



UPPSALA  
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Sociologi AOP C & Socialpsykologi C

Kandidatuppsats VT 17

# Varför är jag stressad men inte du?

En kvantitativ studie om arbetsrelaterad stress

Gustav Egersand, Adrian Ribbing

Handledare: Erika Willander

## Sammanfattning

Denna uppsats har studerat hur krav-kontroll-socialt stödmodellen påverkar den arbetsrelaterade stressen och ifall denna påverkan är stabil över tid. Den tidigare forskningen om modellen har gett tvetydliga resultat och denna uppsats försöker fylla den kunskapslucka som existerar. Resultatet visade att krav, kontroll och socialt stöd förklarade 22,7 2005 och 28,3 2016 procent av variansen för den arbetsrelaterade stressen. Det fanns signifikant samband mellan krav och arbetsrelaterad stress och för kontroll var resultaten tvetydliga. För socialt stöd fanns inga signifikanta samband för varken 2005 eller 2015. Vidare konstaterades att mer forskning inom fältet behövs.

**Nyckelord: stress, arbetsrelaterad stress, Karasek, krav, kontroll, socialt stöd, ISSP.**

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	5
1.1 Syfte och frågeställningar	6
1.2 Uppsatsens disposition	6
<b>2. Krav-kontroll-socialt stödmodellen</b>	7
2.1 Krav-kontrollmodellen	7
2.2 Krav-kontroll-socialt stöd	8
<b>3. Tidigare forskning</b>	10
3.1 Tidigare forskning utifrån krav-kontroll-socialt stödmodellen	10
3.2 Krav-kontroll-socialt stödmodellen och psykisk ohälsa	12
3.3 Utveckling av krav-kontrollmodellen	13
3.4 Allmän forskning kring stress	14
3.5 Studier som använt sig av ISSP	16
<b>4. Metod</b>	17
4.1 Data	17
4.2 Mått på stress	19
4.3 Oberoende variabler	19
4.3.1 Krav	20
4.3.2 Kontroll	20
4.3.3 Socialt stöd	23
4.4 Kön, ålder och utbildning	23
4.5 Analysförfarande	24
4.6 Etiska överväganden	24
<b>5. Resultat och analys</b>	27
5.1 Resultat	27
5.2 Analys	30
5.2.1 Krav utifrån teori och tidigare forskning	30
5.2.2 Kontroll utifrån teori och tidigare forskning	32

5.2.3 Socialt stöd utifrån teori och tidigare forskning	34
5.3 Kön, ålder och utbildning utifrån teori och tidigare forskning	36
5.4 Sammanfattning av resultatet	39
<b>6. Diskussion</b>	40
6.1 Slutsatser	40
6.2 Vidare forskning	41
<b>7. Referenser</b>	42
<b>8. Bilagor</b>	46

# 1. Inledning

I början av 1950-talet upptogs en stor del av alla vårdplatser i Sverige av människor med psykiska symtom. Att många av de psykiska symtomen handlade om stress visste ingen då de i många fall beskrevs som nervositet och harmoniska besvär (Mazzarella, 2011). Först på 1960-talet tillkom ordet stress och forskarna började lägga grunden till hur samhället ser på stress idag. Forskningen har sedan dess tagit stora kliv framåt och idag ses stress som grunden till en av de största folksjukdomarna i modern tid (Stressmottagningen, 2014).

Inte bara forskningen kring stress har gått framåt under 1900-talet utan hela samhället har förändrats, en förändring som fört med sig både positiva som negativa aspekter. Kraven på arbetsplatsen ökar ständigt, en ökning som sätter större press på alla arbetstagare. Press som skapar stress. Stress räknas idag som den vanligaste anledningen till sjukskrivning (Försäkringskassan, 2015). Mellan 2012 och 2014 ökade stressrelaterade sjukskrivningar med 48 procent. Detta skapar funderingar om vad som orsakar all stress på arbetsplatsen.

Vårdguiden 1177 (2017) skriver: "Mest stressande är krävande situationer som du har liten kontroll över, och som du känner dig ensam om att hantera" vilket väcker tankar kring vad som egentligen påverkar den arbetsrelaterade stressen.

Att arbetsrelaterad stress blivit ett svårhanterligt problem är det ingen som längre tvekar till. Med de siffror som Försäkringskassan (2015) lagt fram finns det skäl till att anse att något måste göras åt detta snarast för att det inte ska eskalera ytterligare under nästkommande år. Utifrån vårdguiden går det att urskilja krav, kontroll och socialt stöd som påverkar den arbetsrelaterade stressen. Frågan som då väcks är hur mycket krav, kontroll och socialt stöd påverkar den arbetsrelaterade stressen? En förklaring är att dessa tre faktorer alltid påverkat den arbetsrelaterade stressen men att det är först på senare år som forskningen insett detta. Mycket forskning kring arbetsrelaterad stress har genomförts men har delvis visat på tvetydiga resultat.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats ämnar att öka kunskapen om hur krav, kontroll och socialt stöd påverkar stress på arbetsplatsen. För att bidra till syftet undersöktes arbetsrelaterad stress utifrån två frågeställningar:

- Påverkar krav, kontroll och socialt stöd arbetsrelaterad stress och i vilken utsträckning?
- Har krav, kontroll och socialt stöd påverkan på arbetsrelaterad stress förändrats mellan 2005 och 2016?

## 1.2 Uppsatsens disposition

Uppsatsen består av fem delar. Först har inledning och syfte presenteras för att visa varför arbetsrelaterad stress är ett viktigt ämne att studera. Nedan kommer en presentation av det teoretiska ramverk som uppsatsen utgår ifrån. Efter det kommer tidigare forskning kring arbetsrelaterad stress att presenteras för att belysa hur stress studerats sedan tidigare. Avsnittet efter detta är metod där uppsatsens metodologiska val presenteras och motiveras för att ge en förståelse för hur arbetet kring uppsatsen har gått till. Efter det kommer resultatdelen där de resultat studien kommit fram till presenteras och analyseras utifrån den tidigare forskningen och teoretiska ramverket. Resultatet bygger på två regressionsanalyser och ett t-test.

Regressionsanalysen förklarar hur den beroende variabeln kan förklaras av de oberoende variablerna och t-testet förklarar om det finns en signifikant skillnad i medelvärdet mellan de två olika dataseten som analyserats. Avslutande kommer en diskussion där resultatet diskuteras och där en diskussion kring slutsatser att föras.

## 2. Krav-kontroll-socialt stödmodellen

Nedan presenteras det teoretiska ramverk som arbetet har utgått ifrån. Teorin som använts är Robert Karaseks krav-kontrollmodell som förklarar arbetsrelaterad stress och hur krav och kontroll i arbetet påverkar hur stressfull en arbetssituation är. Teorin har sedan utvecklats och fått socialt stöd som ännu en dimension. Modellen har använts flitigt under de år den funnits och vunnit erkännande som förklarande modell vilket till exempel går att se på sjukvårdsrådgivningens definition av vad som orsakar stress. Ett urval av den tidigare forskningen kommer att presenteras i nästa avsnitt. Först kommer ursprungsmodellen att presenteras utifrån krav och kontroll och vilka kategorier av arbeten dessa skapar. Sist kommer socialt stöd att presenteras och hur den bidrar till ursprungsmodellen.

### 2.1 Krav-kontrollmodellen

Robert Karasek lade först fram krav-kontrollmodellen 1979. Modellen förklarar hur olika nivåer av krav och kontroll bidrar till att skapa arbetsrelaterad stress. Krav går att definiera på ett flertal sätt och kan exempelvis handla om hur mycket arbete som måste genomföras, om det krävs hårt och snabbt arbete eller om det finns dåligt med tid att genomföra sina arbetsuppgifter. Karasek hävdar också att krav definieras utifrån brist på raster och förväntan av förlorat arbete. Alltså är krav med andra ord vilka krav en individ upplever på arbetsplatsen (Karasek, 1979).

Kontroll innebär vilken kontroll en individ har över sin arbetssituation och kan handla om vilken grad av skicklighet som behövs för att utföra de arbetsuppgifter som arbetet kräver, hur stor möjlighet en individ har att fatta beslut över sin arbetssituation och om det finns möjlighet att ta ledigt under dagen. Det kan även handla om möjlighet att påverka arbetsplatsen, bestämma över vilka uppgifter som ska genomföras och ha en klar arbetsbeskrivning. Karasek menar att bristande kontroll är den största anledningen till arbetsrelaterad stress.

Modellen genererar enligt Karasek (1979) fyra olika kategorier av arbeten. Den Första är den kategori av arbete som skapar flest nivåer av stress är "påfrestande arbeten", vilka karaktäriseras av höga krav vid arbetsplatsen samtidigt som kontrollen över sin arbetssituation är låg. Han menar att anledningen till de höga stressnivåerna i denna kategori beror på att när individer har höga krav på sig och låg kontroll över sin arbetssituation skapar det konflikter

mellan ens vilja och förmåga att prestera. När kraven blir för höga och kontrollen för låg används mycket av hjärnans kognitiva förmåga till att lösa problemen vilket leder till utmattning som resulterar i stress.

Andra kategori av arbeten som finns med i Karaseks (1979) modell är "aktiva arbeten", vilka karaktäriseras av höga krav och hög kontroll. Individer med den här typen av arbete är oftare tillfredsställda med sin arbetssituation då de har höga krav på sig men hög kontroll att leva upp till kraven och lösa de problem som kraven ställer. Ett aktivt arbete leder till att individer kan utvecklas och öka sin kompetens.

Tredje kategorin av arbeten är "passiva arbeten", vilka karaktäriseras av låga krav och låg kontroll. Individer med den här typen av arbete är oftare uttråkade, har en sämre förmåga att lösa generella problem och är missnöjda med att arbetet i många fall är monotomt. Individer med passiva arbeten är också en riskgrupp för stress (Karasek, 1979).

Fjärde och sista kategorin Karaseks (1979) modell har är "låga krav", "hög kontroll" vars typ av arbeten karaktäriseras av låga krav från arbetet och hög kontroll vid utförandet av arbetsuppgifter. Dessa arbeten är sällsynta och det är individer med den här typen av arbete som mår bäst och är minst stressade i sin arbetssituation.

## 2.2 Krav-kontroll-socialt stödmodellen

Trots att krav-kontrollmodellen är en populär teori inom arbetsrelaterad stressforskning anser en del forskare att det finns brister i modellen. Johnson och Hall (1988) och Johnson, Hall och Theorell (1989) har därför utvecklat Karaseks ursprungliga modell och lagt till socialt stöd som en tredje dimension på modellen.

Socialt stöd innebär att en individ inte är socialt isolerad på sitt arbete utan har arbetskolligor runt omkring sig att interagera med. Det innefattar även möjligheten att interagera med sina arbetskolligor utanför arbetsplatsen (Johnson et al., 1989). Även möjligheten att interagera med sina arbetskolligor under lunch och raster och om det finns möjligheter att lämna sitt pågående arbete för att interagera med arbetskolligor är relevant för socialt stöd (Johnson & Hall, 1988).



Johnson et al. (1989) menar att kategorin “påfrestande arbeten” i samband med lågt socialt stöd bidrar till mest stress i arbetslivet. Vad Johnson och Hall (1988) även lyfter fram i sin utveckling av ursprungsmodellen är könspektivet och menar att bristen på socialt stöd påverkar kvinnor i högre grad än män när det kommer till arbetsrelaterad stress. Män däremot påverkas i högre grad av bristen på kontroll.

Sammanfattningsvis passar modellen bra in på studiens syfte då den innefattar krav, kontroll och socialt stöd och ger ett bra ramverk för att förklara arbetsrelaterad stress.

### 3. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer tidigare forskning kring uppsatsens ämne att presenteras. Sökord som har använts är Karasek, work, stress, demand, control, social support, education, gender, age och workplace. Databaserna som användes för studien var sociological abstracts, psychinfo och social science premium collection. Olika böjningar av dessa ord har använts för att få ett bredare spektra i sökningen. Studierna som ansågs vara av relevans var artiklar som berörde stress, den teori som uppsatsen utgår ifrån eller att de baseras på samma dataset som uppsatsens resultat har använt sig utav. Det kommer presenteras studier som bekräftar och kritiserar modellen för att få ett bredare perspektiv på stress.

#### 3.1 Tidigare forskning utifrån krav-kontroll-socialt stödmodellen

Krav-kontroll-socialt stödmodellen har genom åren varit föremål för ett större antal studier med tvetydiga resultat. Studierna har bland annat behandlat relevansen av krav, kontroll och socialt stöd. Lopes et al. (2009) har undersökt i vilken utsträckning krav, kontroll och socialt stöd förklarar stress bland anställda vid den brasilianska staten och de kom fram till att oavsett vilken avdelning respondenten tillhörde verkade påfrestande arbeten och lågt socialt stöd påverka stressnivåerna mest. Nivåerna var enligt författarna på liknande nivåer som i utvecklade länder vilket ger stöd till att modellen ger förklaringar som täcker fler sorters länder. Dock finns det vissa som menar att krav-kontrollmodellen aldrig blivit bevisad. Hutton (2012) skrev i en artikel om sambandet mellan just krav, kontroll och stress och kom fram till att hans studie bevisade modellen. Han hävdar att trots modellen funnits under en längre tid och använts flitigt under denna tid har den egentligen aldrig bevisats empiriskt i tidigare studier. Han kommer i studien fram till att kontrollen är den viktigaste orsaken till stress utifrån modellen och att kraven inte spelar någon större roll. När kontrollen ökar, minskar stressen oberoende av kraven. Studien visar även att individer med ett högre BMI riskerar att bli stressade i en högre grad. Detta måste enligt honom tas i åtanke vid framtida forskning då det är en viktig faktor att studera. Trousselard et al. (2016) bekräftar även att kontroll är viktigt. De undersökte stressnivåerna hos sjuksköterskor på akutavdelningen för att se vilka faktorer som spelar störst roll i den upplevda stressnivån. Författarna kom fram till att kontroll var den viktigaste faktorn för stressnivåerna tillsammans med utbildningsnivån där högre utbildning gav större risk för att ha högre stressnivåer.

Krav-kontroll-socialt stödmodellen är dock inte den enda modellen som används för att förklara arbetsrelaterad stress. I en studie genomförd av Kitronza och Mairiaux (2015) har de studerat fabriksarbetare i Kongos stressnivåer utifrån Karaseks och Siegrits modeller. Siegrits modell anser att stress beror på en obalans mellan ansträngning och belöning. Beroende på vilken modell som användes kunde olika bakomliggande förklaringar till påfrestning finnas. Utifrån Karaseks modell kunde stress kopplas till alkoholkonsumtion och en svag förståelse för organisationsstrukturen. Utifrån Siegrits modell fanns samband med utbildningsnivå och hjärtproblem. Utifrån de två definitionerna fanns det även en skillnad mellan hur många som ansågs vara stressade. Enligt Karaseks definition var 28 procent stressade och utifrån Siegrits modell var 22 procent stressade. Vidare fanns signifikanta samband mellan ålder, senioritet, anpassningsproblem och stress. Författarna drog slutsatsen att de två modellerna kompletterar varandra och tillsammans skapar en större träffsäkerhet när arbetares hälsa ska studeras.

Att krav, kontroll och socialt stöd är viktiga beståndsdelar för modellen är det ingen tvekan om men Shultz et al. (2010) hävdar även att det delvis finns skillnader mellan ålder och krav-kontrollmodellen. Resultaten av undersökningen visade på att det var liknande effekter av krav och kontroll oberoende av ålder men att kontroll som kompenserande faktor för stress ser olika ut beroende på ålder. De kom fram till att för yngre medarbetare spelade endast tidskontroll över arbetet roll för att kompensera för höga krav medan för äldre medarbetare kompenserade både flexibilitet, tidskontroll och autonomi.

De olika kategorier som Karasek argumenterar för utifrån modellen har även varit i fokus i ett antal studier. Van Der Doef & Maes (1999) har i en litteraturstudie delat upp krav-kontroll-socialt stödmodellen i två delar. Dels studerade de ifall påfrestande arbeten leder till psykisk ohälsa och ifall hög kontroll kan kompensera för höga krav. De kom fram till att i longitudinella studier finns det inte stöd för första hypotesen men i tvärsnittsstudier finns det ett större stöd för samma hypotes. Generellt fanns ett större stöd för den första hypotesen än den andra. Att påfrestande arbeten kan kopplas till stress hade enligt översikten även större stöd hos den manliga populationen än hos den kvinnliga vilket ger en intressant synvinkel att modellen fungerar olika på kön och att män är i större riskzon än kvinnor.

Det finns även forskning som testat modellens träffsäkerhet. Pelfrene et al. (2001) har studerat validiteten och reliabiliteten i krav-kontroll-socialt stödmodellen. Efter att ha genomfört ett Cronbach alfa-test och en faktoranalys visade resultatet att det fanns stöd för modellen.

### 3.2 Krav-kontroll-socialt stödmodellen och psykisk ohälsa

Att stress är en stor förklaring till psykisk ohälsa är känt sedan tidigare. Att därför se om krav-kontroll-socialt stödmodellen kan precisera mer djupgående hur stress och psykisk ohälsa hänger ihop är av intresse. I en studie genomförd av Baka (2015) testas krav-kontroll-socialt stödmodellen utifrån psykisk ohälsa. Författaren var intresserad av hur krav påverkar deltagarnas fysiska tillstånd och depressionsnivåer. Efter genomförda tester kom författaren fram till att det finns ett signifikant samband mellan arbetsrelaterade krav och depression och fysiskt tillstånd. Författaren drar slutsatsen att det finns stöd för krav-kontroll-socialt stödmodellen. Att höga krav och låg kontroll kan leda till högre risk för depression bekräftas även i en studie genomförd av Stansfeld et al. (2012) där de har studerat hur påfrestande arbeten påverkar förekomsten av allvarliga depressionssjukdomar. Författarna kom fram till att högt påfrestande arbeten ökar risken att drabbas av depression.

Dock finns det även forskning som inte styrker sambandet som Baka (2015) och Stansfeld et al. (2012) funnit. De Croon et al. (2000) har studerat krav-kontrollmodellen genom att se ifall modellen fungerar för att förklara psykosomatisk ohälsa. De kom fram till att krav och kontroll påverkade psykosomatiska ohälsan och att krav och kontroll interagerade med varandra. Sambandet var enligt författarna dock så pass lågt vilket gör att det inte går att styrka hypotesen att krav och kontroll tillsammans skapar ohälsa som Karasek beskriver. McClenahan har däremot (2007) i en artikel undersökt psykisk ohälsa och utbrändhet utifrån krav-kontroll-socialt stödmodellen och kommit fram till att det fanns signifikanta samband när krav, kontroll och socialt stöd undersöktes var för sig men hopslagna fanns det endast signifikant samband på krav och socialt stöd tillsammans för psykisk ohälsa. Krav och kontroll hade signifikant samband när de studeras åtskilt. För utbrändhet fanns ett signifikant samband för krav och socialt stöd men inte när de slogs ihop. Till skillnad från De Croon et al. (2000) går det här att stödja att krav-kontroll-socialt stödmodellen kan förklara psykisk ohälsa.

Även Schmidt och Diestel (2010) har funnit att interaktionen mellan krav och kontroll har ett signifikant samband och tillsammans förklarade variansen i psykosomatisk ohälsa. De Jonge et al. (2010) studerade även de interaktionen mellan krav, kontroll och psykosomatisk hälsa. Deras studie studerade de tre aspekterna mental hälsa, emotionell hälsa och fysisk hälsa och genomförde en regressionsanalys för alla tre teoretiska delar för att se ifall det fanns något samband med krav och kontroll. Resultatet visade på att det fanns signifikanta samband för krav och kontroll för mental hälsa och emotionell hälsa men inte för fysisk hälsa. Sundin et al. (2007) undersökte liknande emotionell utmattning och utbrändhet med hjälp av krav-kontroll-socialt stödmodellen. Författarna fann signifikanta samband på alla undersökta oberoende variabler. För socialt stöd fanns det tre stycken variabler som var stöd från chefer, stöd från kollegor och patienter och stödjande arbetsmiljö. För krav var det emotionella och psykologiska krav de oberoende variablerna och för kontroll var det, möjlighet att bestämma över sin arbetssituation och färdighetskontroll. De tidigare nämnda studierna ger då stöd för att krav-kontroll-socialt stödmodellen kan förklara psykisk ohälsa.

### 3.3 Utveckling av krav-kontrollmodellen

Dock har modellen även fått en del kritik under åren. Eftersom socialt stöd inte alltid räknats med till modellen är ett flertal studier kritiska till ursprungsmodellen och menar att varken krav eller kontroll är det som påverkar upplevd stress på arbetet mest. Andre-Petersson et.al. (2007) är en sådan studie där de är kritiska mot Karaseks krav och kontrollmodell. De menar att det varken är krav eller kontroll som är den viktigaste orsaken vid stress i arbetslivet utan det sociala stödet i samband med stress och dess konsekvenser. Den farligaste arbetssituationen en individ kan befinna sig i är om den har dåligt socialt stöd i samband med en passiv arbetssituation. En passiv arbetssituation karaktäriseras av låga psykiska krav och låg kontroll över sin arbetssituation. Anledningen till det förklaras med att människor är mer sårbara för mänskliga relationer och drabbas hårdare om dessa inte fungerar. Kvinnor är även mer drabbade än män då de har andra förväntningar på sig i samhället och förväntas reagera på andra sätt än män i sårbara situationer. En effekt av detta blir att kvinnor ofta söker stöd på arbetet än andra platser och om detta stöd inte finns ökar riskerna för stress. Att krav och kontroll inte är den viktigaste orsaken bekräftas också av en studie genomförd av Fletcher och Jones (1993) där de kom fram till att även fast krav och kontroll förklarar en liten del av variansen är det så pass lite och författarna drar slutsatsen att socialt stöd är vad fokus bör ligga på i forskningen.

Sargent och Terry (2000) kommer också till slutsatsen att socialt stöd bör inkluderas i krav-kontroll modellen. Deras forskning visar på att socialt stöd kan fungera som en kompensande faktor för ett arbete som har höga krav och låg kontroll. Genom att inkludera socialt stöd anser författarna att modellens validitet ökar då modellen blir mer heltäckande. De kom också fram till att stöd från både arbetskamrater och människor utanför arbetsplatsen kan kompensera för höga krav och låg kontroll. Guillet et al. (2010) har även de utgått från att socialt stöd ska inkluderas i modellen och har undersökt vilken del som väger tyngst av krav-kontroll-socialt stöd. Författarna kom också fram till att socialt stöd är det som väger tyngst när det gäller människors stressnivåer på arbetsplatsen.

### 3.4 Allmän forskning kring stress

Att arbetsrelaterad stress och stress överlag är ett aktuellt forskningsämne är sen tidigare fastställt. Dock utgår inte alla studier från krav-kontroll-socialt stödmodellen och det är viktigt att få med en mer heltäckande syn av stressforskning då modellens empiriska stöd visat sig vara bristfällig i en del fall. Gmelch och Burns (1993) har studerat vad chefer inom akademien upplever som mest stressande i sitt arbete. Studien hittade ett antal orsaker som påverkade stressnivåerna. De redovisade i sitt resultat de anledningar som upplevdes av över 40 procent av respondenterna och den vanligaste anledningen till att chefer hade höga stressnivåer var hög arbetsbelastning följt av att få finansiering till forskning. I fallande ordning kom sedan att följa institutionens regler, att arbetet inkräktar på familjelivet, fatta beslut som påverkar andra individer, höga förväntningar på en själv, konfliktlösning, utvärderingsarbete, brist på tid att genomföra sitt arbete, förberedelse av presentationer, avbrott orsakade av besökare och telefonen och att möten tar för mycket tid.

Det finns även forskning som kommit fram till det krav-kontroll socialt stödmodellen förespråkar men inte utgått ifrån modellen i sig. I en studie av Goh, Pfeffer och Zenios (2015) har de undersökt hur olika stressorer påverkar hälsan och undersökt hur detta förändrar oddsen att ha dålig hälsa. De kom fram till den orsak som påverkar mest när det gäller dålig psykisk hälsa är att det finns en konflikt mellan arbetet och familjen och detta ökar oddsen med ungefär 2.6 jämfört med en individ som inte har denna konflikt. Studien kom även fram till att det fanns en förhöjd risk för psykisk ohälsa för människor som har höga krav, lågt stöd på arbetsplatsen och har låg kontroll och genom att applicera resultatet på krav-kontroll-

socialt stödmodellen går det att se att det ligger i linje med påfrestande arbeten som beskrivs som den mest stressfyllda typen av arbete.

Andra orsaker än krav, kontroll och socialt stöd som påverkar den upplevda stressen är generationstillhörighet och hur tillfredsställande arbetet är. I en studie av Cheeseman och Downey (2012) har de studerat kriminalvårdare vid sydamerikanska fängelser. Studien visade att det inte bara är skillnader bland generationer utan även är skillnad i hur män och kvinnor uppfattar upplever stress på arbetsplatsen. Kvinnors stressnivåer hade ett större samband med hur tillfredsställande de tycker sitt arbete är än mäns. Studien visar även att personer födda i en yngre generation blir mindre stressade av en tillfredsställande arbetssituation än vad personer födda i äldre generationer blir. Individer upplever stress olika och en debatt som ständigt återkommer är skillnaden mellan kvinnor och män i denna debatt. I en studie av Hill et al. (2008) visar de på hur kön påverkar stress och utbrändhet och kom där fram till att det finns ett samband mellan könstillhörighet och de upplevda stressnivåerna där kvinnor upplever stress i större utsträckning. Kvinnors arbetsrelaterade problem orsakade av stress har sedan 1998 nästan fördubblats från ungefär åtta procent till runt 15 procent. Även för män har det ökat från fem till ungefär åtta procent (Arbetsmiljöverket, 2016). Dock finns det annan forskning som visar på hur dessa skillnader inte existerar. I en studie av Bedu-Addo och Kobina (2013) har de studerat ifall kön påverkar stressnivåerna hos banktjänstemän och studien hittade inget signifikant samband mellan kön och stress vilket skapar funderingar om kön är relevant vid forskning kring arbetsrelaterad stress.

En annan diskussion som förs är om skillnaderna mellan stressen på arbetet och i hemmet. En del forskning visar på att stressen är som värst på arbetet men beroende på yrke och kön skiljer det sig i hur mycket stress försvinner när individerna kommer hem från arbetet. Frankenhaeuser et al. (1989) skriver om detta fenomen. Av de fyra kategorierna kvinnliga chefer, manliga chefer, kvinnliga underordnade och manliga underordnade är det de kvinnliga cheferna som har svårast att koppla av när de kommer hem från arbetet. En del kvinnor upplevde mer stress efter arbetstid än under arbetstid. Detta beror enligt författarna på det arbete som kvinnor förväntas göra hemma utöver sitt arbete och den konflikt som då uppstår mellan det betalda arbetet och det obetalda arbetet i hemmet. En annan slutsats som författarna drog är att trots den arbetsbörda som alla fyra grupper är under hade de positiva inställningar till sitt arbete vilken bidrog till att stressen som de utsattes för inte alltid upplevdes som negativ.

### 3.5 Studier som använt sig av ISSP

I och med att den här studien utgår från data som blivit insamlat av ISSP finns det fler studier som använt sig av samma dataset och genomfört studier kring arbetsrelaterad stress. ISSP tillhandahåller en lista med studier som utgått från deras data vid forskning kring stress. Ett urval av de studierna kommer att presenteras för att ge en bredare bild på vad dataseten som använts visar. Vad som däremot är sparsamt genomfört är studier gjorda endast på material insamlat i Sverige och med det material som samlades in under 2016.

En av de studier som använt ISSP vid forskning kring stress är Steiber & Pichler (2015) som jämfört data från 1997 och 2005 i tretton olika länder visar att arbetsrelaterad stress endast ökat i endast två av dessa länder. Även utmattning utifrån arbetet har bara ökat i två länder under denna tid. Leontaridi och Ward (2002) fastställer i sin studie från 1997 att arbetsrelaterad stress påverkas i stor grad av faktorer såsom antal arbetstimmar, psykiska krav från arbetet och relationer på arbetet. Redan här finns det spår av komponenter som krav och socialt stöd vilket gör det viktigare att forska kring krav-kontroll-socialt stödmodellen på nyare data med ursprung i Sverige.

Ännu en studie som styrker det påståendet är Lu et al. (2008), som utgått från data insamlad av ISSP men specifikt i Taiwan, som visar att höga arbetskrav påverkar en individs tillfredsställelse på arbetsplatsen. Dock skapar det konflikter med familjen men detta påverkar inte upplevelsen på arbetet. Författarna menar att de kulturella skillnaderna i attityder till arbete påverkar ens förmåga att kunna hantera kraven.

Vad den tidigare forskningen visar är att arbetsrelaterad stress är ett ämne som det forskats mycket kring och Karaseks modell har blivit använd i många studier men visat på tvetydiga resultat. Det som dock inte har gjorts är jämförelser mellan de två dataset som denna studie utgår ifrån vilket gör denna studie relevant.



## 4. Metod

Det här kapitlet kommer att presentera hur uppsatsens syfte kommer att uppnås. Först kommer metodologiska övervägningar där den vetenskapliga metoden och analysverktygen presenteras. Efter det kommer dataseten att presenteras följt av beskrivningar av de variabler som använts. Det fortsätter med en översikt över hur analysförfarandet gått till. Till sist presenteras etiska överväganden.

Den data som denna studie har behandlat kommer från en kvantitativ databas som har tagit ett snitt ur populationen med mål att skapa ett representativt avspeglings av befolkningen. Genom att använda sig utav två stycken kvantitativa dataset går det att dra slutsatser som går att generalisera. Studien har genomfört två regressionsanalyser för att se hur mycket de oberoende variablerna förklarar arbetsrelaterad stress och ifall resultatet är signifikant samtidigt som två dataset från olika årtal kan jämföras. Ett T-test har också genomförts för att se ifall variablerna har en signifikant skillnad mellan dataseten.

### 4.1 Data

De dataset som använts för denna studie har båda hämtats från International Social Survey Programme (ISSP) via Svensk nationell datatjänst (SND). ISSP startades som en samarbetsorganisation mellan organisationer från Tyskland, USA, Storbritannien och Australien och har sedan 1984 gjort ett flertal insamlingar rörande viktiga sociala frågor i 53 länder. De ämnen som ISSP undersöker har utvecklats under ett flertal år och tas fram en kommitté som testar ämnena i ett flertal länder innan själva datainsamlingen genomförs. I och med denna process har ISSP arbetat med att öka undersökningarnas reliabilitet. Det ena datasetet som användes i studien var "ISSP 2005 - Åsikter om jobben och arbetslivet (2009)" och materialet samlades in mellan 2005-02 och 2005-04. Materialet från 2005 hade en svarsfrekvens på 70.9 procent av de som enkäten skickades ut till.

Andra datasetet som användes i studien var "ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet"(2017). Materialet samlades in mellan 2016-04 och 2016-05 och hade en svarsfrekvens på 39.5 procent. Respondenterna för båda dataseten var människor bosatta i Sverige som var 18 år eller äldre. Urvalet var enkelt slumpmässigt vilket innebär att varje individ i en population har samma möjlighet att delta i en undersökning. Det externa

bortfallet var större 2016 än 2005. Anledningen till detta verkar vara att dessa dataset följer en större trend att svenskar är mindre benägna att svara på enkäter idag än tidigare (Quistgaard, 2015). Vad gäller reliabilitet har alla respondenter fyllt i samma enkät och eftersom alla respondenter får samma frågor ökar det sannolikheten att reliabiliteten är hög.

De två dataset som studien utgått ifrån valdes av ett flertal anledningar. Två dataset ger en möjlighet att studera förändringar över tid och eftersom den data från 2016 knappt blivit studerad ger det också argument till varför två dataset använts. Utifrån den tidigare forskningen går det även att förutspå att det skett förändringar mellan 2005 och 2016 som i sådana fall måste studeras vilket endast går att göra vid en jämförelse mellan data insamlad från olika årtal.

En annan anledning till att välja de två dataset som användes var att det fanns en fråga kring arbetsrelaterad stress i båda enkäterna vilket passade bra in på studiens syfte. Frågan uppmanade respondenterna uppskatta hur stressade de var och valdes även till den beroende variabeln, den som ska studeras. Det fanns även ett flertal frågor i båda enkäterna som passade in utifrån den modell som studien hade valt. Utifrån dessa frågor gick det att operationalisera datasetens variabler till krav, kontroll och socialt stöd. Båda enkäterna ställde i stort samma frågor med samma svarsalternativ vilket gjorde det lätt gick att ställa dessa mot varandra. De variabler som inte hade likadana svarsalternativ kodades om vilket gjorde det möjligt att använda dessa i de statistiska analyserna.

Studiens urval har avgränsats till att endast studera Sverige på grund av att dataseten gav bäst möjligheter att studera stress utifrån krav-kontroll-socialt stödmodellen. Det fanns en internationell sammanställning av undersökningen som innefattade fler länder men där fanns en problematik med att de sammanställda dataseten hade färre relevanta variabler som kunde användas i krav-kontroll-socialt stödmodellen. De svenska dataseten var därmed mer relevanta för denna studie.

När det kommer till validitet finns det framförallt två saker som kan påverka i undersökningen. Det första är dataseten som har använts, genom att studien använder sig utav självuppskattningsskalor finns det risk att respondenterna ger svar som inte stämmer överens med verkligheten. Det kan till exempel vara svårt att uppskatta hur bra relation en person har med sina arbetskamrater. Den andra risken med denna undersökning är operationaliseringen.

Det finns en risk i att operationaliseringen som denna undersökning har gjort inte stämmer överens med krav-kontroll-socialt stödmodellen och om operationaliseringen är felaktig eller bristfällig minskar det undersökningens validitet. Själva dataseten bör dock vara bra då undersökningen har gjorts genom ett samband mellan ISSP och Umeå universitet som är huvudman för den svenska avdelningen av ISSP. De som har genomfört studien är därmed professionella forskare vilket ökar chansen att studien är genomförd på ett professionellt sätt vilket ökar studiens validitet.

Fram till detta stycke har den data som studien utgår från presenterats generellt. I nästkommande avsnitt kommer de enskilda enkätfrågorna som studien använt sig av att presenteras mer djupgående.

## 4.2 Mått på stress

Med fokus på syftet valdes en beroende variabel som beskriver hur ofta man upplever sitt arbete som stressande. Den operationaliserades i enkäterna med frågan: Hur ofta upplever du ditt arbete som stressigt? Variabeln är kodad i en skala med sex olika alternativ; ”Alltid”, ”Ofta”, ”Ibland”, ”Nästan aldrig”, ”Aldrig” och ”Vet ej”. Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten uppfattar sitt arbete som mer stressigt och ett svar med högt värde att respondenten uppfattar sitt arbete som mindre stressigt. ”Vet ej” räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 461 svar vilket motsvarar ett bortfall 33,6 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 414 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,6 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

## 4.3 Oberoende variabler

Som den tidigare forskningen visat går det att mäta krav, kontroll och socialt stöd på olika sätt. Den här studien har utgått från enkäter med färdiga frågor där de som upplevdes mest relevanta för syftet valdes att operationaliseras till krav, kontroll och socialt stöd. Studien utgår från nio oberoende variabler. De oberoende variablerna blev kategoriserade in i tre olika kategorier utifrån Karaseks teori om arbetsrelaterad stress. De tre kategorierna var krav, kontroll och socialt stöd. Kategorierna innehar olika antal variabler och då vissa av dessa variabler hade olika svarsalternativ beskrivs de även olika. Det interna bortfallet kan förklaras med att endast yrkesarbetande svarade på de arbetsrelaterade frågorna. Respondenter som inte arbetade för lön när enkäten genomfördes svarade inte på frågan vilket förklarar bortfallet.

Bortfallet för socialt stöd kan även förklaras av att respondenter inte har arbetskamrater eller ledning.

#### 4.3.1 Krav

Endast en fråga användes för att operationalisera krav då det var den enda enkätfråga som gick att tolka utifrån teorin. Den variabel som operationaliserades till kategorin krav var om respondenten känner att arbete inkräktar på ens familjeliv och frågan som ställdes löd: Hur ofta känner du att kraven från ditt arbete inkräktar på ditt familjeliv? Frågan är kodad i en skala med sex olika svarsalternativ; "Alltid", "Ofta", "Ibland", "Nästan aldrig", "Aldrig" och "Vet ej". Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten uppfattar att arbetet inkräktar på familjelivet i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten uppfattar att arbetet inkräktar på familjelivet i lägre grad. "Vet ej" räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 461 svar vilket motsvarar ett bortfall på 33,6 procent bland respondenterna i enkäten 2005 och 417 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,9 procent bland respondenterna i enkäten 2016.

#### 4.3.2 Kontroll

Kontroll gick att tolka utifrån fler frågor än vad krav gjorde då fler enkätfrågor föll in under det teoretiska ramverket. De sex frågorna som operationaliserades till kategorin kontroll var om respondenten tycker att den kan ta ledigt någon timme under arbetstid, möjligheten att bestämma hur det dagliga arbetet organiseras, om den kan utföra sina arbetsuppgifter självständigt, hur mycket den tycker att den har möjlighet att arbeta självständigt, om andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras och om respondenten har en arbetsledande funktion vilka besvarades utifrån olika skalor.

Frågan som undersöker i vilken grad respondenten tycker bäst beskriver hur lätt den har att ta ledigt under arbetstid kodades utifrån en skala och uppskattades utifrån påståendet: Hur svårt skulle det vara för dig att ta ledigt en under arbetstid, för att ta hand om personliga angelägenheter eller familjeangelägenheter? Påståendet hade fem svarsalternativ: "Inte alls svårt", "Inte alltför svårt", "Ganska svårt", "Mycket svårt" och "Vet ej". Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten anser att den har möjlighet att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten anser att den har möjlighet att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid i lägre grad. "Vet ej" räknas som

bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 469 svar vilket motsvarar ett bortfall på 43,2 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 410 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,3 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

Frågan som undersöker i vilken grad respondenten tycker bäst beskriver hur sitt dagliga arbete är organiserat kodades utifrån en skala och uppskattades utifrån påståendet: Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur ditt dagliga arbete är organiserat?. Påståendet hade sedan fyra svarsalternativ: "Jag kan själv bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat", "Jag kan inom vissa gränser bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat", "Jag kan inte bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat" och "Vet ej". Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten anser att den själv kan bestämma över hur sitt dagliga arbete är organiserat i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten anser att den själv kan bestämma över hur sitt dagliga arbete är organiserat i lägre grad. "Vet ej" räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 467 svar vilket motsvarar ett bortfall på 34,1 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 408 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,1 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

Frågan som undersöker i vilken grad respondenten håller med om att den kan utföra sina arbetsuppgifter självständigt kodades utifrån en skala och uppskattades utifrån påståendet: I vilken utsträckning instämmer du eller tar avstånd från följande påståenden?

b) Jag kan självständigt utföra mina arbetsuppgifter. Påståendet hade sedan sex svarsalternativ: "Instämmer starkt", "Instämmer", "Varken instämmer eller tar avstånd", "Tar avstånd", "Tar starkt avstånd" och "Vet ej". Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten håller med om att den självständigt kan utföra sina arbetsuppgifter i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten håller med om att den självständigt kan utföra sina arbetsuppgifter i lägre grad. "Vet ej" räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 472 svar vilket motsvarar ett bortfall på 34,4 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 411 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,4 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

Frågan som undersöker hur mycket respondenter anser att den kan arbeta självständigt kodades utifrån en skala och uppskattades utifrån påståendet: Ange för vart och ett av påståendena nedan hur väl du anser att de stämmer överens med ditt arbete. e) Jag har möjlighet att arbeta självständigt. Påståendet hade sedan sex svarsalternativ; "Instämmer

starkt”, “Instämmer”, “Varken instämmer eller tar avstånd”, “Tar avstånd”, “Tar starkt avstånd” och “Vet ej”. Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten uppskattar att den har möjlighet att arbeta självständigt i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten uppskattar att den har möjlighet att arbeta självständigt i lägre grad. ”Vet ej” räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 460 svar vilket motsvarar ett bortfall på 33,6 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 406 svar vilket motsvarar ett bortfall på 34,9 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

Frågan som undersöker om respondenten känner att andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska genomföras kodades utifrån en skala och uppskattades utifrån påståendet: Jag känner ofta att andra lägger sig i hur mina arbetsuppgifter ska genomföras. Påståendet hade sedan sex svarsalternativ; “Instämmer starkt”, “Instämmer”, “Varken instämmer eller tar avstånd”, “Tar avstånd”, “Tar starkt avstånd” och “Vet ej”. Ett svar med lågt värde innebär således att respondenten uppskattar att andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska genomföras i högre grad och ett svar med högt värde att respondenten uppskattar att andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska genomföras i lägre grad. ”Vet ej” räknas som bortfall. Totalt med internt bortfall blev det ett bortfall på 485 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,4 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 422 svar vilket motsvarar ett bortfall på 36,3 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

Frågan som undersöker om respondenten har en arbetsledande funktion hade olika svarsalternativ utifrån vilken enkät respondenten svarade på. Båda kodades utifrån en nominalskala och besvarades utifrån frågan: Har du någon arbetsledande funktion? I enkäten från 2005 besvarades frågan med svarsalternativen “Ja”, “Nej” och “Har aldrig förvärvat arbetat”. “Aldrig förvärvat arbetat” räknas som bortfall. I enkäten från 2016 besvarades frågan med svarsalternativen ”Ja” och ”Nej”. Om respondenten svarade ja uppmanades den även att med siffror uppskattade för hur många anställda den hade en arbetsledande funktion. Dessa antal har inte beräknats med i studien då siffrorna inte var av relevans för de analyser som gjorts. Endast vetskapen om att respondenten har en arbetsledande funktion är av relevans. Även pensionärer och de som för tillfället inte hade något arbete uppmanades att svara på frågan i båda enkäterna och skulle då utgå ifrån sitt senaste arbete. Det interna bortfallet bestod av 68 svar vilket motsvarar ett bortfall på 5,0 procent bland respondenterna i enkäten från 2005 och 85 svar vilket motsvarar ett bortfall på 7,3 procent bland respondenterna i enkäten från 2016. Anledningen till att det interna bortfallet var mindre än

vid de tidigare variablerna kan förklaras med att även de som för tillfället inte hade något arbete kunde svara på denna fråga. Detta medförde en högre frekvens av svar.

#### 4.3.3 Socialt stöd

Under kategorin socialt stöd har två Frågor använts till operationalisering. Dessa handlade om vilken relation det var mellan ledning och anställda och vilken relation det var mellan arbetskamraterna/kollegorna. Dessa kodades utifrån skalor och uppskattades utifrån påståendena: Hur skulle du i allmänhet vilja beskriva relationerna på din arbetsplats...

... mellan ledning och anställda?

... mellan arbetskamraterna/kollegorna?

Dessa besvarades utifrån de sex svarsalternativen; "Mycket goda", "Ganska goda", "Varken goda eller dåliga", "Ganska dåliga", "Mycket dåliga" och "Vet ej". Ett svar med lågt värde innebar således att respondenten uppskattar att relationerna på sin arbetsplats är bättre och ett svar med högt värde att respondenten uppskattar att relationerna på sin arbetsplats är sämre. "Vet ej" räknas som bortfall. Frågan kring relationerna mellan ledning och anställda hade ett bortfall på 488 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,6 procent bland respondenterna i enkäten från 2005. I enkäten från 2016 var det ett bortfall på 428 svar vilket motsvarar ett bortfall 36,8 procent bland respondenterna. Frågan kring relationerna mellan arbetskamraterna/kollegorna hade ett bortfall på 485 svar vilket motsvarar ett bortfall på 35,4 procent bland respondenterna i enkäten från 2005. I enkäten från 2016 var det ett bortfall på 423 svar vilket motsvarar ett bortfall på 36,4 procent bland respondenterna i enkäten från 2016.

#### 4.4 Kön, ålder och utbildning

Andra variabler som använts är kön, ålder och högsta utbildning vilka togs med i regressionen för att kontrollera ifall det inte var dessa faktorer som påverkade arbetsrelaterad stress. Kön hade svarsalternativen "Man" och "Kvinna". Man kodades som ett och kvinna som två. Ålder besvarades genom att fylla i vilket år på 1900-talet man var född med de sista två siffrorna. Högsta utbildning besvarades med 11 svarsalternativ i 2005 datasetet och 13 i 2016 datasetet. Frågorna gällande utbildning kodades om till tre olika alternativ där ett stod för grundskola och realskola, två gymnasieskola, folkhögskola, fackskola och tre för universitetsutbildning vilket gjordes eftersom de två dataseten var olika och genom att koda om gick det att jämföra resultaten (för originalindelning se bilaga 1).

## 4.5 Analysförfarande

Dataseten som användes var sedan tidigare kodade av de som genomfört enkätinsamlingarna vilket medförde en färdig kodbok som utgåtts från vid de analyser som gjorts. Eftersom uppsatsens syfte var att se hur mycket krav, kontroll och socialt stöd påverkar den beroende variabeln stress genomfördes det en regressionsanalys för varje årtal som datan blev insamlad på för att få fram hur mycket de oberoende variablerna påverkar den beroende variabel. I och med att syftet var att jämföra två årtal var två regressioner nödvändiga då två resultat kunde jämföras och slutsatser dras. Regressionsanalysen genomfördes i statistikprogrammet SPSS där de två dataseten kunde importeras. Ett t-test genomfördes också för att se ifall det var några signifikanta skillnader mellan de två insamlingsårens medelvärden, även detta test genomfördes i SPSS.

## 4.6 Etiska överväganden

Under arbetets gång fördes det en diskussion om forskareetik som hade sin grund i vetenskapsrådets rapport "god forskningssed" av Gustafsson, Hermerén och Pettersson (2005). Enligt rapporten finns det en skillnad mellan lag och etik. Enligt Svensk lag måste forskningen gå igenom en etikprövning om studien innehåller känsliga personuppgifter, innebär ett fysiskt ingrepp, försök att påverka försökspersonen psykisk/fysisk och finns risk att försökspersonen blir skadad av forskningen, studier som använder sig utav biologisk material, fysisk ingrepp på avliden människa och fysisk material som tagits från avliden människa. För att ett forskningsprojekt ska bli godkänt av den etiska kommittén krävs det att forskningen har respekt för människovärdet, människors välfärd går före samhället och vetenskapens behov, det möjliga resultatet överväger riskerna, forskning får bara genomföras om det inte innebär stora risker för deltagarna i projektet och forskarna måste ha kompetens att kunna hantera projektet eller ha en handledare som kan bistå forskaren.

Vidare finns det även krav på att forskningspersonen samtycker utan att vara i en beroendeställning till att delta i studien där personen informeras om planen med forskningen, syftet, metoderna, följderna och riskerna, forskningsledaren, att delta är frivilligt och att det går att avbryta sitt deltagande när som helst. Om forskningspersonen är under 18 ska målsmans samtycke sökas och om personen är över 15 ska även denna informeras. Undantag finns om samtycke om forskningspersonen inte kan samtycka på grund av fysiska/psykiska begränsningar anledningar, om studien inte går att genomföra om forskningspersonerna informeras, om studien ger fördelar till forskningspersonen eller andra människor i samma



situation och om det knappt finns någon risk för forskningspersonerna (Lag om etikprövning av forskning som avser människor, 2003).

Utöver de krav som lagen ställer finns det etiska krav som inte är lagstadgade utan har sin grund i forskargemenskapen. Merton nämner fyra principer som varje forskare bör ha i åtanke och brukar förkortas CUDUS. De fyra principerna är att forskningsresultaten bör publiceras och inte hållas hemliga, bedömningen av forskningen ska endast ta hänsyn till innehållet och inte avsändaren, forskningen ska endast söka nya kunskaper, forskning måste ske med ett kritiskt öga och slutsatser ska inte dras för tidigt (Gustafsson, Hermerén och Pettersson 2003). Svenska statistikfrämjandet har på eget initiativ tagit fram en etisk handbok för människor som arbetar med statistik som talar om att det är viktigt att statistiker följer svensk lag och att det är statistikern egna ansvar att det som den gör är rätt och att det inte går att hänvisa till uppdragsgivaren. En som arbetar med statistik ska också verka för att den används på ett korrekt sätt och att utomstående får insyn i metoderna och hur den ska användas. En statistiker ska inte delta i ett projekt som är biased för ett visst resultat för att motverka att förtroendet för statistik urholkas hos allmänheten. Även viktigt är det att arbeta med dokumentation av studien för att utomstående ska kunna förstå hur processen har skett och därmed kunna granska studien. En som tar fram statistik ska också se till att uppdragsgivaren har insyn i processen och hur studien genomförts och ska tolkas. Resultaten ska vara riktiga och inte spegla en falsk bild skapas av resultatet.

Vidare är det viktigt att den som arbetar med statistik informerar uppdragsgivare om ett visst ämne inte lämpar sig för att undersöka med hjälp av statistik, behandlar dess företagshemligheter med konfidentialitet och är klar med studiens kvalitet. Även viktigt att forskaren behandlar respondenternas privatliv med konfidentialitet och ser till att det inte går att identifiera en specifik individ. Större urval än nödvändigt ska heller inte genomföras, undersökningarna ska inte ha irrelevanta frågor och respondenterna ska få relevant information om projektet. En person som arbetar med statistik ska arbeta för att utveckla sig själv, arbeta med statistik den förstår och stödja kollegor (Svenska statistikfrämjandet).

Den här studien behandlar inte något av de nämnda begränsningar som Svensk lag kräver för att söka tillstånd för forskningen då det inte funnits möjlighet att informera respondenterna om vad forskningsprojektet ska handla om på grund av att datan samlats in vid ett tidigare tillfälle av ISSP. Respondenterna kan dock förväntas ge samtycke vid insamlingstillfället och

datan kan inte härledas till en individ specifikt. Genom att forskningsprojektet arbetar med statistik finns det ingen större risk att detta skulle påverka någon deltagare i datainsamlingen. Ingen riskerar heller att fara illa eller påverkas av projektet då undersökningen inte arbetar fysiskt med forskningspersoner. Därmed fanns inga legala eller etisk problematiska hinder att genomföra denna studie. Studien har även arbetet med Svenska statistikfrämjandets riktlinjer i åtanke men det bör noteras att en studie på denna nivå inte behöver etikprövas men att lagar och riktlinjer ändå tas i beaktande.

## 5. Resultat och analys

I resultatdelen kommer det först att presenteras resultatet från t-testet. Analyserna för 2005 och 2016 kommer att presenteras bredvid varandra för att lätt kunna se skillnader och likheter mellan de olika insamlingsåren. Efter det kommer resultatet från regressionsanalysen att presenteras och till sist kommer även skillnader i kön och arbetsrelaterad stress visas.

Anledningen till att deskriptiv statistik för kön kommer att redovisas är på grund av att kön är en så pass viktig faktor som inte går att förbise. Nedanstående stycken kommer att presenteras i både tabell och textform. I texten kommer kön, utbildning och ålder kopplas till kravkontroll-socialt stödmodellen. I analysdelen kommer resultatet att jämföras med det teoretiska ramverket och den tidigare forskningen och vissa slutsatser kommer dras.

### 5.1 Resultat

För att se ifall det fanns några signifikanta skillnader i medelvärde mellan de två dataseten genomfördes ett T-test som visas i tabell 1.

**Tabell 1. T-test som visar medelvärdena för 2005 och 2016.**

	Medelvärde			
	2005	2016	Skillnad	Sig.
Upplevs stress på arbetsplatsen	2,52	2,64	0,122*	0,018
Arbetets krav inkräktar på familjelivet	3,38	3,23	-0,149*	0,017
Andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras	3,55	3,78	0,224***	0,000
Arbetsledande funktion	1,66	1,77	0,110***	0,000
Möjligt att ta ledigt någon timme under arbetstid	1,92	1,84	-0,088	0,142
Möjlighet att bestämma hur det dagliga arbetet organiseras	1,89	1,88	-0,017	0,659
Möjlighet att arbeta självständigt	1,89	2,03	0,139**	0,006
Kan utföra arbetsuppgifter självständigt	1,64	1,67	0,024	0,619
Relationerna mellan arbetskamraterna	1,67	1,73	0,057	0,263
Relationerna mellan ledning och anställda	2,22	2,24	0,021	0,754
Kön	1,52	1,52	-0,002	0,935
Ålder	51,82	51,04	-0,787	0,219
Utbildning	2,30	1,56	-0,740***	0,000

Signifikansnivåer: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabellen visar variablernas medelvärden för 2005 och 2017, hur stor skillnad det är mellan insamlingstillfällena och ifall denna skillnad är signifikant (ISSP, 2009, ISSP, 2017).

I tabell 1 visar kravvariabeln "arbetets krav inkräktar på familjelivet" en signifikant skillnad mellan de två dataseten. För kontrollvariablerna visade tre stycken av variablerna signifikanta

skillnader mellan insamlingstillfällena. “Andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras”, “arbetsledande funktion” och “möjlighet att arbeta självständigt”. “Möjligt att ta ledigt någon timme under arbetstid”, “möjligheten att bestämma hur det dagliga arbetet organiseras” och “kan utföra arbetsuppgifter självständigt” visade inte något signifikant samband. För socialt stöd visade varken ”relationerna mellan arbetskamraterna” och ”relationerna mellan ledning och anställda” någon signifikant skillnad mellan insamlingstillfällena. Utbildning visade en signifikant skillnad medan “kön” och “ålder” inte visade någon signifikant skillnad mellan åren

Regressionsanalysen visade på delvis motstridiga resultat mellan 2005 och 2016. Det genomfördes ett R-squaretest för att se hur mycket de oberoende variablerna kunde förklara arbetsrelaterad stress och 2005 förklarades 22,7 procent av variansen och 2016 förklarades 28,3 procent av variansen. I tabell 2 går det att se vilka oberoende variabler som har ett signifikant samband med arbetsrelaterad stress och hur mycket de påverkar den beroende variabeln arbetsrelaterad stress.

**Tabell 2. Regressionsanalys för 2005 och 2016.**

Oberoende variabel	2005			2016		
	B	Std. Avikelse	Sig.	B	Std. Avikelse	Sig.
Konstant	1,679	0,268	0,000	1,339	0,286	0,000
Arbets krav inkräktar på familjelivet	0,330***	0,027	0,000	0,299***	0,030	0,000
Relationerna mellan arbetskamraterna	0,058	0,037	0,123	-0,044	0,041	0,286
Relationerna mellan ledning och anställda	-0,036	0,029	0,210	-0,040	0,033	0,227
Andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras	0,064*	0,030	0,033	0,101**	0,032	0,001
Arbetsledande funktion	0,090	0,059	0,129	0,160*	0,071	0,023
Möjligt ta ledigt någon timme under arbetstid	-0,072*	0,032	0,026	-0,138***	0,033	0,000
Möjlighet att bestämma hur det dagliga arbetet organiseras	-0,046	0,050	0,362	0,012	0,056	0,830
Möjlighet att arbeta självständigt	-0,124**	0,037	0,001	-0,019	0,044	0,663
Kan utföra arbetsuppgifter självständigt	0,064	0,040	0,111	-0,008	0,043	0,858
Kön	-0,089	0,055	0,105	-0,139*	0,059	0,019
Ålder	0,000	0,002	0,960	0,003	0,002	0,164
Utbildning	-0,007	0,040	0,858	0,001	0,010	0,903

\* Signifikansnivåer: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

Tabellen visar regressionsanalys för 2005 och 2016. B står för B-koefficient som visar sambandet mellan den beroende och de oberoende variablerna. ”Std.avvikelse” är standardavvikelsen och ”sig.” är signifikansnivåerna (ISSP, 2009, ISSP, 2017).

I tabell 2 går det att se hur mycket krav, kontroll och socialt stöd påverkar den arbetsrelaterade stressen. Kravvariabeln visade på signifikanta samband mellan de båda insamlingstillfällena och det uppvisades en skillnad mellan regressionsanalyserna men skillnaden är inom standardavvikelsen. Att krav är så pass stabilt över tid styrker Karaseks (1979) resonemang om att krav påverkar den arbetsrelaterade stressen. För socialt stöd går det inte att se några signifikanta samband och resultaten pekar delvis åt olika håll. “Relationerna mellan arbetskamraterna” pekar 2005 på att en dålig relation med arbetskamraterna minskar stressen på arbetsplatsen medan 2016 att en bra relation med arbetskamraterna minskade stressnivåer och skillnaderna är inte inom standardavvikelsen. “Relationen mellan ledning och anställda” är till skillnad från föregående stabilare över tiden och visar i stort samma resultat i båda analyserna vilket talar emot Johnson et al. (1989) om att socialt stöd är den viktigaste faktorn och stärker istället Karasek (1979) om att det är krav och kontroll som bidrar.

För kontrollvariablerna visade “andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras” och ”möjlighet att ta ledigt någon timme under arbetstid” signifikanta samband för båda insamlingstillfällena. “andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras” var inom standardavvikelsen medan ”möjligt att ta ledigt någon timme under arbetstid inte var det”. 2005 så var även “möjlighet att arbeta självständigt” signifikant och för 2016 “arbetsledande funktion”. Resterande variabler var inte signifikanta. Precis som för krav så går det att se sambanden men eftersom resultatet visar på att det bara delvis är signifikanta samband och de inte är stabila över tid är det problematiskt utifrån både krav-kontrollmodellen och krav-kontroll-socialt stödmodellen. Kön visade 2016 ett signifikant samband men inte 2005 och resultatet var inom standardavvikelsen. Ålder och utbildning visade liknande resultat men var inte signifikanta för varken 2005 eller 2016. Detta ligger i linje med Johnson och Hall (1988) om att just kön är viktig faktor. Övergripande är det problematiskt att det är skillnader över tid utifrån det teoretiska resonemanget då hur mycket krav, kontroll och socialt stöd påverkar borde vara stabilt över tid eftersom den avser förklara orsaken till stress.

I tabell 3 visas deskriptiv statistik för hur ofta män och kvinnor upplever arbetsrelaterad stress i antalet fall.

**Tabell 3. Arbetsrelaterad stress och kön**

	2005			2016		
	Kön		Total	Kön		Total
	Man	Kvinna		Man	Kvinna	
Alltid	30	36	66	26	59	85
Ofta	145	164	309	123	156	279
Ibland	241	193	434	156	154	310
Nästan aldrig	41	36	77	31	32	63
Aldrig	10	14	24	7	4	11
	467	443	910	343	405	748

Tabellen visar förekomsten av stress hos män och kvinnor för 2005 och 2016 (ISSP, 2009, ISSP, 2017)

15 procent av de kvinnliga respondenterna upplevde att de alltid var stressade 2016 medan 8 procent av männen upplevde samma nivå av stress. 2005 upplevde åtta procent av kvinnorna att de alltid var stressade och 6,4 procent av männen. 39 procent av kvinnorna 2016 upplevde att de ofta var stressade och 36 procent av männen. 2005 så upplevde 37 procent av kvinnorna att arbetet ofta var stressande och 31 procent av männen. 2016 upplevde 38 procent av kvinnorna att de ibland var stressade och 45 procent av männen. 2005 upplevde 43 procent av kvinnorna att de ibland var stressade på arbetsplatsen och 52 procent av männen. 2016 upplevde 1 procent av kvinnorna att de aldrig var stressade och 2 procent av männen. 2005 upplevde 3 procent av kvinnorna att de aldrig var stressade och 2 procent av männen.

## 5.2 Analys

Analysen kommer att belysa de resultat som presenterats i samband med den teori som uppsatsen bygger på och den tidigare forskning som presenterats i tidigare kapitel. De tre variablerna krav, kontroll och socialt stöd kommer att presenteras i fallande ordning. Även kön, ålder och utbildning presenteras i slutet av kapitlet.

### 5.2.1 Krav utifrån teori och tidigare forskning

Krav är den faktor av modellen som förklarar mest från uppsatsens egna resultat (se tabell 2) men den faktor som vunnit minst erkännande utifrån den tidigare forskning som presenterats i

tidigare avsnitt. Utifrån det resultat som regressionsanalysen gav är krav, precis som Karaseks modell säger, en stor förklaring till hur mycket stress som upplevs på arbetsplatsen då analysen gett höga värden både 2005 och 2016. Båda dataseten visade signifikanta samband mellan nivåer av arbetsrelaterad stress och kravvariabeln. Det som dock är intressant att se i detta fall är den skillnad som finns mellan de båda årtalen. Enligt siffrorna sjunker krav som förklaring till stress mellan 2005 och 2016 vilket går att förklara ur ett flertal synvinklar. Exempelvis går att tolka som att kraven spelar mindre roll för stressnivåerna idag men kan också bero på att individer som har kravfyllda arbeten inte känner av dessa krav i samma utsträckning och det skulle även kunna bero på att respondenterna har fått mer kontroll över sina arbeten och känner ett större socialt stöd vilket då skulle stödja Johnsons, Hall och Theorell (1989) utgångspunkt. Resultatet pekar delvis mot detta då till exempel "möjligt att ta ledigt någon timme" har större påverkan idag men eftersom det är så pass osäkra resultat går det inte att dra några definitiva slutsatser om detta. Det skulle även kunna vara aktiva arbeten som förklarar förändringen, med hög kontroll och höga krav blir individen tillfredsställd med sitt arbete vilket leder till en mer utvecklande och kompetensgivande arbetssituation vilket inte leder till lika höga stressnivåer som andra kategorier av arbeten. T-testet visar på att fler personer har krav på sig 2016 än vad de har 2005 och sambandet är signifikant. Samtidigt så är mindre stressade och går mot motsatt håll vilket talar för att krav spelar mindre roll idag som stressor då de borde röra sig åt samma håll. Eftersom skillnaderna är signifikanta kan det heller inte förklaras av slumpen. En annan förklaring för detta kan vara att andra faktorer spelar roll och att om bara krav hade förändrats hade stress rört sig åt samma håll.

Baka (2015), Stansfeld et.al. (2012) och De Croon et. al. (2000) har alla studerat krav-kontrollmodellen och funnit stöd för Karaseks teori om arbetsrelaterad stress vilket även resultatet från uppsatsen visat, dock med vikt på vilken del som är den viktigaste. Utan krav fungerar inte modellen men tidigare forskning visar även på att krav inte har lika stor betydelse för att förklara stress som det tidigare visats göra. Hutton (2012) visar i sin studie att kontrollen är den absolut viktigaste delen av krav och kontroll till skillnad från det resultat som uppsatsen visar där krav är den mest förklarande delen av modellen vilket talar emot Karaseks (1979) teori om att kontroll är den viktigaste delen i modellen. Vad det kan bero på är först och främst att den tidigare forskningen och Karasek gjort felbedömningar av hur mycket krav egentligen spelar roll för den upplevda stressen. Att krav är en mycket viktigare del i modellen och påverkar mer än vad kontroll gör i bedömning av den arbetsrelaterade stressen utifrån Karaseks modell. Utifrån Karaseks fyra kategorier av arbeten är det de

kategorier med låg kontroll som är de mest stressfyllda, dock med inverkan av krav men inte av samma vikt. Utifrån de resultat som går att se i tabell 2 finns det alltså en viss problematik med Karaseks utgångspunkt. Att ha låga krav är i analysen den del av modellen som har störst samband med att inte vara stressad på arbetet.

Anledningen till att krav fått ett så högt värde trots Karaseks och den tidigare forskningens resultat kan också bero på att det har samlats in för lite data och därmed med missvisade resultat. Det kan även ha att göra med att krav endast utgick från en variabel som inte nödvändigtvis behöver tolkas som krav på arbetsplatsen kan de slutsatser som dras vara allt för hårdtagna. Detta kan vara anledningen men det finns även alternativa förklaringar till resultatet. Anledningen till att denna avgränsning till endast en variabel gjordes var att det var den enda variabeln som gick att tolka som krav utifrån Karaseks modell. Trots att det inte behöver innebära det modellen visar gjordes bedömningen att frågan "hur ofta känner du att kraven från din arbetsplats inkräktar på ditt familjeliv?" skulle representera krav i regressionsanalysen. Det finns även styrka i bedömningen då om kraven är höga på arbetsplatsen brukar dessa kunna följa med hem och störa det vardagliga livet. Slutsatsen stärks också av Goh, Pfeffer och Zenios (2015) forskning som visar att en konflikt mellan arbetet och familjen är den viktigaste variabeln för att förklara stress. Även Gmelch och Burns (1993) studie visar på att när arbetet inkräktar på familjelivet uppstår det stress. Dock är det inte den viktigaste men den är viktig då nära hälften av alla som svarade upplevde stress när arbetet inkräktar på familjelivet.

### 5.2.2 Kontroll utifrån teori och tidigare forskning

I tabellen som visar resultatet för regressionsanalysen går det att observera att variablerna som använts för kontroll visar på ett blandat resultat för de båda insamlingstillfällena. Det verkar finnas tendenser på att frågor som rör en specifik kontrollsituation har högre signifikansnivåer än de variabler som är lite mer abstrakta. Till exempel visar "andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras" signifikanta samband för både 2005 och 2016 medan "möjlighet att bestämma hur det dagliga arbetet organiseras" inte gör det. Signifikansen skulle kunna peka mot att det finns en viss problematik med att använda sig utav allt för generella frågor och att det är bättre att använda sig utav frågor som rör mer specifika problem. Anledningen till att det är så pass dåliga signifikansnivåer och skillnader mellan de två dataseten skulle kunna bero på att urvalet inte är stort nog och går även att se en skillnad mellan de olika



dataseten och det verkar generellt vara en osäkerhet och mindre stabilitet mellan åren. Även fast de flesta av de oberoende variablerna ligger inom standardavvikelsen visade t-testet i hälften av variablerna att det fanns en signifikant skillnad mellan de två dataseten.

Det är intressant att "möjligheten att arbeta självständigt" inte fick något signifikant samband 2016 vilket kan ses som förvånande utifrån Karasek (1979) då möjligheten att arbeta självständigt borde innebära hög kontroll. Det blir då förvånande att det inte blir några signifikanta samband för det året. Samtidigt visar 2005 att det finns ett signifikant samband vilket ligger i linje med det teoretiska ramverket. Det som också är förvånande är att "möjligheten att utföra arbetsuppgifter självständigt" inte var på liknande nivåer som "möjligheten att arbeta självständigt". Samtidigt går det att se tendenser på att resultaten för 2005 och 2016 pekar åt samma håll. Även fast 2005 inte är signifikant för "utföra arbetsuppgifter självständigt" är ändå signifikansnivåerna bättre och för 2016 visar båda dåliga signifikansnivåer och ett svagt samband. Samtidigt finns det variabler för kontroll som har signifikanta samband som bekräftar den teoretiska grunden. "Möjligt att ta ledigt någon timme under arbetstid" är signifikant för både 2005 och 2016 och "andra lägger sig i hur arbetsuppgifter ska utföras" för båda dataseten och variablerna är i linje med Trousselard et al. (2016) som kom fram till att kontroll är den viktigaste delen vilket även bekräftas av Hutton (2012). Samtidigt skulle de tudelade resultaten visa på att det finns stöd för Andre-Petersson et al. (2007) att det inte är krav-kontroll som är den viktigaste utan socialt stöd. Samtidigt som nämns i resultatdelen visar inte denna uppsats resultat detta.

Gmelch och Burns (1993) resultat går att koppla ihop med denna studies resultat, till exempel skulle "möjligheten att utföra arbetsuppgifter självständigt" kunna kopplas ihop med att möten tar för mycket tid eftersom att möten är en kollektiv arbetsuppgift. Att chefer inom akademien är stressade över att få finansiering till forskning skulle kunna kopplas till Karasek (1979) om att det är stressande att inte ha kontroll. Eftersom att cheferna behöver söka bidrag för att kunna genomföra sitt arbete betyder det att de inte har kontroll över sitt arbete. Att chefer är stressade som Gmelch och Burns kom fram till stämmer generellt också överens med denna studies resultat, dock verkar denna studie visa på ytterligare faktorer som inte finns med i denna studie.

Att det finns problematik med krav-kontroll-socialt stödmodellen bekräftas av De Croon et al. (2000) och Mcclenaham (2007) som nämndes i den tidigare forskningen, även om deras

resultat inte är exakt samma som denna studie visar det på styrkor och svagheter för krav-kontroll-socialt stödmodellen. Mycket beror på operationaliseringen av variablerna och utifrån hur forskaren väljer att operationalisera verkar det som att det går att få stöd för teorin eller inte. Schmitt och Diestel (2010) och De Jonge et al. (2010) kunde till exempel visa på att det fanns en interaktion mellan krav och kontroll och psykosomatisk hälsa och Van Der Doef och Maes (1999) kunde finna samband i tvärsnittsstudier men inte longitudinella. .

### 5.2.3 Socialt stöd utifrån teori och tidigare forskning

Regressionsanalysen visade att det inte fanns några signifikanta samband mellan socialt stödvariablerna och arbetsrelaterad stress vilket är ett intressant resultat som talar emot mycket av den tidigare forskningen. Det som framförallt sticker ut är att “relationen mellan arbetskamraterna” 2005 visar på ett samband där en sämre relation med kamraterna minskar den arbetsrelaterade stressen vilket också var den variabel som visade högst signifikansnivå på socialt stödvariablerna men var ändå inte inom  $P < .05$  vilket gör att det inte går att förkasta nollhypotesen. Skillnaden är utanför standardavvikelsen vilket gör att det inte går att förklara skillnaden med hjälp av avvikelser. Dock finns det inte någon signifikant skillnad mellan de två grupperna i t-testet vilket gör det svårt att dra några stora slutsatser om ifall det skett någon förändring över tid mellan dataseten.

Om däremot “relationen mellan arbetskamrater” 2005 utfall skulle stämma skulle det tyda på något intressant fenomen. Att då ha en bra relation mellan anställda skulle kunna förvärra stressnivåerna hos anställda på arbetsplatsen. En möjlig förklaring till detta skulle kunna till exempel vara att en bra relation blir ett hinder för att kunna utföra sitt arbete och det uppstår en konflikt mellan den anställdes relation med sina kollegor och arbetsuppgifter vilket då resulterar i att den anställdes kontroll över sin arbetstid minskar. Den mest troliga förklaringen dock för detta skulle istället vara att resultatet beror på slumpen och eftersom signifikansnivån var så pass dålig kan detta inte anses vara orimligt. Resultatet från 2016 stämmer bättre överens med den teoretiska utgångspunkten som denna uppsats har och utifrån den tidigare forskningen. 2016 är i linje med Sundins et al. (2007) resultat där det fanns signifikanta resultat för stöd från kollegor vilket talar för att 2005 är avvikande på grund av slumpen.

Att resultaten inte var signifikanta visar på en potentiell konflikt mellan krav-kontroll-socialt stödmodellen och talar emot Johnson, Hall och Theorell (1989) tillägg till krav-kontroll modellen vilket är intressant då detta skulle kunna tyda på att det finns en viss problematik med den reviderade teorin. Samtidigt visar resultaten på socialt stöd exklusive "relationen mellan arbetskamrater" 2005 att det finns ett samband mellan goda relationer mellan medarbetare och låga stressnivåer vilket tyder på att teorin stämmer. Relationen mellan ledning och anställda visar också på en stabilitet i utfallet vilket tyder på att detta är stabilt över tid och inte genomgår några stora förändringar. Detta i sin tur talar för att det finns en påverkan som inte har uppkommit av slumpen men denna slutsats går som tidigare nämnt inte att dra på grund av signifikansnivåerna, men om resultaten ska tolkas bortsett från detta ligger resultaten i linje med den teoretiska grunden som studien vilar på. Detta ligger även i linje med Sundin et al. (2007) som hittade signifikanta samband mellan emotionell utmattning och dåligt stöd från chefer. Emotionell utmattning och stress är inte samma sak men eftersom resultatet utgår ifrån samma teori och kan anses undersöka snarlika fenomen kan likheterna ändå anses vara intressanta. Lopes et al. (2009) studie är även i linje med resultatet exklusive "relationen mellan anställda" 2005. Om inte resultaten berodde på slumpen skulle denna studie då kunna bekräfta att som Lopes et al. säger att anledningarna till arbetsrelaterad stress är liknande oberoende studieplats.

Samtidigt kan bristen på signifikans bekräfta det som att tillägget av socialt stöd kan anses vara problematiskt och ligga mer i linje med Pelfrene et al. (2001) som nämndes i tidigare forskning då de undersökte validiteten och reliabiliteten där de fann stöd för den icke reviderade teorin. Det skulle kunna vara så att tillägget av socialt stöd inte förklarar arbetsrelaterad stress. Detta talar även emot resultaten som Andre-Pettersson et al. (2007) kom fram till som hävdade att socialt stöd är den viktigaste faktorn. Anledningen till att denna studie inte hittade något signifikant samband mellan variablerna för socialt stöd och arbetsrelaterad skulle kunna bero på att operationaliseringen av socialt stöd är bristfällig. Denna studie valde att operationalisera socialt stöd som ifall respondenterna har en bra relation med ledningen och kollegorna. Det skulle kunna argumenteras för att socialt stöd är mer än bara att individen anser sig ha en bra relation med arbetskamrater/ledning. En bra relation behöver nödvändigtvis inte betyda att individen får socialt stöd och interagerar med sina kollegor/chefer vilket skulle kunna förklara varför det inte finns några signifikanta samband.

Att anse att relationen mellan kollegorna/ledning inte skulle räknas in som socialt stöd skulle dock delvis tala emot Johnson Hall och Theorell (1989) och att ha en bra relation mellan arbetskamraterna/ledning borde kunna räknas in som att interagera med dessa två grupper. Att inte räkna relationen mellan kollegor/ledning som socialt stöd är problematisk utifrån det teoretiska ramverket, men utifrån resultaten bortsett från anomali för relationen mellan arbetskamrater är sambandet med arbetsrelaterad stress ganska svagt vilket skapar problem. Detta skulle kunna förklaras med att operationaliseringen inte är heltäckande utan skulle behöva kompletteras med ytterligare variabler för att förklara socialt stöd. Det skulle som Johnson, Hall och Theorell (1989) nämner till exempel kanske behöva inkluderas frågor som berör hur ofta individen får arbeta med sina kollegor och ifall de umgås på fritiden. Att det är viktigt med relationer både på arbetsplatsen och fritiden bekräftas av Sargent och Terry (2000) vilket kan bekräfta behovet av att förändra operationaliseringen av socialt stöd. ytterligare stöd för att detta finns i Guillet et al (2010) och Fletcher och Jones (1993) som båda visat på att socialt stöd är det viktigaste.

Det kan dock ändå anses förvånande att det finns ett så svagt samband hos en aspekt av socialt stöd om nu lågt socialt stöd ska vara den viktigaste anledningen till att människor blir stressade på arbetsplatsen. Utifrån Gmelsch och Burns (1993) finns det en potentiell förklaring till varför socialt stöd är så pass lågt. Fatta beslut som påverkar andra individer skulle kunna tolkas som en aspekt av socialt stöd och det är inte den mest förekommande anledningen till att människor är stressade utan anledningar som har med kontroll är vanligare. Problematiken skulle dock kunna förklaras med att denna uppsats undersöker självupplevd stress. Det kan vara så att människor inte själva vet när de är stressade och eftersom denna uppsats undersöker självupplevd stress finns det en risk att samband inte syns i datan på grund av att operationaliseringen av stress är felaktig. Det skulle även kunna vara så att individer har svårt att uppskatta ifall de har bra relationer med arbetskamrater/ledningen och att det undermedvetet har en dålig relation men att de inte inser detta själva.

### 5.3 Kön, ålder och utbildning utifrån teori och tidigare forskning

Som det gick att se i resultatdelen visar regressionsanalysen både 2005 och 2016 att kön spelade roll i den upplevda arbetsrelaterade stressen där kvinnor upplevde stress i större utsträckning än män. P-värdet för de båda åren var så pass låga att det går med  $P < .05$  att dra slutsatsen att kön påverkar arbetsrelaterad stress. Det fanns dock skillnader mellan de två insamlingstillfällena vilket visar på tendenser att kön spelar en allt större roll som förklaring

varför människor är stressade på arbetsplatsen. Skillnaden mellan de två insamlingstillfällena är .047 vilket om inte väldigt stor ändå kan tolkas som en förändring värd att notera. T-testet visade på att det inte finns någon signifikant skillnad mellan de två grupperna vilket visar på att urvalet inte har förändrats över tid vilket gör det intressant då arbetsrelaterad stress har ett starkare samband 2016 än 2005. Samtidigt sker förändringen inom ramen för standardavvikelseerna som regressionsanalyserna visade vilket gör att det inte med säkerhet går att dra slutsatsen att kön spelar större roll 2016 än 2005. Att kvinnor är mer stressade idag skulle kunna kopplas till arbetsmiljöverket (2016) där kvinnors besvär av stress har ökat vilket kan tyda på att det har skett en reell ökning av stressnivåerna hos den kvinnliga befolkningen. Detta skulle kunna bero på flera anledningar som till exempel Leontaridi och Ward (2002) som kom fram till att arbetstimmar psykiska krav och relationer på arbetet. Om kvinnor arbetar mer idag skulle det till exempel kunna vara anledningen till de ökade nivåerna av stress.

I den deskriptiva statistiken går det även att se att det finns skillnader mellan män och kvinnor och det är intressant att se att det är procentuella skillnader mellan män och kvinnor och de olika svarsalternativen. Det verkar inte vara någon markant skillnad mellan män och kvinnor bland de som inte är stressade utan variansen sker framförallt inte där. Det som särskilt utmärker sig är att bland respondenterna som alltid är stressade går att se på båda dataseten från 2005 och 2016 är att kvinnor är överrepresenterade. Samma sak går även att se på de som ofta är stressade. Det enda som män har ett stort övertag procentuellt bland respondenterna är de som är stressade ibland. Resultatet verkar generellt vara relativt stabilt.

Denna uppsats resultat verkar peka åt samma håll som Hill et al. (2008) kom fram till i deras undersökning och detta resultat kan ses som en bekräftelse att kön påverkar upplevd stressnivå på arbetsplatsen. Detta talar dock emot resultaten som Bedu-Addo och Kobina (2013) fått fram som visade på att det inte fanns någon skillnad mellan könen. Att det inte fanns någon skillnad skulle kunna förklaras av att de endast undersökte banktjänstemän medan dataseten för denna uppsats använde sig utav ett bredare urval. Att kvinnor är mer påverkade av stress skulle kunna bero på det som Frankenhaeuser et al. (1989) kom fram till i sin forskning, att det är en konflikt mellan arbetet och familjen. Att kvinnor är mer stressade idag än tidigare skulle också kunna bero på vad som Cheeseman och Downey (2012) kom fram till i sin forskning. De drog slutsatsen att kvinnor blir mer påverkade av ifall arbetet är tillfredsställande eller inte och om kvinnor blir mindre tillfredsställda än tidigare skulle det

kunna vara anledningen till att stressen har ökat. Utifrån Cheeseman och Downey är det ändå överraskande att stressnivåerna har ökat över tiden då de fann i sin forskning att yngre generationer är mindre påverkingsbara än äldre. Eftersom då äldre generationer går i pension borde det rimligtvis leda till minskade stressnivåer men det skulle kunna vara så att individer blir mer påverkingsbara när de blir äldre. Utifrån Andre-Peterson et al. (2007) och Johnson och Hall (1988) är kvinnor mer sårbara än andra när de sociala relationerna inte fungerar på arbetsplatsen vilket kan leda till högre stressnivåer.

Som det går att se i resultatet har relationerna mellan arbetskamraterna blivit bättre jämfört med det första datasetet. Att då kvinnor är mer stressade än tidigare skulle tala emot deras resultat. Dock bör det noteras som tidigare nämnt att eftersom det var en så pass dålig signifikansnivå och att den har blivit sämre i det nyare datasetet blir det svårt att dra några definitiva slutsatser. Som Johnson och Hall (1988) även skriver är kvinnor mer påverkade av det sociala stödet och om detta inte fungerar blir de mer stressade än män. Detta talar också emot det resultat som studien visat.

Regressionsanalysen visade att ålder inte spelar någon roll rörande upplevd stressnivå vilket delvis kan ses som förvånande utifrån den tidigare forskningen. Som Kitronza och Mairiaux (2015) kom fram till fanns det skillnader i stressnivåerna beroende på ålder vilket om detta stämmer även borde visas i denna uppsats resultat. En förklaring till varför ålder inte spelar någon roll i den upplevda stressen på arbetsplatsen skulle kunna finnas i Shultzs et al. (2010) resonemang om att individer hanterar stress olika beroende på ålder. Det behöver dock inte betyda att en viss ålder är mer stressad då de olika anledningarna kan kompensera på samma nivå trots att de är olika. T-testet var inte signifikant men bortsett från detta går det att se en skillnad på ålder mellan de två insamlingstillfällena. Att det är skillnad mellan de två insamlingstillfällena men ändå en så pass liten skillnad i regressionen som är inom standardavvikelsen styrker det att det inte finns något samband mellan arbetsrelaterad stress och ålder. Karaseks modell har inget stöd för skillnad i ålder men det är ändå av vikt att se hur ålder påverkar och därför har ålder som variabel tagits med.

Utbildning har inte varit av relevans utifrån Karasek (1979) men tidigare forskning har ändå visat att det finns skillnad i hur individer med olika utbildning uppfattar arbetsrelaterad stress. Trousselard et al. (2016) visade i sin studie att högre utbildningsnivå innebär högre risk för att känna sig stressad på arbetsplatsen vilket även gick att finna i Kitronza och Mairiaux (2015)

när de använde sig utav Siegrits modell men inte krav-kontroll-socialt stödmodellen. Resultatet som den här studien visat går inte att dra några signifikanta slutsatser. De skillnader som finns visar inte på att det är någon skillnad i upplevd stressnivå utifrån utbildningsnivå vilket talar emot den tidigare forskningen. Detta kan bero på två anledningar, antagligen att krav-kontroll-socialt stödmodellen är bristfällig eller att Siegrits modell är det. Att utbildning inte spelar någon roll bekräftas också av t-testet när det finns en signifikant skillnad som är relativt stor samtidigt som det inte är några stora skillnader på resultaten från regressionsanalysen.

#### 5.4 Sammanfattning av resultatet

Sammanfattningsvis finns det stöd för att krav, kontroll och socialt stödmodellen påverkar stressnivåerna på arbetsplatsen och resultatet visade att krav, kontroll och socialt stöd förklarade 22,7 procent av variansen 2005 och 28,3 procent av variansen 2016. Medelvärdesanalysen visade dock att det delvis fanns signifikanta skillnader mellan insamlingstillfällena och regressionsanalysen visade också delvis på olika resultat även fast skillnaden delvis låg inom standardavvikelsen. Utifrån modellen visade endast krav signifikanta samband med arbetsrelaterad stress vid båda tillfällena. För kontrollvariablerna visade hälften av de oberoende variablerna signifikanta samband med arbetsrelaterad stress men endast två förekom vid båda insamlingstillfällena och socialt stöd visade inte något signifikant samband. För kön, ålder och utbildning visade endast kön 2016 ett signifikant samband men vid båda insamlingstillfällena. De andra två verkade inte påverka arbetsrelaterad stress. I förhållande till den tidigare forskningen så finns det studier som både bekräftar och talar emot resultatet.

## 6. Diskussion

Syftet med denna uppsats var att se ifall de tre faktorerna krav, kontroll och socialt stöd kan förklara hur arbetsrelaterad stress uppkommer. Uppsatsen hade även som syfte att se om det finns några skillnader mellan dataseten insamlade 2005 och 2016 utifrån krav, kontroll och socialt stöd. Detta skulle besvaras utifrån frågeställningarna: Påverkar krav, kontroll och socialt stöd arbetsrelaterad stress och i vilken utsträckning? Har krav, kontroll, socialt stöds påverkan på arbetsrelaterad stress förändrats mellan 2005 och 2016? Tidigare forskning utifrån modellen visade på tvetydiga resultat och den här studien ämnade att fylla den kunskapslucka som finns för modellen men även hur den arbetsrelaterade stressen förändrats under en elvaårsperiod i Sverige utifrån ett dataset som det tidigare inte gjorts några statistiska analyser utav.

Att använda dataseten för att undersöka stress på arbetsplatsen hade både fördelar och nackdelar. Genom att använda sig utav ett redan färdigställda dataset så hade undersökningen tillgång till ett väl genomarbetade dataset med bra urval. Eftersom det fanns dataset från två tillfällen kunde även dataseten jämföras vilket möjliggjorde att syftet kunde genomföras. Problemet med dataseten var att de inte vara anpassade för krav-kontroll-socialt stödmodellen vilket begränsade vad för resultat studien kunde visa. Om studien istället hade gjort en egen datainsamling kunde frågorna ha anpassats till modellen och därmed haft större möjlighet att förklara frågeställningarna. Nackdelarna med detta hade dock varit att det dels hade omöjliggjort att jämföra över tid och möjligheten att generalisera hade minskat, så med tanke på uppsatsen omfång var det därmed lämpligt för att kunna framställa ett resultat som kan bidra till forskningen.

### 6.1 Slutsatser

Förhoppningen med denna studie var att kunna ge ett bidrag till forskningen genom att studera ett material som tidigare inte hamnat i fokus för forskning i större utsträckning då det är så pass nytt. Genom att göra detta kunde denna studie bidra till forskningen kring krav-kontroll-socialt stödmodellen genom att se ifall den är stabil över tid och hur mycket modellen förklarar arbetsrelaterad stress.

Utifrån det teoretiska ramverket går det att dra vissa slutsatser gällande det empiriska materialet. Det går att utifrån kravdelen av modellen se tendenser på att krav har en viktigare del av förklarad stress än vad modellen påstår. De arbetskategorier utifrån Karaseks modell



som är mest stressframkallande är de med låg kontroll oberoende av höga eller låga krav. Den teorin stämmer inte överens med denna studies resultat då krav var det som förklarade mest av upplevd stressnivå. Kontroll innehar fortfarande en viktig del av förklarad stress men utifrån resultatet innehar den inte lika viktig roll i relation till Karaseks modell. Utifrån den utvecklade modellen ska även socialt stöd spela stor roll i förklaringen av arbetsrelaterad stress men utifrån studien visas inga sådana resultat. Att olika forskningsprojekt visar på så pass olika resultat om vad som påverkar mest inom krav-kontroll-socialt stödmodellen visar på tendenser att det finns en lucka i modellen.

Svaren på de två frågeställningarna är därför komplicerade. Att krav, kontroll och socialt stöd påverkar självupplevd arbetsrelaterad stress går att bekräfta men det är svårt att veta i vilken utsträckning och vilken av dessa tre som påverkar mest då signifikansen inte gett ett tillförlitligt resultat. Utifrån resultatet går det dock att se att den arbetsrelaterade stressen förändrats under åren 2005 till 2016. Trots att det i vissa fall är små skillnader finns de ändå där.

## 6.2 Vidare forskning

Utifrån de resultat som uppsatsen visat och de slutsatser som dragits skulle det i en framtida studie behövas ett bredare urval av variabler för att framförallt se ifall socialt stöd påverkar i den utsträckning som det teoretiska ramverket hävdar att den gör. Även fler variabler för att studera krav skulle behövas i ett framtida forskningsprojekt. Även ett större urval från fler länder skulle behövas för att kunna dra slutsatser som inte är biased för den svenska arbetskulturen. En longitudinell studie som samlar in data för varje år skulle även vara lämpligt då tidsspannet är så pass lång mellan de två dataseten vilket ger en kunskapslucka hur den arbetsrelaterad stress utvecklas år till år.

Det som dock har visat sig vara intressant från tidigare forskning men som det inte studerats tillräckligt på är skillnaden mellan män och kvinnor och hur det skiljer sig i vilka delar som påverkar den upplevda stressen mest, om en sådan skillnad finns. Utifrån Cheeseman och Downeys (2012) studie finns det skillnader vad män och kvinnor uppfattar som mest stressande. Trots att studien inte utgick från Karaseks teori skulle det gå att genomföra en sådan studie utifrån krav, kontroll och socialt stöd.

## 7.0 Referenser

Andre-Petersson, L. Engstrom, G. Hedblad, B. Janzon, L. & Rosvall, M. (2007). *Social support at work and the risk of myocardial infarction and stroke in women and men*. *Social Science & Medicine*, 64(4), 830-841.

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3 (2016) *Arbetsorsakade besvär 2016*. Arbetsmiljöverket.

Baka, L. (2015). *The effects of job demands on mental and physical health in the group of police officers. Testing the mediating role of job burnout*. *Studia Psychologica*, 57(4), 285-299.

Bedu-Addo, P. Kobina, P (2013). *Balancing work-related stress and family interaction: A banking perspective*. *Ife Psychologia*, 21(2), 133-140

Cheeseman, K. A. & Downey, R. A. *Talking 'Bout my generation: The effect of "Generation" on correctional employee perceptions of work stress and job satisfaction*. *Prison Journal*, 92(1), 24-44.

De Croon, E. M. Van Der Beek, A. J. Blonk, R. B., & Frings-Dresen, M. W. (2000). *Job stress and psychosomatic health complaints among Dutch truck drivers: A re-evaluation of Karasek's interactive job demand-control model*. *Stress Medicine*, 16(2), 101-107.

De Jonge, J., van Vegchel, N. Shimazu, A. Schaufeli, W. & Dormann, C. (2010). *A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control*. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 17(2), 125-133.

Edlund, J. Svallfors, S. (2009). *ISSP 2005 - Åsikter om jobben och arbetslivet 1.1*. ISSP.  
<https://doi.org/10.5878/002398>

Edlund, J. (2017). *ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet 1.0*. ISSP  
<https://doi.org/10.5878/002857>

Fletcher, B. C. & Jones, F. (1993). *A refutation of Karasek's demand-discretion model of occupational stress with a range of dependent measures*. Journal Of Organizational Behavior.

Frankenhaeuser, M. Lundberg, U. Fredrikson, M., Melin, B., & al, e. (1989). *Stress on and off the job as related to sex and occupational status in whitecollar workers*. Journal of Organizational Behavior (1986-1998), 10(4), 321.

Försäkringskassan. (2015). *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning*. Försäkringskassan. Hämtad 2017-04-21.

Gmelch, W. H. & Burns, J. S. (1993). The cost of academic leadership: Department chair stress. *Innovative Higher Education*, 17(4), 259-270.

Goh, J., Pfeffer, J. & Zenios, S. A. (2015). *Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace*. Behavioral Science & Policy, 1(1), 43-52.

Guillet, L. Hermand, D. & Mullet, E. (2010). *The importance of social support in workers' lay conceptualizations of stress*. Swiss Journal Of Psychology / Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie / Revue Suisse De Psychologie, 69(1), 65-69.

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

Hill, E. J. Jacob, J. I., Shannon, L. L. Brennan, R. T. Blanchard, V. L. & Martinengo, G. (2008). *Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout*. Community, Work & Family, 11(2), 165-181

Hutton, H. P. (2012) *Wellness program variables and stress: An extension of the job demand-control model*. Northcentral University.

Johnson, J. & Hall, E. (1988). *Job strain, work place 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.

Johnson, J. Hall, E. & Theorell, T. (1989). *Combined effects of job strain and social isolation*

*on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 15(4), 271-279.*

Karasek, R. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308*

Kitronza, P. L. P. Mairiaux, P. (2015). *Tropical medicine and health: Occupational stress among textile workers in the democratic republic of congo. Japanese Society of Tropical Medicine.*

Leontaridi, R. & Ward, M. (2001). *Dying to Work: An Investigation into Work-Related Stress, Quitting Intentions, and Absenteeism.* Paper presented at the International Society of Quality of Life Studies.

Lopes, S. Araya, R. Werneck, G. L. Chor, D. Faerstein, E. *Job strain and other work conditions: relationships with psychological distress among civil servants in Rio de Janeiro, Brazil. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology Volume 45, Issue 3, 345–354.*

Lu, L. Kao, S. Chang, T. Wu, H. & Cooper, C. (2008). *Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. International Journal of Stress Management, 15(1), 1-21.*

Mazzarella, M. (2011). *Stress var länge ett problem utan namn. Svenska Dagbladet. Hämtad 2017-04-20*

McClenahan, C. A. Giles, M. L. & Mallett, J. (2007). *The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. Work & Stress, 21(1), 85-95.*

Pelfrene, E. Vlerick, P. Mak, R. P. De Smet, P. Kornitzer, M. & De Backer, G. (2001). *Scale reliability and validity of the Karasek 'Job Demand-Control-Support' model in the Belstress study. Work & Stress, 15(4), 297-313.*

Sargent, L. D. & Terry, D. J. (2000). *The moderating role of social support in Karasek's job strain model. Work & Stress, 14(3), 245-261.*

Schmidt, K. & Diestel, S. (2011). *Differential effects of decision latitude and control on the job demands–strain relationship: A cross-sectional survey study among elderly care nursing staff*. *International Journal Of Nursing Studies*, 48(3), 307-317.

Shultz, K. S. Wang, M. Crimmins, E. M. Fisher, G. G. (2010). *Journal of applied gerontology: Age differences in the demand-control model of work stress: An examination of data from 15 european countries*. Sage Publications.

Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., & Fuhrer, R. (2012). *Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the Whitehall II Study*. *American Journal Of Public Health*, 102(12), 2360-2366.

Steiber, N. Pichler, F. (2015). *Trends in Work Stress and Exhaustion in Advanced Economies*. *Social Indicators Research* volume 121, issue 1, 215-239

Stressmottagningen. (2014). *Psykisk ohälsa är vår största folksjukdom*. Stressmottagningen. Hämtad 2017-04-20.

Sundin, L. Hochwälder, J. Bildt, C. & Lisspers, J. (2007). *The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and assistant nurses in Sweden: A questionnaire survey*. *International Journal Of Nursing Studies*, 44(5), 758-769.

Trousselard, M. Duthei, F. Naughton, G. Cosserant, S. Amadon, S. Dualé, C. Schoeffler, P. (2016). *International archives of occupational and environmental health: Stress among nurses working in emergency, anesthesiology and intensive care units depends on qualification: A job demand-control survey*. Springer.

Van der Doef, M. Maes, S. (2010). *The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research*. *Work and stress* volume 13 Issue 2.

Quistgaard, L. (2015). *Enkätundersökningar- som påverkar politiken*. Göteborgs universitet. Hämtad 2017-05-10.

## Bilaga 1. Indelningen för utbildning 2005 respektive 2016.

2005

1. Folkskola eller grundskola
2. 2-årig gymnasieskola
3. Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992)
4. Yrkesskola
5. Folkhögskola
6. Realskola
7. 3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995)
8. Samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet (efter 1992)
9. Studentexamen
10. Universitets- eller högskoleutbildning utan examen
11. Examen från universitet eller högskola

2016

1. Ej avslutad folkskola eller grundskola
2. Folkskola
3. Grundskola/enhetsskola
4. Realskola/flickskola
5. Fackskola (1963-1970)
6. 2-årig gymnasielinje, 2-årig yrkesskola
7. 3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995)
8. Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992)
9. Teoretiskt inriktat gymnasieprogram (efter 1992) (t ex samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet)
10. Universitet/högskola utan examen
11. Universitet/högskola, kortare än 3 år, med examen
12. Universitet/högskola, 3 år eller längre, med examen
13. Forskarutbildning

## Bilaga 2

### Deklarering:

---

*Följande deklareringsformulär fylls i av er som skriver uppsats tillsammans och syftar till att gemensamt klargöra den arbetsfördelning som gällt under ert arbete. Ange nedan för var och en av uppsatsens delar den procentuella arbetsfördelningen i färdigställandet av er uppsats. Deklareringen placeras sedan som bilaga i uppsatsen.*

**Inledande formalia (försättsblad, sammanfattning, innehållsförteckning)**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Tidigare forskning**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Teorikapitel**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Metodkapitel**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Resultatkapitel: Datainsamling (kontakter med informanter, datainsamling, transkribering)**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Resultatkapitel: Bearbetning av data och presentation av resultat**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Diskussionskapitel**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Bilagor**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Genomläsning av färdigt manus/korrektur**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Förberedelser av oppositioner under uppsatskursen (ej slutventileringen)**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

**Delaktighet vid oppositioner under uppsatskursen (ej slutventileringen)**

Författare 1: 50 % Författare 2: 50 %

*Skriv under nedan:*

Ort, Datum

Ort, Datum

Uppsala 170518

Uppsala 170518

Författare 1:

Författare 2:





Namnförtydligande

Namnförtydligande

Gustav Egersand

Adrian Ribbing



Vid inlämning av uppsats till sociologiska institutionen ska denna blankett fyllas i och lämnas in tillsammans med uppsatsen.

1 häftat exemplar av uppsatsen ska lämnas in tillsammans med denna blankett.

**Fylls i av studenten: Samtliga fält måste fyllas i.**

Kursens fullständiga namn:	Sociologi AOP C
Författare:	Adrian Ribbing
Personnummer:	19921001-1194
Uppsattitel:	Varför är jag stressad men inte du?
Adress:	Rackarbergsgatan 13 75235 UPPSALA
E-post address:	Adrian_Ribbing@msn.com
Telefonnummer: Hem/ Mobil	0703268494
Handledare:	Erika Willander
Examinator:	Michael Allvin

Vid inlämning av uppsats till sociologiska institutionen ska denna blankett fyllas i och lämnas in tillsammans med uppsatsen.

1 häftat exemplar av uppsatsen ska lämnas in tillsammans med denna blankett.

**Fylls i av studenten: Samtliga fält måste fyllas i.**

Kursens fullständiga namn: Socialpsykologi C
Författare: Gustav Egersand
Personnummer: 930427-6737
Uppsatstitel: Varför är jag stressad men inte du?
Adress: Studentstaden 2 75233 Uppsala
E-post address: egersand@outbok.com
Telefonnummer: Hem/ Mobil 076-559 46 60
Handledare: Erika Willander
Examinator: Michael Allvin