



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

**Rekryterings- och bemanningsföretag på intåg -
moralisk stress och dilemman av psykologiska
faktorer i rekryterares arbete**

**Recruiting and staffing companies on the rise - moral
stress and dilemmas of psychological factors in the
recruiter's work**

Frida Palshøj Warlo

Alice Rosén

Kandidatuppsats HT 2019

Handledare: Roger Persson

Examinator: Ilkka Salo

Sammanfattning

Studien i fråga hade som huvudsyfte att undersöka moralisk stress hos rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag i privat verksamhet i Sverige. Vidare syfte var att undersöka dilemman av fyra andra psykologiska faktorer kopplat till arbetet som är relevanta för moralisk stress: kognition, emotion, kontroll, samt stressreaktioner. För moralisk stress och samtliga faktorer undersöktes skillnader mellan män och kvinnor samt kortare respektive längre branscherfarenhet. Internetbaserat enkät användes, där 21 av påståendena hämtades från tre standardiserade frågeformulär (Moral Distress Questionnaire, QPS-nordic, och Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Påståendena modifierades för att anpassas till rekryterings- och bemanningsbranschen. Ett bekvämlighetsurval genomfördes, med 80 deltagande rekryterare, 26 män och 54 kvinnor (45 deltagare med fem års branscherfarenhet eller mindre, och 35 deltagare med sex år branscherfarenhet eller mer). Resultatet visade att deltagarna upplevde moralisk stress i liten utsträckning, samt rapporterade låg skattning på övriga psykologiska faktorer. Skillnader i skattning mellan kön fanns för moralisk stress och faktorn emotion, där kvinnor skattade högre än män. Skillnader i skattning mellan branscherfarenhet fanns för moralisk stress, kognition, kontroll, samt stressreaktioner, där mindre erfarna rekryterare skattat högre än mer erfarna. På grund av avsaknad av tidigare forskning av moralisk stress i rekryterings- och bemanningsbranschen behövs ytterligare forskning för att verifiera resultatet.

Keywords: Moralisk stress, kognition, emotion, kontroll, stressreaktioner, stress, krav- och resursmodellen.

Abstract

The study aimed at examining recruiter's experience of moral stress at recruiting and staffing companies in Sweden. Further purpose was to investigate dilemmas of four other psychological factors related to work, relevant for moral stress: cognition, emotion, control, and stress reactions. For moral stress and all other factors, differences based on sexes and work experience were investigated. An internet based survey was conducted, in which 21 of the claims were retrieved from three standardized questionnaires (Moral Distress Questionnaire, QPS-nordic, Copenhagen Psychosocial Questionnaire). The claims were modified to fit the recruiting and staffing field. A convenience sample was conducted with 80 participants, 26 men and 54 women (45 participants with five years work experience or less, and 35 participants with six years work experience or more). Results showed that the recruiters experience moral stress to a small extent, and a low estimation of the other four factors. For moral stress, and the factors cognition, control and stress reactions, less experienced recruiters estimated higher scores than more experienced recruiters. For moral stress and the factor emotion, women estimated higher scores than men. Due to lack of previous research of the matter in question, supplementary research is needed to verify the results.

Keywords: Moral stress, cognition, emotion, control, stress reaction, stress, demand- and control model.

Introduktion

År 1991 trädde lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i verket (Sveriges riksdag, 1991). Begynnelsen av rekryterings- och bemanningsbranschen kunde nu skyntas. Det fanns nu en extern bransch som skulle kunna fylla samt tillgodose efterfrågan på arbetskraft från arbetsgivare, samt efterfrågan på arbete från arbetssökande. Sveriges befolkning har sedan år 2000 ökat med 15 procent (Statistiska centralbyrån, 2019). Förvärvsarbete i Sverige fortsätter också öka. Till exempel ökade förvärvsarbete i Sverige med 2,2 procent mellan 2016 och 2017 (Statistiska centralbyrån, 2017). På grund av denna ökning av förvärvsarbete fyller rekryterings- och bemanningsbranschen en särskilt viktig funktion då den förmedlar arbete. Branschen är ännu ung och tidigare forskning om branschen är begränsad. Med utgångspunkt i den funktion branschen fyller i termer av arbetsförmedling, samt det faktum att den är relativt obeforskad, har intresset för att undersöka rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag vuxit fram. I denna undersökning kommer specifikt moralisk stress och tre andra psykologiska faktorer, kognition, emotion, kontroll (vilka samtliga är en del av moralisk stress), samt stressreaktioner hos rekryterare i privat rekryterings- och bemanningsverksamhet i Sverige därmed undersökas.

Rekryterings- och bemanningsbranschen

Enligt kompetensföretagen Almeas årsrapport från 2018, vilken baseras på uppgifter från de 35 största medlemmarna, var cirka 50 000 personer anställda av bemanningsbranschen år 2009. I kontrast var år 2018 istället 95 000 personer anställda av bemanningsbranschen (Almega, 2018). Detta innebär nästintill en fördubbling av antal anställda inom bemanningsbranschen på dessa nio år. Det är rimligt att anta att dessa siffror blir högre om alla rekryterings- och bemanningsföretag i Sverige tas i beaktning, då statistiken från Almega endast är en bråkdel av alla rekryterings- och bemanningsföretag i Sverige. Det är alltså tydligt att rekryterings- och bemanningsbranschen haft och ännu idag har en mycket betydelsefull position på den svenska arbetsmarknaden, i termer av att tillgodose behovet av arbetskraft hos företag samt arbete för arbetssökande. En konsultundersökning från Almega (2017) har även visat att 79% av inhyrda bemanningskonsulter (med bemanningskonsult menas en arbetstagare som är anställd som konsult hos rekryterings- och/eller bemanningsföretaget och hyrs ut till olika verksamheter) är nöjda med innehållet i arbetet som bemanningskonsult. Den visar också att 82% anser att arbetet motsvarar vad som utlovats av bemanningsföretaget, och 72% anser att arbetet de utför motsvarar deras kompetens (Almega

2017). Detta är exempel som indikerar att många som är satta i arbete av rekryterings- och bemanningsföretag är nöjda med sina uppdrag.

Av konsultundersökningen från 2017 framgick också att bara 51% av konsulterna trodde att deras lön motsvarade nivån på kundföretagets egna anställdas löner och endast 48% upplevde att arbeta som inhyrd som meningsfullt (Almega 2017). Bemanningssverksamheten innebär också samarbete och kontakt med många olika parter och aktörer. Dels samarbete med alla de kundföretag som ska förses med arbetskraft, dels alla potentiella kandidater som utgör arbetskraften. Krav på effektivitet från både kundföretag och kandidater ställs för att snabbt tillgodose behovet av arbetskraft respektive behovet av arbete, samtidigt som krav på kvalitet hos kandidaten också ställs av kundföretaget. Det föreligger även beroendeförhållanden i relationen kandidat- rekryterare- kundföretag. Kraven som ställs och de beroendeförhållanden som råder kan försätta rekryteraren i en position där denne önskar men har svårigheter att tillgodose alla parter behov, vilket gör att bemanningsbranschen kan ses som tämligen komplex. Eklöf (2017) menar att komplexitet i organisationer och beroendeförhållanden, samt brist på egenkontroll till följd av dessa beroendeförhållanden, innebär en ökad risk för stress. Beroende på uppdragets natur förses man inom bemanningsbranschen även stundom arbetstagare med arbete som innebär tidsbegränsade avtal, lägre löner än vad arbetstagaren skulle fått om arbetstagaren anställdes direkt på företaget, samt ovisshet om fortsatt anställning efter uppdraget. Vid dessa typer av uppdrag har alltså arbetstagaren avsaknad av kontroll över uppdragets längd, fortsatt anställning, samt påverkan på lönen. Uppfattad personlig samt upplevd kontroll, och förutsägbarhet gällande det egna arbetet är kriterier som har visat sig vara kopplade till samt ha tydlig påverkan på arbetsrelaterad stress (Logan & Ganster, 2005; Rastegary & Landy, 1993). Med vetskapen om att uppdragets natur skulle kunna orsaka stress hos arbetstagaren, samt att rekryterarens beslut påverkar kandidatens livssituation i termer av arbete, är det rimligt att tänka sig att rekryterare på grund av detta begränsade handlingsutrymme stundom tvingas ta ställning till dilemman som dessa i sitt arbete.

Krav- och resursmodellen

Den komplexitet som råder i rekryterarens arbete i termer av att behöva tillgodose olika parter intressen och behov, och den effekt som kan följa när detta inte är möjligt, kan förstås genom krav och resurs-modellen. Kortfattat kan modellen sägas behandla relationen mellan de krav och de resurser en arbetstagare upplever i sitt arbete, och huruvida individen

upplever sig ha de resurser som krävs för att hantera de krav som ställs i arbetet (Stressforskningsinstitutet, 2015). En mer utvecklad variant av modellen presenteras av Schaufeli och Taris (2014). De menar att om det inte finns tillräckligt med resurser för individen att utföra sina arbetskrav, leder detta till negativa emotioner, främst i form av stress. Motsatt visar modellen den positiva aspekten att om arbetstagaren har möjlighet att hantera sina arbetskrav utifrån tillgängliga resurser, kan detta leda till en bättre hälsa samt lägre grad av stress (Schaufeli & Taris, 2014). Det betyder att tillgången till resurser leder till en känsla av att individen har kontroll över situationen samt har möjlighet att hantera de arbetskrav som ställs (Eklöf, 2017). Att upplevd kontroll är en betydelsefull faktor i huruvida individen upplever stress eller inte påtalas också i traditionella läroböcker, exempelvis i Landy och Conte (2013). De menar nämligen att en av de större psykologiska stressorerna i arbetet är avsaknad av upplevd kontroll. En positiv aspekt gällande otydlighet i vad arbetstagarens arbetsroll innebär, är att det kan leda till att individen anser sig ha mer frihet att vara självständig i sina beslut och tänkande. Dessa arbetsförhållanden är i sin tur kopplade till ickestressade omständigheter (Eklöf, 2017). Vidare kan tillräckliga och användbara resurser leda till minskade krav på arbetstagaren, vilket i sin tur kan bidra till en utvecklingsprocess samt främja arbetet hos den enskilde individen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014). Dock är det så att när resursutbudet inte ses som effektivt kan detta leda till ökade krav, främst i form av psykiska krav (Eklöf, 2017).

Två av de psykiska krav som ofta ställs i arbete, som har lagts tonvikt på i denna undersökning, är kognitiva samt emotionella krav. Är de olika kraven som ställs inkonsekventa, eskalerar intensiteten i den emotionella och kognitiva belastningen hos individen. Upplever individen dissonans mellan sin kognition samt sina emotioner och de egna handlingarna, kan detta ge upphov till stress (Eklöf, 2017). Emotionell dissonans beskriver relationen mellan motsägelsefulla handlingar och känslor hos individen (Wharton, 2009). Kognitiv dissonans går hand i hand med emotionell dissonans, och handlar om dissonansen mellan de ideal samt värderingar individen har och det obehag som uppstår till följd av dissonansen (Festinger, 1957). Då moralisk stress och krav- och resursmodellen båda är teorier som handlar om motsättningar mellan två komponenter, kan det vara passande att diskutera kognitiv samt emotionell dissonans i relation till detta. Dessa två komponenter kan också ses som resurser, eller snarare en effekt av brist på resurser för att hantera emotionell samt kognitiv dissonans. Även om emotionella krav kan leda till stress (Taris & Scheurs,

2009) har det påvisats en positiv aspekt av fenomenet, nämligen att genomgripande emotionell inlevelse i arbetet korrelerar med nöjdare klienter och kunder (Sverke, Falkenberg, Kecklund, Magnusson & Lindfors, 2006).

Stress och stressreaktioner

För att förtydliga vad som menas med den stress som kan utspela sig som konsekvens av diskrepansen mellan krav och resurser, presenteras en generell definition av stress av Holt et al. (2015). De menar att stress uppstår som en respons till motsägelsefulla situationella krav och de resurser som krävs för att hantera kraven, och att den bakomliggande strukturen av vad stress är utgörs av kognitiva värderingar, psykologiska responser, och beteendemässiga tendenser.

Olika sätt att mäta stress i psykologiska undersökningar presenteras också. Ett tillvägagångssätt benämns life-event-scale (Holt et al., 2015), vilket låter individen redogöra för olika företeelser denne varit med om, samt skatta huruvida och i så fall till vilken grad individen upplever denna företeelse som positiv eller negativ. Även Agervold (2001) menar att stress kan mätas genom utförandet att deltagaren får redogöra för huruvida situationen bringar denne stress eller inte, och mäta detta genom känslomässiga reaktioner som exempelvis irritation, glädje, och tillfredsställelse. Detta då dessa reaktioner är en tydlig indikator på huruvida individen är betungad eller ej (Agervold, 2001). Ytterligare psykologiska och beteendemässiga konsekvenser av stress som föreslås av Quick, Quick, Nelson och Hurrell (1997) är sömnproblem, icke-tillfredsställelse kopplat till arbetet, samt arbetsprestation.

Kognitiv aktiveringsteori av stress

För att konkretisera stressbegreppet än mer och förstå hur förvärvade erfarenheter påverkar upplevelsen av stress, är en redogörelse för kognitiv aktiveringsteori av stress från Ursin och Eriksen (2004) på sin plats. På neuropsykologisk nivå kan stressen förklaras i termer av psykologiska samt kognitiva beståndsdelar, närmare bestämt stimuli, som i sin tur orsakar en fysiologisk stressreaktion (Ursin & Eriksen, 2004). Förklarar i Ursin och Eriksens (2004) egna termer handlar det om att dessa psykologiska och fysiologiska stimulin utlöser ett slags alarm i individens homeostatiska system, vilket i sin tur sänder ut en ospecifik neurofysiologisk aktivering som ökar så kallat "arousal", alltså den fysiologiska aktiveringen. En obalans i individens homeostatiska system har då uppstått. Denna stressreaktion är en naturlig fysiologisk respons till psykologiska och kognitiva stimulin. Faktum är att den till

och med är ett essentiellt element för människan och dennes överlevnad. Huruvida stressresponsen övergår från denna basala överlevnadsfunktion till att faktiskt leda till effekt på individens hälsa, är beroende av dels hur individen väntar sig att utfallet av stimulit som orsakat obalansen blir, dels vilka resurser i form av responser individen har för att hantera stimulit (Ursin & Eriksen, 2004). Denna förväntan kan bero på hur mycket erfarenhet individen bär med sig, eftersom erfarenheter rent krasst är individens förvärvade fakta om hur ett stimuli brukar te sig och vilket utfall som vanligtvis följer det (Ursin & Eriksen, 2004).

Moralisk stress

Moralisk stress kan ses som en mer specifik teori om stress, och är också den huvudsakliga teorin av intresse i denna undersökning. Den handlar om att behöva handla på ett förfarande som innebär diskrepans mellan den faktiska handlingen och de egna moraliska värderingarna om rätt och fel (Kälvemark, Höglund, Hansson, Westerholm & Arnets, 2004). Stressen kan härledas dels från situationer där individen handlar för att följa regler, men också från situationer där individen faktiskt handlar på ett sätt som är i linje med de egna värderingarna (Kallenberg, Larsson, Nilsson, & Hyllengren, 2016). Det kan kokas ner till att handla om att stressen sannolikt handlar om de negativa känslor som kan uppstå då individen inte lyckas tillgodose alla olika parter intressen i sin handling. I ett organisatoriskt perspektiv kan den moraliska stressen handla om begränsningar för att agera i enlighet med uppfattningen om vad som är rätt på grund av olika kravställande i organisation (Kälvemark et al., 2004). Om individen i fråga har svårt att ställa sig till de beslut som denne har tagit och de sätt individen har agerat i de moraliskt utmanande situationerna, kan detta leda till negativa handlingssätt som kan påverka individen på ett ogynnsamt sätt, benämnt kronisk moralisk stress. Konkret kan det leda till psykologiska reaktioner i form av ilska, irritation samt minskad medkänsla för andra i omgivningen. Om individen fortsätter utsättas för svåra moraliska dilemman som individen måste ta ställning till samt agera i enlighet med, kan det över tid leda till en försvagad gräns mellan vad som individen uppfattar som rätt och fel (Kallenberg et al., 2016).

“Moral distress” är en förgrening av moralisk stress, men ryms fortfarande inom begreppet moralisk stress. Moralisk stress i sig behöver inte medföra konsekvenser av negativ karaktär, medan moral distress är den aspekt av moralisk stress som leder till negativa konsekvenser (Kallenberg et al., 2016). Enligt Kallenberg et al. (2016) uppstår två moraliska ställningstaganden i situationer som kan leda till moralisk distress. Dessa utgörs av kognitiva

och emotionella responser till moraliska dilemman som individen ställs inför. Hantering av dessa responser alstras genom olika värderingssystem. Det första värderingssystemet behandlar kognitiva reaktioner, och innebär att individen i fråga reflekterar över vilket sätt som är mest optimalt att agera på i olika situationer. Det andra värderingssystemet mynnar ut i emotionella responser, och handlar istället om individens egen instinktiva känsla av vad som är korrekt och okorrekt (Kallenberg et al., 2016). Individens kontroll över detta individuella beslutsfattande i arbetet kallas professionell autonomi, och om moralisk stress uppenbarar sig innebär det ofta att den professionella autonomin är begränsad (Kallenberg et al., 2016).

Moralisk stress i tidigare forskning

Moralisk stress har studerats genomgående inom vårddyrket. Exempelvis undersökte Powell, Engelke och Swanson (2017) moralisk distress hos skolsjuksköterskor i North Carolina. Deltagarna fick ta ställning till olika moraliska dilemman, vilka i sin tur mättes i relation till en skala av moralisk stress. Resultatet visade att 97,3 % av deltagarna upplevde någon form av moralisk distress i sitt arbete (Powell et al., 2017). Forskning av Woods, Rodgers, Towers och Grow (2015) som undersökte styrka och förekomst av moralisk distress hos sjuksköterskor, samt utbredning av stressens påverkan på önskan att lämna sin anställning, visade även den ett resultat av moralisk distress. Sjuksköterskorna upplever moralisk stress i sitt arbete, främst av följande tre anledningar: bristande möjlighet att förse patienten med nödvändig vård till följd av organisationens begränsningar, bristande kompetens i personalstyrkan, samt brist på personalkontinuitet (Woods et al., 2015).

Colnerud (2014) har också undersökt upplevelsen av moralisk stress, och här även eventuell koppling mellan denna stress och utbrändhet hos lärare. Resultatet indikerade att lärarna i fråga ofta ställs inför situationer där de tvingas handla i motsättning med de egna moraliska värderingar för att uppfylla krav som utgörs av institutionella avgränsningar. Således upplever lärarna i studien moralisk stress (Colnerud, 2014).

Forskning från omvårdnadsyrket kan argumenteras vara relevant för rekryterings- och bemanningsbranschen på så sätt att både sjuksköterskor och rekryterare måste ta ställning till sitt agerande mot patient respektive kandidat, i förhållande till de krav som ställs från vårdinstitution respektive kundföretag och/eller det egna företaget. En aspekt som dock skiljer sig mellan rekryteringsbranschen och sjuksköterskeyrket är de skillnader i förhållningssätt som följer med professionen. Exempelvis måste sjuksköterskor i sitt arbete följa de etiska riktlinjer som ICN har tagit fram och verka för att de upprätthålls (Svensk

sjuusköterskeförening, 2017). Sådana etiska riktlinjer finns inte i rekryteringsyrket. Vid sökande efter tidigare forskning av moralisk stress är det tydligt att det främst är vårdyrket som studerats i detta hänseende. Eftersom sjuusköterskeyrket är kvinnodominerat, 92% av grundutbildade sjuusköterskor är kvinnor (Statistiska centralbyrån, 2017), innebär det också att det främst är moralisk stress hos just kvinnor som studerats. Enligt en studie av Herrero, Saldana, Rodriguez och Ritzel (2012) löper kvinnor större risk än män att uppleva stress i sitt arbete. Även i en studie av Witt och Lorich (1988) har det påvisats att, på universitetsfakulteter, kvinnor i större utsträckning än män upplever stress rent generellt. Denna tidigare forskning påvisar alltså också att upplevd stress skiljer sig mellan män och kvinnor.

Genus. För att förstå denna könsskillnad i upplevd stress, samt kunna diskutera den i relation till det resultat som framkom i studien, är det på sin plats med förklarande teori kring genus. Från ung ålder blir manlighet och kvinnlighet en del av skapandet av den egna identiteten. Med tiden uppenbaras rollstereotyper kopplade till kön, exempelvis i form av "gender typing" (Holt et al., 2015). Begreppet syftar till att personer i individens omgivning behandlar individen på olika sätt, baserat på vilket kön denne har, som i sin tur leder till en förväntan på att individen ska agera och bete sig på ett särskilt sätt (Holt et al., 2015). Exempel på rollstereotyper för kvinnor som Gilligan (1982) tar upp är att kvinnor förväntas vara omhändertagande och stödjande, samt antar ett större ansvar när det kommer till att underhålla sociala relationer. Tiller (1962) menar vidare att den manliga könsrollen karaktäriseras av dominans och oberoende, medan den kvinnliga könsrollen motsatt karaktäriseras av beroende, plikttrogenhet, anspråkslöshet, och hjälpsamhet. Dahlström (1962) tillägger att exempelvis känslighet också är ett karaktärsdrag som är tillägnat det kvinnliga könet.

Även Landy och Conte (2013) gör en distinktion mellan män och kvinnor när det kommer till organizational citizenship behaviour (hädanefter benämnt som OCB) på arbetsplatsen. I praktiken innebär OCB att utföra uppgifter som inte hör till individens ansvarsområden, eller som faller utanför de uppgifter individen förväntas utföra (Landy & Conte., 2013). Enligt Heilman och Chen (2005) samt Kidder och Parks (2001), läggs det även olika värderingar i om män eller kvinnor utför OCB på arbetsplatsen. När män utför OCB upplevs detta som särskilt positivt, men för kvinnor är detta ett förväntat beteende som försummas när det utförs. Detta går hand i hand med Gilligans (1982) resonering om det

faktum att kvinnor oftast placerar större personligt ansvar på sig själva för andra individers välmående. För att återkoppla till moralisk stress, menar Gump, Baker och Roll (2000) vidare att kvinnor baserar sitt moraliska resonerande snarare på personliga värderingar än vad som anses objektivt rättvist.

Syfte och frågeställning

Mot presenterad bakgrund av rekryterings- och bemanningsbranschens komplexa natur, teori, samt tidigare forskning, har intresset för att undersöka moralisk stress hos rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag i Sverige vuxit fram. Att undersöka huruvida det föreligger en skillnad beroende på kön eller längd i branschfarenhet är med teoretisk bakgrund i åtanke också intressant. Huvudforskningsfrågan formulerades således som följer: *I vilken utsträckning upplever rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag i Sverige moralisk stress, och skiljer sig upplevelsen beroende på kön samt längd på branschfarenhet?*

Som redogjorts för, är de olika psykologiska komponenterna av moralisk stress kognitiva och emotionella responser, samt upplevd kontroll. Därav är de intressanta att undersöka, även om de i sig inte mäter moralisk stress. Upplevd kontroll och emotionella samt kognitiva responser har en betydande roll i individens upplevelse av stress, vilket presenteras av Holt et al. (2015). Kognitiva och emotionella krav är också viktiga komponenter i krav- och resursmodellen som har presenteras. Detta gör dessa faktorer extra intressanta att undersöka. Faktorerna är alltså inte bara en del av moralisk stress, utan också delar av övrig teori som presenterats. Därav finns intresse av att undersöka huruvida rekryteraren upplever dilemman av dessa komponenter. Följande underfråga har därför formulerats: *I vilken utsträckning upplever rekryterarna dilemman i sitt arbete (av kognitiv, emotionell, samt kontrollmässig natur), och skiljer sig upplevelsen beroende på kön samt längd på branschfarenhet?*

Eftersom moralisk stress kan ses som ett fenomen som ryms inom begreppet stress i stort, finns det också intresse av att undersöka stressreaktioner, för att få veta om rekryterare upplever andra stressreaktioner eller ej. Därför formulerades till sist också underfrågan: *I vilken utsträckning upplever rekryterarna andra stressreaktioner, och skiljer sig upplevelsen beroende på kön samt längd på branschfarenhet?*

Baserat på presenterat bakgrund och tidigare forskning fanns en förmodan om att rekryterarna upplever moralisk stress, dilemman av kognitiv, emotionell, och kontrollmässig

natur, samt stressreaktioner till någon grad. Det fanns också en förmodan att upplevelsen skiljer sig till någon grad mellan könen på grund av exempelvis de olika förväntningar som placeras på män respektive kvinnor. En skillnad till någon grad mellan branscherfarenhet förväntades också, då längre branscherfarenhet med stor sannolikhet innebär fler förvärvade erfarenheter för att hantera stress i arbetet.

Metod

Deltagare

Deltagarna utgjordes av rekryterare som arbetar heltid på rekryterings- och bemanningsföretag i privat verksamhet i Sverige. Totalt deltog 80 rekryterare, 26 män (32,5%) samt 54 kvinnor (67,5%). Inga deltagare uppgav "annat" på frågan om kön. Av de deltagande har 45 (56,3%) arbetat i branschen fem år eller mindre, och 35 (43,8%) har arbetat i branschen sex år eller mer.

Vid deskriptiv analys av påståenden som rör generell nöjdhet (fråga 5 & 6, se bilaga 2) gällande arbetet som rekryterare samt kvaliteten på arbetet, visade det sig att ingen deltagare skattade sig som missnöjd. På påståendet "*som rekryterare, överlag, är jag nöjd med mitt arbete*" har 35% skattat "I mycket stor utsträckning", 60% "I stor utsträckning" och 5% "Någorlunda". På påståendet "*som rekryterare, överlag, är jag nöjd med kvaliteten på mitt arbete*" har 31,3% av deltagarna skattat "I mycket stor utsträckning", 63,7% "I stor utsträckning", samt 5% "Någorlunda". Ingen av deltagarna valde skattning "I mycket liten utsträckning" samt "I liten utsträckning" på något av påståendena.

Undersökningsdesign

För att genomföra undersökningen skapades en elektronisk enkät i google form. Innan undersökningen utfördes, genomfördes ett förtest på tre personer som antingen arbetat eller arbetar med rekrytering på deltid. Inga justeringar genomfördes efter detta. Enkäten var sedan öppen för deltagande mellan 2019-11-13 och 2019-11-27. Vid öppningstillfället för enkäten var urvalet begränsat till Skåne. Till följd av låg svarsfrekvens utökades 2019-11-20 urvalet till rekryterare i hela Sverige. Ett icke sannolikhetsurval i form av bekvämlighetsurval (Bryman, 2018) genomfördes. Således tillfrågades rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag som fanns till hands vid tillfället för undersökningen, och de rekryterare som uttryckte samtycke samt hade möjlighet att delta valdes ut. Deltagarna tillfrågades att delta via mejl.

Enkät. Enkäten konstruerades genom en kombination av standardiserade frågor från redan existerande frågeformulär: Moral distress questionnaire (Lev & Ayalon, 2018), QPS nordic (Dallner et al., 2000) samt Copenhagen psychosocial questionnaire (Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, 2007). Moral distress questionnaire syftar till att mäta moralisk distress hos sjuksköterskor och är ursprungligen grundat i Corley, Elswick, Gorman, och Clor (2001) 38-poängsskala för moral distress. QPS-nordic och Copenhagen psychosocial questionnaire syftar i sin tur till att mäta psykologiska och sociala respektive psykosociala faktorer i arbetslivet.

Urval av items. De sex första frågorna i frågeformuläret är egenkonstruerade bakgrundsfrågor. Från de tre frågeformulären valdes 21 påståenden (items) ut. Dessa påståenden modifierades sedan något för att passa till rekryterings- och bemanningsbranschen, exempelvis genom att ändra “patient” till “kandidat”, “sjuksköterska” till “rekryterare”. Enkäten delades in i fyra sektioner, där relevant information om vad för typ av påståenden sektionen behandlar gavs i början av varje sektion (se bilaga 1).

Skapande av skalor. I dessa sektioner delades urvalet av påståendena in i fem olika skalor, likt frågeformuläret QPS som också delar in sina påståenden i olika skalor. Skalorna formulerades som följer: moralisk stress (3 items), kognitiv (4 items), emotionell (3 items), kontroll (6 items), och stressreaktioner (5 items). För mer detaljerad redogörelse av items se bilaga 2.

Tabell 1.

Översikt av använda items.

Ursprungligt frågeformulär	Påstående i enkät
QPS	6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15,
Copenhagen psychosocial questionnaire	5, 9, 14, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
Moral distress questionnaire	16, 17, 18, 19, 20

Deltagarna fick skatta varje påstående på en skala från 1-5 där siffrorna motsvarar följande: 1=I mycket liten utsträckning, 2=I liten utsträckning, 3=Någorlunda, 4=I stor utsträckning, samt 5=I mycket stor utsträckning. Skattningsskalan är baserad på en av skalorna från Copenhagen Psychosocial questionnaire (Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, 2017).

Denna skattningsskala valdes för samtliga påståenden. Hög skattning på påståendena (i motsatt fall låg skattning på de negativa påståendena) innebar hög upplevd moralisk stress i enlighet med moral distress questionnaire (Lev & Ayalon, 2018). Samma princip gäller för övriga skalor. Påståendena i enkäten kunde antingen ha en positiv karaktär eller negativ karaktär. Detta innebar att skattning av 1 (mycket liten utsträckning) på ett positivt påstående motsvarade exempelvis moralisk stress hos deltagaren, medan skattning av 5 (mycket stor utsträckning) på ett positivt påstående innebar liten grad av exempelvis moralisk stress hos deltagaren. Motsatsen gällde för påståenden med negativ karaktär. Således konverterades deltagarnas svar vid dataanalysen, så att skattningen från 1-5 fick samma innebörd oavsett karaktär på påståendet.

Etik. Samtyckes-, informations-, nyttjande-, samt konfidentialitetskravet (<https://etikprovningsmyndigheten.se/>) har uppfyllts genom att i början av enkäten presentera en text som informerar deltagaren om att det är frivilligt att delta, tillåtet att utan att uppge anledning avsluta sitt deltagande, samt att det är anonymt att delta. Första frågan i enkäten agerade en försäkran om att deltagaren förstått vad det innebar att delta och att denne gav sitt samtycke till att delta. Den var obligatorisk att besvara, och att besvara var en förutsättning för att kunna genomföra resten av enkäten (se bilaga 1).

Statistisk analys

I enkäten fanns fyra svarsalternativ för branscherfarenhet (se fråga 4, bilaga 1). För att få mer jämn fördelning av deltagare på svarsalternativen och underlätta analys, slogs dessa fyra typer samman till en dikotom skala. Branscherfarenheterna 1 och 2 lades samman till en ny typ som kallades 1, och branscherfarenhet 3 och 4 lades ihop till en typ som kallades 2.

Insamlad data har analyserats i IBM SPSS version 25. Statistisk signifikans sattes med P-värde på $p \leq 0,05$ tvåsidigt. Vid test för normalfördelning visades att insamlad data inte var normalfördelad. Inte heller var variablerna på intervall- eller kvotnivå, varpå en ickeparametrisk ansats använts, i form av Mann Whitney-U-test. Syftet var att undersöka huruvida skillnad i upplevd moralisk stress samt övriga skalor skiljer sig beroende på kön samt branscherfarenhet.

Ett Pearson Chi-square-test har också genomförts, vilket syftade till att undersöka om det fanns en skillnad mellan branscherfarenhet beroende på kön i data. Resultatet visade att det inte finns någon skillnad mellan mäns och kvinnors branscherfarenhet, då $X^2(1) = 0,611$, $p = 0,434$. Avsaknad av skillnad i branscherfarenhet mellan könen möjliggjorde studium av

variablerna kön samt branscherfarenhet i relation till de olika skalorna oberoende av varandra. Testet gjorde det således möjligt att utesluta att skillnaderna i skattningen på de olika skalorna för män respektive kvinnor, berodde på skillnader i branscherfarenhet, vilket gjorde det meningsfullt att analysera dem individuellt.

Resultat

I tabell 2 presenteras deskriptiva data av percentil och median för samtliga skalor. Sammantaget visar medianen att skattningen för samtliga skalor inte skattades högre än “någorlunda”.

Tabell 2.

Percentil och median av påståenden för använda skalor (n = 80).

Skala	Median	Percentil 25–75
Moralisk stress	1,67	1,33 - 2,33
Kognitiv	2,50	2,26 - 2,76
Emotionell	2,50	2,00 - 3,00
Kontroll	2,17	1,71 - 2,46
Stressreaktioner	2,00	1,46 - 2,56

Note. Svarsskala: 1= i mycket liten utsträckning, 2= i liten utsträckning, 3= någorlunda, 4= i stor utsträckning, 5= i mycket stor utsträckning.

Tabell 3 innehåller också deskriptiv data, som även visar signifikanta (eller icke-signifikanta) skillnader mellan män och kvinnor, för samtliga skalor. Mann Whitney U-testet påvisade signifikant skillnad mellan män och kvinnor för skalorna moralisk stress, samt emotionella påståenden, men inte för de övriga skalorna i tabell 3. Vidare deskriptiv statistik visar att skillnaden representeras av en högre skattning på samtliga skalor för kvinnor.

Tabell 3.*Signifikans samt skillnad mellan män och kvinnor i skattning av samtliga skalor.*

Skala	Man (n=26)		Kvinna (n=54)		Mann Whitney U-test		
	Median	Percentil 25-75	Median	Percentil 25-75	U	Z	P
Moralisk stress	1,67	1,00 - 2,00	2,00	1,58 - 2,33	506,50	-2,04	0,04
Kognitiv	2,38	2,00 - 2,81	2,50	2,25 - 2,75	625,50	-0,80	0,43
Emotionell	2,17	1,67 - 2,75	2,67	2,33 - 3,00	461,00	-2,51	0,01
Kontroll	2,00	1,67 - 2,33	2,17	1,83 - 2,50	568,50	-1,38	0,17
Stressreaktioner	1,90	1,35 - 2,50	2,00	1,60 - 2,60	647,50	-0,56	0,57

Note. Svarsskala: 1= i mycket liten utsträckning, 2= i liten utsträckning, 3= någorlunda, 4= i stor utsträckning, 5= i mycket stor utsträckning.

Även i tabell 4 redovisas deskriptiv statistik över signifikant eller icke-signifikant skillnad för rekryterare med kortare respektive längre branscherfarenhet. Genom detta test för skillnader i branscherfarenhet fanns en signifikant skillnad mellan olika branscherfarenheter när det gäller skalorna moralisk stress, kognitiv, kontroll, samt stressreaktioner, men inte för skalan emotion. Vidare deskriptiv statistik visade att rekryterare med kortare längd på branscherfarenhet rapporterade något högre på samtliga skalor än rekryterare med längre branscherfarenhet.

Tabell 4.

Signifikans samt skillnad mellan kortare och längre branschfarenhet i skattning av samtliga skalor.

Skala	5 år eller mindre (n=45)		6 år eller mer (n=35)		Mann Whitney U-test		
	Median	Percentil 25-75	Median	Percentil 25-75	U	Z	P
Moralisk stress	2,00	1,67 - 2,33	1,67	1,33 - 2,00	547,00	-2,37	0,02
Kognitiv	2,50	2,25 - 3,00	2,25	2,00 - 2,75	542,50	-2,41	0,02
Emotionell	2,67	2,33 - 3,00	2,33	2,00 - 3,00	633,50	-1,51	0,13
Kontroll	2,17	1,83 - 2,50	2,00	1,50 - 2,33	522,00	-2,59	0,01
Stress-reaktioner	2,00	1,70 - 2,80	1,80	1,20 - 2,20	579,50	-2,03	0,04

Note. Svarsskala: 1= i mycket liten utsträckning, 2= i liten utsträckning, 3= någorlunda, 4= i stor utsträckning, 5= i mycket stor utsträckning.

Diskussion

Som kan utläsas i resultatet upplever rekryterarna moralisk stress i liten utsträckning, då medianerna för skattningen inte överstiger "någorlunda" (se tabell 2). Sett utifrån perspektivet kronisk moralisk stress som presenterats i teoriavsnitt ovan, är detta ett mycket tillfredsställande samt tämligen positivt resultat med hänsyn till deltagarnas välmående. Det faktum att rekryterarna inte upplever moralisk stress i stor utsträckning minskar risken för att de i framtiden kommer uppleva kronisk moralisk stress. Det kan också utläsas att medianerna samt percentilerna gällande skattning på de olika skalorna och för variablerna är relativt låga. På ingen skala och för ingen av variablerna överstiger medianerna eller percentilerna 3 (se tabell 2, 3 & 4). Detta innebär att förekomst av moralisk stress, stressreaktioner generellt, samt upplevda dilemman av övriga skalor, är mycket låga. En annan mycket glädjande aspekt är att oavsett graden av moralisk stress eller stressreaktioner, rapporterar samtliga rekryterare i studien att de antingen någorlunda, i stor utsträckning, eller mycket stor utsträckning är nöjda med sitt arbete i stort, samt med kvaliteten på sitt arbete (se bilaga 3 & 4).

Möjliga förklaringar till att deltagarna i denna studie upplever moralisk stress endast i liten utsträckning kan vara flera. En första förklaring är att det skulle kunna antas vara så att

rekryterarna som deltagit i studien inte försätts i situationer där de tvingas gå emot sina egna moraliska värderingar, såsom Kallenberg et al. (2016) presenterar det. En förklaring till detta kan vara att företaget de är anställda på har värderingar som liknar deras egna. Kälvemark et al. (2004) menar som tidigare nämnts att moralisk stress uppstår när det finns en motsättning mellan de olika kravställanden i organisationen. Det kan alltså vara så att kundföretagen rekryterings- och bemanningsföretagen arbetar med inte ställer krav som är motsägelsefulla med hänsyn till rekryterarnas egna moraliska värderingar. En andra förklaring är att den låga grad av stress hos rekryterarna i studien också skulle kunna antas bero på att organisationerna de arbetar på inte ställer motsägelsefulla krav på rekryteraren. Således är förmodligen rekryterarnas professionella autonomi (Kallenberg et al., 2016) inte begränsad till den grad att det orsakar hög moralisk stress hos dem. En tredje och sista förklaring kan finnas i att rekryteraren inte har tillräcklig tydlighet i sin arbetsroll, och därmed upplever mer frihet och autonomi i sitt arbete och hur det ska bedrivas. Denna frihet som Eklöf (2017) redogör för, alltså att bestämma vad som ska ingå i den egna rollen, är kopplat till icke-stressade förhållanden. I studiens fall kan det till exempel handla om att rekryteraren upplever att det inte finns några uttalade krav från kundföretaget, och därmed upplever autonomi över bestämmandet av vilka krav som ska uppfyllas för att ta vidare kandidater i rekryteringsprocessen.

Resultat av moralisk stress i jämförelse med tidigare forskning

Vid jämförelse av tidigare forskning av moralisk stress hos sjuksköterskor och lärare med moralisk stress hos rekryterare, visas en tydlig skillnad mellan branscherna. För sjuksköterskor och lärare har det påvisats att den moraliska stressen är påtaglig, medan den hos rekryterarna i denna studie är nästintill obefintlig. Den låga graden av rapporterad moralisk stress i denna studie, och hög grad av moralisk stress i de undersökningar som Powell et al. (2017) samt Woods et al. (2015) gjort av sjuksköterskors upplevelse av moralisk stress, som presenterats tidigare, kan bero på att etiska riktlinjer i arbetet skiljer sig från sjuksköterskeyrket och rekryterings- och bemanningsbranschen. Sjuksköterskor måste följa de etiska riktlinjer som presenteras av ICN (Svensk sjuksköterskeförening, 2017), exempelvis *“sjuksköterskan verkar för jämlikhet och social rättvisa när det gäller fördelningen av resurser, tillgång till hälso- och sjukvård och andra vård- och omsorgstjänster”*. På grund av knappa resurser, personalbrist, eller motsägelsefulla krav i yrket kan riktlinjer som denna möjligtvis vara utmanande att upprätthålla och således bringa sjuksköterskan moralisk stress.

Rekryteringsbranschen har inga sådana etablerade etiska koder för rekryterare att följa. Förhållningssätten som följer med professionen är därmed annorlunda för sjuksköterskor respektive rekryterare, och kan vara en anledning till skillnaden i upplevd moralisk stress. En förklaring till skillnaden mellan upplevelsen av moralisk stress i läraryrket, som undersökts av Colnerud (2014), och rekryteringsbranschen kan vara skillnader gällande ansvar för elever respektive kandidater. Lärare ansvarar för barn och ungas utveckling och utbildning. Även om rekryterare arbetar med att förse individer med arbeten, har de inget personligt ansvar för att se till att individer har ett arbete.

Skillnader mellan män och kvinnor

Ändock kvarstår det faktum att även om deltagarna har skattat lågt på moralisk stress samt övriga skalor, visade resultatet en skillnad mellan män och kvinnors skattning för vissa av skalorna. Ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor kunde påvisas för skalorna kognition, kontroll, samt stressreaktioner. Resultatet visade dock att kvinnor rapporterade högre på skalan moralisk stress och skalan av emotionell karaktär, då kvinnor har skattat sig högre än män på båda skalorna (se tabell 3). Som tidigare nämnts socialiseras individer, från en tidig ålder, olika beroende på vilket kön de har (Holt et al., 2015). Det har även framkommit att det finns olika personliga karaktäristika som identifieras som antingen manligt eller kvinnligt. Exempelvis förväntas som tidigare nämnt män vara mer hårdhudade och ha en större roll i arbetslivet, medan kvinnor förväntas vara mer omhändertagande, känsliga, samt mer familjeorienterade (Holt et al., 2015). Det finns en möjlighet att rekryterarna i studien från en ung ålder fått lära sig vilka beteenden och personlighetsdrag som förväntas av dem. Exempelvis kan det vara så att kvinnor upplever något mer moralisk stress och skattar högre på påståenden av emotionell karaktär, än män eftersom de fått lära sig att vara mer omhändertagande och känsliga, varpå de upplever mer stress än män av att exempelvis inte kunna tillgodose alla parterers behov. Detta kan också kopplas till OCB. Det skulle kunna vara så att kvinnor känner större ansvar och ser det som en del av arbetet att upprätthålla goda relationer samt tillgodose alla parterers behov i sitt arbete, i större utsträckning än män. Som tidigare nämnt menar Sverke et al. (2006) att emotionell investering i arbetet är associerat med nöjdare kunder. Detta innebär att kvinnor, trots att de rapporterar sitt arbete som exempelvis mer emotionellt krävande än män, kanske också har nöjdare kunder än sina manliga kollegor. Detta är ytterligare en intressant aspekt som också är av positiv karaktär.

Med hänsyn till den moraliska stressen och med avstamp i Gilligans (1982) tankar kring att kvinnor åtar sig större personligt ansvar för andras välmående, kan det vara så att det lättare uppstår situationer där de upplever oförmåga att tillgodose alla parter behov, än för män. Detta kan vara ännu en möjlig förklaring till det faktum att kvinnor upplever något mer moraliskt stress än män. Som Gump, Baker och Roll (2000) antyder så kan det också vara så att kvinnor, utifrån socialisering och förväntningar från omgivningen, har skapat sina moraliska värderingar baserat på personliga värderingar snarare än på vad som objektivt anses vara rättvist. Detta kan i sin tur ge upphov till moralisk stress då rekryterarens önskan om att handla utifrån värderingar och emotioner inte alltid är möjlig att uppfylla, till följd av olika krav från olika parter i arbetet. Detta är även i enlighet med det faktum att kognitiv och emotionell dissonans som denna, som är en del av den moraliska stressen, kan leda till stress som Eklöf (2017) benämner det.

Skillnader mellan kortare respektive längre branscherfarenhet

Det påvisas i resultatet även en signifikant skillnad mellan de olika branscherfarenheterna gällande samtliga skalor, förutom skalan av emotionell karaktär (se tabell 4). Resultatet visar således att rekryterarna med mindre än fem års erfarenhet skattade högre på samtliga skalor, förutom den som mäter emotionella påståenden (se tabell 4). Särskilt intressant är signifikansen för stressreaktioner i tabell 4. Mindre erfarna rekryterare skattar sin upplevelse av stressreaktioner högre än mer erfarna rekryterare (se tabell 4). Det kan som tidigare nämnts utläsas från Ursin och Eriksens (2004) teori om kognitiv aktivering att ju mer erfarenhet individen har, desto mer information och resurser har individen att hantera olika stimuli som skulle kunna orsaka en stressreaktion. Även Schaufeli och Taris (2014) menar utifrån krav- och resursmodellen att individer kan uppleva stress om de saknar nödvändiga resurser för att hantera de krav som individen ställs inför. Kognitiv dissonans föreligger alltså i ett sådant fall, då motsättningar mellan individens idéer och värderingar föreligger (Festinger, 1957). Sett från detta perspektiv kan en möjlig förklaring till resultatet vara att rekryterarna med fem eller mindre års branscherfarenhet inte hunnit anskaffa sig tillräckligt med erfarenheter samt resurser för att hantera de stimuli som kan ge upphov till stress i rekryteringsyrket, exempelvis moraliska dilemman. Omvänt skulle det kunna innebära att de rekryterare som har sex eller fler års erfarenhet hunnit samla på sig mer erfarenheter samt resurser för att kunna hantera potentiella stressfulla stimuli. Erfarenheter och resurser kan även diskuteras i termer av kontroll, i relation till den teori gällande kontroll som

presenterats tidigare. Det kan vara så att rekryterare som arbetat längre i branschen också innehar högre positioner och mer auktoritet, och därmed mer kontroll över sin arbetssituation. Detta kan vara en möjlig förklaring till det faktum att mindre erfarna rekryterare upplever mindre kontroll över vissa situationer i arbetet än mer erfarna rekryterare (se tabell 4).

Styrkor, begränsningar, samt rekommendationer till framtida forskning

Demografiska karaktäristika. De demografiska uppgifterna kring deltagarna i studien är begränsade till kön och branschfarenhet. Deltagarnas ålder har inte undersökts. Anledningen till detta utgörs av det faktum att branschfarenhet är mer intressant än ålder för att besvara berörd forskningsfråga samt underfrågor. Detta då erfarenhet inte nödvändigtvis är beroende av ålder. Exempelvis kan en rekryterare som är 30 år lika väl ha arbetat tio år i branschen som en rekryterare som är 50 år. Även om angivande av ålder inte är en förutsättning för att kunna besvara underfrågan som följer forskningsfrågan i undersökningen, hade det gett en bredare beskrivning av deltagarna och hade också kunna bidra med mer förståelse för resultatet. Låg grad av moralisk stress skulle exempelvis också kunna förklaras genom civilstatus. Som tidigare nämnts förväntas kvinnor ta på sig en större roll i familjelivet än män. Det faktum att deltagarna rapporterar en låg grad av moralisk stress och stressreaktioner generellt skulle kunna vara en följd av det faktum att ingen av deltagarna har ett familjeliv att ta hänsyn till, och således inte upplever någon stress kopplat till motsättningar mellan den tid individen har att lägga på arbetet och de behov som ska tillgodoses. En rekommendation för framtida studier är därför att inkludera fler demografiska frågor, exempelvis ålder, socioekonomisk bakgrund, samt civilstatus för att få en rikare beskrivning av deltagarna, och därigenom möjliggöra ytterligare förklaring till samt förståelse för den låga rapporterade graden av moralisk stress, och låg rapportering för resterande skalor, hos rekryterna. Det kan i sin enkelhet också vara så att de rekryterare som har mest tid att avvara, och därmed möjligtvis också är minst stressade, är de som deltagit i studien.

Bekvämlighetsurval. Som tidigare nämnts användes bekvämlighetsurval som tillvägagångssätt för att hitta deltagare. Detta sågs som mest optimalt med hänsyn till knapp tid samt knappa resurser. Vid utförande av bekvämlighetsurval finns alltid problematik gällande representativitet och generaliserbarhet. Det går omöjligt att anta att urvalet är representativt för hela populationen när det inte råder lika stor sannolikhet för varje person att hamna i urvalet. Inte heller går det att generalisera ett resultat från en studie där urvalet inte är representativt (Bryman, 2018). Att undersöka moralisk stress och övriga skalor hos

rekryterare genom ett bekvämlighetsurval ses trots begränsningar som mycket intressant. Även om resultatet inte går att generalisera, ger det en indikation på i vilken utsträckning rekryterare upplever moralisk stress och de andra skalorna som mätts. Som tidigare nämnts har tänkt population för studien ändrats från rekryterare i Skåne till rekryterare i Sverige under arbetets gång. Detta på grund av resonemanget att det inte finns någon rimlig anledning att anta att en rekryterare i exempelvis Malmö grund av geografisk placering skulle skilja sig från en rekryterare i exempelvis Stockholm. En styrka med detta förfarande är att svarsfrekvensen ökade. En svaghet är att med en större population krävs fler deltagare för att resultatet ska kunna bli generaliserbart.

Konstruktvaliditet. Studien i fråga har haft bland annat målet att undersöka ett område som tidigare inte forskats på då tidigare forskning gällande rekrytering kopplat till moralisk stress är obefintlig. Därav har naturliga svårigheter samt oklarheter förelegat. Fenomenet moralisk stress i sig har studerats, men är till synes begränsat till framför allt vårdförskott. Som tidigare redogjorts för har ett standardiserat test som mäter moralisk stress använts. På grund av begränsad tillgång till originalmaterialet, moral distress scale, användes en reviderad version, moral distress questionnaire-revised, vilket är tänkt att mäta moralisk stress hos sjuksköterskor. Således blev en modifiering av påståendena högst nödvändig för att kunna användas i rekrytering- och bemanningsbranschen. Även påståendena som användes från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, 2007) samt QPS-nordic har modifierats (Dallner et al., 2000), då påståendena behandlar psykosociala faktorer och inte moralisk stress direkt. På grund av modifiering finns således svårigheter att veta huruvida påståendena faktiskt mäter moralisk stress. En annan begränsning kopplad till skalan för moralisk stress är att tämligen få påståenden ingår i skalan. Denna problematik hade kunnat kontrolleras genom att inkludera fler påståenden i skalan. Problemet med konstruktvaliditet kopplat till modifiering av påståenden gäller även för skalorna som hanterar påståenden gällande emotion och kognition. Skalan som hanterar påståenden för upplevd kontroll, kan anses både ha mindre och mer konstruktvaliditet. De påståenden som anses mäta kontroll, men ej direkt påstår att deltagaren upplever eller inte upplever kontroll i en viss situation, till exempel påstående 8 (se bilaga 1), innebär en begränsad konstruktvaliditet. Detta då det inte med säkerhet är möjligt att säga att påståenden som dessa mäter upplevd kontroll. Exempelvis påstående 7 samt 10 (bilaga 1), påstår rättfram

huruvida deltagaren upplever kontroll över en viss situation. Konstruktvaliditeten kan därav här anses tämligen hög.

Problematiken gällande konstruktvaliditet hade kunnat minskas genom att formulera påståendena på ett sätt så att det direkt framgick vad som undersöktes. Anledningen till att detta inte alltid gjordes, var på grund av önskan att hålla undersökningssyftet dolt. Detta för att till exempel minska risken för att social önskvärdhet skulle påverka resultatet.

I texten som presenteras i början av enkäten (se bilaga 1) framgår det att psykologiska faktorer och deras påverkan på individen undersöks. Det framgår dock inte exakt vilka psykologiska faktorer, alltså moralisk stress, kognitiv, emotionell, kontroll, samt stressreaktioner. Detta skulle kunna vara en svaghet kopplat till etiska aspekter, då vissa deltagare kanske hade varit intresserade av och/eller dragit nytta av att veta detta. Dock är det rimligt att anta att "psykologiska faktorer" är tillräcklig information för att deltagarna ska kunna ta ställning till huruvida de vill delta eller inte. Som presenterats i metoden har etiska aspekter tagits i beaktning.

Teori kring stressreaktioner samt hur stress ofta mäts inom psykologin, har använts som grund för att modifiera de påståenden gällande stressreaktioner som hämtats från Copenhagen psychosocial questionnaire och QPS-nordic. Här är konstruktvaliditeten därmed högre, då det i högre utsträckning kan antas vara så att påståendena faktiskt mäter de stressreaktioner de är tänka att mäta. Dels för att de kommer från standardiserade test, dels för att påståendet om huruvida rekryterarna upplever de olika formerna av stress formuleras rättframt.

Svårigheter med jämförelse av resultat med andra studier. Då påståenden i enkäten är hämtade från olika frågeformulär, men behandlas med en och samma svarsskala, föreligger svårigheter att jämföra resultatet i denna studie med tidigare studier. För framtida studier är en rekommendation därför att använda ursprunglig svarsskala för vart och ett påstående, för att möjliggöra jämförelse med andra resultat.

Som tidigare nämnts är det dock främst sjuksköterskeyrket som studerats gällande just moralisk stress, och således finns det ingen tidigare forskning av moralisk stress hos rekryterare på bemannings- och rekryteringsföretag att jämföra resultatet med.

Innovation. För att kunna verifiera resultatet av upplevd moralisk stress hos rekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag, som har varit huvudfokus i denna undersökningen, krävs ytterligare forskning av moralisk stress i rekryterings- och

bemanningsbranschen. Denna undersökning utgör en grund för framtida forskare att stå på vid framtida undersökning av ämnet i fråga.

Slutsats

Sammanfattningsvis har det visats att rekryterarna i studien i liten utsträckning upplever moralisk stress. I den låga grad av upplevd moralisk stress, finns det en signifikant skillnad mellan män och kvinnors upplevelse, där kvinnor skattar högre än män. Signifikant skillnad i skattning finns också mellan olika längd på branscherfarenhet, där mindre erfarna rekryterare skattar högre än mer erfarna.

Vi kan också se att rekryterarna i liten utsträckning upplever dilemman av kognition, emotion, och kontroll. I den låga graden finns en signifikant skillnad mellan könen för skalan av emotionell karaktär, där kvinnor skattar högre än män. För skalorna kognition och kontroll visas ingen signifikant skillnad i skattning mellan män och kvinnor. Signifikant skillnad i skattning för rekryterare med olika längd på branscherfarenhet visas också, där rekryterare med kortare branscherfarenhet skattar högre än rekryterare med längre branscherfarenhet på skalorna kognition och kontroll, men inte för emotion.

Slutligen framgår det att deltagarna upplever stressreaktioner i liten utsträckning. Signifikant skillnad mellan män och kvinnor finns inte, däremot finns det för branscherfarenhet, där mindre erfarna rekryterare skattar högre än mer erfarna.

Möjliga förklaringar till resultaten kan utgöras av att rekryteraren inte upplever motsägelsefulla krav eller moraliska värderingar i sitt arbete, skillnader i socialisering och förväntningar från omgivningen beroende på kön, samt skillnader i förvärvade erfarenheter och därmed resurser att hantera de krav som ställs i rekryterarens arbete. Då rekryterings- och bemanningsbranschen ännu är ung krävs det ytterligare forskning för att se hur moralisk stress och övriga skalor kommer te sig i branschen i framtiden. Resultat av en enda studie är inte tillräckligt för att konstatera karaktären av moralisk stress i branschen, men det är tillräckligt för att agera underlag för ytterligare undersökningar.

Referenser

- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress. En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall* (kunskapssammanställning 2016:2). Stockholm: arbetsmiljöverket.
- Aron, A., Coups, E.J. & Aron, E.N. (2013). *Statistics for psychology* (6th edition). United States of America: Pearson Education.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22 (3), 309 - 328.
- Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl.) Stockholm: Liber AB.
- Colnerud, G. (2014). *Moral stress in teaching practice*. Linköpings universitet. Doi: 10.1080/13540602.2014.953820.
- Corley, M.C., Elswick, R.K., Gorman, M. & Clor, T. (2001). Development and evaluation of a Moral Distress Scale. *Journal of Advanced Nursing*, 33(2), 250–256.
- Dahlström, E. (1962). Analys av könsrollsdebatten. I Dahlström, E. (Red.), *Kvinnors liv och arbete: svenska och norska studier av aktuellt samhällsproblem* (pp. 25-69). Stockholm: Prisma.
- Dallner, M. Lindström, K. Elo, A. Skogstad, A. Gamberale, F. Hottinen, V. Knardahl, S. & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige* (Arbetslivsrapport, 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Davidson, B. & Patel, R. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra, och rapportera en undersökning* (Uppl. 4). Lund: Studentlitteratur AB.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Gilligan, G. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's*

- development*. (1st ed.) United States of America: Harvard University Press.
- Gump, L. S., Baker, R. C. & Roll, S. (2000). The Moral Justification Scale: reliability and validity of a new measure of care and justice orientations. *Adolescence*, 35(137), 67.
- Heilman, M. E. & Chen, J. J. (2005). Same behavior, different consequences: Reactions to men's and women's altruistic citizenship behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 90, 431-441.
- Herrero, S. G., Saldaña, M. À. M., Rodriguez, J. G. & Ritzel, D. O. (2012). Influence of task demands on occupational stress: Gender differences. *Journal of safety research*, 43 (5-6), 365-374. Doi: 10.1016/j.jsr.2012.10.005
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vleik, M., Passer, M. & Smith, R. (2015). *Psychology: The science of mind and behaviour* (3rd ed.). Maidenhead; Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Kallenberg, K. Larsson, G. Nilsson, S. & Hyllengren, P. (2016). *Moralisk stress och ledarskap*. (Uppl. 1) Lund: Studentlitteratur AB.
- Kidder, D. L. & Parks, J. M. (2001). The good soldier: Who is (s)he? *Journal of Organizational behaviour*, 22, 939-959.
- Kompetensföretagen Almega. Hämtad 18 november 2019 från Kompetensföretagen Almega: <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/05/konsultundersokning-2019-slutrapport-1.pdf>
- Kompetensföretagen Almega. Hämtad 18 november 2019 från Kompetensföretagen Almega: <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/03/arsrapport-2018.pdf>
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson, M. G., Westerholm, P. & Arnets, B. (2004). Living with conflicts - ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social science & Medicine*, 58(6), 1075-1084. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00279-X](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00279-X)
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4th ed.). United States of America: John Wiley & Sons Inc.
- Lev, S. & Ayalon, L. (2018). *Moral Distress Questionnaire*. Hämtad från Psychtests. Doi: <https://doi.org/10.1037/t67895-000>
- Logan, M. S. & Ganster, D. C. (2005). An experimental evaluation of a control

- intervention to alleviate job-related stress. *Journal of Management*, 31(1), 90-107. Doi: <https://doi.org/10.1177/0149206304271383>
- Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (2007). *Questionnaire on psychosocial factors at work* (2007). Hämtad från:
http://nfa.dk/-/media/NFA/Vaerktojer/Spoergeskemaer/COPSOQ/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQII/3_copsoq-ii-medium-size-questionnaire-english.ashx?la=da
- Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø. (2007). *The construction of the scales in COPSOC II* (2007). Hämtad från:
http://nfa.dk/-/media/NFA/Vaerktojer/Spoergeskemaer/COPSOQ/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQII/7_construction-of-the-scales-of-copsoq-ii-22-6.ashx?la=da
- Powell, S. B., Engelke, K.M. & Swanson, M. S. (2017). Moral Distress among School Nurses. *The Journal of School Nursing*, 34(5), 390-397.
Doi: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1059840517704965>
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L. & Hurrell J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington DC: American Psychological Association.
- Rastegary, H. & Landy, F. J. (1993). The interactions among time urgency, uncertainty, *man judgement and decision making* (pp. 217-239). New York: Plenum.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands- resources model: implications for improving work and health. In Bauer, G. F, Hämmig, O., (red.), *Bridging Occupational, Organizational and public health: A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer Science & Business Media.
Doi: 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Statistiska centralbyrån (2017). *30 Största yrkena*. Hämtad 20 november 2019 från statistiska centralbyrån:
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/>
- Statistiska centralbyrån. *Sveriges befolkning*. (2019). Hämtad 20 november 2019 från Statistiska centralbyrån:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/sverigs-befolkning/>

Statistiska centralbyrån. *Fortsatt ökning av förvärvsarbete*. (2017). Hämtad 20 november 2019 från Statistiska centralbyrån:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-ramsping/statistiknyhet/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams-och-kontrollupgiftsbaserad-lo/>

Stressforskningsinstitutets temablad; arbetsorganisation & hälsa. *Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning* (2015). Stressforskningsinstitutet. Stockholms universitet.

Svensk sjuksköterskeförening (2017). ICN:s etiska kod för sjuksköterskor. Hämtad 20 december 2019 från Svensk sjuksköterskeförening:

https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas_etiska_kod_2017.pdf

Sveriges Riksdag (1991). *Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*. (1991). Hämtad 20 november 2019 från Sveriges riksdag:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1991746-om-privat-arbetsformedling-och_sfs-1991-746

Sveriges Riksdag (1935). *Lag om vissa bestämmelser om arbetsförmedling*. (1935).

Hämtad 20 november 2019 från Sveriges riksdag:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1935113med-vissa-bestammelser-om_sfs-1935-113

Sverke, M. Falkenberg, H. Kecklund, G. Magnusson, L. & Lindfors P. (2016).

Kvinnors och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall.

Kunskapssammanställning 2016:2. Solna: arbetsmiljöverket.

Taris, T.W. & Schreus, J. G. (2009). Explaining worker strain and learning: how important are emotional demands? *Anxiety, Stress & Coping*, 22(3), 245-262.

Tiller, P. O. (1962). Rollfördelningen mellan föräldrarna och barnens personlighetsutveckling. I Dahlström, E. (Red.), *Kvinnors liv och arbete*:

svenska och norska studier av aktuellt samhällsproblem (pp. 134-161).

Stockholm: Prisma.

Ursin, H. & Eriksen, H.R. (2004). The cognitive activation theory of stress.

Psychoneuroendocrinology, 29(5), 567-592. Doi:

[https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00091-X](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X)

Wharton, A. (2009). The Sociology of Emotional Labor. *Annual Review of Sociology*,

35, 147-165. Doi: 10.1146/annurev-soc-070308-115944

Witt, S. L. & Lovrich, P. N. (1988). Sources of Stress Among Faculty: Gender

differences. *Johns Hopkins University Press*, 11(3), 269-284. Doi:

<https://doi.org/10.1353/rhe.1988.0020>

Woods, M., Rodgers, V., Towers, A. & Grow, L.S. (2015). Researching moral distress among New Zealand nurses: A national survey. *Nursing ethics*, 22(1), 117-130.

Doi: 10.1177/0969733014542679

Bilaga 1. Enkät för att mäta moralisk stress samt övriga skalor.

En undersökning av psykologiska faktorer och dilemman i rekryterares arbete

Sektion 1:

Hej och välkommen! Vi heter Frida och Alice, och vi studerar sista året på kandidatprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor. Den här undersökningen utförs som en del av vår kandidatuppsats vid psykologiska institutionen på Lunds universitet. Vi vill tacka så mycket för att du vill delta i vår studie!

Lite information till dig som deltagare:

Det är helt frivilligt att delta i undersökningen. Du har rätt att när som helst avbryta ditt deltagande utan att behöva uppge anledning.

Deltagandet är också helt anonymt och inga personuppgifter eller uppgifter om vilket företag du arbetar på kommer registreras. Det kommer alltså inte framgå att just du deltagit och inte heller vilket företag du arbetar på.

Frågeformuläret syftar till att undersöka olika psykologiska faktorer och situationer i arbetslivet och dess påverkan på rekryterare. Den första sektionen i frågeformuläret består av frågor kopplade till arbetet i stort. Sektion nummer två består av påståenden där du som deltagare tar ställning till olika arbetsrelaterade dilemman. Den tredje och sista sektionen innehåller ett begränsat antal frågor som rör ditt generella mående.

Om du har några frågor eller funderingar gällande undersökningen kan du kontakta oss via mail:

fr7531wa-s@student.lu.se eller al6816ro-s@student.lu.se

1. Jag har förstått vad det innebär att delta och ger mitt samtycke till att delta.

- Ja

2. Jag godkänner att uppgifterna jag lämnar i detta formulär får användas i undersökningssyftet (observera att du är helt anonym).

- Ja

3. Ange ditt kön.

- Man
- Kvinna
- Annat

4. Hur länge har du jobbat i rekryterings- och/eller bemanningsbranschen?

- Mindre än 1 år

- 1-5 år
- 6-10 år
- Mer än 10 år

Sektion 2: Psykologiska faktorer kopplade till arbetet

Specifikation till dig som deltar: med kundföretag menas de företag som ditt företag arbetar med att rekrytera åt. Detta gäller oavsett om det är rekrytering av bemanning, konsulter, eller personal.

5. *Som rekryterare, överlag, är jag nöjd med mitt arbete.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

6. *Som rekryterare, överlag, är jag nöjd med kvaliteten på mitt arbete.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

7. *I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att jag kan kontrollera när jag ska ha kontakt med kandidater och inte.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

8. *I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att min arbetstid är tillräcklig för att ha den kontakt med kandidaten som krävs för att tillgodose kandidatens intressen.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

9. *I mitt arbete som rekryterare, måste jag ta del av kandidaternas personliga problem.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning

- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

10. I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att jag har möjlighet att kontrollera vilken kandidat som ska gå vidare i rekryteringsprocessen, sett utifrån hur väl kandidaten uppfyller de formella kraven.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

11. I mitt arbete som rekryterare, måste jag utföra arbetsuppgifter på ett sätt som jag anser borde göras annorlunda.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

12. Mitt arbete som rekryterare innefattar arbetsuppgifter som är i konflikt med mina moraliska värderingar.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

13. Jag upplever att mina egna moraliska värderingar är lika med de moraliska värderingarna hos kundföretagen jag arbetar med.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

14. I mitt arbete som rekryterare möter jag krav från kundföretag och intressen hos kandidater som motsäger varandra.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda

- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

15. I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att jag har den tiden som krävs för att uppfylla kundföretagens krav.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

Sektion 3: Arbetsrelaterade dilemman

Specifikation till deltagaren: med kundföretag menas de företag som ditt företag arbetar med att rekrytera åt. Detta gäller oavsett om det är rekrytering av bemanning, konsulter, eller personal.

16. I mitt arbete som rekryterare, om kandidaten uppfyller de formella kraven, agerar jag på ett sätt som tillgodoser kandidatens intresse, även om det är i motsägelse med kundföretagets krav.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

17. I mitt arbete som rekryterare, måste jag agera på sätt som är i motsägelse med mina moraliska värderingar gällande mitt arbete, till följd av krav från kundföretaget.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

18. I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att jag har möjlighet att säga i från när kundföretaget efterfrågar ett specifikt attribut hos kandidaten, som jag anser inte är förenligt med de formella kraven för tjänsten.

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

19. *I mitt arbete som rekryterare, även om kandidaten uppfyller de formella kraven, uppstår det situationer där jag agerar på ett sätt som är i motsägelse med kandidatens intressen för att uppfylla kundföretagets krav.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

20. *I mitt arbete som rekryterare, upplever jag negativa känslor av att inte ha möjlighet att möta kandidatens löneanspråk till följd av ekonomiska krav från företaget jag arbetar på.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

21. *I mitt arbete som rekryterare, upplever jag att de specifika krav ett kundföretag ställer på kandidaterna leder till att jag inte får utnyttja min fulla potential som rekryterare.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

Sektion 4: Generellt psykologiskt mående

22. *Jag upplever mitt arbete som rekryterare som emotionellt krävande.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

23. *I mitt arbete som rekryterare känner jag mig stressad.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

24. *Mitt arbete som rekryterare gör att jag känner mig emotionellt utmattad.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

25. *Jag upplever att jag har svårigheter att slappna av.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

26. *Jag upplever att jag har problem med min sömn.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

27. *Jag upplever att jag ofta är lättirriterad.*

- I mycket liten utsträckning
- I liten utsträckning
- Någorlunda
- I stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

Bilaga 2.*Frågor som inkluderas i respektive skala*

Skala	Items
Moralisk stress	3 st (12, 13, 17)
Kognitiv	4 st (11, 14, 16, 19)
Emotionell	3 st (9, 20, 22)
Kontroll	6 st (7, 8, 10, 15, 18, 21)
Stressreaktioner	5 st (23, 24, 25, 26, 27)

Bilaga 3.*Frekvens- och procentfördelning av påståenden kring nöjdhet.*

Överlag nöjd med arbetet som rekryterare i stort	Frekvens (st)	Procent %
Mycket liten utsträckning	0	0
Liten utsträckning	0	0
Någorlunda	4	5
I stor utsträckning	48	60
I mycket stor utsträckning	28	35

Bilaga 4.*Frekvens- och procentfördelning av påståenden kring kvalitet.*

Överlag nöjd med kvaliteten på arbetet som rekryterare	Frekvens (st)	Procent %
Stämmer i mycket liten utsträckning	0	0
Stämmer i liten utsträckning	0	0
Någorlunda	4	5
Stämmer i stor utsträckning	51	63,70
Stämmer i mycket stor utsträckning	25	31,30