



HÖGSKOLAN FÖR LÄRANDE
OCH KOMMUNIKATION
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Upplevd arbetsrelaterad stress:

En explorativ studie av krav, kontroll, socialt stöd och dess inverkan

Amanda Bergman

Ellinor Hammar

Kandidatuppsats, 15 hp
inom psykologi

Personalprogrammet

LEXP12V15

Handledare

Vezir Aktas

Examinator

Roland S Persson

Abstrakt

Studien undersökte faktorerna arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöds inverkan på arbetsrelaterad stress. Ett bekvämlighetsurval gjordes på ett privat företag ($n=101$). Det instrument som användes i studien bestod av utvalda frågor ur den korta versionen av QPS-Nordics frågeformulär för psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Arbetslivsinstitutet, 2000). De frågor som valdes ut behandlade de faktorer som hade relevans för studien. Den andra delen av enkäten bestod av utvalda påståenden från Kjellbergs och Wadmans (2002) Stress-Energi-formulär. Resultatet från Stepwise regressionsanalys visade att arbetskrav hade en signifikant effekt på arbetsrelaterad stress ($\beta = 0,51$, $t(9) = 5,86$, $p = 0,000$). Slutsatsen blev att organisationens utformning och chefens roll var av betydelse för respondenterna för att motverka höga arbetskrav och på så sätt förebygga arbetsrelaterad stress. Tjänstemännen anses inte ha ett ”spänt- eller iso-spänt” arbete utifrån vad som beskrivs i Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell.

Nyckelord: Work-related, stress, social support, work demands and work control

Postadress
Högskolan för lärande
och kommunikation (HLK)
Box 1026
551 11 JÖNKÖPING

Gatuadress
Gjuterigatan 5

Telefon
036- 101000

Fax
036162585

Inledning

Arbetsrelaterad stress ökar i dagens samhälle och är ett globalt problem som påverkar individer, organisationer och samhället i stort. Denna form av stress kan påverka organisationer negativt då arbetsprestationen försämras, arbetsskador ökar och produktionen minskar (Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012; Watson, Goh & Sawang, 2011). Då den psykosociala arbetsmiljön är viktig för de anställdas trivsel är det av stor betydelse att det finns en medvetenhet om vilka faktorer som leder till arbetsrelaterad stress. En god psykosocial arbetsmiljö kan bidra till att de anställda stannar kvar längre i organisationen och att de presterar bättre i sitt arbete. Det kan även medföra att organisationens produktivitet ökar (Stafyla, Kaltsidou & Spyridis 2013; Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012). Som framtida personalvetare är det av vikt att ha en ökad förståelse för vilka faktorer som bidrar till arbetsrelaterad stress. Syftet med studien är därför att undersöka om faktorerna arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd har en inverkan på arbetsrelaterad stress med utgångspunkt i Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell.

Begreppsförklaring

Krav-, kontroll- och stödmodellen och dess begrepp

Den teoretiska utgångspunkten för den aktuella studien har som tidigare nämnts varit Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Syftet med modellen är att undersöka orsaker till psykosociala arbetsmiljöproblem i en organisation. Således fokuserar modellen på individens omgivning och inte på individens personlighet. I modellen beskrivs sambandet mellan psykiska krav, möjligheten att fatta beslut i det egna arbetet och det sociala stöd som individen får av sin omgivning. Det finns fyra Extremsituationer då det kommer till krav-, kontroll- och stödmodellen. Den första situationen kallas för den ”avspända” vilket innebär att kraven inte är överdrivet höga samt att beslutsutrymmet är stort. Det ger möjlighet att ta egna beslut samt att utföra arbetsuppgifter i en bekväm takt. En annan

situation är den ”passiva” som innebär låga krav och ytterst litet beslutsutrymme. Den tredje situationen är den ”spända” då individen har höga krav och liten möjlighet att ta egna beslut. Denna kategori medför en särskilt stor risk för att drabbas av sjukdom. Den ”aktiva” situationen innebär att individen har höga krav men samtidigt möjlighet till inflytande. Ytterligare en dimension i modellen är ”ideal”-arbetet vilket innebär starkt socialt stöd samt stort beslutsutrymme. Den slutliga dimensionen kallas den ”iso”-spända situationen vilken beskrivs som motsatsen till ”ideal”- arbetet med höga krav, låg kontroll och litet stöd (se figur 1 s. 4). Denna situation medför en kraftigt ökad risk för sjukdom (Theorell, 2012).

Socialt stöd

Det sociala stödet på arbetsplatsen innebär det övergripande stödet från medarbetare och chefer och kan delas in i två grupper, varav den första kallas det emotionella stödet. Detta stöd innebär att den anställde känner sig omtyckt och har förtroende för medarbetare och chefer samt även för kunder. Denna form av stöd fungerar som en buffert mot kravfyllda arbetsmiljöer. Den andra kategorin kallas det instrumentella stödet vilket handlar om viljan att hjälpa och avlasta varandra i arbetet, i olika arbetssituationer samt samarbetet mellan chefer och medarbetare. För att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö är det viktigt med välfungerande sociala relationer på arbetsplatsen och ett väl fungerande samspel mellan medarbetarna. Detta leder även till en hälsofrämjande social effekt på arbetsplatsen (Karasek & Theorell, 1990).

Arbetskontroll

Arbetskontroll definieras utifrån hur stort besluts- och handlingsutrymme den anställde har i sitt arbete. Beslutsutrymmet består av två grundkomponenter vilka är påverkansmöjligheter och kunskapskontroll. Påverkansmöjligheter innefattar de anställdas möjlighet att påverka hur arbetsuppgifter ska utföras samt de anställdas delaktighet i viktiga beslut gällande arbetet. Den andra komponenten är kunskapskontroll och handlar om de

anställdas möjligheter till kompetensutveckling och hur de anställdas kunskap brukas i arbetet. För att arbetstagaren ska kunna uppnå hög kontroll måste det finnas utrymme för kompetensutveckling och problemlösning inom organisationen. Om arbetstagaren saknar kompetens för sitt arbete innebär detta en låg grad av kontroll. Sammanfattningsvis innebär arbetskontroll den anställdes möjlighet till att planera sitt arbete samt graden av delaktighet i de beslut som fattas gällande arbetet (Karasek & Theorell, 1990).

Arbetskrav

Karasek och Theorell (1990) beskriver arbetskrav som de psykiska och fysiska arbetsbelastningar som de anställda ställs inför. Fysiska arbetskrav är inte väsentliga i denna studie och har därför inte tagits hänsyn till. Samtliga deltagare i studien bestod av tjänstemän vilket innebär att fysiska arbetskrav vanligen inte ingår i det dagliga arbetet. Generellt består tjänstemäns arbete av mer psykiska arbetskrav än fysiska (Arbetsmiljöforskning, 2013). De psykiska arbetskraven kan bli en belastning då organisationens krav överstiger den anställdes kontroll över situationen. Vidare delas psykiska arbetskrav in i två kategorier vilka är kvalitativa och kvantitativa krav. De kvalitativa kraven innefattar arbetsuppgiftens svårighetsgrad vilket exempelvis kan vara arbetets komplexitet. Kvantitativa krav innebär istället hur hårt, fort och mycket individen måste arbeta. Ett exempel på detta är snäva deadlines och övrig tidspress i arbetet (Karasek & Theorell, 1990).

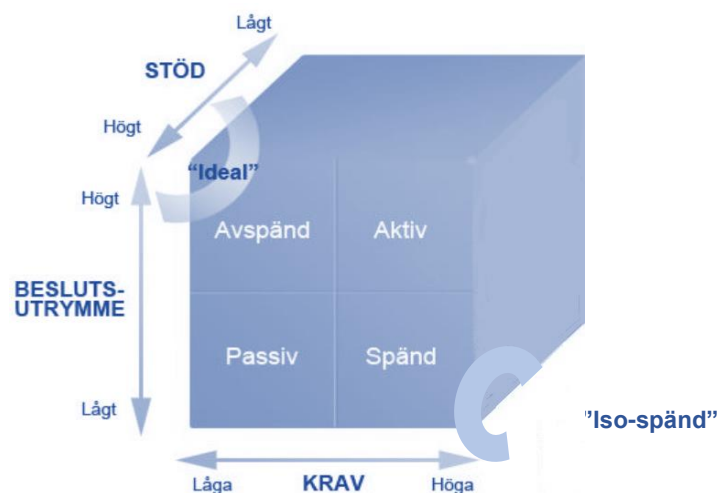
Arbetsrelaterad stress

I litteraturen finns olika definitioner av arbetsrelaterad stress. En av dessa är Gross (1970) definition som definierar arbetsrelaterad stress utifrån tre grupper där den första gruppen innefattar stressen av en ökad karriär, exempelvis vid en befordran där individen får mer avancerade arbetsuppgifter eller ett större ansvar. Den andra gruppen fokuserar på den stress som kan uppstå vid prestationskrav, exempelvis när arbetsuppgifter ska utföras. Slutligen handlar den tredje gruppen om hur organisationsstrukturen ser ut kring de

mellanmännsliga relationerna i organisationen. Denna definition har dock inte använts i studien. Den definition av arbetsrelaterad stress som använts i studien är som tidigare nämnts den av Karasek och Theorell (1990) som beskriver arbetsrelaterad stress utifrån faktorerna höga krav, låg kontroll samt brist på socialt stöd vilket innebär att rollkonflikter och rädslan för att förlora arbetet är exempel på kvalitativa krav som kan bidra till en negativ stress hos arbetstagaren. Negativ stress kan uppstå då det finns en obalans mellan de psykiska arbetskraven och individens förmåga att hantera dessa krav. För att eliminera negativ stress bör individen ha en hög grad av kontroll då det medför ett ökat handlingsutrymme hos individen.

Psykosocial arbetsmiljö

Theorell (2012) beskriver begreppet psykosocial arbetsmiljö som samspelet mellan psykiska och sociala faktorer. Individens reaktion på sin omgivning uppstår när individens program, bestående av tidigare erfarenheter och genetiska faktorer, interagerar med omgivningen. Reaktionerna lagras som erfarenheter vilket innebär att varje gång en individ går igenom en psykosocial påfrestning förändras de erfarenheter som utgör det individuella programmet. Ytterligare en del i det individuella programmet är förmågan att ta sig an och hantera påfrestningar.



Figur 1: Karasek och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell, (Theorell, 2012)

Tidigare forskning

I detta avsnitt sammanfattas de artiklar som varit utgångspunkt i studien då de behandlar studier som tidigare utförts gällande socialt stöd, arbetskontroll och arbetskravs inverkan på arbetsrelaterad stress, i Norden och i andra delar av världen. Studierna har visat att arbetsrelaterad stress är ett utbrett problem i världen och att detta medför en sämre psykisk hälsa hos medarbetare och en försämring av organisationers produktivitet (Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes et al., 2010; Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012; Lim & Teo, 1996; Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013; Watson, Goh & Sawang, 2011). Majoriteten av den litteratur som använts har utgått från Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell.

För att förebygga psykisk ohälsa bör arbetstagaren lära sig att hantera den arbetsrelaterade stressen. I olika studier har forskare påpekat betydande faktorer som kan leda till arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa så som brist på socialt stöd, bristande laganda och en överbelastad chefsroll (Bech, Andersen, Bech-Andersen, Tønnesen et al., 2005). Cheferna har en avgörande roll i att motverka denna form av stress och för att förbättra arbetstagarnas mentala hälsa. Exempelvis bör samspelet mellan arbetsliv och privatliv beaktas för att förebygga arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa hos arbetstagarna i en organisation (Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes et al. 2010; Krantz, Berntsson & Lundberg, 2005)

Det sociala stödets effekt på arbetsrelaterad stress har betonats i många studier och dessa visar att socialt stöd är en viktig faktor för medarbetarnas psykiska hälsa på arbetet (Bellman, Forster, Still & Cooper, 2003; Lim & Teo, 1996). I studierna beskrivs socialt stöd på arbetet som medarbetarnas stöd, chefernas stöd och organisationens stöd. Socialt stöd från medarbetare och chefer har visat sig vara särskilt viktigt för vissa individers psykiska hälsa (Kopp, Stauder, Purebl, Janszky et al., 2007), vilket även överensstämmer med Lim och Teos (1996) studie som visade att olika individer hanterar socialt stöd på olika sätt. Gray-Stanley,

Muramatsu, Heller & Hughes et al. (2010) studie hade som syfte att belysa vikten av socialt stöd för att förebygga arbetsrelaterad stress. Studien bekräftade tidigare nämnda studiers resultat då medarbetarnas stöd och chefernas stöd var av särskild betydelse för att motverka arbetsrelaterad stress hos individen. Emotionellt stöd och stöd i form av praktisk hjälp från medarbetare var även viktiga faktorer för att förhindra psykisk ohälsa och arbetsrelaterad stress. Samtliga studier som behandlas i den aktuella studien bekräftar att socialt stöd på arbetet dämpar arbetsrelaterad stress samt har en positiv effekt på medarbetarnas psykiska hälsa. Det sociala stödet från chefer var särskilt viktigt för medarbetarnas psykiska välmående och organisationens produktivitet (Bellman, Forster, Still & Cooper, 2003; Gray-Stanley, Muramatsu, Heller & Hughes et al., 2010; Park, Wilson & Lee, 2004). Även Felsten (1998) betonar vikten av socialt stöd på arbetsplatsen då det kan minska risken för arbetsrelaterad stress som i sin tur minskar uppkomsten av psykisk ohälsa. Socialt stöd har visat sig ha en signifikant effekt på arbetskrav och arbetskontroll vilket stödjer den teoretiska bakgrunden i Karaseks krav-, kontroll- och stödmodell (Park, Wilson & Lee, 2004).

Wu och Shih (2010) menar att arbetstagare som arbetar i samma miljö kan uppleva olika former av stress. En anledning till detta kan vara att individens personliga egenskaper påverkar hur personen upplever den arbetsrelaterade stressen. Studien har utförts i Kina vilket kan ha påverkat utfallet och Wu & Shih (2010) menar att vidare forskning behöver utföras i andra världsdelar för att kunna dra generella slutsatser om ämnet.

Arbetskrav identifieras i litteraturen som hög arbetsbelastning, tidspress och arbetets komplexitet vilket kan leda till arbetsrelaterad stress. Framförallt har det visat sig att tidspressat arbete och arbetsuppgifters komplexitet har stor inverkan på uppkomsten av denna form av stress (Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012; Melchior, Caspi, Milne, Danese et al., 2007; Park, Wilson & Lee, 2004; Rau, Morling & Rösler, 2010). En anledning till att arbetsrelaterad stress kan uppstå kan vara ofullständiga instruktioner gällande arbetsuppgifter och att arbetstagaren inte har tillräckligt med hjälpmedel för att utföra sina uppgifter. Denna

form av stress kan uppstå när individen känner sig oförmögen att leva upp till de krav som ställs av organisationen (Choi & Chen, 2006; Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012; Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013). Då resultaten i de studier som den aktuella studien behandlat visar vilka arbetskrav som kan leda till arbetsrelaterad stress bidrar dessa till en ökad förståelse för hur organisationens chefer kan förebygga arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen. Chefer har nämligen en stor möjlighet att förändra och påverka arbetsvillkoren och kraven på medarbetarna inom en organisation (Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013).

Studier har även gjorts gällande sambandet mellan arbetskontroll och arbetsrelaterad stress och resultaten av dessa varierar. För mätning av arbetskontroll har forskarna utgått från faktorer som beslutsfattande, självbestämmande, arbetsvariation och arbetstider. Å ena sidan har graden av arbetskontroll visat sig vara en avgörande faktor för att arbetsrelaterad stress kan uppstå vilket i sin tur kan leda till psykisk ohälsa. Arbetskontroll är minst lika viktigt för de anställdas mentala hälsa som socialt stöd från andra medarbetare. Å andra sidan finns det resultat som visar att arbetskontroll inte har en koppling till psykisk ohälsa orsakat av arbetsrelaterad stress. Dock bör det påpekas att dessa studier hade olika tillvägagångssätt i mätningen av deltagarnas mentala hälsa vilket kan vara en förklaring till att resultaten skiljer sig åt. I en av studierna fick deltagarna själva uppskatta sin mentala hälsa och i den andra var deltagarna indelade efter förutbestämda kriterier utifrån en känd skala (Kopp, Stauder, Purebl, Janszky et al., 2007; Park, Wilson & Lee, 2004; Rau, Morling & Rösler, 2010).

Förutom kopplingen mellan arbetsrelaterad stress, socialt stöd, arbetskontroll och arbetskrav har flera studier poängterat att det finns en könsskillnad i arbetsrelaterad stress. Framst har det visat sig att kvinnor tycks uppleva en högre stressnivå än män vilket kan bero på att kvinnor upplever högre krav hemifrån samt att de har svårt att släppa tankarna på arbetet under sin fritid. Kvinnor upplever framförallt arbetsrelaterad stress när de har ett pressat tidsschema, intellektuella och komplexa arbetsuppgifter samt krav på en hög

koncentrationsnivå i arbetet (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006; Choi & Chen, 2006; Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni, & Karela 2009; Herrero et al., 2012; Krantz et al., 2005).

Syfte och forskningsfråga

Sedan slutet av 1900-talet har sjukskrivningar kopplat till arbetsrelaterad stress ökat kraftigt (Socialstyrelsen, 2003). Organisationer och chefer kräver allt mer av sina anställda vilket genererar en ökad arbetsrelaterad stress och sämre psykisk hälsa. En stor del av den litteratur författarna funnit avseende arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöds inverkan på arbetsrelaterad stress speglar främst länder utanför Norden. Därför ville författarna till den aktuella studien undersöka dessa faktorerers inverkan på arbetsrelaterad stress i en organisation i Sverige. Den teoretiska utgångspunkten i studien var Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Utifrån denna modell och med stöd i tidigare forskning samt syftet med studien formulerades följande forskningsfråga:

- Hur förhåller sig arbetsrelaterad stress till arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd?

Metod

I detta avsnitt beskrivs hur insamlandet av data har gått till. Under följande underrubriker beskrivs studiens design, urval, val och konstruktion av instrument, administrering, validitet och reliabilitet, etiska hänsynstaganden samt analys.

Design

I den aktuella studien utfördes en enkätundersökning i en stor organisation i Jönköpingsområdet och en deduktiv ansats användes då författarna utgått ifrån Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Enligt Bryman (2011) är en deduktiv metod den vanligaste forskningsmetoden då det innebär att forskaren utifrån en teori formulerar frågeställningar som sedan genomgår en empirisk granskning och med stöd av teorin besvaras

därefter frågorna. En fördel med en enkätundersökning var att det genererade en möjlighet till att samla in data från ett stort antal respondenter.

Urval

Urvalet bestämdes efter diskussion mellan författarna och HR-avdelningen i organisationen. Författarna gjorde därefter en övervägning där det slutgiltiga valet föll på tjänstemän eftersom dessa utgör en stor del av organisationen. Ett mejlutskick av enkäten gjordes till den givna gruppen. Totalt skickades 200 enkäter ut varav 109 besvarade enkäter mottogs. Av dessa enkäter blev det ett bortfall på åtta med anledning av att mer än fem procent av frågorna var obesvarade. Slutligen användes 101 av de insamlade enkäterna.

Val av instrument

Den enkät som utformades för studien består av två delar. Den första delen är en förkortad version av QPS Nordic 34+ vilken är utformad av Nordiska Ministerrådet (Arbetslivsinstitutet, 2000). Enkäten är inriktad på att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och frågeformuläret användes i denna studie då det är beprövat i olika branscher i fyra Nordiska länder. I originalenkäten efterfrågas faktorerna kön och födelseår vilket författarna i denna studie valde att utesluta då dessa faktorer inte var väsentliga för studien. De 15 frågor som valdes ut från formuläret var väsentliga för studien då de mätte arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd och övriga frågor togs bort. Av dessa 15 frågor var fråga 1, 2, 3, 4, 5 och 6 kopplade till arbetskrav, fråga 7, 8, 9, och 10 behandlade arbetskontroll och fråga 11, 12, 13, 14 och 15 handlade om socialt stöd. Svarsalternativen bestod av en femgradig Likert-skala med svarsalternativen Mycket sällan eller aldrig (1), Ganska sällan (2), Ibland (3), Ganska ofta (4) och Mycket ofta eller alltid (5) (se bilaga II). En femgradig skala är att föredra då deltagaren har möjlighet att förhålla sig neutralt till frågan genom det mittersta alternativet. En skillnad från QPS Nordic 34+ frågeformulär var dock att kryssrutor utformades istället för nummer då det var mer estetiskt tilltalade då enkäten distribuerades

elektroniskt. Siffergraderingarna behövs för författarnas egen del då siffrorna kopplade till svarsalternativen var väsentliga i analysprocessen.

Genom att formulera frågor på ett positivt sätt eller negativt sätt angående det som undersöks krävs det att den individ som besvarar frågorna är uppmärksam. Då frågorna konstrueras utifrån dessa två synsätt och sedan blandas underlättas arbetet med att urskilja de personer som inte besvarar enkäten noggrant. De enkäter som inte besvaras med noggrannhet riskerar därför att bli en brist då det inte går att göra en hållbar bedömning (Bryman, 2011). I den aktuella studiens enkät fanns det fem frågor med negativ syn, vilka var fråga 1, 2, 3, 4 och 15 och fråga 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 och 14 hade positiv syn. För de frågor som hade negativ syn användes en omvänd Likert-skala vid analysen. Genom detta moment innebar en högre poäng i Likert-skalan alltså en positiv uppfattning gentemot det som undersöktes.

Den andra delen av enkäten syftade till att undersöka deltagarnas arbetsrelaterade stressnivå. Vid utformandet av denna del inspirerades författarna av Kjellberg och Wadmans (2002) studie då intresset låg i att undersöka den arbetsrelaterade stressnivån hos deltagarna efter en typisk arbetsdag. I studien hade Kjellberg och Wadman (2002) utgått från Stress-Energi-modellen som syftar till att mäta hur arbetstagaren upplever en vanlig arbetsdag. Modellen består av två delar vilka är stress och energi. Dock användes endast halva modellen, stressdelen, i studien då alla ord inte passade syftet. De ord som valdes från modellen var; avslappnad, spänd, stressad, avspänd, pressad och lugn. Energiorden valdes bort då bedömningen gjordes att dessa ord inte var relevanta för den aktuella studien. Deltagarna fick besvara frågan: *Hur brukar du känna dig efter en typisk arbetsdag?*, genom att ta ställning till de utvalda stressorden. Svarsalternativen bestod av en sexgradig Likert-skala där alternativen var: Inte alls (0), Knappast alls (1), Något (2), Ganska (3), Mycket (4), Väldigt mycket (5) (Kjellberg & Wadman, 2002) (se bilaga II).

Administrering

Efter diskussion med HR-chef och HR-specialist bestämdes hur enkäten skulle distribueras på ett lämpligt sätt för att värna om deltagarnas integritet. Enkäten skickades ut till deltagarna av en representant på HR-avdelningen som i sin tur delegerade ansvaret för administreringen av enkäterna till praktikanterna. Respondenterna fick skicka enkäten till en internbrevlåda på företaget och därefter hämtade praktikanterna enkäterna för att deltagarnas identitet inte skulle avslöjas. Enkäterna lämnades slutligen personligen till författarna av praktikanterna.

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är ett begrepp som vanligtvis används i kvantitativ forskning. Med reliabilitet avser forskaren att ta reda på huruvida ett mått är stabilt eller inte. För att undersöka om studien har en intern reliabilitet är det vanligt att genomföra en reliabilitetsanalys. Detta kan mätas genom Cronbach's alfa värdet. En acceptabel Cronbach's alfavärde bör ligga på 0,7 eller mer, dock bör det understrykas att särskilda forskare accepterar en lägre siffra eftersom Cronbach's alfa värdet är tämligen känsligt för antalet items i skalan. Med hjälp av en reliabilitetsanalys testas huruvida indikatorerna har ett starkt eller svagt samband med varandra (Bryman, 2011). Tabell 1 visar Cronbach's alfavärdena för de utvalda skalorna i originalenkäten QPS Nordic 34+ (Arbetslivsinstitutet, 2000). Efter att data samlats in utfördes en Cronbach's alfa reliabilitetsanalys vilken visade att ett antal frågor inte kunde användas varför de eliminerades. De eliminerade frågorna var 4, 5, 6 och 14 varav frågorna 4, 5 och 6 handlade om arbetskrav och fråga 14 om socialt stöd. Efter denna eliminering bestod enkäten av tre områden varav frågorna 1, 2 och 3 rörde arbetskrav; frågorna 7, 8, 9 och 10 rörde arbetskontroll och frågorna 11, 12, 13 och 15 rörde socialt stöd. Cronbach's alfavärden för de tre områdena anges i tabell 2.

Tabell 1. Cronbach's alfavärden för originalenkäten

<i>Ämnesområde</i>	<i>Skala</i>	<i>Cronbach's alfa</i>
Arbetskrav (QPS-Nordic)	Kvantitativa krav	0,73
	Beslutskrav	0,68
	Inlärningskrav	0,61
Arbetskontroll	Positiv utmaning i arbetet	0,78
	Kontroll av beslut	0,72
	Kontroll av arbetstakt	0,83
Socialt stöd	Stöd från chef	0,83
	Stöd från arbetskamrater	0,80
	Stöd från vänner och familj	0,75

Tabell 2. Cronbach's alfavärden för utvalda frågor från originalenkäten

<i>Ämnesområde</i>	<i>Enkätfrågor</i>	<i>Cronbach's alfa</i>
Arbetskrav	1, 2, 3	0,60
Arbetskontroll	7, 8, 9, 10	0,60
Socialt stöd	11, 12, 13, 15	0,67

I den andra delen av enkäten fick respondenterna ta ställning till sex ord som behandlade arbetsrelaterad stress. Tabell 3 visar Cronbach's alfavärdena för originalenkäten och för den aktuella studiens enkät. I tabellen redovisas endast stresskalan i Stress-Energi-modellen då energiskalan ej var väsentlig för studien.

Tabell 3. Cronbach's alfavärden för Stress-Energi-modellen

<i>Ämnesområde</i>	<i>Originalenkät</i>	<i>Aktuell enkät</i>
Arbetsrelaterad stress		
Stresskala	0,91	0,71

Validitet innebär att forskaren verkligen mäter det som denne avsett att mäta (Bryman, 2011). Validiteten i studien inbegriper det underlag som använts vilket består av enkätformulär, de utvalda artiklar som behandlat studiens syfte samt frågeställningen. En av enkäterna som använts är QPS Nordic 34+ vilket är en förkortad version av QPS Nordics enkätformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Detta enkätformulär är väl beprövat då det har använts i flera olika forskningssammanhang (Arbetslivsinstitutet, 2000). Den andra delen av enkäten består av Wadman och Kjellbergs (2002) Stress-Energi-modell och har likt QPS Nordics frågeformulär tidigare prövats i olika sammanhang. Validiteten kan därför anses vara uppfylld i studien då enkäterna är statistiskt framtagna.

Etiska hänsynstaganden

Författarna har tagit hänsyn till informationskravet och samtyckeskravet genom att boka ett möte med HR-chef och HR-specialist för att diskutera hur dessa krav kunde mötas på bästa möjliga sätt. I samband med detta diskuterades hur deltagarnas anonymitet skulle garanteras och hur insamlingen och övrig administrering av enkäterna skulle gå till. Slutligen kom författarna fram till att praktikanterna skulle samla in enkäterna via internposten då de inte kände till deltagarnas handstil. I missivbrevet beskrevs studiens syfte, att deltagandet var frivilligt samt hur resultatet skulle redovisas (se bilaga I). I enlighet med konfidentialitetskravet har författarna inte efterfrågat respondenternas namn eller andra personuppgifter som kan kopplas till deltagarna. Enkäterna har förvarats på ett säkert sätt så att inga obehöriga fått tillträde till dessa och enkäterna kommer att förstöras när arbetet är avslutat. Resultatet av enkätundersökningen redovisas enbart statistiskt för organisationen samt i den aktuella studien. De uppgifter författarna fått ta del av kommer inte att användas i något annat syfte än de ovan nämnda, i enlighet med nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Analys

För att besvara forskningsfrågan användes Stepwise regressionsanalys i statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 21.0.

Resultat

I detta avsnitt redovisas resultatet av den analys som utfördes för att besvara frågeställningen i studien. I det följande stycket finns information om Stepwise regressionsanalysresultat. Endast signifikanta resultat redovisas.

Effekter av arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd

Frågeställningen handlade om hur arbetsrelaterad stress förhåller sig till arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd. Analysresultatet visade att endast arbetskrav predicerar arbetsrelaterad stress ($\beta = 0,51$, $t(9) = 5,86$, $p = 0,000$). Sambandet mellan arbetskrav och arbetsrelaterad stress var därmed positivt och 25,8% av variansen i arbetsrelaterad stress kan förklaras med hjälp av arbetskrav (se tabell 4). Analysresultatet visade att arbetskontroll och socialt stöd inte har en signifikant effekt på arbetsrelaterad stress.

Tabell 4. *Stepwise regressionsanalys av arbetsrelaterad stresspoäng*

Förklarande variabel	R^2	Adj. R^2	F	p	B	T	$p(t)$
Arbetskrav	0,26	0,25	34,37	0,000	0,51	5,86	0,000

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka huruvida faktorerna arbetskrav, arbetskontroll och socialt stöd har en inverkan på arbetsrelaterad stress. Resultatet visade att endast arbetskrav predicerar arbetsrelaterad stress. Detta resultat överensstämmer endast delvis med litteraturen eftersom studien inte visade att arbetskontroll och socialt stöd har en

inverkan på arbetsrelaterad stress. Enligt Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell kan individer som upplever höga krav, låg kontroll och brist på socialt stöd på arbetsplatsen känna en intensiv arbetsrelaterad stress. Denna form av stress kan i sin tur leda till negativa konsekvenser för arbetstagarnas hälsa, vilket flera studier har påvisat (Felsten 1998; Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes et al., 2010; Herrero, Saldaña, Rodriguez & Ritzel, 2012; Kopp, Stauder, Purebl, Janszky et al., 2007; Lim & Teo, 1996; Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013; Watson, Goh & Sawang, 2011). Bellman, Forster, Still och Cooper (2003) fann att det sociala stödet visade sig vara särskilt viktigt när det kommer till organisationens krav för att motverka arbetsrelaterad stress. Kopp, Stauder, Purebl, Janszky et al. (2007) menar att socialt stöd även motverkar uppkomsten av psykisk ohälsa. Dock visade denna studie inget signifikant samband mellan socialt stöd och arbetsrelaterad stress och inte heller mellan arbetskontroll och arbetsrelaterad stress. Resultatet stödjer därför enbart Karasek och Theorells (1990) modell till viss del då studien visade att höga arbetskrav predicerar arbetsrelaterad stress. En anledning till att resultatet visade att arbetskontroll och socialt stöd inte har en inverkan på arbetsrelaterad stress kan vara att studien inte innefattade tillräckligt med deltagare samt att dessa endast bestod av tjänstemän. På grund av den tidsbegränsning som rådde fanns ingen möjlighet att finna ytterligare respondenter till studien. En annan förklaring kan vara organisatoriska faktorer. Då organisationen arbetar aktivt med den psykosociala arbetsmiljön kan arbetskontroll och socialt stöd vara områden som prioriterats tidigare vilket kan ha påverkat studiens resultat. Ytterligare en potentiell förklaring till studiens resultat kan enligt författarna vara att upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön är subjektiv då individer upplever och hanterar arbetsrelaterad stress olika. Wu och Shih (2010) vidareutvecklar detta då de menar att olika arbetstagare i en och samma organisation kan uppleva varierande former av arbetsrelaterad stress även då de har liknande eller samma arbetsuppgifter. Hur arbetstagarna i en organisation behandlas och hur organisationen är

strukturerad kan även vara en förklaring till att individer i samma arbetsmiljö upplever arbetsrelaterad stress olika (Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013).

Majoriteten av den litteratur som författarna till den aktuella studien funnit har bekräftat Karasek och Theorells (1990) modell fullt ut då resultaten visat att höga arbetskrav, låg arbetskontroll och lågt socialt stöd har ett signifikant samband med arbetsrelaterad stress. Dock har merparten av den litteratur författarna funnit inom området utförts i länder utanför Norden vilket kan vara en anledning till att resultatet av studien endast delvis bekräftar modellen.

Resultaten av studien kan kopplas till Stafyla, Kaltsidou och Spyridis (2013) studie då de fann ett samband mellan arbetsrelaterad stress och arbetskrav. På en teoretisk nivå var avsikten att generera en bättre förståelse för vilka faktorer som utlöser arbetsrelaterad stress. På en praktisk nivå var avsikten att organisationens chefer skulle bli medvetna om vilka åtgärder som kunde genomföras för att förebygga arbetsrelaterad stress. Detta på grund av att ett stort ansvar för de anställdas mentala välbefinnande vilar på cheferna i en organisation. Då de besitter ett stort inflytande har de möjlighet att påverka och ändra de arbetskrav som ställs och på så sätt förebygga arbetsrelaterad stress hos de anställda. Om cheferna inte tar detta i beaktande kan det medföra att arbetstagarna upplever en ökad arbetsrelaterad stress. Författarna anser att om flera personer delar på ansvaret för ett specifikt område medför det en mindre arbetsbelastning för arbetstagarna, vilket i sin tur kan förebygga arbetsrelaterad stress. Att resultatet i den aktuella studien visade att höga arbetskrav predicerar arbetsrelaterad stress kan även kopplas till det faktum att Sverige enligt Hofstede, Hofstede & Minkov (2010) är en individualistisk kultur. En individualistisk kultur kännetecknas av ett fokus på individen snarare än på gruppen. I en individualistisk kultur ställs höga krav på den enskilde och individen förväntas klara sig på egen hand utan någon större hjälp från övriga kollegor. Enligt författarnas mening är detta något som på senare tid har kommit att bli allt vanligare i det svenska samhället då höga krav ställs på individen angående självständighet

och att lösa problem på egen hand utan hjälp utifrån. I den litteratur som författarna har behandlat har det visat sig att även anställda i kollektivistiska kulturer upplever höga arbetskrav. Då man vanligtvis i dessa kulturer ser organisationen som en familj kan arbetskraven te sig på ett annorlunda sätt då författarna är av den åsikten att man troligtvis delar på arbetsbördan mer än vad man gör i en individualistisk kultur. En kollektivistisk kultur kännetecknas av ett fokus på det som är bäst för gruppen snarare än för den enskilde individen vilket gör att man samarbetar i större utsträckning än i en individualistisk kultur. Författarna anser därför att innebörden av arbetskrav kan skilja sig beroende på om individen i fråga lever i en individualistisk eller kollektivistisk kultur.

I den aktuella studien går det inte att göra någon indelning i spända, aktiva, avspända eller passiva arbeten utifrån Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll-och stödmodell då resultatet inte visade att arbetskontroll och socialt stöd predicerar arbetsrelaterad stress.

Slutsats

Slutsatsen som kan dras från studien gällande höga arbetskrav är att organisationens utformning är av betydelse för att förebygga arbetsrelaterad stress. Om organisationen ställer för höga krav på individen kan det leda till att denne upplever det svårare att hantera och kontrollera sin arbetssituation. Det kan medföra att den psykiska arbetsbelastningen blir så pass stor att den leder till psykisk ohälsa (Karasek & Theorell, 1990). Sedan slutet av 1990-talet har sjukskrivningar gällande psykisk ohälsa stadigt ökat vilket till stor del beror på den ökade arbetsrelaterade stressen i organisationer. Oftast är dessa sjukskrivningar mycket långvariga och är således ett stort samhällsproblem (Socialstyrelsen, 2003). Då sjukskrivningar är mycket kostsamt för både organisation och samhälle är det en stor vinning för alla parter att arbetsrelaterad stress förebyggs. Flertalet undersökningar betonar att ett stort ansvar att förbättra den psykosociala arbetsmiljön ligger på cheferna i organisationer

då de har möjlighet att åtgärda arbetskrav som upplevs vara svåra att nå upp till av arbetstagarna. Ett exempel på en åtgärd kan vara att ta reda på om arbetstagarna upplever vissa arbetskrav som särskilt svåra att leva upp till. Om organisationer vill förbättra den psykosociala arbetsmiljön bör detta tas i beaktande (Stafyla, Kaltsidou & Spyridis, 2013). Författarna till den aktuella studien anser att om organisationen åtgärdar de arbetsrelaterade faktorer som utlöser stress kan det leda till en ökad produktivitet i företaget och en förbättring av medarbetarnas psykiska välbefinnande, vilket även litteraturen visar. Mår arbetstagarna bra på arbetsplatsen kan det leda till att de arbetar mer effektivt vilket i sin tur resulterar i en ekonomisk vinning för företaget.

Studiens begränsningar

En begränsning med studien var urvalet då författarna endast utförde enkätundersökningen i en organisation. Tidsbegränsningen gjorde att det inte fanns möjlighet att samla in ytterligare data från fler organisationer. Hade studien inkluderat fler organisationer hade generaliserbarheten kunnat öka då författarna förmodligen hade fått in fler svar. Ytterligare en begränsning med studien var en relativt låg svarsfrekvens. Som en åtgärd hade författarna kunnat dela ut enkäten personligen istället för att överlåta distributionen och en del av administreringen till HR-specialisten och praktikanterna. Det var inte möjligt att dela ut enkäterna personligen då samtliga tjänstemän i organisationen inte befinner sig på samma plats geografiskt, dock hade dessa istället kunnat skickas via post. Enligt författarnas mening kunde svarsfrekvensen ökat om arbetstagarna hade fått tillgång till enkäten genom en utomstående part.

Vidare forskning

Denna studie visade att 25,8 % av den arbetsrelaterade stressen beror på arbetskrav men att socialt stöd och arbetskontroll inte predicerar arbetsrelaterad stress. Författarna anser därför att det bör utföras fler studier på vilka faktorer som utgör de övriga

cirka 75 % av arbetsrelaterad stress. Under arbetet med denna uppsats har författarna funnit tämligen mycket forskning på arbetsrelaterad stress, dock endast ett fåtal studier utförda i Sverige och övriga Norden. Författarna anser därför att det vore intressant att utföra fler studier på arbetsrelaterad stress även i de nordiska länderna för att få en inblick i hur situationen ser ut i Sverige och i kulturer liknande den svenska. Det vore därför gynnsamt om fler studier utförs i liknande organisationer som i denna studie för att se om utfallet blir detsamma.

Efter arbetet med den aktuella studien är författarnas uppfattning att ett större urval är föredra då det gäller denna typ av frågeställning. Detta för att få tillgång till mer data vilket i sin tur kan generera en mindre känslighet gällande låg svarsfrekvens. Då arbetsrelaterad stress enligt författarna är ett högaktuellt problem i samhället kan det vara av intresse att undersöka andra faktorer än enbart de som anges i Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Då författarna till studien inte har undersökt faktorer som anställningsform, arbetslivserfarenhet och köns inverkan på arbetsrelaterad stress vore det intressant att studera dessa i framtida studier. Förslagsvis kan fortsatt forskning utföras på företag med olika typer av anställningsformer för att undersöka denna variabels inverkan på arbetsrelaterad stress. Att utföra studier på andra platser i Sverige vore även det fördelaktigt för att ge en bredare bild av vilka faktorer som har en inverkan på arbetsrelaterad stress.

För vidare forskning kan den aktuella studien användas som ett underlag till en pilotstudie då urvalet inte var tillräckligt stort för att anses vara generaliserbart. Den valda organisationen kan dock använda den som ett underlag i det fortsatta arbetet med den psykosociala arbetsmiljön.

Tillkännagivanden

Vi vill tacka det företag som vi utfört vår studie på och de respondenter som tog sig tid att fylla i vår enkät. Vi vill även rikta ett tack till företagets praktikanter då de hjälpte till med administrering och insamling av enkäterna. Vi vill rikta ytterligare ett stort tack till Vezir Aktas för den handledning han givit oss under tiden för vår uppsats.

Litteraturförteckning

- Antoniou, A.-S., Polychroni, F., & Vlachakis, A.-N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21 (7), 682-690.
- Arbetslivsinstitutet. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic: frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöforskning. (den 14 feb 2013). *Kvinnor slits hårdare än män*. Hämtat från Arbetsmiljöforskning.se: <http://www.arbetsmiljoforskning.se/sjukskrivning/kvinnor-slits-h%C3%A5rdare-%C3%A4n-m%C3%A4n>
- Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån. (2001). *Negativ stress och ohälsan. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Örebro: SCB-Tryck .
- Bech , P., Andersen, M., Bech-Andersen, G., Tønnesen, S., Agnarsdottir, E., & Borg, V. (2005). Work-related stressors, depression and quality of life in Danish managers. *European Psychiatry* 20, 318-325.
- Bellman, S., Forster , N., Still , L., & Cooper , C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health* 19, 45-58.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* . Malmö : Liber AB.
- Choi, J., & Chen, C. C. (2006). Gender Differences in Perceived Work Demands, Family Demands, and Life Stress among Married Chinese Employees. *Management and Organization Review* 2:2, 209-229.
- Felsten , G. (1998). Gender and coping: Use of distinct strategies and associations with stress and depression . *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal* 11(4), 289-309.
- Galanakis, M., Stalikas, A., Kallia, H., Karagianni, C., & Karela, C. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health* 25, 397–404.
- Gianakos, I. (2000). Gender Roles and Coping with Work Stress. *Sex Roles* 42, 1059-1079.
- Gray-Stanley , J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research* 54 (8), 749-761.
- Gross, E. (1970). Work, organization, and stress. i S. Levine, & N. Scotch, *Social Stress*. Chicago: Aldine.
- Herrero, S. G., Saldaña, M. Á., Rodriguez, J. G., & Ritzel, D. O. (2012). Influence of task demands on occupational stress: Gender differences. *Journal of Safety Research* 43, 365-374.
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and Expanded 3rd Edition*. New York: McGraw-Hill USA.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: BasicBooks.
- Kjellberg, A., & Wadman, C. (2002). Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär. En prövning av Stress-Energi-modellen. *Arbete och Hälsa Vetenskaplig Skriftserie* 12, 1-37.

- 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.
- Krantz, G., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2005). Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees. *European Journal of Public Health* 15 (2), 209-214.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (1996). Gender differences in occupational stress and coping strategies among IT personnel. *Women in Management Review* 11 (1), 20.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine* 37, 1119-1129.
- 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.
- Rau, R., Morling, K., & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objectively assessed and perceived and control? *Work & Stress* 24 (1), 88-106.
- Socialstyrelsen. (2003). *Utmattningsyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Bjurner och Bruno AB.
- Stafyla, A., Kaltsidou, G., & Spyridis, N. (2013). Gender differences in work stress, related to organizational conflicts and organizational constraints: An empirical research. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research* 6 (1), 91-101.
- Stressforskningsinstitutet. (u.d.). *Arbetsorganisation och hälsa: Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Stockholms universitet. Hämtat från www.stressforskning.su.se
- Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Tomioka, K., Morita, N., Saeki, K., Okamoto, N., & Kurumatani, N. (2011). Working hours, occupational stress and depression among physicians. *Occupational Medicine* 61, 163-170.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender Influences on the Work-Related Stress-Coping Process. *Journal of Individual Differences* 32 (1), 39-46.
- Wu, Y.-C., & Shih, K.-Y. (2010). The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 6 (2), 74-79.

Bilaga I

Hej!

Vi är två studenter som skriver C-uppsats i psykologi på Högskolan i Jönköping. Vi behöver din hjälp med att fylla i denna enkät om psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress. Att delta i studien är frivilligt och alla respondenter svarar anonymt. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och svaren kommer inte kunna härledas till enskilda personer. Det samlade resultatet kommer att redovisas för företaget samt även statistiskt i vår uppsats. Vi vore tacksamma om du vill fylla i enkäten då det skulle vara till stor hjälp för datainsamlingen till vår uppsats.

Tack för din medverkan.

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss på:

Beam1218@student.hj.se

Hael12bz@student.hj.se

Med vänliga hälsningar

Amanda Bergman och Ellinor Hammar

Bilaga II

Enkät om psykosocial arbetsmiljö

Svara genom att kryssa i det alternativ som passar bäst in på dig.

	Mycket sällan eller <u>aldrig</u>	Ganska <u>sällan</u>	<u>Ibland</u>	Ganska <u>ofta</u>	Mycket ofta eller <u>alltid</u>
1. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att den hopar sig?	[]	[]	[]	[]	[]
2. Har du för mycket att göra?	[]	[]	[]	[]	[]
3. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	[]	[]	[]	[]	[]
4. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	[]	[]	[]	[]	[]
5. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	[]	[]	[]	[]	[]
6. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	[]	[]	[]	[]	[]
7. Kan du påverka mängden arbete du får?	[]	[]	[]	[]	[]
8. Kan du själv bestämma din arbetstakt?	[]	[]	[]	[]	[]
9. Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	[]	[]	[]	[]	[]
10. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	[]	[]	[]	[]	[]
11. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	[]	[]	[]	[]	[]
12. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	[]	[]	[]	[]	[]

	Mycket sällan eller <u>aldrig</u>	Ganska <u>sällan</u>	<u>Ibland</u>	<u>Ganska</u> <u>ofta</u>	Mycket ofta eller <u>alltid</u>
13. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	[]	[]	[]	[]	[]
14. Känner du att du kan få stöd från dina vänner eller din familj när det är besvärligt på arbetet?	[]	[]	[]	[]	[]
15. Har du lagt märke till störande konflikter?	[]	[]	[]	[]	[]

Enkät om arbetsrelaterad stress

Svara genom att kryssa i det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du känner. Lämna helst inte någon rad tom.

Fråga: Hur brukar du känna dig efter en typisk arbetsdag?

	Inte alls	Knappast alls	Något	Ganska	Mycket	Väldigt mycket
1. Avslappnad	[]	[]	[]	[]	[]	[]
2. Spänd	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3. Stressad	[]	[]	[]	[]	[]	[]
4. Avspänd	[]	[]	[]	[]	[]	[]
5. Pressad	[]	[]	[]	[]	[]	[]
6. Lugn	[]	[]	[]	[]	[]	[]

Tack för din medverkan!