



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatprogrammet i beteendevetenskap

Hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare

Annika Carlsson & Amanda Thulin

Kandidatuppsats. 2015

Handledare: Farida Rasulzada

Examinator: Farhan Sarwar

Abstract

Stress is common in today's working life and has proven to be one of the main factors that lead to ill-health, lower productivity and poorer performance. The purpose of the study was to investigate how organizations can work to avoid the stress of employees. The study began with the concepts of sense of coherence (SOC) and the sense of belongingness, and intended to explore how these concepts relate to stress among employees in the private sector. A survey was carried out in a construction company that is widespread all over Sweden and in total 170 of the employees participated. The data was analyzed using correlation and regression analyzes, and in accordance with previous studies proved significant results. SOC, as well as the feeling of belongingness strongly correlated negatively with stress. The multiple regression analysis proved the combination of SOC and the sense of belongingness to be a good predictor and explained 46% of variance in stress. SOC's subcomponents, meaningfulness, comprehensibility and manageability, varied in terms of prediction of stress, where manageability was most important. It all indicates that it is important for organizations to work for a good SOC as well as belongingness to reduce the level of perceived stress.

Keywords: *SOC, Belongingness, Stress, Productivity, Private Sector*

Sammanfattning

Stress är vanligt förekommande i dagens arbetsliv och har visat sig vara en av de främsta faktorerna som leder till ohälsa, lägre produktivitet och sämre prestation. Syftet med studien var därför att undersöka hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare. Studien tog avstamp i begreppen känsla av sammanhang (KASAM) och känsla av samhörighet, och ämnade att undersöka hur dessa begrepp förhåller sig till stress hos anställda inom den privata sektorn. En enkätundersökning genomfördes på ett bygg- och anläggningsföretag som är utbrett över hela Sverige och sammanlagt deltog 170 av de anställda. Datan behandlades utifrån korrelations- och regressionsanalyser, och visade i enlighet med tidigare studier på signifikanta resultat. KASAM, såväl som känslan av samhörighet korrelerade starkt negativt med stress. Ur den multipla regressionsanalysen visade kombinationen av KASAM och känslan av samhörighet vara en god prediktor och förklarade 46% av variansen i stress. KASAMs underkomponenter, meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet, varierade i fråga om prediktion av stress, där begriplighet visade sig ha mest betydelse. Det hela talar för att det är viktigt för organisationer att arbeta för god KASAM såväl som samhörighet för att minska nivån av upplevd stress.

Nyckelord: *KASAM, Samhörighet, Stress, Produktivitet, Privat Sektor*

Introduktion

Inledning

Stress har länge pekats ut som en av de främsta faktorerna som leder till ohälsa, lägre produktivitet, utmattning och sämre prestation på dagens arbetsplatser. Ett flertal studier visar hur för höga nivåer av stress påverkar individer negativt. Faktum är att stress är ett av de största områdena inom forskning då det har visat sig ha en stor betydelse för individers och organisationers välmående (Landy & Conte, 2010).

Samtidigt är strävan efter hög produktivitet ett primärt fokus för de flesta organisationer. Produktivitet är dock ett komplext begrepp med många mätmetoder, men då stressade medarbetare är en negativ faktor i fråga om ökad produktivitet (Matin, Razavi och Emamgholizadeh, 2014) blir stress här en viktig komponent och ett rimligt sätt att mäta detsamma.

Utöver denna strävan efter produktivitet karaktäriseras en stor del av dagens arbetsliv av flexibilitet, vilket bland annat kommer till uttryck genom att en organisation tvingas att vara allt mer anpassningsbar och förändringsbenägen. Då detta ökar antalet situationer där individen upplever att kraven överstiger vad hon kan hantera, så är stress även här en riskfaktor i denna allt större trend (Näswall, Hellgren, Sverke, 2008; Söderfeldt, Söderfeldt, Ohlson, Theorell & Jones, 2000). I ljuset av både produktivitet och flexibilitet blir stress på arbetsplatsen därför en mycket adekvat faktor att granska, förstå och kunna hantera för att skapa oss förståelse för hur organisationer når optimal produktivitet hos varje individ.

Denna studie fokuserar inte på de negativa aspekterna av stress för individer i arbetslivet, utan syftet är att undersöka hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare.

Tidigare forskning visar att känslor av meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet, vilket uttrycks i begreppet känsla av sammanhang, är viktiga i den situation en individ befinner sig för att undvika stress. Vid meningsfullhet upplever individen sin situation som givande och motiverande. Finns det en full förståelse för de individuella arbetsuppgifterna och sin roll i organisationen upplevs begriplighet. Känner individen i sammanhanget att nödvändiga resurser finns tillgängliga för att hantera de krav och förväntningar som ställs innehas såväl en känsla av hanterbarhet (Antonovsky, 2005).

Ytterligare en viktig komponent i förståelsen av stress är huruvida en individ upplever organisatorisk samhörighet. Detta då sociala relationer ses som en resurs i fråga om både

kompetens och socialt stöd, vilket skapar goda förutsättningar för att undvika känslor av stress (Baumeister & Leary, 1995).

Stress

Stress definieras inom psykologin som upplevelsen av att kraven från omgivningen är större än möjligheten att hantera dessa krav (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Karasek & Theroell, 1990; Soares, Jacobs & Adaramola, 2012). Ett vanligt misstag när man talar om stress är att blanda ihop stress med stressor. Det objektiva i miljön som inträffar kallas för stressor, medan stress är det subjektiva människan upplever vid tolkningen av denna händelse (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke & Torbiörn, 2012; Cohen et al., 1983). I vilken utsträckning denna tolkning är säregen för varje individ tycks länge varit omdiskuterat inom stressforskningen.

Lazarus (1974) argumenterade för att subjektivitet vid tolkning av stressorer är av störst betydelse, eftersom det finns ett flertal individuella och personliga faktorer som kan påverka ekvationen av stress. Samtidigt skapar miljön möjligheter för tillfredsställelse alternativt potential för frustration. Den bedömning individen gör av omgivningen i förhållande till psykologiska egenskaper reflekterar följaktligen nivån av upplevd stress (Lazarus, 1974).

Cohen et al. (1983) inspirerades av Lazarus (1974) och menade även de att stress är en subjektiv upplevelse som bör mätas på en subjektiv skala. Detta med utgångspunkten att en individs upplevelse av stress är en bättre prediktor för hälsorelaterade utfall än om stressnivån mäts utifrån objektiva stressorer (Cohen et al., 1983).

Inom arbets- och organisationspsykologin används ofta krav- och kontrollmodellen av Karasek och Theorell (1990) för att beskriva vad som kan orsaka arbetsrelaterad stress (Landy & Conte, 2013; Näswall et al, 2008; Söderfeldt et al., 2000). Modellen syftar till att förklara vilken påverkan krav och kontroll i arbetet har på hälsa och välbefinnande. Krav i ett arbetsrelaterat sammanhang definieras i modellen som psykisk och fysisk belastning. Medan kontroll definieras som kombinationen av påverkansmöjligheter och kunskapskontroll (Millak & Svärd, 2013).

När det finns en upplevelse av hög kontroll i kombination med höga krav inträffar enligt modellen en *aktiv arbetssituation*. I denna typ av situation känner individen höga krav från omgivningen, men också stor kontroll och frihet att kunna använda de resurser som behövs för att möta kraven. Här arbetar den anställda under högsta möjliga krav utan negativa

psykologiska följder samt lär och växer i sin roll, vilket i sin tur leder till hög produktivitet. Här omvandlas sålunda energin till effektiv problemlösning. Den aktiva arbetssituationen ses som den mest utmanande, vilket också är typiskt för professionellt arbete (Karasek & Theorell, 1990).

Eftersom Karasek och Theorell (1990) menade att stress har stor inverkan på hur väl en individ utför sina arbetsuppgifter, talar det för att stress är en viktig del i begreppet produktivitet. Dock riktade de i detta sammanhang kritik mot det sätt organisationer idag i stor utsträckning väljer att mäta produktivitet. De menade att det krävs en förändring i de organisatoriska modellerna för produktivitetmätning, där även psykologiska och sociala aspekter av arbetet inkluderas (Karasek & Theorell, 1990). Detta tillägg gjordes av Johnson och Hall (1988) som adderade socialt stöd till krav- och kontrollmodellen, med syfte att utöka förståelsen kring kontroll i förhållande till krav. I samma studie påvisade de att de positiva effekterna av en aktiv arbetssituation var större för de anställda med stort socialt stöd, än de som saknade socialt stöd.

Vikten av att uppmärksamma arbetsstyrkans behov för att nå uppsatta mål betonades även av Matin et al. (2014). De menade att de anställda bör anses som en av de viktigaste kapitalen i organisationen, och framhöll ledarens roll i detta sammanhang. De ledare som har störst chans att bibehålla god produktivitet hos medarbetarna är de som kan identifiera och arbeta för att skapa ett klimat som undviker stressorer och lär sig hantera de stressmoment som uppkommer. Lyckas ledarna inte med detta finns risk för negativa följder så som frånvaro från arbetet, olyckor och skador samt andra gömda kostnader; inkluderande negativ PR, konflikter mellan medarbetare och försäkringskostnader (Matin et al., 2014).

Resonemanget bekräftades även av Soares et al. (2012) som ansåg att stress är en oundviklig del av varje persons liv, vilket då även inkluderar arbetslivet. Ur arbetsplatssynpunkt är det därför viktigt att uppmärksamma de anställdas behov, inte minst för att bibehålla arbetsplatsens säkerhet, då en stressad medarbetare ofta är ouppmärksam på sin omgivning (Soares et al., 2012).

Känsla av sammanhang

Känsla av sammanhang (KASAM) ses som ett globalt förhållningssätt som är anpassningsbart i en mängd olika miljöer, inklusive arbetslivet. Begreppet beskriver till vilken grad en individ upplever sin omgivning som begriplig, hanterbar och meningsfull. De

individer som har en hög nivå av KASAM har således höga värden på dessa tre komponenter. Antonovsky menade att de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är sammanflätade, men att det är möjligt för en person att ha högt värde på en komponent och lägre på en annan (Antonovsky, 2005).

Begriplighet hänvisar till huruvida en individ upplever sin omgivning som förnuftsmässig, att information är sammanhängande, strukturerad och tydlig istället för kaotisk, ologisk och slumpmässig. För en individ med hög nivå av begriplighet framstår troligtvis framtida händelser som förutsägbara eller möjliga att strukturera och förklara om de skulle komma plötsligt och oplanerat (Antonovsky, 2005).

Hanterbarhet avser den grad till vilken en individ upplever att det finns tillgång till nödvändiga resurser, antingen under ens egen kontroll eller av behöriga andra, såsom kollegor och chefer. Med hjälp av dessa resurser kan individen möta de krav som finns i omgivningen. Antonovsky beskriver hur en individ med en hög känsla av hanterbarhet accepterar omständigheterna som de är istället för att tycka att livet behandlar henne orättvist (Antonovsky, 2005).

Meningsfullhet ses främst som motivationselementet inom KASAM och behandlar den utsträckning i vilken en individ ser händelser i sin miljö som värda att investera tid, energi och engagemang i. En individ med en hög känsla av meningsfullhet ser utmaningar som välkomnande istället för en belastning som hon med större fördel vore utan. Meningsfullhet behandlar främst inre motivation (Antonovsky, 2005), det vill säga inre tillfredsställelse med arbetet, så som stimulerande arbetsuppgifter och viljan att prestera bättre. Yttre motivation å andra sidan, behandlar aspekter såsom lön och arbetsdelning (Aronsson et al., 2012).

Enligt Antonovsky (2005) är meningsfullhet den mest betydelsefulla komponenten inom KASAM. Detta eftersom frånvaron av meningsfullhet innebär att varken hög begriplighet eller hög hanterbarhet blir speciellt långvarig. De individer med hög känsla av meningsfullhet har större chans att begripa omgivningen och finna nödvändiga resurser till sitt förfogande. Därefter är troligtvis begriplighet den viktigaste komponenten, eftersom det krävs att vi förstår vår omgivning för att sedan finna lämpliga resurser. Detta innebär inte att hanterbarhet är oviktigt. Om en individ inte upplever att resurserna finns till hennes förfogande, så finns risken att känslan av meningsfullhet och personens strävan att hantera situationen blir svagare. Sammanfattningsvis är KASAM i dess helhet viktigt för hantera utmaningar man möter i livet (Antonovsky, 2005).

Strauser och Lustig (2003) menade dessutom att individer som uppfattar sin omgivning som begriplig, hanterbar och meningsfull är mer benägna att engagera sig i utmaningar, hantera svåra uppgifter och vara öppna för nya möjligheter. De lyfte också att detta kan vara av särskild vikt i dagens arbetsmiljö eftersom arbetslivet tenderar att bli mer och mer flexibelt, vilket innebär att många individer troligtvis kommer att arbeta i en mängd olika arbeten och miljöer (Strauser & Lustig, 2003).

Känsla av samhörighet

Baumeister och Leary (1995) föreslog att människan har ett grundläggande behov av att känna samhörighet. De presenterade den så kallade samhörighetshypotesen, vilken menar att människan har en primär strävan att bilda och upprätthålla positiva och betydelsefulla relationer. Många av de starkaste känslorna som människor upplever, både positiva och negativa, är kopplade till samhörighet.

Forskning tyder på en generell slutsats: att accepteras och inkluderas leder till en mängd olika positiva känslor såsom lycka, förnöjsamhet och lugn. Medan brist på samhörighet följaktligen leder till negativa känslor såsom sorg, stress och ensamhet. Behovet av att känna samhörighet finns till en viss utsträckning hos alla människor, oavsett kulturell och etnisk bakgrund. Det finns dock individuella skillnader i hur mycket människor uttrycker och tillfredsställer behovet, men gemensamt för alla är att relationerna ska vara önskvärda (Baumeister & Leary, 1995).

I en studie utförd av Cockshaw och Sochet (2010) undersöktes specifikt samhörighet på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i Goodenow (1993) och Baumeister och Learys (1995) forskning definierade Cockshaw och Sochet (2010) arbetsplatssamhörighet som den utsträckning i vilken individen känner sig accepterad, respekterad, involverad och stöttad av andra personer i den organisatoriska miljön.

I studier om samhörighet nämns ofta begreppet socialt stöd. Socialt stöd är högst relevant för känslan av samhörighet då det bygger på relationer och positiva interaktioner med andra människor (Baumeister & Leary, 1995). Vikten av att lyfta socialt stöd då man talar om samhörighet bekräftades även i Griffith och Vaitkus (1999) som nämnde hur socialt stöd och samhörighet är två överlappande begrepp. Detta då båda beskriver hur gruppmedlemmar ger stöd i form av tillhandahållande av materiella resurser, information, råd och vägledning som hjälper individen uppnå mål och fungera effektivt i det dagliga livet (Griffith & Vaitkus,

1999). Denna överlappning motiverar att betrakta samhörighet och socialt stöd som samma sak i denna studie.

Källor av socialt stöd innefattar bland annat medarbetare och arbetsledare (Ganster, Fusilier & Mayes, 1986), vilket således innebär att organisationer har potential att främja miljöer som underlättar samhörighet på arbetsplatsen (Cockshaw & Sochet, 2010). Genom kunskap om betydelsen av socialt stöd kan arbetsmiljöer struktureras för att undvika negativa följder av stressade medarbetare (Ganster, Fusilier & Mayes, 1986).

Begreppsmässiga sammankopplingar

KASAM och stress. KASAM har i tidigare studier främst undersökts vid upplevelse av stress i olika påfrestande livssituationer. I dagens moderna samhälle ses arbetslivet som en allmänt förekommande källa för stress och det är därför av betydelse att inkludera KASAM när vi undersöker anställdas stressnivå (Söderfeldt et al., 2000).

I fråga om hantering av stressorer förklarade Antonovsky (2005) vikten av att inneha en mängd olika resurser, kallade generella motståndsresurser (GMR). Vid sammankoppling med KASAM uttrycks de generella motståndsresurserna främst genom strukturerade erfarenheter, jämvikt mellan krav och tillgängliga resurser samt deltagande i beslutsprocesser (Malmström, 2012), men även genom samhörighet vid kontexten av just arbetsplatsen (Feldt, Kivimäki, Rantala, Tolvanen, 2004). Om en person innehar ett brett spektrum av generella motståndsresurser ökar det möjligheten för den personen att uppleva begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i det sammanhang hon finner sig i. Med andra ord ökar möjligheten att utveckla ett starkt KASAM (Antonovsky, 2005), vilket tyder på att KASAM har en skyddande effekt i en miljö med höga krav (Söderfeldt et al., 2000). Resonemanget stöds utav Strauser och Lustig (2003) samt Feldt et al. (2004) som i sina studier visade på en negativ korrelation mellan KASAM och nivån av upplevd stress; när KASAM ökade så minskade nivån av upplevd stress.

Sammanfattningsvis har individer med en stark KASAM förmågan att skapa struktur i situationer som för en utomstående ter sig ostrukturerade och svårbegripliga. Dessa individer kommer att med hjälp av sina generella motståndsresurser kunna hantera situationen genom att tro på sin egen förmåga samt anta den utmaning som situationen medför. Individer med en svag KASAM riskerar följaktligen att uppleva kaos och känna sig överbelastade (Antonovsky, 2005), vilket kan leda till känslor av stress (Karasek & Theorell, 1990).

Känsla av samhörighet och stress. Omfattande forskning talar för en stark koppling mellan känsla av samhörighet och nivå av stress. Generellt sett pekar forskning på att människor som inte känner samhörighet eller saknar stödande relationer upplever mer stress än de som innehar dessa relationer. Detta beror delvis på att andra människors stöd och hjälp kan vara en buffert mot stress. Denna buffert visar sig i ett generellt stödande socialt nätverk, snarare än att alla människor omkring bidrar med socialt stöd. Människor som saknar goda sociala relationer och därmed inte upplever samhörighet på en arbetsplats bör därutav uppvisa en rad olika typer av skadliga och negativa symptom, så som stress eller andra hälsoproblem (Baumeister & Leary, 1995).

Denna idé bekräftades av Ganster et al. (1986) som beskrev att socialt stöd förväntas interagera med stressorer på ett sådant sätt att den känsla av överbelastning som uppstår vid obalans mellan krav och kontroll är starkare för personer med låga nivåer av socialt stöd, än de med höga nivåer av socialt stöd. Det verkar som att insatser som är utformade för att tillhandahålla stöd, från främst chefer, har en positiv inverkan på det psykiska och fysiska välbefinnandet hos anställda och bör därför uppmuntras (Ganster et al., 1986; Martin et al., 2014).

Karasek och Theorell (1990) bekräftade också att stress kan grunda sig i att man känner sig oförmögen eller hindras att delta i informella ritualer och sociala aktiviteter som en arena för att skapa sociala band på arbetet. Följderna av samhörighet har visat sig, precis som i studier kring socialt stöd, leda till effektivt och produktivt beteende (Griffith & Vaitkus, 1999).

KASAM och känsla av samhörighet. Som ovan beskrivet är känslor av samhörighet en bland flera generella motståndresurser som uppbygger en hög KASAM (Feldt et al., 2004).

Liksom samhörighet är en god grund för att utveckla en hög nivå av KASAM, så har studier visat att förhållandet är ömsesidigt. I studien utförd av Strauser och Lustig (2003) fann man att individer med en hög nivå av KASAM har benägenhet att samarbeta bättre, är mer positivt inställda till nya arbetsuppgifter och mer anpassningsbara. Studien visade också att individer med en hög nivå av KASAM har en tillmötesgående inställning och en positiv attityd till sin arbetsplats och organisation (Strauser & Lustig, 2003).

Kontext

Sett till tidigare forskning inom området av arbetshälsa så har främst den offentliga sektorn granskats. Den tidigare nämnda trenden av flexibilitet kan tros visa sig annorlunda i den privata sektorn jämfört med den offentliga. Företag och organisationer i den privata sektorn måste ständigt anpassa sig efter yttre omständigheter och förändringar, för att fortsätta vara vinstgivande; medan offentliga instanser generellt sätt inte drivs av vinst, utan snarare av att hålla budget. Vi upplever därför att det finns ett hål i den vetenskapliga kunskapsbanken och därför ämnar studien till att undersöka den privata sektorn.

Bygg- och anläggningsbranschen, som en del av det privata näringslivet, är en bransch som till stor grad belastas med problematik kring arbetsplatsolyckor. Dubbelt så många arbetsplatsolyckor (med sjukskrivning) rapporteras från byggbranschen jämfört med andra branscher (Arbetsmiljöverket, 2015). Det finns också stora problem kring jämlikhet mellan män och kvinnor. Det verkar sitta i väggarna det som i många sammanhang kallas för en machokultur, där en "grabbig" atmosfär råder. Denna kultur verkar vara något som inte uteslutande råder i produktionen, utan likväl hos ledningen på kontoret. I sammanhanget lyfts också chefsens nyckelroll för att en förändring skall ske (Bergqvist & Månsson, 2013).

Syfte och Frågeställning

Syftet med studien är att undersöka hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare. Studien tar avstamp i begreppen känsla av sammanhang (KASAM) och känsla av samhörighet och *ämnar att besvara frågan hur dessa begrepp förhåller sig till stress hos anställda inom den privata sektorn*. Det är kombinationen av dessa begrepp som är av intresse för studien, då vi utgår ifrån att det är nödvändigt med en kontextuell förståelse såväl som goda kontakter med sina kollegor för att undvika stress i arbetet.

För att till fullo besvara syftet kommer begreppet KASAM dels att undersökas som ett helhetsbegrepp, men även utifrån de tre komponenterna: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Hypoteser

H_a. KASAM (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet) korrelerar negativt med upplevd stress.

H_b. Känslan av samhörighet korrelerar negativt med upplevd stress.

H_c. KASAM (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet) i kombination känslan av samhörighet kan förklara variansen i upplevd stress.

Metod

Företaget

Undersökningen genomfördes på ett företag som är utbrett över större delen av Sverige och har cirka 13'000 anställda. Organisationen är verksam inom bygg- och anläggningsbranschen och har fyra affärsområden, där vi har valt att undersöka ett utav dem. I företagets styrdokument framgår det att organisationen vill arbeta systematiskt med hälsa och arbetsmiljöfrågor som en naturlig del i den dagliga verksamheten för att behålla en säker, trygg och hälsosam arbetssituation.

Deltagare

Frågeformuläret skickades ut som en länk per mail till 1000 anställda inom företaget och 197 av dem svarade, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 19.7%. De formulär som saknade svar på en eller flera av våra undersökta variabler uteslöts ur analysen. Dessa utgjorde ett antal om 27 stycken. Totalt analyserades 170 besvarade formulär, varav 136 var män och 33 var kvinnor (ett bortfall), vilket anses vara representativt för det företag studien genomfördes på. Enligt Tabachnick och Fidells (2013) ekvation $N(170) > 50 + 8m$, där m är antal oberoende variabler (4) ansågs urvalet dessutom vara tillräckligt stort. Likaså anogs *power* inte vara ett problem då urvalet översteg 100 personer (Stevens, 1996).

Åldern sträckte sig mellan 19 och 67 år ($M = 42.7$, $SD = 12.2$, fyra bortfall). I fråga om högst avslutade utbildning angav 7 deltagare grundskola som högsta utbildning, 60 stycken gymnasial utbildning, 17 stycken praktisk eftergymnasial utbildning, 55 stycken 3 år eller mindre på universitet/högskola och slutligen angav 30 deltagare mer än 3 år på universitet/högskola. Anställningslängd sträckte sig från 2 månader upp till 38 år ($M = 10.72$ år, $SD = 9.1$ år, tre bortfall). 105 deltagare arbetade som tjänstemän inom produktion, 25 arbetade som tjänstemän i form av chefer med underanställda, 23 arbetade som tjänstemän inom olika typer av stödfunktioner och 15 deltagare arbetade som hantverkare. I detta sammanhang är det värt att nämna att det var ett större antal tjänstemän än produktionsmedarbetare som tillfrågades.

Design

För att besvara studiens frågeställning gjordes en enkätundersökning som ämnade att mäta de tre variablerna: KASAM, känsla av samhörighet och stress. Med hjälp av korrelations- och regressionsanalyser undersöktes sambandet mellan dessa variabler.

Instrument

Inledningsvis presenterades grundläggande information kring studien och rättigheter som följer som respondent enligt forskningsetiska principer förklarades.

Därefter fick respondenterna besvara åtta bakgrundsfrågor som behandlade kön, ålder, högst avslutade utbildning, regionalt anställningsområde, roll inom företaget, anställningsform, antal anställda år samt antal arbetstimmar per vecka. Resterande del av formuläret utformades med hjälp av tre redan etablerade test. Validiteten anses god genom hela formuläret då samtliga skalor är väletablerade.

Känsla av sammanhang (KASAM). Den första delen i formuläret ämnade att mäta deltagarens känsla av sammanhang, KASAM och baserades på Antonovsky (2005) livsfrågeformulär. Vi använde oss utav den kortare versionen bestående av 13-frågor, då vi ville öka chansen att få korrekta svar genom att inte trötta ut våra deltagare. Samtliga frågor besvarades på en sjugradig intervallskala. Formuläret ämnade att mäta de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, vilka således utgör begreppets underskalor. För att mäta begriplighet användes frågor som: ”Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du ska göra?”. För att mäta hanterbarhet användes frågor som ”Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?” och för att mäta meningsfullhet användes frågor som ”Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?”. Fem utav frågorna var omvänt ställda (Antonovsky, 2005). Cronbach’s alpha för hela KASAM var .83, vilket var tillfredsställande högt för reliabiliteten. Dock visade sig Cronbach’s alpha vara lägre för de olika komponenterna; begriplighet .76, hanterbarhet .69 och meningsfullhet .67.

Psykologisk känsla av organisatorisk medlemskap skala (PSOM). Andra delen avsåg att mäta organisatorisk samhörighet. Denna skala är utarbetad av Cockshaw och Sochet (2010) och kallas Psykologisk känsla av organisatoriskt medlemskap (översättning Fredriksson & Katby, 2013). Denna del av formuläret bestod av 18 påståenden som besvarades på en sjugradig intervallskala med ändpunkterna “inte alls sant” till “helt sant”. Exempel på påståenden var “Jag känner mig som en verklig del av den här organisationen”,

”Jag är behandlad med lika mycket respekt som andra anställda” och ”Jag önskar att jag vore i en annan organisation”. Fem frågor var omvänt ställda (Cockshaw & Shochet, 2010). Cronbach’s alpha var 0.9 för denna skala, vilket ansågs tillfredsställande för reliabiliteten.

Värt att nämna är att formuläret utvecklades efter Goodenows (1993) skala som mäter graden av skolsamhörighet (Psychological sense of school membership scale). Frågorna i PSOM är identiska med denna skala, med undantag för den kontextuella justeringen.

Upplevd stress (PSS). I den sista delen användes Cohen et al. (1983) instrument som ämnade att mäta nivån av upplevd stress, kallad Perceived Stress Scale (översättning Institutet för Stressmedicin, 2012). Formuläret bestod av 14 frågor och besvarandet gjordes på en femgradig intervallskala med ändpunkterna “aldrig” och “våldigt ofta”. Exempel på frågor i denna del av undersökningen var: “Hur ofta har du under det senaste halvåret känt dig nervös och stressad?”, “Hur ofta har du under det senaste halvåret känt att du har haft kontroll på saker och ting?” och “Hur ofta har du under det senaste halvåret framgångsrikt hanterat vardagsproblem och irritationsmoment?”. Sju av frågorna var omvänt ställda (Cohen et al., 1983).

Ursprungligen ämnade skalan att mäta stress under den senaste månaden, men författarna i samråd med handledare, ändrade tidsintervallet till sex månader. Detta då skadlig subjektiv stress utvecklas under en längre tid och vi bedömde det därför nödvändigt med förändring (Lazarus, 1974). För denna skala visade sig Cronbach’s alpha vara .85, vilket också ansågs tillfredsställande för reliabiliteten.

Procedur

Vi kontaktade en av företagets personalchefer där syftet med undersökningen förklarades och med en förfrågan om de ville delta. Vi fick snabb och positiv respons vilket följdes av ett telefonmöte med ytterligare samtal kring studiens syfte och upplägg. Kort därefter inleddes ett samarbete.

Det hela följdes av att vi skapade ett digitalt frågeformulär med fyra delar samt inledande information. Länken till formuläret skickades till vår kontaktperson, som i sin tur delgav den till avdelningschefer och vidare till underanställda. Deltagandet tog cirka 15-20 minuter och enkäten fanns tillgänglig för besvarande under 9 arbetsdagar. Anledningen till denna korta tid är för att vi begränsades av helgdagar. De inkomna svaren skickades via det digitala systemet för frågeformuläret direkt till oss och nådde därför aldrig organisationen.

Etiska aspekter

Med utgångspunkt i forskningsetiska principer enligt Shaughnessy, Zechmeister och Zechmeister (2012) upplystes deltagarna som tidigare nämnt om de etiska rättigheter som följer som respondent. Anonymitet vid behandling av data, likväl som frivillighet att delaga samt möjligheten att avbryta under deltagandet påtalades vid den inledande informationen i frågefomuläret. Det genomfördes inte något skriftligt samtycke, då deltagandet bedömdes ha minimal risk. Då besvarandet av formuläret genomfördes via webben tydliggjordes det att konfidentialitet kring de delgivna svarsuppgifterna garanterades.

Dataanalys

Vid inledande analys av studiens resultat visade normalfördelningen för variablerna meningsfullhet och samhörighet en liten negativ skevhet (skewness = -1.19 respektive -1.15), vilket problematiserade vid antaganden för parametriska test. Efter både datatransformation respektive behandling av outliers visade normalfördelningen ingen förbättring och studiens resultat förblev i det närmaste detsamma. Detta motiverade att behålla rådatan som den är, utan justeringar av något slag och ett parametriskt test, i form av multipel regression genomfördes. Primära analyser för multipel regression utfördes sedemera för att säkerställa att inga brott mot antaganden om urvalsstorlek, normalitet, linjäritet, multikollinäritet och homoskedastitet förekom. Samtliga antaganden uppfylldes.

Resultat

Inledningsvis sammanfattades deskriptiv statistik, i form av medelvärde och standardavvikelse, för samtliga variabler med underskalor (Tabell 1).

Tabell 1

Summering av medelvärden och standardavvikelser för studiens variabler (n=170)

| Variabel | Medelvärde (M) | Standardavvikelse (SD) |
|----------------|----------------|------------------------|
| KASAM | 5.52 | .83 |
| Meningsfullhet | 5.92 | .86 |
| Begriplighet | 5.19 | 1.05 |
| Hanterbarhet | 5.53 | .93 |
| Samhörighet | 5.94 | .84 |
| Stress | 1.38 | .49 |

Notera. KASAM (Meningsfullhet, Begriplighet, Hanterbarhet) samt PSOM hade variansvidd 1-7. PSS hade variansvidd 0-4.

Därefter följde en korrelationsanalys (Tabell 2) för att utvärdera hypotes *a* (KASAM [begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet] korrelerar negativt med upplevd stress) och *b* (Känslan av samhörighet korrelerar negativt med upplevd stress).

Korrelationsanalysen visade på en stark negativ korrelation mellan KASAM och nivån av upplevd stress ($r = -.64, p < .01$). Det kunde också utläsas negativa korrelationer mellan meningsfullhet, begriplighet, hanterbarhet och stress. Här kunde vi konstatera stöd för hypotes *a*. Vidare visade samma analys att såväl samhörighet hade en stark negativ korrelation med upplevd stressnivå ($r = -.55, p < .01$), vilket ger stöd för hypotes *b*. I denna analys kunde även de interna relationerna mellan de oberoende variablerna utläsas. De korrelerar högt, men överlappar inte anmärkningsvärt ($r < .7$), med undantag från KASAM och dess underkategorier.

Tabell 2

Pearsonkorrelationer mellan studiens variabler (n=170)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Stress | | -.64** | -.49** | -.63** | -.59** | -.55** |
| 2. KASAM | -.64** | | .8** | .92** | .86** | .67** |
| 3. Meningsfullhet | -.49** | .8** | | .6** | .54** | .59** |
| 4. Begriplighet | -.63** | .92** | .6** | | .69** | .58** |
| 5. Hanterbarhet | -.59** | .86** | .54** | .69** | | .57** |
| 6. Samhörighet | -.55** | .67** | .59** | .58** | .57** | |

***Korrelationen är signifikant då $p < 0.01$ (2-svansad)*

Därefter följde en standard multipel regressions analys där hypotes *c* (KASAM [begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet] och känslan av samhörighet kan förklara variansen i upplevd stress) utvärderades. I denna analys undersöktes KASAM som helhetsbegrepp i kombination med känslan av samhörighet, kallat modell 1 (Tabell 3). KASAM i kombination med känslan av samhörighet predicerade 46% av upplevd stressnivå ($R^2 = .46$), vilket innebar att hypotes *c* fann stöd.

Analysen visade att begreppen var för sig var olika goda prediktorer. KASAM förklarade totalt 16,2% ($\beta = -.54$, $p = .01$) av variansen i stress. Detta innebar att för varje steg som KASAM ökade så minskade stress med 0.54 steg.

Vidare kunde känslan av samhörighet i denna modell predicera 1,9% av variationen i stress ($\beta = -.18$, $p = 0.05$), vilket innebar att för varje steg som känslan av samhörighet ökade så minskade den upplevda stressnivån med 0.18 steg.

Tabell 3

Multipel regression modell 1 (KASAM och Samhörighet)

| Variabler | B | SE B | β | 95% CI |
|-------------------------|------|------|---------|--------------|
| KASAM | -.32 | .05 | -.54** | [-.41, -.23] |
| Samhörighet | -.11 | .05 | -.18* | [-.2, -.02] |
| R ² | .46 | | | |
| Adjusted R ² | .45 | | | |
| F | 71.2 | | | |

Notera. N=170. CI = Confidence Interval. *Signifikant på nivå $p < .05$; **Signifikant på nivå $p < .01$.

För att utvärdera hur KASAMs olika komponenter individuellt påverkade prediktionen av stress gjordes ytterligare en standard multipel regressionsanalys, kallat modell 2 (Tabell 4). Analysen visade att de olika komponenterna inom KASAM varierade i fråga om prediktion av upplevd stressnivå. Begriplighet förklarade 4.5% ($\beta = -.33$, $p = 0.01$) av variansen i stress, följt utav hanterbarhet som förklarade 2.1% ($\beta = -.21$, $p = 0.05$) av variansen i stress. Den komponent som predicerade lägst nivå av variansen i stress var meningsfullhet på 0.2% ($\beta = -.06$, $p = 0.05$). Detta innebar att begriplighet förklarade den upplevda stressnivån i högre grad än hanterbarhet, men att de båda visade på signifikanta prediktioner. Dock visade det sig att meningsfullhet inte predicerade den upplevda stressnivån i signifikant grad. I denna analys visade känslan av samhörighet predicera 2.2% av variansen i stress ($\beta = -.2$, $p = 0.05$).

Tabell 4

Multipel regression modell 2 (Begrifflighet, Hanterbarhet, Meningsfullhet och Samhörighet)

| Variabler | B | SE B | β | 95% CI |
|-------------------------|-------|------|---------|--------------|
| Begrifflighet | -.15 | .04 | -.33** | [-.23, -.07] |
| Hanterbarhet | -.11 | .04 | -.21* | [-.2, -.03] |
| Meningsfullhet | -.04 | .04 | -.06 | [-.12, .05] |
| Samhörighet | -.12 | .05 | -.2* | [-.21, -.03] |
| R ² | .47 | | | |
| Adjusted R ² | .46 | | | |
| F | 36.22 | | | |

Notera. N=170. CI = Confidence Interval. *Signifikant på nivå $p < .05$; **Signifikant på nivån $p < .01$.

Diskussion

Syftet med studien är att undersöka hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare. Frågeställningen lyder hur KASAM och känslan av samhörighet förhåller sig till stress hos anställda inom den privata sektorn. Vid besvarandet av frågeställningen finner vi också anledning att undersöka prediktionsgraden av KASAMs tre olika komponenter.

Sambandet mellan KASAM (begrifflighet, hanterbarhet, meningsfullhet) och stress

Hypotes *a* (KASAM [begrifflighet, hanterbarhet, meningsfullhet] korrelerar negativt med upplevd stress) bekräftas då resultaten visar att KASAM som helhetsbegrepp, såväl som KASAMs underkomponenter, har ett signifikant samband med nivån av upplevd stress.

Våra resultat stöds av tidigare studier som pekar på att KASAM, genom generella motståndsresurser, har en skyddande effekt i en miljö med höga krav (Antonovsky, 2005; Söderfeldt et al., 2000). Detta innebär sålunda att vid höga nivåer av KASAM innehas också ett skyddsnät mot stressorer (Söderfeldt et al., 2000.). Vidare är begrifflighet, hanterbarhet och

meningsfullhet en del av detta skyddsnät, eftersom dessa tre komponenter uppbygger en känsla av sammanhang (KASAM).

På samma sätt är kontroll i krav- och kontrollmodellen sådant som bereder individen med resurser för att kunna hantera krav/stressorer som kan komma att uppstå i hennes omgivning (Karasek & Theorell, 1990). Skyddsnät och kontroll tycks sålunda vara närliggande begrepp och kan därför tänkas definiera samma sak; verktyg för att undvika stress. Att inneha KASAM bör således innebära en känsla av kontroll. Detta leder till slutledningen att vid en hög nivå av KASAM är risken mindre att bli stressad vid mötet av stressorer.

Strauser och Lustig (2003) beskriver även hur personer med en hög nivå av KASAM har förmågan att förändra synen på stressorer från krav till utmaningar och möjligheter. Resonemanget styrks även av Karasek och Theorell (1990) som talar om det aktiva arbetet och hur höga krav i kombination med hög kontroll får individen att prestera på en hög nivå, samt hur den energi som skapas har större chans att omvandlas till effektiv problemlösning, snarare än att individen upplever stress. Detta tyder på att en person med hög nivå av KASAM inte bara minskar risken att uppleva stresskänslor utifrån ställda krav, utan också förändrar synen på kraven från något krävande till något spännande och motiverande.

Då arbetsplatsen till stor del styr över resurserna för att erhålla den anställdes strukturerad information, ge henne möjlighet att delta i beslutsprocesser och tillhandahålla resurser för att göra det möjligt att lösa arbetsrelaterade problem (Malmström, 2012) blir arbetsplatsen också en mycket god arena för att möjliggöra uppbyggnaden av generella motståndsresurser och i förlängningen även hög nivå av KASAM. På så vis är arbetsplatsen till stor del förmögen att skapa kontroll i sammanhanget. Det är dessutom rimligt att tänka sig att arbetsplatsen i viss mån även har möjlighet att styra över de krav som ställs på varje enskild anställd, genom arbetsfördelning och välgenomtänkta arbetsprocesser.

Då bygg- och anläggningsbranschen hotas av många arbetsrelaterade skador och olyckor (Arbetsmiljöverket, 2015), och stress dessutom har den negativa effekten att man riskerar att bli ouppmärksam på sin omgivning (Soares et al., 2012) blir stress i denna bransch ett viktigt begrepp att belysa. Om en anställd innehar höga nivåer av KASAM och därmed också kontroll minskar risken för upplevelse av stress, vilket i sin tur förebygger arbetsplatsolyckor. Då bygg- och anläggningsbranschen dessutom skapar miljöer där andra människor skall vistas är det av den anledningen också av stor vikt att ha full kontroll på

arbetet. Med andra ord är det även här av stor betydelse att inneha KASAM. I ett sekundärt led kan ignoransen av stress på dessa typer av arbeten sålunda innebära stora kostnader och negativ PR. Därför blir stress i denna bransch mycket viktig att förstå och kunna hantera.

Sambandet mellan känslan av samhörighet och stress

Även hypotes *b* (Känslan av samhörighet korrelerar negativt med upplevd stress) finner stöd i studien. Det visade sig vid den genomförda korrelationsanalysen att samhörighet korrelerar negativt med stress. Resultatet tyder på att personer med lägre nivå av samhörighet i högre grad riskerar att uppleva stress jämfört med personer med högre nivå av samhörighet (Baumeister & Leary, 1995). Detta kan bero på att människor med god samhörighet i större utsträckning är förmögna att lösa den känslomässiga dissonans som uppkommit - dels genom tillgång till den humana kapital av kunskap som det sociala nätverket har möjlighet att besitta, men också genom att finna socialt stöd och support i form av uppmuntran och vänligt bemötande (Griffith & Vaitkus, 1999). Samhörighet kan därför på samma vis som KASAM antas utgöra en del av kontroll i krav- och kontrollmodellen. Av denna anledning framstår kompletteringen av den sociala aspekten till krav- och kontrollmodellen som rimlig (Karasek, u.å.) och därför blir organisatorisk samhörighet ytterligare en viktig komponent att betrakta för att skapa den eftersträvarvärda aktiva arbetssituationen. Slutledningen blir därför att samhörighet är en viktig faktor för organisationer att ta hänsyn till för att undvika stressade medarbetare.

Med utgångspunkt i den machokultur som tycks råda inom bygg- och anläggningsföretag (Bergqvist & Månsson, 2013) är det möjligt att den samhörighet som påvisas i studien bygger på en arbetskultur av ett snävt slag där en machoattityd är en förutsättning för att bli en del av gemenskapen och känna samhörighet med sina kollegor. Detta skulle kunna innebära att individerna i den undersökta organisationen är lika varandra till stora delar och att det är i denna likhet som samhörigheten skapas.

Baumeister och Leary (1995) menar att de sociala relationerna löpande bör upprätthållas för att vara stabila över tid. Därför kan samhörigheten på det granskade företaget också grunda sig i att de anställda har varit en del av organisationen i snitt 11 år, vilket talar för att de haft tid att bygga upp känslor av samhörighet.

KASAM (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet) och känslan av samhörighet som prediktorer till stress

Våra resultat från den första multipla regressionen (modell 1) visar att KASAM och känsla av samhörighet tillsammans förklarar 46% av variansen i stress, vilket är en betydligt högre prediktionsgrad än begreppen var för sig (16.2% respektive 1.9%). Resultaten innebär att kombinationen av KASAM och känslan av samhörighet till stor del kan fungera som kontroll för att undvika känslor av stress, vilket ger stöd för hypotes c (KASAM [begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet] och känslan av samhörighet kan förklara variansen i upplevd stress). Detta resultat är i enlighet med ovan förd argumentation kring sambandet mellan KASAM och stress respektive känslan av samhörighet och stress. Att begreppen i kombination utgör en betydligt starkare prediktion är att betrakta som det mest intressanta resultatet.

En anledning till varför prediktionen av stress blir starkare när KASAM och samhörighet kombineras är på grund av att individens kontroll i situationen breddas. KASAM kan ses som det grundläggande för kontroll i krav- och kontroll modellen, då det behandlar struktur, resurshavande och en generell förståelse i en situation som på ett eller annat vis ställer krav. Samhörighet har dock visat sig omfatta ytterligare delar av kontrollbegreppet, i form av tillhandahållande av kunskap och stöd från andra människor. Detta antagande bekräftas av det tillägg som Johnson och Hall (1988) gjorde till krav- och kontrollmodellen. Kombinationen av samhörighet och KASAM är sålunda ett vinnande koncept för att skapa den aktiv arbetssituation där optimal produktivitet utnyttjas hos varje individ.

Chefer och ledning har här en central roll då de likt vaktmästare har de nycklar som kan behövas för att öppna en dörr mellan medarbetare för att främja samhörigheten (Ganster et al., 1986; Martin et al., 2014). De har också möjlighet att tillhandahålla verktyg för att individen skall kunna bygga sig en hög nivå av KASAM (Martin et al., 2014).

Vid det organisatoriska arbetet för att minska anställdas stressnivå underlättar det rent strukturellt att det finns ett tydligt samband mellan KASAM och samhörighet ($r = .67$). En person med hög känsla av samhörighet till sina kollegor har inte bara fördelen att få hjälp att lösa uppkomna problem och utmaningar i arbetet (Griffith & Vaitkus, 1999). Inte heller räcker det att säga att personen enbart finner stöd och uppmuntran (Ganster et al., 1986) utan det ökar också chansen att uppnå en hög nivå av KASAM (Antonovsky, 2005). På samma vis är KASAM en god grund för att en känsla av samhörighet skall närvara. Vilket visar sig

genom att en person med hög förståelse för sin arbetssituation, goda resurser att tillgå och som finner meningsfullhet i sitt arbete också har en större benägenhet att vara positivt inställd till sin arbetsplats och samarbeta bättre med sina kollegor (Strauser & Lustig, 2003). Det är också rimligt att utveckla resonemanget genom att säga att en person som har hög KASAM kan fungera som en resurs gentemot andra för att på så vis hjälpa till att skapa högre KASAM hos sin medarbetare. I detta utbyte av kunskap och uppmuntran kan en god samhörighet växa fram.

För att till fullo utreda hur organisationer kan arbeta för att undvika stressade medarbetare anser vi det av vikt att klargöra vad i begreppet KASAM som i huvudsak utgör kontroll. Därför utfördes en andra multipel regression, kallat modell 2. Resultatet visar att KASAMs olika komponenter är olika goda prediktorer för stress. Hanterbarhet och begriplighet kan i signifikant nivå förklara delar av stress (4,5% respektive 2.1%), medan meningsfullhet inte visar på en signifikant grad av prediktion (0.2%). Det är dock viktigt att uppmärksamma att studiens deltagare visade sig ha höga nivåer av meningsfullhet, högre än nivåerna av både begriplighet och hanterbarhet. Resultaten är i detta avseende intressanta eftersom Antonovsky (2005) lyfter meningsfullhet som den mest betydelsefulla komponenten.

De höga nivåerna av de tre komponenterna och i synnerhet meningsfullhet kan förklaras av att meningsfullhet ligger till grund för långvariga och stabila nivåer av begriplighet och hanterbarhet. Att det sedan föreligger en prediktionsskillnad mellan de tre begreppen skulle kunna bero på de olika komponenternas natur. Både begriplighet och hanterbarhet kan i större grad antas utgöra det som kallas kontroll i krav- och kontrollmodellen genom att skapa förståelse för vad som skall göras och hur det skall göras. Meningsfullhet inbegriper snarare en djupare mening i det som genomförs, vilket i mindre grad kan antas vara en källa till kontroll.

Det förligger även en kontextuell skillnad då Antonovsky (2005) talar om KASAM i en mer allmänt hållen mening och i förhållande till livet i stort, medan denna studie fokuserar på KASAM i ett arbetslivssammanhang och dessutom i fråga om prediktion av stress. Detta innebär att vi inte motsäger Antonovsky (2005) i fråga om meningsfullhet som den viktigaste komponenten.

Av resultatet att tyda är det möjligt att känna stress även vid en hög nivå av KASAM och samhörighet på arbetet, då 54% av variansen i stress återstår som oförklarade i denna studie. Det finns sålunda andra faktorer som påverkar upplevelsen av stress. Exempelvis

skulle hög arbetsbelastning kunna få en medarbetare att känna sig stressad, även om hon upplever KASAM och känslor av samhörighet. Likväl skulle belastning av privat karaktär kunna påverka stressnivån arbetet.

Kontextuell betydelse

Det är också av intresse att föra en diskussion kring hur valet av sektor och bransch skulle kunna haft påverkan på studiens resultat. Att döma av den kontakt som förts med företaget som ingår i studien tycks den lokala kulturen överlag visa på ett stort intresse för frågeställningarna vilket talar för att det är något organisationen vill lägga värdefull arbetstid på att utreda. Intresset tyder på att företaget arbetar för ett öppet klimat där eventuella problem och utvecklingsområden kan lyftas för att förbättras, vilket speglas i företagets styrdokument.

Om granskningen av kontexten ytterligare utvidgas för att inkludera hela det privata näringslivet och det ökade behovet flexibilitet som antas råda här, så kan företagets deltagande i undersökningen ses som att företaget är öppna för att förändra den ojämlikhet som i stor utsträckning tycks råda inom bygg- och anläggningsbranschen.

De moderna trenderna av flexibilitet inom arbetslivet kan tänkas sätta stor press på bygg- och anläggningsbranschen att arbeta för att jämna ut olikheterna. På så vis skulle de tilltala en bredare publik av arbetstagare och därmed släppa in ytterligare kompetens. Genom att göra det skulle branschen bredda sig och i större omfattning och kunna möta de ökade kraven på anpassningsbarhet i arbetslivet.

Metodologisk diskussion

Normalfördelning. Den allmänna trenden i studien är höga nivåer av variablerna KASAM och känsla av samhörighet. De funna medelvärdena utgör det som vanligtvis tolkas som någorlunda höga värden. Enligt Pallant (2010) svarar personer generellt sätt högt på frågor om livstillfredsställelse, vilket då kan vara en förklaring till varför delar av resultatet antyder på en något skev fördelning. Den något skeva fördelningen kan också grunda sig i att instrumentens svarsalternativ inte omfattar den bredd som behövs och att en antydning till takeffekt kan vara ett resultat av detta. Dock är samtliga instrument väletablerade och använda i flertalet tidigare studier, vilket då talar för att detta inte skulle vara en del av problematiken.

Dessvärre är bortfallet i studien anmärkningsvärt, vilket således också kan ha bidragit till den något skeva fördelningen. Det finns en risk att främst de nöjda medarbetarna valde att svara på formuläret och delta i undersökningen, vilket i så fall skulle kunna förklara de ovanligt höga medelvärdena. Detta kan innebära att det finns stora skillnader mellan stickprovet och populationen. Om så vore fallet hotas den externa validiteten och resultatet av studien blir på så vis inte generaliserbart till företaget i sin helhet.

En annan anledning till det markanta bortfallet kan vara att de tillfrågade hade hög arbetsbelastning under svarsperioden och därutav inte kunde avsätta tid att delta. Det kan också bero på att företaget valde att inte skicka ut någon påminnelse om frågeformuläret, varav de anställda kan antas ha glömt bort utskicket. Ett möjligt bias är att frågeformuläret skickades ut av företaget själv vilket kan ha påverkat hur medarbetarna valde att svara. Exempelvis är det möjligt att medarbetarna inte vågade vara helt ärliga på grund av en rädsla för brist på anonymitet. Detta är dock mindre troligt då enskilda svar aldrig nådde organisationen och anonymitet garanterades.

Dessutom kan social önskvärdhet vara ytterligare ett bias i studien som skulle kunna ha inneburit att deltagarna försökte svara i enlighet med studiens syfte. Även detta kan ha bidragit till den något skeva normalfördelningen, men då studiens syfte inte avslöjades bedöms denna risk som liten.

Analysen av datan visar att betydligt fler tjänstemän än hantverkare deltog i studien. En rimlig förklaring till detta är att tjänstemän dagligen använder sig av datorer, medan personer med hantverkstjänst använder dator och Internet som en mindre naturlig del i arbetslivet. Av betydelse är naturligtvis också att fler tjänstemän tillfrågades.

Instrument. Vid diskussion av använda instrument är det av vikt att nämna huruvida studien använder instrument som ämnar att mäta ett fenomen i en allomfattande kontext eller i en mer specifik sådan. Som tidigare nämnt beskriver Antonovsky (2005) hur KASAM ämnas att mätas i en generell mening, men också att en person med stark KASAM i en typ av kontext besitter en stark KASAM även i en annan kontext, exempelvis arbetslivet.

På samma vis är det använda instrumentet för nivån av upplevd stress av Cohen et al. (1983) en generell skala som mäter hur situationer i en persons liv värderas som stressfulla. Med utgångspunkt i att arbetslivet karaktäriseras allt mer av flexibilitet kan det tänkas att gränserna mellan olika typer av livssituationer suddas ut, exempelvis mellan privat- och arbetsliv. Den generella känslan av stress kan då spegla sig i olika specifika situationer, så

som arbetslivet. Till skillnad från ovan nämnda skalor är Cockshaw och Sochets (2010) instrument ämnat att mäta samhörighet i den specifika kontexten av organisation och arbetsplats.

Här finns därför en öppning för kritik, då två av tre skalor (KASAM och PSS) ämnar att mäta begreppen i mer generell karaktär, medan en av de tre skalorna (PSOM) är betydligt mer anpassat till arbetsplatsens kontext. Detta skulle kunna ha resulterat i starkare signifikanta resultat för den mer specifika skalan (PSOM), men då KASAM visar sig ha högst prediktionsgrad på stress tycks detta inte ha utgjort ett problem.

Ytterligare en viktig aspekt att belysa är att studien använde sig av standardiserade svar i frågeformuläret, vilket innebär att det inte lämnades utrymme för deltagarna att lämna fria och subjektiva svar. Dessutom innebär valet av ett digital frågeformulär att respondenterna inte kunde få förtydliganden om någon fråga upplevdes som otydlig. Dock innebär detta metodval också att forskaren inte utgjorde något bias som kunde ha påverkat studiens resultat.

Två standard multipla regressioner. Syftet med studien är att utreda hur organisationen kan arbeta för att undvika stressade medarbetare. För att till fullo besvara syftet valde vi att göra två multipla regressioner. För att en individ skall uppleva en känsla av sammanhang menar Antonovsky (2005) att begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet skall vara närvarande. Då Antonovsky (2005) tydliggör att det är möjligt för en person att ha högt värde på en komponent och lägre på en annan var det av intresse i studien att se till de tre komponenternas individuella bidrag på stresskvationen och se huruvida komponenterna predicerar variansen i stress i samma omfång, eller om någon komponent är mer betydelsefull än en annan. Därmed ges en tydligare bild kring vad organisationer bör fokusera på för att minska känslor av stress hos sina medarbetare.

Slutsatser

Trots vissa metodologiska brister tyder resultaten på att den granskade organisationen tillhandahåller en övergripande struktur och ordning på arbetsplatsen, vilket visar sig i medarbetarnas höga nivåer av begriplighet. Det kan vara ett resultat av att regler, riktlinjer, målsättningar och strategier är lätta att uppfatta samt välförankrade i organisationskulturen och hos de anställda. Dessutom kan de höga nivåerna av hanterbarhet förklaras utav att nödvändiga resurser finns tillgängliga för att de dagliga arbetsuppgifterna skall genomföras.

Det hela finner förmodligen grund i att de anställda upplever att deras förmågor, kunskaper och arbete är betydelsefullt vilket har kommit att skapa en hög känsla av meningsfullhet. Resultaten tyder även på att den organisation som studien behandlar har en öppen och klar kommunikation, genom att de anställda troligen har möjlighet att integrera med varandra, både gällande arbetsrelaterade frågor och frågor av mer privat natur, vilket stärker deras känsla av samhörighet.

Studien visar på starka samband mellan KASAM och stress, såväl som mellan samhörighet och stress. Dock finns det viktigaste och mest intressanta resultatet i kombinationen av dem båda, vilket talar för att både känslor av sammanhang och samhörighet behövs för att på bästa vis undvika stress. Våra slutsatser grundar sig i att de båda begreppen kompletterar varandra på ett givande sätt. Det räcker inte att inneha meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet för att uppleva kontroll, utan det krävs dessutom att man fungerar i symbios med sina kollegor. Studien kan på så vis bidra till kunskapsutvecklingen genom att organisationer får en uppfattning om viktiga arbetsområden för att undvika stress, för att i förlängningen nå optimal produktivitet hos varje individ.

Framtida studier inom området

Att bidra med kunskap om vad som påverkar stressnivån på arbetsplatser är komplext och kan finna många olika svar. Det vore därför intressant att se fler studier inom det privata näringslivet som utforskar medarbetares stressnivåer utifrån begreppen KASAM och känsla av samhörighet.

Det skulle även vara av intresse att göra en jämförelsestudie mellan hur stress upplevs i den privata och den offentliga sektorn. Eftersom de båda sektorerna har olika kännetecken, fokus och strategier, vore det spännande att i större utsträckning undersöka huruvida det är samma faktorer som påverkar stressnivån i de olika sektorerna eller om det ser olika ut, och i så fall varför.

I studien mäts stress som en del av begreppet produktivitet. Det skulle också vara givande att se produktivitet i ett annat ljus, exempelvis i försäljningssiffror, för att se om KASAM och känslan av samhörighet har lika stor betydelse även här.

Slutligen vore det också ett mål för framtida studier att mer på djupet studera huruvida anställningslängd, roll i organisationen, ålder och kön påverkar medarbetarnas nivåer av KASAM och känsla av samhörighet.

Referenser

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium* (M. Elfstadius, övers.). Stockholm: Natur & Kultur (Originalarbete publicerat 1987).
- Arbetsmiljöverket. (2015-04-08). Bygg- och anläggning inspekteras i nytt projekt. Hämtat 15 maj 2015 från Arbetsmiljöverket:
<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2015/42761.aspx>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529
- Bergqvist, L. & Månsson, O. (2013, 27 juni). Machokulturen inom byggbranschen måste utrotas. *Göteborgsposten*. Hämtad från:
<http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.1783763-machokulturen-inom-byggbranschen-maste-utrotas>
- Cockshaw, W. D., & Sochet, I. (2010). The link between belongingness and depressive symptoms: An exploration in the workplace interpersonal context. *Australian Psychologist*, 45(4), 283-289
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396
- Feldt, T., Kivimäki, M., Rantala, A., & Tolvanen, A. (2004). Sense of coherence and work characteristics: A cross-lagged structural equation model among managers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(3), 323-342.
- Fredriksson, E. & Katby, S. (2013). *Hur samhörighet och känsla av sammanhang påverkar arbetsmotivation* (Kandidatuppsats). Högskolan i Borås, Institutionen för pedagogik. Hämtad från:
http://bada.hb.se/bitstream/2320/13555/1/PSY_E.Fredriksson,%20S.Katby_H13.pdf
- Ganster, D. C., Fusilier, M.R., & Mayes, B.T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 102-110.
- Goodenow, C. (1993). The psychological sense of school membership among adolescents: Scale development and educational correlates. *Psychology in the Schools*, 30(1), 79-90.

- Griffith, J., & Vaitkus, M. (1999). Relating cohesion to stress, strain, disintegration, and performance: An organizing framework. *Military Psychology, 11*(1), 27-55
- Institutet för Stressmedicin. (2012-05-25) PSS-14. Hämtat 26 mars 2015 från Institutet för Stressmedicin:
<http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%F6r%20stress%20medicin/Publikationer/Formul%20E4r/PSS-14%20ISM.pdf>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular diseases: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health 10*(78), 1336-1342.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. (u.å.). *Demand/Control Model: a Social, Emotional, and Physiological Approach to Stress Risk and Active Behaviour*. Hämtat 4 maj 2015 från International Labor Organization:
<http://www.ilo.org/iloenc/part-v/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health>
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (3. uppl.). Malden: Wiley-Blackwell.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4. uppl.). Hoboken: Wiley.
- Lazarus, R. S. (1974). Psychological Stress and Coping in Adaption and Illness. *Baywood publishing Co., 5*(4), 321-333.
- Malmström, J. (2012). *Känsla av sammanhang - hos personer med psykiskt funktionshinder* (Kandidatuppsats). Örebro Universitet, Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete. Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:538831/FULLTEXT02>
- Matin, H. Z., Razavi, H. R., & Emamgholizadeh, S. (2014). Is stress management related to workforce productivity? *Iranian Journal Of Management Studies, 7*(1), 1-19.
- Millak, S. & Svärd, M. (2013). *Hur påverkas relationen mellan krav-kontroll-stöd modellen och personligt initiativ av självtillit samt hanteringsstrategier?* (Kandidatuppsats). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen. Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:691548/FULLTEXT01.pdf>
- Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS* (4. uppl.). Australia: Allen & Unwin Book Publishers.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology* (9. uppl.). Boston: McGraw-Hill Comp.
- Soares, M. M., Jacobs, K., & Adaramola, S. S. (2012). Job Stress and Productivity Increase. *Vine Tribometric Consultant, 41*
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate Statistics for the social sciences*. (3. uppl.). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Strauser, D. R., & Lustig, D. C. (2003) The moderating effect of sense of coherence on work adjustment. *Journal of Employment Counseling, 40*, 129-140
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Ohlson, C-G, Theorell, T., & Jones, I. (2000). The impact of sense of coherence and high-demand/low-control job environment on self-reported health, burnout and psychophysiological stress indicators. *Taylor and Francis Ltd, 14(1)*, 1-15.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. uppl.). London: Pearson Education.

Bilagor

Inbjudningsbrev

Hej Xxx,

Har du någon gång funderat över vad det är som egentligen får oss att vara produktiva på arbetet? Är det förståelsen för våra arbetsuppgifter? Är det hur vi upplever att vi har resurser och verktyg att möta de krav som ställs på oss? Är det upplevelsen av att vad vi gör nu kommer att löna sig personligen eller karriärsmissigt? Eller är det känslan av samhörighet i en större social och organisatorisk kontext?

Vi är två studenter som går sista året på kandidatprogrammet i beteendevetenskap vid Lunds universitet. Vi vänder oss till er för att vi skriver vår C-uppsats som handlar om hur personalen upplever sin arbetsmiljö och hur det påverkar produktiviteten.

I dagens ständigt föränderliga och högpresterande arbetsklimate krävs det att vi skapar oss förståelse för hur man når optimal produktivitet hos varje individ, för att bibehålla hög prestation i symbios med god hälsa och välmående. Genom att delta i denna undersökning får Er organisation ett svar utifrån Era egna förutsättningar och en gratis kartläggning på hur produktivitet på Ert företag ser ut.

Genom vår undersökning hoppas vi bidra till kunskapssamhället med hur verksamheter, som ni inom det privata näringslivet, kan använda resurserna optimalt för att skapa en god vinstgivande verksamhet med engagerade och välmående medarbetare! Men för att lyckas genomföra detta så behöver vi Er hjälp. Studien kommer att genomföras genom ett digitalt frågeformulär, som tar ca. 20 minuter att besvara. Vår ambition är att få tillgång till ca 100 deltagare men vi hade varit mycket tacksamma för så många deltagare som möjligt. Vi har inga krav om vilka anställda som deltar i undersökningen men ett önskemål hade varit lika fördelat mellan könen och personal från olika delar av organisationen.

Webbenkäten kommer att vara tillgänglig från den 30 mars till den 13 april 2015. Detta innebär att ni under två veckors tid har möjlighet att besvara frågeformuläret.

Självklart är både organisationen och individerna anonyma, det är helt frivilligt att delta och man är fri att avsluta när helst man vill under besvarandet av frågeformuläret.

Vi skulle vara mycket tacksamma för er medverkan.

Frågeformulär

Inledande information. Detta är en undersökning som bedrivs av oss, två studenter på kandidatprogrammet i beteendevetenskap vid Lunds Universitet. Vi är i detta arbete intresserade av hur du upplever din arbetssituation.

Enkäten består av tre delar. Du besvarar varje del för sig och klickar sedan på "Continue to Next Page" för att komma till nästa del.

Vi ber dig att svara så ärligt som möjligt på alla tre delar. Observera att endast ett svar kan anges på varje fråga.

Det är naturligtvis frivilligt att delta i vår undersökning och du är fri att avbryta när helst du vill under enkätens gång. Stäng då bara ner webbläsarfönstret. Dessutom är deltagandet helt anonymt och vi kommer därför aldrig att få information om vem som svarat vad. Detta innebär att ingen annan än du själv kommer att ta del av dina svar.

Tack på förhand för din medverkan,
Annika Carlsson och Amanda Thulin

Bakgrundsfrågor. Inledningsvis ber vi dig att fylla i lite grundläggande information om dig själv.

1. Vad är ditt kön?
 Man
 Kvinna
 Annat
2. Vad är din ålder? _____ år
3. Vilken är din högsta utbildning?
 Grundskola
 Gymnasial
 Praktisk eftergymnasial utbildning
 Universitet/Högskola 3 år eller mindre
 Universitet/ Högskola 3 år eller mer
4. Vilken region är du verksam inom?
 Syd
 Väst
5. Vilken är din roll inom företaget?
 Tjänsteman
 Produktion (PC, AL, Entreprenadingör, Mättekniker)

- Hantverkare
- Chefer med underställda (RC, chefer stödfunktion)
- Övriga på stödfunktion (Kalkyl, Inköp, Assistent/administration, HR)

6. Vilken är din anställningsform inom företaget?

- Tillsvidare
- Tidsbegränsad anställning
- Provanställning
- Timanställning
- Inhyrd via bemanningsföretag
- Inhyrd via konsultuppdrag
- Vikariat

7. Hur många månader/år har du varit anställd inom företaget? (Obs! Var noga med att ange om det är månader eller år). _____

8. Hur mycket arbetar du per vecka?

- Heltid 100%
- Deltid 75%
- Deltid 50%
- Annat