talades för det mesta om att förebygga arbetsrelaterade fysiska skador och dödsfall. På senare tid har regelverket utvecklats och numera omfattar lagen även den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön beskrivs som hälsa och välbefinnande samt samspelet mellan psykiska och sociala faktorer på arbetsplatsen. Då individens tidigare erfarenheter och genetiska faktorer interagerar med omgivningen uppstår reaktioner som sedan lagras som erfarenheter. Dessa erfarenheter lagras i individens program och ändras varje gång en individ utsätts för nya psykosociala påfrestningar. Vidare utvecklar individen förmågan att hantera och ta sig an de psykosociala påfrestningarna (Theorell, 2012). Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön ska enligt lag numera vara en naturlig del av den dagliga verksamheten i alla organisationer, både när det gäller den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2018), men trots att det finns tydliga lagar och regler för hur arbetet ska gå till, är psykosociala arbetsmiljöproblem vanligt förekommande på arbetsplatser världen över.

Det finns flertalet faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt, men den allra vanligaste är arbetsrelaterad stress (Arbetsmiljöverket, 2018). De senaste åren har nästan var fjärde arbetande svensk stressrelaterade besvär som orsakats från arbetet, och problemet finns i de flesta branscher (Statistiska centralbyrån, 2014). Tre faktorer som påverkar den arbetsrelaterade stressen, och därmed också den psykosociala arbetsmiljön, är hur höga krav som ställs på individen, hur mycket kontroll individen har samt hur mycket socialt stöd från kollegor och chefer individen upplever att han/hon får på arbetsplatsen. Dessa tre delar är viktiga att balansera för att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell, 1990). Fortsättningsvis är arbetslivet idag mycket mer flexibelt än vad det var för några årtionden sedan, och till följd av den tekniska utvecklingen har tydliga linjer mellan arbete och privatliv suddats

ut. Detta drabbar i högsta grad tjänstemän som på senare år har fått större möjlighet att arbeta hemifrån och styra sina arbetstider själva. Förändringen av arbetslivets utformning och konflikten mellan arbete och privatliv har en negativ inverkan på den psykosociala arbetsmiljön samt den arbetsrelaterade stressen (Bowen, Edwards, Lingard & Cattell, 2014; Försäkringskassan, 2015). Det sistnämnda eftersom det gränslösa arbetet har lett till att medarbetare idag aldrig riktigt loggar ut helt från arbetet.

Innevarande studie avsåg att titta närmare på bank-och finansbranschen, där det har framkommit att den psykosociala arbetsmiljön på senare år har varit ett stort problem. Detta tros bero på att det på senare tid har införts ett stort antal nya lagar och regler i syfte att motverka nya finansiella kriser. Att implementera och säkerställa att dessa nya regelverk efterföljs har inneburit en kraftigt ökad arbetsbörda för de anställda i branschen. Flertalet finansföretag har också valt att minska personalstyrkan för att på så sätt sänka sina kostnader samt öka sina vinster, en strategi som kan verka bra på kort sikt men som långsiktigt snarare har ökat kostnaderna i form av ökat ohälsotal och fler sjukskrivningar. En undersökning från Finansförbundet (2016) visade att hög arbetsbelastning, ökad stress och ett bristande arbetsmiljöarbete bara är några av de existerande arbetsmiljöproblemen i branschen. I undersökningen, där nästan 5000 medlemmar från Finansförbundet medverkade, uppgav 66 procent av de anställda att de har för stressigt på arbetet, i jämförelse med en undersökning gjord drygt 10 år tidigare där 54 procent upplevde sig ha ett stressigt arbete. Ungefär 34 procent uppgav att de hade sömnsvårigheter på grund av sin arbetssituation och 10 procent hade under det senaste året sjukskrivit sig på grund av situationen på arbetet. Vidare uppgav 41 procent att privatlivet hade blivit lidande på grund av deras arbetssituation, arbetet följer med ut från kontoret och möjligheten att koppla bort och stänga av från tankar kopplat till arbetet är svårt. Det finns flertalet faktorer som kan påverka den psykosociala arbetsmiljön, hälsan och välbefinnandet på arbetet. Dock avser innevarande studie

att titta närmare på faktorerna konflikt mellan arbete och privatliv samt arbetsrelaterad stress, då dessa problem blir allt vanligare i samhället. Dessa faktorer är sammankopplade och påverkar varandra. Har en medarbetare exempelvis höga krav på sin arbetsplats, tar arbetet mycket energi vilket kan leda till att personen inte har någon energi kvar för sitt privatliv. Det finns då en konflikt eller obalans mellan delarna. Obalansen kan på sikt leda till sämre hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Grönlund, 2007).

Psykosocial arbetsmiljö är, trots en tydlig ökning det senaste decenniet, ett relativt outforskat område inom bank- och finansbranschen. Även om det finns ett antal studier kring ämnet hur individuella faktorer påverkar den psykosociala arbetsmiljön behövs det mer forskning, särskilt kring faktorerna ledarposition och utbildningsnivå. Med detta som grund ansågs det lämpligt att bidra till forskningsfältet med hur upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön skiljer sig mellan medarbetare inom den svenska bank- och finansbranschen.

Bakgrund

Forskningen som har bedrivits gällande den psykosociala arbetsmiljön och dess påverkan på individers hälsa och välbefinnande har till stor del fokuserat på de negativa effekter arbetet kan ha på en individs psykologiska och fysiologiska tillstånd (Belkic, Landsbergis, Schnall & Baker, 2004; de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc & Houtman, 2000). Nedan redogörs därför för några viktiga begrepp, såsom arbetsrelaterad stress och konflikten mellan arbete och privatliv, som är starkt kopplade till hälsa och välbefinnande och psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsrelaterad stress

En generell definition på stress som vanligtvis används inom forskningen är att stress är kroppens ospecifika reaktion på ett påfrestande stimuli (Selye, 1976). Stress uppkommer när balansen mellan individen och miljön blir ojämn och kraven överstiger de resurser individen innehar, dessa krav upplevs sedan som ett hot av individen (Shepherd & Patzelt, 2015).

Stressorer, å andra sidan, är något som producerar stress och kan ske när som helst. Responsen som en individ har följer enligt Selye (1976) ett specifikt utstakat mönster som kallas "The general adaptation syndrome", vilket handlar om att individer följer tre faser när de blir utsatta för stress, "alarm reaction", "stage of resistance" och "stage of exhaustion". Följaktligen finns det tre typer av stress: akut stress, episodisk akut stress och kronisk stress. Akut stress härleder från den närmaste tiden eller närmaste framtiden. Tillfällen av akut stress kan uppstå på alla jobb och kan exempelvis vara en deadline som ska hållas. När en individ upplever akut stress vid återkommande tillfällen kallas det episodisk akut stress. Kronisk stress uppstår när individen upplever ouppnåeliga krav under en längre period eller lever med en påfrestande omgivning så som fattigdom och olyckliga relationer, men det kan även uppstå vid traumatiska upplevelser. Stress påverkar kroppen på olika sätt hos olika individer, det kan visa sig genom exempelvis mage- och tarmproblem och känslomässig utmattning. Vid kortvarig stress återgår kroppen till sin vardagliga aktivitet förhållandevis snabbt, dock skiljer sig detta vid långvarig stress. Om en individ utsätts för det sistnämnda kan de mentala och fysiska resurserna ta skada eftersom det krävs mycket energi för att upprätthålla ett skydd mot stressen. Kroppen begränsar även icke-livsuppehållande system i kroppen för att spara energi, så som immunsystem och reproduktionssystem (Hessels, Rietveld & Van der Zwan, 2017). Stress orsakat av arbetet kallas i allmänhet arbetsrelaterad stress. Arbetsrelaterad stress är en psykologisk process som uppstår när en individ upplever att kraven som ställs i arbetet är för höga i förhållande till arbetsförmågan. Krav kan handla om för stora mängder arbete eller för lite utsatt tid till att utföra arbetsuppgifterna (Sager & Wilson, 1995). Höga krav i samband med lite kontroll på arbetsplatsen kan förvärra stressnivån ytterligare och risken för att drabbas av stressrelaterade problem blir betydligt högre. Kontroll avser friheten att fatta beslut om vilket arbete som ska göras och när (Hessels et al., 2017). Det har även påvisats att stress relaterat till arbetet kan

uppkomma när arbetsbelastningen är för hög, när det finns tidspress och då det finns en rollkonflikt, men även när en individ inte får tillräckligt med socialt stöd och resurser (Bech et al., 2005; Hessels et al., 2017; Matthews, Bulger & Barnes-Farrell, 2010). En rollkonflikt kan uppkomma då förväntningarna på två eller fler roller som antagits inte går ihop, exempelvis arbete och privatliv (Matthews et al., 2010).

Enligt Europeiska Arbetsmiljöbyrån (2019) grundar sig ungefär hälften av alla förlorade arbetsdagar i arbetsrelaterad stress. Den senare tidens ökning av problemet sägs bero på de stora förändringarna inom teknik, men också den ökade användningen av icke-traditionella anställningskontrakt samt de föränderliga arbetstiderna. Socioekonomiska och demografiska faktorer tros också påverka den ökade arbetsstressen. Detta genom den ekonomiska globalisering, den åldrande arbetskraften samt det ökande antalet kvinnor som kommit in arbetslivet (Marinaccio et al., 2013). Stress under en längre period har konstaterats leda till flertalet sjukdomar och besvär, exempelvis försämrat immunförsvar vilket kan innebära att man blir sjuk oftare, får högt blodtryck, huvudvärk och i värsta fall utmattningssymtom (Arbetsmiljöupplysningen, 2019). Dessa besvär kan i sin tur leda till att arbetstagaren blir tvungen att stanna hemma från arbetet i en eller flera dagar, något som kostar samhället flera miljarder kronor per år i produktionsbortfall (Sanandaji, 2017).

Krav- kontroll- och stödmodellen

En välkänd modell som används i samband med psykosocial arbetsmiljö är Karaseks (1979) krav-, kontroll- och stödmodell. Modellen har haft en betydande roll inom stressforskning och har varit viktig vid förklaring av upplevd psykosocial arbetsmiljö på individnivå. Krav-, kontroll- och stödmodellen är kopplad till arbetslivet och handlar i huvudsak om de tre faktorerna krav, kontroll och stöd, som är viktiga att balansera för att förebygga stress och ohälsa (Karasek & Theorell, 1990; Theorell, 2012). Till en början bestod modellen endast av komponenterna krav

och kontroll. Den användes då för att förutsäga de mentala belastningar en individ upplever på grund av de arbetskrav som ställs och den beslutsgrad individen har i sitt arbete. Arbetskrav kan vara av kvantitativ, kvalitativ, känslomässig eller kognitiv form och kan bland annat handla om graden av tidspress, arbetsbelastning, arbetskonflikter och komplexiteten i arbetet (Park, Wilson & Lee, 2004). Kontroll uttrycks som utrymmet att påverka sin arbetssituation och till vilken grad individen har inflytande över beslut som fattas på arbetsplatsen, arbetsschemats utformning, variationen på arbetsuppgifter samt vilka resurser individen har att tillgå för att utföra tilldelade arbetsuppgifter (Karasek & Theorell, 1990; Park et al., 2004). Karasek (1979) kunde tydligt se att kombinationen av höga jobbkrav och låg beslutsgrad ledde till missnöje, en mental belastning och stress. Däremot har det visat sig att krav i vissa lägen skapar en annan typ av stress, som kan anses vara positiv för individen och gör denna mer fokuserad och alert. Dock fungerar stress som en U-kurva, vid en viss punkt tippas det över och individen upplever stress som något negativt och förlamande (Karasek & Theorell, 1990).

Johnson och Hall (1988) kompletterade senare modellen med komponenten stöd efter att det visat sig att höga nivåer av socialt stöd kan väga upp höga krav i arbetet. Detta medförde att modellen idag syftar till att fokusera på sambandet mellan krav, kontroll och stöd och de hälsoeffekter som medföljer. Känner individen socialt stöd av kollegor och chef tillsammans med ett stort handlingsutrymme har denne större chans att klara av de höga krav som ställs i arbetet. På samma vis kan brist på socialt stöd och handlingsutrymme tillsammans med krav i arbetet skapa höga nivåer av stress (Kopp, Stauder, Purebl, Janszky & Skrabski, 2007). Fortsättningsvis har det konstaterats, i studier med utgångspunkt i krav-, kontroll- och stödmodellen, att en låg nivå av socialt stöd även kan leda till andra psykiska hälsoproblem, missnöje på jobbet och utmattningssymtom. Detta tyder på att det sociala stödet är av stor betydelse var det gäller psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress (Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman, 2015;

de Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000; D'souza, Strazdins, Lim, Broom & Rodgers, 2003; Schmidt, Sieverding, Scheiter & Obergfell, 2015).

Arbetsrelaterad stress och individuella skillnader

Nuvarande forskningsfält inom arbetsrelaterad stress har påvisat att individfaktorer påverkar uppfattningen av arbetsrelaterad stress (Phillips, Sen & McNamees, 2007; Rauschenbach, Krumm, Thielgen & Hertel, 2013; Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka & Kawahito, 2013). En faktor som påverkar upplevelsen av stress på arbetet är ledande befattning. Studier har visat att medarbetare i ledande positioner sannolikt upplever mindre arbetsrelaterad stress än medarbetare utan ledande position, eftersom de förstnämnda har högre kontroll och frihet att organisera och styra sitt arbete (Hessels et al., 2017). Dock motsäger sig Hendrix och Stahl (1986) till viss del detta och menade istället att medarbetare med ledande positioner ansåg sig ha högre nivåer av arbetsrelaterad stress än vad medarbetare utan ledande positioner hade. En förklaring till detta var långa arbetsdagar, höga prestationskrav samt mer ansvar i form av drift- och personalansvar.

Ytterligare en individuell faktor som påverkar upplevelsen av arbetsrelaterad stress är kön. Phillips och hennes team av forskare (2007) påvisade att kvinnor i större utsträckning än män påverkades negativt av stressfaktorer i arbetet. Detta bekräftar Marinaccio och hans kollegor (2013) som menade att det kan förklaras med att kvinnor ofta har en omhändertagande roll i samhället, vilket kan spilla över på arbetet. De har ofta en större belastning hemma vilket kan göra att de känner sig mer stressade även på jobbet, särskilt om de arbetar heltid eftersom det då kan det uppstå ett problem i att balansera jobb och familjeliv. I samma studie visades även att kvinnor ansåg sig ha mindre stöd och kontroll i sitt arbete till skillnad från de manliga anställda, och medarbetare över 50 år ansågs ha mer kontroll än medarbetare som var under 30 år hade, på grund av erfarenhet och karriärutveckling. Eftersom graden av kontroll påverkar upplevelsen av

stress kan detta leda till att yngre arbetstagare med mindre kontroll upplever högre stressnivåer. Rauschenbach och hennes kollegor (2013) undersökte även hur åldern kan påverka stressen när det gäller krav på arbetet. De fann att åldersrelaterade resurser, såsom ackumulerad kunskap, kan göra det möjligt för arbetstagare med en högre ålder att bedöma existerande krav som mindre stressiga än vad yngre arbetstagare hade gjort. Däremot har ackumulerad kunskap inte endast med ålder att göra, utan även med anställningstid och erfarenhet inom branschen. Vidare kan åldersrelaterade förluster, såsom försvagad fysisk kapacitet och försvagade kognitiva resurser, få äldre arbetstagare att bedöma arbetskraven som mer stressiga. Detta visar på att stress som påverkas av ålder verkar ha att göra med vad för typ av arbetsuppgifter kraven är kopplade till. Om uppgifterna i huvudsak kräver djup kunskap och anställningstid har äldre arbetstagare fördel medan yngre arbetstagare har fördel när kraven huvudsakligen handlar om fysisk kapacitet och kognitiv snabbhet.

Fortsättningsvis har det även påvisats att anställningsformen och utbildningsnivån kan ha en inverkan på den arbetsrelaterade stressen. En studie utförd av Sakurai och hans forskningsteam (2013) visade att visstidsanställda upplever mer arbetsrelaterad stress än tillsvidareanställda. En förklaring till detta ansågs vara att visstidsanställda känner ett större behov av att prestera bra då deras anställning är mer osäker. Dock hade medarbetare med en visstidsanställning en mer positiv syn på krav i arbetet än medarbetare med en tillsvidareanställning, men upplevde ofta att deras roll på arbetet var mer otydlig (Marinaccio et al., 2013). När det gäller utbildningsnivå hos anställda, har studier påvisat att detta påverkar den självskattade stressnivån samt upplevelsen av konflikter mellan arbete och privatliv. Det kan förklaras genom att individer med högre utbildning tenderar att ha arbeten med högre krav, längre arbetsdagar, högre krav på flexibilitet samt mycket ansvar (Golubic, Milosevic, Knezevic & Mustajbegovic, 2009; Griep et al., 2016; Schieman & Glavin, 2011).

Konflikt mellan arbete och privatliv

En annan aspekt av psykosocial arbetsmiljö är konflikten mellan arbete och privatliv. Konflikten kan förklaras genom att båda domänerna, arbete och privatliv, kräver tid och energi från individen. Då individen inte kan balansera dessa uppstår en rollkonflikt mellan individens olika roller i domänerna (Greenhaus & Beutell, 1985). Dessa konflikter delas in i tre olika typer: tidsbaserad konflikt, energibaserad konflikt samt beteendebaserad konflikt. Den tidsbaserade konflikten uppstår när individen har svårt att balansera tiden mellan arbete och privatliv, majoriteten av tiden krävs i en av domänerna vilket resulterar i att tiden till den andra domänen blir begränsad. Energibaserad konflikt uppstår när individen inte kan prestera fullt ut i en av domänerna eftersom den andra domänen kräver mycket energi. Slutligen grundar sig den tredje konflikten, beteende baserad konflikt, i beteendemönster som individen har, vilka kan vara gynnsamma i en domän men ej går ihop med kraven från den andra domänen (Greenhaus & Beutell, 1985; Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999; Knecht, Bauer, Gutzwiller & Hämmig, 2011). Konflikten mellan arbete och privatliv är starkt kopplat till psykosocial arbetsmiljö, då det påverkar individens upplevelse av stress på arbetet. Samtidigt påverkar konflikten individens hälsa på ett negativt sätt vilket har framkommit i flertalet studier (Bowen et al., 2014; Byron, 2005; Hämmig & Bauer, 2014).

I dagens samhälle strävar vi allt mer efter effektivitet, och det finns större krav och en större konkurrens. Detta gör att individer ständigt är på tå för att hänga med i utvecklingen. Valmöjligheten av tid och rum samt den ständiga uppkopplingen resulterar i lite tid för återhämtning och vila, vilket leder till att gränsen mellan arbete och privatliv blir allt suddigare. Kraven på närvaro och åtaganden kommer från både privatlivet och arbetet. Detta gör att många har svårt att balansera dessa två domäner, och det resulterar i stress (Grönlund, 2007; Vänje, 2015). Dock ansåg Costa, Sartori och Åkerstedt (2006) att dessa flexibla gränser även kan minska

stress och ohälsa genom att individen har större påverkan på sitt arbete. Utifrån detta kan det antas att det är minskad möjlighet till återhämtning, snarare än flexibiliteten tillsammans med konflikten mellan arbete och privatliv, som skapar stress och ohälsa i samhället.

I studier påpekas emellertid att individuella faktorer spelar roll i hur individer upplever konflikter mellan arbete och privatliv. Hofäcker och König (2013) fann att kvinnor med flexibilitet på arbetet hade lättare att hantera konflikter mellan arbete och privatliv än män. Detta kan ha sin grund i att kvinnor och män fortfarande har olika ansvarsområden vad det gäller arbete och privatliv. Kvinnor känner ett större ansvar för hemmet medan män känner större ansvar att försörja familjen. Kvinnorna använde sin flexibilitet på arbetet för att balansera arbete och privatliv, medan män tenderade att använda flexibiliteten för att arbeta mer, vilket ledde till att män upplevde en större konflikt än kvinnor. Vidare har det framkommit att yngre medarbetare, som ofta är nya i organisationen, upplever mer konflikt mellan arbete och privatliv då de utsätts för höga krav samt låg kontroll i och med deras brist på erfarenhet (Demerouti, Peeters, & Heijden, 2012; van Der Heijden, Schalk & van Veldhoven, 2008)

Ramverk för arbetsmiljön på den svenska marknaden

I Sverige är det myndigheten Arbetsmiljöverket som reglerar och tar fram föreskrifter för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor samt utför kontroller för att säkerställa att dessa efterlevs på arbetsplatser (Arbetsmiljöverket, 2016). Arbetsmiljöverket arbetar på regeringens och riksdagens uppdrag för att säkerställa att de krav på förebyggandet av olyckor och ohälsa i arbetet efterföljs samt att kriterier för att en god arbetsmiljö som finns i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) uppfylls. För att säkerställa detta tar Arbetsmiljöverket fram en rad föreskrifter som är juridiskt bindande var det gäller arbetsmiljön, så kallade arbetsmiljöföreskrifter. Dessa ska vägleda såväl arbetsgivare, arbetstagare, fackliga organisationer samt skyddsombud i arbetsmiljöarbetet. Arbetsrelaterad stress, främst psykisk ohälsa, är ett stort arbetsmiljöproblemen som Sverige har

idag. Tillika är jämställdheten på arbetsplatser ett stort problem. Dessa två har varit prioriterade, vilket bland annat kan ses i föreskriften om *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Föreskriftens syfte är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risken för ohälsa. Vidare har Regeringen arbetat fram *Delegationen för jämställdheten i arbetslivet* (Regeringen, Dir. 2011:80), där syftet är att minska skillnaderna mellan kvinnor och män, i exempelvis frågor rörande lön, ledande positioner samt ohälsa på arbetet.

Syfte

Studien avsåg att undersöka huruvida individuella faktorer har en inverkan på upplevelsen av arbetsrelaterad stress inom bank- och finansbranschen genom de tre dimensionerna krav, kontroll och stöd (Karasek & Theorells, 1990). Vidare undersöktes också den psykosociala arbetsmiljön i allmänhet genom dimensionerna hälsa och välbefinnande samt arbete och privatliv, då dessa faktorer kan påverka stressnivån. Med grund i att tidigare studier har visat att det finns skillnader i bland annat kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom organisationen i relation till arbetsrelaterad stress, ansågs detta relevant att undersöka. Med utgångspunkt från projektets syfte formulerades därför följande forskningsfrågor:

1. Skiljer sig upplevelsen av arbetsrelaterad stress mellan medarbetare beroende på individuella faktorer som kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom organisationen?
2. Skiljer sig upplevelsen av hälsa och välbefinnande mellan medarbetare beroende på individuella faktorer som kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom organisationen?
3. Skiljer sig upplevelsen av konflikt i arbete och privatliv mellan medarbetare beroende på individuella faktorer som kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom organisationen?

Metod

Design

Den aktuella studien var empirisk och operationaliserades kvantitativt med ett deduktivt förhållningsätt, där Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell användes som utgångspunkt. Eftersom innevarande studie syftade till att skapa en översiktlig bild av individuella faktorerers inverkan på psykosocial arbetsmiljö ansågs en kvantitativ ansats ge en bättre utgångspunkt för generalisering inom den aktuella gruppen, än vad ett kvalitativt förhållningssätt skulle medföra (Bryman, 2011). En kvantitativ ansats med en strukturerad webbaserad enkät ansågs således vara en relevant metod för att besvara frågeställningar samt uppfylla studiens syfte. Valet av datainsamlingsmetod baserades på att den är tidseffektiv och flexibel då alla respondenter var tjänstemän och hade egna arbetsdatorer. Detta gjorde att de själva hade möjlighet att avgöra när de ville ta del av enkäten, vilket enligt Bryman (2011) ökar svarsfrekvensen. Administreringen underlättades också eftersom enkätverktyget summerade datan, samt överförde data direkt till analysverktyget där kodningen kunde ske automatiskt. Därmed minskade risken för felkällor som kan uppstå vid manuell inmatning.

Urval

Urvalsprocessen bestod av två delar. Till en början gjordes ett bekvämlighetsurval då ett antal företag inom bank- och finansbranschen valdes ut. Därefter genomfördes en totalundersökning på alla medarbetare inom de utvalda organisationerna. Målgruppen som undersöktes bestod av cirka 250 anställda inom bank- och finansbranschen, och 149 stycken av dessa valde att delta i enkäten. Svarsfrekvensen för studien anses vara högre än vad som kan förväntas vid webbaserad enkätstudie (Bryman, 2011). Efter insamlingen gjordes en bortfallsanalys vilket medförde att tre personer, som hade svarat på mindre än 95 % av frågorna, exkluderades. Detta ledde till att slutliga analysen inkluderade 146 deltagare. Av respondenterna

var 92 personer kvinnor (63 %) och 54 personer män (37 %), åldersspannet för svaranden låg mellan 19 och 64 år ($M = 44.23$; $SD = 10.89$). För information om resterande individuella faktorer se tabell 1.

Tabell 1

Fördelning av kön, ålder, utbildningsnivå, ledande position och anställningstid angivet i antal och procent

Individuella faktorer		<i>N</i>	<i>%</i>
Kön	Kvinnor	92	63
	Män	54	37
Ålder	Yngre anställda (mindre än medianen)	73	50
	Äldre anställda (större än medianen)	73	50
Utbildningsnivå	Gymnasium	68	47
	Universitet/Högskola	73	50
	Annat	5	3
Anställningsform	Heltid	133	91
	Deltid	10	7
	Annat	3	2
Ledande position	Ja	31	21
	Nej	113	77
Anställningstid inom organisationen	Mindre än 10 år	84	58
	Mer än 10 år	62	42

Instrument

Enkäten som användes i studien bestod av två delar (se bilaga 1). Första delen bestod av sex bakgrundsfrågor som behandlade individuella faktorer såsom kön, ålder, utbildning,

sysselsättningsgrad, ledande position och anställningstid i nuvarande organisation. Den andra delen på 24 frågor mätte de anställdas upplevda arbetsrelaterade stress och psykosociala arbetsmiljö. Enkäten har sitt ursprung i den mellanlånga versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) (Pejtersen et al., 2010), vilken är en vidareutveckling av originalenkäten COPSOQ, vars syfte är att identifiera arbetsmiljöproblem, och har tidigare använts inom flertalet studier. Berthelsen, Westerlund och Søndergård Kristensen gjorde under år 2014 en språklig validering av översättningen från danska till svenska på COPSOQ II. Frågorna i enkäten är konstruerade likt dessa: "Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?", "Hur ofta har du varit stressad?", "Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?", "Hur ofta har du varit lättretlig?", "Kan du påverka din arbetsmängd?". Genom åtta dimensioner avser enkäten att mäta arbetstagarnas psykosociala arbetsmiljö. Innevarande studies syfte var att undersöka huruvida individuella faktorer har en inverkan på upplevelsen av arbetsrelaterad stress genom de tre dimensionerna krav, kontroll och stöd, med fokus på detta valdes tre dimensioner från COPSOQ II ut: krav i arbetet, samspel och ledning, arbetets organisering och innehåll. Vidare valdes också att studera den allmänna psykosociala arbetsmiljön och detta gjordes genom dimensionerna hälsa och välbefinnande samt arbete och privatliv. Varje dimension består av flertalet skalor som tillsammans talar om diverse möjliga konsekvenser för individen i förhållande till dimensionen. I aktuell studie valdes de skalor som ansågs vara relevanta ut. Nedan presenteras de utvalda dimensionerna samt tillhörande skalor. Krav i arbetet omfattar kvantitativa krav samt arbetstempo. Samspel och ledning omfattar socialt stöd från överordnade samt socialt stöd från kollegor. Arbetsorganisering och innehåll omfattar inflytande. Hälsa och välbefinnande omfattar stress, och arbete och privatliv omfattar konflikt mellan arbete och privatliv.

Enkätens svarsalternativ utformades enligt en 5 gradig Likertskala vilken sträckte sig från 1 (alltid) till 5 (aldrig/nästan aldrig). En Likertskala är enligt Bryman (2011) det vanligaste sättet att fastställa en känsla eller upplevelse hos respondenterna i en enkätundersökning.

Respondenterna som fick låga poäng på skalorna krav i arbetet, stress samt konflikt mellan arbete och privatliv upplevde höga krav, hög stress samt stor obalans mellan arbete och privatliv på sin arbetsplats. Respondenterna som fick låga poäng på kontroll- och stöddimensionerna upplevde hög nivå av kontroll samt stöd på arbetsplatsen. Cronbach's alfa reliabilitetskoefficient för originalstudien varierade mellan .68 och .85 (Thorsen & Bjorner, 2010). Då det generellt anses vara ett acceptabelt värde över .70 ansågs frågorna genererade från COPSOQ II ha en bra inre konsistens (Tavakol & Dennick, 2011).

Forskningskvalitet

En god forskningskvalitet uppnås genom att studien upprätthåller god reliabilitet och validitet (Bryman, 2011). En reliabilitetsanalys utfördes genom Cronbach's alpha inre konsistensanalys på samtliga dimensioner samt totalt för alla dimensioner. Detta utfördes för att säkerställa att skalornas items mäter samma sak, den inre reliabiliteten. Resultatet visade på en hög inre konsistens (se tabell 2). Ytterligare en reliabilitetsanalys utfördes via Spearman-Brown split-half som visade ett värde på .74 för de 24 frågorna.

Tabell 2

Cronbach's Alpha (α) reliabilitetskoefficient för respektive dimensioner

Dimensioner	<i>N</i>	<i>α</i>
Krav	6	.83
Socialt stöd	6	.72
Kontroll	4	.78
Hälsa och välbefinnande	4	.84
Arbete och privatliv	4	.88
Samtliga frågor	24	.89

Enligt Bryman (2011) är ökat bortfall en av begränsningarna vad det gäller webbaserade enkätstudier. För att minimera bortfall vidtogs åtgärder såsom tidsbegränsning, vilket gjordes genom att endast valda delar av COPSOQ II användes, totalt 24 frågor då en lång enkät kan avskräcka respondenterna. Vidare konstruerades enkäten till att vara tydlig i informationen och enkel i sin layout, vilket enligt Bryman (2011) motverkar att respondenten tappar intresset. En intressant layout kan sedermera öka antalet svar. De slutna frågorna i enkäten var även en åtgärd för att minska bortfall då sådana frågor går snabbare att besvara än vad frågor med fritextsvar gör. Efter cirka en vecka skickades en påminnelse ut till respondenterna, vilket genererade 50 svar till. Detta bidrog också till att bortfall minskades vilket i sin tur ökar validiteten.

Administrering

En kontakt togs med HR-chefer på aktuella organisationer med en förfrågan om medverkan i studien. Tre organisationer ställde sig positiva till att medverka i vid datainsamlingen för den aktuella studien. En webbaserad enkät utformades i esMakers (Entergate AB, 2019), och en länk till denna samt kort information om studien skickades till HR-chefer på

organisationerna. I informationen framgick det att enkäten tog 5–10 minuter att besvara samt att alla svar var anonyma. Vidare distribuerade HR-cheferna själva ut mailet till de anställda.

Deltagandet var frivilligt och respondenten kunde när som helst avbryta enkäten. Det avsattes tio dagar för respondenterna att besvara enkäten. Efter ungefär halva tiden skickades en påminnelse ut till HR-cheferna med en uppmaning att påminna de anställda om att besvara enkäten, med avsikt att höja svarsfrekvensen. Första utskicket resulterade i 99 svar, vilket utökades till totalt 149 svar i det slutliga resultatet. Den slutgiltiga data från enkäten lagrades i esMaker.

Etiska hänsynstagande

Inom svensk forskning finns fyra etiska principer att förhålla sig till: informationskravet, nyttjandekravet, konfidentialitetskravet och samtyckeskravet (Bryman, 2011). Hänsyn till dessa principer har tagits i studien via en rad åtgärder. Innan respondenterna tog del av enkäten skickades ett mail ut till den ansvariga på organisationen, med information ut angående syftet med undersökning. Vidare skickades en länk till enkäten ut till respondenterna tillsammans med information om studiens syfte, ämne, att deltagandet var frivilligt, att enkäten är fullständigt anonym samt att inga personuppgifter skulle komma att samlas in. Respondenterna informerades även kort om hur enkäten var utformad samt hur den skulle besvaras. Genom detta uppfylldes informationskravet samt konfidentialitetskravet, vilket även ökar validiteten för enkäten. Den senare uppfylldes även då resultatet endast presenterades i statistisk form och på så sätt gick det ej att urskilja enskilda respondenter i resultatet. Vidare följdes samtyckeskravet då respondenterna själva tog ställning till om de ville besvara enkäten eller ej. EsMakers onlineversion användes för att förvara insamlad data, detta gjordes på ett lösenordskyddat konto som sedan raderades, och på så vis raderades även respondenternas svar. Genom detta säkerställdes även att insamlad data ej används till annat än den aktuella studien, och därmed uppfylldes även nyttjandekravet.

Dataanalys

För analysen användes Statistical Package of Social Science (SPSS, version 25). Det första utförandet i SPSS blev att omvandla poängskalan för de frågor som var omvända i enkäten, där svarapoäng 1 blev 5, 2 blev 4 och vice versa, för att kodningen skulle överensstämja med övriga frågor. Två åldersgrupper utformades med medianen ($Mdn = 46.50$) som brytpunkt, där den ena gruppen kategoriserades som yngre (mindre än medianen) och den andra som äldre (större än medianen). Anställningsformen undersöktes i form av heltid, deltid samt annat, men grund av stora skillnader mellan grupper ($N = 133$ heltidsanställda, $N = 10$ deltidsanställda och $N = 3$ annat) valdes variabeln bort i analysen. Fortsättningsvis varierade anställningstiden från 6 månader till 42 år, och därför delades denna faktor i två grupper: anställd mindre än 10 år inom organisationen ($N = 84$) samt anställd längre tid än 10 år inom organisationen ($N = 62$). Eftersom antalet deltagare i ledande position var ojämnt fördelat, endast $N = 31$ deltagare med ledande position och $N = 113$ utan ledande position, valdes 31 deltagare slumpmässigt ut från den sistnämnda gruppen för att kunna analysera effekter av ledande befattning.

Samtliga hypoteser prövades genom separata t -test med oberoende mätningar efter att innevarande data uppfyllt de nödvändiga antaganden som normalfördelning och homogenitet hos varianser m.m. Analysmetoden t -test med oberoende mätningar är att föredra då en variabel har två undergrupper och syftet är att titta på om medelvärdet i grupperna uppvisar signifikanta skillnader (Bryman, 2011), vilket var fallet i alla oberoende variabler.

Resultat

Innevarande studie avsåg att undersöka huruvida individuella faktorer har en inverkan på upplevelsen av arbetsrelaterad stress genom dimensionerna krav, kontroll och stöd samt att studera den psykosociala arbetsmiljön i allmänhet genom dimensionerna hälsa och välbefinnande

och arbete och privatliv. Nedan redovisas analysresultaten för tidigare formulerade frågeställningar.

Analysresultatet av första forskningsfrågan visade att det fanns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor gällande poängen för kontroll på arbetet ($t(144) = -2.92, p < .01$). Män upplevde att de hade mer kontroll i arbetet ($M = 3.05; SD = .76$) än kvinnor ($M = 2.67; SD = .75$). Vidare visade analysresultaten inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män gällande dimensionerna krav och stöd. Beträffande analysresultatet gällande åldersgrupper fanns en signifikant skillnad i poängen för stöd i arbetet ($t(144) = 2.10, p < .05$). Yngre anställda upplevde högre nivåer av stöd i arbetet ($M = 3.82; SD = .53$) än äldre anställda ($M = 3.61; SD = .67$). Analysresultaten visade inga signifikanta skillnader mellan yngre och äldre anställda gällande dimensionerna krav och kontroll. Vad det gäller den oberoende variabeln ledande befattning fanns signifikanta skillnader i poängen för krav i arbetet ($t(60) = -2.99, p < .01$) samt poängen för kontroll i arbetet ($t(60) = 3.10, p < .01$). Anställda med ledarposition upplevde högre nivåer av krav i arbetet ($M = 2.68; SD = .66$) än anställda utan ledarposition ($M = 3.17; SD = .61$). Analysresultatet visade att anställda med ledande position även upplevde högre nivåer av kontroll i arbetet ($M = 3.32; SD = .73$) till skillnad från anställda utan ledande position ($M = 2.77; SD = .66$). Vidare visade analysresultaten inga signifikanta skillnader mellan grupperna gällande dimensionen stöd. Beträffande den sista individuella faktorn anställningstid inom organisationen visade t -test analysresultat inga signifikanta skillnader i varken krav, kontroll eller stöd (se tabell 3).

Tabell 3

t-test analysresultat av arbetsrelaterad stress gällande individuella faktorer (N = 146)

Dimension	Individuella faktorer	N	M	SD	t	df	p
Kön							
Krav	Kvinnor	92	2.98	.66	.96	144	.340 n.s.
	Män	54	2.87	.64			
Stöd	Kvinnor	92	3.68	.66	-.91	144	.362 n.s.
	Män	54	3.77	.53			
Kontroll	Kvinnor	92	2.67	.75	-2.92	144	.004
	Män	54	3.05	.76			
Ålder							
Krav	Yngre anställda	73	2.99	.71	.90	144	.371 n.s.
	Äldre anställda	73	2.89	.60			
Stöd	Yngre anställda	73	3.82	.53	2.10	144	.038
	Äldre anställda	73	3.61	.67			
Kontroll	Yngre anställda	73	2.77	.75	-.66	144	.512 n.s.
	Äldre anställda	73	2.85	.80			
Utbildningsnivå							
Krav	Gymnasium	68	3.01	.70	1.48	139	.142 n.s.
	Universitet/Högskola	73	2.85	.62			
Stöd	Gymnasium	68	3.74	.65	.32	139	.746 n.s.
	Universitet/Högskola	73	3.70	.59			
Kontroll	Gymnasium	68	2.80	.79	-.07	139	.945 n.s.
	Universitet/Högskola	73	2.81	.77			
Ledande befattning							
Krav	Ledande position	31	2.68	.66	-2.99	60	.004
	Ej ledande position	31	3.17	.61			
Stöd	Ledande position	31	3.67	.64	-.84	60	.405 n.s.
	Ej ledande position	31	3.80	.60			
Kontroll	Ledande position	31	3.32	.73	3.10	60	.003
	Ej ledande position	31	2.77	.66			
Anställningstid inom organisationen							
Krav	Mindre än 10 år	84	2.98	.67	.82	144	.415 n.s.
	Mer än 10 år	62	2.89	.64			
Stöd	Mindre än 10 år	84	3.80	.55	1.84	144	.069 n.s.
	Mer än 10 år	62	3.60	.68			
Kontroll	Mindre än 10 år	84	2.74	.77	-1.35	144	.178 n.s.
	Mer än 10 år	62	2.91	.77			

Med avseende på den andra forskningsfrågan visade *t*-test analysresultat att det fanns en signifikant skillnad i utbildningsnivå gällande poängen för hälsa och välbefinnande ($t(139) = 1.99, p < .05$). Anställda som hade en lägre utbildningsnivå upplevde sig ha bättre hälsa och välbefinnande ($M = 3.48; SD = .67$) än anställda med högre utbildningsnivå ($M = 3.26; SD = .68$). Vad det gäller kön, ålder, ledande befattning och anställningstid inom organisationen fanns inga signifikanta skillnader i dimensionen hälsa och välbefinnande (se tabell 4).

Tabell 4

t-test analysresultat av hälsa och välbefinnande gällande individuella faktorer ($N = 146$)

Dimension	Individuella faktorer	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Kön							
Hälsa och välbefinnande	Kvinnor	92	3.30	.69	-1.61	144	.110 n.s.
	Män	54	3.48	.65			
Ålder							
Hälsa och välbefinnande	Yngre anställda	73	3.32	.64	-.84	144	.400 n.s.
	Äldre anställda	73	3.42	.71			
Utbildningsnivå							
Hälsa och välbefinnande	Gymnasium	68	3.48	.67	1.99	139	.049
	Universitet/Högskola	73	3.26	.68			
Ledande befattning							
Hälsa och välbefinnande	Ledande position	31	3.30	.69	-.88	60	.381 n.s.
	Ej ledande position	31	3.45	.72			
Anställningstid inom organisationen							
Hälsa och välbefinnande	Mindre än 10 år	84	3.37	.62	.02	144	.985 n.s.
	Mer än 10 år	62	3.37	.75			

Med avseende på tredje forskningsfrågan visade *t*-test analysresultat inga signifikanta skillnader gällande varken kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning eller anställningstid inom organisationen i dimensionen arbete och privatliv.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka huruvida individuella faktorer har en inverkan på upplevelsen av arbetsrelaterad stress genom de tre dimensionerna krav, kontroll och stöd samt att studera den psykosociala arbetsmiljön i allmänhet genom dimensionerna hälsa och välbefinnande, samt arbete och privatliv.

Studiens resultat, angående första forskningsfrågan, framlägger stöd för signifikanta skillnader mellan medarbetare och upplevelsen av arbetsrelaterad stress beträffande faktorerna kön, ålder, och ledarposition. Med avseende på variabeln kön visade resultatet att kvinnor upplever lägre kontroll i arbetet än män. Detta går i linje med vad Marinaccio och hans forskningsteam (2013) presenterade i deras studie angående relevansen av socio-demografiska faktorer vid arbetsrelaterad stress, där det påvisades att kvinnor upplevde lägre kontroll på arbetsplatsen än män. Enligt Karasek (1979) kan konsekvensen av låg kontroll på arbetsplatsen leda till missnöje, stress samt en hög mental belastning. Dock uppstår mestadels konsekvenser likt dessa i samband med höga krav. Beträffande den oberoende variabeln ålder kunde en signifikant skillnad påvisas i dimensionen stöd, där yngre medarbetare upplevde en högre nivå av stöd än de äldre medarbetarna. Resultatet går inte i linje med tidigare studier utförda av Rauschenbach och hennes kollegor (2013) samt Marinaccio och hans team (2013) som fann att yngre medarbetare upplever mer stress än äldre. En aspekt som skulle kunna ha inverkan på att resultaten skiljer sig är kulturella skillnader. Marinaccio och hans team (2013) utförde sin studie i Italien, där miljö och kultur på arbetet troligtvis inte är detsamma som i Sverige. Innevarande studies resultat angående stöd i arbete tordes kunna bero på att äldre medarbetare anses mer erfarna och därmed inte i behov av samma stöd som yngre medarbetare. Vad det gäller individuella faktorn ledande befattning, visade resultatet signifikanta skillnader i dimensionerna krav och kontroll. Medarbetare med ledande befattning upplevde sig ha mer krav än medarbetare

utan ledarposition, å andra sidan upplevde medarbetare utan ledarposition lägre kontroll på arbetsplatsen än vad medarbetare med ledande position uppgav. Detta går helt i linje med tidigare studier (se exempelvis Hendrix & Stahl, 1986; Hessels et al., 2017) som förklarar de höga kraven på ledare troligtvis beror på att de har mycket ansvar, exempelvis när det gäller personal, den dagliga driften, budget etc. Detta leder även till att ledare har mer kontroll i arbetet och större möjlighet att styra över sina arbetsuppgifter och sin arbetstid samt ta beslut i en större utsträckning än icke-ledare. Något att ta i beaktning är den positiva effekt som krav i vissa fall har, då stresspåslaget kan göra en individ alert och fokuserad (Karasek & Theorell, 1990). Studien fokuserar endast på skillnader i upplevda krav hos grupper och förklarar således inte vilken typ av krav individen upplever. Därför går det ej att säkerställa att dessa krav är negativa för individen. De oberoende variablerna utbildningsnivå och anställningstid inom organisationen visade inga signifikanta skillnader mellan grupperna.

Resultatet beträffande andra forskningsfrågan, framlägger stöd för en signifikant skillnad mellan medarbetare och upplevelsen av hälsa och välbefinnande gällande faktorn utbildningsnivå. Dimensionen omfattade skalan stress och frågorna syftade till individens stresspåslag i skrivande stund. Medarbetare med gymnasium som högsta utbildningsnivå ansågs sig ha bättre hälsa och välbefinnande än medarbetare med utbildningsnivå på universitet/högskola, som skattade sig själva som mer stressade. Resultatet torde delvis kunna bero på antagandet att medarbetare med lägre utbildning i många fall har en arbetsposition som innefattar mindre ansvar och lägre krav, än medarbetare med högre utbildning. Detta bekräftas i studier av Golubic och hennes kollegor (2009), Griep och hennes forskningsteam (2016) samt Schieman och Glavin, (2011).

Med avseende på tredje forskningsfrågan visade analysresultat inga signifikanta skillnader gällande varken kön, ålder, utbildningsnivå, ledande befattning och anställningstid inom

organisationen i dimensionen arbete och privatliv. Tidigare forskning har i sin tur påpekat att det finns skillnader gällande både kön, ålder och utbildningsnivå (Demerouti et al., 2012; Golubic et al., 2009; Griep et al., 2016; Hofäcker & König, 2013; Schieman & Glavin, 2011; van Der Heijden et al., 2008) Att resultatet inte blev detsamma i innevarande studie torde eventuellt bero på att tidigare studier har utförts i andra typer av branscher, där gränsen mellan arbete och privatliv möjligtvis ser annorlunda ut. Det skulle också kunna bero på de berörda organisationernas arbetsätt och kultur. Majoriteten av respondenterna i studien var från samma organisation, och möjligheten finns att organisationen har arbetat med att minimera risken för konflikt mellan arbete och privatliv ska uppstå.

Sammanfattningsvis, bekräftar analysresultaten i stora drag tidigare forskning. En aspekt som bör tas hänsyn till är däremot det faktum att i majoriteten av analyserna, som påvisade signifikanta skillnader, var det endast en dimension som utmärkte sig åt gången, med undantag av ledande position där två dimensioner utmärkte sig. Ledare kände högre krav än icke-ledare, vilka i sin tur upplevde lägre kontroll. Dock berör detta ej samma grupp, och därmed påverkar de inte varandra. Till följd därav kan det konstateras att ingen specifik grupp av de individuella faktorerna utmärkte sig extraordinärt vad det gäller psykosocial arbetsmiljö.

Begränsningar och framtida forskning

En viktig begränsning med innevarande studie är urvalsmetoden som användes, vilket var bekvämlighetsurval. Vid tillämpning av metoden går det inte att generalisera resultaten, eftersom det är svårt att veta vilken population stickprovet representerar (Bryman, 2011). En annan aspekt att ta i beaktning är att studien endast utfördes vid ett specifikt tillfälle, och till följd av detta kan upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön påverkats av faktorer såsom en hektisk eller lugn period på arbetet. På grund av detta kan det inte med säkerhet konstateras att resultatet skulle bli detsamma om studien utfördes igen vid en annan tidpunkt, även om den ligger nära i tiden.

Ytterligare en begränsning är valet att använda en webbaserad enkät. Detta begränsar respondenternas möjlighet att ställa frågor eller få hjälp med tolkningen av frågorna i enkäten, vilket kan ha varit en orsak till att några av respondenterna valde att inte svara på alla frågor eller svarade med sin egen tolkning som utgångspunkt. Bryman (2011) rekommenderar en pilotstudie för att förhindra ovisshet kring frågor samt säkerställa att frågor ej saknar information, detta för att minska bortfall och stärka validiteten. Dock valdes momentet bort på grund av den begränsade tidsramen samt att ett redan validerat frågeformulär användes vid utformandet av instrumentet.

I studien undersöktes endast effekter av individuella faktorer när det gäller arbetsrelaterad stress, hälsa och välbefinnande samt konflikt mellan arbete och privatliv. Dock förklaras inte orsaken till dessa skillnader, och istället har slutsatser dragits genom resonemang och tidigare forskning. Det anses därför behövligt att utföra experimentella studier på samma ämne för att undersöka orsakerna till skillnaderna. Bryman (2011) menar att en bättre förståelse kan ges genom att använda flera olika metoder vid studien. En kombination av kvantitativ och kvalitativ metod i en blanddesign skulle kunna skapa en djupare helhetssyn. Den kvantitativa metod som användes i innevarande studie ansågs fördelaktig då den genererade en stor mängd data på kort tid. Vid framtida studier rekommenderas att blanda in kvalitativa intervjuer för att skapa en mer djupgående förståelse av individernas upplevelse. Dock kunde detta inte genomföras då tiden ej ansågs tillräcklig.

Det har under studiens gång framkommit att det finns relativt mycket forskning kring psykosocial arbetsmiljö samt arbetsrelaterad stress. Däremot är få studier utförda i Sverige och övriga Norden, vilket kan ha påverkat att studiens resultat inte gick helt i linje med tidigare forskning. Majoriteten av studierna är utförda i länder utanför Norden, där kultur och graden av jämställdhet är annorlunda. Eftersom Sverige klassas som ett av världens mest jämställda länder (World Economic Forum, 2018) finns risken att studier utförda utanför Sverige påvisar större

skillnader mellan könen. Det finns därför ett behov att utföra framtida forskning i kulturer som liknar den svenska för att få större förståelse för hur kulturen kan påverka. Det finns också ett stort forskningsbehov vad det gäller bank och finans som bransch, eftersom den är tämligen outforskad och på grund av de psykosociala problemen bara ökar.

Referenser

- AFS (2015:4). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljööpplysningen. (2019). *Stress*. Hämtad 10 mars 2019 från:
<https://www.arbetsmiljööpplysningen.se>
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Vårt uppdrag*. Hämtad 14 april 2019 från:
<https://www.av.se>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbeta med arbetsmiljön*. Hämtad 21 mars 2019 från:
<https://www.av.se>
- 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.
- 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.
- 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.
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014) Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management, 32*(7), 1273-1284.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *International Journal of Work, Health & Organisations, 29*(2), 95–113.

- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Byron, K., (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Dir 2011:80, Kommitédirektiv. *Delegation för jämställdhet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- 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.
- Entergate AB. (2019). *esMaker Version 3.0*, <https://entergate.se>
- Europeiska Arbetsmiljöbyrån. (2019). *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. Hämtad 14 februari 2019 från: <https://osha.europa.eu>
- Finansförbundet. (2016). *Stressen ökar i finansbranschen*. Hämtad 21 mars 2019 från: <https://www.finansforbundet.se/>

- Försäkringskassan. (2015). *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning*. Hämtad 17 april 2019 från: <https://www.forsakringskassan.se/>
- Golubic, R., Milosevic, M., Knezevic, B., & Mustajbegovic, J. (2009) Work-related stress, education and work ability among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2056-2066.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griep, R., Toivanen, S., van Diepen, C., Guimarães, J., Camelo, L., Juvanhol, L., Aquino, E., & Chor, D. (2016). Work-Family Conflict and Self-Rated Health: the Role of Gender and Educational Level. Baseline Data from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(3), 372-382.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476–497.
- Hendrix, W. H., & Stahl, M. J. (1986). Effects of need for power on job stress for managers and non-managers. *Journal of Social Behavior & Personality*, 1(4), 611-619.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., & Van der Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196.
- 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.
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2014). Work, work–life conflict and health in an industrial work environment. *Occupational Medicine*, 64(1), 34–38.

- Johnson, J., & Hall, E. (1998). 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.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decisions latitude, and mental strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337-346.
- Knecht, M. K., Bauer, G., Gutzwiller, F., & Hämmig, O. (2011). Persistent work-life conflict and health satisfaction - a representative longitudinal study in Switzerland. *BMC public health, 11*, 271-279.
- Kopp, M. S., Stauder, A., Purebl, G., Janszky, I., & Skrabski, Á. (2007). Work stress and mental health in a changing society. *European Journal of Public Health, 18*(3), 238-244.
- Marinaccio, A., Ferrante, P., Corfiati, M., Di Tecco, C., Rondinone, B. M., Bonafede, M., Ronchetti, M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2013). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *BMC Public Health, 13*(1), 1157-1165.
- 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.
- Park, K. O., Wilson, M. G., & Lee, M. (2004). Effects of Social Support at Work on

- Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24.
- 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.
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., & Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 781-804.
- Sager, J. K., & Wilson, P. H. (1995). Clarification of the meaning of job stress in the context of sales force research. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 15(3), 51-63.
- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J. (2013). How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan. *Public Health*, 127(11), 1012-1020.
- Sanandaji, N. (2017). *Samhällsförlusten av sjukskrivningar - och värdet av att fler går från sjukskrivning tillbaka till jobb*. Hämtad 10 mars 2019 från: <https://www.skandia.se>
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, 89(4), 1341-1362.
- Schmidt, L. I., Sieverding, M., Scheiter, F., & Obergfell, J. (2015) Predicting and explaining students' stress with the Demand–Control Model: does neuroticism also matter? *Educational Psychology*, 35(4), 449-465,
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association journal*, 115(1), 53-56.

- SFS (1977:1160). *Arbetsmiljölöag*. Stockholm: Arbetsmiljödepartementet.
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2015). The "heart" of entrepreneurship: The impact of entrepreneurial action on health and health on entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing Insights*, 4, 22–29
- Statistiska Centralbyrån. (2014). *Besvär av stress ökar i arbetslivet*. Hämtad 21 mars 2019 från: <https://www.scb.se>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund, Sverige: Studentlitteratur AB.
- Thorsen, S. V., & Bjorner, J. B. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 25-32.
- 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.
- Vänje, A. (2015) Sick Leave-A Signal of Unequal Work Organizations? Gender perspectives on work environment and work organizations in the health care sector: a knowledge review. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 85-104.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Index 2018*. Hämtad 23 april 2019 från: <https://www.weforum.org>

Bilaga 1



Hej!

Vi är två studenter från Human Resources programmet på Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping. Vår examensuppsats handlar om psykosocial arbetsmiljö. Vi är tacksamma om du vill vara med och hjälpa oss i vårt arbete.

Denna enkät består av totalt 30 frågor och tar ca 5-10 minuter. Medverkan är självklart frivillig men vi skulle bli väldigt glada och tacksamma om du ville delta!

Alla respondenter svarar anonymt. Dina svar kommer behandlas konfidentiellt och enkäten kommer att redovisas statistiskt så att det inte går att urskilja individens svar. Om du fyller i enkäten samtycker du till deltagande i denna studie.

Om du har frågor eller kommentarer ber vi dig kontakt oss på:

Annie Delewon: dean1693@student.ju.se

Agnes Malmgård: maag1608@student.ju.se

Tack på förhand!

Del 1 Bakgrundsfrågor

1. Kön:

Kvinna Man

2. Ålder:

3. Utbildning:

Grundskola Gymnasium Universitet/Högskola Annat

4. Anställningens omfattning:

Heltid Deltid Annan

5. Har du en ledande position?

Ja Nej

6. Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?

Del 2

Följande påståenden handlar om dina upplevelser på din arbetsplats. Det finns inget rätt eller fel svar, utan det handlar om din uppfattning. Vänligen kryssa i det alternativ som överensstämmer bäst med din upplevelse på din nuvarande arbetsplats.

7. Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra dina arbetsuppgifter?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Kommer du efter med ditt arbete?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Hur ofta talar din chef med dig om hur du utför ditt arbete?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Kan du påverka din arbetsmängd?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Hur ofta har du svårt att koppla av?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Hur ofta har du varit lättretlig?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Hur ofta har du varit anspänd?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Hur ofta har du varit stressad?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?

Alltid	Ofta	Ibland	Sällan	Aldrig/Nästan aldrig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>