



UPPSALA
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen
Sociologi med inriktning mot personal och arbetsliv C
Kandidatuppsats VT 2017

Vad har skilda nivåer av flexibilitet för inverkan på stress?

En kvantitativ studie över flexibilitet och stress

Niklas Andersson, Pernilla Hedlund
Handledare: Erika Willander
Examinator: Michael Allvin

Sammanfattning

Flexibilitet är ett begrepp vilket kan förstås som en slags förtroende som följer av att arbetstagaren tillåts bestämma över sitt arbete. Forskning har visat att begreppet även kan ses som ett slags verktyg på organisatorisk nivå likväl som för den enskilde arbetstagaren. Den här studien syftar till att undersöka ifall stress kan förklaras av flexibilitet i arbetslivet. Teorin "*När karaktären krackelerar*" av Richard Sennett ger en beskrivning av hur det nya flexibla arbetslivet skapar en desorientering av tillvaron hos människor. Den här studien kan med hjälp av data från International Social Survey Program från 2005 visa på att graden av flexibilitet kan vara en faktor till upplevd stress. Analysen består dels av indexering för variablerna flexibilitet samt stress, därefter ett ANOVA:test över jämförelsen dem emellan i en variansanalys. Slutligen en regressionsanalys i syfte att kontrollera för bakomliggande variabler. Resultatet diskuteras i relation till ovan nämnd teori, tidigare forskning och val av metod och visar på att graden av flexibilitet har betydelse för upplevelsen av stress.

Nyckelord: *flexibilitet, stress, Sennett*

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och frågeställningar	4
1.3 Disposition.....	5
2. Teoretisk referensram	5
3. Litteraturöversikt	8
3.1 Arbetslivet - bakgrund och framväxt.....	8
3.2 Flexibilitet som övergripande begrepp	10
3.2.1 Flexibilitetens påverkan på den enskilda arbetstagaren.....	13
3.3 Stress.....	14
4. Metod och material	15
4.1 Metodologiska överväganden.....	16
4.2 Data.....	17
4.3 Variabler	18
4.4 Etiska överväganden.....	23
5. Resultat	24
6. Diskussion	28
Referenser.....	30

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Stress är ett fenomen vilket kommit att bli allt vanligare i dagens samhälle (AV:2016). Det verkar drabba alla: gammal som ung, arbetar, - medel och överklass. Forskare försöker fördjupa vår kunskap om vad stress innebär, men samtidigt med ny kunskap väcks fler frågor och fenomenet förblir mångfasetterat i förståelsen av den. I mediebruset framstår det ofta som att ingen undgår den här stressen, men är det verkligen sant. Drabbar den verkligen alla med samma kraft? Den arbetsrelaterade psykiska ohälsan, och långtidssjukskrivningarna har kommit att öka alltmer, även ses en riktning åt att det är i de branscher där höga psykiska krav och bristande möjligheter till självkontroll som ökningen skett mest tydligt (Theorell, 2006:73).

Att människan idag behöver anpassa sig till mångt och mycket och det snabbt är nog de flesta att känna igen sig i. Stress har existerat som fysiologiskt fenomen och ett samlat begrepp sedan 1930-talet. Namnet har fått komma till användning inom en rad olika områden, men det är ur den medicinska världen stressen har sitt teoretiska modellursprung. Själva benämningen avser individens relation till sin omgivning (Allvin, 2006:135). Något som har givit begreppet dess betydelse är flertalet samhällsproblem där stress som fenomen har gjort anspråk på att kunna stå som potentiell förklaring till. Därtill inte bara som en förklaringsmodell för specifika psykologiska och fysiologiska tillstånd utan stressen har fått stå som svar gällande flertalet samhällsfrågor vilka uppkommit och fortsätter uppkomma. Något som gett effekten att ha inneburit skilda roller och betydelseförskjutningar i förståelsen av den (ibid). Stress är därmed ett rikt nyanserat och brett område som ständigt är öppen för en fortsatt diskussion.

Det är mycket i samhället som förändras och får andra uttryck än tidigare och därmed förändrade behov. Ur exempelvis urbanisering och att människor arbetar med andra saker än de gjort förut skapas ett annat läge för individen. Ofta framställs som att det enda alternativet för vanliga människor är att gilla läget och rusa med i utvecklingen om allt ska fungera. Arbetslivet är inget undantag, snarare en av de största plattformarna där det här fått starkast utslag. Ska företagen överleva gäller det att springa lika snabbt som sina jämlika vänföretag. Det görs bland annat genom att anamma trender som uppkommer. En trend som flödat länge nu, närmare bestämt de senaste 20–30 åren är det flexibla arbetet och dess styrinstrument (ibid:29). Egentligen skiljer sig inte reglerna för styrinstrument åt från hur arbete var

organiserat innan, det vill säga inom fordismen, men de reglerar andra saker i jämförelse med tidigare. Fortfarande regleras tiden, rummet, själva arbetsuppgiften som sådan och sociala interaktioner, men de har däremot ändrat sin karaktär. Ett mer lösare och uppgiftsorienterat sätt att uppträda än tidigare samt att reglerna är mer sällan definierade på förhand (ibid). Allt oftare verkar individen själv bli ansvarig för att reglera arbetet. Hur det ska planeras, struktureras och på bästa sätt disponera sin tid. Samtidigt och parallellt med individens ökade ansvar träder en mer fyrkantig arbetssituation fram, kännetecknad av att de traditionella reglerna för arbetet stramas upp. Det sker en slags åtstramning av reglerna inom vissa yrken som tidigare inte var särskilt strikt reglerade eller som varit reglerade genom andra professionella regelverk, exempelvis service- och sjukvårdsyrken. Åtstramningarna får till följd av en mer uppluckrad anställningsrelation innebärande större osäkerhet på individnivå. Det här samtidigt som arbetstagaren ges en lösare koppling till sitt arbete. Grundbulten till hela omformningen är företagets anpassning till villkoren på marknaden (ibid:30). Mot bakgrund av den här regleringen av ansvar kan man undra vad effekterna blir för den här enskilde arbetstagaren. Ofta framställs nämligen flexibilitet som ett sätt att hantera stress och som arbetsgivare har makt över. Men krävs det inte då att arbetstagaren samtidigt upplever det mer än bara en strikt ransonerad förmån?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här undersökningen är att bidra till kunskap över stressfaktorer i arbetslivet. En utökad kunskap kan innebära en insats för stressnivån och i förlängningen kan stressrelaterade sjukskrivningar i arbetslivet påverkas i positiv riktning. Syftet görs undersökningsbart genom en analys av stress och graden av flexibilitet i arbetslivet. Konkret besvarar uppsatsen följande frågeställningar:

1. Vad har arbetstagare för grad av flexibilitet?
2. Finns ett samband mellan graden av flexibilitet och stress och hur ser den isåfall ut?

1.3 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex avsnitt och omfattas av följande delar. Till en början kommer tillämpbara teorier och tidigare forskning inom området att redovisas. Teorin som denna studie kommer att utgå från är Richard Sennetts bok "*När karaktären krackelerar*" om människan i den nya ekonomin. Vidare kommer avsnittet om data och metod, där variablerna vilket används i den här studien samt vald metod att redogöras för, varefter framställd regressionsanalys presenteras och diskuteras med koppling till tidigare forskning i ett resultatavsnitt. Slutligen kommer en diskussion att föras, summerade slutsatser, prediktion av praktisk tillämpning i arbetslivet samt förslag på vidare forskning.

2. Teoretisk referensram

Många har skrivit insiktsfullt om arbetslivets inverkan på stress och reflekterat över flexibilitetens inverkan (Ekman & Arnetz 2013; Lundberg & Cooper, 2010; Grossi; 2004). En central bok är Sennetts "*När karaktären krackelerar*" från 2000. I den här uppsatsen används Sennetts tankar inledningsvis för att skapa en bredare ram inom vilken uppsatsens frågeställningar ges en djupare innebörd. Boken är ett viktigt bidrag till debatten om dagens ekonomi och arbetsliv. Den ger en beskrivning av hur den moderna, globala kapitalismen och det nya flexibla arbetslivet skapar en desorientering av tillvaron hos människor.

Richard Sennett, professor i sociologi, verksam vid både New York University och London School Of Economics, beskriver tre faktorer vilket han menar ingår i vad han kallar den flexibla kapitalismen. Den första är den diskontinuerliga omvandlingen av institutioner. Med den diskontinuerliga omvandlingen av institutioner menar Sennett hur rigida hierarkier omvandlas till lösa nätverk med hjälp av bland annat nedskärningar och tillplattning av organisationer i syfte att skapa en produktivare organisation och vertikal spridning av arbetsuppgifter. Den andra faktorn kallar Sennett flexibel specialisering av produktionen. Det innebär enligt honom raka motsatsen till tidigare produktionsformer där löpande band och byråkratiskt beslutsfattande förelegat. Flexibel specialisering av produktionen behandlar organisationers förmåga till snabba anpassningar efter omvärldens efterfrågan med hjälp av snabba beslut, lagarbete och teknologi. Tredje och sista faktorn, maktkoncentration utan centralisering av makten handlar om hur det nya flexibla systemet många gånger menar på att

makten decentraliseras genom införandet av teamarbete och vertikal spridning av arbetsuppgifter och att det i sin tur ska ge arbetstagare större inflytande. (Sennett 2000:67) Konkret tecknar Sennett en bild över hur ett arbetsliv karaktäriserat av specialisering av arbetsuppgifter och löpande band-principen övergår till ett kännetecknat av breda kompetenser, snabba beslutsvägar och förmåga till anpassning. Dock hävdar Sennett att det inte stämmer överens med hur makt fördelas i det nya systemet och att varken plattare organisationer eller vertikal spridning av arbetsuppgifter fungerar decentraliserade för makten (Sennett 2000:69). Sennett menar således att den spontanitet som inryms i den nya, flexibla arbetsmarknaden inte är vad den utger sig för att vara och att istället för frihet skapar flexibiliteten en oro för de som befinner sig längre ner i hierarkin (ibid: 89). När Sennett redogör för de här faktorerna beskriver han samtliga på en samhällsnivå. När Sennett sedan exemplifierar hur faktorerna samverkar gör han det genom att visa hur faktorerna når arbetstagare på individnivå i form av flexitid. Även om problemen ligger på samhällsnivå så berörs alltså individer av konsekvenserna. Den här studien kommer att befinna sig på individnivå och försöka tillämpa de här faktorerna och dess konsekvenser på frågor som rör enskilda arbetstagare.

Sennett beskriver införandet av flexitid som ett svar på tillströmningen av kvinnor på arbetsmarknaden. Flexitid krävdes som en anpassning för att möta kvinnors behov då kvinnor i högre grad än män både är deltidsanställda och heltidsföräldrar. Enligt Sennett kan flexitid handla om att arbetstagaren har möjlighet att arbeta in sin arbetstid på färre men under längre dagar. Möjlighet att påverka när under veckan som arbetstiden ska utföras samt att ha möjlighet att exempelvis lägga viss arbetstid hemifrån. Trots att flexitid lockar med en utökning av frihet handlar det, enligt Sennett, egentligen bara om ett nytt kontrollsystem som dessutom fördelas ojämlikt mellan grupper. Ett kontrollsystem som istället ersätter en form av maktberoende ansikte mot ansikte med en annan elektronisk maktvariant. De distansarbetande är nämligen tvungna att följa kontrollmetoder som till exempel att ringa upp företaget med jämna mellanrum, eller andra elektroniska kontroller såsom att skicka mejl till överordnade med rapportering över sina arbetsuppgifter. Flexitid framträder därmed som ett slags verktyg vilket ger en fördel att kunna locka till sig medarbetare med, snarare än en rättighet (Sennett 2000:81–84). Sennett redogör vidare att flexibilitet i arbetslivet inte är något som handlar om anställdas behov. Istället, menar Sennett, att det handlar om olika organisationers krav på att snabbt ha möjlighet att förändra och anpassa sin verksamhet utefter omgivningen. Han redogör vidare för hur kapitalism byggd på flexibilitet utformats med syftet att förtrycka

människor med hjälp av flexibilitetspraktiker. Hur själva ordet flexibilitet egentligen syftar till att försköna maktrelationer och kontroller i arbetslivet. Han menar även att det är helt naturligt att flexibilitet skapar en oro utifrån att det inte går att veta vilka val som är de rätta (Sennett: 2000).

Även om Sennett inte skriver specifikt om stress återkommer han ofta till konsekvenser av den moderna flexibiliteten. Han skriver att arbetstagaren i det nya systemet tar fler risker på grund av att organisationer är i ständig omvandling. De här riskerna inbegriper givetvis mer än bara möjligheter och den föränderliga omvärlden försvårar rationellt beslutsfattande inför dessa risker (Sennett, 2000:118, 119). I det nya systemet förändras arbetsmoralen från att arbetstagare är underordnad ett strikt tidsschema och frivilligt förväntas åta sig arbete till ett fokus på teamwork, samarbete och förmåga att lyssna. Teamwork, menar Sennett, passar bra i en flexibel samhällsekonomi (ibid:138). Ledarskapet går från auktoriteter till ledare som fungerar som samarbetspartners. I det nya systemet förändras reglerna konstant och ledarens roll blir därför att underlätta för arbetsgruppen. Att chefen går från auktoritet till partner skapar även att maktkampen förflyttas från att stå mellan arbetstagare och ledning till att stå mellan arbetsgrupper i olika organisationer. Det, menar Sennett, gör arbetstagare osäkra då de dessutom känner av bristen på långsiktighet och varaktighet (ibid:137, 152f)

Det Sennett redogör för i den här utvecklingen liknar en sorts upphov till avsaknad av stabilitet hos arbetstagarna. Sådana processer har även kommenterats av Bengt Arnetz, stressforskare vid Michigan State University. Han redogör i boken "*Stress: gen, individ, samhälle*" att en framkallning av stress sker när centrala värden eller en individs stabilitet upplevs som hotade. Men kan även påverkas ifall en kontroll över situationen eller utmaningen finns eller inte finns. Arnetz beskriver även att en utlösande faktor i en individs stressreaktion kan härröras till en reaktion över stressorer, vilket innebär en reaktion på yttre utmaningar eller hot. Men hur en stressreaktion påverkas beror även på tidigare förmåga och erfarenhet i hanterandet av stressorer. Nedärvda genetiska förutsättningar, tillgång till socialt stöd samt övriga resurser såsom ekonomisk buffert och socialt nätverk bidrar även till stresstolerans (Arnetz, 2013:267). Arbetsvetenskapen beskriver stress som en obalans mellan förmåga och utifrån kommande krav samt att tröttheten är ett symptom av ansträngningen i att möta upp dessa krav (Allvin 2006:134).

Sammantaget menar Sennett att det nya systemet hämmar personlig utveckling genom att göra arbetstagarna splittrade mellan det flexibla levnadssättet och deras mer statiska moral. Kortvariga arbetsuppgifter ger ingen sann förståelse och skapar inget engagemang och risktagandet blir tillslut deprimerande (ibid:161) Det sätt som Sennett lyfter fram flexibilitetens inverkan på arbetsrelaterad stress gör att antaganden om att stress drabbar alla problematiseras. Mot bakgrund i Sennetts tankar om att flexibilitet kan utgöra en ny kontrollfunktion är det intressant att undersöka vilken effekt graden av flexibilitet kan ha på stress i arbetslivet.

3. Litteraturöversikt

För den här studien har varianter av sökorden *flexibilitet* och *stress* varit centrala under insamlingen av litteratur som underlag. Genomförandet har skett genom användning med hjälp av Uppsala universitets bibliotekstjänst som också förstärkts av kurslitteratur. I det här kapitlet redovisas ett urval av den forskning vilket anses vara relevant för en studie gällande begreppet flexibilitet och stressupplevelse. Kapitlet inleds med en redogörelse över arbetslivets omvandling och utveckling i Sverige. Vidare hur en arbetsmetod i form av flexibilitet tagit avstamp ur den här utvecklingen. En tredje del behandlar konsekvenser i form av stressuppkomst kopplat till samma metod.

3.1 Arbetslivet - bakgrund och framväxt

Sverige har under en längre tid genomgått omställningar inom en rad områden, däribland arbetslivet (Theorell, 2006:7). Framförallt beror utvecklingen på internationella processer såsom industrialismen, finansiella kriser från decennier bakåt i tiden samt flera världskrig. Att samhället genomgått en förändring i slutet av 1980-talet och vidare in på 1990-talet är alltså inte en unik företeelse för Sverige men förändringarna är bara delvis resultatet av inhemska utvecklingsprocesser. Allvin et al (2006) redogör för att dagens omfattande finansmarknad och avancerade ekonomisystem är tack vare den teknik vilket utvecklades under 1970-talet. Även att de ekonomiska förutsättningarna för det nya arbetslivet har kommit att fortsatt utvecklas successivt från efterkrigstiden, men tagit fortsatt fart efter utvecklingen av en rad teknik såsom datorer, mikroelektronik och telekommunikation (Allvin et al, 2006:15).

Även om dagens samhälle är en spegling och en slags vidareutveckling av tidigare decenniers händelser och utveckling beskriver ändå den svenske läkaren och professorn Töres Theorell sin bok "*I spåren av 90-talet*" från 2006, att 1990-talet var en omskakande tid för Sverige (Theorell, 2006:7). Han beskriver en samhällsutveckling vilket fick konsekvenser inte bara på finansmarknaden och arbetsmarknaden utan även på den svenska folkhälsan (ibid:8). Med "omskakande tid" menar Theorell att Sverige blev tvungna att anpassa sig till flera nya förändringar och därmed hur en debatt kring människors hälsa kom att påverkas ur det hela (ibid:7). Förändringar i form av att bruttonationalprodukten minskade, skattesystemet ifrågasattes och kom att genomgå en rad reformer samt en chockartad ökning av arbetslöshet för att nämna några (ibid:8).

Vad gäller arbetsmarknaden fick de stora samhällsekonomiska förändringarna till återverkning att den nya teknologin kom att minska behovet av mänskliga resurser alltmer (ibid:9). Det här gav att krav på effektivitet och lönsamhetstänk kom att påverka den offentliga verksamheten på ett nytt sätt och där toleransen mot ineffektiva medarbetare kom att minska (ibid). Theorell beskriver att det myntades ett slags "managementtänkande" från privata näringslivet som sedermera även kom att prägla den offentliga sektorn. Det här "managementtänkandet" ledde fram till att flertalet omorganisationer skapades under 1990-talet, exempelvis sammanslagningar mot större enheter (ibid:10). En av de största konsekvenserna till de här minskade behovet av arbetskraft, genom teknologins fortsatta framfart och omorganisationer, gav att anställningstryggheten i arbetslivet minskade. Det var framförallt lågutbildade, människor med bräcklig hälsa och bristande erfarenheter som fick allt mindre plats i arbetslivet (ibid). Men de här strukturella förändringarna medförde även andra problem, exempelvis känslor av att man inte hade kompetens att klara av förändrade arbetsuppgifter vilket kom att skapa en otrygghet hos den enskilde arbetstagaren (ibid). Ser man till statistiken gällande ohälsa visade det turbulenta decenniet att förändringen ur ett avseende inte hade någon betydelse för människors hälsa, man kunde nämligen se att den objektiva sjukligheten, vilket rör dödlighet, insjuknande i hjärtinfarkt och cancer visade på en minskning till antalet. Medan om man däremot såg till den psykiska hälsan sågs en uttalad försämring vilket föranledde att diskussion gällande begreppet stress kom att livligt diskuteras under perioden (Theorell 2006:7, 23).

Med förändringen kom därmed en ny kravbild hos den enskilde arbetstagaren. Allvin et al (2006) beskriver att den förändrade situationen på arbetsmarknaden har medfört en ökad konkurrensmedvetenhet hos företagen, de här till följd av en anpassning genom exempelvis

nedskärningar av personalantalet med avsikten att öka kostnadseffektiviteten (Allvin et al, 2006:17). En mer individuell förändring av kraven skapades för arbetstagaren, där större personliga krav kom att få tonvikt för den enskilde individen, en tonvikt på egna individuella egenskaper snarare framför kollektiva sådana (ibid:16). De här kraven ökade således även att individens sociala färdigheter utvecklades och blev mer uttalade och tekniska. Social kompetens, sociala nätverk och socialt kapital fick ett allt ökat värde med bakgrund för att kunna ha en möjlighet att utföra sitt arbete, avancera eller vid sökande av ny arbetsplats (ibid:17).

Töres Theorell beskriver att arbetsmarknaden har skapat ett allt högre tempo sedan förändringen av den moderna informationsteknologin i arbetslivet. Han redogör vidare för att gränsen mellan arbetsliv och fritid har kommit att suddas ut och att arbetslivet därmed kommit att påverka våra liv även utanför arbetet (Theorell, 2006:73). Stressforskaren och professorn i psykosocial miljömedicin Lennart Levi (2012) menar att hälsa och välbefinnande kan påverkas av arbetet på både ett positivt och ett negativt sätt (Levi, 2012:279). Arbetet kan ge identitet, en självkänsla och socialt stöd, men för den känslan behöver individen känna att kraven som ställs är optimala (och inte maximala), att denne har en rimlig grad av inflytande samt att arbetsorganisationen är vänlig och uppmuntrande annars kan ohälsa i form av stressreaktion riskeras att uppkomma (ibid).

Sammantaget uttrycket Theorell att det moderna arbetslivet klev in med stormsteg i Sverige under 1990-talet. Ett av de här stormstegen var att nya organisationer växte fram och med den utvecklades metoder för att hantera arbetslivet på ett annat sätt än tidigare (Theorell, 2006:135). Allvin talar om hur företagets anpassning efter marknadens krav slår igenom på arbetsmarknaden och innebär att också arbetet blir mer flexibelt (Allvin, 2006:30). Med bakgrund av det här avsnittet väcks frågan hur det kan komma sig att förändringar mot en friare arbetsmarknad och ett flexiblare arbetssätt ökar stressen.

3.2 Flexibilitet som övergripande begrepp

Flexibilitet kan förstås genom förtroende som följer av att arbetstagarna själva får bestämma över sitt arbete (Allvin: 2006:35). Egentligen är just självbestämmandets fördelar något man använt sig av redan på 1950-talet, men från 1970-talet har Sverige gått mot ett allt mer riktat tänk i frågan att öka medbestämmande på arbetsplatserna. Exempelvis skapades ett större

inflytande över ens arbetstider i införande av olika former av flexitid, möjlighet till arbete hemifrån är ett annat (ibid). Det här innebar för arbetstagaren mer frihet över sin arbetssituation, men samtidigt att de själva ser till att de är strukturerade och fokuserade i utförandet av sitt arbete (ibid:38). Marika Hanson, verksam som forskare vid arbetslivsinstitutet beskriver flexibilitetsbegreppet som otydligt och menar att det ofta används som en metafor för modern tids arbetslivsutveckling. Hon menar att det kan inbegripa allt ifrån hur organisationer strukturerar sig själva till hur arbetstagare utför sina arbetsuppgifter (Hanson, 2004:11). Att begreppet har använts så brett och slentrianmässigt gör att det förlorar innehåll och får karaktären av ett tomt modeord.

Det finns forskning som visar på både goda och mindre goda effekter av flexibilitet. Manuel Castells, som är en spansk sociolog och stark företrädare på området, beskriver ökad autonomi för de anställda som en framgångsfaktor och menar att de länder som lyckats bäst i övergången till det moderna arbetslivet är de som lyckats förhandla fram flexiblare villkor för arbetsmarknaden utan att göra avkall på de sociala trygghetssystemen (Castells 1999:281). Sverige som, enligt Castells, är ett av de här länderna menas då ha åstadkommit både högre tillväxt samt en lägre arbetslöshet genom flexibla lösningar. Castells beskriver även att en stor del forskning stödjer idén som säger att den flexibla arbetsmarknaden innebär en ökad jämställdhet och förbättrade familjerelationer (ibid:310). Sammantaget menar han att organisationer som vill skapa ett effektivt system behöver ha en anpassningsförmåga som en del av fundamentet och att flexibilitet behövs för att möta en allt mer globaliserad omvärld (Castells 2000:385). Även Michael Piore och Charles Sabel, båda professorer vid Massachusetts Institute of Technology, är förespråkare av flexibla lösningar och ser positivt på flexibla organisationer potential och deras förmåga att ta sig an och verka på den nya marknaden (Piore & Sabel 1984: 258).

Jan Karlsson och Birgitta Eriksson, forskare vid Karlstads Universitet, skriver i sin empiriska studie av flexibla arbetsplatser att Piore och Sabel är en stor inspirationskälla för dem som förespråkar flexibilitet, men menar samtidigt att Piore och Sabels teorier inte stått upp mot empirisk prövning (2001:16) Många olika saker kan vara flexibla menar de. Karlsson och Eriksson skriver om hur till exempel löneflexibilitet, organisationsflexibilitet och tidsflexibilitet inte alla inryms i samtliga organisationer som kallar sig flexibla. De menar även att den ena typen inte ger den andra eller att flexibilitet är en god sak för alla inblandade (2001:14) Karlsson och Eriksson menar att det går att se på flexibilitet från organisationens eller arbetskraftens synvinkel. Organisationens flexibilitet är då en fråga om att genom

anpassningsförmåga möta omvärldens krav och efterfrågan. I arbetskraftens fall handlar det istället om förmåga att ta sig an olika arbetsuppgifter och rörlighet i arbets-, löne- och tidsrelaterade angelägenheter (2001:19). Eller med andra ord säger de att företag har flexibilitet medans arbetstagare ska vara flexibla.

Annan forskning i ämnet kommer till slutsatsen att flertalet förändringar föranledda av omvärldsorientering och flexibilitetskrav på organisationer och dess anställda visserligen behövs men menar samtidigt att områden som kompetensutveckling och lärande skulle må bra av att värdera stabilitet högre (Döös 2004:91). I en rapport från fackförbundet Jusek visade siffror som de tagit fram att flexibla arbetsformer är utbredda bland deras medlemmar. De redogör för att arbetsformen leder fram till intressanta och utvecklande arbetsuppgifter, stora frihetsgrader samt förbättrade möjligheter till att förena karriär med familjeliv, men att flexibilitet samtidigt skapar utmaningar. Utmaningar som arbetsbelastning och den ökade tillgängligheten som arbetsformen ger. I rapporten framgår det att drygt hälften av kvinnorna anser att möjligheten att bli nådd samt att nå andra utanför arbetstid främst leder till en ökad stressupplevelse, samma uppfattning återfinns hos fyra av tio män (Jusek 2014:5,7). Det här kan även ses i Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik från 2016 vilket visar att närmare 15 procent av kvinnorna och 8 procent av männen har besvär till följd av stress och/eller psykiska påfrestningar i arbetet (AV:2016). Även från Arbetsmiljöundersökningen från 2015, vilket Svenska Centralbyrån genomfört på uppdrag av Arbetsmiljöverket, visar att 35 procent av sysselsatta har så mycket att göra att de är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem minst en dag per vecka. Fyra av tio uppger även att deras arbetsgivare förväntar sig att de ska vara anträffbara per telefon på fritiden. Drygt hälften svarar att de har möjlighet att påverka sin arbetstakt som mest halva sin arbetstid (SCB:2015). Den ovan redogjorda forskningen över flexibilitetsbegreppets goda och mindre goda effekter talar för att begreppet är av en komplex karaktär och att forskarvärlden inte är överens huruvida flexibilitet är något positivt eller negativt. Den tidigare forskningen verkar dessutom inte vara överens om vad flexibilitet betyder och verkar använda samma ord för en mängd olika fenomen.

3.2.1 Flexibilitetens påverkan på den enskilda arbetstagaren

Vilket talats om inledningsvis ger Töres Theorell en beskrivning av hur den arbetsrelaterade psykiska ohälsan, och långtidssjukskrivningarna har kommit att öka. Han beskriver att vissa branscher kan påvisa större ökningar än andra, och redogör för att det är i branscher där höga psykiska krav och bristande möjligheter till självkontroll man sett denna riktning (Theorell, 2006:73). Vidare talar Theorell för betydelsen av att anställda har en känsla av att de kan påverka sin egna arbetssituation. Det här är en aspekt vilket Theorell menar även är av stor vikt vad gäller mönstret över sjukskrivning där ju sämre möjlighet anställda har att påverka sin situation på arbetet, desto större risk finns att drabbas av en långtidssjukskrivning (ibid:110). Man har sett att det framförallt är i branscher med höga psykiska krav och en bristande möjlighet till egenkontroll som långtidssjukskrivningar har kommit att öka under 1990-talet. Men även att det finns en generellt ökad subjektivt upplevd kravnivå med ursprung under 1990-talet vilket Theorell beskriver, exempelvis att det har kommit att ske som en inskränkning över möjligheten för arbetstagaren att kunna ta plötsliga pauser om man känner sig trött (ibid:101). Det här hänger även ihop med att belöning för ansträngning har blivit allt svårare för de anställda att uppleva i det föränderliga arbetslivet som kommit att uppträda (ibid:73). Ett annat förhållande som är av betydelse vilket har påverkats i det nya arbetslivet är att den naturliga växlingen mellan anspänning och avspänning som människan, menar Theorell förmodligen är konstruerad för inte längre förekomma på samma sätt som tidigare. Inom flera arbeten är en kontinuerlig koncentration förutsatt hos arbetstagaren, återhämtning existerar inte längre på samma sätt som tidigare (ibid). En grundläggande aspekt för en arbetstagare är att känna inflytande i sitt arbete. Man har nämligen sett ett samband mellan bristande inflytande och risk för stressmekanismer. Det finns därför en vikt i att man upplever att man inte kan bli beordrad till vad som helst under vilka villkor som helst. Ju sämre inflytande man har desto oftare blir man förödmjukad i sitt arbete menar Theorell, och de här upplevda förödmjukelsens medför långvariga stressreaktioner (ibid:101). Flexibilitetens effekter kan därmed vara förenliga med hur den tillämpas och det medför om resultatet blir av god eller mindre god karaktär för den enskilde arbetstagaren. Det blir således viktigt inte bara att ha flexibilitet utan också hur den används. Inflytande framträder också som en viktig aspekt i tillämpningen av flexibilitet.

3.3 Stress

Under olika namn har stress varit aktuellt i samband med stora förändringar i arbete och samhälle (Allvin et al 2006:5). Stress är något som utgör ett stort och växande problem i arbetslivet visar översikter på både europeisk och övrig internationell nivå (Levi, 2013:215). Arbetsvetenskapen beskriver stress som en obalans mellan förmåga och krav utifrån, samt att tröttheten är ett symptom av ansträngningen i att möta upp dessa krav (ibid:134). Allvin menar att arbetet är mer än bara ekonomiskt viktigt för en individ. Det innehåller också politik och moral samt fungerar som ett sätt för individen att bidra till helheten. En helhet som förändras i takt med marknadskrafterna och ger konsekvenser i form av flexibilitet, roll-otydlighet och en minskad påverkan av moral och politik (Allvin, 2006:149).

Inom forskning om arbetsstress är centrala begrepp ofta definierade på skilda vis av olika forskare (Arnetz, 2013:267). Det här medför att det kan finnas svårigheter när det kommer till jämförelsen olika studier emellan och därmed att kunna dra generella slutsatser (ibid). Organisations- och arbetsstress handlar om organisationens och individens reaktion på stressorer, vilket menas reaktion på yttre utmaningar och hot (ibid). En stressreaktion framkallas av om ett hot upplevs av ens centrala värden eller ens stabilitet. Men kan även påverkas av om en kontroll över situationen eller utmaningen finns eller ej. Inte sällan sker händelser som utsätter människor för små eller stora krav, men att arbetet då kan innebära en kvantitativ överstimulering, dvs överkrav, eller en kvalitativ understimulering som kan istället vara underkrav (Levi, 2013:217). Gemensamt för de "hoten" som kan uppstå är individens eller gruppens vanmakt, med andra ord bristen på självkontroll, skapar att personen upplever försämrat inflytande över sin egna situation (ibid:218). Man kan alltså säga att stress varierar beroende på emotionella reaktioner av hur vi tolkar en aktuell händelse. När vi upplever att en situation är krävande och okontrollerbar upplevs vanligen känslor av ångest, irritation och nedstämdhet (Grossi, 2004:22). Hur en stressreaktion påverkas beror även på tidigare förmåga och erfarenhet i hanterandet av stressorer. Nedärvda genetiska förutsättningar, tillgång till socialt stöd samt övriga resurser såsom ekonomisk buffert och socialt nätverk bidrar även till stresstolerans (ibid). Ett sätt att bemästra påfrestningarna, så kallad coping, beskriver Theorell (2006) är en psykologisk förmåga för att hantera stress. En viktig delaspekt av coping är det som kallas för "locus of control" eller på svenska kallad "plats för kontroll". Det här kan indelas i sin tur i en intern respektive extern del. Det handlar om huruvida uppfattningen om var kontrollen över en viss situation är lokaliserad. Det vill säga om man själv har kontrollen över utgången eller om kontrollen finns utanför ens egna makt (Theorell, 2006:92).

Under avsnittet litteraturöversikt beskrivs alltså att flexibilitet kan betyda ett flertal saker under ett och samma begrepp samt inbegripa vitt skilda delar i olika nivåer av arbetslivet (Hanson, 2004:11, Piore & Sabel, 2001:14,19, Arnetz, 2013:267). En skillnad finns i att inneha flexibilitet och en förväntan i att vara flexibel samt att det skulle röra sig av en fråga om makt som delar organisationer och arbetare åt (Karlsson & Eriksson 2001:14, Sennett, 2000:67). En rad forskning finns även att finna gällande hur stress och flexibilitet kan vara kopplat till arbetet, vilket där behandlar hur den nya flexibla marknaden kan knytas till stress och kontroll i det nya systemet undersöks (Allvin, 2006:5, 38, Theorell, 2006:73, Jusek, 2014: 5,7, SCB:2015). Det här har bidragit till oenigheter hos forskare i området vad gäller huruvida ett flexibelt arbetsliv innebär något positivt eller negativt när det kommer till välmåendet för den enskilde arbetstagaren. Det är den sistnämnda delen av begreppet flexibilitet vilket motiverat den här studiens frågeställning, nämligen att bidra till forskningen genom att undersöka sambandet mellan graden av flexibilitet och stress. Sammantaget kan man tänka sig att en hög upplevd kontroll, genom graden av ens flexibilitet, kan vara en viktig del i en individs stabilitet och för upplevelsen av sänkta stressnivåer. Även att flexibilitet kan verka som något av god eller mindre god karaktär beroende på hur den används.

4. Metod och material

I den här uppsatsen undersöks ifall det finns ett centralt samband mellan graden av flexibilitet och stress. Med graden av flexibilitet menas här arbetstagares förfogande över hur sin egen flexibilitet tillämpas. För att vara säkra på att det centrala sambandet är relevant kontrolleras också för kön, ålder, utbildning, arbetsledande funktion och sektor som skulle kunna utgöra alternativa förklaringar. För att finna ett svar på frågan har ett dataset, vilket är hämtad ur den internationella datainsamlingsorganisationen International Social Survey Program (ISSP) från 2005 under rubriken “Work Orientation III” använts. Frågor ur datasetet har kategoriserats till att tillhöra antingen “stress” eller “flexibilitet”. Utifrån de kategoriseringarna har variabler för stress och flexibilitet testats för samvarians och därefter kunnat indexeras. Indexen skapades då ett flertal variabler fick utgöra en indikator för de båda fenomenen stress och flexibilitet.

4.1 Metodologiska överväganden

Viktigt i en datainsamling är att den har genomförts på ett teknikmässigt rätt sätt för att kunna vara användbart, med andra ord validiteten av datasetet. Det innebär att vad som avsett att mätas faktiskt mäts, och talar då om hur väl de frågor som ställts faktiskt ger svar på det som undersöks (Djurfeldt & Barmark, 2009:284; Trost, 2007:65; Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003: 108). Vidare är det av relevans med tillförlitligheten i en mätning, den så kallade reliabiliteten som handlar om pålitligheten av datasetet (Djurfeldt & Barmark, 2009:329). Syftet är att undersökningen ska kunna reproduceras utan att påverkas av tiden eller av vem som utför undersökningen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003:108–109).

Datasetet “Work Orientations III” är frågor rörande arbetslivet och därmed ett passande underlag för den här studiens syfte. Det är baserat på det svenska svarsdeltagandet från år 2005, och fastän samhället är i ständig förändring bedöms den datan ändå vara möjlig att appliceras på dagens samhälle 2017 och därmed användas för en analys och resultat i den här undersökningen. Vad gäller svarsfrekvensen var det 70,9 procent, vilket i den här uppsatsen kan beskrivas som en hög datakvalitet. I den här studien skulle en risk för reliabilitetsfel möjligtvis vara då datasetet laddas ned och byter plattform, men då ISSP är ett vedertaget underlag i olika studier inom det område det mäter anses det vara uppfyllt även för den här studien. Det är annars inte helt lätt att undvika fel under insamling och bearbetning, en målsättning att arbeta utifrån blir istället att reducera de här felen i så stor omfattning som möjligt. Genom en noggrann bearbetningsteknik och ett konsekvent kritiskt tänkande kan man uppnå en högre grad av reliabilitet (Holme & Solvang, 1997:163–164). Ytterligare bruk för att stärka reliabiliteten är att använda enkla och vanliga ord samt att undvika negationer, det ska sammantaget då kunna öka sannolikheten för att flertalet respondenter uppfattar frågorna på samma sätt (Trost, 2007:65).

När det kommer till frågorna i datasetet fanns en rad begränsningar. Det fanns ändå en begränsning utifrån att det är ett redan färdigt dataset. Dels i form av hur själva formuleringen av frågorna ser ut, vilket var färdigformulerade och klara att tillgå. Dels hade önskvärt för den här studien varit med följdfrågor i syfte att ytterligare kunna precisera en tolkning hos den svarsdeltagande. En påverkan av studiens resultat kan därmed föreligga i och med att en indexering av båda begreppen har skapats inför bearbetning har som användbart materialunderlag. För att möjliggöra skapandet av kategorier över flexibilitet och sektor har

en omkodning av dem skapats. En så kallad omkodning kan innebära att informationen blir mer grovhuggen och att man är tvungen att gå ned i mätnivå. Det som då däremot sker är att validiteten äventyras då man delvis tillskriver mätresultatet en annan betydelse än vad respondenten hade för avsikt när denne fyllde i svarsalternativen. Men finns ett angeläget skäl att omkoda, exempelvis genom att datan blir mer lättöverskådlig, kan det här ändå vara något vilket är att föredra (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003) I den här studien har bedömningen gjorts att omkodningar varit befogade mot bakgrund av användbarhet. I fallet med sektor gjordes omkodning med hänsyn till hur sektor vanligtvis delas upp i Sverige.

4.2 Data

Utifrån datasetet hämtat från International Social Survey Program (ISSP) 2005 byggs undersökningen. ISSP är ett internationellt projekt som sedan starten år 1985 har samlat in data från fyrtio länder rörande attitydstudier gällande statens ansvar och skyldigheter, social ojämlikhet, miljö och arbete mm. Det har gjorts fyra datainsamlingar som belyser attityder till arbetet 1989, 1997, 2005 och 2015. Tidigare forskning som gjorts med de här dataseten som underlag är bland annat om arbetstidstransitioner och offentliga/privatas upplevelser av sitt arbete (Anxo & Storrie, 2003; Furaker, 2000).

Den här undersökningen baseras på 2005 års resultat och underlaget är gjort på det svenska materialet, vilket insamlades av Umeå Universitet och Sifo genom ett sannolikhetsurval, OSU, på ett självadministrerat frågeformulär i pappersformat. Genomförande var mellan februari till april 2005 med fyra påminnelser, varav de tre första per post och den fjärde per telefon. Könsfördelningen låg på 48,4 procent för män respektive 51,6 procent för kvinnor. En jämförelse med fördelningen över könen i Sverige år 2005 var enligt statistiska centralbyrån 49,6 procent män och 50,4 procent kvinnor, vilket ger ett representativt urval för den här undersökningen (SCB, 2006). Svarsantalet var till antalet 1371 och icke svarande 563. Det ger en svarsfrekvens på 70,9 procent samt ett bortfall på 29,1 procent. Statistiska centralbyrån skriver i en publikation från 1995 att det inte finns någon specifik gräns för vad som är ett accepterat värde i bortfallsfrekvens, utan det handlar bland annat om storleken på urvalet. Det vill säga att ett bortfall på 10 procent kan mycket väl vara allvarligare än 25 procent i en annan (SCB, 1995:27). Ett bortfall innebär att svar i en planerad undersökning uteblir. Om ingen hänsyn tas till bortfallet kan en analys av statistiska data generera ett missvisande resultat eftersom bortfall leder till större felmarginaler (SCB, 2017). Svenska centralbyrån

redogör för en ökning ses vad gäller andelen bortfall inom statistiska undersökningar. Ökningen menar Sara Westling, metodstatistiker på Svenska Centralbyrån främst beror på attitydförändringar i samhället. Människor är inte lika benägna att erbjuda sin tid till att besvara en undersökning som tidigare menar hon (ibid). Det handlar alltså om en försämrad kvalitet i takt med ökat bortfall. Några orsaker vilket kan leda till bortfall inom individundersökningar är en ovilja att delta, vilket kan vara tids-, -motivationsbrist eller olämplig tidpunkt, bortrest eller språksvårigheter (SCB, 1995:25,28). I den här undersökningen med en svarsandel på över 1300 personer kan därmed antagas att 29,1 procent är ett accepterat bortfall och att underlaget därmed kan ses som en indikator på hög datakvalité. Ett sätt att avgöra om bortfallet påverkat datakvaliteten är att jämföra resultat insamlade med enkätmetodik med registerdata. ISSP 2005 redovisar att 48,4 procent män och 51,6 procent kvinnor svarat på enkäten. Hög svarsfrekvens och endast en liten övervikt av kvinnor som svarat på enkäten som ligger till grund för den här undersökningen bidrar därmed till den höga datakvaliteten.

4.3 Variabler

Flexibilitet

Precis som Marika Hanson, vilket forskat om flexibilitet, kan begreppet betyda en uppsjö av saker på alla möjliga nivåer inom arbetslivet (Hanson, 2004:11). Flexibilitet kommer i den här texten att begränsas till och behandlas som individens grad av flexibilitet, och det är den utgångspunkten som kommer att användas i undersökningen. Sennetts redogörelse över hur den flexibla kapitalismen försöker presentera sig som något annat än ett nytt sätt att arbeta med tidigare kontrollsystem i åtanke ger utgångspunkten i den här undersökningen (Sennett 2000:81).

I datasetet fanns det en möjlighet att dela in begreppet "flexibilitet" i nivåer av flexibilitet i och med att frågorna undersöker möjligheterna till att nyttja flexibilitet. För att mäta graden av flexibilitet i arbete användes tre olika variabler vilket behandlade olika typer av flexibilitet. Variablerna rörde hur arbetstid bestäms, hur arbetsdagar organiserades och möjligheten att ta ledig ett par timmar, för privata- eller familjeärenden, under en arbetsdag. Variablerna besvarades genom att ange graden av påverkansmöjlighet som respondenten hade i de olika scenarierna. Tre stycken frågor har valts ut från ISSP:s undersökning att representera flexibilitet. Den första frågan "*Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur dina*

arbetstider bestäms?” besvarades genom att kryssa i en av följande alternativ: “Tiderna vi börjar och slutar bestäms helt av min arbetsgivare och jag kan inte ändra dem på egen hand”, “Jag kan inom vissa gränser bestämma när jag börjar och slutar” och “Jag kan fritt bestämma när jag börjar och slutar”. Den andra frågan lød “*Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur ditt dagliga arbete är organiserat?*” och svarsalternativen var “Jag kan själv bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat”, “Jag kan inom vissa gränser bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat” och “Jag kan inte bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat. Alternativet “Vet ej” gavs också. Den tredje och sista frågan är “*Hur svårt skulle det vara för dig att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid, för att ta hand om personliga angelägenheter eller familjeangelägenheter?*”. Frågan besvarades med ett av alternativen “Inte alls svårt”, “Inte alltför svårt”, “Ganska svårt”, “Mycket svårt” eller “Vet ej”. Alla dessa frågor belyser Sennetts påståenden om maktfördelningen i den flexibla kapitalismen. Frågorna är tänkt att svara på studiens första frågeställning angående arbetstagares grad av flexibilitet.

Kategorier skapades sedan med utgångspunkt av variablerna. Innan kategorierna skapades bearbetades variablerna så att de kunde kategoriseras på ett bra sätt. All icke-svar i form av “vet ej” eller inget svar räknades bort. Frågorna om arbetstid och organisation besvarades genom att välja en av tre alternativ som kortfattat beskriver “ingen påverkan”, “viss påverkan” eller “mycket påverkan”. Frågan om ledighet besvarades genom att välja ett av de fyra alternativen “Inte alls svårt”, “inte alltför svårt”, “ganska svårt” och “mycket svårt” kryssades i. Frågan om arbetstid kodades om så att den gick åt samma håll som de övriga frågorna. Från “ingen påverkan” till “mycket påverkan”. För att kunna jämföra de olika variablerna valdes också att koda om frågan om ledighet, till att precis som de andra bestå av tre olika svarsalternativ. Det medförde en bättre överensstämmelse med de övriga variablerna. Alternativen “inte alltför svårt” och “ganska svårt” kodades om till ett alternativ som fick motsvara den lägsta nivån av påverkan. Sammantaget hade vi då samma tre kategorier för samtliga frågeställningar. Dessa kategorier namngavs “lite påverkan”, “viss påverkan” samt “hög påverkan”. Cronbach’s alpha för de nya vända och omkodade variablerna visade .669, vilket är strax under .7 som är ett riktmärke för en tillförlitlig Cronbach’s alpha (SPSS-akuten, 2017). Därför testades frågorna ytterligare genom att se vad som hände med Cronbach’s alpha om någon fråga togs bort. Det visade att det inte blev något starkare Cronbach’s alpha genom att plocka bort frågor. Men ett värde på .669 får i det här fallet vara ett godtagbart alpha-värde enligt tidigare redogjorts från (Field, 2005:668) om där antalet items kan avgöra. Efter att ha

skapat ett index över de tre variablerna "lite påverkan", "viss påverkan" och "hög påverkan" togs en frekvenstabell fram över svaren.

Frekvenstabeller skapas för att få en överblick kring utgångsläget. Det är ett sätt att se vad som finns att arbeta med i analysen, så kallad beskrivande statistik. Man ser hur mätvärdena är fördelade i sina variabler (SPSS-manual, 2013:11). Ett index är att föredra då det såsom flera sociala fenomen är av komplex natur och därför kan vara svåra att mäta genom en enskild variabel (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003:473). Flexibilitet är ett sådant komplext begrepp som kan betyda många olika saker i flertalet sammanhang (Karlsson & Eriksson 2001:16, Hansson 2004:11). Utifrån indexet över flexibilitet gjordes tre nivåer av gruppen flexibilitet (3–4 poäng blev grupp 1, 5-6p grupp 2 samt 7-9p blev grupp 3). För att förenkla avläsningen av resultatet på det framtagna indexet för stress vändes variabeln till att en hög poäng betyder mer stress och en låg poäng mindre stress. Grupperna döptes om att heta "hög", "viss" samt "låg" flexibilitet. En korrelation kategorierna emellan visade på att det fanns ett signifikant samband på .246, signifikant på $p < 0.01$ -nivån enligt Pearson's korrelationskoefficient r . Det finns ingen bestämd gräns för hur stark en korrelation bör vara, men ett värde genom Pearson's r -värde ger ett visst stöd. Det värdet bör ej överstiga .3 (Djurfeldt & Barmark, 2009:92). Därmed gjordes bedömningen att ett index var rimligt. Se tabell 1.

Tabell 1 Grad av flexibilitet, ISSP Sverige 2005 (antal och procent)

	Antal (n)	Andel (%)
Hög flexibilitet	169	20
Viss flexibilitet	446	52
Låg flexibilitet	238	28
Total	853	100,0

Kommentar: n= Antal. Tabellen visar ett index sammanställt av frågorna som lyder "Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur Dina arbetstider bestäms?", "Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur Ditt dagliga arbete är organiserat?" som besvarades med alternativen "stor påverkan", "viss påverkan" och "ingen påverkan" och frågan "Hur svårt skulle det vara för Dig att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid för att ta hand om personliga angelägenheter eller familjeangelägenheter?". Frågan besvarades på en skala med fyra steg. De två mittersta alternativen kodades om till att motsvara viss påverkan.

Källa: ISSP Research Group (2013): International Social Survey Programme: Work Orientation III - ISSP 2005. GESIS Data Archive, Cologne. ZA4350 Data file Version 2.0.0, [doi:10.4232/1.11648](https://doi.org/10.4232/1.11648)

Över hälften av alla respondenter hamnar i kategorin "viss" påverkan. Grupperna "hög" är ungefär lika stor som "låg" åtta fler procentenheters skillnad. Det vanligaste är alltså att det finns "viss" grad av flexibilitet. Att den gruppen med minst andel är "hög" flexibilitet är intressant för den här studiens mot bakgrund av Sennetts (2000) påståenden om hur flexibilitet bara är ett försök att tvätta bort kontrollstämpeln från organisationer. Om det vore så att makten verkligen förskjuts och inflytande ökar genom införandet av flexibel produktion och decentralisering, skulle det kunna tänkas att fler hamnade i den gruppen än i åtminstone gruppen med låg grad av flexibilitet.

Stress

Stress kan operationaliseras på ett flertal sätt, bland annat subjektiv upplevelse, fysiska symptom eller genom diagnoser. Stressbegreppet i den här studien operationaliserades att inbegripa dels subjektiv upplevelse hos en arbetstagarare, men även uppvisandet av upplevda stressrelaterade symptom. Operationaliseringen hämtar stöd i Allvins beskrivning gällande att stress avser individens relation till sin omgivning (Allvin, 2006:135). Datasetet gav möjlighet att försöka mäta både en subjektiv upplevelse av stress på en individs arbete, men även dess upplevda symptom i form av utmattning efter att ha gått hem.

De frågor vilket valdes ut att arbeta med löd "*Nu följer fler frågor om dina arbetsvillkor. Ange för vart och ett av följande hur ofta det kännetecknar ditt arbete*". Frågan var uppdelad i fem följdfrågor som behandlade olika aspekter av arbetslivet. Två av dem gick att härröra till stress. De följdfrågorna var "*Hur ofta kommer Du hem utmattad från jobbet*" och "*Hur ofta upplever du ditt arbete som stressigt?*". Dessa frågor besvarades på en femgradig skala om "Instämmer starkt", "Instämmer", "varken instämmer" eller "tar avstånd" och "tar starkt avstånd". Det gick också att välja "vet ej". Dessa frågor knyter an till Sennetts teori om att flexibilitet skapar oro och osäkerhet snarare än frihet (Sennett 2000: 67,137) och är tänkt att, tillsammans med flexibilitetsvariabeln, besvara studiens andra frågeställning: om vilken påverkan graden av flexibilitet har på stressnivåer. De båda variablerna testades vilket gav en korrelation med .484 av de två variablerna. Det vill säga att desto mer frekvent stress upplevdes på arbetet desto oftare upplevde respondenterna utmattning när de kom hem från arbetet. Korrelationen var signifikant på en 0.01-nivå. En medelhög korrelation tyder på att de två frågorna inte mäter exakt samma sak och kan därför tillsammans tänkas förklara mer av variansen i hur personer upplever stress (SPSS-akuten 2017). För att se reliabiliteten i de båda

variablerna skapades även ett Cronbachs alpha för att se att de mäter samma bakomliggande koncept, i det här fallet stress (Djurfeldt & Barmark, 2009:100). Cronbach's alpha visade att den interna konsistensen var .652. Gränsvärdet för ett tillförlitligt värde på Cronbach's alpha är .7 (SPSS-akuten, 2017). Däremot kan antalet items spela in för om ett värde under .7 ändå kan vara ett tillförlitligt och därmed användbart värde. I det här fallet är två items ett godtagbart sådant (Field, 2005:668). Således kan variablerna tolkas som att de mäter olika aspekter av stress och att de tillsammans kan ge ett större förklaringsvärde än vad de skulle kunna göra var för sig.

Utbildning

Utgjordes av frågan "*Vilken är Din nuvarande högsta utbildning?*" och besvarades med att kryssa i en av följande alternativ. "Folkskola eller grundskola", "2-årig gymnasielinje", "Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992)", "Yrkesskola", "Folkhögskola", "Realskola", "3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995)", "Samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet (efter 1992)", "Studentexamen", "Universitets- eller högskoleutbildning utan examen" samt "Examen från universitet eller högskola". Variabeln sträcker sig från låg till hög utbildning och resultatet ska läsas på det viset. Utbildning har tagits med för att ge en uppfattning om hur graden av flexibilitet är fördelat i organisationer. Antagandet är att desto högre utbildning desto högre upp i organisationen befinner sig respondenten.

Sektor

Ställd fråga var "*Arbetar du huvudsakligen i privat eller offentlig tjänst?*" Om du är pensionär eller inte arbetar just nu, ange om Ditt förra arbete var i privat eller offentlig tjänst" och besvarades med "*Arbetar i offentlig tjänst*", "*Arbetar i statligt företag*", "*Arbetar privat (inkl facklig eller kooperativ)*". I datasetet fanns också alternativet "*self-employed*", ett alternativ från det allmänna frågeformuläret, som ligger till grund för det svenska, men som inte återfanns i det svenska. De respondenter som ändå låg i den kategorin kodades ihop med de som svarat att de arbetade i privat sektor till att bli samma kategori - "*Privat*". De respondenter vilket besvarade att de arbetade offentligt och i statliga företag kodades om till att bli "*Offentligt*". I regressionsanalysen så visaren positiv påverkan i och med det vad som händer om respondenterna går från offentlig till privat sektor. "Offentligt" kodades som 0 och "privat" som 1.

Arbetsledande funktion

Ställd fråga var *“Har du någon arbetsledande funktion? Om du är pensionär eller inte arbetar just nu, ange om Du var arbetsledare på ditt förra arbete”* Frågan besvarades med “ja”, “nej” eller “har aldrig förvärvsarbetat”. Variabeln kodades om till att gå från “nej” till “ja” för att följa samma mönster som övriga variabler. “Ja” kodades som 0 och “nej” som 1. Arbetsledande funktion testades av samma anledning som utbildning, det vill säga för att få en bild av hur graden av flexibilitet är fördelad i organisationer.

Kön och ålder

I isoleringen av samverkans effekter är kön och ålder brukligt att undersöka. Därför genomförs även en kontrollfunktion av dem båda för att se ifall det föreligger någon påverkan på resultatet i denna undersökning att ta hänsyn till.

4.4 Etiska överväganden

I forskningssammanhang finns ett ansvar att följa de etiska riktlinjer vilket är gällande och uppsatta av svensk lagstiftning. Det handlar om villkor och förutsättningar att förhålla sig till (Vetenskapsrådet:2017). Ett av villkoren är att inför ett genomförande av en undersökning krävs en etikprövning vilket ska godkännas av vetenskapsrådet innan påbörjad forskning sker (ibid). En sådan etikprövning krävs främst inför forskning som avser människor eller djurförsök, men kan även vara inför annan typ av forskning (Vetenskapsrådet 2011:48).

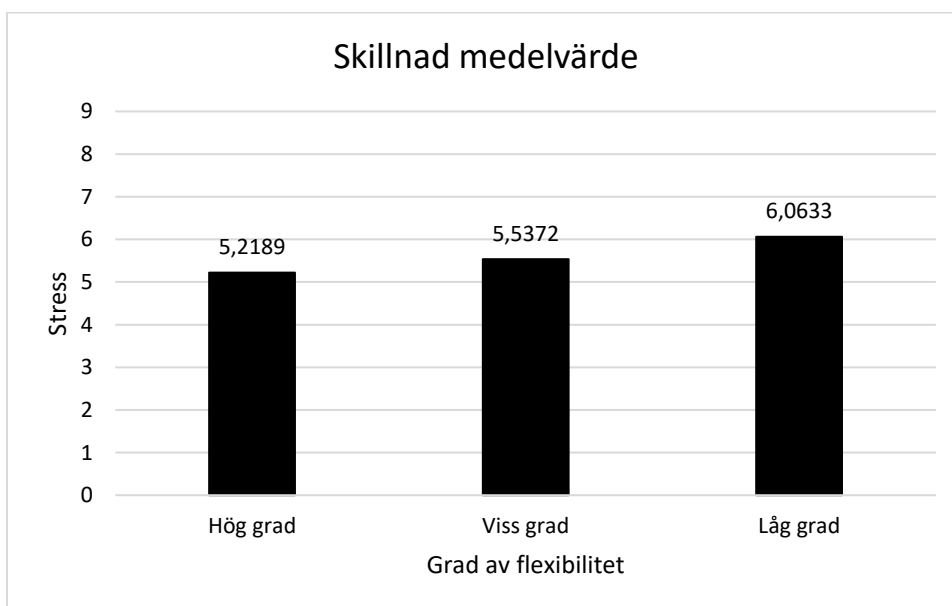
Inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning finns fyra grundläggande forskningsetiska principer. Det är informationskravet, vilket innebär en skyldighet av forskaren att informera respondenterna om forskningens syfte samt vad ett deltagande innebär. Vidare en information att deltagandet är frivilligt samt närsomhelst att möjlighet finns att avbryta sin medverkan. Samtyckeskravet är den andra principen och innebär ett bestämmande över sitt deltagande samt att forskaren är ansvarig att informera dem skriftligt och inhämta samtycket. Tredje principen är konfidentialitetskravet vilket säger att alla respondenter är konfidentiella och att samtligt material förvaras på ett säkert sätt. Den sista och fjärde principen är nyttjandekravet och ger att forskningsmaterialet om enskilda personer uteslutande kommer användas i forskningsändamål (HSFR Etik, 2010:7-17). Vid ett användande av dataset från International

Social Survey Program (ISSP), är det etiska övervägandet redan godkänt och därmed användbart. En etikprövning är mer än vad som begärs av uppsatser på den här nivån.

5. Resultat

Under litteraturavsnittet förklarades att flexibilitet kan betyda ett flertal saker under ett och samma begrepp samt inbegripa vitt skilda delar i olika nivåer av arbetslivet (Hanson, 2004:11, Piore & Sabel, 2001:14,19, Arnetz, 2013:267). Det visades också också att det finns en skillnad i att inneha flexibilitet och en förväntan i att vara flexibel samt att det skulle röra sig av en fråga om makt som delar organisationer och arbetare åt (Karlsson & Eriksson 2001:14, Sennett, 2000:67). I slutet av samma litteraturavsnitt tydliggjordes därför att hög grad av flexibilitet skulle kunna ge sänkta stressnivåer. För att undersöka detta redovisas genomsnittlig stress för de tre grupperna “hög”, “viss” och “låg” grad av flexibilitet (se figur 1).

Figur 1 *Upplevd stress mellan grupper med olika grad av flexibilitet. Medelvärden. Sverige. ISSP 2005*



Kommentar: Stressindex bestående av två av följdfrågorna på frågan “Nu följer fler frågor om dina arbetsvillkor. Ange för vart och ett av följande hur ofta det kännetecknar ditt arbete”. Följdfrågorna var “Hur ofta kommer DU hem utmattad från jobbet” och “Hur ofta upplever du ditt arbete som stressigt?”. Frågorna besvarades på en femgradig skala från *Alltid* till *Aldrig*. Poängen vändes för att hög poäng skulle innebära mer stress. Skalan är totalpoängen i indexet och går från 1–9, där 9 är högst upplevd stress.

Källa: ISSP Research Group (2013): International Social Survey Programme: Work Orientation III - ISSP 2005. GESIS Data Archive, Cologne. ZA 4350 Data file Version 2.0.0, doi:10.4232/1.11648

Gruppen med hög grad av flexibilitet uppgav att de kände minst stress. Högst upplevd stressnivå återfanns i gruppen med låg grad av flexibilitet. Resultatet i den här studien visade att det fanns en signifikant skillnad mellan de tre gruppernas medelvärden i riktningen mot att en högre grad av flexibilitet ger mindre stress. Det har kontrollerats för genom ett Post hoc test "Tukey", vilket gjorts med avsikten att man ej vet utifrån variansanalyser vilket medelvärde som skiljer ut sig (SPSS-akuten, 2017). Det fanns även signifikanta interaktionseffekter mellan samtliga grupper. Skillnaderna i medelvärden mellan samtliga grupper var signifikanta på $p < 0,05$ -nivå.

En utgångspunkt i den här studien har varit Sennetts (2000) tre faktorer i vad han kallar den flexibla kapitalismen: diskontinuerlig omvandling av institutioner, flexibel specialisering av produktionen, och maktkoncentration utan centralisering (Sennett, 2000:67). Genom att den diskontinuerliga omvandlingen av institutioner endast berör individer indirekt ligger den utanför den här studiens ämnesområde. Vad gäller flexibel specialisering av produktionen är den delen av intresse för studien. Inom flexibel specialisering av produktionen inryms de konsekvenser en flexibel produktion har på arbetstagarna. Det vill säga att om produktionen ska kunna anpassas efter omvärldens snabba omställningar behöver samtidigt arbetstagarna vara beredda att göra det. Resultatet av ANOVA-testet, vilket hade syftet att jämföra grupperna i indexet för flexibilitet i tabell 1 mot indexet för stress, en så kallad variansanalys där hypotesen testas att alla medelvärden är lika (SPSS-akuten, 2017), pekar på att graden av flexibilitet spelar roll för hur mycket stress eller stressymptom som upplevs hos arbetstagare. Flexibiliteten verkar dessutom, genom den skilda graden av den, inte heller handla om den anställdas behov eller välmående utan snarare organisationens behov i och med dess mål att anpassa sig efter sin omgivning. Undersökningen ger även stöd för Sennetts resonemang gällande hur flexitid egentligen är en ny förklädd variant av tidigare kontrollsystem genom att påvisa att graden av flexibilitet fortfarande är en viktig beståndsdel (ibid: 81, 83). Det här resultatet kan också styrka den tidigare forskning som redovisats om hur flexibilitet fungerar kopplat till hur arbetet i den nya flexibla marknaden kan knytas till stress (Allvin, 2006:5, 38, Theorell, 2006:73, Jusek, 2014: 5,7, SCB:2015). Att genomsnittlig stress sjunker med ökad grad av flexibilitet visar hur sambandet mellan de två faktorerna ser ut. Det visar också att det är något som är viktigt att belysa när det pratas om flexibilitet.

Under redovisningen av den här studiens variabler diskuterades kontrollvariablerna ålder, kön, utbildningsnivå, sektor och arbetsledande funktion. Med syftet att undersöka påverkan på resultatet redovisas här hur graden av flexibilitet förändras av respektive variabel. Se tabell 2.

Tabell 2. Påverkan på graden av flexibilitet.

Standardiserade betakoefficienter

	Modell: Ålder, kön, utbildning, sektor, arbetsledande funktion.
Ålder	.080*
Kön (Kvinna)	-.17
Utbildning	.117***
Sektor (Privat)	.219***
Arbetsledande funktion	.216***
N	1371
R ² (justerat)	.131

Kommentar: *** = $p < .001$ ** = $p < .01$ * = $p < .05$

“Kön” går från “man” till “kvinna”. “Utbildning” går från lägre till högre utbildning på en skala med elva steg. “Sektor” går från “offentlig” till “privat” och arbetsledande funktion från “nej” till “ja”

Källa: ISSP: Work relations 2005. “Ålder” besvarades med faktiskt ålder.

Störst påverkan på graden av flexibiliteten ses i vilken sektor som respondenterna arbetar med. Resultatet (.219) visar att graden av flexibilitet är större i privat sektor. Nästan lika stor påverkan kommer från att ha en arbetsledande funktion. Resultatet (.216) visar att graden ökar när positionen i hierarkin stiger. Lägst påverkan kommer ifrån ålder, bortsett från kön (-.17)

som inte är signifikant. Resultatet för ålder (.80) visar att med åldern kommer högre grad av flexibilitet.

En multipel regressionsanalys utförs med syftet att undersöka vad andra variabler kan ha haft för effekt över respondenternas grad av flexibilitet. Genom att använda regressionsanalys testades relevansen för kön, ålder och utbildning samt för arbetssektor och arbetsledande ställnings inverkan på resultatet (SPSS-akuten, 2017). Demografiska variabler som kön och ålder testas vanligen som standard i kvantitativa undersökningar. Anledningen är att kunna utesluta att det är dessa kontrollvariabler som resultaten egentligen bygger på.

Regressionsanalysen visade på signifikanta resultat för samtliga variabler med undantag för kön. Ålder var signifikant på $p < .005$ nivå medan de övriga variablerna "utbildningsnivå", "sektor" och "arbetsledande funktion" visade signifikant påverkan på $p < .001$ nivå.

Analysen visar således att högre ålder, längre utbildning, innehav av en arbetsledande funktion samt vilken sektor som respondenten arbetar i påverkar graden av flexibilitet positivt och i förlängningen också hur mycket stress som de upplever. Sammantaget gav analysen en förklarad varians på 13,1 procent med resultatet att ålder, utbildningsnivå, vilken sektor vilka respondenterna arbetar i samt huruvida de har en arbetsledande funktion påverkar graden av respondenternas flexibilitet.

När det kommer till Sennetts faktor maktkoncentration utan centralisering har den här studien visat att graden av flexibilitet skiljer med utbildningsnivåer och arbetsledande funktion. Studien styrker även Sennetts resonemang gällande hur den flexibla kapitalismen bara utger sig själv för att fördela om makt över arbetsuppgifterna till arbetstagarna. I regressionsanalysen visar resultatet på en ökad grad av flexibilitet i och med innehavandet av en högre akademisk utbildningsnivå samt huruvida respondenten är i arbetsledande befattning. Det pekar på att placeringen i en organisation spelar roll för graden av flexibilitet som innehas av respondenterna. Studien ger även fog för Sennetts slutsats vilken säger att en orosupplevelse istället för frihetskänsla hos en arbetstagare resulteras av en flexibilitet längre ner i organisationen. Det gör den här studien i och med att resultatet visar hur stressupplevelse upplevs högre i de fall graden av flexibilitet är låg. Resultatet ger också, genom att utbildningsnivå och arbetsledande funktion indikerar högre positioner i hierarkin, stöd för att graden av flexibilitet även är ojämnt fördelat och inte alla förunnat i en organisation. Resultatet visar att det inte enbart handlar om kontrollen över arbetsuppgifter utan även graden av flexibilitet över när eller vart arbetsuppgifterna utförs.

Den här studien visar sammanfattningsvis att graden av flexibilitet har betydelse gällande stressnivåer, och att resultatet kan bidra till att bredda diskussionen över det flexibla arbetssättet och dess konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Resultatet för hur graden av flexibilitet påverkar stressnivåer talar för Sennetts påstående om hur maktskillnad finns att ta hänsyn till när det kommer till flexibilitet. Det kan även tala för att flexibilitet är ett än mer komplext begrepp än vad det många gånger betraktas som. Fastän den här studien visar på hur graden av sin flexibilitet ser ut att kunna påverka stressnivån hos arbetstagare kan flexibilitetsbegreppets komplexitet inte utesluta att någon annan del i det flexibla arbetslivet skulle kunna verka med någon skild effekt. Flexibilitet kan, och bör, betraktas från flera perspektiv. Det vill säga inte bara i förhållande till den frihet eller det självbestämmande som flexibiliteten för med sig utan även i vilken grad den friheten och självbestämmandet finns.

6. Diskussion

Syftet med den här uppsatsen var att undersöka ifall stress kan förklaras av graden av flexibilitet i arbetslivet. Under sökandet efter underlag för tidigare forskning fanns en stor del material att tillgå vad gäller sökorden flexibilitet och stress. I studiens inledande skede definierades, med anledningen av att en indexering av de båda begreppen var nödvändig, flexibilitetsbegreppet till att inbegripa en "grad av flexibilitet" och stress som dels subjektiv upplevelse hos en arbetstagare, men även upplevda stressrelaterade symptom. "Grad av flexibilitet" motiverades med att det innefattar arbetstagares mandat att påverka hur sin möjlighet ser ut vad gäller att styra det dagliga arbetet vad gäller arbetstider och hur arbetet från dag till dag organiseras. Vidare indelades begreppet "flexibilitet" in i en nivå av "grad av" flexibilitet. Det skapade således en indelning i tre grupper "låg", "viss" samt "hög grad". För att mäta stress användes två variabler, där en variabel mätte den upplevda stressen på arbetet och en variabel vilket mätte utmattning efter arbetet. I och med att studien har definierat flexibilitet som en "grad av flexibilitet" kan den, tillsammans med resultatets slutsatser, förhoppningsvis vara en bidragande faktor i den fortsatta forskningen av de båda begreppen var för sig eller tillsammans. Undersökningen fann resultatet att graden av flexibilitet har betydelse för upplevd stressnivå. Med andra ord ger en hög grad av flexibilitet en lägre upplevd stressnivå och vice versa. Resultatet visar även att en högre ålder, längre utbildning, innehav av en arbetsledande funktion samt vilken sektor hen arbetar i påverkar

graden av flexibilitet positivt och i förlängningen också hur mycket stress som de upplever. Sammantaget bidrar den här undersökningen till att förklara orsaker till upplevd stress i arbetslivet. Studien har nått slutsatserna att graden av flexibilitet är något vilket sker ojämnt fördelat och är inte alla förunnat i en organisation. Genom placeringen på en arbetsplats spelar det roll för graden av flexibilitet.

När det kommer till vad det här resultatet kan ha för praktiska implikationer i arbetslivet är en del att det är ett bidrag i kännedomen kring hur de båda begreppen kan tänkas samverka med varandra. Även att resultatet kan vara ett ytterligare tillskott i förståelsen för de båda begreppen var för sig. Om en implementering av resultatet i den här studien skulle användas vore i sådana fall att ge arbetstagare utökad flexibilitet. Konkret kan det handla om när och hur flexibiliteten träder i kraft. Ett flexibelt schema med skiftarbete kan till exempel styras av arbetstagaren i förhållande till organisationens krav. Arbetstagaren kan vara den som avgör om i vilken ordning dag och kvällsskift ska arbetas så länge det finns arbetare på plats. Den här studien kan också användas för att motivera organisationer att släppa på elektroniska kontroller för arbetare som utför arbete på annan plats än företaget. Det skulle kunna innebära en insats för stressnivåerna och i förlängningen påverka stressrelaterade sjukskrivningar i arbetslivet. Det går också att argumentera för att sänkt sjukfrånvaro i sin tur sparar in på organisationers resurser och därmed ger utökandet av arbetstagares flexibilitet ett ekonomiskt incitament. Studien ger dessutom anledning att inte använda flexibilitet som varken ett endimensionellt begrepp eller som allomfattande. Det är tydligt att flexibilitet är mer komplext än att användas som samlingsord för en modern organisation. Det är något som också framtida forskning kan använda sig av när flexibilitetens effekter ska undersökas.

Om man ser till var vidare forskning skulle kunna ta för avstamp ur den här slutsatsen i utrönandet av stress, är en del att försöka sig på en empirisk studie utifrån den här undersökningens resultat och se ifall tre grupper med hög, mellan, - respektive låg grad av flexibilitet kan jämföras vad gäller stressnivå. En annan del kan vara att se till vad förändringsprocesser gör med en individ. Det vill säga kan stress härröra till olika nivåer av hur en arbetstagare mottagar förändringar på arbetsplatsen.

Referenser

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Anxo, D., & Storrie, D (2003). *Working-time transitions in Sweden*. In Jaqueline O'Reilly (Ed.), *Regulating Working-time Transitions in Europe* (pp. 49-85), Northampton, MA:Edward Elgar Publishing

Arbetsmiljöverket (2016) *Arbetsorsakade besvär*

Arbetsmiljöverket/SCB (2015) *Arbetsmiljöundersökningen*

Castells, M. (1999). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

Castells, M. (2000). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Bd 3, Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.

Djurfeldt, G., & Barmark, M (2009) *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*. Stockholm: Studentlitteratur.

Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O (2003) *Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Stockholm. Studentlitteratur.

Döös, M. (2003). *Arbetsplatsens relationik: om långsamt kunskapande och kompetenta relationer*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Ekman, R., & Arnetz, B. B. (2013) *Stress: Gen, individ, samhälle* (3:e uppl.). Stockholm: Liber. Arnetz, B (red.). *Organisationsstress- begrepp, definition och teorier* s 267-271. Levi, L (red.). *Stress internationellt och i folkhälsoperspektivet - en översikt* s 215-225.

Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics using SPSS: (and sex, drugs and rock "n" roll)* (2nd ed). London; Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

Furaker, B (2000). *Offentlig och privatanställdas upplevelser av sitt arbete*. Arbetsmarknad & Arbetsliv 6.

Grossi, G. (2004). *I balans*. Stockholm: Bonnier fakta

Gustafsson, B., Hermerén, G., Petterson, B (2011) *God forskningssed*. Vetenskapsrådet

Hanson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2004. Stockholm.

Holme, I., & Solve B (1997). *Forskningsmetodik : om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Studentlitteratur

ISSP Research Group (2013): International Social Survey Programme: Work Orientation III - ISSP 2005. GESIS Data Archive, Cologne. ZA4350 Data file Version 2.0.0, [doi:10.4232/1.11648](https://doi.org/10.4232/1.11648)

Karlsson, J.C. & Eriksson, B. (2001). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.

Lundberg, U., & Cooper, C.L. (2010). *The science of Occupational Health: Stress, Psychobiology, and the New World of Work*. Chichester, West Sussex; Ames, Iowa: Wiley-Blackwell.

Piore, M.J. & Sabel, C.F. (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.

SCB, (2006) *Tabeller över Sveriges befolkning 2005*

Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. ([Ny utg.]). Stockholm: Atlas.

Theorell, T. (red.). (2012) *Psykosocial miljö och stress*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur. Levi, L (red.). *Stress och hälsa i ett internationellt perspektiv*. s 279-300.

Theorell, T (2006) *I spåren av 90-talet*. Karolinska Institutet. University press

Trost, J (2007) *Enkätboken*. Studentlitteratur

SPSS-manual, 2013: file:///C:/Users/Phd/Downloads/SPSS%20Manual%202013.pdf, hämtad 2017-03-28

www.SPSS-akuten.wordpress.com, hämtad 2017-03-26,
<https://spssakuten.wordpress.com/2012/04/28/guide-konstruera-ett-index-fran-flera-variabler/>

www.SPSS-akuten.wordpress.com, hämtad 2017-03-28
<https://spssakuten.wordpress.com/2010/12/21/guide-envags-variensanalys-anova/#comments>

www.SPSS-akuten.wordpress.com, hämtad 2017-04-04
<https://spssakuten.wordpress.com/2009/12/21/regressionsanalys-1/>

www.SPSS-akuten.wordpress.com, hämtad 2017-04-04
<https://spssakuten.wordpress.com/2010/01/08/korrelation-1/>

www.vr.se, hämtad 2017-04-04
http://www.vr.se/forskningsfinansiering/sokabidrag/allmannavillkorforansokan/etiskariktlinje_r.4.29b9c5ae1268d01cd5c8000955.html

www.infovoice.se, 2002-03-13, hämtad 2017-04-23
<http://infovoice.se/fou/bok/10000035.shtml>

www.scb.se, hämtad 2017-04-25
<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Statistikskolan-Mer-bortfall-i-statistiken/>
<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Palitlig-statistik--trots-hogt-bortfall/>
http://www.scb.se/statistik/publikationer/ov9999_2000i02_br_x97%C3%96p9701.pdf

https://www.jusek.se/globalassets/pdf/det_flexibla_arbetslivet_rapport_dec_2014.pdf - hämtad 2017-04-18

HSFR Etik, hämtad 2017-05-06

http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf