



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Lunds Universitet  
Sociologiska Institutionen

# Social stress

- **Omgivningens betydelse för anställda inom studentnationer i Lund.**

Författare: Saskia Axelsson

Kandidatuppsats: SOCK01, 15hp

Vårterminen 2014

Handledare: Eva Fasth

## Abstrakt

**Författare:** Saskia Axelsson

**Titel:** Social stress – omgivningens betydelse för anställda inom studentnationer i Lund.

**Kandidatuppsats:** SOCK01, 15hp

**Handledare:** Eva Fasth

Sociologiska Institutionen, vårterminen 2014

**Problem/Bakgrund:** Heltidsanställda vid de ideella studentnationerna i Lund har en stark tendens att vara stressade och i extremfall utbrända. Studien har utgångspunkten att denna stress finner faktorer i det sociala arbete och den sociala miljö som de anställda befinner sig i. Problematiseringen av stress brukar ofta förklaras med praktiska och fysiologiska termer men studien ämnar ge socialpsykologiska förklaringar till stressfaktorer inom fältet.

**Syfte:** Uppsatsen har syftet att med hjälp av kvalitativa intervjuer få förståelse kring vilka sociala stressfaktorer som figurerar i nationsanställdas tillvaro samt hur dessa påverkar dem. På så sätt eftertraktas ökad kunskap att nås kring hur den sociala miljön påverkar respondenternas stress och i det, vad som höjer och vad som sänker den upplevda stressnivån. Detta med hjälp av problemformuleringarna: Vilka sociala faktorer upplever heltidsavlönade vid studentnationer inom Lunds Universitet påverkar upplevelsen av stress? På vilket sätt påverkar dessa sociala faktorer individens upplevelse av stress?

**Slutsats/Resultat:** Tydligt under studiens gång var att respondenterna upplevde att de sociala faktorerna som påverkade stressupplevelsen var markant dominerande än de praktiska arbetsuppgifterna. Spridda sociala faktorer redogjordes för men dock framstod omgivningens respons/feedback samt individens rollspelande i sociala interaktioner som avgörande för stressnivån under anställningstiden.

**Nyckelord:** masker, respons, stress, studentnationer, ideella föreningar, interaktion

## Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	4
2	Avgränsning och syfte .....	5
3	Problemformulering .....	5
4	Tidigare forskning .....	6
4.1	Ideella föreningar i Sverige.....	6
4.2	Ideellt engagemang och socialt kapital .....	6
4.3	Socialpsykologiska arbetsförhållanden .....	7
4.4	Studentföreningar och stress .....	8
5	Teori.....	9
5.1	Socialpsykologisk arbetsmiljö.....	9
5.2	Respons/Feedback i sociala interaktioner.....	10
5.3	Att tappa masken – när rollspelet fallerar.....	12
6	Metod .....	15
6.1	Förförståelse.....	15
6.2	Kvalitativ metod .....	15
6.3	Urval .....	16
6.4	Genomförande och bearbetning av intervjuer .....	16
6.5	Etiska förhållningssätt .....	17
7	Resultat och Analys .....	18
7.1	Upplevelser kring socialpsykologisk stress.....	18
7.2	Respons/Feedback .....	20
7.2.1	Positiv respons/feedback .....	21
7.2.2	Negativ respons/feedback.....	21
7.2.3	Frånvaro av respons/feedback.....	23
7.3	Maskspel.....	24
8	Slutsats .....	27
9	Referenser .....	29
	Tryckta källor .....	29
	Elektroniska källor .....	30
10	Bilaga (Intervjuguide) .....	31

# 1 Bakgrund

Ideella studentföreningar i form av nationer har funnits vid Lunds Universitet sedan dess bildande 1668. Detta ger en anrik historia med starka traditioner och förankring i studenters sociala liv vid universitetet. Antalet nationer och dess upptagningsområden har varierat men i nuläget finns 13 ideella föreningar som bekänner sig som nationer (Studentlund 2010). Sedan kårobligatoriets<sup>1</sup> fall ingår 12 av dessa i samarbetsavtalet "Studentlund" som består av Akademiska Föreningen, 12 nationer samt 8 kårer vid Lunds universitet (Regeringskansliet 2010, Studentlund 2010). I dagsläget står nationerna för en betydande del av det studiesociala livet i form av pubar, nattklubbar, annan social verksamhet och bostäder där studenter arbetar ideellt, för studenter (Studentlund 2010).

Nationer går under betäckningen ideell förening i egenskap av studentföreningar vilket innebär att dess syfte och funktion baseras på ideellt engagemang. Utöver de ideellt aktiva har nationen även anställda som ansvarar för det verkställande arbetet och figurerar som arbetsledare för de ideellt aktiva. De anställda har i de flesta fall varit ideellt aktiva på nationen under en längre tid innan de blivit valda för anställning. För att bli anställd av nationen krävs att nationsmötet<sup>2</sup> röstar och ger majoritet till de individer som anses passande för mandatet. Vanligtvis sträcker sig mandatet som anställd vid en nation ett år och nationen förvandlas för den anställde från ett ideellt engagemang till en arbetsplats. Hur många man anställer per nation tenderar att bero på antalet medlemmar samt hur många aktiviteter och utskott nationen har. Övriga aktiva inom nationen består av frivilligt engagerade studenter med varierande grad av involvering inom nationen.

---

<sup>1</sup> *Kårobligatoriet/Nationsobligatoriet* som funnits sedan sent 1600-tal innebar att en studerande vid ett svenskt universitet var tvungen att vara medlem i kår/nation för att examination skulle vara möjlig. Detta avskaffades den 1 juli 2010, dock behöll nation, kår och liknande studentföreningar sin skattelättnad som ideell förening samt statsbidrag.

<sup>2</sup> *Nationsmötet* som föreningens högst beslutande organ består av alla inskrivna medlemmar som alla har rätt att rösta.

## 2 Avgränsning och syfte

Studien avgränsas till att studera de anställda vid studentnationer i Lund. Det vill säga heltidsavlönande studenter vid en ideell förening som arbetar under ett år som verkställande utskott. För att nå så utförliga skildringar som möjligt har studien även begränsats till att samla empiri från före detta anställda, alltså respondenter som redan avslutat sitt år som anställd.

Uppsatsen har syftet att med hjälp av kvalitativa intervjuer få förståelse kring vilka sociala stressfaktorer som figurerar i nationsanställdas yrkesroll samt hur dessa påverkar dem. På så sätt önskas ökad kunskap att nås kring hur den sociala miljön påverkar respondenternas stress och i det, vad som förhöjer och vad som sänker den upplevda stressnivån.

## 3 Problemformulering

Vilka sociala faktorer upplever heltidsavlönade vid studentnationer inom Lunds Universitet påverkar upplevelsen av stress?

*Samt*

På vilket sätt påverkar dessa sociala faktorer individens upplevelse av stress?

## 4 Tidigare forskning

Den tidigare forskningen kommer att redogöra för hur ideella föreningar ser ut i Sverige idag, dess sociala kapital samt granskningar kring stress inom just nationsvärlden. Då denna undersökning kommer behandla individer som arbetar inom fältet ideell förening men som är anställda och därför inte ideellt engagerade kommer även tidigare forskning kring arbetsplats och socialt kapital behandlas.

### 4.1 Ideella föreningar i Sverige

Enligt skatteverkets definition är en ideell förening unik i det faktum att föreningen får agera med mål att främja sina medlemmars ekonomiska intressen *eller* bedriva ekonomisk verksamhet, dock ej båda alternativ. Vid förekomsten av båda alternativ görs definitionen att föreningen är vinstdrivande, alltså inte med ideell avsikt (Skatteverket 2014). Gällande ideellt syfte är begreppets definition för föreningen/organisationen förhållandevis öppen. Ideellt arbete kan sträcka sig från politiskt och kyrkligt engagemang till studentföreningar och frivilliga försvarsorganisationer, kort sagt, listan över ideella forum i Sverige är lång. Därför blir även dess funktion skiftande beroende av syftet. En definition kring funktionen kan dock dras: av människor för människor (Svedberg m.fl. 2010: 18-20).

I den senaste rapporten till Regeringskansliet uppskattades att det i Sverige utförs motsvarande 400 000 heltidsarbeten i ideellt arbete varje år. (Svedberg m.fl. 2010) Enligt en undersökning av Statistiska centralbyrån (2006) så är mängden ideellt engagemang i Sverige internationellt anmärkningsvärd. SCB gör i sin undersökning paralleller till folkrelsetradition och de medhörande ideal som enligt dem motiverar svenska medborgare att engagera sig ideellt och bidra till samhället. De presenterar likt Svedberg m.fl. (2010) statistik som tyder på att de individer som engagerar sig ideellt ofta hör till högutbildade och höginkomsttagare samt deras familjemedlemmar. (SCB 2006)

### 4.2 Ideellt engagemang och socialt kapital

Svedberg m.fl. (2010) betonar även hur den sociala faktorn spelar roll för individens val att engagera sig ideellt. Forskningen pekar på olika faktorerers inblandning i individens motiv och de belyser socialt kapital som en av de största anledningarna till ideellt arbete. Man menar med sin forskning att relationerna och det utbytet som äger rum inom

det ideella forumet bygger på individens vilja att tillhöra vad de i sin forskning kallar "sociala arenor" (Svedberg m.fl. 2010:7, 58-59).<sup>3</sup> Andra forskare som till exempel Ulla Habermann (2007) stöder i sin forskning denna tes och även hon menar motiven till ideellt engagemang är sociala och alltså ett forum för individen att nå social kontakt. Ytterligare en som talar för den sociala motivationen är Bourdieu som menar att socialt kapital kan förklaras som förbindelser, band med andra människor.

Det som särskiljer socialt kapital från övrigt kapital är att det aldrig kan ta fysisk form, det sociala kapitalet kan inte sparas i ett valv, socialt kapital är helt enkelt ett osynligt kapital. Dock menar Bourdieu att socialt kapital som existerar i form av kontakter till andra individer borde räknas som en tillgång då kontakter kan användas till fördel för individen. Exempel på utnyttjande av socialt kapital är t.ex. svågerpolitik där relation förvandlas till tillgång (Bourdieu 1999:16–20). I ideellt arbete finner individen alltså nya relationer och kontakter, vilket breddar individens sociala kapital, något som man enligt både Svedberg och Habermann kan se som en bakomliggande faktor till ideellt engagemang.

#### 4.3 Socialpsykologiska arbetsförhållanden

Om stress ger Socialstyrelsen (2009) oss i en folkhälsorapport definitionen;

*"Stress kan beskrivas som en obalans mellan de krav som ställs på oss och vår förmåga att hantera dem."* (Socialstyrelsen 2009:181–182)

Denna forskning betonar alltså stress som en socialpsykologisk effekt av krav och definierar genom därav stress som ett socialt fenomen. I ett forskningsprogram kallat "Gränslöst arbete" ger författarna Allvin m.fl. (2006) en redogörelse av resultaten av deras forskning kring "den nya ohälsan", med vilket de menar stress och hur arbetsplatsens sociala miljö påverkar individen. Forskningen beskriver tesen att stress på en arbetsplats har med "överstimulans" och "understimulans" att göra, med detta menar författarna höga och låga krav. I kombination med dessa belyser de hur kollektivet, behovet av tillhörighet samt individens socialisation är faktorer som de menar ligger till grund för individens stressnivå. De drar därav en slutsats att den sociala

---

<sup>3</sup> Med arenor menar Svedberg, Von Essen och Jegermalm olika sociala relationer som t.ex. grannar, klasskamrater, arbetskamrater och menar att individer önskar att ha många olika arenor och därav inneha ett stort socialt kapital.

miljön har stor betydelse för individens psykiska hälsa i kombination med övriga stressfaktorer som t.ex. krav, stimulans och kontroll (Allvin m.fl. 2006). Weman-Josefsson och Berggren (2013) framför i sin forskning tesen kring hur det socialpsykologiska helhetsperspektivet påverkar individen, med detta menas hur allt från förhållandet med arbetskamrater till hur arbetsplatsen är fysiskt planerad och hur dessa influerar individen och hans stressnivå. De tar upp det patogena perspektivet<sup>4</sup> kring förhållandet mellan individen och gruppen och menar att balansen mellan dessa när det gäller kontroll, belastning, respons och krav ligger till grund för huruvida individen kan drabbas negativt av sin socialpsykologiska miljö (Weman-Josefsson och Berggren 2013:73–82).

#### 4.4 Studentföreningar och stress

Kring studentföreningar och stress har studenttidningen Lundagård genomfört en undersökning där man studerat heltidsarvoderade vid nationer i Lund och deras arbetsmiljö. Man kom då fram till att heltidsarvoderade inom studentföreningar i Lund bland annat upplevde att deras arbete och fritid blandades ihop samt att attityden mot arbetet löd att om man inte gav sig hän helt åt arbetet så borde man inte vara där. (Lundagård 2011a)

Även en mer djupgående intervju med en heltidsarvoderad publicerades där respondenten, som var tillfälligt anställd vid en studentnation i Lund, gav en subjektiv redogörelse för hur den långvariga konstanta stressen påverkande och tillslut drev personen till att uppsöka professionell hjälp för att återhämta sig. I rapporten framkom det även vad respondenten ansåg hade behövts för att kontrollera stressen av det arbete som han uppfattade var gränslöst. Intervjupersonen menade att lösningen var att behålla och värna om det sociala kapital som tidigare funnits utanför det ideella engagemanget, men som intervjun redogör för, inte kunde behållas. (Lundagård 2011b)

---

<sup>4</sup> Patogent perspektiv – socialpsykologiska förhållanden som kan skapa skadlig effekt hos individen.



## 5 Teori

Under redogörelsen över vilka teorier som använts under studiens analys kommer ett kort avsnitt som beskriver generella teorier kring betydelsen av socialpsykologisk arbetsmiljö. Dessa kommer att knytas an till under den första delen av resultat/analys där motiveringen till att det främst är sociala faktorer som påverkat respondenterna ges. Detta för att ge studiens utgångspunkt att det är sociala faktorer som starkast påverkat stressen tyngd. De två senare teoridelarna som berör respons/feedback samt maskspel inom interaktion i koppling till stress figurerar som analysmodell till de två mest framträdande sociala stressfaktorerna i studien.

Valet av teori är starkt styrt av vad som togs upp under intervjuerna men även påverkad av den tidigare forskning som studerats och vilka teorier som tidigare använts för liknande forskning. Valet att använda sig av olika teoretiska åsikter för respons/feedback var för att det i intervjuerna uppkom något olika redogörelser som behövde båda teoretiska vinklingar för att förklaras då tyngdpunkterna i vad som är relevanta faktorer är olika i böckerna. Valet av teori för maskspel och interaktion var även valet influerat av tidigare forskning men även för teorins uppenbara relevans för analys. Teorin kommer sedan att användas för att förklara och förstå respondenternas stress.

### 5.1 Socialpsykologisk arbetsmiljö

Vikten av den sociala miljön på arbetsplatsen samt sociala interaktioner kopplade till arbetsplatsen är något som ses som relativt nytt när man talar om stress bland anställda. Tidigare har stress setts som ett övergripande fysiologiskt fenomen men Allvin m.fl. (2006) menar att den större individualiseringen samt självständigheten av arbetsplatsen har gjort arbetsplatsen riskabel för individen ur en socialpsykologisk aspekt (Allvin m.fl. 2006:146–149). De menar att ju friare vi blir i vårt arbete desto svårare har vi att distansera oss från det genom att till exempel att se jaget och yrket som två olika roller. Fler teoretiker som menar att vi måste belysa de socialpsykologiska aspekterna med arbetsplatsen är Thompson och McHugh. De menar en ökat ifrågasättande behövs kring vad den egentliga källan är när det kommer till stress på arbetsplatser och önskar en utveckling av teorier kring social påverkan och omgivning (Thompson & McHugh 2009:222–233). Socialpsykologiska forskare och teoretiker menar att för att förklara individens stress är viktigt att inte bara tala om de psykologiska konsekvenser detta får

hos individen utan även belysa de socialpsykologiska faktorerna som driver stress. (Thompson & McHugh 2009:222–233).

## 5.2 Respons/Feedback i sociala interaktioner

Christina Maslachs tidiga forskning har studerat hur individens stressupplevelse är beroende och påverkad av social interaktion. I boken *”Utbränd, en bok om omsorgens pris”* (1998) undersöker hon hur social kontakt och feedback är betydelsefullt för nivån av personlig stress, upp till den punkten att det finns risk för utbrändhet. I vidare forskning har författaren tillsammans med Michael P. Leiter sökt efter de sociala faktorer som de menar förstärker den socialpsykologiska ”själens urholkning”<sup>5</sup> (Maslach & Leiter 1999:31).

Problematiken menar de uppkommer i balansen av vad individen vill och vad omgivningen säger att hen måste göra. När måttet blir för stort börjar individens själsliga urholkning utvecklas till vad författarna beskriver som tre dimensioner: utmattning, cynism samt otillräcklighet. Utmattningen definierar författarna som en konsekvens av att individen inte får återhämta sig mellan de måsten hen ställs inför vilket senare leder till att individen blir cynisk. Cynismen beskriver Maslach och Leiter som ett självförsvar där individen distanserar sig till sin stress. Vidare tar otillräckligheten över och individens motivation och syfte fallerar vilket i de värsta fall resulterar i utbrändhet. (a.a. 30)

Detta menar de uppstår i en arbetsplats sociala miljöer och i den struktur som formar hur det mänskliga samspelet ser ut och hur detta påverkar individen (a.a. 31-33). De faktorer som författarna menar påverkar individen kan delas upp i sex sektioner: krav, värderingar, respekt, social trygghet, socialt erkännande samt kontrollstrukturer (a.a. 58-81). Dessa olika faktorer har alla sin grund i social struktur vilket författarna åter igen poängterar anknyter till den sociala miljöns betydelse för individens arbetsförmåga och nivå av upplevd socialpsykologisk stress (a.a. 33).

Maslach och Leiter menar att det främst är frånvaro av positiv respons som skapar en stressfaktor för individer. Detta baseras i deras teori att brist på positiv feedback resulterar i en förlust av den arbetsglädje som annars fungerar som en sköld mot stress och utbrändhet (a.a. 70-71). De menar att majoriteten av dagens arbetsplatser blivit en

---

<sup>5</sup> ”Själens Urholkning” – då individens värderingar och vilja tynar bort vilket leder till ökad stress.

kall och fientlig social plats som är stressande för individen och att en positiv feedback från omgivningen, i utsträckning en omhändertagande arbetsplats som minskar stress. (a.a. 11-17)

Ytterligare en viktig röst för hur respons har betydelse för socialpsykologisk stress är Johan Asplund som i sin bok *"Det sociala livets elementära former"* (1987) redogör för något han kallar för stressupplevelse upp till utbrändhet ur ett socialpsykologiskt perspektiv. Enligt Asplund är det socialpsykologiska perspektivet för upplevd stressnivå förhållandevis nyskapat. Han ser därav en stark betydelse av en signifikant definition på var vi finner anledningarna till fenomenet; de socialpsykologiska förutsättningarna för stress från både mild nivå till utbrändhet samt vilka som drabbas (Asplund 1987: 139). Asplund anser liksom Maslach och Leiter att svaret återfinns i den sociala interaktion som utfaller i "Känslostopp"/"Känslobortfall" där individen nekas tillräcklig respons från sin omgivning. Här återfinns en skiljelinje i hur tidigare teori beskriver konsekvenserna av socialpsykologisk stress. Maslach och Leiter menar att individens stress och utbrändhet av social interaktion resulterar i cynism, medan Asplund hävdar att utfallet blir individens likgiltighet och orkeslöshet inför omvärlden (a.a. 145-149).

Gällande frågan hur stress (även på dess högsta nivå) kan vara en konsekvens av social interaktion presenterar Asplund en teori som liknar Maslachs, dock förespråkar Asplund att det är frånvaron av all sorts feedback, inte bara positiv som Maslach menar som skapar grund för ökad stressupplevelse hos individen (a.a.149). I sin förklaring använder sig Asplund av begreppet social responsivitet vilket delas upp i två tolkningar, konkret och abstrakt socialitet. Konkret socialitet beskriver interaktionen mellan individer i en social situation där individerna har olika mål med interaktionen, i det sociala sammanhanget får då handlingar och känslor respons i form av huruvida målet uppnåtts och en respons är oundviklig. Den konkreta socialiteten ger individer en mening och ett uppmärksammande av hens närvaro och betydelse vilket i teorin förminskar stress och känslobortfall. (a.a. 157-171)

Den abstrakta socialiteten är däremot utan styrning och interaktionen har inget syfte. Därav av blir responsen kvar i interaktionen och känslan är ingenting individer kan bära med sig och emotionellt livnära sig på. Asplunds tes menar att bristen på denna emotionella ersättning skapar en stressfaktor. Fenomenet beskriver författaren som innehållslösa känslor, då interaktionen för abstrakt socialitet blir med i princip

meningslös (a.a. 157-171). Asplunds teori går ut på att förklara hur människor som arbetar i sociala sammanhang behöver någon form av känslomässig respons för att inte känna sig meningslösa och bli likgiltiga över sitt arbete vilket leder till stress. En individs sociala responsivitet är därför inom ramen för social interaktion essentiell för individens förutsättningar. Asplund menar att en stressupplevelse är något som uppkommit i kontakten mellan abstrakta individer och ett abstrakt samhälle. (a.a.152-172)

I Asplunds teori återfinns även en kritik av Maslach & Leiter som menar att teorin om att positiv respons är betydelsefullt för individen och att negativ sådan inte är tillräcklig som emotionell ersättning. Han menar att denna tolkning är förenklad och ser förbi betydelsen av att individen får en reaktion överhuvudtaget, oavsett hur denna artar sig som är grunden till socialpsykologisk stress. (a.a. 152-156) Asplund ser responsen från den sociala omgivningen som oberoende av negativ eller positiv mening. Detta menar han är en respons som räcker som ersättningen då individen finner mening i den oberoende av dess natur (a.a. 139-150).

### **5.3 Att tappa masken - när rollspelet fallerar**

Sociologen Erving Goffman är framstående inom forskningen kring hur vi spelar olika roller och upphämtar information från sociala situationer, något Goffman benämner som interaktionsritualer. (Goffman 2005:11-15) Interaktionsritualen skapar förståelse kring hur vår sociala omvärld fungerar ser ut men förklarar även hur vi framställer oss själva i vår omvärld. Fokus kommer att ligga på vad som händer om individen upplever sig ha tappat kontrollen över sitt rollspel och sina olika masker. Detta med hjälp av Goffman men även Engdahl samt Katz och Kahn.

Den grundläggande tesen i mask- och rollspelets funktion är att individer i interaktioner anpassar sig själva till situationen, detta genom att anta den mask som anses mest lämplig. Ett talande exempel är hur en och samma person beter sig, för sig och talar annorlunda i olika miljöer som t.ex. hemmet, arbetsplatsen eller med vänner. Detta rollspel kan ske på olika plan, antingen som enskild individ där man benämner individen som ett enmansteam eller som en del av ett gemensamt rollspel. Ett team kan då vara allt från dina kollegor till din familj, det definieras som samarbetet mellan individer som önskar framställa samma rutin eller intryck (Goffman 2004:73-75).

Goffman och Engdahl argumenterar för hur det finns en risk med vår interaktion, där en störning av rollspelandet påverkar inte bara den sociala situationen utan även individen. En essentiell störning är bland annat när individen inte kan hålla isär sina olika masker och därför inte direkt vet vilken mask hen ska plocka fram för en interaktion – detta skapar en förvirring hos individen vilket i sin tur leder till en upplevd stress. Detta för att som både Goffman och Engdahl argumenterar, våra roller är hur vi känner oss själva, och om en osäkerhet uppkommer av rollerna, uppkommer en osäkerhet över jaget (Engdahl 2009:52–54, Goffman 2004:26–30). Goffman menar att en stor del av rollspelet är vår förmåga att styra intryck, detta genom att implementera ett jag-anspråk.

Vår förmåga att styra våra egna intryck kan man även se omvänt som omgivningens förmåga att skapa förväntningar kring en individs roll. Möjligheten finns även att individen spelar en roll som omgivningen projicerat. Goffman menar att det då har skapats regler för omgivningen över hur individen förväntas vara och bete sig. Denna roll eller mask skapas då åt individen som för att inte göra bort sig, förväntas spela med. Om masken inte upprätthålls är det inte omgivningen som skapat masken utan individen som anses ha en bristfällig karaktär, detta skapar en otrygg situation för individen (Goffman 2004:182–185). När dessa interaktionsproblem uppstår inom mask- och rollspelet kallar Goffman det för "incidenter" – något som anses skadligt för individen.

Socialpsykologerna Katz och Kahn beskriver i sin bok *"The social psychology of organizations"*(1978) hur individens rollosäkerhet skapar en stressupplevelse i arbetet. De menar att detta uppkommer av krav från omgivningen att spela en viss roll som individen tar på sig. Men även hur om individen behåller sin egenvalda roll så skapas en rollkonflikt som starkt påverkar stressnivån för hen. Detta menar dom frambringa en konflikt mellan individ och omgivning som till slut en sida vinner, på bekostnad av den förlorande sidan. Och det skulle vara individen som förlorar kampen om jaget eller den valda rollen blir stresspåvekan mycket stark. På så sätt argumenterar Katz och Kahn för hur socialpsykologisk stress uppkommer beroende av balansen mellan person och omgivning (Katz & Kahn 1978:80–84).

Enligt Goffman finns det dock en möjlighet för individen att försvara sig mot dessa incidenter som skapar en otrygghet och stress hos individen. Ett exempel är dramaturgisk lojalitet i form av att teamet man rollspelar med skapar en stark solidaritet och beskyddande atmosfär, detta genom att till exempel finna moraliskt stöd genom

vetskapen att maskspelet och rollen individerna tar på sig endast är en tillfällig sådan. På så sätt stöttar teamet varandras masker (Goffman 2004:186–188).

Den grundande tesen för att maskspelet inte ska skapa en förvirring samt stress hos individen är att teamet måste agera betryggande för varandra med lojalitet, disciplin och försiktighet. Utan detta samspel är risken att individen upplever förlora sig i masken. (Goffman 2004:199–200)

## 6 Metod

I metoddelen kommer den kvalitativa processen för studien att redovisas. Kvalitativ metod, urval och förförståelse, intervjuprocess samt etiska aspekter kommer att klargöras för att ge en överblick av studiens genomförande.

### 6.1 Förförståelse

Jag har själv varit aktiv inom en studentnation i Lund och även arbetat under en mandatperiod som heltidsanställd för en nation. Detta skapar en naturlig tillgänglighet till fältet men ställer även större krav på mig att skilja på min egen upplevelse och den empiri som är till underlag för studien. Ett försök att distansera mig från min egen förförståelse och upplevelse av vad som är relevanta sociala faktorer har varit att inte ha en strukturerad intervjuguide för att minska min egen påverkan på respondenternas svar.

### 6.2 Kvalitativ metod

Då studien ämnar undersöka individers subjektiva upplevelser används kvalitativ metod med personliga intervjuer. Detta lämpar sig då syftet är att nå djupare förståelse kring känslor, upplevelser samt tankar (Dalen 2008:9). Med den goda förförståelse som jag har skulle man dock ha tänkt sig att en kvantitativ metod var möjlig tack vare insikten om vilka frågor man skulle kunna ställa i en survey. Dock beslutades att för att genomföra en socialpsykologisk studie inom Lunds studentnationer var en kvalitativ studie var lämpligast att utgå från då fokus ligger på individens sociala interaktion och på att få en djupare förståelse kring hur det påverkar individen. Därför går det inte att undvika en något fenomenologisk utgångspunkt då studien behandlar hur individer tolkar sociala händelser och ger dessa händelser betydelse för jaget (Denscombe 2009:111–114). En ytterligare argumentation för att använda sig av kvalitativ metod för studien återfinns i Alvessons *"Sociala störningar av självet"* (1989) som menar att för att förstå hur en individ påverkas av yttre sociala faktorer måste en djupgående studie bedrivas. Annars finns en risk att en survey endast når individens reaktion, ej de sociala strukturer som påverkar vilket Alvesson menar skulle resultera i en psykologisk studie. Alltså för att få en sociologisk utgångspunkt så krävs en kvalitativ metod som avslöjar djupare mönster och sociala strukturer (Alvesson 1989:17–18).

### 6.3 Urval

För studien har ett subjektivt urval använts, detta för respondenternas relevans för studien. Fördelen med detta är att jag som insider har stor vetskap om fältet samt de människor som är relevanta för studien och därmed kan utskilja var informationen finns och vem som skulle kunna bidra med värdefull data. Metoden är förhållandevis ekonomisk men kan även ses som komprimerad informativ i jämförelse med andra metoder och den kan med fördel användas om man ej söker att nå generaliserbar data (Denscombe 2009:37–38, 251). För att respondenterna skulle kunna medverka i studien fann författaren två absoluta krav; respondenterna ska ha varit ideellt aktiva samt ha innehavt och avslutat en mandatperiod som heltidsanställd vid en studentnation i Lund. Att intervjua respondenter från alla nationer i Lund ansågs vara för tidskrävande och därför valdes att 5 personliga intervjuer skulle genomföras där respondenterna kom från olika nationer. Då mandatet för en heltidsarbetande inom en studentförening i Lund har en norm om 1 år finns det en stor samling kandidater som respondenter.

Som tidigare nämnt har ett subjektivt urval ur den önskade kategorin genomförts för att få en spridning på materialet där motivationen baseras på Strauss och Corbin's (2008) samt Denscombe's (2009) studier. Dessa menar att forskare med god insikt och insiders i sitt fält med fördel kan använda sig av sin insikt när man kontaktar respondenter för att motverka att man omedvetet undersöker ett mindre fält än önskvärt. De menar även att urvalsmetoden är en tidsekonomisk fördelaktig metod. Då två av respondenterna som tackade ja till att medverka i studien innehar en personlig relation med mig skapar detta både ett hinder och en möjlighet. Det finns en risk att visst empiriskt material går förlorat då en personlig relation kan göra att respondenten är restriktiv i sina redogörelser men det kan även vara en fördel då det kan ske att respondenten känner sig tryggare under intervjun och därför delger mer känslig empiri (Denscombe 2009:244–245).

### 6.4 Genomförande och bearbetning av intervjuer

Intervjuerna skedde med underlag av en semi-strukturerad intervjuguide. Detta innebär att de frågor och ämnen som är konstruerade figurerar som ingångspunkter för att låta den intervjuade utveckla och vara mer utförlig i sina svar. I studiens fall förekom 10stycken frågor som öppnade upp för respondenten att ge nyanserade svar och för intervjuaren att ställa följdfrågor baserade på dessa snarare än en strikt strukturerat intervjuguide (Denscombe 2009:233–235, Bilaga 1).



Under själva intervjuerna användes en diktafon för att hjälpa författaren med den empiriska uppsamlingen, detta för att få en så fullständig dokumentation som möjligt. Inför starten på varje intervju gavs tid till allmän konversation för att skapa en tillit mellan respondenten och intervjuaren och den öppnande frågan var konstruerad för att få bakgrundsinformation men även för att starta intervjun med en "lätt" fråga (Denscombe 2009:255–259).

Eftersom en semi-strukturerad intervjuguide användes resulterade detta i att intervjuerna blev olika långa beroende på respondenternas svar samt hur de själva resonerande kring frågan eller ämnet som diskuterades. Intervjutiden hamnade mellan 25-45 min. I intervjuerna har risken med författarens förförståelse kring studiens syfte och problemformulering försökt undvikas genom att fokusera så mycket som möjligt på respondenternas upplevelser och utveckling av deras tankar. Transkriberingar av intervjuerna gjordes direkt efter själva intervjun tagit form, detta för att utöver diktafonens hjälp fortfarande ha en närkontakt med de empiriska data som kommer att användas (Denscombe 2009:260). Validiteten i data som samlats in med hjälp av intervjuer kring tankar och känslor är svår att verifiera, dock kommer resultatet av intervjuerna att baseras med hjälp av framträdande teman. Att använda sig av teman för resultat och analys medför då en viss validitet som visar att empirin inte kommer från ett enstaka uttalande utan från en idé eller tanke som delats av mer än ett intervjuobjekt (Denscombe 2009:265–266).

### **6.5 Etiska förhållningssätt**

Respondenterna har blivit informerade om studiens syfte och även om konfidentialiteten kring deras medverkande i studien. Inspelningarna från intervjuerna är konfidentiella och endast författaren till studien har tagit del av ljudfilerna, även respondenternas ålder, kön, namn eller nationstillhörighet/uppdrag kommer att utelämnas i studien. Därav kommer de i analys samt resultat benämnas som hen istället för han/hon för att på så sätt upprätthålla en högre konfidentialitet, samtliga respondenter kommer även att få ta del av studien när den är färdigställd. (Denscombe 2009:234)

## 7 Resultat och Analys

Nedan kommer resultaten ur studiens kvalitativa intervjuer att redogöras för. Det första avsnittet ska visa hur sociala faktorer erfarits ha påverkat en individs upplevelse av stress och redogör för något spridda erfarenheter bland respondenterna. Detta dels för att förklara hur sociala faktorer sågs som de främsta stressfaktorerna för respondenterna men även för att leda läsaren till de resultat/analys som under intervjuerna varit framträdande.

Senare följer resultat/analysdel kring två sociala faktorer som uppkom och behandlades under samtliga intervjuer som de upplevde var de starkaste påverkningarna nämligen: Respons/Feedback samt Maskspel. Då studiens baseras på subjektiva upplevelser skiljer de sig åt beroende på hur respondentens mandatår upplevdes. Resultat och analys kommer i denna studie att presenteras tillsammans för att undvika upprepningar, men även för att kontinuerligt ge teoretiska tolkningar av empirin.

### 7.1 Upplevelser kring socialpsykologisk stress

Då uppsatsen tar fokus på stress utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv är det viktigt att dess mening kort behandlas i ett eget avsnitt. Här finner vi både en spridning samt gemensamma drag i respondenternas redogörelser vilket är fullt förståeligt då individerna innehaft olika förutsättningar men även olika uppfattningar om vad stress innebär för dem. Det som återberättas är stress uppkommet ur socialpsykologiskt perspektiv, det vill säga sprunget ur sociala situationer.

*"Rent arbetsmässigt var det helt ok, det var när jag insåg att hur jag betedde mig, vad jag gjorde, vad folk tyckte om mig – reflekterade vad folk tyckte om min nation, det kunde jag vara väldigt stressad över..."*

Gemensamt för samtliga respondenter var en stark upplevelse av stress, något som i de flesta fall inte var stress sprunget ur de vardagliga arbetsuppgifterna utan snarare ur en känsla av isolation kontra omgivningens samanhållning. Att de upplever sociala faktorer som betydande för stress förklaras med Allvin m.fl. som ser social omgivning som den främsta påverkan för stress på arbetsplatser. (Allvin m.fl. 2006:146–149).

De upplevde sig påtvingade en social roll, ansvar samt avsaknaden av respons/feedback. Detta påverkade dem på olika sätt men alla hade en stor roll i hur den egenupplevda

stressnivån såg ut. Det som framkommit som de tydligaste sociala faktorerna behandlas i egna resultat och analysavsnitt: respons/feedback samt maskspel.

Vid samtal kring om intervjupersonerna någonsin känt sig stressade under sitt mandat svarar samtliga tydligt ja, de menar att stressen snarare var en konstant känsla än ett tillfälligt tillstånd. En av respondenterna beskriver dessutom hur mandatet upplevdes som en "känslomässig bergbana". När vi intervjuerna berört utbrändhet och om de någonsin känt sig utbrända under sitt mandat ser svaren olika ut, här är det ett antal av respondenterna som beskriver att de upplevde sig utbrända. Omgivningens signifikans för individen erkänner alla respondenter under sina intervjuer, både ur ett försvagande och förstärkande perspektiv. En påverkande aspekt som uppkom var hur omgivningens förväntningar genererade en betungande ansvarskänsla, i detta argumenterar de var för sig hur pressen av omgivningen bidrog till en konstant stressnivå att prestera enligt dess upplevda önskemål. (Maslach & Leiter 1999:31–33)

*"Det fanns mycket höga förväntningar att leva upp till, det gjorde mig orolig. När jag inte levde upp till förväntningarna kändes omgivningen nästan nedvärderande för att jag inte var den de tyckte att jag borde vara."*

Denna subjektiva känsla av press och förväntningar från omgivningen är högst påverkande för individen även om upplevelsen inte erkänns av själva omgivningen. Flera av respondenterna berättar att de upplevde en slags prestige i att inte prata om att man upplevde en stress som följd av de sociala miljöer man rörde sig och arbetade i. Detta i sig beskriver merparten av intervjupersonerna ökade upplevelsen av stress, då prestigen som de menade fanns i att inte erkänna stressen – gjorde stressen värre och skapade en ond cirkel. Internt inom nationen menar de att om man talade om den socialpsykologiska formen av stress berodde väldigt mycket på hur de personliga banden till de övriga heltidsarbetarna såg ut, tydligt är dock att de respondenter som internt hade ett öppet forum att samtala kring den stress som uppkom ur sociala interaktioner upplevde den generella stressnivån som lägre och mer hanterbar. De respondenter som tvärtom saknade detta forum beskriver en stark känsla av isolering och redogör för hur stressen i form av sociala faktorer var svår att hantera och bearbeta.

Trots att samtliga intervjupersoner under sitt år upplevt sig stressade samt i vissa fall även utbrända är det intressant att de gör en stor poäng i att förklara att mandatet som helhet upplevts som en otroligt positiv och givande erfarenhet. De beskriver hur den socialpsykologiska stressen bland annat lättats upp och till och med varit värd mödan när de själva ser till vad deras personliga stress gav nationen som kollektiv.

*"Jag önskar att jag hade tänkt oftare på hur roligt det faktiskt var. Ganska ofta glömde man bort varför man var där och att trots att man satt på en så pass hög belastning var det värt det om man såg till ljusglimtarna och vad man gjorde för de andra."*

## **7.2 Respons/Feedback**

Under intervjuerna togs respons/feedback upp som en central samtalspunkt. Detta resulterade i varierande upplevelser kring dess funktion och påverkan på individens person som baseras på subjektiva upplevelser kring året som anställd. Under intervjuerna uppkom både indirekta och direkta redogörelser kring hur intervjupersonerna upplevde respons/feedback under sitt år och hur den kom att yttra sig.

*"När folk pratade om jobbet vi alla gjorde tillsammans, och hur bra det var, det var helt fantastiskt, regenererande och det gav oss alla ny kraft och nytt driv!"*

Gemensamt för respondenterna var hur de uttryckte att respons/feedback hade en stor betydelse för hur de värderade och upplevde sin egen förmåga och insats. Anledningen till varför respons/feedback uppkom som en central social faktor för intervjupersonerna kan spåras tillbaka till hur de med hjälp av sin sociala omgivning mäter sig själva och behovet av en konkret socialitet att livnära sig på (Asplund 1987:159–171). Den konkreta socialiteten som respons/feedback är en essentiell del av vad som genererar ett automatiskt erkännande för intervjupersonerna. Innebörden av respons/feedback kan därför förklaras som innebörden för intervjupersonerna att med hjälp av andras respons eller med andra ord den sociala omgivningens konkreta socialitet få ett kvitto på hens handling (Asplund 1987:157–172). Denna konkreta socialitet som omgivningen gav till respondenterna genom respons/feedback var så de själva uppfattade sin bedrift och självkänsla, något som blev tydligt under intervjuerna. Oberoende av om responsen/feedbacken var negativ eller positiv upplevdes som sagt interaktionen mycket påverkande för samtliga individers stressnivå.

### 7.2.1 Positiv respons/feedback

Intervjupersonerna var alla enade om hur respons/feedback som de uppfattade som positiv påverkade stärkte individen och var välkommen oberoende av kontext och oberoende av vem den kom från.

*"När förmän eller jobbare, eller, vem som helst egentligen kom upp till en och uttryckte att de tyckte att man gjorde ett riktigt bra jobb och att man verkligen lyckats med någonting – då blev man så riktigt jäkla glad och stärkt!"*

Med hjälp av den teori kan vi se att närvaro av positiv respons kan ses som något som sänker individens stressnivå. Enligt tolkning med hjälp av Asplunds teori kan vi se att det existerar en konkret socialitet, detta för att det förekommer en reaktion från omgivningen överhuvudtaget. Något som automatiskt skulle ge respondenterna en mening med arbetet och en upplevelse av att det arbete de utför spelar en roll (Asplund 1987:152–172).

*"Det var dunkarna i ryggen som gjorde att man fortsatte! När någon uppmärksammande vad jag gjorde, då blev jag så jäkla glad!"*

Om vi vidare tolkar resultatet med hjälp av Maslach och Leiter kan vi dra analysen att positiv respons/feedback från omgivningen skänker individen en känsla av tillräcklighet (Maslach & Leiter 1999:30–33). Denna tillräcklighet menar de stärker intervjupersonernas respekt, sociala trygghet samt sociala erkännande i både omgivningens och individens ögon. Den ökade känslan av tillräcklighet kan därav ses som en social faktor som minskar och gör stress mindre påtaglig.(Maslach & Leiter 1999:32–33). Med hjälp av en teoretisk analys kan vi alltså se att närvaro av positiv respons framträder som en social faktor som sänker individens stressnivå i form av att en konkret socialitet skapas i interaktionen men även känsla av tillräcklighet för individen.

### 7.2.2 Negativ respons/feedback

Respons som individen uppfattade som negativ kom att vara något som eventuellt kunde påverka stressupplevelsen negativt. Vissa av respondenterna menar att även om negativ respons/feedback skulle vara utvecklande för ens långsiktiga utveckling var mottagandet beroende av vem responsen kom från. De menade att responsen var

tvungen att formuleras av någon som var insatt i deras arbete och till fullo visste vad som pågick på arbetsplatsen för att upplevas som konstruktiv.

*”Det är aldrig kul att få kritik, men det beror på var den kom från. Var det från någon som hade alla fakta var det inga problem och jag kunde utvecklas av det, men var det från t.ex. en jobbare som inte till fullo är insatt i hur organisationen fungerar, då blev jag bara irriterad.”*

En tolkning av detta uttalande grundas i att det finns en skillnad i hur individer behandlar omgivningens negativa eller omgivningens positiva respons/feedback. Med hjälp av deras tes ges en förklaring till att intervjupersonerna istället för att få respons som genererar en känsla för individen att livnära sig på skapas en negativ upplevelse över jaget. En negativ respons/feedback skulle därför för individen påverka stressupplevelsen negativt då det intervjupersonerna egentligen behöver och vill åt är en uppskattning över deras ansträngningar och en erkänd tillräcklighet av omgivningen (Maslach & Leiter 1999:28–33). Anledningen till att vissa av respondenterna då upplevde negativ respons som något som ökade stressnivån är för att enligt Maslach likställs frånvaron av respons/feedback med negativ respons/feedback. Det vill säga att negativ respons/feedback, även om denna sägs vara konstruktiv, påverkar individens självkänsla negativt och emotionella ersättning. En brist på emotionell respons som ger individen tillfredställelse menar Maslach och Leiter genererar utmattning och stress (Maslach & Leiter 1999:66–70).

*”Ibland var det mer sänkande... man la ju ner så väldigt mycket tid på det och att inte på något bra sagt, det tog man ganska hårt.”*

Då den negativa responsen upplevts som skadande för jaget av intervjupersonerna när den uppkommit från källor som intervjuobjekten ansett vara utanför ”teamet” kan det vara så att respons är beroende av den sociala relationen individer innehar med varandra. Någon utanför ”teamet” som då kommer med negativ respons/feedback kan därför upplevas som ett hot på ett sätt som negativ respons inom ”teamet” inte gör. En förklaring till detta kan vara att hur negativ respons/feedback påverkar individen beror på tillit och trygghet till källan för responsen (Maslach & Leiter 1997:70–84).

Om vi ser resultatet genom teorin kring konkret socialitet borde negativ respons egentligen inte vara en stressfaktor då en meningsfull interaktion trots allt ägt rum och

det skett en reaktion från omgivningen (Asplund 1987:152–170). Varför resultatet då pekar på motsatsen är intressant och det är möjligt att det har att göra med just Maslach och Leiters inblandande av känsla av tillräcklighet när det kommer till respons/feedback. Man kan ur intervjuerna finna en gemensam grund av hur negativ respons/feedback sågs som utvecklande och konstruktiv när denna uppkommit ur en källa som individen känner tillit till och upplevs inte ha haft en negativ inverkan på stress. När negativ respons/feedback från en utomstående röst eller enligt intervjupersonerna icke-insatt källa har detta istället skadat och förstärkt stressupplevelsen.

### 7.2.3 Frånvaro av respons/feedback

Under intervjuerna framkom även hur frånvaron av respons/feedback kunde påverka stress. I dessa berättelser är upplevelserna mer skiftande och beroende av respondenternas respektive erfarenheter men dock med en gemensam nämnare; alla upplevde att frånvaron av såväl negativ och positiv respons/feedback resulterade i en otrygg tillvaro på arbetsplatsen samt en upplevd isolering.

*”Under tiden då vår gruppdynamik inte var så bra så tassade vi på tå, gav ingen respons överhuvudtaget. Jag kände att jag inte hade någon koll på vad jag skulle göra och om jag gjorde det rätt, ingen sa någonting vilket gjorde mig stressad över hur jag utförde mitt arbete.”*

Denna känsla av isolering vid brist på respons/feedback uppfattades starkt av många respondenter, medan de övriga menar att deras gruppdynamik på nationen oftast var så pass välfungerande att respons/feedback oundvikligen var konstant och öppet kommunicerad i arbetet. Deras upplevelser visar tydligt hur förekomsten av respons/feedback har påverkat och varit starkt betydelsefullt för deras egna upplevelser och i de fall där respons/feedback uteblivit har individen upplevt sin tillvaro som otrygg.

*”Vi var lite för dåliga på att prata om saker... det gjorde att vi isolerade oss och det blev bara värre.”*

Det som respondenterna här upplever kan förklaras som en abstrakt socialitet. Den abstrakta tillvaron som Asplund beskriver uppkommer som ett resultat av avsaknad av respons/feedback från omgivningen. För individerna som upplever en abstrakt tillvaro förnekas en emotionell motor i form av respons/feedback (både negativ och positiv),

något som Asplund menar skapar en meningslöshet och en orkeslöshet som ökar individens stress avsevärt (Asplund 1989:152).

*"Hur mycket man än försökte och jobbade så fick man ibland ingen respons alls, det var jäkligt tungt."*

Inte bara intervjupersonernas upplevelse av att de blir abstrakta utan även att deras tillvaro blir abstrakt skapar en ond cirkel som till slut kan driva folk till utbrändhet. Då det under intervjuerna uppkommit flera tillfällen och sammanhängande perioder där respondenterna upplevt att de farit illa på grund av omgivningens brist på respons kan detta ses som en av de mer framträdande sociala anledningarna till stress för anställda inom nationer (baserat på empirin i denna studie). Frånvaron av respons/feedback skapar alltså ett upplevt hålrum för respondenterna där det varken förekommer nekande eller stärkande av tillräcklighet men även en abstrakt socialitet. Detta har upplevts som starkt påverkande för stress och nivån av frånvaro är väldigt skiftande under respondenternas mandat men trots det menas att tillfällig frånvaro skadat och förstärkt deras stressupplevelse.

### 7.3 Maskspel

I intervjuerna gör respondenterna något olika ställningstaganden när samtalen figurerat kring att bära en mask, det vill säga, i detta fall att man spelar en roll som man inte alltid identifierar sig med och som man inte alltid själv väljer att inneha. Dock framkommer det att maskspelet och interaktionsritualen har haft en stor roll i intervjupersonernas stressupplevelse.

*"Under ett år förvandlades man till någon annan, det var lite som att min företrädare gav vidare ett skal till mig!"*

Det återfinns en intressant uppdelning bland respondenterna där de som varit ideellt aktiva något längre än de övriga inte upplever att de "bar en mask" eller "spelade en roll" och de som varit aktiva under en kortare period på nationen innan sitt mandat upplevde en problematik att kombinera masken som anställd med ens privata mask.

*"För de andra var det inte jag längre, jag var alltid min arbetstitel som gick omkring och folk började behandla mig efter det. Man var inte sig själv längre"*



Varför vissa respondenter inte kände sig lika stressade över den sociala interaktionens maskspel kan möjligtvis förklaras med en klarare roll inom teamet, där rollen individerna spelar inom fältet var starkare etablerade och erkända av de andra i den sociala omgivningen innan villkoren för individen ändrades genom att den blev anställd. En mer tydlig och etablerad roll är lättare för den enskilde individen att spela då alla regler och förväntningar är kartlagda, det vill säga att individens mask är färdig och svår för omgivningen att stöpa om (Goffman 2004:73–80).

*"Jag skulle säga att jag var precis likadan när jag jobbade ideellt som när jag var anställd. Jag märkte i alla fall inget ändrat beteende mot mig av de andra på nationen."*

Här upplever ett antal individer en problematik som främst blev förstärkt av deras omgivning på nationen. De beskriver hur de påbörjat sitt mandat och upplevt att de ideellt aktiva börjat behandla dem annorlunda genom att de distanserat sig och tillskrivit respondenterna egenskaper och drag som tidigare anställda på nationen innehaft. Tvärtom mot de respondenter som upplevde sig säkra och oförändrade i sina interaktioner upplevde vissa respondenter att när de gått från ideellt engagerade till anställda vid en studentnation skedde en förändring i interaktionen. Detta kan bero på att deras roll inte hunnit bli en permanent del av teamet och därför var mer föränderlig och lättpåverkad av omgivningen (Goffman 2004:182–185).

*"Många hade svårt att se mig på samma sätt längre, vissa kunde jag umgås med precis som alltid men majoriteten distanserade sig väldigt mycket och behandlade mig annorlunda. Det var jättekonstigt..."*

Detta har i sin tur påverkat dem så att de upplever att de inte alltid kunde återhämta sig från sitt arbete vilket skapat en känsla av stress kring att inte kunna och inte tillåtas pausa från arbetet. En av respondenterna som upplever detta som ett problem berättar till exempel hur hen medvetet valde att umgås med kretsar utanför nationens medlemmar för att kunna vara sig själv - oberoende av hens arbete. Personen berättar hur de bekanta även här konverserade och fokuserade kring hens arbetsroll på nationen. Detta beskriver de respondenter påverkade av rollosäkerhet som en stark stressfaktor då de upplevde en förlust av sin privata person.

*"Att hela tiden, 24h om dygnet vara en person som jag inte alltid hade ork att vara, för andra... det gjorde mig stressad... jag mådde inte bra av det."*

Stressen sprunget ur denna rollosäkerhet baseras på att individerna i interaktioner upplever att de inte längre själva styr intrycken och vilken mask som ska användas. Vad som skett är en projicering av intryckstyrningen. Där istället för det traditionella sättet individen bestämmer och kontrollerar sina intryck, har omgivningen tagit besiktning och tillskriver individen intryck som denna förväntas upprätthålla och förmedla (Goffman 2004:182–185, Katz & Kahn 1978:80–84). De respondenter som inte upplevde att de kunde bli påtvingad en roll, beskriver även hur, tvärtom från de andra, att deras förhållande med övriga ideellt engagerade inte förändrats alls när de påbörjat sitt mandat och blivit anställd vid nationen.

De beskriver snarare en situationsbunden distansering där de upplevde att det var lätt för dem att varva mellan deras roll som heltidsanställd nationsaktiv och sin privata person. Den situationsbundna distanseringen och enkelheten att varva mellan roller som intervjupersonerna beskriver är ett exempel på en interaktionsritual där individen själv innehar kontroll över sina intryck. (Goffman 2005:5–12) Vad anledningen kan vara till resultatets tydliga uppdelning framkommer dock inte tydligt från deras sida och som tidigare sagt är den enda synliga skillnaden mellan respondenterna hur länge de varit aktiva innan de blev heltidsanställda, något enstaka intervjupersoner reflekterade kring.

*”Det skulle nog kunna ha hjälpt mig lite att vara ideellt aktiv längre... innan jag blev anställd, och inte bara för de praktiska erfarenheterna.”*

Mask- och rollspelet i respondenternas sociala interaktion hade alltså en stor påverkan. Tydligt är dock att de respondenter som hade kontroll över sin intryckstyrning och roll i en interaktion inte upplevde sig lika stressade. De som upplevde en rollosäkerhet och påverkan av omgivningen kände sig däremot betydligt mer stressade.

## 8 Slutsats

Utifrån studien kan slutsatsen dras att de före detta anställda som arbetat för en studentnation vid Lunds Universitet upplever starkt att det inte bara var praktiska arbetsuppgifter och tidsplanering som påverkade stress utan även deras sociala miljö och interaktionen i denna. Denna slutsats och tes styrker och stärks av den tidigare forskning som bedrivits kring socialpsykologisk stress.

Flera olika sociala stressfaktorer redogjordes för i intervjuerna som svar på den första problemformuleringen i studien: *Vilka sociala faktorer upplever heltidsavlönade vid studentnationer inom Lunds Universitet påverkar upplevelsen av stress?* Dock återfanns två gemensamma och framträdande faktorer: respons/feedback samt maskspel. Dessa visade sig vara betydelsefulla i nästan samtliga respondenters socialpsykologiska stressupplevelse. I resultat/analys behandlas dessa två faktorer med hjälp av teorier på ett djupare plan för att besvara den andra problemformuleringen: *På vilka sätt påverkar dessa sociala faktorer individens upplevelse av stress?*

Under denna analys framkom det att respons/feedback påverkade respondenterna starkt, dock skiftade det hur det påverkade respondenterna. Att detta uppkom som en av de starkare gemensamma faktorerna kan förklaras av dess betydelse att skapa en konkret socialitet för de anställda. Med detta menas att både negativ och positiv respons/feedback behövs för att en individ själv ska uppleva att hen har en roll i samhället och det hen gör har en betydelse – avsaknad av detta kan annars skapa en orkeslöshet och meningslöshet som leder till stress och depression. Tillsammans med detta framkom från en del respondenter att negativ respons/feedback inte alltid var något som höll borta orkeslösheten utan snarare upprätthöll den. Detta var när negativ respons/feedback kom från en källa som respondenten uppfattade som oinformerad och sårande snarare än konstruktiv. Här användes två teorier som stödde olika infallsvinklar: Maslach/Leiter som menar att för att motverka stress och förstärka respondenten hjälper endast positiv respons. Men även Asplund som argumenterar för att all respons överhuvudtaget motverkar stress då den figurerar som ett erkännande av personen.

Interaktionen och dess rollspelande visade sig ha olika betydelse för respondenterna och belyser ett intressant faktum i studien; stress uppkommet ur rollosäkerhet. De

respondenter som upplevde sig ha kontroll över sin egen intrycksstyrning upplevde inga problem att byta roller och på så sätt skapa en distans till sitt arbete. Detta bidrog till att dessa respondenter inte kände sig lika stressade under sitt mandat. De övriga intervjupersonerna kände en stor påverkan av bristen i att "vara sin egen person". Vilket tolkats som en rollosäkerhet i interaktionen. Denna rollosäkerhet verkar ha grundat sig i omgivningens omvända påverkan på den roll respondenten önskade inneha. En intressant skillnad mellan dessa var att de som inte upplevde rollosäkerhet hade varit aktiva längre innan de blev anställda, vilket kan kopplas till att de hade en etablerad roll i teamet som gjorde att omgivningen inte tog över intrycksstyrningen. En tänkvärd faktor är att intrycksstyrningens och maskspelandets relevans för den upplevda stressnivån var något som vi stötte på redan i kapitlet som berörde tidigare forskning. Detta skapar ytterligare relevans för denna faktors betydelse för den upplevda stressupplevelsen.

Sammanfattningsvis kan slutsatsen dras att sociala faktorer har varit starkt påverkande gällande både förminskade och förstärkande av stress, något som indikerats tydligt av den tidigare forskningen. De faktorer som uppkommit har varit signifikanta för samtliga intervjupersoner på olika sätt men efter denna studie hade det varit mycket intressant att i en kvantitativ studie testa de resultat som kommit fram för att se om den sociala strukturen som påverkat respondenternas stressupplevelse är gemensam för nationernas anställda. En mer generaliserbar tes skulle i så fall kunna hjälpa nationerna motverka att dess anställda upplever den nivå av stress som respondenterna och även tidigare forskning menar existerar genom starkare fokus på de sociala faktorer som påverkar.

## 9 Referenser

### Tryckta källor

- Allvin, Michael (2006). *"Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet."* 1. uppl. Malmö: Liber
- Alvesson, Mats (1989). *"Sociala störningar av självet: om den narcissistiska karaktärsstörningens utbredning."* Lund: Studentlitteratur
- Asplund, Johan (1987). *"Det sociala livets elementära former."* Göteborg: Korpen
- Bourdieu, Pierre (1999). *"Praktiskt förnuft: bidrag till en handlingsteori."* Göteborg: Daidalos
- Dalen, Monica (2008). *"Intervju som metod."* 1. uppl. Malmö: Gleerups utbildning
- Denscombe, Martyn (2009). *"Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna."* 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Engdahl, Emma (2009). *"Konsten att vara sig själv."* 1. uppl. Malmö: Liber
- Goffman, Erving (2005[1967]). *"Interaction ritual: essays in face-to-face behavior."* New Brunswick, N.J.: Aldine Transaction
- Goffman, Erving (2004). *"Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik."* [Nytt utg.] Stockholm: Prisma
- Habermann, Ulla (2007). *"En postmoderne helgen?: om motiver til frivillighed."* [Redigeret og opdateret udg.] København: Museum Tusulanums Forlag
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). *"The social psychology of organizations."* 2. ed. New York: Wiley
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *"Den kvalitativa forskningsintervjun."* 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Maslach, Christina (1998). *"Utbränd: en bok om omsorgens pris."* 1. pocketutg. Stockholm: Natur och kultur
- Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (1999). *"Sanningen om utbrändhet: hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det."* Stockholm: Natur och kultur
- Svedberg, Lars, Jegermalm, Magnus & Essen, Johan von (2010). *"Svenskarnas engagemang är större än någonsin: insatser i och utanför föreningslivet: [rapport till Regeringskansliet]."* Stockholm: Ersta Sköndal högskola
- Corbin, Juliet M. & Strauss, Anselm L. (2008). *"Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory."* 3. ed. Thousand Oaks: SAGE
- Thompson, Paul & McHugh, David (2009). *"Att arbeta i organisationer: ett kritiskt perspektiv på organisation och arbete."* 1. uppl. Malmö: Liber

Weman-Josefsson, Karin & Berggren, Tomas (2013). *"Psykosocial arbetsmiljö och hälsa."*  
1. uppl. Lund: Studentlitteratur

### Elektroniska källor

Lundagård 2011a *"Pressen hög för studentlivets toppar"* hämtad 2014-03-23 från  
<http://lundagard.se/2011/05/02/pressen-hog-for-studentlivets-toppar/>

Lundagård 2011b *"Man är på gränsen hela tiden"* hämtad 2014-03-23 från  
<http://lundagard.se/2011/05/02/man-ar-pa-gransen-hela-tiden/>

Regeringskansliet, 2010 *"Kårobligatoriet avskaffas 1 juli 2010"* hämtad 2014-03-02 från  
<http://www.government.se/sb/d/11248/a/121230>

Skatteverket, 2014 *"Ideella föreningar"* hämtad 2014-02-01 från  
<https://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/foreningar/ideellaforeningar.4.6a6688231259309ff1f800028215.html>

Socialstyrelsen. 2009 *"Folkhälsorapport 2009"* hämtad 2014-03-21 från  
<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8495/2009-126-71.pdf>

Statistiska Centralbyrån 2006 *"Det ideella arbetet mer vardagsnära"* hämtad 2014-03-23  
från [http://www.scb.se/Grupp/Valfard/BE0801\\_2006K02\\_TI\\_07\\_A05ST0602.pdf](http://www.scb.se/Grupp/Valfard/BE0801_2006K02_TI_07_A05ST0602.pdf)

Studentlund, 2010 *"Nationer"* hämtad 2014-03-01 från <http://studentlund.se/nationer/>

## 10 Bilaga (Intervjuguide)

Semistrukturerad intervjuguide där följdfrågor baseras på vad respondenten säger, dock finns frågor som ämnar öppna upp för att behandla problemformuleringen.

- Hur länge hade du jobbat ideellt innan du blev anställd av nationen?
- Förändrades någonting när du gick från ideellt engagerad till anställd?
- Hur såg de sociala relationerna ut på nationen när du arbetade där?
- Bestod ditt arbete av både praktiska och sociala arbetsuppgifter?
- Kände du dig någon gång under mandatet stressad?
- Varför kände du dig stressad?
- Vad hjälpte dig känna dig mindre stressad?
- Hur såg ditt förhållande ut till dina kollegor?
- Kunde du distansera dig från ditt arbete under ditt mandat?
- Hur förhåller du dig till ditt mandat idag?

Teman: Stress, Social Miljö, Praktisk eller socialpsykologisk stress.