



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kandidatprogrammet i Personal- och arbetslivsfrågor.

**Betydelsen av psykosociala stressorer
på arbetsrelaterad stress
The importance of psychosocial stressors
on work-related stress**

Amanda Jönsson & Ellinor Lindqvist

Kandidatuppsats, HT 2019

Handledare: Sophia Åkerblom
Examinator: Mats Dahl

Abstract

The following study aimed to investigate if the perceived social support and role expectations predicted the work-related stress in health care personnel working for Region Skåne. Based on the purpose, the study sought to answer the following question: *How does social support and role expectations predict the work-related stress of employees in Region Skåne?* The selection was recruited through a goal-oriented selection. The data was then collected through a questionnaire created from two standardized scales. From the survey a multiple regression was made of the factors that had previously shown significance. The regression revealed a significant negative prediction between social support and work-related stress but also between role expectations and work-related stress. The result from the multiple regression also showed that the effect size was large and thus explained a large part of the variance. Significant predictions also emerged when these factors were divided into subfactors where managerial support and role conflict contributed most to the variance. Finally, both social support and role expectations are important when it comes to predicting work-related stress. Associated with this, it was concluded that much of the responsibility for this lay with the nearest manager based on the factors examined.

Keywords: social support, role expectations, role conflict, work-related stress, healthcare professionals

Sammanfattning

Följande studie syftade till att undersöka ifall det upplevda sociala stödet och rollförväntningar predicerade den arbetsrelaterade stressen bland sjukvårdspersonal som arbetar inom Region Skåne. Med utgångspunkt i syftet strävade studien efter att besvara följande frågeställning: *Hur predicerar socialt stöd och rollförväntningar den arbetsrelaterade stressen hos anställda inom Region Skåne?* Urvalet rekryterades genom ett målstyrt urval. Datan samlades sedan in genom en enkät skapad utifrån två standardiserade skolor. Genom enkäten skapades en multipel regression av faktorerna som tidigare uppvisat signifikans. Genom regressionen framkom en signifikant negativ prediktion mellan socialt stöd och arbetsrelaterad stress men också mellan rollförväntningar och arbetsrelaterad stress. Resultatet i den multipla regressionen visade även att effektstorleken var stor och förklarade på så sätt stor del av variansen. Även signifikanta prediktioner framkom när dessa faktorer delades in i subfaktorer där chefsstöd och rollkonflikt bidrog mest till variansen. Avslutningsvis är både socialt stöd och rollförväntningar av betydelse när det kommer till att predicera den arbetsrelaterade stressen. I samband med detta drogs slutsatsen att stor del av ansvaret för detta ligger hos den närmaste chefen utifrån de undersökta faktorerna.

Nyckelord: socialt stöd, rollförväntningar, rollkonflikt, arbetsrelaterad stress, vårdpersonal

Introduktion

Inledning

Arbetsrelaterad stress är idag ett allmänt förekommande problem som visar sig ha en negativ påverkan på individer. Det påverkar bland annat anställdas välbefinnande men kan även leda till minskad produktivitet samt höga arbetskostnader (Billing et al., 2014). Inom arbeten med ett huvudsyfte att hjälpa andra individer, som exempelvis inom vården, är det vanligt att utbrändhet förekommer. Utbrändhet utvecklas från en arbetsrelaterad stress, mer specifikt sagt att arbetstagare upplever ett hot inom sitt arbete (Yang, Kao & Cho, 2019). För att i framtiden öka möjligheterna till att undvika utbrändhet på arbetsplatser anses det vara av betydelse att kartlägga de bakomliggande faktorerna till den arbetsrelaterade stressen.

Vården betraktas vara ett av de yrken där det förekommer mycket stress på arbetsplatsen. Studier har gjorts som visar att det är allmänt känt att anställda på sjukhus upplever arbetsrelaterad stress (Puteri & Syaebani, 2018; Andolhe, Barbosa, Machado de Oliveira, Siqueira Costa & Grillo Padilha, 2015). Detta beror både på arbetsmiljön och de aktuella arbetsuppgifterna som kan röra patienter som befinner sig i kritiskt tillstånd. Det finns tillfällen när dessa tillstånd är så pass allvarliga att det kan röra sig om patienters överlevnad (Liu & Aunguroch, 2019). I dessa situationer krävs det snabbt agerande som har ett stort avgörande. Detta försätter personalen i en position som kräver stort ansvar där följderna kan få stora konsekvenser om ett felaktigt beslut görs. Att ständigt ha detta ansvar och förväntas veta hur alla möjliga situationer ska hanteras leder i sin tur till att vårdpersonal upplever högre grader av stress än andra professioner (Andolhe et al., 2015).

En av de vanligaste faktorerna till arbetsrelaterad stress är rollstressorer som skapas av otydliga rollförväntningar. Mer specifikt sagt innebär detta otydliga krav vad gäller arbetsuppgifterna som de anställda förväntas utföra (Jian & Dalisay, 2015). Även Yang et al. (2019) ser i resultatet från deras studie att det finns en signifikant relation mellan känslan av rollkonflikter och arbetsrelaterad stress. Arbetsmiljöverket har gjort undersökningar på arbetsmiljön som visar på att arbetsgivare har ett ansvar att upprätthålla en god arbetsmiljö för att minska stress. De menar att anställda måste få tillgång till de resurser som behövs för att kunna utföra det som krävs. De kom fram till att exempelvis oklara förväntningar, påfrestningar, stor arbetsmängd, avsaknad av stöd från chefer och kollegor samt otillräckliga

resurser kan ge upphov till arbetsrelaterad stress. Detta anser de att arbetsgivare behöver arbeta med för att kunna förebygga stressen som förekommer på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2017).

När arbetssituationen blir ett stressmoment för att kraven anställda ställs inför är för höga jämfört med tillgängliga resurser kan individen uppleva ett behov av socialt stöd. Upplever en individ stöd på arbetet kan det kännas betydligt lättare att hantera den stressiga situationen (Cohen & Wills, 1985). Brist på socialt stöd påverkar den arbetsrelaterade stressen negativt. På så vis blir socialt stöd en betydelsefull faktor att lägga stor vikt vid för att upprätthålla god arbetsmiljö utan höga grader av stress (Foy, Dwyer, Nafarrete, Hammoud & Rockett, 2019).

Rollförväntningar och socialt stöd är därmed två centrala faktorer som det är av vikt att upprätthålla på en arbetsplats som präglas av en stressig arbetsmiljö. Det finns ett samhällsproblem gällande otydliga rollförväntningar på arbetsplatser samt ett bristande upplevt stöd vilket anses predicera en hög belastning på arbetet som kan leda till arbetsrelaterad stress (Jian & Dalisay, 2015; Foy et al., 2019). Även problemet gällande en stressig arbetsmiljö inom vården går att se och därför har det valts att i studien undersöka personalens upplevelser gällande dessa ovanstående faktorer i förhållande till deras upplevda stressnivå inom Region Skåne.

Teori

Socialt stöd. Socialt stöd innebär att individen känner en samhörighet och omsorg från personer som finns i sin närhet. Det kan vara både chefen, medarbetarna, familj, vänner och/eller livspartner (O’Driscoll & Brough, 2010). Det innebär ett emotionellt stöd som kan underlätta hanteringen av stress (House, Umberson & Landis, 1988). Genom ett socialt stöd blir det lättare att hantera det som anses vara svårt, hotande eller en utmaning. Socialt stöd kan ses som ett slags utbyte i syfte att öka välbefinnandet hos den individ som mottager det sociala stödet (Shumaker & Brownell 1984). Shumaker och Brownell (1984) skapade en modell och gjorde en undersökning som visade att socialt stöd som en utbytesprocess hade positiva effekter på hälsan och välbefinnandet. En stödjande relation är alltså viktigt för att undvika stressiga arbetsplatser. Dessa relationer finns som tidigare nämnt till chefer, medarbetare, familj, vänner och/eller livspartner.

Socialt stöd kan delas upp i både faktiskt socialt stöd och upplevt socialt stöd. Som namnen tyder på innebär faktiskt socialt stöd att det på arbetsplatsen finns resurser eller

liknande som arbetar med socialt stöd samt en stöttande arbetsmiljö både från arbetsgivaren och medarbetarna. Trots att detta skulle finnas är det inte en självklarhet att alla anställda upplever detta vilket utgörs av det upplevda stödet. Det upplevda stödet innefattar därför att de anställda känner att de kan få stöd om de behöver vilket inte säkert blir en följd av det faktiska stödet. Det är inte heller givet att det upplevda stödet enbart är en följd av det faktiska stödet, utan kan förekomma trots ett bristande faktiskt stöd. Hefner och Eisenberg (2009) hävdar att det upplevda stödet har en större påverkan på hälsan än vad det faktiska stödet har. Även i denna studie anses den subjektiva upplevelsen av stödet att ha en större påverkan på om de anställda senare känner sig stressad eller inte, då även stress är en subjektiv upplevelse. Utifrån detta har studien valt att syfta till de subjektiva känslorna gällande stöd och om de anställda upplever ett socialt stöd och har därmed inte tittat på hur det faktiskt ser ut på arbetsplatsen.

Rollförväntningar. För att förstå rollförväntningar som en stressfaktor finns teorin om roll dynamik. Den förklarar rollförväntningar som de ansvar och arbetsuppgifter en anställd har och som denna person förväntas utföra (Kahn, Wolfe, Quinn & Snoek, 1964). Antingen har en arbetsplats lyckats upprätthålla rollförväntningarna eller så är det bristande rollförväntningar. Det är inte så vanligt förekommande att det enbart benämns som rollförväntningar då det endast är ett grundläggande begrepp för att förklara vad det innebär. Studier som senare lyfts syftar ofta istället till att undersöka rollkonflikterna, vilket innebär att det finns bristande rollförväntningar eller en överbelastning enligt Kahn et al. (1954). Att det ofta undersöks om rollkonflikter kan bero på att det är rollkonflikterna som ger de negativa konsekvenserna och även därför det som oftast är av mest intresse att undersöka. Att undersöka det negativa ger oftast större insikt och därav ger det en möjlighet att kunna förbättra arbeten samt undvika de negativa konsekvenserna av bristande rollförväntningar, såsom stress.

Förväntningarna på en arbetstagare blir bristfälliga och skapar ett stressmoment om de saknar de resurser som krävs för att kunna utföra uppgifterna. Det kan också röra sig om roll tvetydighet, att anställda inte vet vad som förväntas av dem under arbetet (Jian & Dalisay, 2015). Här blir det viktigt med tydlighet i arbetsbeskrivningen för att skapa en trygghet hos de anställda som gör att uppgifterna inte upplevs som en belastning. En sista faktor till att rollkonflikter uppstår är en överbelastning för att det ställs för höga och/eller för många krav.

För att sammanfatta bildas rollkonflikter för att det har varit inkonsekventa eller konkurrerande förväntningar på de anställda (Jian & Dalisay, 2015).

Arbetsrelaterad stress. Ett av de viktigaste problemen att aktivt arbeta med som ledare är den arbetsrelaterade stressen (Kelloway, Turner, Barling & Loughlin, 2012). Det är viktigt då arbetsrelaterad stress har många negativa konsekvenser för en organisation. Detta är bland annat sjukskrivningar, utbrändhet, höga kostnader, dålig arbetsmiljö, försämrad produktivitet etc. (Billing et al., 2014). Arbetsrelaterad stress har ingen allmän definition utan anses vara den negativa stressen som uppstår av arbetsrelaterad överbelastning (Persson & Ørbæk, 2014). Stress utlöses när det finns både fysiska och psykiska stressorer vilket kan skapas av bland annat en överstimulans. När en individ känner överstimulans innebär det att individen känner att kraven som ställs överstiger individens förmåga, vilket används till denna studie (Nationalencyklopedin, 2019). Arbetsrelaterad stress uppstår när anställda upplever ett hot på arbetsplatsen i form av överstimulans, som kan ses som stressorer. Hotet innebär bristande resurser, såsom tid eller kunskap, vilket leder till att kraven som ställs upplevs för höga och på så sätt upplevs det stressfullt. Arbetsrelaterad stress är alltså utfallet av de arbetsrelaterade stressorerna.

Modeller

Krav-kontroll- och stödmodellen. För att beskriva vad som påverkar stress på en arbetsplats är krav-kontroll-stöd modellen ett bra verktyg (Karasek & Theorell, 1990). Från början fokuserar modellen bara på balansen mellan *upplevda krav* och *upplevd egenkontroll*. Exempelvis låga krav och hög kontroll innebär en avspänd arbetssituation med låg press. Låga krav och låg kontroll innebär en passiv arbetssituation. Höga krav och låg kontroll innebär en spänd arbetssituation med hög press. Här finns risk för psykisk och fysisk ohälsa och oftast brist på stöd. Höga krav och hög kontroll innebär en aktiv arbetssituation med aktiv inläring och motivation för utveckling. Modellen speglades då i en fyrfältsmatris.

Johnson (1988) vidareutvecklade modellen och lade till den tredje faktorn stöd då han ansåg att den var en viktig komplement till krav och kontroll. Vidare menar han att beroende på graden av stöd kunde utfallet se olika ut även om graden av kontroll och krav var densamma. Han menar att stressen minskade och det uppstod positiva konsekvenser på hälsan om det sociala stödet var högt och tvärtom. Med stöd som en tredje faktor ses denna modell som relevant för studien då det upplevda stödet hos anställda undersöks. Även faktorn

krav inkluderas i undersökningen i form av rollförväntningar vilket gör det till en passande modell. Denna modell benämns även i vissa fall för krav och resurs modellen. Med denna benämning anses det sociala stödet tillsammans med kontrollen utgöra resurser för att kunna hantera kraven som ställs i arbetet. Att ha resurserna för att klara av kraven som sätts är en grundläggande princip när det kommer till rollförväntningar.

KASAM. Det framkommer att KASAM är viktigt i arbetet vid hantering av stress (Söderfeldt, Söderfeldt, Ohlson, Theorell & Jones, 2000). KASAM har tre beståndsdelar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet handlar om förståelsen och förmågan att bedöma och förklara olika händelser. Att anställda kan förstå olika fenomen som uppstår på arbetet och förstår sina arbetsuppgifter. Hanterbarhet handlar om förmågan att möta och hantera dessa olika händelser och utföra sina arbetsuppgifter. Meningsfullhet handlar om delaktighet och en känsla av att kunna påverka situationen. Antonovsky menar att dessa samverkar och kan vara olika starka hos individer och därmed påverka hälsan olika (Antonovsky, 1996). Denna teori bygger på att god hälsa uppnås genom att människor känner en känsla av sammanhang.

Med tanke på att stress kan anses ingå i individens hälsa anses Antonovskys modell passande i samband med arbetsrelaterad stress. I en studie av Vogt och Hakanen (2015) visar sig KASAM vara relevant för att arbeta med coping till de negativa faktorerna av stress. Modellen fungerar även bra i förhållande till rollförväntningar. Alla tre beståndsdelar av denna modell förklarar det grundläggande i rollförväntningar. När det gäller begripligheten inför exempelvis sina arbetsuppgifter innebär det att den anställda är medveten om vilka förväntningar som finns vilket är det mest generella i rollförväntningar. För att upprätthålla detta krävs de rätta resurserna som tidigare nämnt vilket hanterbarhet innefattar. Till slut kan även meningsfullhet anses vara en viktig del för att det inte ska skapas rollkonflikter. Rollkonflikter skapas när det finns oförenliga krav vilket exempelvis innefattar att anställda ställs inför krav som står i konflikt med personliga värderingar eller där den anställda har andra åsikter gällande hur arbetsuppgifterna ska utföras. För att upprätthålla rollförväntningar är det därför viktigt att låta de anställda vara delaktiga i sin egen arbetsroll.

En studie visar även på att det finns relationer mellan KASAM och rollförväntningar samt socialt stöd (Vogt & Hakanen, 2015). Utifrån deras studie visar resultatet på en signifikant positiv relation mellan tydliga rollförväntningar och känsla av sammanhang. Mer specifikt sagt innebär detta att om de anställda upplever en känsla av sammanhang har de

även rapporterat att de upplever tydliga rollförväntningar, vilket visar på ett samband mellan dessa variabler. Det förekommer även en signifikant positiv relation mellan känsla av sammanhang och socialt stöd. Även detta innebär att om känslan av sammanhang är hög finns det även en känsla av ett socialt stöd.

Tidigare forskning

Tidigare studier har undersökt relationen mellan upplevt socialt stöd och arbetsrelaterad stress för att se om det finns någon korrelation och funnit en negativ korrelation (Foy et al., 2019; Moeller & Chung-Yan, 2012). I en av studierna är socialt stöd den oberoende variabeln och arbetsrelaterad stress den beroende variabeln. Denna studie kommer fram till ett resultat som visar att socialt stöd har en negativ relation med arbetsrelaterad stress. Vidare innebär detta att om en individ upplever ett lägre socialt stöd gör det att individen känner högre stress samt detta i omvänd ordning. Författarna till denna studie menar att detta resultat kan få arbetsgivare och ledare att vilja förändra arbetsplatsen till det bättre. Detta genom att belysa vikten av det sociala stödet för att minska stressen på arbetsplatsen (Foy et al., 2019). Även studien av Moeller och Chung-Yan (2012) visar ett resultat på att stressorer hade olika effekter på välmåendet hos anställda beroende på hur mycket stöd som upplevdes på arbetsplatsen. De kan se att upplevelsen av högt socialt stöd minskar känslan av överbelastning på arbetet som följaktligen skapar en effekt av mindre stress.

Det finns även liknande studier som har gjorts inom vården, eller närmare bestämt på sjuksköterskor. En studie tittar på sjuksköterskors upplevelser av socialt stöd på arbetsplatsen och dess relation till bland annat arbetsrelaterad stress och utbrändhet. De skiljer mellan faktiskt socialt stöd och upplevt socialt stöd och har i denna studie valt att fokusera på den upplevda delen. Upplevt socialt stöd anser de vara individens subjektiva uppfattning om att bli förstådd, hörd och respekterad av andra på arbetsplatsen. De menar att även om det finns ett faktiskt stöd på arbetsplatsen behöver det inte ge någon effekt om de anställda inte uppfattar och känner av att de får det stöd de behöver (Liu & Aunguroch, 2019). Av resultatet framgår det att arbetsrelaterad stress och utbrändhet var signifikant negativt relaterat till upplevt socialt stöd, vilket innebär att upplevt socialt stöd minskar den arbetsrelaterade stressen och utbrändhet. De visar även i sitt resultat att arbetsrelaterad stress

var positivt relaterat till utbrändhet, vilket även andra studier visar på (Yang et al., 2019). Kort sagt bekräftar det att den arbetsrelaterade stressen har ett samband med utbrändhet som tidigare nämnt (Liu & Aunguroch, 2019).

För att förtydliga resultatet från studien av Yang et al. (2019) gällande den positiva relationen mellan arbetsrelaterad stress och utbrändhet framgår det i samband med detta resultat att socialt stöd har en avgörande roll för denna relation. De ser att socialt stöd har en signifikant modererande effekt på relationen mellan stress och utbrändhet. Detta innebär att graden av socialt stöd har påverkan på ifall den arbetsrelaterade stressen övergår till utbrändhet eller inte. De menar utifrån sitt resultat att om det finns ett socialt stöd, medarbetare som stöttar varandra, kan känslan av stress reduceras samt de negativa konsekvenserna. Med hjälp av socialt stöd kan den arbetsrelaterade stressen minska och förebyggas så att den inte övergår till utbrändhet. Graden av socialt stöd blir på så sätt en viktig bakomliggande faktor till den arbetsrelaterade stressen. Yang et al. (2019) belyser även i sitt resultat en positiv signifikant relation mellan rollkonflikt och arbetsstress vilket även andra studier visat (Jian & Dalisay, 2015).

En annan studie mäter bland annat upplevda arbetskrav och upplevt socialt stöd i sin undersökning. Inom arbetskrav nämner de rollkonflikt som innebär att stress uppstår när krav i arbetet blir oförenliga (Beehr & Newman, 1978) vilket även resultatet från Jian och Dalisay (2015) visar. Utifrån resultatet framgår det att det finns en signifikant negativ korrelation mellan rollkonflikt och socialt stöd från arbetsledare. Ytterligare ett resultat visar på en negativ korrelation mellan rollkonflikt och socialt stöd från medarbetare, men detta resultat var däremot inte signifikant. Resultatens negativa korrelationer innebär att när individen upplever ett lågt socialt stöd från arbetsledare eller medarbetare upplever individen även en hög grad av rollkonflikt, alltså att det uppstår oförenliga krav som gör att arbetsuppgifter blir ett stressmoment, samt detta i omvänd ordning (Fila, Paik, Griffeth & Allen, 2014). Detta resultat kan visa att de två faktorer som valts i denna undersökning korrelerar med varandra, vilket gör att dessa faktorer anses fungera som komplement. Att det finns en negativ korrelation mellan rollkonflikt och socialt stöd samt att rollkonflikter anses vara stressorer som kan regleras av socialt stöd visar även andra resultat (Pedro, Gil-monte, Valcarcel & Zornoza, 1993; Mayo, Sanchez, Pastor & Rodriguez, 2012).

Det bekräftas i en studie av Seers, McGee, Serey Graen (1983) att rollkonflikter anses vara stressorer. I denna studie anser de rollkonflikter som arbetsrelaterad stress då

rollkonflikter ofta anses vara en bidragande faktor till den arbetsrelaterade stressen enligt Brief och Aldag (1976, refererat i Seers et al., 1983). Därav ägnar sig denna studie åt att undersöka interaktionen mellan socialt stöd och arbetsrelaterad stress, genom rollkonflikter. Författarna till denna studie fokuserar på socialt stöd från fyra olika källor: den närmsta handledaren, avdelningschefen, medarbetare och familj/vänner. Generellt sett visar resultatet på negativa korrelationer mellan stödet från samtliga källor och rollkonflikt. Fortsatt innebär detta som tidigare att när det sociala stödet upplevs högt upplevs inte rollkonflikter och i sin tur upplevs då inte heller en arbetsrelaterad stress.

Syfte

Arbetsrelaterad stress är ett stort problem som leder till olika negativa konsekvenser, vilket i sin tur leder till att fler vill synliggöra de bakomliggande faktorerna för att kunna arbeta effektivt med att undvika en stressig arbetsplats. Det har tidigare forskats gällande det sociala stödet medan det senare visade sig att även rollförväntningar är en viktig bakomliggande faktor. Denna studie skiljer sig därför från tidigare forskning då den också undersöker huruvida rollförväntningar samspelar med den arbetsrelaterade stressen, vilket ger studien en ny infallsvinkel. Eftersom det även är känt att vården är ett stressigt yrke har studien valt att rikta in sig på denna specifika typ av arbetsplats. Detta har gjorts till skillnad från tidigare studier kring stress och socialt stöd som ofta har tittat på ett generellt förhållande. Syftet med denna studie är att se ifall det upplevda stödet och rollförväntningar predicerar den arbetsrelaterade stressen inom sjukvården.

Följande forskningsfråga har studien med utgångspunkt i syftet tänkt besvara i denna uppsats: *Hur predicerar socialt stöd och rollförväntningar den arbetsrelaterade stressen hos anställda inom Region Skåne?*

Hypoteser.

Hypotes 1: Det finns ett samband mellan faktorn socialt stöd och den arbetsrelaterade stressen. Upplevelsen av ökat socialt stöd kommer ge minskade nivåer av arbetsrelaterad stress.

Hypotes 2: Det finns ett samband mellan faktorn rollförväntningar och den arbetsrelaterade stressen. Upplevelsen av tydliga rollförväntningar kommer att ge minskade nivåer av arbetsrelaterad stress.

Hypotes 3: Socialt stöd har det största bidraget till variansen i stressnivå.

Metod

Urval

Urvalet bestod av arbetstagare med en anställning inom Region Skåne. Denna specifika sektor valdes då vården är ett yrke där det förekommer hög grad av stress. Detta medförde att det är en essentiell sektor för att undersöka studiens faktorer. Studien har använt ett målstyrt urval, vilket är ett icke-slumpmässigt urval. Detta är en urvalsmetod som innebar att relevanta respondenter rekryteras genom det befintliga urvalet. Då studien inriktade sig på Region Skåne var det av relevans att komma i kontakt med de som är anställda där. Målstyrt urval innebar att ens deltagare rekommenderade nya deltagare som också var intressanta för studien. Detta gjordes genom att de deltagare som fanns från början delade enkäten i relevanta forum (Bryman, 2018).

För att få en bredd på undersökningen inkluderades frågor om sociodemografiska faktorer såsom kön samt anställningsform. På så sätt ville studien undersöka om det skiljde sig något åt beroende på vilken anställningsform den anställda har samt om det skiljer sig något beroende på kön. Tyvärr erhöles inte svar där svarsfrekvensen var jämt fördelad över de anställningsvillkor som frågades efter då hela 92.4% som svarade hade en fast anställning. Även gällande kön blev det en ojämn fördelning på svaren då 93.4% var kvinnor och 6.6% var män. Detta resulterade i att det saknades möjlighet att jämföra effekterna gällande dessa två sociodemografiska faktorer, då diskrepansen inom de två faktorerna var för stor för att kunna få fram ett resultat som säger något gällande dessa faktorer. På grund av dessa omständigheter valdes det därför att bortse från både faktorerna kön och anställningsvillkor i undersökningen. Bland de sociodemografiska frågorna ställdes även en fråga gällande ålder vilket är en faktor där det blev en stor spridning på svaren vilket bidrog till att inkludera även denna faktor i analysen. Detta gjordes för att se om ålder förklarar mycket av variansen eller

om studiens två faktorer som grundar frågeställningen var de avgörande faktorerna för att förklara variansen i stressnivån.

Beskrivning av urval. Urvalet utgjordes av 106 deltagare (N=106), varav 99 stycken var kvinnor samt 7 stycken var män. Endast 101 deltagare uppgav deras ålder och bland dessa fanns en medelålder på 42.5 år samt en medianålder på 44 år. Av de deltagare som uppgav sin ålder var den yngsta 20 år och den äldsta 70 år. En stor spridning gällande yrkestitel gick att se och bland deltagarna rapporteras 10 olika yrkestitlar. Den yrkestitel som var mest förekommande var sjuksköterska som i urvalet utgjordes av 53.8 % vilket är 56 stycken då två deltagare valde att inte uppge vilken yrkestitel de hade. Efter sjuksköterskor var undersköterskor mest representerat vilket 29 deltagare uppgav som deras yrkestitel. Gällande anställningsvillkor var det även en ojämn fördelning samt att det saknas svar från en deltagare. Hela 92.4% av 105 deltagare uppgav att de hade en fast anställning hos sin tillfälliga arbetsgivare, vilket är 97 deltagare. Endast 7.6% av 105 deltagare hade en tillfällig anställning hos sin nuvarande arbetsgivare vilket utgjordes av 8 deltagare.

Datainsamlingsmetod

För att genomföra denna studie användes en enkät för att nå ut till många respondenter. Anledningen till att en survey användes var för att det passar till att mäta subjektiva upplevelser vilket var syftet med studien. Faktorerna socialt stöd samt rollförväntningar mättes genom subskalor från QPS Nordics, vilket är ett nordiskt frågeformulär som kartlägger psykologiska och sociala faktorer i arbetet (Nordiska ministerrådet, 2000). Även de sociodemografiska frågorna är tagna från QPS Nordics. För att sedan mäta utfallsvariabeln arbetsrelaterad stress användes The workplace stress scale av The Marlin company och the American Institute of Stress (2009). Detta var en skala på engelska som inte fanns i en svensk översättning sedan tidigare, vilket innebar att den översattes inför denna undersökning av författarna som sedan godkändes av handledare.

Enkäten bestod av tre delar och 29 frågor sammanlagt som deltagarna i undersökningen skulle besvara efter att de gett sitt informerade samtycke samt besvarat att de arbetar inom Region Skåne. Av dessa var fem stycken tillhörande de sociodemografiska frågorna. Sju frågor fokuserade på rollförväntningar och gällande socialt stöd var det nio frågor samt slutligen åtta frågor gällande arbetsrelaterad stress.

Då studien använde en enkät kunde den inte kontrollera för svarsfrekvensen, samt att den inte grundade sig i ett slumpmässigt urval, vilket hotade den externa validiteten. Denna studie ämnade sig inte till generalisering då den inte har använt ett slumpmässigt urval och därför inte har ett representativt urval. Om det framkommer ett väldigt tydligt resultat som samstämmer väldigt väl kan det till viss mån säga något gällande hur det ser ut inom Region Skåne då resultaten kommer från olika håll. Resultatet kan dock inte säga något gällande hur det stämmer in på hela Region Skåne då urvalsmetoden inte kan garantera att det kommer in resultat från samtliga sjukhus och alla avdelningar. Hur arbetsmiljön ser ut på ett sjukhus men även på olika avdelningar kan skilja sig åt då storleken och platsen för sjukhuset kan skapa olika arbetsmiljöer.

Det kan även bli olika tolkningar på frågorna som inte heller kan kontrolleras för vilket kan påverka resultatet. En survey bidrar även till osäkerhet gällande om svaren är sanningsenliga. Exempelvis finns ingen garanti på att alla arbetar inom Region Skåne då vem som helst kan svara att personen arbetar där trots att det inte stämmer. Största delen av kommunikationen är ickeverbal vilket gör att studien via enkäten kan missa information som är viktig. Även självskattning användes vilket kunde bidra till att påverka resultaten då alla möjligtvis inte var självkritiska och inte rapporterade att de exempelvis upplevde rollkonflikter trots att de känslorna förekom. Dock fanns det även positiva faktorer med att använda sig av en internet survey. Det fanns ingen risk att intervjuaren på något sätt påverkade deltagarna och deltagarna kunde även innan de skickade iväg sitt svar veta vad de förväntades svara på, vilket kunde underlätta valet gällande medverkan. Även att det var en snabb, tidseffektiv och billig metod att samla in information på var något som togs i åtanke när valet angående datainsamlingsmetod gjordes (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2014).

Två standardiserade skalor valdes att användas i enkäten, därför ansågs enkäten vara ett reliabelt mätinstrument. Frågeformuläret QPS Nordics samt dess skalor har testats gällande reliabilitet och validitet (Arbetslivsinstitutet, 2000). Formulärets förmåga att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetet samt att förutse hälsa och välbefinnande har undersökts och därmed framgår det att skalorna är reliabla och valida. Dock finns det en nackdel gällande att ingen studie hittades där skalan för arbetsrelaterad stress (The Marlin Company & the American Institute of Stress, 2009) har testats. Då skalan är skapad av bland

annat en stor stressinstitution som enbart inriktar sig på stress och framförallt arbetsrelaterad stress anses formuläret ändå vara välarbetat och därmed inneha validitet och reliabilitet.

Procedur

Studien har genomförts med en kvantitativ metod. Enkäten som användes var en internetbaserad enkät som skapades i ett formulärprogram för surveys. För att starta proceduren skapades en enkät genom att plocka ut de subskalor som var relevanta för undersökningen. Även en informationstext utformades där de etiska principerna förklarades. De etiska aspekterna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2018). Detta innebar att studiens syfte informerades, att det är frivilligt, att deltagarna har möjlighet att avbryta utan konsekvenser, att ingen känslig information samlas in och att informationen som samlas in enbart ska användas i akademiskt syfte. För att uppfylla samtyckeskravet användes tre påståenden som utgjorde informerat samtycke. Dessa tre påståenden stod tillsammans med informationstexten innan deltagarna kom vidare till själva enkäten. För att komma vidare förbi första sidan till enkäten var deltagarna tvungna att ge sitt samtycke på samtliga punkter, se bilaga 1.

Denna enkät godkändes sedan av studiens handledare efter några förändringar föreslagna av henne samt att den testgjordes innan den publicerades av en oberoende part som senare inte skulle vara med i studien. Detta gjordes för att försäkra att enkäten hade en tydlig utformning och var av en design som inte ansågs ansträngande att svara på då det kan tappa många respondenter. En inblick ifrån en tredje part eftersträvades för att ha möjlighet att utveckla den så att den blev så tydlig som möjligt för deltagarna.

Enkäten skickades ut till studiens kontaktpersoner som arbetar inom Region Skåne via mail. Dessa personer publicerade sedan enkäten i relevanta forum där det blev möjligt att med enkäten nå ut till fler anställda inom Region Skåne. Detta för att nå så många som möjligt inom denna sektor för att få ett urval som kan besvara frågeställningen. Enkäten publicerades även på sociala medier där inlägget specifikt riktade sig till de som arbetar inom Region Skåne och ombad de som hade möjlighet att sprida enkäten vidare till fler anställda inom Region Skåne.

Bearbetning av data

För att bearbeta den insamlade datan användes SPSS som är ett datorprogram för statistisk analys. 29 stycken variabler skapades utifrån enkäten. Varje variabel motsvarade varje fråga som ställdes i undersökningen. Variablerna för de sociodemografiska frågorna var bland annat "kön", "yrkestitel" och "anställningsvillkor". Yrkestitel utgjordes i enkäten av fri text vilket i bearbetningen fanns med genom tillsatta värden. Det skapades 10 olika värden som motsvarade 10 olika yrkestitlar. Därefter skapades variabler för faktorerna som utgjorde största delen av frågorna. 7 variabler gällande rollförväntningar, 9 variabler gällande socialt stöd och till sist 8 variabler gällande arbetsrelaterad stress. Variablerna för de tre faktorerna hade alla 5 svarsalternativ som alla fick värdena 1-5. På rollförväntningar och socialt stöd utgjordes 1 av "Mycket sällan eller aldrig" och 5 av "Mycket ofta eller alltid" medan för arbetsrelaterad stress utgjordes 1 av "Aldrig" och 5 av "Väldigt ofta". Dock kan 1 i vissa frågor indikera på lägre stressnivåer medan det i vissa frågor indikerar på en högre stressnivå. För att detta ska bli rätt när poängen summerades ihop skapades nya reviderade variabler för respektive variabel som krävde detta. 1 skulle indikera på en hög arbetsrelaterad stress samt 5 skulle indikera på låg arbetsrelaterad stress och därför reviderades en del av variablerna för att de skulle motsvara detta. När det gäller utfallsvariabeln ska istället 5 indikera på hög arbetsrelaterad stress och 1 ska indikera på låg arbetsrelaterad stress. Därefter fylldes alla scores in från samtliga deltagare.

Till slut skapades tre variabler som sammanfattade varje deltagares poäng för de tre faktorerna. En faktor skapades som summerade deltagarens alla poäng för socialt stöd, en faktor som summerade deltagarnas poäng på rollförväntningar och till sist för den arbetsrelaterade stressen. Även summerande variabler gjordes för tre subskalor inom socialt stöd vilket var stöd från chef, medarbetare och anhöriga. Vidare gjordes två summerade skalor inom rollförväntningar vilket var rolltydlighet och rollkonflikt. Dessa variabler krävde inte någon revidering då frågorna i QPS Nordics var utformade efter dessa subskalor. Detta gjordes för att kunna se vilken subskala som spelade störst roll.

Statistisk metod. Med tanke på att studiens hypoteser grundade sig i att se ett samband mellan två variabler användes regressionsanalys vid analysen av datan. Det fanns en riktning på variablerna och studiens författare ville se om kriterievariablerna, socialt stöd och

rollförväntningar, predicerar utfallsvariabeln arbetsrelaterad stress. För att starta analyserna gjordes bivariata korrelationer för att se vilka potentiella prediktorer som visade på signifikanta korrelationer med utfallsvariabeln stress. På analyserna valdes en signifikansnivå på .05. I ett första steg genomfördes separata, linjära regressioner med varje potentiell prediktorvariabel. Ett kriterium sattes upp gällande att endast ta vidare de prediktorer som visat signifikans i dessa regressioner till den multipla regressionsanalysen. Andra kriterium som skapades var att korrelationen mellan de oberoende variabler som senare skulle jämföras i vidare analyser inte fick vara högre än .7 för att försäkra sig om att det inte förekom någon multikollinearitet. Det sista kriterium som användes i analysen identifierade outliers som studien skulle kunna behöva ta hänsyn till i analysen. De Scatter plots som skapades i våra regressionsanalyser skulle inte visa score som låg utanför 3.3 eller - 3.3 för att kunna utesluta outliers. Tre olika analyser planerades att utföras där olika variabler inkluderades, därför var det av intresse att de variablerna som ingick i samma analys inte skulle överstiga .7. Till en början gjordes en multipel regressionsanalys där studiens övergripande skalor socialt stöd, rollförväntningar och ålder inkluderades, såvida de uppvisade signifikans i de inledande regressionsanalyserna. Om socialt stöd och rollförväntningar uppnådde signifikans planerades kompletterande analyser att göras för att se vilken subskala från dessa övergripande skalor som har mest betydelse.

Socialt stöd och rollförväntningar kunde delas in i subskalor som var förbestämda i användarmanualen för QPS Nordics (Nordiska ministerrådet, 2000). I senare steg gjordes analyser gällande subskalorna för socialt stöd samt en analys av subskalorna för rollförväntningar. Subskalorna inom socialt stöd var som tidigare nämnt stöd från chef, stöd från medarbetare och stöd från anhöriga. Subskalorna inom rollförväntningar var rolltydlighet samt rollkonflikt. Detta gjordes för att se vilken stödkälla som hade störst betydelse i variansen på den arbetsrelaterade stressen samt ifall variansen berodde mest på att rollförväntningarna var tydliga eller om de var i konflikt. För att tolka resultaten har Cohen's riktlinjer både gällande korrelationens styrka och effektstorleken använts. Cohen menar att en svag korrelation ligger mellan .10 - .29, där går det sedan över till en måttlig som hamnar mellan .30 - .49 och till sist anses det vara en stark korrelation om den ligger mellan .50 - 1.00. Gällande effektstorleken är riktlinjerna annorlunda. Där anses effekten vara liten från .02 upp till .13 där effektstorleken övergår till medel. Effektstorleken anses vara stor från .26 och uppåt (Cohen, 1988).

Etiska principer

Som tidigare nämnt finns det några etiska principer som är viktigt att ta hänsyn till vid en studie. I tidigare avsnitt har det berörts hur de etiska principer har hanterats, dock är det viktigt att ge en djupare förståelse när det kommer till hanteringen av dessa.

Då en enkät använts som bestod av befintliga skalor bedömdes de frågor som redovisades i enkäten, tagna från QPS Nordics och The workplace stress scale, inte vara av sådan natur att de upplevdes som för privata eller på annat sätt provocerande. Därför ansågs inga speciella risker kring deltagarnas mående att delta i undersökningen genom att svara på denna enkät. Enkäten ansågs inte leda till varken fysisk eller psykisk skada.

Eftersom arbetsrelaterad stress som undersöks kunde klassas som hälsa vilket är känsliga personuppgifter enligt GDPR var det av vikt vid skapandet av enkäten att informationen inte gick att härleda till en specifik person. Då enkäten var anonym ansågs inte detta vara ett problem, resultatet kom att presenteras så att deltagarna inte kunde identifieras. Inga frågor valdes heller att ställas angående vilken sektion de arbetade på då den informationen inte var relevant för forskningsfrågan vilket säkerställde att information inte kunde härledas till en specifik person. Avsnittet med de sociodemografiska frågorna innefattade däremot en fråga gällande yrkestitel. För att deltagarna inte heller där skulle känna sig tvungna att utge vilken sektion de arbetar på specificerades i beskrivningen av frågan att läkare, sjuksköterska, undersköterska etc. var tillräckligt att uppge. Efter samråd med studiens handledare valdes det även att inte göra någon av de sociodemografiska frågorna obligatoriska och därför behövde deltagarna inte uppge yrkestitel, ålder samt kön om detta av olika anledningar var information som de inte var bekväma med att uppge.

I enkäten informerades deltagarna om att det var frivilligt att delta samt att det fanns en möjlighet att avbryta utan att det ger negativa konsekvenser. Det framgick även tydlig information om syftet med studien samt vad informationen skulle användas till. Deltagarna informerades även om vart de kunde vända sig om de hade frågor eller synpunkter och ville komma i kontakt med oss ansvariga för studien. All denna information kom ut i samband med att de fick tillgång till enkäten vilket stärkte att det var frivilligt och de kunde se vad de ombads att svara på innan de besvarade enkäten. I enkäten fick deltagarna, efter att ha fått all denna information, ge sitt informerade samtycke innan de fick möjlighet att besvara enkäten.

Resultat

Korrelationer och deskriptiv statistik

Som tidigare nämnt skapades ett kriterium för att försäkra oss om att det inte förekom någon multikollinearitet. Detta gjordes genom bivariata korrelationer som presenterades i en korrelationsmatris där alla korrelationer var inkluderade, tabell 1. Alla korrelationer mellan de oberoende variablerna som skulle ingå i samma regressioner visade sig vara lägre än .7, vilket gjorde att de gick att använda tillsammans i olika regressioner.

Gällande studiens övergripande skalor visade resultatet på en stark negativ korrelation mellan socialt stöd och stress ($r = -.502, p < .001$) enligt Cohen's riktlinjer. Även en stark negativ korrelation hittades mellan rollförväntningar och stress ($r = -.756, p < .001$). Ålder hade även en signifikant relation till stress, dock enbart en svag korrelation ($r = -.210$). Detta innebar att när socialt stöd samt rollförväntningar rapporterades höga förekom lågt värde på stress och det motsatta. Även högre åldrar rapporterade lägre värde på stress och det motsatta. Här visades även att korrelationen mellan de oberoende variablerna inte var högre än .7 vilket visade på att det inte förekom multikollinearitet ($r = .432, r = .164, r = .141$).

Vidare visade alla tre stödkällor på negativa korrelationer med den beroende variabeln stress. Dock framgick det att stödet från anhöriga inte hade ett lika starkt signifikant resultat samt en lägre styrka på korrelationen ($r = -.179, p < .05$). Även där kunde multikollinearitet uteslutas då korrelationerna mellan de oberoende variablerna var lägre än .7 ($r = .456, r = .035, r = .280$).

Även gällande rolltydlighet samt rollkonflikt kunde multikollinearitet uteslutas och därav är det möjligt att utföra en analys där dessa två faktorer jämfördes mot varandra, då de inte mätte samma sak ($r = .467$). Då rolltydlighet och rollkonflikt förklarade rollförväntningar på motsatt sätt resulterade detta i att det inte blev konsekventa korrelationer som tidigare. Här framkom istället en positiv- och en negativ korrelation. Rollkonflikt har en positiv korrelation vilket tydliggjorde att hög rollkonflikt predicerade hög stressnivå och tvärtom ($r = .746, p < .005$) medan hög roll tydlighet istället predicerade en låg stressnivå och tvärtom vilket var en negativ korrelation ($r = -.509, p < .005$). I Tabell 1 har förkortningar använts för att komprimera denna tabell. Soc var en förkortning för socialt stöd och vidare står C, M och A för de olika stödkällorna chef, medarbetare och anhöriga. De tre sista förkortningarna var

gällande rollförväntningarna. R.F syftade till en av de övergripande skalorna rollförväntningar, vidare syftade R.T samt R.K till subskalorna inom rollförväntningar vilka är rolltydlighet och rollkonflikt.

Tabell 1. En korrelationsmatris

	Stress	Soc	Soc.C	Soc.M	Soc.A	R.F	R.T	R.K
Stress								
Soc	-.502***							
Soc.C	-.482***	.732***						
Soc.M	-.429***	.699***	.456***					
Soc.A	-.179*	.666***	.035	.280**				
R.F	-.756***	.432***	.401***	.477***	.118			
R.T	-.509***	.349***	.276**	.437***	.119	.784***		
R.K	.746***	-.389***	-.391***	-.395***	-.091	-.915***	-.467***	
Ålder	-.210*	-.141	-.163	-.032	-.063	.164	.169*	-.122

Kommentar: *** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

För att översiktligt beskriva den insamlade datan presenterades medelvärde, standardavvikelse samt N för de mätta variablerna i tabell 2. Detta var en sammanfattning som inkluderade de övergripande skalorna i denna studie.

Tabell 2. Deskriptiv statistik

	Medelvärde	Standardavvikelse	N
Ålder	42.5	11.86	101
Socialt stöd	3.84	.63	106

Rollförväntningar	3.69	.69	106
Stress	2.69	.69	106

Linjära regressioner

Tre stycken linjära regressioner gjordes till en början där alla övergripande skalor var för sig jämfördes mot den beroende variabeln för att se om signifikans förekom, se tabell 3. De prediktorer som uppvisade signifikans togs vidare till de multipla regressionerna. Alla tre linjära regressioner visade på signifikanta resultat ($p < .05$). Preliminära analyser gjordes för att försäkra oss om att det inte fanns något hot mot antagandet om normalfördelning och linjäritet. Även i denna analys kunde outliers uteslutas då resultatet inte visade på några score som låg utanför de tidigare satta gränserna i kriteriet gällande outliers. Det som skiljde de olika linjära regressionerna åt handlade om determinationskriterierna, hur mycket av variansen i den beroende variabeln som förklarades av modellen, samt betavärden, presenterat i tabell 3.

Tabell 3. Varians förklarad av de oberoende variablerna individuellt

	R	R Squared	Adjusted R Squared	Ostandardiserad Beta
Ålder	.210	.044	.034	-.012*
Socialt Stöd	.502	.252	.244	-.545***
Rollförväntningar	.756	.571	.567	-.749***

Kommentar: *** $p < 0.001$ ** $p < 0.005$ * $p < 0.05$

Multipel regression

En standard multipel regressionsanalys användes för att se om de tre oberoende variablerna (ålder, socialt stöd och rollförväntningar) kunde förutse den beroende variabeln stress, då samtliga tre oberoende variabler i den tidigare analysen visade på signifikans. För deskriptiv statistik gällande de prediktorer som inkluderades i den multipla regressionsanalysen, se tabell 2. Det visade sig finnas ett samband mellan de oberoende

variablerna samt den beroende variabeln. När den multipla korrelationskoefficienten (R) testas framkom det att modellen ger ett statistiskt signifikant resultat ($p < .005$), vilket presenterades i tabell 4. I tabell 4 framgår det även att 61.6% av variansen i stress förklarades av den testade modellen.

Tabell 4. Modellens styrka

Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792	.628	.616	.43

Till slut jämfördes de oberoende variablernas ostandardiserade beta värden för den multipla regressionen genom tabell 5, där det kunde avläsas att samtliga var signifikanta. Rollförväntningar rapporterade ett högre betavärde ($\beta = -.618$, $p < .005$) än socialt stöd ($\beta = -.274$, $p < .005$). Minst betavärde rapporterade ålder ($\beta = -.008$, $p < .05$).

Tabell 5. Regressionsanalys. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parenteser.

	Modell 1
Ålder	-.008* (.004)
Socialt stöd	-.274*** (.077)
Rollförväntningar	-.618*** (.070)
Intercept	6.376*** (.334)

Kommentar: *** $p < 0.001$ ** $p < 0.005$ * $p < 0.05$

Kompletterande regressioner av subskalor

Vidare gjordes kompletterande analyser av subskalor från de oberoende faktorerna socialt stöd och rollförväntningar, för att se vilken subskala inom de övergripande skalorna som hade störst betydelse. Detta gjordes då de övergripande skalorna uppvisade signifikans i den multipla regressionen. Socialt stöd delades in i tre stycken kategorier efter användarmanualen av QPS Nordics som löd stöd från chef, medarbetare samt anhöriga. Rollförväntningar delades vidare upp i rolltydlighet samt rollkonflikt, även utefter användarmanualen för QPS Nordics. Först gjordes en multipel regressionsanalys för de olika stödkällor som fanns.

Tabell 6. Deskriptiv statistik för stödkällor

	Medelvärde	Standardavvikelse	N
Stöd från chef	3.50	.99	106
Stöd från medarbetare	4.30	0.69	106
Stöd från anhöriga	3.86	0.96	106

När den multipla korrelationskoefficienten (R) testades för alla variabler som mätte socialt stöd framkom det även att modellen gav ett statistiskt signifikant resultat ($p < .005$) som tidigare resultat visat på. I modell sammanfattningen framgick det att 27.6% av variansen i stress förklarades av den testade modellen, Adjusted R squared = .276 (tabell 7).

Tabell 7. Styrkan för modellen gällande stödkällor

Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545	.297	.276	.58

För att se vilken stöd källa som hade det starkaste bidraget till variansen i den beroende variabeln jämfördes de olika ostandardiserade betavärden med varandra. Resultatet

visade det högsta betavärdet på stöd från chef (beta = $-.258$, $p < .005$) och det minsta betavärdet hade stöd från anhöriga (beta = $-.073$, $p > .05$). Betavärdet på stöd från medarbetare låg däremellan, men var nära betavärdet på stöd från chef (beta = $-.231$, $p < .005$).

Tabell 8. Regressionsanalys för stödkällor. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parenteser.

	Modell 1
Stöd från chef	$-.258^{***}$ (.065)
Stöd från medarbetare	$-.231^*$ (.098)
Stöd från anhöriga	$-.073$ (.062)
Intercept	4.868^{***} (.391)

Kommentar: $^{***}p < 0.001$ $^{**}p < 0.005$ $^*p < 0.05$

Sista analysen gjordes gällande rolltydlighet samt rollkonflikt. Denna analys gjordes för att se vidare det var rolltydlighet som predicerade en lägre stressnivå eller om rollkonflikten var den som predicerade en högre stressnivå. Även här presenterades deskriptiv statistik till en början för att få en överblick av de rapporterade scoren från enkäten, tabell 9.

Tabell 9. Deskriptiv statistik för rollförväntningar

	Medelvärde	Standardavvikelse	N
Rolltydlighet	4.31	.63	106
Rollkonflikt	2.93	.97	106

När det kommer till styrkan på den multipla regressionen för både rolltydlighet och rollkonflikt visade resultatet att modellen förklarade 58.1% av variansen i stressvariabeln vilket enligt Cohen tydde på att det var en stark regression, mer specifikt sagt att mycket av variansen förklarades av modellen.

Tabell 10. Styrkan för modellen gällande rollförväntningar

Modell	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768	.589	.581	.44

Till slut i resultatet kan det avläsas att rollkonflikt är den faktor av de två faktorerna inom rollförväntningar som bidrog mest till att predicera stress (beta = .458, $p < .005$) då det betavärdet är större än betavärdet för rolltydlighet. Att uppleva rollkonflikt ökade stressnivån mer än vad upplevelsen av rolltydlighet minskade stressnivån.

Tabell 11. Regressionsanalys gällande rolltydlighet samt rollkonflikt. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parenteser.

	Modell 1
Rolltydlighet	-.224** (.078)
Rollkonflikt	.458*** (.050)
Intercept	2.312*** (.427)

Kommentar: *** $p < 0.001$ ** $p < 0.005$ * $p < 0.05$

Diskussion

Frågeställningen som är i fokus för denna studie är följande: *Hur predicerar socialt stöd och rollförväntningar den arbetsrelaterade stressen hos anställda inom Region Skåne?* Vidare är diskussionen uppbyggd efter studiens kvantitativa resultat, passande teorier för undersökningen och tidigare forskning som gjorts inom detta område.

Undersökningen visar på starka signifikanta negativa relationer mellan socialt stöd och arbetsrelaterad stress samt rollförväntningar och arbetsrelaterad stress vilket överensstämmer med forskning som tidigare lyfts (Foy et al., 2019; Moeller & Chung-Yan, 2012; Jian & Dalisay, 2015). Vidare innebär detta att när individer upplever ett högre socialt stöd respektive tydliga rollförväntningar predicerar det mindre stress och detta i omvänd ordning. Resultatet stärker även hypotes 1 samt hypotes 2, vilket innefattar att det finns ett samband där ökade grader av prediktorvariablerna predicerar minskade nivåer av arbetsrelaterad stress. Studien visar att förklarad varians vid analysen gällande socialt stöd, rollförväntningar och ålder räknades som väldigt stark, då hela 61.6% förklaras av samtliga faktorer. Även var för sig visar resultaten att effektstorleken för rollförväntningar var hög och socialt stöd uppvisar en medelstor effektstorlek, men som låg nära gränsen för stark. Dessa resultat visar på att båda faktorerna kan förklara variansen i den arbetsrelaterade stressen.

Resultatet motbevisar dock hypotes 3, som innefattar tanken om att socialt stöd skulle ha den största betydelsen. Det visar sig att rollförväntningar hade ett större betavärde än socialt stöd ($\beta = -.618$, $p < .005$), vilket tyder på att rollförväntningar har en större avgörande effekt på den arbetsrelaterade stressen. Mer specifikt sagt innebär detta att det är viktigt att de anställda förstår vad som förväntas av dem och att de har tillgång till de resurser som behövs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Detta för att undvika att drabbas av arbetsrelaterad stress. Orsaken till att tydliga rollförväntningar är den faktor som förklarar störst del av variansen skulle kunna grunda sig i att individen är sitt eget stöd och att det skapar en större trygghet att individen själv vet vad som krävs av en än att det kommer från någon annan. Utifrån tidigare forskning som grundar hypotes 3 är det vanligt förekommande att socialt stöd undersöks som en viktig faktor till den arbetsrelaterade stressen (Foy et al., 2019; Moeller & Chung-Yan, 2012; Liu & Aunguroch, 2019; Yang et al., 2019; Beehr & Newman, 1978; Fila et al., 2014). Rollförväntningar är inte en lika vanlig faktor som lyfts i

förhållande till den arbetsrelaterade stressen vilket bidrar till hypotes 3 (Fila et al., 2014; Jian & Dalisay, 2015; Seers et al., 1983). Att rollförväntningar inte uppmärksammas lika ofta som socialt stöd kan bero på att det inte finns lika klara definitioner gällande detta begrepp eller att socialt stöd har blivit så pass kopplat till stress att andra faktorer såsom rollförväntningar förbises i samband med stress. Dock är det intressant att se ett motbevisande resultat, vilket ger ny insikt och kan bidra till nya tankar gällande mer forskning inom detta område vilket skulle kunna bidra till lägre nivåer av arbetsrelaterad stress på olika arbetsplatser.

Socialt stöd

Tidigare forskning inom området bekräftar resultatet i denna studie då studier visar att socialt stöd har en negativ relation med arbetsrelaterad stress (Foy et al., 2019; Moeller & Chung-Yan, 2012). Ytterligare en studie som specifikt gjorts inom vården visar att arbetsrelaterad stress var signifikant negativt relaterat till upplevt socialt stöd vilket stärker resultatet ytterligare då denna studie likt tidigare inriktar sig på vården (Liu & Aunguroch, 2019).

Gällande det sociala stödet från de tre olika stödkällorna: stöd från chef, medarbetare och anhöriga, förekommer även här negativa korrelationer med stress men som däremot var mer eller mindre starka samt signifikanta. Alla korrelationer visar på signifikanta resultat samt ett Adjusted R squared som visade på att 27.6% av modellen gällande stöd källor förklarar variansen i arbetsrelaterad stress. Detta visar enligt Cohen´s riktlinjer på en stark effekt och därav kan studien visa på att socialt stöd betydande predicerar den arbetsrelaterade stressen på studiens urval. Socialt stöd från chef visar sig vara mest betydande på den arbetsrelaterade stressen till skillnad från de två övriga stödkällorna.

Stöd från anhöriga visar sig vara minst betydande på den arbetsrelaterade stressen vilket kan bero på att större effekt förekommer vid stöd från individer som har en förmåga att relatera till personens yrkesmässiga utmaningar eftersom de har liknande utmaningar själva. Det vill säga att medarbetare och chef har en större betydelse då de är en del av den dagliga arbetsmiljön där stress kan förekomma. Med detta sagt kan anhöriga ibland också ha svårare att relatera och förstå arbetsituationen, vilket kan göra att de inte upplevs som ett lika stort stöd för de anställda när det kommer till stress kopplad till arbetet.

Trots att resultatet visar att stöd från chef har den största betydelsen var det den stödkälla som rapporterats med det lägsta medelvärdet. Vidare innebär detta att respondenterna inom Region Skåne genomsnittligt rapporterar lägre värde på frågorna gällande ifall de upplever stöd från chefen i förhållande till medarbetare och anhöriga. På så sätt känner de ett bristande stöd från cheferna. En tolkning som görs är att auktoriteter har en stor påverkan för att individer har mycket tillförlitlighet samt ett förtroende till de personer som arbetar över en. I denna diskussion antas det vara viktigt att exempelvis göra ett bra arbete som blir uppmärksammat och därav vill anställda ha stöd i form av bekräftelse och hjälp för att nå dit av sina chefer.

Det högsta medelvärdet har stöd från medarbetare vilket tyder på att respondenterna upplever en arbetsmiljö med goda medarbetare där de finns som stöd för varandra. Detta kan även bero på att vården som tidigare nämnt är ett hjälpande yrke där deras arbete innefattar att hjälpa andra människor. På så sätt kan det ske naturligt att anställda inom vården även ser det som en självklarhet att stötta och hjälpa varandra sinsemellan vid påfrestande situationer.

Rollförväntningar

Som tidigare nämnt framgår det att rollförväntningar är den faktor som förklarar mest av variansen då den har det högsta betavärdet. När det gäller rollförväntningar utgår studien även från två faktorer vilka är rollkonflikt och rolltydlighet.

Gällande rollkonflikt framkommer en signifikant positiv korrelation till arbetsrelaterad stress. Vidare innebär detta att om individer upplever en högre rollkonflikt prediceras även en högre stress på arbetet. Utifrån resultatet finns på så sätt ett samband mellan rollkonflikt och arbetsrelaterad stress. Detta kan bero på att personalen inom vården har ett stort ansvar i det arbete de gör och även känner detta dagligen. Detta för att deras arbete innefattar människor och deras hälsa vilket är värdefullt och kan vara avgörande för individer på många sätt (Liu & Aunguroch, 2019). Om respondenterna inom Region Skåne känner att de inte kan leva upp till vad som förväntas av dem kan det därför bidra till att skapa stress. Då det även är ett yrke som kräver snabba beslut vid vissa tillfällen anses det vara viktigt med frihet att kunna ta egna beslut vilket bidrar till att det krävs att de anställda upplever inflytande över deras arbetssituation (Andolhe et al., 2015). Dock visar det sig att rollkonflikt har ett betydligt lägre medelvärde än rolltydlighet vilket tyder på att

respondenterna för denna studie i större utsträckning upplever tydliga roller vilket kan grundas i att de känner ett inflytande.

Resultatet gällande rolltydlighet visar istället på en signifikant negativ korrelation till arbetsrelaterad stress. Mer specifikt sagt, om det föreligger tydliga rollförväntningar prediceras även minskad stress. Då de visar motsatta korrelationer bekräftar de samma sak, låg rollkonflikt tyder istället på hög rolltydlighet och det motsatta. Av dessa två framgår det att rollkonflikt var den faktor som bidrar mest till att predicera stress. Att uppleva rollkonflikt ökar stressnivån mer än vad upplevelsen av tydliga rollförväntningar minskar stressnivån. Vidare kan det bero på att de negativa faktorerna har en större påverkan för individen än de positiva faktorerna. Detta kan delvis bero på att arbetande individer inom vården ständigt förväntas prestera och göra bra ifrån sig (Andolhe et al., 2015). En vidare tanke med utgång i negativa faktorer är att individer är sina egna största kritiker som alltid vill sträva efter att göra så bra ifrån sig som möjligt. Detta kan i sin tur leda till att individer oftare kan vara kritiska mot sig själva än uppmuntrande, vilket kan vara en anledning till att rollkonflikter har större påverkan än rolltydlighet. Särskilt vården som är ett omhändertagande yrke kräver stor omtanke för andra och vardagen kantas av viktiga beslut som tidigare nämnt. Om personalen känner bristande arbetsinsatser och inte lever upp till förväntningarna eller inte klarar utföra det som krävs skapar det en större stress.

Gällande rollkonflikt kommer även tidigare studier fram till en signifikant positiv relation mellan rollkonflikt och arbetsstress vilket också bekräftar utfallet av resultatet i denna studie (Yang et al., 2019; Jian & Dalisay, 2015).

Ålder

Även den sociodemografiska faktorn gällande ålder valdes att undersökas för att se om denna faktor hade en signifikant relation till stress. Resultatet visar på en signifikant negativ korrelation som tyder på att de med högre ålder upplever mindre stress än vad de med yngre ålder gör. Detta kan grunda sig i att de med yngre ålder är nyexaminerade vilket innebär att kraven som ställs på dem är nya vilket skapar en rädsla för att ta viktiga beslut och en rädsla för att göra fel. Då andra resultat visar att rollförväntningar spelar stor roll (Jian & Dalisay, 2015; Yang et al., 2019) kan det även bero på att yngre inte har lika stort inflytande på deras arbetssituation. Dock visar analysen inte något signifikant resultat mellan just

rollförväntning och ålder. Däremot finns det en signifikant positiv korrelation mellan ålder och rolltydlighet. Detta innebär att de med yngre ålder rapporterar lägre värde gällande tydliga roller medan de med äldre ålder rapporterar högre värde på rolltydlighet. Detta kan bekräfta att de yngre upplever lägre rolltydlighet vilket grundar sig i att de inte har samma inflytande som de som är äldre och därav inte känner att det är lika tydligt vad som förväntas av dem eller att de håller tillbaka sina åsikter vilket predicerar högre grader av stress.

Utöver detta visar inte ålder några andra signifikanta resultat och har även ett lågt adjusted R squared = .034 när de linjära regressionerna gjordes vilket tyder på att ålder inte förklarar så stor del av variansen i stress vilket inte gör det till en intressant faktor gällande den arbetsrelaterade stressen i detta urval.

KASAM

Som tidigare nämnt framkommer det att KASAM; känsla av sammanhang är betydelsefullt i arbetet vid hantering av stress och därmed en passande modell för studien (Söderfeldt, Söderfeldt, Ohlson, Theorell & Jones, 2000). På så sätt kan det vara av betydande vikt att reflektera över denna modell för att förebygga stress inom vården och även andra arbetsplatser överlag. KASAM innefattar som tidigare nämnt beståndsdelarna: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet vilka kan kopplas till rollförväntningar. Om dessa beståndsdelar är uppfyllda på en arbetsplats kan det antas att de anställda vet vad som förväntas i den roll de befinner sig i samt att de känner att de har möjlighet att uppnå detta. Om så är fallet uppstår ingen rollkonflikt vilket i sin tur minskar den arbetsrelaterade stressen. Med detta sagt ses KASAM som en relevant modell för att förklara och bekräfta detta resultat gällande rollförväntningars predicering på den arbetsrelaterade stressen.

En av beståndsdelarna, meningsfullhet, innefattar delaktighet samt att kunna påverka situationer vilket även kan relateras till det sociala stödet. Att de anställda känner att de kan prata med exempelvis sin chef och medarbetare om det är något som känns fel på arbetet. Om denna beståndsdel är uppfylld kan det tolkas som att de anställda känner en delaktighet i arbetet och därmed känner att de kan få stöd när det behövs. Vidare kan detta minska den arbetsrelaterade stressen vilket också stärker resultatet gällande det sociala stödets predicering på den arbetsrelaterade stressen. På så sätt bekräftar studiens resultat att alla delar av KASAM ska vara uppfyllda för att predicera minskade nivåer av stress.

Krav-kontroll-stöd modellen

Rollförväntningar har som tidigare nämnt den största betydelsen på stress utifrån resultat som framkommer efter denna studie vilket kan bekräftas av Krav-kontroll-stöd modellen då den utgörs av till största del det grundläggande i rollförväntningar. Denna modell innefattar att de anställda måste veta vad som krävs, ha möjlighet att nå dessa krav samt få stöd vid behov.

Utifrån denna modell kan krav relateras till rollförväntningar, då det är krav som den anställda förväntas uppnå utifrån sin roll. Kontroll innefattar förmågan att ha kontroll och därmed ha möjlighet att uppfylla de krav som ställs på en. Höga krav och låg kontroll innebär en spänd arbetssituation med hög press som tidigare nämnt. När det uppstår för höga krav med låg kontroll kan detta relateras till att det uppstår en rollkonflikt. Vidare skapas en rollkonflikt som därmed ökar den arbetsrelaterade stressen vilket studiens resultat visar på. Med detta sagt, stärker principerna i denna modell resultatet från denna studie gällande att rollkonflikt och arbetsrelaterad stress går hand i hand. Resultatet visar även att rolltydlighet bidrar till en bra arbetssituation utifrån denna modell och på så sätt är modellen relaterad till konceptet rollförväntningar.

Stödet är den tredje faktorn vilket ses som en moderator då den beroende på nivå kan påverka relationen mellan kontroll och krav och i sin tur utfallet av den arbetsrelaterade stressen. Utifrån modellen framgår det att krav och kontroll är de faktorer som har störst påverkan på ifall stress uppstår vilket stödjer resultatet om att rollförväntningar hade den största påverkan på den arbetsrelaterade stressen. Det sociala stödet har inte en lika stor betydelse och på så sätt kan det också tolkas, likt denna modell, att stödet mer är av en bidragande faktor till utfallet och att krav samt kontroll är av större betydelse för utfallet av den arbetsrelaterade stressen.

Region Skåne

Studiens resultat förväntas uppvisa höga grader av stress grundat på tidigare forskning där det konstateras att vården är ett av de stressigaste yrkena (Puteri & Syaebani, 2018; Andolhe et al., 2015). Tidigare forskning lyfter att ansvaret som vårdpersonal har resulterat i att de känner höga grader av stress (Puteri & Syaebani, 2018; Andolhe et al., 2015).

Respondenterna rapporterar dock ett medelvärde på 2.69 gällande stress vilket är lite under medel medan de rapporterade högre medelvärde på både socialt stöd och rollförväntningar vilket tyder på att de som svarade i helhet upplever en bra arbetsplats. Resultatet visar även att de upplever det mesta stödet från medarbetare och minst stöd upplevs från chefer. Upplevelsen av medarbetarstöd är väldigt högt vilket tyder på att de som svarade är väldigt överens om att de har bra medarbetare trots att de har väldigt olika yrkestitlar samt åldrar. Då studiens regressionsanalys visar på att stödet från chef är det mest avgörande för den upplevda stressen kan studien bidra till framtida åtgärder. För att minska värdena gällande stress ännu mer är det stöd från chef som behöver fokus på urvalet till denna studie.

De tidigare forskningarna som fokuserar på vården har aldrig tidigare undersökt just Region Skåne och inte heller svenska sjukhus (Liu & Aunguroch, 2019) vilket kan resultera i skillnaderna som uppvisas gällande stress. Studien har inte heller använt ett slumpmässigt urval vilket gör att representativiteten hotas och studiens resultat kan inte uttala sig om hela Region Skåne. En tanke värd att uppmärksamma är att det eventuellt kan variera beroende på vart respondenterna arbetar. Med tanke på att ingen fråga gällande vart deltagarna arbetar någonstans ställs då det kan uppfattas som känsligt kan därför ingen jämförelse göras sjukhus emellan. Andra delar av Region Skåne än studiens respondenter kan möjligtvis stå för de anställda som upplever stress. Det kan även vara så att då en frivillig enkät används är det de som inte känner sig stressade som känner att de har tid att svara och vill delta, vilket kan ha påverkat resultatet. Sammantaget, för att minska den stress som föreligger visar denna studies resultat att det är stöd från chefer som behöver prioriteras och där fokus behöver läggas då det är den faktor som är viktigast och mest bristfällig.

Svagheter och styrkor

Med tanke på att information gällande vart undersökningsdeltagarna arbetar saknas och därmed inte kan säkerställa att undersökningen nått ut till flera sjukhus inom Region Skåne kan resultatet bli svårt att generalisera till denna sektor överlag eller inte heller ett specifikt sjukhus. För att i någon mån ha möjlighet att generalisera resultatet till samtliga sjukhus inom Region Skåne behövs ett betydligt större och representativt urval där det går att säkerställa att enkäten når ut till ett flertal respondenter tillhörande flera olika sjukhus inom denna sektor. Urvalet kan därför ses som en begränsning.

Det kan även vara värt att lyfta att upplevelsen av stöd och rollförväntningar kan vara olika beroende på individen. Då den subjektiva upplevelsen av faktorerna undersöks kan detta tolkas olika och ifall stöd förekommer eller inte kan upplevas olika för olika individer. En person kan ha ett större behov av socialt stöd än en annan och därmed krävs det mer för att den individen ska uppleva stöd till skillnad från andra. På så sätt kan det vara svårt att tolka deltagarnas upplevelser av stöd utifrån endast en enkät.

En styrka med undersökningen är att risken för interna fel har minskat genom att använda mätinstrumentet QPS Nordics, med färdigformulerade frågor anpassade för denna studiens undersökningsområde som är testad både vad gäller reliabilitet och validitet.

Vidare forskning

I framtida forskning är det intressant att se om upplevelsen av socialt stöd samt rollförväntningar skiljer sig åt beroende på vilket sjukhus samt vilken avdelning respondenterna arbetar på för att se om det förekommer skillnader då den faktorn bortses i denna studie. I samband med detta hade framtida forskare kunnat jämföra olika sektorer för att se om upplevelsen av socialt stöd och rollförväntningar varierar beroende på vilken typ av arbete som förekommer. För att få en studie som kan dra fler slutsatser hade det varit intressant att göra en forskning med ett representativt urval för hela Region Skåne. Detta för att se om stressnivåerna fortfarande förblir låga eller om resultatet mer lutar åt resultaten som tidigare forskning har uppvisat på.

Vidare hade det även varit intresseväckande att undersöka det sociala stödet och rollförväntningar i samband med organisationskultur. Detta för att se om organisationskulturen som förekommer på arbetsplatsen har en påverkan på de anställdas upplevelser av socialt stöd och rollförväntningar. En tanke som hade varit intressant att spinna vidare på är ifall en god organisationskultur kommer ha en positiv påverkan på det sociala stödet och rollförväntningar och därmed även minska den arbetsrelaterade stressen.

Då den sociodemografiska data som kom in via enkäten inte hade en jämn svarsfrekvens kunde de inte användas i stor utsträckning och därför gick det inte att göra de intressanta jämförelser som planerades. Som tidigare nämnt hade det varit intressant att med ett representativt urval jämföra exempelvis anställningsform och kön för att se om detta har någon modererande effekt på socialt stöd eller rollförväntningar och arbetsrelaterad stress.

I vidare forskning, med mer tid och resurser, hade det även varit av intresse att kombinera den kvantitativa och kvalitativa metoden i framtida liknande undersökningar. Detta för att få en bredare bild och ta större del av respondenternas upplevelser av socialt stöd och rollförväntningar på arbetsplatsen då det kan variera mellan olika personer. Vidare hade det även varit intressant att se vad de anställda själva tror gällande vad som spelar störst roll på stress samt hur de själva upplever sin arbetsmiljö i ord. Jämförelsen med hur det ser ut och vad de anställda tror är alltid en intressant synvinkel. Med tanke på att upplevelsen av stöd, det subjektiva, valdes att undersökas hade framtida forskning även kunnat koppla in observationer som mer undersöker hur det faktiskt ser ut och i sin tur även jämföra det.

Som tidigare nämnt visade det sig även att rollförväntningar hade en större betydelse än socialt stöd vilket gör det till en intressant faktor att undersöka djupare och bredare. Både inom Region Skåne men även inom andra sektorer för att se om rollförväntningar allmänt förklarar mer av variansen i stress. Även för att allmänt kunna se tydligare vad det är inom rollförväntningar som påverkar och på så sätt kunna arbeta mer med de delarna och undvika den arbetsrelaterade stressen i större utsträckning och även i sin tur utbrändhet.

Konklusion

Avslutningsvis dras slutsatsen som svar på studiens tidigare nämnda frågeställning, att socialt stöd samt rollförväntningar predicerar arbetsrelaterad stress. Av dessa är rollförväntningar den mest bidragande faktorn till den arbetsrelaterade stressen. Rollförväntningar predicerar arbetsrelaterad stress till största del genom upplevda rollkonflikter och resultatet visar tydligt att upplevda rollkonflikter på en arbetsplats resulterar i negativa spiraler gällande arbetsrelaterad stress. Gällande socialt stöd visar resultatet att chefsstöd var det mest betydelsefulla stödet men däremot det stöd som är minst förekommande vilket bekräftar att detta behöver prioriteras inom studiens urval. Gemensamt kan studien visa på att grunden till arbetsrelaterad stress utifrån studiens prediktorvariabler till stor del ligger hos den närmaste chefen. En tolkning utifrån resultatet är att individerna i urvalet upplever stödet från chefen samt tydliga rollförväntningar som bör kommuniceras från chefen är för avgörande roll gällande att känna minskade nivåer av stress. Sammanfattningsvis är både socialt stöd och rollförväntningar av betydelse på den arbetsrelaterade stressen.

Referenser

- Andolhe, R., Barbosa, R., Machado de Oliveira, E., Siqueira Costa, A. & Grillo Padilha, K. (2015). Stress, coping and burnout among Intensive Care Unit nursing staff: associated factors. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49, 57-63.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*, 11(1), 11-18.
- Arbetslivsinstitutet (2000). *Användarmanual för QPSNordic: frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från <http://www.ammuppsala.se/sites/default/files/fhv-metoder/QPSnordic%20manual.pdf>
- Arbetsmiljöverket (2017). *Förebygg arbetsrelaterad stress* [Broschyr]. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665–699.
- Billing, T.K., Bhagat, R.S., Babakus, E., Krishnan, B., Ford, D.L., Srivastava, B.N. & Nasurdin, A.M. (2014). Work–family conflict and organizationally valued outcomes: the moderating role of decision latitude in five national contexts, *Applied Psychology*, 63(1), 62-95.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 uppl.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 311-357.
- Fila, M.J., Paik, L.S., Griffeth, R.W. & Allen, D. (2014) Disaggregating Job Satisfaction: Effects of Perceived Demands, Control, and Support. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 639-649.
- Foy, T., Dwyer, R.J., Nafarrete, R., Hammoud, M.S.S. & Rockett P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *An International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041.

- Gil-Monte, P.R., Valcarcel, P. & Zornoza, A. (1993). Role Stress: Burnout Antecedent in Nursing Professionals. *European Work & Organizational Psychologist*, 3(3), 217-227
- Hefner, J., & Eisenberg, D. (2009). Social support and mental health among college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, 79(4), 491–499.
- House, J.S., Umberson, D. & Landis, K.R. (1988). Structures and Processes of Social Support. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 293-318.
- Jian, G. & Dalisay, F. (2015). Talk Matters at Work: The Effects of Leader-Member Conversational Quality and Communication Frequency on Work Role Stressors. *International Journal of Business Communication*, 55(4), 483-500.
- Johnson, J.V. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of public health*, 78(10), 1336 – 1342.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. & Snoek, J.D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work; Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E.K., Turner, N., Barling, J. & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: the mediating role of employee trust in leadership, *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Liu, Y. & Aunguroch, Y. (2019) Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445-1453.
- Mayo, M., Sanchez, J.I., Pastor, J.C. & Rodriguez, A. (2012) Supervisor and coworker support: a source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3872-3889.
- Moeller, C. & Chung-Yan, G.A. (2012). Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*, 27(3), 188-202.
- Nationalencyklopedin (n.d.). Stress. Hämtad 12 November 2019 från Nationalencyklopedin: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/stress>
- Nordiska ministerrådet. (2000). *User's guide for the QPSNordic: general nordic*

- questionnaire for psychological and social factors at work*. Nordic Council of Ministers. Hämtad från https://snd.gu.se/sites/default/files/legacy/SND_0837_user_guide_QPSNordic.pdf
- O'Driscoll, M.P., & Brough, P. (2010). Work organization and health. I S. Leka, & H. Houdmont, (Red.), *Occupational Health Psychology* (ss. 57-87) Chichester: Wiley-Blackwell.
- Persson, R. & Ørbæk, P. (2014). Arbete, stress och hälsa. I E. Holmström, E & K. Ohlsson (Red.), *Människan i arbetslivet* (ss. 15-48). Danmark: Eurographic.
- Puteri, L.A. & Syaebani, M.I. (2018). Employees Work Stress Level in the Hospital. *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 231-243.
- Seers, A., McGee G.W., Serey, T.T. & Graen, G.B. The interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273-284.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B. & Zechmeister, J.S. (2014). *Research methods in psychology*. (10 uppl.). New York: McGraw-Hill.
- Shumaker, S. & Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36.
- 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.
- The Marlin Company & the American Institute of Stress. (2009). *Attitudes in the American Workplace VII: The Workplace Stress Scale*. North Haven, CT: The Marlin Company. Yonkers, NY: the American Institute of Stress.
- Vogt, K. & Hakanen, J.J. (2015). Sense of Coherence and the Motivational Process of the Job-Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194-207.
- Yang, F-C., Kao, R-H. & Cho, C-C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress: Moderating effects of social support. *An International Journal*, 42(4), 624-639.

Bilaga 1. Enkät

Hej!

Syftet med denna enkät är att undersöka vårdpersonalens upplevelser av socialt stöd och rollförväntningar på arbetsplatsen för att se hur det påverkar deras arbetsrelaterade stress. Detta görs som en del av vår kandidatuppsats i psykologi, PSYK11, på kandidatprogrammet i Personal- och Arbetslivsfrågor. Denna undersökning har vi valt att göra genom en enkät och information som samlas in kommer enbart att användas till vårt examensarbete.

Vi hoppas kunna hitta bakomliggande faktorer till den arbetsrelaterade stressen för att kunna belysa vad man på en arbetsplats kan arbeta med för att minska sjukskrivningar.

Vi har valt att göra vår enkät anonym och inte ställa någon fråga gällande vilken sektion/avdelning respondenten arbetar på för att inte kunna härleda någon information till en specifik person. Det är helt frivilligt deltagande och ni har möjlighet att avbryta om ni inte vill fullfölja denna enkät, utan några negativa konsekvenser.

Då vi använder standardiserade skalor som använts vid tidigare studier som inte innehåller känsliga frågor ser vi inga speciella risker kring ditt mående vad gäller att fylla i denna enkät.

Har ni några frågor, funderingar eller synpunkter tveka inte att kontakta någon av oss.

Amanda Jönsson

telefonnummer

e-mail

Ellinor Lindqvist

telefonnummer

e-mail

Informerat samtycke

För att delta i undersökningen måste du ge ditt samtycke på samtliga punkter:

- Jag har tagit del och har förstått studiens syfte
- Jag lämnar härmed mitt samtycke för att delta i studien
- Jag godkänner att uppgifterna jag lämnar används i studien

Arbetar du inom Region Skåne?

Då vår undersökning inriktar sig på anställda inom Region Skåne är detta ett krav för att medverka.

- Ja

Sociodemografiska frågor

1. **Ålder:** _____
2. **Kön:**
 - Man
 - Kvinna
 - Icke binär
3. **Yrkestitel:**
ex. läkare, sjuksköterska, undersköterska

4. **Anställningsvillkor:**
 - Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare
 - Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare
5. **Hur många arbetstimmar arbetar du vanligtvis per vecka?**

Rollförväntningar

Rollförväntningar innebär de arbetsuppgifter anställda förväntas utföra. Har man inte resurser för att kunna klara av dessa uppgifter skapas rollkonflikter. Rollkonflikter innebär otydliga/motstridiga/för höga krav samt saknaden av resurser vilket gör att arbetsuppgifter blir ett stressmoment.

6. **Finns det klart definierade mål för ditt arbete?**
 - Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
7. **Vet du vilket ansvarsområde du har?**
 - Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
8. **Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?**
 - Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
9. **Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?**
 - Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
10. **Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?**
 - Mycket sällan eller aldrig

- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

11. **Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?**

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

12. **Innefattar ditt arbete arbetsuppgifter som är i konflikt med dina personliga värderingar?**

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Socialt stöd

Det emotionella stöd du får av din chef, medarbetare, livspartner, familj och/eller vänner.

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

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

14. **Om du behöver, får du då stöd med ditt arbete från din närmaste chef?**

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

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

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

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

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

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

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

18. **Om du behöver, kan du då tala med din make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?**
- Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
19. **Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?**
- Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
20. **Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?**
- Mycket sällan eller aldrig
 - Ganska sällan
 - Ibland
 - Ganska ofta
 - Mycket ofta eller alltid
21. **Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?**

Arbetsrelaterad stress

Fysiska och/eller psykiska påfrestningar samt krav från ditt arbete.

22. **Förhållandena på arbetet är otureliga eller ibland till och med osäkra.**
- Aldrig
 - Sällan
 - Ibland
 - Ofta
 - Världigt ofta
23. **Jag känner att mitt arbete påverkar mitt fysiska eller känslomässiga välbefinnande negativt.**
- Aldrig
 - Sällan
 - Ibland
 - Ofta
 - Världigt ofta
24. **Jag har för mycket arbete att göra och/eller för många orimliga deadlines.**
- Aldrig
 - Sällan
 - Ibland
 - Ofta
 - Världigt ofta
25. **Jag har svårt att uttrycka mina åsikter eller känslor om mina arbetsvillkor till mina överordnade.**
- Aldrig
 - Sällan
 - Ibland
 - Ofta
 - Världigt ofta
26. **Jag känner att arbetskraven ingriper på mitt privatliv.**
- Aldrig

- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Vädigt ofta

27. **Jag har tillräcklig kontroll eller input över mina arbetsuppgifter.**

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Vädigt ofta

28. **Jag erhåller lämpligt erkännande eller belöningar för bra prestation.**

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Vädigt ofta

29. **Jag kan utnyttja mina färdigheter och talanger till fullo på arbetet.**

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Vädigt ofta