



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

***Samband mellan work locus of control,
perceived organizational support och
arbetsrelaterad stress***

Anna Annerstedt & Malin Fremling

Kandidatuppsats (15 hp)
HT 2014

Handledare: Öyvind Jörgensen

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka hur två faktorer, *work locus of control* (WLOC) och *perceived organizational support* (POS), är relaterade till arbetsrelaterad stress samt att även undersöka en eventuell interaktionseffekt mellan WLOC och POS på stress. Dessa variabler mättes i en survey som delades ut via mail och Facebook ($n=100$). Resultaten bekräftade att det finns ett samband mellan både WLOC och stress såväl som mellan POS och stress, båda faktorerna ger ett unikt bidrag till modellen för att kunna predicera stress. Det fanns däremot ingen interaktionseffekt för WLOC och POS på stress. Resultatens betydelse diskuterades i förhållande till tidigare teorier och forskningsfynd, och tankar kring framtida forskning presenterades.

Nyckelord: Work locus of control, perceived organizational support, arbetsrelaterad stress

Abstract

The purpose of this study was to examine how two factors, *work locus of control* (WLOC) and *perceived organizational support* (POS), are related to work related stress and also to investigate the possibility of an interaction effect between WLOC and POS on stress. These variables were measured in a survey, which was distributed via email and Facebook ($n=100$). The results confirmed a relationship between both WLOC and stress as well as between POS and stress, both factors contribute to the models ability to predict stress. There was however no interaction effect between WLOC and POS on stress. The meaning of the results was discussed in relation to other theories and research findings and thoughts about future research were presented.

Keywords: Work locus of control, perceived organizational support, work-related stress

Introduktion

Inledning

Arbetsrelaterad stress är något som i dag drabbar många människor. Sjukskrivningstalen för stressrelaterade sjukdomar påverkar både samhälle, organisationer och individer i stor utsträckning. Konsekvenserna av stress blir dyra för samhället när individer går från att vara arbetsföra och produktiva till att vara sjuka och stå utanför arbetslivet. För en organisation kan hög stress hos de anställda bland annat leda till produktionsbortfall, lägre motivation, sjukfrånvaro och ökad personalomsättning. För individen kan stress få både fysiska-, beteendemässiga- och psykologiska konsekvenser (Landy & Conte, 2013). Trots att forskningen har hjälpt till att skapa en större förståelse kring fenomenet stress så fortsätter stress att vara ett högaktuellt ämne. Det finns olika sätt att se på stress, dels som ett stimuli i form av en stressor men man kan även se på stress som en tolkning. Individens egen tolkning och värdering av en händelse kallas *appraisal* (Lazarus & Folkman, 1984). Appraisal innebär att individen gör en slags utvärdering av en situation, och refererar till den enskildes subjektiva tolkning av situationen. Det är alltså inte hur många stressande element som finns i omgivningen som enskilt avgör stressnivån utan snarare individens bedömning av situationen och sin egen kapacitet att hantera den. Närvaron av ett visst antal av stressorer och den anställdes exponering för dessa skulle kunna vara ett relativt objektiva mått på hur stressande en arbetsplats är. Men att mäta antalet stressorer talar dock inte om för oss vilken grad av stress som den anställde upplever sig ha. Även om alla individer på en arbetsplats skulle utsättas för exakt samma stressorer skulle deras skattning av den nivå av stress de upplever sannolikt inte vara densamma för alla individer. Intresset i denna uppsats riktas av denna anledning mot att mäta den subjektiva tolkningen av stress.

Eftersom stress på arbetsplatsen kan härledas både till stressorer som kommer från organisation och arbete såväl som från individuella skillnader i motståndskraft mot stress, fann vi det intressant att undersöka faktorer som representerar båda dessa kategorier. Forskning har visat att *kontroll* och *stöd* är viktiga faktorer när man undersöker stressupplevelser. Graden av upplevd

kontroll samt upplevt stöd på arbetsplatsen bidrar till att forma individens värdering av sin arbetsrelaterade stress (Karasek & Theorell, 1990). Känslan av kontroll är en individfaktor och det finns en stor skillnad mellan människor om huruvida de generellt känner att de själv påverkar i vilken riktning deras liv utvecklas eller om de känner sig som offer för yttre omständigheter som de inte kan påverka. I arbetsmanter benämns denna känsla av egen kontroll som *work locus of control* (fortsättningsvis "WLOC") (Tong & Wang, 2012). Att söka stöd är en vanlig copingmekanism som många använder sig av i utmanande och svåra situationer. Den upplevda känslan av stöd kan ha en stressreducerande effekt (Lazarus & Folkman, 1984). Forskning har visat att det stöd som anställda känner att de får från sin organisation, *percieved organizational support* (fortsättningsvis "POS") har betydande effekter på produktivitet och trivsel på arbetsplatsen (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Denna uppsats har inspirerats av frågor kring den specifika typ av kontroll och stöd som WLOC och POS utgör och hur dessa faktorer förhåller sig till individers upplevda grad av arbetsrelaterad stress.

Arbetsrelaterad stress

Det finns flera typer av stress till följd av arbete. Olika organisatoriska processer och strukturer kan leda till stress, särskilda aspekter av ett arbete eller vissa typer av arbetsuppgifter kan upplevas som stressande på olika sätt (Harrington, 2013).

Redan på 1960-talet presenterade Kahn en teori om hur den roll som individen spelar i en organisation kan skapa stress på olika sätt. Hans modell för rollstress presenterade de olika koncepten; *role conflict*, *role ambiguity* och *role overload* (Kahn, 1964). Role conflict uppstår när olika arbetsroller medför krav som är motstridiga. Individen tvingas sätta två krav mot varandra och har svårt att uppfylla det ena utan att prioritera ned det andra. Denna konflikt kan lätt leda till stress enligt Kahn. När en person inte har en tydlig bild av vad som förväntas av hen eller är osäker på vad som ska göras på arbetet så uppstår role ambiguity. Denna otydlighet kan gälla både vilka arbetsuppgifter och ansvarsområden som ingår i en roll så väl som hur olika uppgifter ska utföras eller vilka prestationsmål som ska

uppnås (Kahn, 1964). Enligt Mullins (2013) så är det vanligt att role ambiguity uppstår i organisationer som förändras ofta eller som en effekt av brist på formella arbetsbeskrivningar. Den anställde saknar en tydlig och övergripande bild av sin arbetsroll, dess definition och avgränsningar.

Role overload kan delas in i kvantitativ- och kvalitativ överbelastning (Harrington, 2013). Den kvantitativa överbelastningen kallas även arbetsöverbelastning och innebär att man har för många arbetsuppgifter för att kunna hantera dem alla. En vanlig konsekvens av kvantitativ arbetsbelastning är att arbetstagaren arbetar fler timmar för att hinna med. Långa arbetsdagar ökar i sin tur på stressen och dess påföljande effekter ännu mer (Landy & Conte, 2013). Om den anställde har för många olika typer av roller att fylla i sitt arbete så kan detta leda till en kvalitativ överbelastning (Harrington, 2013).

Förutom de olika typerna av rollstress så har även andra faktorer identifierats som viktiga, bakomliggande orsaker till arbetsrelaterad stress. En av dessa faktorer är graden av upplevd kontroll som en anställd har över sin arbetssituation (Karasek, 1979). Karaseks Krav- och Kontroll modell (demand-control model) är en av de mest studerade modellerna för arbetsrelaterad stress (Kain & Jex, 2010). Modellen som Karasek (1979) presenterade beskriver hur interaktionen mellan de krav man har på arbetet och den handlingsfrihet man har är kopplade till graden av stress som man upplever. Krav- och kontrollmodellen introducerade tanken om hur betydelsefullt samspelet mellan arbetskraven och utrymmet för egna beslut och handlingsfrihet är. Modellen beskriver två nivåer av psykologiska krav på arbetet, arbeten med låg påfrestning och arbeten med hög påfrestning. Graden av påfrestning ökar i takt med arbetskraven. Till detta läggs sedan graden av kontroll som kan variera från låg till hög. Enligt modellen är den arbetare som är allra mest utsatt för stress den som har ett arbete som medför hög påfrestning men har låg kontroll, alltså höga jobbkrav men liten möjlighet att påverka sitt arbete. Ett arbete med höga krav och hög kontroll betecknas av Karasek som ett aktivt jobb medan ett arbete med låga krav och låg kontroll betecknas som ett passivt jobb. Karasek menar också att arbetsstressen inte nödvändigtvis är högst hos den person som har de högsta arbetskraven. En hög grad av handlingsfrihet och möjlighet att påverka sitt

arbete kan väga upp höga arbetskrav. Modellen utvecklades sedan av Karasek och Theorell till att även inkludera stöd, Krav-kontroll-stöd modellen. I denna modell tar man även hänsyn till betydelsen av stöd för att minska stress. Stöd kan visa sig i form av den förståelse, omsorg, hjälp och support som arbetstagaren upplever att arbetsgivaren ger. En låg grad av stöd bidrar till att öka stressen medan en hög grad av stöd kan hjälpa till att minska uppkomsten av stress. Enligt krav-kontroll-stöd modellen skulle den optimala kombinationen för att reducera arbetsrelaterad stress således vara ett arbete med lägre krav, hög kontroll och en hög grad av stöd (Karasek & Theorell, 1990).

Den subjektiva tolkningen av stress. Intresset för att undersöka stress som en tolkning väcktes när man vid experiment försökte urskilja särskilt stresståligen individer. Under dessa experiment visade det sig att de personer som testades reagerade olika då de presenterades för samma typ av stressor. Graden av upplevd stress varierade mellan individerna trots att de utsattes för exakt samma stimuli i exakt samma kontext (Lazarus & Eriksen, 1952). Lazarus drog slutsatsen att för att kunna avgöra förhållandet mellan en stressor och stressreaktionen den skapar så måste man ta hänsyn till de individuella skillnader som finns mellan olika personer. Istället för att se stressorn och stressreaktionen som en direkt stimulus-respons modell så inkluderade man organismen vilket skapar en klassisk kognitiv stimuli-organism-respons modell där organismen/individen och dess specifika karaktäristika blir en moderator som påverkar styrkan i relationen mellan stimuli och respons. Enligt Lazarus och Folkman (1984) så ligger nyckeln till den subjektiva tolkningen av stressorn i den kognitiva utvärdering, *cognitive appraisal*, som individen gör.

Cognitive appraisal kan beskrivas som en utvärderande process där individen klargör för sig själv hur viktig en händelse är i förhållande till det egna välbefinnandet. Appraisal skapas genom att individen uppfattar olika stimuli i omgivningen och perceptionen skapar en process som bearbetar händelsen eller objektet. I denna process vägs också personens egna erfarenheter, mål, motivation och personliga resurser in. Utvärderingsprocessen kan uppstå aktivt och vara medveten men det kan också vara en

omedveten process baserad på intuition och automatiskt tänkande (Lazarus & Folkman, 1984).

Det första steget i utvärderingsprocessen kallas *primary appraisal* och den innefattar individens uppfattning av en situation eller händelse och vilka krav som denna medför (Holt et al., 2012).

Secondary appraisal är det andra steget i den kognitiva utvärderingen. Individen utvärderar här om den har de resurser som krävs för att hantera den uppkomna situationen (Harrington, 2013). Ju mer relevans som tillskrivits händelsen i *primary appraisal* desto större tenderar stressen att bli om individen upplever att den saknar förmåga eller möjlighet att lösa situationen. I en studie av Corah och Boffa (1970) fann man även att graden av stress ökar ju mindre kontroll över stressorn som man upplever sig ha.

Ett tredje steg tillkommer ofta i den kognitiva värderingen som kallas för *stress reappraisal*. Lazarus och Folkman (1984) beskriver hur en omprövning av den tidigare värderingen kan inträffa om ny information framkommer eller om individen känner att hen exempelvis har överskattat svårighetsgraden i situationen eller om individen helt enkelt hittar ett effektivt sätt att hantera händelsen.

Forskning har även undersökt om könstillhörighet har någon påverkan på appraisal. Tamres, Janicki och Helgeson, (2002) genomförde en metaanalys av tjugosex olika studier och i sjutton av dessa studier kunde man se att när män och kvinnor utsattes för samma stressor rapporterade kvinnorna en högre stressnivå än männen. Detta var speciellt tydligt i de fall där stressorn var relaterad till prestation.

Det finns många olika faktorer som påverkar varför individer reagerar olika inför samma stressor och varför en person inte blir stressad alls i en situation men en annan person upplever samma situation som stressande i hög grad. Att identifiera vilka dessa individuella olikheter är har inspirerat till många olika studier i ämnet. Faktorer som självkänsla, self-efficacy, locus of control, hardiness och typ A personlighet har konstaterats ha stor betydelse för vilken tålighet eller känslighet för stress som individen visar sig ha (Landy & Conte, 2012). De olika dimensionerna i individens

personlighet kan också till viss del förklara varför upplevelsen av stress är olika (Harrington, 2013).

Work locus of control

WLOC grundar sig i begreppet locus of control (LOC) som först utvecklades av Rotter som en del i (1966). LOC är en individfaktor (Landy & Conte, 2013), och handlar om i vilken grad en individ uppfattar att erhållna belöningar har sin grund i personens eget beteende, eller om dessa belöningar beror på andra yttre faktorer och alltså är oberoende av personen själv. Människor kan delas in i två kategorier i detta avseende. Personer med extern LOC betraktar en händelse och belöning som beroende på turen, slumpen, ödet eller andra människors beteenden. Personer med intern LOC betraktar samma händelse eller belöning som resultatet av hans eller hennes egna handlingar (Rotter, 1966). Ett exempel kan vara sättet på vilket en individ förklarar varför hon inte fick jobbet efter en arbetsintervju. En person med extern LOC kan säga att frågorna var otydligt ställda eller irrelevanta, eller att det kändes som att intervjuaren redan bestämt sig för någon annan. Personen med intern LOC kan istället förklara det hela med att hon inte besatt rätt kompetens, och därför inte fick jobbet. För en person med intern LOC tenderar alltså förklaringen oftare ligga inom individen.

Begreppet LOC, som har fått ett mycket stort genomslag i den psykologiska forskningen (Lefcourt, 1992), mäts i Rotters I-E (internal-external) scale (1966). Detta test är ett relativt brett mätinstrument. Rotter (1975) menade emellertid på ett tidigt stadium att LOC, just till följd av sin bredd, endast kan ge mer allmänna prediktioner vad gäller beteenden. Med mer domänspecifika instrument – alltså test som skapats att passa särskilda situationer och sammanhang – kan mer precisa prediktioner av mänskligt beteende göras. Rotter menade därför att sådana test borde utvecklas. I en arbetsrelaterad kontext kom LOC att vidareutvecklats av Spector i form av WLOC med åtföljande test, Work locus of control scale (WLOCS) (1988). Grunden för detta var att relationen mellan I-E scale hade visat sig vara tämligen svag (Spector, 1988). WLOC handlar om i vilken utsträckning människor attribuerar belöningar på jobbet till det egna beteendet (Wang, Bowling & Eschleman, 2010). Det har undersökts huruvida WLOC bättre

förklarar arbetsrelaterade beteenden än det ursprungliga måttet LOC. I en metaanalys befanns WLOC utgöra ett bättre mått än det generella testet när det gäller t ex arbetstillfredsställelse och utbrändhet (Wang et al., 2010). Att WLOC bättre predicerar arbetsrelaterat beteende har också visats avseende arbetsprestation (Blau, 1993).

Det finns flera tänkbara förklaringar till varför personer med olika typer av WLOC agerar olika i arbetssammanhang. En första förklaring kan enligt Wang, Bowling och Eschleman (2010) härledas ur Judge, Locke och Durhams begrepp *core self-evaluations* (1997) som beskriver hur människor bedömer sin kompetens, sina färdigheter och sitt eget värde där LOC ingår som en del i begreppet (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005). Individer med positiva core self-evaluations (alltså människor som bland annat har en intern WLOC) uppfattar sin arbetsmiljö på ett mer positivt sätt (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) vilket i sig kan göra att de betar sig på ett särskilt sätt. De bär med sig en särskild positiv grundinställning som gör att de hanterar och uppfattar situationer, händelser och människor på ett särskilt sätt. En annan förklaring kan vara kopplad till sättet att uppfatta belöningar i arbetet. Tong och Wang (2012) föreslår att individer med extern WLOC har svårt att förutse hur och om deras beteenden kommer att belönas och att de därför inte ställer upp mål för sig själva att prestera bättre. Att personer med intern LOC generellt sett sätter upp svårare mål och att de håller fast vid dessa mål i större utsträckning än personer med extern LOC (Hollenbeck, Williams & Klein, 1989) kan vidare enligt Wang, Bowling och Eschleman (2010) leda till att de förstnämnda presterar bättre i arbetssammanhang. Slutligen menar Spector (1982) att eftersom personer med intern LOC anser sig ha möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter så kommer de också att göra detta vilket i sin tur har betydelse för arbetsmotivation, arbetsprestation och arbetstillfredsställelse.

Perceived organizational support

Begreppet POS skapades av Eisenberger, Huntington, Hutchison och Sowa (1986). POS handlar om individens uppfattning om huruvida organisationen han eller hon verkar i värderar personens bidrag till

densamma och bryr sig om hans eller hennes välbefinnande. Att organisationen har denna inställning kan för individen visa sig i form av belöningar såsom lön och befordringar (Eisenberger et al., 1986) samt i att organisationen bryr sig om personens socioemotionella välbefinnande, vilket kan ta sig uttryck i exempelvis i organisationens policys för ledighet och liknande (Worley, Fuqua & Hellman, 2009).). I en metaanalys identifierade Rhoades och Eisenberger (2002) tre huvudfaktorer som grundar POS: rättvis behandling, stöd från chefen/cheferna samt belöningar och arbetsförhållanden. Uppfattar sig individen som stöttad av sin organisation kommer han eller hon generellt sett värdera sin organisation högre vilket innebär att han eller hon kommer att vara villig att bidra starkare till organisationens mål (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010). Det är av vikt att känna till vilka faktorer som skapar POS eftersom organisationen då kan införa policys och rutiner som påverkar de anställdas POS i positiv riktning (Zhang, Farh & Wang, 2012).

Den övervägande delen av forskningen kring POS bygger på *social exchange theory* (Yu & Frenkel, 2013) som handlar om olika typer av interaktioner mellan två parter. Dessa interaktioner leder till en upplevd känsla av förpliktelse (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001) som i sin tur kan skapa ett högkvalitativt förhållande mellan de två (Cropanzano & Mitchell, 2005). Denna upplevda förpliktelse har sin grund i en reciprocitetsnorm (Eisenberger et al., 2001), vilken bygger på tanken att om en part behandlar en annan på ett bra sätt så kommer denne känna en förpliktelse att behandla den andre lika väl (Gouldner, 1960). Forskning visar att vi varierar i vår acceptans av denna reciprocitetsnorm. Ju högre grad av acceptans för denna från en anställds sida desto starkare blir förhållandet mellan högt POS och personens villighet att bidra starkare till organisationens mål (Eisenberger et al., 2001).

När individen uppfattar sig vara stöttad av sin organisation kommer denne att skapa en positiv attityd gentemot densamma och utföra sitt arbete på ett bättre sätt. Vid bristande upplevt stöd kommer personen istället skapa negativa attityder och inte anstränga sig i arbetet, vilket kan leda till sämre prestationer (Cullen, Edwards, Camron Casper & Gue, 2014). POS har visat sig vara relaterat till arbetstillfredsställelse (Eisenberger, Cummings,

Armeli & Lynch, 1997; Hochwarter, Kacmar, Perrewé & Johnson, 2003), arbetsprestation (Hochwarter et al., 2003), reducerad frånvaro (Eisenberger et al., 1986), arbetstillfredsställelse (Stamper & Johlke, 2003), samvetsgrannhet när det gäller att utföra arbetsuppgifter, hängivenhet och innovationsskapande (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990), lägre intention att lämna sitt arbete och *organizational citizenship behavior* (Shore & Wayne, 1993; Wayne, Shore & Liden, 1997). Med *organizational citizenship behavior* avses uppvisandet av positiva beteenden på arbetsplatsen som generellt sett inte förväntas av den anställde och som inte kan sägas ingå i arbetsbeskrivningen för den aktuella anställningen (Organ & Ryan, 1995). Sammanfattningsvis kan sägas att forskningen kring POS visar vikten av hur organisationen agerar i förhållande till sina anställda. En organisation som satsar på att stötta medarbetarna ökar sina möjligheter att få mer nöjda, högpresterande, samvetsgranna anställda som i större utsträckning stannar kvar i sina nuvarande positioner.

Tidigare forskning om stress i relation till work locus of control och perceived organizational support

Stress och work locus of control. Ett antal studier har undersökt relationen mellan WLOC och stress. Muhonen och Torkelson (2004) fann i en svensk studie att personer med extern WLOC rapporterade högre stressnivåer än personer med intern WLOC. Lu, Kao, Cooper och Spector (2000) rapporterade att människor med intern WLOC tenderar att uppleva en lägre stressnivå på jobbet. Spector och O'Connell (1994) fann också en korrelation mellan WLOC och olika typer av upplevda stressorer, där personer med intern WLOC uppgav sig uppfatta stressorer på arbetet i lägre utsträckning än de med extern WLOC. Liknande resultat har framkommit beträffande LOC och stress (Glazer, Stetz & Izso, 2004; Spector, 1986) vilket bör tyda på att det är liknande eller samma mekanismer som ligger bakom varför dessa båda begrepp kommer behandlas i det närmaste synonymt i resten av detta avsnitt.

Så som beskrivits tidigare i denna uppsats har personer med intern LOC en tro att det som händer åtminstone delvis är beroende av deras egna beteenden eftersom de upplever sig vara i kontroll över sin omgivande miljö

och händelser i densamma. Det har visat sig att vad som skiljer personer med intern LOC från de med extern LOC är deras utvärdering av situationen och deras åtföljande copingstrategi (Parkes, 1984). När en individ har intern LOC och samtidigt har verklig kontroll över situationen ökar hans eller hennes möjligheter att förändra och påverka stressorer i omgivningen (Daniels & Guppy, 1994), dvs. att utöva så kallad problemfokuserad coping enligt Folkman och Lazarus (1980) terminologi. Personer med intern LOC är predisponerade att försöka få kontroll över sin tillvaro på arbetet (Ng, Sorensen & Eby, 2006) vilket kan vara en förklaring till denna copingstrategi.

Stress och perceived organizational support. Även POS har studerats i förhållande till stress. Forskningen har visat att det finns stöd för ett direkt samband mellan POS och stress, men även att POS har en modererande roll i förhållandet stress och andra arbetsrelaterade utgångar. När det först gäller POS direkta relation till stress har det visat sig att POS har ett starkt samband med *role stress* (Jones, Flynn & Kelloway, 1995; Luxmi & Yodav, 2011; Stamper & Johlke, 2003). Det har också visat sig att det finns en klar relation mellan POS och andra stressorer och symptom på stress såsom arbetsbörda, depressiva symptom och somatiska problem (Richardson, Yang, Vandenberg, DeJoy & Wilson, 2008). POS är också relaterat till stressrelaterade variabler som generell utmattning och utbrändhet (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997).

Stöd för POS som modererande variabel har också befunnits föreligga i flera studier. POS modererar förhållandet mellan stress och *organizational citizenship behavior* (Jain, Giga & Cooper, 2013) mellan role ambiguity och arbetstillfredsställelse, och mellan role conflict och intentionen att stanna kvar i tjänst (Stamper & Johlke, 2003).

POS förefaller alltså ha en stark relation till stress på olika sätt. En förklaring till detta kan vara att POS minskar de psykiska och fysiska reaktionerna på stressorer eftersom den anställde är av uppfattningen att organisationen – om stödet upplevs som högt – kommer erbjuda hjälp och stöd när kraven på jobbet upplevs som för höga (George, Reed, Ballard, Colin & Fielding, 1993).

Stress, work locus of control och perceived organizational

support. WLOC och POS har alltså starka relationer till stress. Det handlar om två olika typer av faktorer som var för sig kan bidra till att förklara uppkomsten av stress. Faktorena är intressanta av främst två anledningar. För det första eftersom de representerar två olika synsätt när det gäller att förklara mekanismerna bakom uppkomsten av stress, och hur denna process kan påverkas. WLOC är en individfaktor, där förklaringen alltså ligger *inom* individen. Organisationen kan endast i mindre utsträckning påverka en persons WLOC. POS däremot är en *yttre* faktor, som organisationen – vilket ligger i sakens natur – har stor möjlighet påverka. Uppkomsten av stress förklaras alltså med en yttre variabel när man fokuserar på POS. En annan anledning till att variablerna WLOC och POS är intressanta är att det finns en klar koppling mellan kontroll, stöd och uppkomsten av stress (jämför Karaseks och Theorells krav-kontroll-stödmodell, 1990). Denna relation är noga studerad i en rad kontexter. Få studier har dock samtidigt undersökt just WLOC och POS, som alltså är två mer specifika kontroll- och stödmått, i relation till stress.

POS och WLOC som *samverkande* variabler i olika sammanhang har inte heller studerats i någon större utsträckning. Aubé, Rousseau och Morin (2007) har emellertid undersökt huruvida WLOC verkar som en modererande variabel i relationen mellan POS och organisatorisk hängivenhet, och har kommit fram till att så är fallet. Detta kan enligt Aubé et al. förklaras med att personer med intern WLOC upplever sig vara i kontroll över sin arbetssituation, och därför inte är lika beroende av en stöttande organisation när det gäller deras organisatoriska hängivenhet. Detta resonemang kan i visst mått överföras till arbetsrelaterad stress. WLOC bör alltså ha en modererande effekt på förhållandet mellan POS och stress eftersom individ är mindre känslig för närvaron eller frånvaron av organisatoriskt stöd när han eller hon upplever sig vara i kontroll över sin arbetssituation. Denna studie kommer därför även titta på den eventuella modererande effekten av WLOC på relationen mellan POS och stress.

Syfte

Denna uppsats syftar till att utreda tre saker. *För det första* undersöker den om det finns ett samband mellan det stöd en arbetstagare uppfattar sig ha från sin organisation som helhet, POS, och graden av arbetsrelaterad stress. Ett negativt samband mellan POS och stress skulle kunna tala för att en organisation som vill reducera stressen hos sina anställda bör satsa på att skapa ett stöttande klimat för dessa. Uppsatsen undersöker *för det andra* om det finns ett samband mellan WLOC och graden av arbetsrelaterad stress med förväntning om att intern WLOC kommer korrelera med lägre grad av stress, och att extern WLOC är relaterad till högre grad av stress. Om ett sådant samband befins föreligga kan denna uppsats bidra till kunskapsbildningen om relationen mellan individfaktorer och stress. *För det tredje* undersöker uppsatsen om det finns en interaktionseffekt mellan WLOC och POS på arbetsrelaterad stress med förväntningen att personer som har mer extern WLOC i kombination med lågt POS kommer att rapportera högst stressnivå. Studien gör dock inga anspråk på att dra slutsatser om kausala samband utan avser endast att testa korrelation.

H.1: Ju högre grad av POS en individ upplever desto lägre upplevd grad av arbetsrelaterad stress.

H.2: Ju högre grad av intern WLOC en individ har desto lägre upplevd grad av arbetsrelaterad stress.

H.3: Graden av WLOC påverkar styrkan i sambandet mellan POS och arbetsrelaterad stress. Kombinationen mer extern WLOC och lågt POS leder till högre upplevd grad av arbetsrelaterad stress.

Metod

Deltagare

Den studerade populationen utgjordes av arbetstagare i allmänhet och riktades inte mot någon speciell branch eller yrkestillhörighet. Deltagarna ($n = 100$) rekryterades via Facebook eller via mail. Endast

yrkesverksamma personer som uppgav sig ha en anställning på minst deltid fick delta. Uteslutna var alltså egenföretagare och personer som av någon anledning inte var i tjänst (på grund av exempelvis föräldraledighet eller liknande). Av de som deltog var 43% män och 57% kvinnor. Deltagarnas ålder varierade mellan 24 och 65 år, där medelvärdet var 42,1 år (SD=10,9). En person besvarade inte frågan om ålder. I snitt hade respondenterna innehaft sin nuvarande tjänst under 6,7 år. Av de som svarade hade 28% en chefsposition. Chefsposition definierades i studien som att personen hade ”ansvar för en viss typ av verksamhet, process eller personalgruppering, avdelning eller enhet”. 44% av respondenterna jobbade på arbetsplatser med mer än 50 anställda.

Av respondenterna uppgav 81% att de arbetade heltid, 14% att de arbetade deltid (50% eller mer) samt 4% att de arbetade deltid (mindre än 50%). En svarade inte på frågan.

Material

I studien står tre variabler i fokus, WLOC, POS samt stress. För de två första finns väl etablerade mätinstrument. När det gäller det sistnämnda uppstod betydliga svårigheter i att finna ett bra test. Slutligen valdes Perceived Stress Scale men där vissa revideringar gjordes. Här följer en genomgång av de tre mätinstrument som tillsammans utgjorde grunden för surveyen.

Work Locus of Control Scale (WLOCS) (Spector, 1988). Testet består av 16 frågor som besvaras på en 6-gradig likertskala från 1 (”tar helt avstånd”) till 6 (”instämmer helt”). Minsta poäng är 16 och högsta är 96 där höga poäng indikerar extern WLOC. Ett exempel på ett påstående i testet är ”Befordringar ges till anställda som presterar bra på jobbet”.

Testet översattes från engelska till svenska av båda uppsatsförfattarna var för sig, varefter översättningarna jämfördes och en gemensam översättning överenskoms.

Mätinstrumentet har visat sig ha hög test-retest reliabilitet (Draves, Kieffer & Kristo, 2007), och har använts frekvent i forskning (Spector, 2008).

När det gäller klassificeringen av intern och extern WLOC kan diskussionen beträffande LOC tjäna som stöd för hur denna ska ske. Intern och extern LOC kan operationaliseras på i huvudsak två sätt. Antingen delas deltagarna in i subgrupper, dvs. som externa, interna eller ingetdera alternativt i två stora grupper där gränsen mellan dem går vid medelvärdet för gruppen, eller betraktas begreppet som en kontinuerlig variabel på en skala från hög intern LOC till en hög extern LOC (Renn & Vandenberg, 1991). Det sistnämnda synsättet rekommenderas av Renn och Vandenberg. Orsakerna till detta är bland annat att det förstnämnda sättet minskar den statistiska poweren till följd av samplets reducerade storlek, och att en mängd intressant information kastas bort om man väljer att utesluta en eventuell mittengrupp som är varken tydligt intern eller extern. Detta är bakgrunden till varför WLOC behandlas som en kontinuerlig variabel i denna uppsats.

8-item Survey of Perceived Organizational Support (SPOS8) (Eisenberger et al., 1986). SPOS8 skattas på en 7-gradig likertskala från 0 ("tar helt avstånd") till 6 ("instämmer helt"). Eftersom testet bara finns tillgängligt på engelska översattes det först av båda uppsatsförfattarna var för sig, varefter översättningarna jämfördes och en gemensam översättning överenskomms. Ett exempel på ett påstående för deltagaren att ta ställning till är "Organisationen jag arbetar för värdesätter mitt bidrag till dess framgång". Höga poäng indikerar att individen bedömer stödet från organisationen som högt. Högsta poäng är 48 och lägsta är 0.

Test för att mäta POS finns i flera versioner, där skillnaden är antalet påståenden respondenten har att ta ställning till. Det har visat sig att de olika versionerna av testet har hög intern reliabilitet och validitet (Eisenberg et al., 1986; Eisenberger et al., 1990; Eisenberger, Armeli & Lynch, 1999; Shore & Tetrick, 1991). I denna studie användes versionen med 8 items.

Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). PSS består av 10 frågor och mäts på en femgradig likertskala från 1 ("aldrig") till 5 ("mycket ofta"). Ett exempel på en fråga är "Under den senaste månaden hur ofta har du känt dig säker på din förmåga att hantera problem på din arbetsplats?". Höga poäng indikerar högre stressnivåer. Högsta poäng är 50 och lägsta är 10.

PSS är det mest använda testet för mätning av upplevd stress (Andreou et al., 2011). Det har visat sig ha god validitet och reliabilitet (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Cohen & Williamson, 1988; Mitchell, Crane & Kim, 2008; Karam et al., 2012). Testet utvecklades av Cohen, Kamarck och Mermelstein (1983), och mäter den grad i vilken respondenten uppfattar situationer i hans eller hennes liv som stressande, eller med Cohens ord ”unpredictable, uncontrollable, and overloading” (1983, s. 387).

En svensk översättning av PSS användes i studien. Denna översättning har visat sig ha god intern reliabilitet och konstruktvaliditet (Nordin & Nordin, 2013). De ursprungliga frågorna användes men med ett tillägg i syfte att få deltagaren att knyta den eventuella stressupplevelsen till sitt arbete. Ett exempel på detta är fråga 27 i surveyn: ”Under den senaste månaden hur ofta har Du varit upprörd över någonting som hände oväntat *på jobbet?*” där det kursiva är det som lades till.

Procedur

Tre olika variabler – POS, WLOC och stress – mättes i en survey som skapades och distribuerades via internet (surveymonkey.com). Respondenterna fick ta ställning till en rad frågor och påståenden om dem själva, deras nuvarande arbete samt om arbete i allmänhet. En länk med en uppmaning om att delta i enkäten lades upp på Facebook. En del respondenter kontaktades direkt via mail och ombads klicka på länken och delta.

Etiska aspekter

I inledningen av surveyn informerades deltagarna om att resultatet skulle komma att användas som underlag för en kandidatuppsats i psykologi, att medverkandet var anonymt och att uppgifterna skulle komma att hanteras konfidentiellt och endast i vetenskapligt syfte. De fick vidare information om att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande. För att kunna besvara enkäten krävdes att respondenten klickade i en ruta där han

eller hon bekräftade att hans eller hennes deltagande i studien var frivilligt. Klickades inte rutan i var det inte möjligt att gå vidare i enkäten.

Surveyn baserades på etablerade och relativt okontroversiella mätinstrument. Inga möjliga negativa risker för deltagarnas psykiska eller fysiska välbefinnande bedömdes föreligga.

Dataanalys

Samtliga variabler kontrollerades för normalfördelning varav två av variablerna, POS och stress, uppfyllde kraven. Fördelningen för WLOC visade sig vara något skev varför en datatransformering utfördes vilket resulterade i normalfördelning. Datatransformeringen som användes var en square root transformation. Samtliga analyser utfördes sedan på de transformerade värdena för WLOC. Reliabiliteten för de olika skalorna testades och samtliga skalor visade en alpha nivå över 0.8, se tabell 1. I WLOC-skalan visade resultaten att korrelationen mellan fråga 6 och övriga frågor endast var 0,064 vilket var betydligt lägre än korrelationen mellan övriga frågor som var ca 0,5-0,6. Att utesluta fråga 6 hade höjt alphanivån från 0,832 till 0,849. Att utesluta fråga 6 hade dock resulterat i att inga jämförelser hade kunnat göras med existerande normdata. Eftersom alphanivån ändå var så hög som 0,832 beslutades därför att inte exkludera fråga 6. Analysen visade inga indikationer på multikollinjäritet eller närvaro av extremvärden. Datamaterialet uppfyllde även kravet på linjäritet.

Resultat

I tabellen nedan visas antal respondenter, medelvärde, standardavvikelse samt alphanivå för respektive skala.

Tabell 1. Deltagarantal, medelvärde, standardavvikelse och Cronbachs α för samtliga skalor

Skala	N	M	SD	α
WLOC	100	39.02	8.11	.83
POS	99	32.24	9.23	.93
Stress	100	24.74	6.31	.88

En multipel regressionsanalys genomfördes för att ta reda på om en högre grad av POS var relaterat till en lägre grad av stress, enligt hypotes 1, och om en mer intern WLOC var relaterad till en lägre grad av stress, enligt hypotes 2. Resultaten visade att modellen var signifikant, $F(2, 96) = 21.296$, $p < .001$, $R^2 = 0.307$, $R^2_{Adjusted} = .293$). Tillsammans kan variablerna förklara 30,7% av variansen i upplevd stress hos respondenterna. Både POS och WLOC ger ett unikt bidrag till modellen för att kunna predicera stress där POS ($\beta = -.438$, $t(98) = -4.94$, $p < .001$) förklarar en större del av variansen jämfört med WLOC ($\beta = .238$, $t(98) = 2.69$, $p < .05$).

Både nivå av upplevd POS samt grad av intern/extern WLOC bidrar alltså signifikant till att förklara upplevd stressnivå. När en individs nivå av upplevd POS minskar så ökar upplevelsen av stress och personer med extern WLOC rapporterar en högre grad av stress än de med intern WLOC.

För att undersöka en eventuell interaktionseffekt mellan POS och WLOC så testades en andra modell där interaktionseffekten för WLOC x POS lades till för att se om personer med mer extern WLOC i kombination med lägre POS rapporterade högst stressnivå. Denna visade dock på ett icke-signifikant resultat ($p = .149$). Det fanns ingen statistisk signifikant interaktionseffekt mellan POS och WLOC och därmed kunde inte hypotes 3 stödjas.

Ytterligare några analyser av variabler utanför hypoteserna utfördes i rent explorativt syfte. Ett t-test utfördes för att se om könstillhörighet hade någon påverkan på de olika variablerna. Testen gav icke signifikanta resultat på skillnader mellan män och kvinnors skattningar på samtliga skalor. Manliga och kvinnliga respondenter skiljde sig alltså inte åt i graden av

upplevd stress ($t(97.640) = 1.409, p = .162$). Inte heller för nivå av POS ($t(97) = -.780, p = .437$) eller grad av intern eller extern WLOC ($t(98) = -.950, p = .345$) spelade könstillhörigheten någon roll.

Ytterligare ett t-test utfördes för att se om huruvida en eventuell chefsroll hade någon påverkan på de olika variablerna. Detta test visade ett icke-signifikant resultat för POS och stress. Det fanns alltså inga signifikanta skillnader mellan hur stressade chefer eller icke-chefer upplevde sig vara ($t(98) = -.341, p = .733$). Att vara chef eller inte visade sig inte heller ha någon betydelse på hur mycket POS man upplevde ($t(97) = 1.291, p = .200$). Däremot visade testet ett signifikant resultat för WLOC ($t(72.770) = -3.168, p = .002$). Detta innebär att det finns en signifikant skillnad mellan de personer som är chefer och de som inte är chefer. Personerna som arbetade som chefer uppvisade en mer intern WLOC än de som inte hade en chefsroll.

Diskussion

Resultatdiskussion

Hypotes 1 bekräftas av ett signifikant samband mellan POS och stress. De personer som har rapporterat låg POS har även rapporterat en högre upplevd nivå av stress. Även om detta är en korrelationell studie där inga slutsatser kring kausala samband kan dras, är en möjlig tolkning av resultatet att det verkligen kan löna sig för organisationer att arbeta för att skapa ett stöttande klimat för sina anställda. En annan möjlig tolkning som inte kan uteslutas utifrån denna studie är att personer som känner sig stressade på arbetet också i högre grad anser att de inte får tillräckligt med stöd från sin organisation. Undersökningen visar dessutom att POS har en större påverkan på stress än WLOC. Denna observation skulle kunna vara intressant för organisationer av den anledningen att POS är en faktor som är lättare att påverka för arbetsgivaren än att försöka förändra WLOC hos sina anställda. I rekrytering- och urvalssammanhang kan arbetsgivaren ha som mål att välja ut individer med en hög grad av intern WLOC och på sätt försöka få en grupp av anställda som är mer resilienta mot stress. Det kan

dock vara svårt att hitta de personer som har en predisposition för stresstålighet och det kan också innebära att om man bara söker efter stresståliga individer kan man riskera att missa skickliga och kompetenta medarbetare med mer extern WLOC. Företag gynnas då av att veta att de istället kan ha fokus på att utveckla ett stödjande klimat med möjligheter till att förebygga och reducera stress som överstiger den effekten av stressreducering som intern WLOC har.

Resultatet av undersökningen visar på signifikanta samband mellan WLOC och stress vilket bekräftar hypotes 2. Detta innebär att ju mer intern WLOC en person har desto lägre grad av upplevd stress rapporteras. Detta överensstämmer också med tidigare studier som redovisat likande resultat. Personer med mer extern WLOC förefaller uppleva mer stress. Eftersom det är fråga om en korellationell studie kan kausalitet inte påvisas men det finns tre tänkbara förklaringar till sambandet mellan variablerna. En förklaring skulle kunna vara att personer med extern WLOC har en predisponering för att bli stressade. En annan möjlig förklaring är att personer som är utsatta för en stressig arbetsmiljö upplever sig ha minskad kontroll över sitt arbetsliv vilket i sin tur kan påverka deras WLOC till att bli mer extern. En stressad arbetssituation skulle alltså enligt denna tolkning kunna leda till att personens känsla av kontroll minskar, och därmed påverka hens WLOC i en mer extern riktning. En tredje förklaring skulle kunna vara att situationen är mer komplicerad än så, och att det är fråga om en typ av växelförhållande mellan WLOC och stress, samt att det även finns en rad andra faktorer kan påverka och forma denna relation mellan WLOC och stress.

Resultaten avseende WLOC visar en vinkling mot intern WLOC i samplet. Medelvärdet 39,02 på WLOC-testet stämmer väl överens med det internationella normvärdet för Sverige på 39,3 som presenteras av Spector (2006). Respondenterna framstår i detta avseende som representativa för svenskar som alltså tenderar att uppvisa en intern WLOC i högre grad än en extern. I en studie av Spector et al. (2002) framkom att medelvärdet på WLOCS kunde relateras till huruvida kulturen respondenten tillhörde var kollektivistisk eller individualistisk till sin karaktär. Det skulle därför kunna ligga nära till hands att dra slutsatsen att personer med en individualistisk kulturell tillhörighet upplever sig vara i större kontroll över händelser i sitt

arbetsliv, vilket skulle visa sig i en högre grad av intern WLOC. Denna tanke stöds emellertid inte av Spector et al. (2004) som istället menar att individualistiska och kollektivistiska kulturer har olika sätt att se på begreppet kontroll i tillvaron, framför allt när det gäller utövandet av detsamma. Medan man i en individualistisk kontext ser kontroll som något som ligger i den enskildes hand, förlitar man sig i en kollektivistisk kultur på gruppen, där man försöker utöva kontroll på ett mer indirekt sätt genom att påverka de starkaste i gruppen att utöva kontroll över situationen i stort. Genom att mäta olika sätt att utöva kontroll drar Spector (2004) slutsatsen att WLOCS genom sin konstruktion mäter den västerländska/individualistiska konceptualiseringen av begreppet kontroll, och alltså missar den kollektivistiska.

I instruktionerna till testet avseende WLOC uppmanades respondenterna att besvara frågorna utifrån deras uppfattningar om arbete i allmänhet. Det är dock värt att ha i åtanke att deras svar kan ha färgats av deras uppfattningar om deras nuvarande arbete vilket kan ha påverkat resultatet.

Studien visar inte på någon i interaktion mellan WLOC och POS i förhållande till stress vilket alltså innebär att något stöd för hypotes 3 inte kan påvisas. Detta resultat är inte i linje med tidigare forskning som visar att personer med extern LOC är mer beroende av och känsliga för organisationens stöd, i vart fall när det gäller variabler som arbetstillfredsställelse (Chiu, Lin, Tsai & Hsiao, 2005) och hängivenhet till organisationen (Aubé et al., 2007). Förklaringen till resultatet i dessa studier anses ligga i att personer med extern LOC har en uppfattning om att vad som händer dem ligger mer i organisationens kontrollfär än i deras egen (Chiu et al., 2005). Personen blir därmed mer beroende av stödet från organisationen. Så som redovisats tidigare i denna uppsats ligger det därför nära till hands att anta att WLOC skulle kunna ha samma modererande effekt på förhållandet mellan POS och stress. Det kan spekuleras i orsakerna till att hypotesen inte får stöd i undersökningen. För det första kan ett för litet sampel ha använts. För det andra kan samplets representativitet för den studerade populationen diskuteras. Ett bekvämlighetsurval där i huvudsak personer ur uppsatsförfattarnas bekantskapskrets har använts, och det kan

inte uteslutas att representativiteten är något svag vilket skulle kunna ge utslag just beträffande interaktionshypotesen. För det tredje är undersökningen gjord i en svensk kontext, till skillnad från tidigare refererade studier (Chiu et al., 2005; Aubé et al., 2007) som är gjorda i en taiwanesisk respektive kanadensisk kontext vilket också kan förklara skillnaden i resultat.

I Sverige är det kvinnor som dominerar sjukskrivningstalen för stressrelaterade sjukdomar och utbrändhet (Arbetsmiljöverket, 2012). Tidigare forskning har visat att kvinnor ofta rapporterar en högre upplevelse av stress än män (Tamres, Janicki & Helgeson, 2002). I denna studie speglade resultatet dock inga skillnader mellan män och kvinnor i hur stressade de upplevde sig vara. En möjlig förklaring till detta skulle kunna vara att denna studie endast mätt självrapporterad stress i en ren arbetskontext. Testet undersökte inte några fysiska upplevelser av stress så som hjärtklappning eller sömnsvårigheter och inga frågor kring balansen mellan arbets- och privatliv ställdes. Kvinnor kan ofta sägas vara dubbelarbetande på så sätt att många arbetar heltid och samtidigt har huvudansvar för hem och familj (Kinnunen & Mauno, 2008). Obalans mellan arbete och fritid, så kallad *work-life balance* har visat sig vara en betydande orsak till just kvinnors stress (Sundaresan, 2014). I denna studie har inga sådana faktorer undersökts vilket skulle kunna ha betydelse för resultatet.

Resultatet visade även att de som arbetade som chefer skiljde sig från icke-chefer genom att uppvisa en signifikant mer intern WLOC. Detta förhållande styrks av tidigare forskning som har visat icke-chefer rapporterar en mer extern WLOC än de som är chefer (Muhonen & Torkelson, 2004). Anledning till att chefer har en högre intern WLOC skulle kunna förklaras av det faktum att deras ledarroll ger dem en större autonomi och möjlighet att själv styra och påverka sin situation vilket då kan leda till en större känsla av kontroll. De som befinner sig långt från makten kommer enligt Furnham och Drakeley (1993) att utveckla en mer extern LOC. Muhonen och Torkelson (2004) drar slutsatsen att detta kan överföras till arbetssammanhang där vilken status man har i organisationen kan influera hur en individs WLOC utvecklas. En annan möjlig förklaring skulle kunna

vara att personer med intern WLOC i högre utsträckning söker sig till chefspositioner och att detta är anledningen till att en mer intern WLOC återfinns hos chefer.

Skillnader i kön för just WLOC har inte undersökts i någon större utsträckning och tidigare forskning kring kön och generell LOC har inte visat några konsekventa resultat. Muhonen och Torkelsons (2004) undersökte könsskillnader i WLOC men fann inga signifikanta resultat. Denna studie visar inte heller några tendenser till könsskillnader i WLOC.

Metoddiskussion

När det gäller surveys kan – om deltagarna utgör ett representativt urval – resultaten användas för att dra slutsatser om den population surveyn gör anspråk på att gälla (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2011). I denna undersökning utgörs samplet av arbetstagare i allmänhet i Sverige. Eftersom det är fråga om ett bekvämlighetsurval är studiens resultat svåra att generalisera till populationen i stort. Studien kan emellertid ge en fingervisning om hur relationen mellan de undersökta variablerna kan se ut hos populationen.

En aspekt som är värd att ha i åtanke när det gäller internetsurveys är att kontrollen över insamlingen av materialet reduceras något. Det finns inte heller någon möjlighet för respondenterna att ställa frågor kring eventuella oklarheter. Ingen återkoppling om hur respondenterna har uppfattat frågorna erhålls. Självskattningsformulär kräver dessutom en viss självinsikt hos respondenten och kan vara föremål för social önskvärdhet (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2011).

En särskild problematik avseende det i studien använda mätinstrumentet för stress bör nämnas. För att hitta ett bra test gick en stor mängd test igenom, både sådana som uppges mäta arbetsrelaterad stress och sådana som sägs mäta en slags allmän stress hos försöksdeltagarna. Ett problem med testen för arbetsrelaterad stress är att de ofta mäter även deltagarens uppfattning om organisationens stöd, varför ett sådant test skulle överlappa mätningen av POS. En möjlighet var att plocka bort de frågor som rör organisatoriskt stöd men detta alternativ valdes bort eftersom risken att hacka sönder testet och validiteten i detta bedömdes som för stor.

Ytterligare ett problem med testen för arbetsrelaterad stress är att många av dem mäter psykosociala faktorer snarare än en direkt stressupplevelse. I förevarande studie bedömdes – med tanke på syftet med undersökningen – ett test för mätning av direkt stressupplevelse som mer relevant. Andra test som gick igenom bedömdes vara för oprövade i sammanhanget, alternativt alldeles för omfattande till sin utformning. I brist på ett bra, valitt och för studien relevant test för arbetsrelaterad stress valdes slutligen ett test för mätning av en slags allmän stressupplevelse, nämligen PSS. Som tidigare nämnts anpassades frågorna till att enbart gälla arbetsrelaterad stress istället för generell stress. Eftersom förändringarna var så små – och endast fick deltagarna att relatera sin upplevda stress till just sitt arbete – gjordes bedömningen att dessa inte påverkade instrumentets validitet eller reliabilitet i någon större utsträckning även om detta naturligtvis inte kan uteslutas.

I surveyn ställs frågor om ålder, hur många år deltagaren haft sin nuvarande tjänst, antal anställda på arbetsplatsen, branschtillhörighet samt sysselsättningsgrad. Eftersom några tydliga mönster inte kan urskiljas har dessa inte analyserats närmare. Orsaken till de otydliga resultaten kan vara att samplet är för litet. När det gäller frågan om branschtillhörighet har deltagarna själva fått ange detta fritt genom att fylla in en ruta. Väldigt skilda svar har därför erhållits. Detta skulle kunna ha undvikits genom att ha kategorier av branscher där deltagarna fått klicka i branschtillhörighet och därigenom hade mer användbar data kunnat erhållas. För att kunna göra jämförelser i detta avseende hade dock ett större sample eller färre kategorier, kanske riktade till några specifika branscher, krävts.

Framtida forskning

Denna uppsats undersöker två olika typer av faktorer och dess relation till stress. WLOC är en individfaktor medan POS är en yttre faktor som kan relateras direkt till organisationens kontrollsfär. Stress är ett komplext område där många olika faktorer troligtvis samverkar i skapandet av densamma. Framtida forskning kan titta på fler individ- och yttre faktorer i syfte att få en bättre förståelse om orsakerna till stress. Särskilt intressant vore att fortsätta undersöka exempelvis individfaktorers eventuella

modererande effekt på yttre faktorer, särskilt med hänsyn till att denna uppsats inte fann liknande resultat som andra studier gjort i detta avseende.

Relationen mellan kön och POS har inte undersökts i någon större utsträckning. Det är relevant att se om det finns ett samband mellan könstillhörighet och POS ur ett organisatoriskt perspektiv. Skulle det visas att exempelvis kvinnor generellt sett är i större behov av en stöttande organisation skulle detta kunna betyda att organisationer där många kvinnor är sysselsatta bör satsa extra mycket på POS, eller att insatser att stärka POS bör ha kvinnor som särskild målgrupp. Forskning på området vore därför intressant.

Det vore även intressant att rikta blicken mot den eventuella relationen mellan POS och chefsposition. I denna studie kunde inte något sådant samband påvisas. En studie med ett större sampel skulle i detta avseende vara intressant. Det hade även varit relevant att skapa en större förståelse för chefer och deras behov av organisatoriskt stöd, närmare bestämt om de behöver samma typ av stöd som anställda i allmänhet eller om chefers eventuella behov ser annorlunda ut.

Referenslista

- Andreou, E., Alexopoulos, E., Varvogli, L., Chrousos, G., Darviri., Lionis, C. & Gnardellis, C. (2011). *Perceived Stress Scale: Reliability and validity study in Greece. International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 8(8), 3287-3298
- Arbetsmiljöverket. (2012). Hämtat 16 dec 2014 från Arbetsmiljöverket:
<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2012/37292.aspx>
- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495. doi:10.1108/02683940710757209
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 66(2), 125-138.
- Chiu, C., Lin, C., Tsai, Y. H., & Hsiao, C. (2005). Modeling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 481-499.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24. 385-396.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Corah, N., & Boffa, J. (1970). Perceived control, self-observation, and response to aversive stimulation. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 16(1), 1-4. doi:10.1037/h0029950
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2). 159-180.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal Of Management*, 31(6), 874-900.
- Cullen, K., Edwards, B., Casper, W., & Gue, K. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal Of Business & Psychology*, 29(2), 269-280.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1994). Occupational Stress, Social Support, Job Control, and Psychological Well-Being. *Human Relations*, 47(12), 1523-1544. doi:10.1177/001872679404701205
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *Journal Of Social Psychology*, 150(3), 238-257. doi:10.1080/00224540903365463
- Draves, P. R., Kieffer, K. M., & Kristo, A. (2007). Reliability Generalization Study of the Work Locus of Control Scale. *Reliability Generalization Study Of The Work Locus Of Control Scale*, 3. doi:10.1037/e709652007-001
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. doi:10.1037//00219010.86.1.42
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Lynch, P., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational

- support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal Of Applied Psychology*, 84(4), 467-483. doi:10.1037/0021-9010.84.4.467
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/12318-000
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3). 219-239.
- Furnham, A., & Drakeley, R. (1993). Work Locus of Control and Perceived Organizational Climate. *European Work And Organizational Psychologist*, 3(1), 1.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy Of Management Journal*, 36(1), 157-171.
- Glazer, S., Stetz, T. A., & Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: a cultural analysis. *Personality And Individual Differences*, 37(3), 645-658. doi:10.1016/j.paid.2003.10.012
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Harrington, R. (2013). *Stress, Health, and Well-Being; Thriving in the 21st Century*. Wadsworth: Cengage Learning
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(...), 438-456.
- Hollenbeck, J., Williams, C., & Klein, H. (1989). An Empirical Examination of the Antecedents of Commitment to Difficult Goals. *Journal Of Applied Psychology*, 74(1), 18-23.
- Holt, N. Bremner, A. Sutherland, E. Vlieg, M. Passer, M. & Smith, R. (2012). *Psychology: The science of mind and behavior* (European edition). Berkshire: McGraw Hill.

- Jain, A., Giga, S., & Cooper, C. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal Of Organizational Analysis*, 21(2003), 313-334.
- Jones, B., Flynn, D. M., & Kelloway, E. K. (1995). Perception of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment. I S. L. Sauter, L. R. Murphy (Red.), *Organizational risk factors for job stress* (pp. 41-52). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Judge, T.A., Locke, E. A. & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: *A core evaluations approach. Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal Of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal Of Applied Psychology*, 90(2), 257-268. doi:10.1037/0021-9010.90.2.257
- Kahn, R. L. (1964). *Organizational stress : studies in role conflict and ambiguity / Robert L. Kahn*. New York : Wiley
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In P. L. Perrewé, D. C. Ganster (Eds.). *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*, (pp.237-268). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing. doi:10.1108/S1479-3555(2010)0000008009
- Karam, F., Bérard, A., Sheehy, O., Huneau, M., Briggs, G., Chambers, C., & ... Wisner, K. (2012). Reliability and validity of the 4-item perceived stress scale among pregnant women: Results from the OTIS antidepressants study. *Research In Nursing And Health*, 35(4), 363-375. doi:10.1002/nur.21482
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental

- Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2008). Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. In K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 126-146). New York, NY, US: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511490064.007
- Landy, F. & Conte, J. (2012). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4th ed). Hoboken, NJ US: John Wiley & Sons.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* [Elektronisk resurs] / Richard S. Lazarus, Susan Folkman. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Eriksen, C. W. (1952). Effects of failure stress upon skilled performance. *Journal Of Experimental Psychology*, 43(2), 100-105, doi:10.1037/h0056614
- Lefcourt, H. (1992). Durability and impact of the locus of control construct. *Psychological Bulletin*, 112(3), 411-414.
- Lu, L., Kao, S., Cooper, C., & Spector, P. (2000). Managerial Stress, Locus of Control, and Job Strain in Taiwan and UK: A Comparative Study. *International Journal Of Stress Management*, 7(3), 209-226.
- Luxmi, & Yodav, V. (2011). Perceived organizational support as a predictor of organizational commitment and role stress. *Paradigm*, 15(1/2), 39-47.
- Mitchell, A., Crane, P., & Kim, Y. (2008). Perceived stress in survivors of suicide: psychometric properties of the Perceived Stress Scale. *Research In Nursing & Health*, 31(6), 576-585.
- Mullins, J. (2013). *Management & Organisational Behaviour* (10th ed). New York: Pearson
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its

- relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 20(1), 21-28. doi:10.1002/smi.994
- Ng, T., Sorensen, K. & Eby, L. T. (2006). Locus of Control at Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087. doi:10.1002/job.416.
- Nordin, M., & Nordin, S. (2013). Psychometric evaluation and normative data of the Swedish version of the 10-item perceived stress scale. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 54(6), 502-507. doi:10.1111/sjop.12071
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizationa citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Parkes, K. (1984). Locus of control, cognitive appraisal, and coping in stressful episodes. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 46(3), 655-668. doi:10.1037/0022-3514.46.3.655
- Renn, R. W., & Vandenberg, R. J. (1991). Differences in Employee Attitudes and Behaviors Based on Rotter's (1966) Internal-External Locus of Control: Are They All Valid?. *Human Relations*, 44(11), 1161-1178. doi:10.1177/001872679104401102
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Richardson, H., Yang, J., Vandenberg, R., DeJoy, D., & Wilson, M. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(7), 789-810. doi:10.1108/02683940810896349
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General And Applied*, 80(1), 1-28. doi:10.1037/h0092976
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 43(1), 56-67. doi:10.1037/h0076301

- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2011). *Research methods in psychology / John J. Shaughnessy, Eugene Zechmeister, Jeanne Zechmeister*. New York : McGraw-Hill Higher Education ; London, 2011.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology, 76*(5), 637-643.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology, 78*(5), 774-780.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin, 91*(3), 482-497.
doi:10.1037/0033-2909.91.3.482
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations, 39*(11), 1005-1017.
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal Of Occupational Psychology, 61*(4), 335-340.
- Spector, P. E. (2008). *Bibliography of Studies Using the Work Locus of Control Scale*. Hämtat 18 nov 2014 från
<http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcsbibl.html>
- Spector, P.E. (2006). *International norms for the work locus of control scale*. Hämtat 16 dec 2014 från:
<http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcsnorm.html>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., & ... Yu, S. (2002). Locus of Control and Well-Being at Work: How Generalizable Are Western Findings?. *The Academy of Management Journal, 45*(2). 453-466.
- Spector, P., & O'Connell, B. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology, 67*(1), 1-12.
- Spector, P. E., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Salgado, J., & Ma, J. (2004).

- Eastern versus Western control beliefs at work: An investigation of secondary control, socioinstrumental control, and work locus of control in China and the US. *Applied Psychology: An International Review*, 53(1), 38-60. doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00160.x
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal Of Management*, 29(4), 569-588. doi:10.1016/S0149-2063(03)00025-4
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance – implications for working women. *OIDA International Journal Of Sustainable Development*, 7(7), 93-101.
- Tamres, L., Janicki, D., & Helgeson, V. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality And Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.
- Tong, J., & Wang, L. (2012). Work locus of control and its relationship to stress perception, related affections, attitudes and behaviours from a domain-specific perspective. *Stress And Health*, 28(3), 202-210. doi:10.1002/smi.1423
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal Of Applied Psychology*, 95(4), 761-768. doi:10.1037/a0017707
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: which measure should we use? *South African Journal Of Industrial Psychology*, 35(1), 112-116.
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important?. *Journal Of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181.
- Zhang, Y., Farh, J., & Wang, H. (2012). Organizational antecedents of

employee perceived organizational support in China: a grounded investigation. *International Journal Of Human Resource Management*, 23(2), 422-446. doi:10.1080/09585192.2011.560886

Appendix A. Surveyfrågor

Följande frågor gäller Dina uppfattningar om arbete i allmänhet. Det gäller alltså inte enbart Ditt nuvarande arbete. Markera de svarsalternativ som stämmer bäst överens med Din åsikt på en skala mellan 1 och 6, där 1 = tar helt avstånd, 2 = tar avstånd till största del, 3 = tar delvis avstånd, 4 = instämmer delvis, 5 = instämmer till största del, 6 = instämmer helt.

- Ett jobb blir vad Du gör det till
- I de flesta arbeten kan människor i stort sett uppnå det som de bestämmer sig för att uppnå
- Om Du vet vad Du vill få ut av ett arbete så kan Du hitta ett som uppfyller dessa krav
- Om anställda är missnöjda med ett beslut som chefen har tagit så bör de göra något åt saken
- Huruvida Du får det jobb Du vill ha beror till största delen på turen
- Att tjäna mycket pengar är främst en fråga om tur
- De flesta människor är kapabla att utföra sina jobb väl om de anstränger sig
- För att kunna få ett riktigt bra jobb så måste Du ha familj eller vänner i höga positioner
- Att bli befördrad handlar till större delen om att ha tur
- När det gäller att få ett riktigt bra jobb är det viktigare vilka Du känner än vilka kunskaper Du har
- Befordringar ges till anställda som presterar bra på jobbet
- För att tjäna mycket pengar måste Du känna rätt människor

- Det krävs mycket tur för att räknas som en enastående anställd på de flesta arbetsplatser
- Människor som utför sina arbeten väl kommer i allmänhet att belönas för detta
- De flesta anställda har mer inflytande över sina chefer än de tror att de har
- Den stora skillnaden mellan de som tjänar mycket och de som tjänar lite är huruvida de har tur eller inte.

Nedan finner Du uttalanden som skulle kunna vara tänkbara åsikter som Du hyser beträffande Ditt nuvarande arbete. Markera de svarsalternativ som stämmer bäst överens Din åsikt på en skala mellan 1 och 7, där 0 = tar helt avstånd, 1 = tar avstånd till största del, 2 = tar delvis avstånd, 3 = ingen åsikt/varken eller, 4 = instämmer delvis, 5 = instämmer till största del, 6 = instämmer helt.

- Organisationen jag arbetar för värdesätter mitt bidrag till dess framgång
- Organisationen jag arbetar för visar ingen uppskattning om jag gör en extra ansträngning
- Skulle jag klaga på något skulle organisationen jag arbetar för ignorera detta
- Organisationen jag arbetar för bryr sig verkligen om mitt välbefinnande
- Även om jag skulle utföra det bästa tänkbara jobb så skulle organisationen jag arbetar för inte lägga märke till detta
- Organisationen jag arbetar för bryr sig om hur pass tillfredsställd jag är i allmänhet på jobbet

- Organisationen jag arbetar för visar väldigt lite omtanke om mig
- Organisationen jag arbetar för är stolt över vad jag åstadkommer på jobbet

Här följer några frågor om Ditt arbete och Din arbetsplats. Markera de svarsalternativ som stämmer bäst överens med Din åsikt på en skala där 1 = aldrig 2 = nästan aldrig 3 = ibland 4 = ganska ofta 5 = mycket ofta

Under den senaste månaden hur ofta har Du...

- ...varit upprörd över någonting som hände oväntat på jobbet?
 - ...känt att Du inte har kunnat kontrollera de saker som är viktiga på Ditt arbete?
 - ...känt Dig nervös och stressad på grund av jobbet?
 - ...känt dig säker på Din förmåga att hantera problem på din arbetsplats?
 - ...känt att saker har gått som Du har velat på jobbet?
 - ...känt att Du inte har kunnat hantera alla saker som du har varit tvungen att göra på jobbet?
 - ...känt att Du har kunnat hantera irriterande situationer på jobbet?
 - ...känt att Du har full kontroll över saker på jobbet?
 - ...blivit förargad över att saker på jobbet var utanför din kontroll?
 - ...känt att svårigheter har hopat sig i sådan utsträckning på jobbet att Du inte har övervinna dem? Slutligen ber vi Dig lämna några allmänna uppgifter om Dig själv och Din arbetsplats.
- Könstillhörighet
- Hur gammal är Du?

- Hur länge har Du haft Din nuvarande tjänst?

- Arbetar Du som chef? Med chef avses att Du har ansvar för en viss typ av verksamhet, process eller personalgruppering, avdelning eller enhet.

- Om Du arbetar som chef med personalansvar, hur många personer är Du chef över?

- Hur många arbetar på Din arbetsplats?

- Inom vilken bransch är Du verksam?

- Hur mycket jobbar du?