



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Socialt stöds betydelse i arbetslivet
-om socialt stöds samband med stress***

**Sandra Johansson
Julia Åhlin**

Kandidatuppsats vt 2012

Handledare: Eva Torkelson

Abstract

Occupational stress is a problem that generates negative consequences for both individuals and society. Social support has been shown to function as an important resource related to well-being. The purpose of the present study was to examine the relationship between demands and stress, as well as between social support and stress. In addition, the study aimed to see if social support could moderate the effects of demands on stress. A questionnaire was constructed based on subscales from the QPSNordic and COPSOQ. It consisted of scales measuring quantitative demands, social support from manager, co-workers, friends and family and behavioural and cognitive stress. 645 randomly selected individuals aged 18-67 years participated in the survey. The findings indicate a significant positive relationship between demands and stress and a significant negative relationship between social support and stress. Furthermore, the results do not indicate that social support moderates the effects of demands on stress.

Keywords: social support, stress, quantitative demands, moderating effect.

Sammanfattning

Stress i arbetslivet utgör ett problem som genererar negativa konsekvenser på både individ- och samhällsnivå. Psykosociala arbetsmiljöfaktorer är en viktig del i denna problematik, där socialt stöd visat sig vara en viktig resurs relaterad till välmående. Syftet med föreliggande studie var att studera relationen mellan krav och stress, samt mellan socialt stöd och stress. Ytterligare ett syfte var att studera om stödet kan moderera sambandet mellan krav och stress. En enkät konstruerades utifrån delskalor från frågeformulären QPSNordic och COPSOQ. Den besvarades av 645 slumpvis utvalda personer mellan 18-67 år och innehöll skalor kring kvantitativa krav, socialt stöd från chef, kollega, respektive närstående samt beteenderelaterad och kognitiv stress. Resultatet visade på positiva samband mellan krav och stress och även på negativa samband mellan socialt stöd och stress. Socialt stöd visade sig inte ha någon signifikant modererande effekt på relationen mellan krav och stress.

Nyckelord: socialt stöd, stress, kvantitativa krav, modererande effekt.

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Introduktion.....	4
Betydelsen av arbete för individ och samhälle.....	4
Sjukfrånvaro.....	5
Lindra stress.....	5
Stress.....	5
Krav och Kontroll.....	7
Socialt stöd.....	7
Problemformulering och hypoteser.....	9
Metod.....	10
Deltagare.....	10
Material.....	11
Kvantitativa krav.....	12
Socialt stöd från chef.....	12
Socialt stöd från kollegor.....	12
Socialt stöd från närstående.....	12
Beteenderelaterad stress.....	13
Kognitiv stress.....	13
Procedur.....	13
Databehandling.....	14
Resultat.....	15
Korrelation.....	15
Regressionsanalys.....	16
Beteenderelaterad stress.....	17
Kognitiv stress.....	18
Diskussion.....	20
Styrkor och begränsningar.....	22
Framtida forskning.....	23
Slutsats.....	24
Referenser.....	26
Appendix.....	29

Syftet med föreliggande studie var att studera relationen mellan krav och stress, mellan socialt stöd och stress och dessutom att studera socialt stöds modererande effekt på relationen mellan krav och stress. Socialt stöd och kvantitativa krav i arbetet är psykosociala arbetsmiljöfaktorer som påverkar hälsorelaterade effekter hos de anställda (Folkhälsoinstitutet, 2010). Socialt stöd har studerats i stor utsträckning i relation till stress och hälsa inom arbetslivet (Beehr & Glazer, 2001) och har visat sig utgöra en viktig resurs för individers välmående i arbetslivet (Rafnsdottir, Gunnarsdottir & Tomasson, 2004; Suls & Wallston, 2003). Socialt stöd är därmed intressant att studera i relation till stress och genom detta även i relation till krav, som visat sig utgöra en stressor, det vill säga en faktor som bidrar till stress i arbetslivet och har visat sig korrelera högt med stresssymptom (Dallner et al., 2000). Att arbeta under höga kvantitativa krav är något som visat sig öka riskerna för ohälsa och långtidssjukskrivningar (Folkhälsoinstitutet, 2010). Det är värt att nämna att även om arbetskrav och individers arbetssituation överlag kan utgöra en stressor och påverka hälsan negativt, kan även bristen på krav, som vid arbetslöshet, ge upphov till negativa effekter för hälsa och välmående (Griffin & Clark, 2011). Det kan därför ses som önskvärt med en viss nivå av krav, men en optimal nivå i arbetslivet kan många gånger vara svår att uppnå. Då höga krav visat sig utgöra en stressor och socialt stöd samtidigt visat sig vara en resurs för välmående, blir dessa faktorer tillsammans intressanta att studera i relation till stress.

Betydelsen av arbete för individ och samhälle

Att ha ett arbete är på många sätt någonting positivt som genererar inkomst och kan bidra med struktur, mening och social kontakt (Dellve, Lagerström & Hagberg, 2003). Arbete är en viktig faktor som bidrar till individers psykiska hälsa och välmående (Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 1997). Att individer arbetar genererar inte bara positiva effekter för individen själv utan är naturligtvis även viktigt ur ett större samhällsperspektiv. Vad människor presterar i form av arbete är essentiellt för att samhället ska fungera. Med anledning av detta är det viktigt att människor arbetar och samtidigt mår bra i arbetslivet. Lazarus (1999) menar att arbete och familj är de två viktigaste källorna till daglig stress i det vuxna livet. Stress i arbetslivet, utan möjlighet till återhämtning, kan ge upphov till negativa konsekvenser för individers fysiska och psykiska välmående och även för deras prestation och kan dessutom vara en grund för sjukfrånvaro (Hultberg, Skagert, Ekblom Johansson & Ahlberg, 2010). Med tanke på arbetets positiva effekter, för både samhället och den enskilda individen, är hög sjukfrånvaro ett stort, kostsamt och komplext problem i dagens Sverige.

Sjukfrånvaro

Den höga sjukfrånvaron i Sverige de senaste åren kan ha många förklaringar. En av de huvudsakliga förklaringarna ses dock som den försämrade psykosociala arbetsmiljön (Bjurvald, Hogstedt, Marklund, Palmer & Theorell, 2005). Exempel på den försämrade psykosociala miljön utgörs av minskad kontroll och inflytande. Samtidigt som kraven har ökat har inte kontrollen över hur dessa krav ska bemötas, följt med i samma takt. Brist på stöd från organisationen under dessa omständigheter, leder till ökad risk för stress och sjukfrånvaro menar Bjurvald et al. (2005).

Lindra stress

Att helt undkomma stress i arbetslivet är inte ett realistiskt mål, men att däremot försöka förebygga stressens uppkomst och lindra dess effekter borde vara ett eftersträvansvärt mål med hög prioritet i svenskt arbetsliv. Detta är en tanke som stöds av de Jonge och Dormann (2006), som föreslår den möjliga lösningen att öka jobbrelaterade "resurser", för att minska den arbetsrelaterade stressens negativa konsekvenser för de anställda. Med resurser avses här faktorer i arbetsmiljön som har en positiv inverkan på hur individer reagerar och påverkas av den stress de utsätts för, och som även kan hjälpa individer att hantera stress (de Jonge & Dormann, 2006).

Då försämrad psykosocial arbetsmiljö förklarats som en huvudsaklig bidragande faktor till den höga sjukfrånvaron, kan användandet av resurser utgöra en väg till minskad stress i arbetslivet. Försöken att identifiera och vidare studera dessa skyddande resurser blir således viktig. Genom att mäta psykologiska och sociala faktorer inom arbetslivet kan hälsa kartläggas och förbättras (Dallner et al., 2000). Då socialt stöd visat sig vara en av de viktigaste resurserna i relation till stress (Suls & Wallston, 2003) utgör den ett naturligt fokus i föreliggande studie. I följande avsnitt definieras, för studien centrala begrepp som stress, krav och socialt stöd.

Stress

Det finns ingen universell vetenskaplig definition av begreppet stress (Kahn, 1987). Det finns flera sätt att se på och definiera stress. En uppdelning är att skilja mellan stress som stimulus, stress som respons och stress som en transaktion. Stressor kallas det fysiska eller psykologiska stimuli vilket individen responderar på, medan själva stressresponsen är en generell och omedveten mobilisering av kroppens energi som uppstår när man utsätts för en stressor, eller ett krav (Quick et al., 1997).

Personer reagerar på stress genom olika typer av coping. Coping handlar om hur individer reagerar på olika situationer och händelser. En stressfylld situation kan ses som ett hot eller en utmaning och beroende på hur situationen tolkas väljs en strategi. Vilken strategi som är bäst beror på situationen och ofta blandas strategier. Problemfokuserad coping handlar om att försöka lösa problemet, till exempel att slutföra arbetsuppgifter som utgör en tung arbetsbörda, medan känslomässig coping handlar om att hantera stressens mer känslomässiga konsekvenser (Hultberg, Hadžibajramovic, Pettersson & Ahlberg, 2009).

Vid en tillbakablick inom området stress så var Cannon (1915) en av de första att använda termen stress. Cannon introducerade "Fight or flight-responsen" som handlar om att människor och djur besitter en adaptiv respons i stressande situationer, vilken innebär att man väljer mellan att kämpa eller försöka fly. Denna typ av respons uppstår vid plötslig och övergående stress (Cannon, 1915). Selye (1956) skiljde mellan positiv och negativ stress och menade att positiv stress kan motivera människor att arbeta hårt för att nå mål. Dodson-Yerke's Law visar ett exempel på att stress kan ha positiva effekter. Den handlar om att ökad stress leder till ökad prestation, men bara upp till en viss nivå. För mycket stress leder till sämre prestation (Quick et al., 1997). Negativ stress däremot, uppstår genom stressfyllda situationer som varar för länge och kan leda till negativa konsekvenser för hälsan. "The General Adaptation Syndrome" (GAS), innefattar tre stadier; alarmfasen, motståndsfasen och utmattningsfasen (Selye, 1956). Selye menade att dessa faser uppstår på liknande vis vid i princip alla typer av sjukdomar eller upplevda trauman, alltså är kroppens reaktion vid stress generell. Denna respons gäller i större utsträckning för långvarig stress.

En stressreaktion i sig, är en normal och nödvändig reaktion med syfte att förbereda kroppen på att kunna reagera adekvat vid olika utmaningar och hot som individer utsätts för. Däremot är människans stressfysiologiska system främst anpassat för en kortvarig aktivering. Om exponeringen blir långvarig och det inte finns möjlighet till återhämtning, ökar risken för negativa hälsokonsekvenser (Hultberg et al., 2009).

Lazarus och Folkman (1984) betonade relationen mellan individen och miljön, där både individens och omgivningens egenskaper tas med. Individer reagerar på stress på olika sätt och samma arbetsmiljö kan därför upplevas som negativ av en person, medan den upplevs som utmanande av en annan (Griffin & Clarke, 2011). Psykologisk stress uppstår i relationen mellan individen och omgivningen, som individen tolkar som krävande, eller som överstiger de resurser man har och därmed utgör den en risk för välmåendet. Stress som en transaktion innebär därmed en diskrepans mellan de upplevda krav en person möter och personens

resurser att bemöta dessa (Lazarus & Folkman, 1984).

Arbetsrelaterad stress uppstår då arbetsrelaterade stressorer leder till individuella stressrelaterade effekter, så kallade "strains", hos de anställda (Beehr & Glazer, 2001). Arbetsrelaterad stress syftar inte på en enskild upplevelse eller ett visst psykologiskt tillstånd, utan kan beskrivas som en generell process där individer responderar på och försöker att hantera krav, för att kunna uppnå flera mål över tid (Griffin & Clarke, 2011). Tidigare forskning har visat att arbetsrelaterade stressorer har en negativ inverkan på de anställdas mentala och fysiska hälsa (Sonnentag, 2006).

Krav och kontroll

Karaseks (1979) krav-kontrollmodell har fått mycket uppmärksamhet. Modellen bygger på att arbetskrav och kontroll är två huvudfaktorer som är starkt kopplade till arbetsrelaterad stress. Arbetskrav handlar om arbetsbörda och intellektuella krav (Karasek, 1979). Kravbegreppet innefattar förutom mängden arbete och arbetstakt även svårigheter, konflikter, känsla av hot, att man ständigt ska vara tillgänglig och hantera motstridiga krav (Hultberg et al., 2010). Att höga krav i arbetet har ett samband med allvarigare stressrelaterat tillstånd fann bland annat KART-studien stöd för, vilken beskriver samband mellan psykosociala förhållanden i arbetslivet och stressrelaterad ohälsa (Hultberg et al., 2009). Arbeten med höga krav och samtidigt låg kontroll har visat samband med ökad risk för hjärt-kärlsjukdomar och psykiska tillstånd som reducerar arbetsförmågan (Magnusson Hanson, Theorell, Oxenstierna, Hyde & Westerlund, 2008).

Kontroll handlar om graden av kontroll över beslut som rör ens jobb (Karasek & Theorell, 1990). Att medarbetare upplever kontroll över sin arbetssituation beskrivs ofta som något positivt för den enskilde, menar Karasek och Theorell. Effekten av att höga krav leder till stress, tillsammans med effekten av att hög kontroll mildrar denna negativa effekt, utgör "The Strain Hypothesis" (Griffin & Clarke, 2011). Denna har senare utvecklats till att även inkludera socialt stöd, den så kallade "ISO-Strain Hypothesis" (Johnson, Hall & Theorell, 1989). Socialt stöd från kollegor, chefer och personer i ens privatliv anses minska den psykologiska påfrestningen som obalansen mellan krav och kontroll bringar, och kan fungera som en buffert mot yrkesrelaterad stress (Karasek & Theorell, 1990).

Socialt stöd

Den psykosociala arbetsmiljöfaktorn socialt stöd har i ett flertal studier visat sig ha ett

positivt samband med både psykisk och fysisk hälsa (Cohen & Wills, 1985). Karasek och Theorell (1990) menar att socialt stöd i arbetslivet från chefer och kollegor kan vara den viktigaste resursen för att lindra stress i arbetslivet. Socialt stöd kan definieras som det stöd som finns tillgängligt för individer, som dels kan utgöra en buffert mot händelser och omständigheter i livet, och dels kan utgöra en resurs för att förhöja individers livskvalité (Nutbeam, 1998).

I vidare definition av begreppet bör nämnas att socialt stöd kan förekomma i många olika former, allt från ett konkret råd angående en arbetsuppgift till något så basalt som förekomsten av individers relationer till varandra. Olika former av socialt stöd kan förklaras med hjälp av de två dikotomierna, strukturellt och funktionellt stöd (Cohen & Wills, 1985), samt inom det funktionella stödet, emotionellt och instrumentellt stöd (Caplan, Cobb, French, Van Harrison & Pinneau, 1975). Strukturellt stöd syftar till existensen av relationer till andra individer och säger således ingenting om hur individerna agerar gentemot varandra. Det funktionella stödet däremot karaktäriseras av att en individ uppfyller någon typ av funktion för den andre, som att ge någon information, resurser eller återkoppling i arbetslivet (Beehr & Glazer, 2001).

Inom det funktionella stödet återfinns dikotomin emotionellt och instrumentellt stöd, där det instrumentella stödet är mer konkret och syftar till stöd som ofta är tillämpat till en specifik situation, att hjälpa någon att lösa eller slutföra en arbetsuppgift till exempel. Emotionellt stöd syftar i vid mening till att få den andre individen att uppleva positiva emotioner, vilket kan uppnås genom att uppmärksamma och visa intresse, förståelse och respekt för individen och dennes problem (Beehr & Glazer, 2001).

Det sociala stödets källa, ifrån vem det kommer, kan ha betydelse för stödets effekt. Möjliga källor i arbetslivet är individer i chefsposition, kollegor samt andra närstående individer, som familjemedlemmar och vänner. Flera studier har funnit att socialt stöd från individer i chefsposition är särskilt viktigt för medarbetares hälsa (Fenlason & Beehr, 1994; Searle, Bright & Bochner, 2001). Beehr (1995) hävdar att flera studier visat på att stöd från chefer har det starkaste och mest konstanta negativa sambandet med strains.

Ett flertal studier har, som ovan nämnt, funnit att socialt stöd har en positiv inverkan på hälsa, men i forskning om hur denna påverkan sker har studier fått varierade resultat (LaRocco, House, French, 1980; Viswesvaran et al., 1999). Många studier har funnit att socialt stöd har en direkt effekt på strains, en så kallad huvudeffekt, där hög nivå av socialt stöd är relaterat till hög nivå av medarbetares välmående. (LaRocco & Jones, 1978; Searle, Bright & Bochner, 1999; Viswesvaran, Sanchez & Fischer, 1999).

Den andra teorin om hur socialt stöd påverkar hälsa, som vissa studier funnit stöd för, är att socialt stöd även har en modererande effekt på relationen mellan stressorer och strains (Roxburgh, 2004; Snow, Swan, Raghavan, Connell & Klein, 2003). Med modererande effekt, eller interaktionseffekt, menas att nivån på en variabel påverkar riktningen och eventuellt även styrkan på relationen mellan en oberoende och en beroende variabel (Baron & Kenny, 1986). En teori som behandlar detta är ”The Stress-Buffering Hypothesis” som innebär att socialt stöd har en modererande effekt på de negativa konsekvenserna av stress på välmående (Cohen & Wills, 1985). Genom den modererande eller ”buffrande” effekten verkar det sociala stödet skyddande och kan hjälpa individer att hantera stress mer effektivt (Sloan, 2012).

Med bakgrund av att studier visat så pass varierande resultat gällande socialt stöds modererande effekt på strains har teorier om betydelsen av matchning mellan stressorer, typ av stöd och strains utvecklats (Beehr & Glazer, 2001). Enligt ”The Matching Hypotheses” är interaktionseffekter av stöd mer sannolikt att påträffas då det finns en matchning mellan typ av stressor, stöd och strain (de Jonge & Dormann, 2006).

Problemformulering och hypoteser

Att individer arbetar är i grunden något positivt och betydelsefullt både på ett individuellt och ett samhällsligt plan. Det finns dock många aspekter av arbetslivet som kan påverka individers välmående negativt. Gällande den psykosociala arbetsmiljön finns dels faktorer som verkar skyddande, så kallade resurser, och dels faktorer som agerar stressorer och framkallar stress. Den försämrade psykosociala arbetsmiljön ses idag som en bidragande faktor till den ökade sjukfrånvaron (Bjurvald et al., 2005). Stress är en del i denna problematik, som i förlängningen kan leda till individuellt lidande och ekonomiska påfrestningar för samhället. Arbetsrelaterade stressorer, såsom kvantitativa krav, kan vara svåra att reducera och i vissa fall omöjliga att eliminera i arbetslivet. Att minska stressens uppkomst och mildra stressens negativa effekter som uppkommer till följd av arbetsrelaterade stressorer, genom olika resurser, borde därmed ses som eftersträvansvärt. Då socialt stöd har visat sig vara en viktig resurs för välmående i arbetslivet blir denna psykosociala arbetsmiljöfaktor värdefull att studera. Att utreda dess relation till arbetsrelaterad stress och identifiera dess funktion och nytta för de anställda blir därmed betydelsefullt. Att undersöka relationen mellan kvantitativa arbetskrav och stress, mellan socialt stöd och stress, samt om socialt stöd kan moderera sambandet mellan krav och stress utgör syftet med föreliggande studie.

Mot bakgrund av detta har föreliggande studie följande hypoteser:

1a) Kvantitativa krav har positiva samband med beteenderelaterad respektive kognitiv stress.

1b) Socialt stöd från chef, kollegor samt från närstående har negativa samband med beteenderelaterad, respektive kognitiv stress.

2) Socialt stöd från chef, kollegor samt från närstående har modererande effekter på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad stress, samt på relationen mellan kvantitativa krav och kognitiv stress.

Metod

För att testa hypoteserna om relationerna mellan kvantitativa krav, socialt stöd och stress, användes i föreliggande studie ett kvantitativt angreppssätt, där en enkät distribuerades i samarbete med det nordiska analysinstitutet och data-leverantören Userneeds.

Deltagare

Enkäten skickades ut elektroniskt till totalt 4622 personer, vilka var medlemmar i Userneeds svenska svarspanel. Urvalet inom panelen var slumpmässigt, med förutsättningen att medlemmarna var mellan 18 och 67 år. 896 personer valde att besvara enkäten. Av dessa började 176 personer besvara enkäten men föll utanför målgruppen och fick därmed inte möjlighet att besvara hela enkäten. Ytterligare 75 personer påbörjade men besvarade inte hela enkäten, vilket kan förklaras genom både frivilligt och ofrivilligt avbrytande, exempelvis på grund av tekniska problem så som förlorad förbindelse till Internet. Totalt 645 deltagare passade in i målgruppen och besvarade enkäten fullständigt, vilket gav en slutgiltig svarsfrekvens på 14 %.

Undersökningens målgrupp var kvinnor och män, bosatta i Sverige, som var mellan 18 och 67 år. Slutligen krävdes att deltagarna arbetade minst 75 %. Av de 645 deltagare som besvarade enkäten var 50.1 % kvinnor, och 49.9 % män. Åldersfördelningen var 1.9 % inom ålderskategorin 18-24 år, 16.9 % var 25-34 år, 18.4% var 35-44 år och 62.8% var 45-67 år. Medelåldern hos deltagarna var 47 år (SD = 11). Deltagarna var bosatta i alla Sveriges län, där procentsatsen av bosatta i ett län varierade mellan 0.5 % (Gotlands län) och 16.9 % (Stockholms län).

Angående utbildningsnivå hade 34 % av deltagarna inte eftergymnasial utbildning medan 66 % hade någon form av eftergymnasial utbildning. 94 % av deltagarna uppgav fast anställning och 5.1 % tillfällig anställning. Av de svarande uppgav 27.3 % att de hade en arbetsledande ställning och 71.6 % att de inte hade det. Angående inkomst varierade inkomstnivån mellan < 100 000-2 miljoner kr, där nivån mellan 300 000-399 999 kr årsinkomst före skatt var den mest frekventa på 38 %. 24.3 % av deltagarna uppgav en årsinkomst på 200 000-299 999 kr och 17.2 % uppgav 400 000-499 999 kr. En spridning över branscher vilka deltagarna var anställda inom förekom, där anställning inom sjukvård och socialtjänst utgjorde den största gruppen på 17.2 %, industri 11.8 % och “andra serviceyrken” 11.5 %.

Av de som deltog i studien var 79.1 % i en relation (gift, sambo eller särbo) och 20.9 % befann sig inte i en relation (singel eller övrigt). Slutligen hade 60 % av deltagarna inga hemmavarande barn under 18 år medan 40 % hade hemmavarande barn under 18 år.

Genom att deltagarna var medlemmar i Userneeds Sverigepanel hade de möjlighet att vinna en Ipad genom deltagandet i denna undersökning.

Material

Då syftet med studien var att undersöka relationen mellan krav och stress, stöd och stress och socialt stöds effekt på relationen mellan kvantitativa krav och stress, där socialt stöd och arbetskrav är psykosociala arbetsmiljöfaktorer, användes de två etablerade frågeformulären “General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work” (Dallner et al., 2000) och “Copenhagen Psychosocial Questionnaire”, COPSQ (Kristensen, 2001).

QPSNordic är framtaget för att mäta anställdas psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Reliabiliteten och validiteten hos QPSNordic har undersökts vid två tillfällen i fyra nordiska länder, där bland annat skalornas inre homogenitet och test-retest reliabilitet undersöktes. Angående validiteten har faktorstrukturen studerats för att konstruera skalorna och begreppsvaliditeten samt den prediktiva validiteten har testats hos skalorna (Dallner et al., 2000).

Utvalda delar av QPSNordic användes i föreliggande studie för att mäta stressorn kvantitativa arbetskrav, moderatorn socialt stöd från chef, kollegor och närstående (familj och vänner) samt bakgrundsvariabler som kön (0 = man, 1 = kvinna), ålder, relation (0 = i en relation, 1 = inte i en relation), utbildningsgrad (0 = ingen eftergymnasial utbildning, 1 = eftergymnasial utbildning), barn under 18 år i hushållet (1 = Inga, 2 = 1 barn, 3 = 2 barn, 4 = 3

barn och 5 = 4 eller fler barn), inkomst (mättes på en skala från 1= Mindre än 100 000 kr upp till 14 = över 3 miljoner kr), anställningsvillkor (0 = fast anställning, 1 = tillfällig anställning) och arbetsledande ställning (0 = Ja, 1 = Nej).

Kvantitativa arbetskrav. Med kvantitativa krav avsågs bland annat arbetsmängd och arbetstempo och för att mäta detta användes totalt fyra frågor. Dessa frågor var: "Har du för mycket att göra?", "Måste du arbeta i mycket högt tempo?", "Måste du arbeta övertid?" och "Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?", vilka mättes på en intervallskala från 1-5, där 1 = Mycket sällan eller aldrig och 5 = Mycket ofta eller alltid. I föreliggande studie uppmättes Chronbach's alpha för kvantitativa krav till .81.

Socialt stöd från chef. Den typ av socialt stöd som mättes i studien var det uppfattade sociala stödet, inte det faktiskt mottagna stödet, vilket gäller för stöd från samtliga källor. Vid mätning av socialt stöd från chef användes totalt tre frågor. Dessa var: "Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?", "Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?" och "Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?", vilka mättes på en intervallskala från 1-5 där 1 = Mycket sällan eller aldrig och 5 = Mycket ofta eller alltid. I föreliggande studie uppmättes Chronbach's alpha för socialt stöd från chef till .90.

Socialt stöd från kollegor. Vid mätning av socialt stöd från kollegor användes två frågor. "Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?" och "Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?", vilka mättes på en intervallskala från 1-5 där 1 = Mycket sällan eller aldrig och 5 = Mycket ofta eller alltid. Chronbach's alpha uppmättes till .84.

Socialt stöd från närstående. Vid mätning av socialt stöd från närstående användes totalt tre frågor. Frågorna "Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?" och "Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?", vilka mättes på en intervallskala från 1-5 där 1 = Mycket sällan eller aldrig och 5 = Mycket ofta eller alltid. Den tredje frågan "Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?" mättes på en intervallskala från 1-5 där 1 = Mycket lite eller inte alls och 5 = Våldigt mycket. Chronbach's alpha uppmättes till .78.

COPSOQ är framtaget av Psykosociala departementet, Arbetsmiljöinstitutet (AMI), Danmark. Frågeformuläret är ett validerat mätinstrument för att mäta psykosociala arbetsmiljöfaktorer (Kristensen, 2001). Utvalda delar av COPSOQ användes i denna studie för att mäta utfallsvariablerna beteenderelaterad stress respektive kognitiv stress.

Beteenderelaterad stress, så som den mättes med studiens valda mätinstrument, COPSOQ (Kristensen, 2001) handlar om hur individers sinnesstämning och vanor påverkas av stress. Kognitiva stresssymptom handlar om hur individers kognitiva funktioner påverkas och blir således framträdande då snabba beslut eller koncentration krävs (Forskningscenter för arbetsmiljö).

Beteenderelaterad stress. Vid mätning av beteenderelaterad stress fick deltagarna ta ställning till totalt åtta enskilda påståenden och ange hur bra beskrivningarna stämde in på dem, i enlighet med en intervallskala där 1 = Stämmer i hög grad och 5 = Stämmer inte alls, under de senaste fyra veckorna. Exempel på påståenden var: “Jag har inte velat tala med någon/jag har varit tillbakadragen.”, “Jag har inte orkat umgås med andra människor.” och “Jag har varit lättirriterad.” Chronbach’s alpha uppmättes till .89.

Kognitiv stress. För att mäta kognitiv stress fick deltagarna svara på fyra frågor angående hur ofta de under de senaste fyra veckorna: “haft problem med koncentrationen?”, “haft svårt att fatta beslut?”, “haft minnessvårigheter?” och “haft svårt att tänka klart?”. Även här användes en intervallskala från 1-5, där 1 = Alltid och 5 = Aldrig/nästan aldrig. Chronbach’s alpha uppmättes till .90.

Procedur

Datinsamlingen gjordes möjlig i samarbetade med analysinstitutet Userneeds i Köpenhamn. Userneeds administrerar en svensk panel med ett stort antal medlemmar, som besvarar olika typer av enkäter via Internet. 645 medlemmar i denna panel utgjorde deltagarna i studien. Enkäten sattes upp i en internetbaserad version och utskicket inom panelen genomfördes med hjälp av Userneeds projektledare. Enkäten (se Appendix) skickades ut den 4 april och avslutades den 13 april 2012 och var således tillgänglig i totalt tio dagar. Medlemmarna i panelen mottog inbjudan till att delta i enkäten via e-post, som innehöll en elektronisk länk till enkäten och där framgick det även att enkäten ingick i en studie som handlade om arbetsliv och stress. De deltagare som valde att besvara enkäten informerades om att svaren skulle behandlas anonymt. Den elektroniska enkäten var utformad så att de svarande behövde besvara samtliga frågor för att kunna skicka in svaren. På så sätt säkerställdes svarsfrekvensen på samtliga frågor. Kvoter för kön, ålder och geografiskt område utformades för att möjliggöra kontroll över att det blev en spridning i insamlingen av deltagarnas karakteristika på dessa punkter. I samråd med Userneeds stängdes undersökningen ner då det ansågs ha inkommit tillräckligt många svar, fördelade i kvoterna. Userneeds överlämnade den slutgiltiga SPSS-filen i obearbetat format och därefter startade

databearbetningen.

Databehandling

Databehandling och analyser genomfördes med SPSS (IBM Statistical Package for Social Science version 20). Databearbetningen startade med att variablerna beteenderelaterad och kognitiv stress, vilka mättes med mätinstrumentet COPSOQ, omvändes. Omvändningen resulterade i att svarsalternativ 1 istället representerade ett lågt skattat värde på stress och svarsalternativ 5 ett högt skattat värde, i likhet med resterande variabler som mättes med QPSNordic. Beräkning av totalpoäng för de frågor som utgjorde variablerna krav, socialt stöd från chef, kollega, närstående och kognitiv respektive beteenderelaterad stress genomfördes genom att addera poängen för alla frågor som utgjorde variablerna till ett totalvärde.

Inför korrelationsberäkningarna dikotomiserades bakgrundsvariablerna utbildning, relation, anställningsvillkor och arbetsledande ställning genom omkodning. För att undersöka reliabiliteten hos skalorna i studien användes indikatorn Chronbach's alpha, vilken mäter skalornas interna konsistens. Alpha-värdet bör vara över 0.7 för att anses reliabelt. (DeVellis, 2003)

Då syftet med studien var att undersöka relationen mellan krav och stress (mätt som kognitiv och beteenderelaterad stress), mellan socialt stöd och stress och socialt stöds modererande effekt på denna relation, krävdes initialt korrelationsberäkningar för att kunna bekräfta samvariationen mellan variablerna krav och stress och mellan stöd och stress.

Korrelationsberäkningar utfördes med Spearman's rho, vilken valdes då flera av bakgrundsvariablerna i studien var dikotoma, där sambanden mellan bakgrundsvariabler, kvantitativa krav, socialt stöd från chef, kollega respektive närstående och slutligen beteenderelaterad, samt kognitiv stress undersöktes. Korrelationerna redovisas i tabell 1.

Samtliga korrelationer undersöktes för att se att korrelationskoefficienterna inte översteg 0.7, vilket är en rekommenderad övre gräns för att undvika multikollinjäritetsproblem i regressionsanalyser (Tabachnick & Fidell, 2007). Korrelationskoefficienterna i studien översteg inte 0.7. Då samvariationen mellan krav och stress och mellan socialt stöd och stress bekräftades genom korrelationsberäkningar, kunde hierarkiska multipla regressionsanalyser utföras för att undersöka huvudeffekter och interaktionseffekter mellan krav, stress och socialt stöd. Två regressionsanalyser utfördes, en för respektive typ av stress.

Regressionsanalyserna genomfördes i tre steg. I steg 1 lades bakgrundsvariabler och tillika kontrollvariabler in, vilka visat sig korrelera signifikant med båda typer av stress i

tidigare korrelationsberäkning. De variabler som lades in och kontrollerades för var ålder, kön, relation samt anställningsvillkor. I steg 2 lades variablerna krav, stöd från chef, stöd från kollega och stöd från närstående in för att undersöka huvudeffekter. Inför steg 3 skapades interaktionsvariabler (XZ) genom att multiplicera den standardiserade oberoende variabeln krav (X) med respektive standardiserade modererande variabler, stöd från chef (Z1), från kollega (Z2) och från närstående (Z3). Detta resulterade i totalt tre interaktionsvariabler (XZ1, XZ2, XZ3). Dessa variabler lades in i steg 3 för att undersöka den modererande effekten från socialt stöd, uppdelat från tre olika källor, på relationen mellan krav och kognitiv stress samt mellan krav och beteenderelaterad stress.

Multikollinjäritet undersöktes genom avläsning av VIF-värden (Variance Inflation Factor) och toleransnivå (Tolerance). Då toleransvärdet var över 0,1 och VIF-värdet under 10 förekom inte multikollinjäritet (Pallant, 2010). Därefter kunde resultaten från regressionsanalyserna analyseras.

Resultat

I följande avsnitt presenteras resultaten från korrelationsberäkningar (Spearman's Rho) och från de hierarkiska multipla regressionsanalyserna som genomfördes i tre steg.

Korrelation

Som går att utläsa av tabell 1, visade sig de demografiska variablerna kön, ålder, relation och anställningsvillkor ha signifikanta samband med både beteenderelaterad och kognitiv stress. Gällande kön upplevde kvinnor stress i högre grad än vad män gjorde. Vad gäller ålder var korrelationen negativ, vilket innebär att äldre visade på lägre nivå av stress än yngre. Gällande variabeln relation visade det sig att de som var i en relation upplevde mindre stress jämfört med de som inte befann sig i en relation. De med fast anställning upplevde mindre stress än de med tillfällig anställning. De demografiska variabler som inte hade signifikanta samband med stress var utbildning, barn under 18 år i hushållet, inkomst och arbetsledande ställning. Vidare går att utläsa av tabell 1 att kvantitativa krav, som förväntat, visade sig ha positiva samband med båda typer av stress. Socialt stöd, från samtliga källor, visade sig ha negativa samband med båda typer av stress.

Tabell 1

Beskrivande statistik och korrelationer (Spearman's Rho) för studiens variabler

Variabler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	M	SD
1. Kön	1														0.50	0.50
2. Ålder	-.07	1													47.10	11.02
3. Relation	-.03	.05	1												0.21	0.41
4. Utbildning	.08	-.04	-.07	1											0.66	0.47
5. Personer <18 år i hushåll	.01	-.33**	-.22**	.03	1										1.72	1.03
6. Inkomst	-.30**	.08	-.09*	.19**	-.01	1									4.85	2.90
7. Anställningsvillkor	.03	-.12**	.03	.07	.02	-.12**	1								0.06	0.24
8. Arbetsledande ställning	.15**	-.05	.04	-.06	.00	-.27**	.02	1							0.73	0.45
9. Kvantitativa krav	.01	-.10*	-.05	.11**	.10*	.22**	-.03	-.24**	1						12.31	3.28
10. Socialt Stöd Chef	-.01	.01	-.01	-.05	.02	-.05	-.02	-.09*	-.18**	1					10.26	3.44
11. Socialt Stöd Kollega	.11**	-.01	-.05	-.05	.01	-.10**	-.06	.05	-.20**	.61**	1				7.68	2.06
12. Socialt Stöd Närstående	.13**	-.07	-.17**	.08*	.04	-.03	-.04	-.01	-.05	.37**	.45**	1			11.45	2.91
13. Beteenderelaterad Stress	.12**	-.21**	.10**	.01	.00	-.05	.10*	.06	.28**	-.41**	-.40**	-.40**	1		8.26	3.37
14. Kognitiv Stress	.14**	-.17**	.12**	.00	.01	-.05	.08*	.06	.23**	-.33**	-.35**	-.25**	.70**	1	15.48	6.12

* Korrelationen är signifikant vid $p < 0.05$ (2-tailed).** Korrelationen är signifikant vid $p < 0.01$ (2-tailed).

Regressionsanalys

Resultatet från de hierarkiska multipla regressionsanalyserna för beteenderelaterad respektive kognitiv stress presenteras i tabell 2.

Tabell 2

Hierarkisk multipel regressionsanalys som predicerar två typer av stress; beteenderelaterad och kognitiv stress

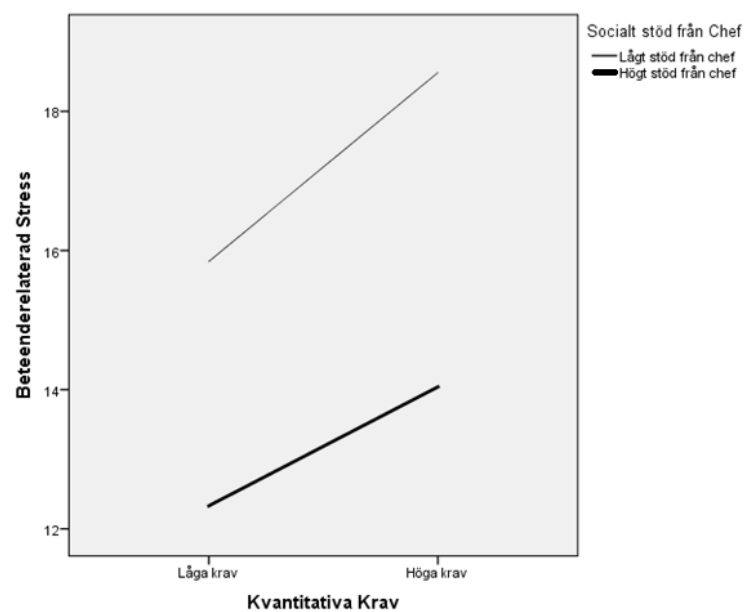
Prediktor	Typ av stress			
	Beteenderelaterad stress		Kognitiv stress	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Steg 1	.07***		.07***	
Kontrollvariabler ^a				
Steg 2	.28***		.17***	
Kvantitativa krav		.23***		.18***
Socialt stöd chef		-.19***		-.14**
Socialt stöd kollega		-.11*		-.13**
Socialt stöd närstående		-.26***		-.15***
Steg 3	.01†		.01†	
Krav x socialt stöd chef		-.02		.05
Krav x socialt stöd kollega		-.01		.01
Krav x socialt stöd närstående		-.07†		-.10*
Total R^2	.36†		.25†	
n	645		645	

^aKontrollvariabler inkluderade kön, ålder, relation och anställningsvillkor.† $p < .10$. * $p < .05$. *** $p < .001$.

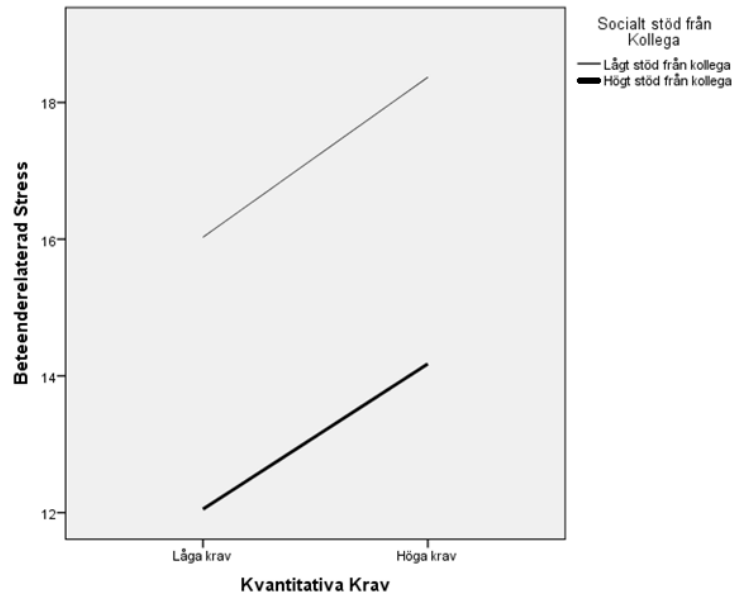
Beteenderelaterad stress. Steg 1 i regressionsanalysen visade signifikanta samband för kontrollvariablerna kön, ålder, relation och anställningsvillkor och den förklarade variansen av beteenderelaterad stress var 7 % (adj $R^2=.06$). Steg 2 bidrog med en ökning av den förklarade variansen av 28.4 % (adj $R^2=.35$) vilket innebär att krav och socialt stöd båda predicerar stress. Kvantitativa krav visade på signifikant positivt samband med beteenderelaterad stress, medan socialt stöd från samtliga källor visade på signifikanta negativa samband. Huvudeffekt mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad stress förekom således, liksom huvudeffekter mellan socialt stöd från samtliga källor och beteenderelaterad stress.

Steg 3 visade ingen signifikant modererande effekt av socialt stöd, från chef, kollega och närstående, på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad stress och bidrog således inte med ökad förklarad varians av beteenderelaterad stress.

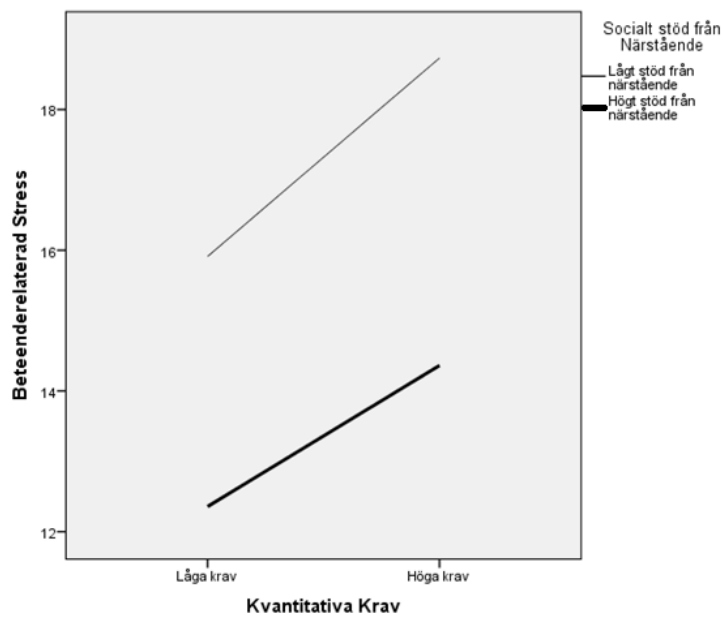
Figur 1, 2 och 3 visar att nivån av stöd inte hade någon inverkan på sambandet mellan krav och stress. Däremot upplevde de med högt stöd mindre beteenderelaterad stress än de som upplevde lågt stöd oavsett låga eller höga krav, vilket som ovan nämnt indikerar en huvudeffekt av stöd på beteenderelaterad stress.



Figur 1. Interaktionen mellan socialt stöd från chef och kvantitativa krav för beteenderelaterad stress.



Figur 2. Interaktionen mellan socialt stöd från kollega och kvantitativa krav för beteenderelaterad stress.

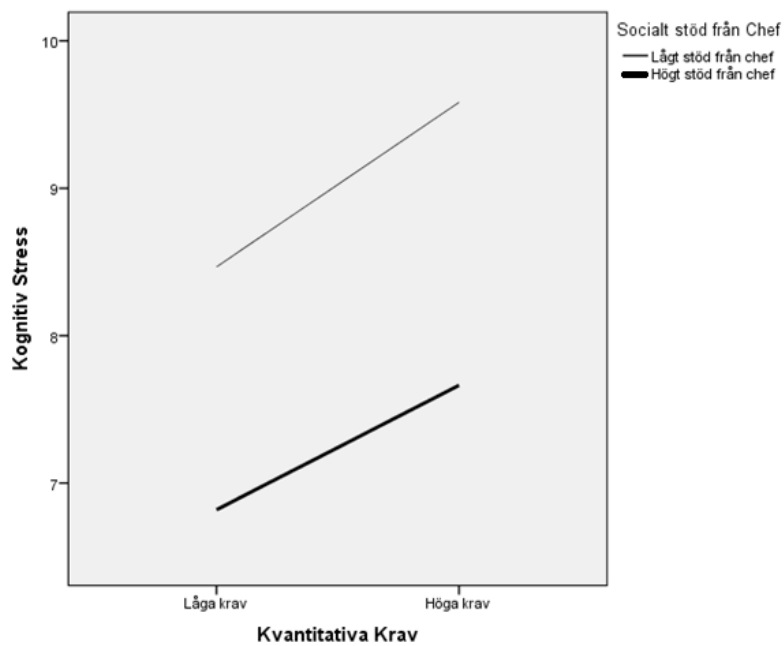


Figur 3. Interaktionen mellan socialt stöd från närstående och kvantitativa krav för beteenderelaterad stress.

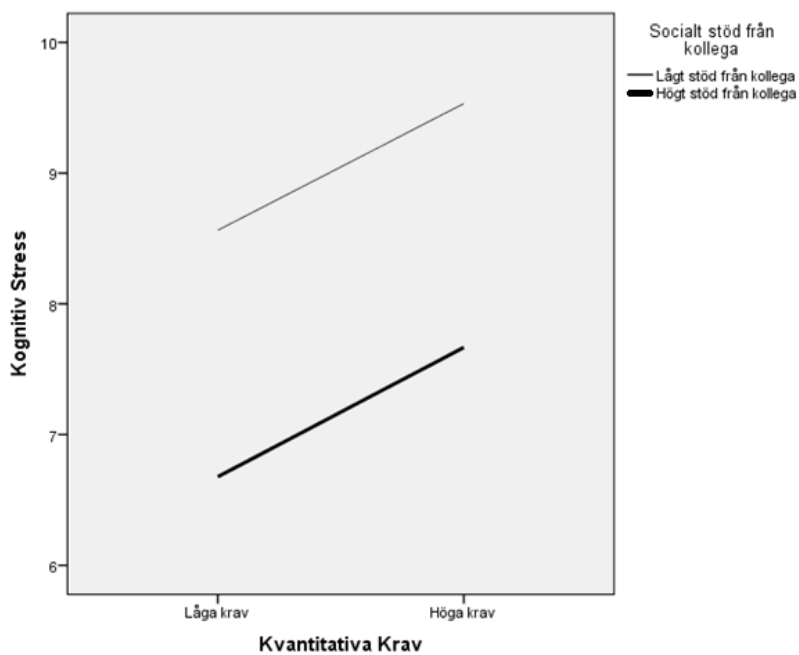
Kognitiv stress. Steg 1 visade signifikanta samband för kontrollvariablerna och den förklarade variansen av kognitiv stress var 6.8 % (adj $R^2=0.06$). Steg 2 bidrog med en ökning av den förklarade variansen av 16.5 % (adj $R^2=0.22$). Kvantitativa krav visade på signifikant positivt samband, medan socialt stöd från samtliga källor visade på signifikanta negativa samband. Huvudeffekt mellan kvantitativa krav och kognitiv stress förekom således, liksom huvudeffekter mellan socialt stöd från samtliga källor och kognitiv stress.

Steg 3 visade ingen signifikant modererande effekt av socialt stöd, från chef, kollega och närstående, på relationen mellan kvantitativa krav och kognitiv stress och bidrog således inte med ökad förklarad varians av kognitiv stress.

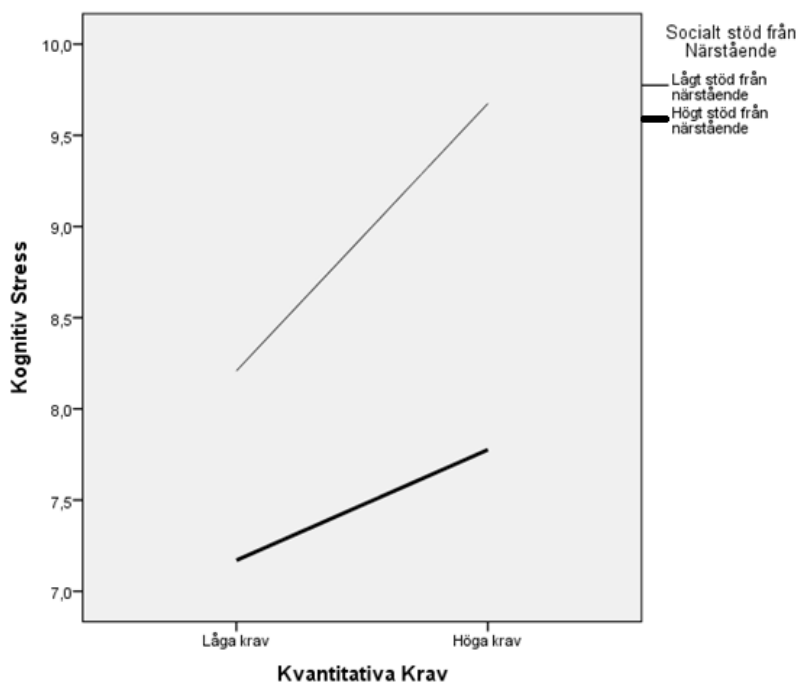
Figur 4, 5 och 6 visar att nivån av stöd inte hade någon inverkan på sambandet mellan krav och kognitiv stress.



Figur 4. Interaktionen mellan socialt stöd från chef och kvantitativa krav för kognitiv stress.



Figur 5. Interaktionen mellan socialt stöd från kollega och kvantitativa krav för kognitiv stress.



Figur 6. Interaktionen mellan socialt stöd från närstående och kvantitativa krav för kognitiv stress.

Då signifikanta positiva samband förekom mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad samt kognitiv stress bekräftades hypotes 1a. Även hypotes 1b kunde bekräftas då signifikanta negativa samband mellan socialt stöd från chef, kollegor och närstående och beteenderelaterad respektive kognitiv stress förekom. Då socialt stöd från samtliga källor inte visade sig ha någon modererande effekt på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad stress eller kognitiv stress, bekräftades inte hypotes 2.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att studera resursen socialt stöd för att undersöka på vilket sätt den kan mildra negativ stress. Detta gjordes genom att undersöka relationen mellan kvantitativa krav och stress, socialt stöd och stress samt socialt stöds modererande effekt på relationen mellan krav och stress. Att studera socialt stöd och dess funktion i relation till stress kan bidra med viktig kunskap om hur arbetsrelaterad stress kan mildras. Arbetsrelaterad stress uppkommer till följd av olika stressorer som kan vara svåra att eliminera i arbetslivet. Stress är idag en del av förklaringen till sjukfrånvaro på arbetsplatser och är en faktor som orsakar negativa konsekvenser för både individ och samhälle. Att studera den psykosociala arbetsmiljön kan bidra till kartläggning och utveckling av förbättrad hälsa (Dallner et al., 2000).

Hypotes 1a, att kvantitativa krav har positiva samband med beteenderelaterad respektive kognitiv stress, verifierades då studiens resultat visade att positiva samband mellan krav och utfallsvariablerna förelåg, då bakgrundsvariablerna kön, ålder, relation och anställningsvillkor, var kontrollerade för. De individer som upplevde sig ha högre kvantitativa krav, upplevde även högre nivå av både beteenderelaterad och kognitiv stress. Detta resultat stöds av tidigare forskning där arbetskrav visat sig vara en faktor som har ett positivt samband med stress (Dallner et al., 2000). Förutom att samband mellan variabeln kvantitativa krav och stress påträffades, förekom även samband mellan ett antal demografiska variabler och båda typer av stress. Utifrån den demografiska variabeln kön framgick att kvinnor skattade en högre nivå av stress än vad män gjorde. Gällande variabeln ålder påträffades ett negativt samband med stress, där de yngre upplevde en högre nivå av stress jämfört med de äldre deltagarna. De som befann sig i en relation, det vill säga, var gifta, sambo eller särbo, skattade lägre stress än de som inte befann sig i en relation. Vidare påträffades ett samband mellan anställningsvillkor och stress, där de som hade en tillfällig anställning skattade något högre stress än de som hade en fast anställning.

Hypotes 1b, att negativa samband mellan socialt stöd från chef, kollegor och närstående och beteenderelaterad respektive kognitiv stress föreligger, bekräftades då socialt stöd från samtliga källor visade sig ha negativa samband med de båda utfallsvariablerna, då bakgrundsvariablerna var kontrollerade för. De som upplevde högre nivå av stöd, upplevde lägre nivå av båda typer av stress, oberoende av nivån av krav. Detta är ett resultat i likhet med Viswesvaran et al.'s metaanalys (1999) som fann stöd för huvudeffekter mellan socialt stöd och stressrelaterade effekter.

Hypotes 2, att socialt stöd från chef, kollegor samt från närstående har modererande effekter på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad stress, samt på relationen mellan kvantitativa krav och kognitiv stress, kunde inte bekräftas då resultatet visade att socialt stöd från samtliga källor inte hade några signifikanta modererande effekter på stress. Socialt stöds mildrande effekt av stress var således oberoende av nivån av krav, det vill säga stressen mildrades i samma utsträckning oavsett om kraven var höga eller låga. Tidigare studier har funnit olika resultat gällande huruvida socialt stöd har en modererande effekt eller ej. Roxburg (2004) och Snow, Swan, Raghavan, Connell, och Klein (2003) fann stöd för modererande effekt, medan LaRocco och Jones (1978) och Searle, Bright och Bochner (1999) inte gjorde det, utan endast fann stöd för huvudeffekt.

På grund av tidigare studiers skilda resultat angående socialt stöds modererande effekt finns anledning att diskutera orsaker till dessa skilda resultat. "The Matching Hypotheses"

kan utgöra möjliga förklaringar till huruvida modererande effekt påträffas eller ej. Dessa hypoteser innebär att sannolikheten för modererande effekt är större om det finns en matchning mellan stressorn, den typ av stöd som finns tillgängligt och stresseffekten som stressorn ger upphov till (de Jonge & Dormann, 2006). På grund av det faktum att föreliggande studie inte tar hänsyn till matchning mellan typ av stressor, stöd och stressrelaterad effekt, kan detta i enlighet med "The Matching Hypotheses", vara en bidragande orsak till att det inte påträffades några interaktionseffekter mellan stöd och stress. I linje med tanken om matchningens betydelse för stödets effekt har det i studier gällande stöd från kollegor, visat sig att stödets effekt varierar beroende på vilken typ av stöd som ges och vilken typ av stress som mäts (Deelstra, Peeters, Schaufeli, Strobe, Zijlstra & van Doornen, 2003; House, 1981).

Styrkor och begränsningar

En styrka med studien är det stora antalet deltagare, (n=645). Att deltagarna utgjorde en bred målgrupp och på grund av de uppsatta kvoterna som användes vid datainsamlingen gällande ålder, kön och geografisk tillhörighet, uppnåddes en spridning i bland annat ålder, kön, utbildning, bransch och antal barn. Tack vare kvoterna blev fördelningen mellan män och kvinnor jämn och säkerställde att svar erhöles från kvinnor och män i olika åldrar, bosatta i olika delar av landet. Med anledning av de ovan nämnda aspekterna förstärks generaliserbarheten av studiens resultat.

Ett krav för att passa in i målgruppen var att man arbetade minst 75 %. Gränsen valdes då denna arbetstid ansågs tillräcklig för att deltagarna skulle tänkas ha relevanta erfarenheter och upplevelser från arbetslivet och således vara lämpliga för att besvara frågor om detta. Om den lägre gränsen 50 % valts hade det möjligtvis kunnat resultera i att den tid då individen inte arbetade präglade resultatet av upplevda krav, stöd och stress i för stor utsträckning. Kravet gällande att åldern skulle vara mellan 18 och 67 år föll sig naturligt då syftet var att rikta sig till personer i arbetsför ålder.

De mätinstrument (QPSNordic och COPSOQ) som användes i studien är att betrakta som passande för studiens syfte och utformning. Detta dels på grund av att de är etablerade och validerade, och dels på grund av att de är utformade för att mäta psykosociala arbetsmiljöfaktorer i norden, vilket kan ses som passande ur ett kulturellt hänseende. Reliabiliteten i mätinstrumenten stärktes då resultatet från beräkningar av Chronbach's alpha-värden visade på hög intern konsistens inom skalorna. Chronbach's alpha bör vara över värdet 0.7 för att intern konsistens ska föreligga (Pallant, 2010). Detta är ytterligare en faktor som

visar på mätinstrumentens lämplighet för studien.

Trots det stora antalet deltagare bör nämnas att en begränsning i studien är att svarsfrekvensen endast var 14 % och således var bortfallet högt. Det finns risk för att detta kan innebära att svar från en viss grupp av individer saknas i studien. Den låga svarsfrekvensen kan förklaras genom vår valda metod, som innebar att enkäten distribuerades och besvarades av en panel på internet. Svårigheten att uppnå hög svarsfrekvens med denna typ av metod har tidigare beskrivits (Hedevåg & Pohl, 2005). I och med den valda metoden, som innebar att enkäten besvarades på internet, saknades direkt kontroll över situationen då enkäten besvarades, så som exempelvis vid vilken tidpunkt på dygnet som enkäten besvarades, eller om deltagarna blev störda eller avbrutna under besvarandet. De omständigheter eller förutsättningar som deltagarna besvarade enkäten under kan således ha varierat och därför ha påverkat resultatet.

En annan begränsning med studien är att ingen djupgående analys av föregående studiers resultat, både av de som funnit stöd för modererande effekt och de som inte gjort det, genomfördes inför denna studie. Detta kan förklaras på grund av begränsad tid för genomförandet av studien. En sådan analys skulle varit intressant för att kartlägga i vilken kontext och för vilka grupper dessa studier funnit, respektive inte funnit, att socialt stöd har en modererande effekt på relationen mellan stressorer och stressrelaterade effekter. Kontexten spelar sannolikt en stor roll för socialt stöds betydelse. Då det inte ansågs finnas möjlighet att genomföra denna analys blev valet att välja en större och bredare målgrupp mer naturligt. I och med studiens breda målgrupp föreligger en problematik att tolka resultatet, som var att socialt stöd inte visade sig ha någon modererande effekt. Detta eftersom att det saknas kunskap om hur specifika grupper, inom studiens målgrupp, påverkades och därmed hur olika kontexter kan ha påverkat i vilken grad modererande effekt förekom.

I och med studiens valda metod föreligger en kausalitetsproblematik, vilket innebär att det inte är möjligt att fastställa några orsakssamband. Hade denna studie istället haft en longitudinell forskningsdesign hade kausalitetsproblematiken kunnat avhjälpas. Detta hade kunnat vara en utveckling av studien. I följande stycke diskuteras ytterligare utvecklingsmöjligheter inom studiens område.

Framtida forskning

Resultatet i denna studie, som inte visade på någon modererande effekt, varken från stöd från chef, kollega eller närstående, på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad respektive kognitiv stress, visar på behovet av ytterligare forskning om

socialt stöds modererande effekt. Detta då studiens resultat kan tolkas som en indikation på att frågan om när och hur socialt stöds modererande effekt på stress påträffas, kvarstår. Ett förslag till ytterligare studier blir därmed att vidare undersöka flera olika typer av arbetsrelaterade stressorer och olika typer av stressrelaterade effekter, för att försöka utröna socialt stöds modererande effekt i relation till dessa. Genom att kombinera olika typer av stressorer med olika typer av socialt stöd och stress kan forskning i enlighet med "The Matching Hypotheses" bedrivas, där hänsyn till matchning mellan stressorer, resurs och strains tas, och där denna matchning tros leda till en större sannolikhet för att påträffa modererande effekter. En intressant utveckling av föreliggande studie skulle, med bakgrund av ovanstående diskussion, kunna vara att använda variabler med frågor som är anpassade att ta hänsyn till matchningen mellan stressor, stöd och stress.

Då en begränsning som diskuterats ovan var avsaknaden av en djupgående analys av föregående studiers resultat kring socialt stöds modererande effekt, knutet till studiernas valda målgrupper och i vilka kontexter dessa målgrupper verkade inom, blir ett naturligt förslag till vidare forskning att identifiera dessa grupper och kontexter där socialt stöd har eller inte har en modererande effekt och genom identifieringen sedan anpassa studier med utgångspunkt i detta. På så sätt kan förutsättningarna att besvara frågan om hur och när socialt stöd modererande effekt existerar ökas.

Även vidare studier, angående vilken form av socialt stöd som är mest effektiv i relation till stress i arbetslivet, torde vara intressanta att genomföra. Här vore det önskvärt att studera stödets effekt både utifrån stödets olika källor, som chef, kollega, närstående eller ytterligare andra möjliga källor, och utifrån vilken typ av socialt stöd som finns tillgängligt, så som strukturellt, funktionellt, emotionellt eller instrumentellt stöd.

En ytterligare utveckling av studien skulle kunna vara att komplettera den kvantitativa metod som användes i studien med kvalitativa metoder, som intervjuer med deltagarna, vilket skulle kunna stärka validiteten i informationen (Dallner et al., 2000).

Det finns naturligtvis ett stort antal faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som har en inverkan på stress och hälsa, förutom kvantitativa krav som studerades i denna studie. Kvantitativa krav förklarade variansen i beteenderelaterad stress med 23 % och i kognitiv stress med 18 %. Frågan om vad som kan förklara den resterande variansen kvarstår och ger upphov till spekulation om vilka andra faktorer som bidrar till att förklara variansen i stress. Enligt Karaseks (1979) krav-kontrollmodell är det kombinationen av höga krav och låg kontroll som leder till negativa konsekvenser för hälsan. Graden av upplevd kontroll är således en faktor, som skulle kunnat vara intressant att inkludera i framtida studier. Andra

psykosociala arbetsmiljöfaktorer såsom inflytande, rollkonflikter, rollförväntningar och oförutsägbarhet i arbetet är exempel på ytterligare betydelsefulla faktorer för individens välmående i arbetslivet. Att fortsätta studera psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetslivets koppling till stress och hälsa är eftersträvansvärt då studien bekräftar betydelsen av arbetsmiljön för medarbetares välmående.

Slutsats

Studiens syfte var att studera relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad, respektive kognitiv stress, mellan socialt stöd från chef, kollegor samt närstående och stress och slutligen socialt stöds modererande effekt på relationen mellan krav och stress. Resultatet visade på positiva samband mellan krav och båda typer av stress. Resultatet visade även på negativa samband mellan socialt stöd från samtliga källor och båda typer av stress. Vidare visade sig socialt stöd inte ha någon signifikant modererande effekt på relationen mellan kvantitativa krav och beteenderelaterad respektive kognitiv stress i föreliggande studie.

Genom ökad kunskap om resurser, som socialt stöd, kan arbetsplatser skapa förutsättningar för att existensen av socialt stöd främjas. Strategier skulle kunna utvecklas både med syfte att hjälpa individer att tolka de arbetsrelaterade stressorerna som mindre stressande genom tillgången till stöd, men även med syfte att möjliggöra att socialt stöd utnyttjas som en resurs för att hantera den upplevda stressen. Utöver vidare studier kring socialt stöd är det, i försöken att minska arbetsrelaterad stress, önskvärt att identifiera och studera andra resurser som kan generera positiva effekter för de anställda. Att satsa på resurser som socialt stöd, då det inte anses som realistiskt att helt eliminera de stressorer som förekommer i arbetslivet, borde ses som ett sunt förhållningssätt och utgöra ett eftersträvansvärt mål.

Referenser

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. Hämtad från <http://www.public.asu.edu/~davidpm/classes/psy536/Baron.pdf>
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress in the Workplace*. London: Routledge.
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2001). A cultural perspective of social support in relation to occupational stress. In Pamela L. Perrewe., Daniel C. Ganster, (ed.) Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives (Research in Occupational Stress and Well-being), 97-142. Emerald Group Publishing Limited. doi:10.1016/S1479-3555(01)01011-3
- Bjurvald, M., Hogstedt, C., Marklund, S., Palmer, E., & Theorell, T. (2005). Vad kan förklara den höga sjukfrånvaron? Försök till syntes. I Marklund, S., Bjurvald, M., Hogstedt, C., Palmer, E., & Theorell, T. (Red.), Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar (ss. 337-344). Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2005/isbn9170457379_s337-343.pdf
- Cannon, W. B. (1915). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: an account on recent researches into the function of emotional excitement*. New York: Appleton.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. J., Van Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). *Job demands and worker health: main effects and occupational differences*. Cincinnati, Ohio: NIOSH.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A. L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen V., et al. (2000). General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. (Arbetslivsrapport 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Deelstra, J. R., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Strobe, W., Zijlstra, F. R. H., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 324-331. doi:10.1037/0021-9010.88.2.324
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006), Stressors, resources, and strains at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*. 91(6), 1359-1374. doi:10.1037/0021-9010.91.5.1359

- Dellve, L., Lagerström M., & Hagberg, M. (2003). Work system risk factors for permanent work disability among home care workers, a case-control study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 76(3), 216-224.
doi:10.1002/smi.905
- DeVellis, R. F. (2003). Scale development: *Theory and applications* (2nd edn). Thousand Oaks, California: Sage.
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157-175.
- Folkhälsoinstitutet. (2010). Hälsa i arbetslivet. Kunskapsunderlag för Folkhälsopolitisk rapport 2010. Östersund: Statens Folkhälsoinstitut. Hämtad från <http://www.fhi.se/Publikationer/Alla-publikationer/Halsa-i-arbetslivet-Kunskapsunderlag-for-Folkhalsopolitisk-rapport-2010/>
- Forskningscenter för arbetsmiljö. (n.d.). Gennemgang af dimensionerne i AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Hämtad 3 april 2012 från Forskningscenter för Arbetsmiljö, Danmark: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe/~media/Spoergeskemaer/copsoq/3d-i-vejledning-til-det-mellemlange-skema.pdf#>
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Maintaining, expanding, and contracting the organization. (2011) I Zedeck, S., (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (ss. 359-397). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hedevåg, S., & Pohl, C. (2005). *Den attraktiva arbetsgivaren - En kvantitativ studie om beståndsdelarna av och förklaringsfaktorerna till ett attraktivt arbetsgivarvarumärke*. (Examensuppsats inom marknadsföring från Handelshögskolan i Stockholm). Handelshögskolan i Stockholm, Center of Consumer Marketing (CCM), 113 83 Stockholm. Hämtad från <http://arc.hhs.se/download.aspx?MediumId=80>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hultberg, A., Hadžibajramovic, E., Pettersson, S., & Ahlberg, G. (2009). *Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland*. (ISM-rapport 5) Göteborg: Västra Götalandsregionen, Institutet för stressmedicin. Hämtad från <http://stressmedicin.com/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-rapporter/ISM-rapport%205.pdf>
- Hultberg, A., Skagert, K., Ekbohm Johansson, P., & Ahlberg, G. (2010). *Kunskap och metoder*

- för hälsofrämjande arbetsplatser*. (ISM-rapport 9). Göteborg: Västra Götalandsregionen, Institutet för stressmedicin. Hämtad från <http://stressmedicin.com/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-rapporter/ISM-rapport%209%20.pdf>
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 15(4) 271–279. doi:10.5271/sjweh.1852
- Kahn, R. L. (1987) Work stress in the 1980s: research and practice. I Quick, J. C., Bhagat, R. S., Dalton, J. E., & Quick J. D., (Eds.), *Work stress: Health care systems in the workplace*. (ss. 311-320). New York: Praeger.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Sciences Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. I Hagberg, M., Knave, B., Lillienberg, L., & Westberg, H. (Eds.), *X2001 Exposure Assessment in Epidemiology and Practice*. (ss. 210-213.), Stockholm: Arbete och hälsa.
- LaRocco, J. M., House, J. S., French, J. R. P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218. Hämtad från <http://www.jstor.org/stable/2136616>
- LaRocco, J. M., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 629-634. doi:10.1037/0021-9010.63.5.629
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and Emotion: a new synthesis*. London: Free Association Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Magnusson Hanson, L. L., Theorell, T., Oxenstierna, G., Hyde, M., & Westerlund, H. (2008) Demand, control and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(7), 737–743. doi:10.1177/1403494808090164
- Nutbeam, D. (1998). Health promotion glossary. *Health Promotion International*, 13(4), 349-364. Hämtad från http://www.who.int/hpr/NPH/docs/hp_glossary_en.pdf
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual* (4. uppl.) Maidenhead: Open University

Press/McGrawHill.

- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rafnsdottir, G. L., Gunnarsdottir, H. K., & Tomasson, K. (2004). Work organisation, wellbeing and health in geriatric care. *Work*, 22, 49-55. Hämtad från http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/arsskyrslur/rannsoknir/work_organization.pdf
- Roxburgh, S. (2004). There just aren't enough hours in the day: The mental health consequences of time pressure. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(2), 115-131. doi:10.1177/002214650404500201
- Searle, B. J., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (1999). Testing the 3-factor model of occupational stress: The impact of demands, control and social support on a mail sorting task. *Work and Stress*, 13(3), 268-279. doi:10.1080/026783799296066
- Searle, B., Bright, J. H. E., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work and Stress* 15(4), 328–346. doi:10.1080/02678370110086768
- Selye, H. (1956). (B. Bernholm, Övers). *Stress*. Stockholm: Natur och kultur.
- Sloan, M. M. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations*. 39(1) 3–34. doi:10.1177/0730888411406555
- Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C. M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263. doi:10.1080/02678370310001625630
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self efficacy. *European journal of work and organizational Psychology*, 15(2), 197-217. doi: 10.1080/13594320500513939
- Suls, J. M., & Wallston, K. A. (2003). *Social psychological foundations of health and illness*. New York: Blackwell.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th edn). Boston: Pearson Education.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334.

Appendix

Enkät

Introduktionstext:

Denna undersökning består av ett antal frågor om ditt arbete och din arbetssituation. Vi ber dig att besvara frågorna så sanningsenligt som möjligt. Vi vill understryka att dina svar behandlas helt anonymt. Tack för din medverkan!

1. Är du yrkesverksam?

- Ja, jag arbetar 75 % eller mer
- Ja, jag arbetar mindre än 75 %
- Nej

2. Var god välj kön:

- Kvinna
- Man

3. Hur gammal är du?

4. I vilket län bor du?

- Stockholms län
- Uppsala län
- Södermanlands län
- Östergötlands län
- Jönköpings län
- Kronobergs län
- Kalmar län
- Gotlands län
- Blekinge län
- Skåne län
- Hallands län
- Västra Götalands län
- Värmlands län

- Örebro län
- Västmanlands län
- Dalarnas län
- Gävleborgs län
- Västernorrlands län
- Jämtlands län
- Västerbottens län
- Norrbottens län
- Utomlands

5. Ange vänligen senast avslutad utbildning:

- Grundskola/Folkskola/Realskola
- Gymnasium
- Yrkesinriktad utbildning
- Eftergymnasial utbildning (< 3år)
- Eftergymnasial utbildning (> 5 år)
- Eftergymnasial utbildning (3-4 år)
- Övrigt
- Vet ej

6. Vilket är ditt civiltillstånd?

- Gift
- Sambo
- Särbo
- Singel
- Övrigt

7. Hur många personer under 18 år bor det i ditt hushåll?

- Inga
- 1
- 2
- 3
- 4 eller fler

8. Inom vilken bransch är du anställd?

- Jordbruk/fiske/skogsbruk
- Råvaruutvinning
- Industri (medicin/trä/maskin)
- Energi
- Vatten och renhållning
- Byggbranschen
- Handel
- Transport
- Hotell och restauranger
- Information och kommunikation
- Finans och försäkring
- Detaljhandel och uthyrning
- Yrkersservice (t.ex. reklam, forskning och rådgivning)
- Resebyråer, städning och annan operationell service
- Offentlig administration, försvar och politik
- Undervisning
- Sjukvård och socialen
- Kultur och fritid (t.ex. sport, museer och teater)
- Andra serviceyrken
- Vet inte/Vill inte dela med mig

9. Vad är din personliga årsinkomst före skatt?

- Mindre än 100.000 kr.
- 100.000 – 199.999 kr.
- 200.000 – 299.999 kr.
- 300.000 – 399.999 kr.
- 400.000 – 499.999 kr.
- 500.000 – 599.999 kr.
- 600.000 – 699.999 kr.
- 700.000 – 799.999 kr.

- 800.000 – 899.999 kr.
- 900.000 – 999.999 kr.
- 1 miljon – 1.5 miljoner kr.
- 1.5 miljoner - 2 miljoner kr.
- 2 miljoner - 3 miljoner kr.
- Över 3 miljoner kr.
- Vet ej
- Jag önskar att inte svara

10. Anställningsvillkor:

- Fast anställning
- Tillfällig anställning
- Vet ej/vill ej uppge

11. Har du en arbetsledande ställning?

- Ja
- Nej
- Vet ej/vill ej uppge

Vänligen besvara följande frågor angående Din arbetssituation.

12. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

13. Måste du arbeta övertid?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

14. Måste du arbeta i mycket högt tempo?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

15. Har du för mycket att göra?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

Angående Ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är Du med:

16. Dina framtidsutsikter i arbetet?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

17. Dina arbetskamrater?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

18. Den fysiska arbetsmiljön?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

19. Det sätt på vilket Din avdelning bedrivs?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

20. Det sätt Dina kunskaper används på?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

21. Ditt intresse för arbetet och de kompetenskrav som ingår?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

22. Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

1. Mycket tillfredsställd, 2. Tillfredsställd, 3. Inte tillfredsställd, 4. Mycket otillfredsställd 5. Inte relevant

Tag ställning till varje enskilt påstående och ange hur bra beskrivningarna stämmer in på Dig under de senaste fyra veckorna.

23. Jag har inte velat tala med någon/jag har varit tillbakadragen.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

24. Jag har inte orkat umgås med andra människor.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

25. Jag har inte haft tid för varken avslappning eller nöjen.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

26. Jag har haft svårt för att vara glad.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

27. Jag har trösttit.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

28. Jag har varit lättirriterad.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

29. Jag har saknat initiativkraft.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

30. Jag har känt mig trakasserad.

1. Stämmer i hög grad 2. Stämmer ganska bra 3. Stämmer i viss mån 4. Stämmer knappast 5. Stämmer inte alls

Hur ofta har Du under de senaste fyra veckorna:

31. haft problem med koncentrationen?

1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig/nästan aldrig

32. haft svårt att fatta beslut?

1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig/nästan aldrig

33. haft minnessvårigheter?

1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig/nästan aldrig

34. haft svårt att tänka klart?

1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig/nästan aldrig

*Du är snart färdig med denna undersökning. Vänligen besvara de sista frågorna angående
Din arbetssituation.*

35. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

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

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

37. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

38. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

39. Om du behöver, kan du då tala med dina vänner om problem som rör ditt arbete?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

40. Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

41. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

42. Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?

1. Mycket sällan eller aldrig 2. Ganska sällan 3. Ibland 4. Ganska ofta 5. Mycket ofta eller alltid

43. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?

1. Mycket lite eller inte alls 2. Ganska lite 3. Något 4. Ganska mycket 5. Veldig mycket