



Samband mellan upplevd stress och självförtroende på arbetsplatsen

- En studie utförd på kvinnor i arbetsrelaterade situationer.

Manjula Anbratt och Pia Thunander

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN

Examensarbete 13:2008

Utbildningsprogram: Hälsopedagogprogrammet 2005-2008

Handledare: Staffan Hultgren

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att söka samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer. Frågeställning: Finns det ett samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer? Vår hypotes var att det finns ett samband mellan en kvinnas upplevda stress och självtillit i arbetsrelaterade situationer.

För vår undersökning krävdes att vi kan mäta två variabler; stressnivå och självtillit hos en individ. Vi har genomfört en kvantitativ studie där vi har använt oss av en webbaserad enkät. Vi har valt att studera yrkesverksamma kvinnor och har tillfrågat 100 kvinnor som alla har någon form av relation till oss. 62 % av kvinnorna svarade på enkäten vilket gav oss ett externt bortfall på 38 %. Det interna bortfallet eliminerade vi genom att utforma enkäten så att deltagarna antingen svarade på alla frågor eller ej registrerades.

Våra resultat valde vi att sammanställa i Excel och statistikprogrammet SPSS. Vi fick fram en korrelationskoefficient på $-0,326$ med en signifikansnivå på $0,010$. Detta visar att korrelationen var svag men signifikant och att det fanns ett statistiskt säkerställt negativt samband mellan upplevd stress och självtillit. 60 % av kvinnorna som deltog i studien upplevde sitt arbete stressande ofta eller alltid och 90 % av studiedeltagarna upplevde att de ibland hade för mycket att göra på sitt arbete. 52 % av kvinnorna kände att de ofta eller alltid fick det stöd de behövde för att klara sina arbetsuppgifter. 50 % uppgav att de alltid eller ofta hade tillräckligt med tid att koppla av medan 29 % kände att de ibland hade tillräckligt med tid att koppla av.

Vi kan konstatera att det finns ett troligt samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer då både tidigare forskning och vår undersökning tyder på detta förhållande. I vår studie hade studiedeltagarna generellt en hög självtillit och en relativt låg upplevd stressnivå. Den stress som deltagarna upplevde verkar kompenseras genom upplevelsen av kontroll över sitt arbete och möjligheten till återhämtning. Vi kan således konstatera att det kan vara positivt för en arbetsgivare att främja balans mellan medarbetarnas krav och kontroll.

I framtiden kan det vara av intresse att studera orsakssambandet mellan de undersökta faktorerna då det i vår studie inte var möjligt.

Abstract

The aim of this study was to find out whether there is a correlation between experienced strain and self-efficacy for women in work related situations. Question at issue: Is there a correlation between experienced strain and self-efficacy for women in workrelated situations?

To make the wanted comparison we had to be able to measure two variables; ones experienced strain level and the extent of self-efficacy. We have carried out a quantitative study by using a questionnaire. The population for the study consisted of 100 women in work related situations. 62 % decided to participate which gave us an external loss of 38 %. We were able to eliminate the internal loss by designing the questionnaire so that the participants either answered all the questions or where not registered.

We have compiled the result of the study in Excel and in the statistics program SPSS. That gave us the correlation coefficient $-0,326$ at a signification level of $0,010$. This shows that the correlation was weak but significant and that the relation between strain and self-efficacy was negative. 60 % of the women in the study found their work to be stressful often or always and 90 % of the participants in the study found that they sometimes had too much to do at work. 52 % of the women found that they often or always received the support they needed to manage their work. 50 % stated that they always or often had time to relax whereas 29 % felt that they sometimes had time to relax.

We can establish that there is a possible correlation between strain and self-efficacy for women in work related situations. Both prior research and our study showed this relationship. In our study the participants generally showed high levels of self-efficacy and relatively low levels of strain. The strain that the participants were experiencing seems to be compensated by high levels of control of their work situation and the possibility of recovery. Thus it may be positive for an employer to promote a balance between demands and control.

Further ahead it may be of interest to study the relation of cause between strain and self-efficacy as this was not possible in our study.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	2
Abstract.....	2
1 Inledning	2
2 Bakgrund.....	3
2.1 Stress.....	3
2.2 Självtilit.....	6
2.3 Tidigare forskning	7
3. Syfte och Frågeställning	9
4. Metod.....	10
4.3 Urval och Begränsningar	10
4.2 Enkät	11
4.2.1 Val av studieform.....	11
4.2.2 Utformning	12
4.2.3 Pilotstudie	13
4.2.4 Utskick	14
4.2.5 Bortfall	14
4.2.6 Bias.....	15
4.4 Validitet och Reliabilitet	15
4.4.1 Validitet	15
4.4.2 Reliabilitet	16
5. Resultat	17
6. Diskussion.....	19
6.1 Diskussion.....	19
6.2 Slutsats	21
6.3 Framtid.....	21
7. Käll- och litteraturförteckning.....	22
7.1 Tryckta källor	22
7.1.1 Officiella källor.....	22
7.1.2 Tidningar, tidskrifter, artiklar och rapporter.....	22
7.3 Övrig Litteratur.....	23
7.3.1 Litteratur som legat till grund för utformning av enkätfrågor.....	23
7.3.1 Litteratur som legat till grund för utformning av följebrev.....	23

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Enkätfrågor

Bilaga 3 Följebrev

Bilaga 4 Sammanställning av enkät

1 Inledning

”Hälsa är förutsättningen för all social utveckling”

Aristoteles

En stor del av den ohälsa vi idag ser i vårt samhälle kan tillskrivas stress. Långvarig stress kan bland annat leda till högt blodtryck, huvudvärk, muskelsmärta, hjärt- och kärlsjukdomar, problem med mag- tarmkanalen samt utbrändhet.¹ Dessa sjukdomar och tillstånd kan i sin tur resultera i långtidssjukskrivningar vilket drabbar arbetsplatsen, företagaren och individen på en mängd sätt, inte minst ekonomiskt. På stressmottagningen i Stockholm har man funnit att individer behöver finna en bra balans mellan krav och resurser för att uppleva lite stress. De menar dessutom att individer med få stresssymptom inte bara har en god balans mellan krav och resurser utan även har ett litet överskott på resurser.² Då vi anser att självförtroende är en viktig resurs i en arbetsrelaterad situation vill vi undersöka om denna tillgång påverkar i vilken utsträckning en individ upplever sin arbetssituation stressande. Enligt vår förmodan skulle en individ med dåligt självförtroende uppleva sin arbetssituation mer stressande än en individ med högt självförtroende. Självförtroende kan förklaras som ”Tilltro till sin egen förmåga att organisera och genomföra en uppgift i syfte att nå ett givet resultat”, det vill säga i vilken omfattning individen tror på sin egen förmåga att klara givna uppgifter, förändringar eller utmaningar.³ Denna resurs ser vi stora fördelar med att undersöka i kombination med arbetsrelaterad stress då självförtroende är ett kapital som företaget har möjlighet att påverka hos sina medarbetare. Att arbeta för bättre självförtroende hos sina medarbetare kan handla om att öka kunskapsnivån på företaget, men vi vill också belysa vikten av att företag fokuserar på ”mjuka värden” så som konstruktiva utvecklingssamtal, uppmuntran och individanpassat ledarskap. Dessa åtgärder skulle kunna leda till en minskning av stressrelaterade sjukskrivningar samt ge en ökad motivation och arbetsglädje. Detta skulle i sin tur kunna visa sig i en högre effektivitet hos personalen och därigenom större intäkter för företaget. På så vis skulle vi kunna hävda att det finns en ekonomisk vinning för ett företag att göra insatser för att öka medarbetarnas självförtroende.

¹ Alexander Perski, *Psykosocial miljö och stress*, red. Töres Theorell (Lund: Studentlitteratur, 2003), s. 101-109.

² *Ibid.*, s. 114.

³ Albert Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control* (USA: W.H. Freeman and Company, 1997) s. 1-3

2 Bakgrund

2.1 Stress

En mängd olika former av stress har följt oss människor genom evolutionen. I modern tid kan stress ofta kopplas till större förändringar och nya sociala relationer. Ett exempel är Sverige i slutet av 1800-talet då industrialisering tog fart vilket innebar ny teknik, inflyttning till städer, nya ekonomiska förutsättningar och inte minst nya sociala kontakter.⁴ Ett nytt medicinskt fenomen växte fram – neurasteni, vilket definierades som bortfall av nervenergi.⁵ Enligt den tidens läkare drabbade neurasteni endast de intellektuella yrkesgrupperna. Symptomen var förlamande trötthet och orkeslöshet och sades vara relaterat till den moderna livsstilen vilken innebar en aktivering och överstimulering som dränerade individen på energi. Vissa menade ändå att även arbetarklassen kunde angripas men då i samband med smärtsamma och känslomässiga händelser eller slitning mellan två miljöer.⁶

Idag vet vi lite mer om stress – dess uppkomst, påverkan och följsjukdomar. Dålig sömn är en av de viktiga hälsoaspekterna kring stress. Sömnproblem utgör inte bara ett bekymmer i sig utan kan också vara grunden för andra mer långsiktiga problem. Kunskapen kring detta är tyvärr bristfällig.⁷ Följsjukdomar som kopplas samman med stress är bland annat högt blodtryck, problem med mag- tarmkanalen, hjärt- kärlsjukdomar, diabetes typ 2, övervikt, långvarig smärta, utmattning och olika ångesttillstånd.⁸

Mycket av den stress som uppstår i organisationer idag kommer med förändrade arbetsvillkor. Möjligheterna till arbete oberoende av tid och rum har ökat och även om distansarbete kan verka lockande för många så ökar individens krav på disciplin och planering. Dessutom så uteblir den informella kontakten med kollegor, som faktiskt kan dämpa de skadliga effekterna av stresspåverkan. Det kan även vara svårt att slappna av och verkligen vara ledig i hemmet om hemmet även är din arbetsplats.⁹ Med ökade tekniska möjligheter har skillnaden mellan aktiva och passiva stunder suddats ut. Tillfälliga avbrott ifrån arbetet som tidigare har

⁴ Karin Johannisson, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 16.

⁵ *Ibid.*, s. 19.

⁶ *Ibid.*, s. 20.

⁷ Torbjörn Åkerstedt, *Psykosocial miljö och stress*, red. Töres Theorell (Lund: Studentlitteratur, 2003), s. 78.

⁸ Perski, s. 107.

⁹ Gunn Johansson, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 73.

fungerat som korta pauser, fylls snabbt upp. Det kan ta sig uttryck i att man passar på att ringa några samtal medan man hämtar kaffe eller att man fyller korta väntetider med att se efter om man har fått ny e-post att svar på.¹⁰

Med omvärldens ständigt förändrade krav ökar även kraven på organisationer att vara föränderliga. Ständiga omorganisationer kan för individen innebära en känsla av kontrollförlust under övergångsperioden.¹¹ För att ha möjlighet att hantera den stress som vi dagligen utsätts för är det nödvändigt att känna att man utövar kontroll över sin situation. Det är framförallt i de situationer när vi känner att vi riskerar att förlora kontrollen och kämpar för att behålla den, som de fysiologiska omställningarna sker i vår kropp. När vi istället känner att vi har förlorat kontrollen så avtar de akuta stressreaktionerna och en sorts passivitet infinner sig.¹²

Enligt Karaseks krav-/ kontroll modell så är den mest hälsovådliga situationen när man utsätts för höga krav, men har låg kontroll över sitt arbete, så kallade *high-strain jobs*.¹³ Den mest produktiva situationen är om kraven är höga, men man har även hög kontroll över sitt arbete, så kallade *active jobs*. Dessa krav medför ingen negativ stress och leder alltså inte heller till negativa konsekvenser.¹⁴ Inte heller då kraven är låga och man känner att man utövar hög kontroll över sitt arbete, så kallade *low-strain jobs*, innebär situationen att man utsätts för negativ stress. Snarare så har man här möjlighet att optimalt möta alla krav som man utsätts för.¹⁵ På samma sätt som att höga krav inte nödvändigtvis betyder att man utsätts för negativ stress, så behöver inte låga krav vara positivt i en arbetssituation. Om kraven på en individ är låga, men även kontrollen över det egna arbetet är låg, så kallade *passive jobs*, så kan det leda till negativa konsekvenser både för individen och för företaget. Brist på utmaningar och restriktioner som hindrar individen att komma med egna idéer, leder till motivationsbrist och en minskad produktivitet. I denna fas tordes inte faran för hälsorisker på grund av höga stressnivåer vara lika hög som i *high-strain jobs*, eftersom de låga kraven betyder att individen utsätts för färre stressorer.¹⁶

¹⁰ Johansson, s. 74.

¹¹ Ibid., s.75

¹² Töres Theorell, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 282.

¹³ Robert Karasek & Töres Theorell, *Healthy Work: stress, productivity and the reconstruction of working life* (USA: Basic Books, 1990), s. 33.

¹⁴ Ibid., s. 35.

¹⁵ Ibid., s. 36.

¹⁶ Ibid., s. 38.

De akuta reaktioner som sätts igång i kroppen under en stressreaktion kan betecknas som en alarmreaktion. Det sker då en hämning av det parasympatiska nervsystemet och en aktivering av det sympatiska. Cirkulationsapparaten prioriterar hjärt-, hjärn- och skelettmuskler under en blodtryckshöjning.¹⁷ Hjärtat slår snabbare, musklernas blodtillförsel ökar och hjärnan får en ökad vakenhet. Bränsle till musklerna frisätts i blodet i form av ökat fett- och glukos innehåll. Däremot minskar aktiviteten i våra matspjälkningsorgan. Det sker med andra ord en totalmobilisering av kroppens resurser, allt för att främja en attack- flyktreaktionen.¹⁸ När situationen för individen känns övermäktig och tröstlös så sker en övergång till en frustrationsreaktion. Här sker en kombinerad sympatisk och parasympatisk aktivering. Blodtrycket stiger, hjärtfrekvensen går ner samtidigt som aktiviteten i matspjälkningsorganen ökar. På sikt ger dessa omställningar störningar i ämnesomsättningen samt en stark hämning av immunförsvaret. Det finns numera starka belägg för att mental stress som utlöser alarmreaktion eller frustrationsreaktioner är väsentliga inslag i det metabola syndromet, det vill säga tar sig fysiska uttryck.¹⁹

Det som är viktigt för att förstå stressens negativa effekt på vår hälsa, är att när väl en emotion är väckt så kan inte de fysiologiska omställningarna undertryckas. Detta innebär att om inte den energi som mobiliseras i vår kropp utnyttjas så kommer omställningarna att finnas kvar. Blodtrycksökningen, och blodets glukos- och fett innehåll kvarstår därmed och ger individen en känsla av uppdämd frustration som i sig kan hålla igång alarmreaktionen eller på sikt övergå i en frustrationsreaktion.²⁰ Under 2 miljoner år så har vår arts genetiska profilering utformats för att främja gruppens sammanhållning i utsatta jägar- och samlargrupper. Det hektiska IT-samhälle som vi lever i idag är egentligen främmande för vad vi har utformats för både kroppsligt och mentalt. Vi utsätts dagligen för samma stresspåslag som de första människorna gjorde, även om stressorer skiljer sig. Skillnaden är att de stressorer som satte igång stressreaktionerna hos en stenåldersmänniska förmodligen var av en mer handgriplig art, medan dagens stressorer ofta är mer ett sorts symboliskt hot mot vår säkerhet, vilket medför att vi inte utnyttjar den mobiliserade energin i kroppen.²¹

¹⁷ Björn Folkow, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 38.

¹⁸ *Ibid.*, s. 39.

¹⁹ *Ibid.*, s. 40.

²⁰ *Ibid.*, s. 31.

²¹ *Ibid.*, s. 32.

Det finns dock faktorer som verkar skyddande mot påverkan av negativ stress. Strategin kallas bemästring eller coping och syftar både till hur en person löser ett problem och personens tillit till sig själv att kunna lösa ett problem. En lyckad copingstrategi går ut på att stressreaktionen försvagas och därmed så minskar även risken för ohälsa.²² På ett företag kan exempelvis en större förståelse för företagets mål samt insikt om den egna rollen och vad som förväntas av den, fungera som en copingstrategi.²³ Förklaringen till detta är att mindre energi går åt till oro, irritation och icke värdeskapande aktiviteter, vilket alltså gör att individen kan ägna mer energi åt själva arbetet.²⁴ Utmaningen för chefer är att för sina anställda hitta den perfekta balansen mellan positiv stress som leder till ökad produktivitet och den negativa stressen som istället dränerar de anställda på energi och leder till minskad produktivitet.²⁵

2.2 Självtillit

Enligt senare tids syn på hälsa och sjukdom så ses dessa variabler som produkter av både biologiska och psykosociala faktorer. Man kan hitta samband mellan psykosocial påverkan och ökad känslighet mot infektioner och påverkan på det biologiska systemet. På samma sätt som medicinsk omvårdnad ibland är nödvändig så bör den alltså inte ses som substitut för hälsosamma vanor och miljöer.²⁶ Självtillit kan sägas aktivera ett flertal biologiska processer som påverkar vår hälsa. De flesta av dessa biologiska effekter av självttillit uppstår när vi utsätts för akut eller kronisk stress. Experiment har visat att en individs kontrollmöjligheter är en utav de största faktorerna för att förklara de biologiska effekterna av stress. Påverkan av stress blir fysiskt påverkbar först när även möjligheterna till kontroll av stressorerna försvinner.²⁷ Vidare kan man se att självttillit fungerar som en copingstrategi mot de biologiska stressreaktionerna.²⁸

För att reda ut skillnaden mellan de faktiska kunskaper som en person har gällande möjligheterna att utföra en uppgift och personens självttillit till möjligheterna att utföra uppgiften, så kan man exemplifiera med bilkörning. För att få reda på en persons självttillit till

²² Hege R. Eriksen & Holger Ursin, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 50.

²³ Bengt Arnetz, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005), s. 294.

²⁴ *Ibid.*, s. 299.

²⁵ *Ibid.*, s. 292.

²⁶ Bandura, s. 259

²⁷ Bandura, s. 262

²⁸ *Ibid.*, s. 263

sin förmåga att köra bil, så frågar man inte om personen kan vrida på ratten, använda blinkljusen, använda signalhornet o.s.v. Istället vill man få personen att bedöma sin förmåga att hantera bilkörning under svårare trafiksituationer.²⁹

Människor spenderar en stor del av sina liv på sitt arbete. Vilken arbetssituation vi har bestämmer följaktligen huruvida en stor del av vårt liv är tråkigt, slitsamt, bekymmersamt eller utmanande och tillfredsställande³⁰. Hur produktiva vi är på att genomföra en arbetsrelaterad uppgift har inte bara att göra med vår vetskap om vad som ska göras samt att motivationen finns för att göra det. Inte heller kan man säga att produktivitet är en bestämd förmåga hos en person. Snarare har det att göra med en utvecklande kompetens hos en individ.³¹ Skillnaden är stor mellan att besitta skicklighet inom ett visst ämne och att kunna utföra en uppgift relaterad till ämnet, under lite mer utmanande omständigheter. Alltså kan man säga att självförlit inte har något att göra med hur bra man är på något utan vad man tror att man kan åstadkomma under olika omständigheter. Olika människor med samma färdigheter, eller till och med samma person under olika omständigheter, kan prestera på helt olika sätt beroende på variationer i graden av självförlit. En hög grad av självförlit hos en individ har visat sig ge individen redskap att hantera besvärliga situationer. Mekanismen bakom detta fenomen är att en sådan person på ett produktivt sätt använder sina färdigheter.³²

2.3 Tidigare forskning

Vi har funnit relativt lite tidigare forskning gjord på sambandet mellan upplevd stress och självförlit i arbetsrelaterade situationer. Ordet stress och upplevd stress på arbetsplatsen kopplas ofta samman med en individs träningsgrad³³ eller följdsjukdomar så som tidigare nämnts. Dessutom fann vi en del idrottsforskning fokuserad på självförlit men då denna inte ser till arbetsrelaterade situationer så har vi valt att bortse från denna typ av forskning. Med andra ord har mycket forskning gjorts på stress i olika sammanhang men vi har haft svårt att finna studier där man kombinerar de faktorer som vi har valt att studera.

²⁹ Ibid., s. 38

³⁰ Ibid., s. 422

³¹ Ibid., s. 36

³² Ibid., s. 37

³³ N. Payne, F. Jones, P. Harris, "The Impact of Working Life on Health Behavior: The Effect of Job Strain on the Cognitive Predictors of Exercise", *Journal of occupational health psychology*, 7 (2002:4, oktober), s. 342-353

Vi har dock hittat två intressanta studier där stress har kopplats samman med självtillit, bland annat en studie gjord på 2293 medlemmar av USA´s armé. Studiedeltagarna bestod av 93 % män och 7 % kvinnor. Deltagarna i studien valde frivilligt att vara med och totalt delades 3000 enkäter ut. Studien undersökte om coping strategier påverkar relationen mellan självtillit och stress. Hypotesen var att hög självtillit skulle minska stressnivån hos en individ när denne samtidigt använder sig av aktiv coping. Deltagarna fick själva precisera på vilka sätt de vanligen hanterade sin upplevda stress, det vill säga vilka copingstrategier de oftast använde. Studien klargjorde två samband; aktiv coping korrelerar med hög självtillit och en tydlig arbetsroll samt att utebliven användning av copingstrategier korrelerar med låg självtillit och stress på arbetet. Som forskarna misstänkte så gav självtillit en tydlighet i individens yrkesroll när personen också arbetade med aktiv coping.³⁴

Den andra intressanta undersökningen som vi funnit är en studie som bygger på tidigare longitudinell forskning gjord på individer inom USA´s armé. Studien undersöker självtillit som möjlig faktor att påverka arbetsrelaterad stress hos en individ. Data samlades från 2273 soldater vilka representerade 36 kompanier. Studiedeltagarna bestod av 96 % män och 4 % kvinnor. Den arbetsrelaterade stressen ville forskarna nå genom att mäta följande faktorer: arbetsbelastningen, hur långa arbetsdagarna var och signifikansen i arbetsuppgifterna. Man tog även reda på hur nöjda testdeltagarna var med sitt arbete och sina arbetsuppgifter. Individernas nivå av självtillit mättes med Jones självtillitsskala vilken består av fem steg. Forskarna fann att hög självtillit dämpade stressnivån hos individen. Individer med hög självtillit reagerade både fysiskt och psykiskt mindre negativt på stress och mycket arbete än de med låg självtillit. De med hög självtillit visade sig också vara mer tillfredsställda med sitt arbete och arbetsuppgifter än de med låg självtillit.³⁵

³⁴ SM. Jenx, PD. Bliese, S. Buzzell, J. Primeau, "The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism", *Journal of Applied Psychology*, 86 (2001:3), s. 401-409

³⁵ SM. Jenx, PD. Bliese, "Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study", *Journal of Applied Psychology*, 84 (1999:3), s. 349-361

3. Syfte och Frågeställning

Syftet med denna studie var att undersöka ett eventuellt samband mellan upplevd stress och självförtroende hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer. Vår hypotes var att det finns ett samband mellan en kvinnas upplevda stress och självförtroende i arbetsrelaterade situationer. Vi misstänkte att kvinnor som upplever lågt självförtroende i sin arbetssituation i större utsträckning känner stress i sitt arbete. Vilket i sin tur skulle innebära att kvinnor som upplever högt självförtroende i sin arbetssituation erfår mindre stress i sitt arbete. Det är svårt att genom denna studie skilja på vilken faktor som påverkar vilken. Vi utgår dock från vår hypotes och diskuterar våra resultat utefter den. För att kunna ta reda på om vår förmodan förelåg så utgick vi från följande frågeställning: Finns det ett samband mellan upplevd stress och självförtroende hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer?

4. Metod

4.3 Urval och Begränsningar

För att begränsa vår studie har vi valt att studera sambandet mellan upplevd stress och självtillit hos enbart kvinnor. Vi har också begränsat oss genom att välja att studera detta samband i arbetsrelaterade situationer. Dessa avgränsningar har gjorts för att hålla uppsatsen inom rimlig storleksordning och för att vi som studieledare ska kunna fokusera och ha tydliga ramar. Vi valde att studera kvinnor framför män då stress är mer utbredd hos den kvinnliga delen av befolkningen.³⁶

Att fokusera på arbetsrelaterade situationer kände vi var naturligt då vi i framtiden kan komma att arbeta med stresshantering på en arbetsplats snarare än i hemmet. Vi hade också en förhoppning om att de kommuner och företag vi kontaktade skulle se denna inriktning som en möjlighet för dem att arbeta vidare med eventuella studieresultatet. Detta hör också samman med vårt val att koppla ihop stress med faktorn självtillit. Även här såg vi möjligheter för kommuner och företag att arbeta vidare med resultatet samt som ett framtida arbetsområde för vår del. Självtillit är en faktor som företagsledaren, med eventuell hjälp utifrån, i många fall kan ge sina medarbetare bättre förutsättningar för. Det visade sig dock vara svårt att få kommuner och företag att vilja vara med och kartlägga upplevd stress och självtillit hos sina medarbetare.

Redan två månader innan vår uppsatsperiod startade började vi ringa runt till olika instanser och företag i jakt på studiedeltagare till vår undersökning. Vi riktade oss i första hand till kommuner då vi såg flera fördelar med denna population. Först och främst rymmer kommuner många anställda vilket skulle innebära att vi kunde nå de 100 kvinnor vi hade som mål att tillfråga på en och samma arbetsplats. Dessutom var vi nyfikna på hur stressade kommunanställda är då vi lever i tron att kvinnor inom den offentliga sektorn upplever mycket stress.³⁷ Efter att ha varit i kontakt med flera olika kommuner och stadsdelsförvaltningar förstod vi att kommunala beslut i många fall är både segdragna och aningen byråkratiska. Efter otaliga samtal, e-postmeddelanden och möten visade det sig dock

³⁶ Kristina Orth-Gomér, *Psykosocial miljö och stress*, red. Töres Theorell (Lund: Studentlitteratur, 2003), s. 167-173.

³⁷ Perski, s. 102.

att flera av de kommuner vi kontaktade hade ett visst intresse av att delta i vår undersökning, men då beslutsvägarna var långa fick vi knappt om tid.

Vi bestämde oss istället för att rikta oss till en annan studiegrupp där beslutsgången gick betydligt snabbare. Vi valde att fråga kvinnliga vänner och bekanta om de ville delta i vår undersökning. Vi samlade ihop e-postadresser till 100 yrkesverksamma kvinnor i vår bekantskapskrets. 100 tillfrågade deltagare tyckte vi kändes rimligt att använda oss av till en uppsats på C nivå med den tidsram som följer med den typen av arbete. Vi var dock medvetna om att alla inte skulle svara, men vår förhoppning var att bortfallet inte skulle bli så stort då deltagarna eventuellt skulle känna ett personligt intresse i att hjälpa oss. Då vi planerade att använda oss av en webbenkät, utan möjlighet att identifiera enstaka svar, hoppades vi också att alla deltagare skulle känna sig helt anonyma. Detta trots att de på ett eller annat sätt har en koppling till oss som undersökningsledare. Vi är medvetna om att valet av studiegrupp på flera sätt kan ses som en felkälla och vi kommer ta det i beaktning när vi sammanställer och presenterar våra resultat.

4.2 Enkät

4.2.1 Val av studieform

Då självtillit kan ses som en kvalitativ parameter funderade vi kring att använda oss av intervju som studie metod. På detta vis skulle vi kunnat ställa följdfrågor och ytterligare förtydliga begreppet självtillit för våra studiedeltagare. Vi ville dock få en bredare insikt om arbetande kvinnors självtillit i förhållande till upplevd stressnivå, samt eventuellt kunna dra några mer generella slutsatser av vår undersökning, och därför valde vi att göra en kvantitativ studie. Dessutom fick vi stöd för detta i den tidigare forskning i ämnet som vi tagit del, där man valt denna studie form. Vi bestämde oss för att använda en enkät och efter överläggning med vår handledare bestämde vi oss, som tidigare nämnts, för en studiepopulation på 100 kvinnor. Vår förhoppning var att de tillfrågade kvinnorna skulle känna sig mer anonyma i en enkät och på grund av det våga svara ärligt på våra frågor i jämförelse med om vi hade valt intervjuer som studiemetod. Av flera skäl valde vi att använda oss av en webbaserad enkät. Både det faktum att vi slapp frankeringskostnader samt problem med utskick till ett flertal olika adresser fann vi positivt, men det primära skälet var att vi ville underlätta hanterbarheten

för både oss och testdeltagarna. Vår tanke var att det skulle gå lätt och smidigt att fylla i enkäten och vi hoppades på så vis slippa problem med stort bortfall beroende på att testpersonerna av någon anledning inte skulle svara på enkäten eller glömma att skicka tillbaka den.

4.2.2 Utformning

Tanken med enkäten var att den skulle mäta två variabler; upplevd negativ stress samt arbetsrelaterad självtillit. Fyra frågor avsedda att mäta arbetsrelaterad självtillit sammanställdes i samförstånd med vår handledare Staffan Hultgren, utifrån Albert Banduras definition av självtillit: ” Tilltro till sin egen förmåga att organisera och genomföra en uppgift i syfte att nå ett givet resultat”.³⁸ Vi valde att använda oss av en skala från 1 till 10 där 1 representerar en låg självtillit och 10 en hög självtillit. Till tre av våra självtillitsfrågor har vi skapat en följdfråga i syfte att få fram de faktorer som skulle kunna få testdeltagarna att uppleva en högre självtillit på sin arbetsplats. Detta är frågor som inte svarar på vår frågeställning och vi har därför valt att inte redovisa dessa resultat. Följdfrågorna finns med i enkäten som en service till det eventuella företag eller den kommun som ville vara med i vår undersökning. Vår tanke var att företaget eller kommunen skulle få en sammanställning av dessa svar som ett underlag att arbeta vidare med på internnivå.

Bakgrunden till frågorna för att mäta upplevd stress, fick vi ifrån boken ”Stress: Individen – Samhället – Organisationen - Molekylen” av Rolf Ekman och Bengt Arnetz. Genom att läsa igenom denna bok fick vi en tydlig bild av vilka områden som är viktiga att ställa frågor kring för att kunna mäta upplevd stress. Vi fick även hjälp av vår handledare med förslag på formuleringar samt att välja bort frågor för att göra enkäten så tydlig som möjligt. Som exempel valde vi bort frågor som syftade till att mäta fysiska symtom på långvarig stress och fokuserade istället på individens upplevelser av stress. Vi skapade tjugotre frågor kring upplevd stress där svarsalternativen gick från 1 till 5. 1 representerade ordet aldrig, 2 sällan, 3 ibland, 4 ofta och 5 alltid. Vi har också valt att formulera fem frågor så att svarsalternativen blir omvända det vill säga att ordet alltid ibland representerade en låg stress nivå men i de flesta fall en hög nivå av stress. Fråga 3, 7, 8, 9 och 15 är omvända frågor.

³⁸ Bandura, s. 3

Till webbenkäten så valde vi att använda oss av det webbaserade dokumenthanteringssystemet Share Point. Enkäten utformades så att man var tvungen att svara på alla frågor för att kunna gå vidare. På så sätt så motverkades bortfall av vissa frågor, antingen svarade deltagarna på hela enkäten eller så deltar de inte i undersökningen. Vårt mål var att enkäten skulle upplevas enkel och att instruktionerna skulle vara så tydliga som möjligt.

Vid utformningen av följebrevet till vår enkät tog vi hjälp av två böcker, ”Enkätboken” av Jan Trots och ”Enkäten i praktiken – en handbok i enkätmetodik” av Göran Ejlertsson.^{39 40} Vårt mål var att få de utvalda kvinnorna att känna sig motiverade att fylla i vår enkät. Genom att förklara att deras deltagande skulle vara viktigt för studien samt genom att belysa webbenkätens lätthanterbarhet, så hoppades vi att de tillfrågade skulle uppleva att de kunde avvara några minuter till att hjälpa oss i vårt arbete. Det var även viktigt för oss att alla som deltog kände sig helt anonyma och förstod att uppgifterna behandlades konfidentiellt. Vi ville också ge kvinnorna en liten inblick i vad det var vi ville undersöka utan att avslöja för mycket om studien. Slutligen var vi tydliga med att framhålla vart de skulle vända sig om de uppstod några frågor eller funderingar.

4.2.3 Pilotstudie

För att få insikt i hur vår enkät uppfattades, samt för att se att allt fungerade som det skulle, så valde vi att göra en pilotstudie. Vi skickade vår enkät till 15 personer och bad dem läsa följebrevet, fylla i enkäten och sedan ge oss feedback. Deltagarna i pilotstudien bestod av andra GIH studenter samt yrkesverksamma anhöriga och vänner till undersökningsledarna. Det visade sig vara gynnsamt för undersökningen att deltagarna i pilotstudien bestod av både personer i yrkeslivet samt personer med insikt i hur enkätstudier går till. På detta sätt fick vi kunskap kring problem med enkäten som vi kunde ändra innan det riktiga utskicket startade. Det visade sig bland annat att enkäten inte gick att öppna från ett flertal företag som hade Internetrestriktioner. Att detta kom till vår kännedom redan innan vi skickade ut enkäten till den riktiga undersökningsgruppen gjorde att vi sparade tid samt att vi undvek ett

³⁹ Göran Ejlertsson, *Enkäten i praktiken: handbok i enkätmetodik*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2005), s. 39-44.

⁴⁰ Jan Trots, *Enkätboken*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2001), s. 93-97.

irritationsmoment för studiedeltagarna. Annat som kom fram under pilotstudien var åsikter kring formuleringar samt grammatiska fel.

4.2.4 Utskick

Utskicket till våra testdeltagare gjordes via e-post. Alla utvalda kvinnor fick följebrevet inklistrat i ett mail. Följebrevet innehöll en webblänk som ledde till enkäten samt inloggningsuppgifter till denna.

4.2.5 Bortfall

Liksom med alla enkätstudier kan det uppstå problem med både externt- och internt bortfall. Det interna bortfallet försökte vi eliminera genom att göra en pilotstudie och fick på så sätt insikt om frågor som uppfattades som otydliga och kunde därmed ändra dem. Webbenkäten utformades så att testpersonerna inte kunde gå vidare utan att svara på alla frågor vilket gjorde att vi inte fick något internt bortfall.

Ett av skälen till att vi valde att använda en webbenkät var att minska det externa bortfallet genom en ökad användarvänlighet. Visst bortfall kan ha kommit sig av det faktum att vissa företag hade strikta restriktioner gällande vilka Internetsidor som får besökas, vilket vi erfor vid pilotundersökningen. Vi försökte att komma runt detta problem genom att i största möjliga mån i förväg ta reda på vad som gällde på de olika företagen där våra testdeltagare arbetar. Vi instruerade även i följebrevet om hur testdeltagarna kunde gå vidare med enkäten om detta problem skulle uppstå. Dessutom försökte vi på ett tydligt sätt förklara för testdeltagarna vad undersökningens syfte var samt att deras medverkan var viktig för resultatet. Vi skickade även ut en påminnelse men trots detta så valde 38 % att inte svara på enkäten.

Under en förmiddag hade vi en bugg i enkäten vilket gjorde att deltagarna bara kunde komma till den första frågan och sen stängdes enkäten ner. Under denna period kunde vi se att många deltagare försökte fylla i enkäten. När sedan systemet kom igång och vi naturligtvis meddelade detta, så var det inte lika många som faktiskt försökte fylla i enkäten igen. En möjlig tolkning av detta kan vara att testdeltagarna då hade tröttnat på enkäten och inte längre kände ett engagemang att svara på frågorna. Vid några tillfällen blev vi kontaktade av

testdeltagare som av misstag hade stängt ner enkäten innan den var färdig i fylld. Sådana enkäter registrerades ej och dessa kvinnor fick instruktionen att fylla i enkäten igen. Här ser vi dock en risk att vissa deltagare inte har fyllt i enkäten igen och därmed kan ses som ett externt bortfall.

En annan möjlig felkälla är att de som valde att svara på enkäten var de individer med lägst stressnivå. Ett scenario skulle kunna vara att de som upplevde mest stress valde att inte vara med på grund av tidsbrist, men det skulle även kunna vara så att samma grupp tillhörde de som kände mest engagemang i att fylla i enkäten. Oavsett så skulle det göra att vårt resultat påverkades.

4.2.6 Bias

Eftersom vårt urval inte var slumpmässigt, utan vi hade någon slags relation till de som medverkade i undersökningen, så kan det i detta fall finnas orsak att diskutera bias. Det är inte orimligt att tro att vissa deltagare var partiska mot oss och att det på olika sätt skulle kunna ha påverkat deras svar. Vi har dock varit noga med att de utvalda kvinnorna inte har fått ta del av våra tankar kring projektet.

För att testdeltagarna skulle kunna vara anonyma så valde vi att endast skapa en användare som vi skickade ut till samtliga deltagare. Detta innebar att antalet inloggningar inte var begränsat och att en och samma person skulle kunna logga in och fylla i enkäten flera gånger. Vi diskuterade mycket runt detta problem innan utskicket och kom fram till att det ändå var det bästa alternativet för att vi skulle kunna garantera anonymiteten hos deltagarna och därmed förhoppningsvis få en högre svarsfrekvens och mer sanningsenliga svar.

4.4 Validitet och Reliabilitet

4.4.1 Validitet

Vi ville undersöka om en persons självtillit har samband med personens upplevelse av stress och vi valde att inrikta oss på yrkesverksamma kvinnor. För att göra detta använde vi oss av en enkät. Eftersom vi var intresserade av individens egna upplevelser av stress och självtillit samt få en bredare bild av området anser vi att det var en relevant datainsamlingsteknik. Vi

har även försökt att på ett noggrant sätt redogöra för vår metod samt analyserat det bortfall som vi har fått. Även om vi inte fick en kraftig korrelation så visar vår undersökning att graden av självtillit hos en individ har betydelse för dess påverkan av stress, vilket också tidigare studier som vi har tagit del av har visat. Vi menar därför att det finns en tillfredställande grad av validitet i vår undersökning.

4.4.2 Reliabilitet

Vi har försökt att genomföra vår studie på ett tillförlitligt sätt. Vi har även strävat efter att minimera antalet felkällor. Eventuella tveksamheter i studien som skulle kunna ses som felkällor har vi redovisat och analyserat. Vår studie bör även kunna reproduceras eftersom vi noggrant har redogjort för vår metod. Dessutom bör valet att använda en webbenkät göra att studien blir lätt att upprepa. Följaktligen menar vi att vår studie har en tillfredställande grad av reliabilitet.

5. Resultat

Av de 100 kvinnor som valdes ut att delta i vår undersökning och fick möjlighet att svara på vår enkät valde 62 stycken att delta. Alla deltagare svarade på samtliga frågor då det var tekniskt omöjligt att hoppa över frågor i enkäten. De som avbröt ifyllandet av enkäten registrerades ej. De resultat som framkom i vår undersökning sammanställdes i Excel och vi har valt att använda oss av aritmetiska medelvärden. På självtillitsdelen använde vi oss av en skala från 1 till 10 där 1 indikerar låg självtillit och 10 indikerar hög självtillit. Alla deltagare hamnade på ett genomsnittligt självtillitsvärde mellan 6,75 och 10,00. Det totala medelvärdet på självtillitsdelen var 8,46. På stressdelen använde vi oss av en skala från 1 till 5, där 1 indikerar en låg stressnivå och 5 indikerade en hög stressnivå. De frågor som hade en omvänd gradering har vi kodat om så att samma skala gäller även dessa. Alla deltagarna hamnade på ett genomsnittligt stressvärde mellan 2,30 och 3,78. Det totala medelvärdet på stressdelen var 2,99.

60 % av kvinnorna som deltog i studien upplevde sitt arbete stressande ofta eller alltid medan 8 % sällan upplevde sitt arbete stressande. 90 % av studiedeltagarna upplevde att de ibland hade för mycket att göra på sitt arbete. Dessutom upplevde 73 % att de ofta eller alltid gjorde flera saker samtidigt. 52 % uppgav att de aldrig eller sällan hade tid att prata med kollegor och 24 % uppgav att de alltid eller ofta hade det.

52 % av kvinnorna kände att de ofta eller alltid fick det stöd de behövde för att klara sina arbetsuppgifter. 50 % uppgav att de alltid eller ofta hade tillräckligt med tid att koppla av medan 29 % kände att de ibland hade tillräckligt med tid att koppla av. 5 % av kvinnorna tyckte att de aldrig hade tillräckligt med tid att koppla av. 71 % av deltagarna upplevde att de ofta eller ibland hade möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation.

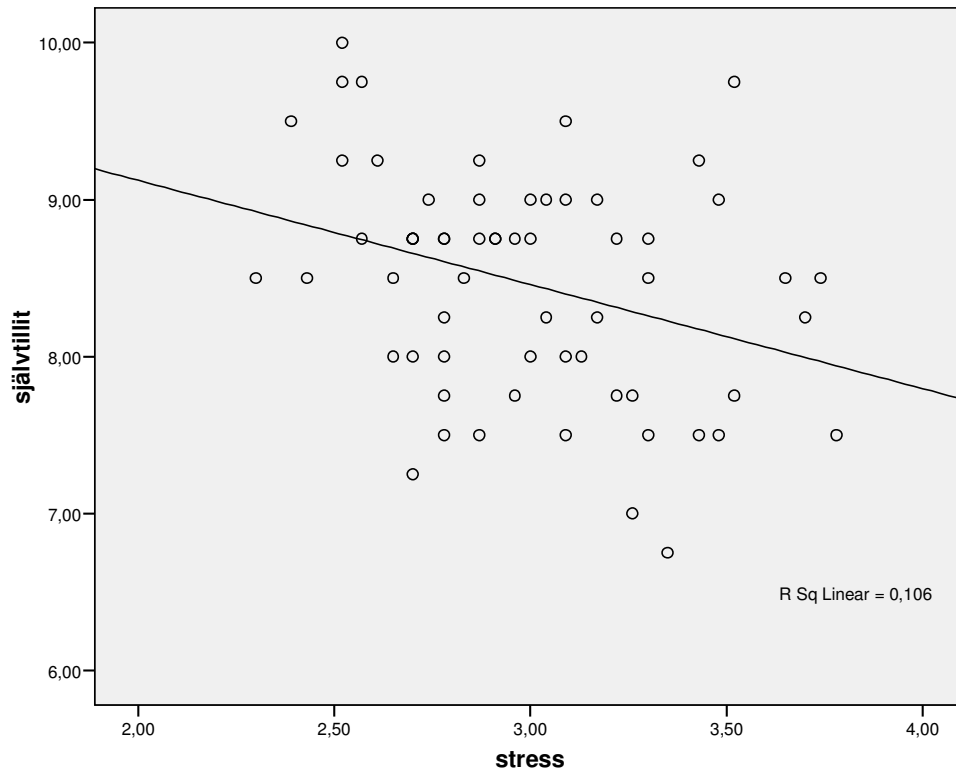
Efter en jämförelse av de två variablerna stress och självtillit, i det Windowsbaserade statistikprogrammet SPSS, fick vi fram en korrelationskoefficient på -0,326. Denna siffra tyder på en mycket svag korrelation. Signifikansnivån däremot visade sig bli 0,010 vilket tyder på att korrelationen var signifikant och att man kan säga att stress och självtillit var linjärt relaterade. Det låga värdet på signifikansnivån indikerar att självkänsla och stress har en signifikant och negativ korrelation. Det finns alltså ett statistiskt säkerställt negativt samband mellan självtillit och stress.

Korrelationstabell

		självttillit	stress
självttillit	Pearson Korrelation	1	-,326
	Signifikansnivå		,010
	N	62	62
stress	Pearson Korrelation	-,326	1
	Signifikansnivå	,010	
	N	62	62

Tabell 1

Grafiskt samband



Figur 1

6. Diskussion

6.1 Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka ett eventuellt samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer. Frågeställning: Finns det ett samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer?

I vår studie kunde vi se att det fanns någon typ av samband mellan de undersökta faktorerna men hur orsakssambandet såg ut var omöjligt att avgöra. Detta skulle kräva en större studie på högre nivå. Vi har dock utgått från vår hypotes, att en individs självtillit påverkar graden av upplevd stress, vilken grundar sig på den litteratur vi har tagit del av. Vi kunde också konstatera att antalet studiedeltagare i vårstudie inte blev så många som vi hoppats på och att vi därmed inte kan dra några generella slutsatser om vår studiegrupp. Endast 62 % av de tillfrågade kvinnorna valde att delta i studien. Vi hade hoppats på ett studiedeltagande på över 80 % då vi ansåg att vi gjorde det lätt för de tillfrågade kvinnorna genom att använda oss av en webbenkät. Dessutom trodde vi att det faktum att kvinnorna hade någon typ av relation till oss skulle få dem att känna ett personligt engagemang att delta i studien.

I vår studie kan vi endast finna en svag korrelation mellan faktorerna men vår undersökning visar ändå att det är statistiskt säkerställt att det finns ett negativt samband mellan upplevd stress och självtillit. Deltagarna i vår studie representerade dock inte hela spektrumet av svarsalternativ. På självtillitsdelen har ingen deltagare uppgett ett svar lägre än 5 och det totala genomsnittet var 8,46. Vi menar således att alla kvinnor som deltagit i vår studie hade en god självtillit i sin arbetssituation och vår studie saknade deltagare med låg självtillit. De genomsnittliga resultaten på stressdelen låg mellan 3,78 och 2,30 vilket innebär att vår studie inte innefattade deltagare med en väldigt hög stressnivå eller en mycket låg stressnivå. Det totala genomsnittliga resultatet på stressdelen var 2,99 vilket enligt våra svarsalternativ innebar en upplevelse av stress endast ibland. Detta resultat ansåg vi inte vara en hög stressnivå då det kan vara svårt att komma ifrån att utsättas för stressorer som yrkesverksam individ. Den höga nivån på självtillit och den relativt låga nivån på stressdelen hos våra deltagare skulle kunna tyda på att hög självtillit korrelerar med låga stressnivåer. Detta samband måste dock anses svagt då vi inte hade några studiedeltagare som visar på att låg självtillit korrelerar med höga stressnivåer.

Som tidigare nämnts är det mest hälsovådliga scenariot när en individ utsätts för höga krav men upplever låg kontroll över sin situation. Våra testdeltagare uppgav på flera punkter att de upplevde stress. Bland annat upplevde 60 % av kvinnorna ofta eller alltid stress på arbetsplatsen och 90 % tyckte att de ibland har för mycket att göra. Dock såg vi att dessa kvinnor till viss del kände kontroll över sin arbetssituation. 52 % av testdeltagarna ansåg att de ofta eller alltid fick det stöd de behövde för att klara sina arbetsuppgifter och hela 71 % menade att de ofta eller ibland hade möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation. Vi tror att den stress som kvinnorna upplevde till viss del kan vägas upp genom upplevelsen av kontroll på arbetsplatsen. Det genomsnittliga totalresultatet på stressdelen i vår undersökning hamnade på 2,99 vilket enligt vår skala bara innebär en upplevelse av stress ibland. Vi menar att det finns en möjlighet att de flesta av våra testdeltagare befann sig i en produktiv situation där kraven är höga men där kvinnorna upplevde hög kontroll över sitt arbete, så kallade active jobs enligt Karaseks krav-/kontroll modell. Stress behöver följaktligen inte vara negativ utan kan i rätt kombination öka individens prestation.

Då alla våra testdeltagare hade en god självtillit så kan även det ses som en skyddande mekanism mot negativ påverkan av stress. Självtillit är en copingstrategi men vi har också sett andra faktorer som kan fungera skyddande mot den stress våra testdeltagare utsattes för. Ett viktigt element är möjligheten till återhämtning och vi har funnit att endast 5 % av kvinnorna aldrig hade tillräckligt med tid att koppla av. Ytterligare en tänkbar copingstrategi är det sociala stöd som kontakten med kollegor kan bidra med men i vår studie verkade inte det vara en avgörande faktor då endast 24 % uppgav att de alltid eller ofta hade tid att prata med kollegor. I denna undersökning verkar möjligheten till avkoppling och den höga självtillit som deltagarna upplevde vara de viktigaste skydden mot stresspåverkan.

Vi kan konstatera att våra studieresultat går i samma linje som den tidigare forskning som vi har tagit del av. Vi är dock medvetna om att dessa tidigare studier hade en hög andel män i sin studie population medan vi har valt att studera kvinnor. Vi misstänker att det studerade sambandet mellan stress och självtillit råder både hos män och kvinnor. Då vi har tagit del av litteratur som tyder på att kvinnor i högre utsträckning är stressade än män så väcker detta tankar hos oss om huruvida män oftare har en högre självtillitsgrad i arbetsrelaterade situationer än kvinnor.

6.2 Slutsats

Vi kan konstatera att det finns ett troligt samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer då både tidigare forskning och vår undersökning tyder på detta förhållande. Det är dock svårt att skilja på vad som är orsak och verkan samt veta hur det verkliga sambandet ser ut mellan de undersökta faktorerna. Det kan ändå vara positivt för en arbetsgivare att verka för att öka sina medarbetares självtillit. Olika sätt att arbeta med detta kan vara genom utbildning, medarbetarsamtal, teambuilding och genom att ge sina medarbetare tydligare roller. Som vi nu har visat kan den ökade självtilliten leda till sänkta stressnivåer hos medarbetarna och ett ökat fokus på arbetsuppgifterna vilket vi förmodar kan visa sig i en ökad produktivitet hos individen. Ännu en ekonomisk vinst för företaget är att de stressrelaterade sjukskrivningarna som kan följa av långvarig stresspåverkan skulle kunna reduceras.

6.3 Framtid

Vi tycker att det i framtiden skulle vara intressant att göra en intervention på ett företag eller en kommun för att se om vi kan minska stressnivåerna hos de anställda genom att arbeta med de anställdas självtillit. Även eventuella ekonomiska vinster för företaget skulle då vara intressanta att dokumentera. Andra spännande vinklingar vore att undersöka sambandet mellan stress och självtillit för olika grupper exempelvis för män, privata företag, kommuner eller för kvinnor i olika stadier i livet. Vår förhoppning är att begreppet självtillit ska uppmärksammas inom yrkeslivet och att större vikt ska läggas vid åtgärder som främjar så kallade mjuka värden. Denna satsning vill vi ska ske med en insikt och förståelse för såväl individens som företagets bästa.

Vår hypotes var att graden av självtillit påverkar i vilken utsträckning en individ upplever stress. En möjlig fortsättning på vår studie är att studera orsakssamband mellan dessa faktorer för att se hur de påverkar varandra. Detta för att ta reda på mot vilket element vi bör rikta vår intervention.

7. Käll- och litteraturförteckning

7.1 Tryckta källor

7.1.1 Officiella källor

Arnetz, Bengt, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Bandura, Albert, *Self-efficacy: The exercise of control* (USA: W.H. Freeman and Company, 1997).

Eriksen, Hege R. & Ursin, Holger, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Folkow, Björn, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Johannisson, Karin, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Johansson, Gunn, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Karasek, Robert & Theorell, Töres, *Healthy Work: stress, productivity and the reconstruction of working life* (USA: Basic Books, 1990), s. 33.

Orth-Gomér, Kristina, *Psykosocial miljö och stress*, red. Töres Theorell (Lund: Studentlitteratur, 2003).

Perski, Alexander, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Theorell, Töres, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna*, red. Rolf Ekman & Bengt Arnetz (Slovenien: Liber AB, 2005).

Åkerstedt, Torbjörn, *Psykosocial miljö och stress*, red. Töres Theorell (Lund: Studentlitteratur, 2003).

7.1.2 Tidningar, tidskrifter, artiklar och rapporter

Payne, N, Jones, F, Harris, P, “The Impact of Working Life on Health Behavior: The Effect of Job Strain on the Cognitive Predictors of Exercise”, *Journal of occupational health psychology*, 7 (2002:4, oktober), s. 342-353

Jex, SM, Bliese, PD, Buzzell, S, Primeau, J, “The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism”, *Journal of Applied Psychology*, 86 (2001:3), s. 401-409

Jex, SM, Bliese, PD, "Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study", *Journal of Applied Psychology*, 84 (1999:3), s. 349-361

7.3 Övrig Litteratur

7.3.1 Litteratur som legat till grund för utformning av enkätfrågor

Ekman, Rolf & Arnetz, Bengt, *Stress: Individen – Samhället – Organisationen – Molekylerna* (Slovenien: Liber AB, 2005).

7.3.1 Litteratur som legat till grund för utformning av följbrev

Ejlertsson, Göran, *Enkäten i praktiken: handbok i enkätmetodik*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2005).

Trots, Jan, *Enkätboken*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2001).

Bilaga 1

KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

Frågeställning: Finns det ett samband mellan upplevd stress och självförtroende hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer?

VAD?

Ämnesord	Synonymer
Strain, self-efficacy	

VARFÖR?

Dessa ord representerar på ett tydligt sätt de områden som vi vill undersöka och skulle kunna svara på vår frågeställning.

HUR?

Databas	Söksträng	Antal Träffar	Antal relevanta träffar
PubMed	strain self-efficacy	43	2

KOMMENTARER:

Vi ägnade stor tid åt att hitta bra sökord och har här valt presenterat de sökningar som gav resultat. Resterande litteratur som svarar på vår frågeställning har vi funnit genom rekommendationer från handledare eller haft som kurslitteratur i tidigare kurser.

Bilaga 2

ENKÄTFRÅGOR

Ange ett värde mellan 1 och 10; 1=lägsta värdet, 10=högsta värdet

1. Hur viktigt är ditt arbete för dig?

2. Hur bedömer du din förmåga att klara dina arbetsuppgifter?

Vad behöver du för att kunna uppge en högre siffra?

Utbildning

Färre arbetsuppgifter

Stöd från närmaste chef

Stöd från kollegor

Utvecklingssamtal med närmaste chef

Annat.....

3. Hur bedömer du din kompetens för att klara dina arbetsuppgifter?

Vad behöver du för att kunna uppge en högre siffra?

Utbildning

Färre arbetsuppgifter

Stöd från närmaste chef

Stöd från kollegor

Utvecklingssamtal med närmaste chef

Annat.....

4. Hur säker är du på att klara dina arbetsuppgifter?

Vad behöver du för att kunna uppge en högre siffra?

Utbildning

Färre arbetsuppgifter

Stöd från närmaste chef

Stöd från kollegor

Utvecklingssamtal med närmaste chef

Annat.....

Ange ett värde mellan 1 och 5; 1=aldrig, 2=sällan, 3=ibland, 4=ofta, 5=alltid

1. Arbetar du under lunchen?
2. Tar du med dig arbetsuppgifter hem efter arbetsdagens slut?
3. Upplever du att du har tid till att prata med kollegor?
4. Upplever du att ditt arbete är stressande?
5. Upplever du att du har för mycket att göra?
6. Tänker du på arbetet när du är ledig?
7. Upplever du att du har möjlighet att påverka din arbetsmiljö och arbetssituation?
8. Upplever du att du får det stöd du behöver för att klara dina arbetsuppgifter?
9. Upplever du att du får den uppskattning du förtjänar på arbetsplatsen?
10. Har du svårt att somna?
11. Händer det att du vaknar på natten och tänker på arbetet?
12. Upplever du trötthet under dagen?
13. Upplever du att ditt arbete går ut över din familj och dina vänner?
14. Upplever du att du lätt blir otålig och irriterad?
15. Upplever du att du har tillräckligt med tid att koppla av?
16. Upplever du stor arbetsbelastning i hemmet?
17. Har du svårt att komma ihåg saker?
18. Upplever du att du har svårt att fullfölja din tankebana?
19. Kommer du på dig själv med att vilja skynda på andra?
20. Skyndar du på dig själv när du egentligen inte har bråttom?
21. Försöker du göra flera saker samtidigt?
22. Äter du fort fast du inte har bråttom?
23. Händer det att andra i din nära omgivning säger åt dig att ta det lugnare?

Bilaga 3

FÖLJEBREV



Till Dig som är kvinna och yrkesverksam.

En stor del av den ohälsa vi idag ser i vårt samhälle kan tillskrivas stress. Långvarig stress kan bland annat leda till högt blodtryck, huvudvärk, värk i axlar och nacke, hjärt- och kärlsjukdomar, problem med magen och utbrändhet. En studie görs nu vid Gymnastik och idrottshögskolan i Stockholm med avsikt att belysa samband mellan arbete, stress och självtillit. Självtillit förklaras som ”Tilltro till sin egen förmåga att genomföra en uppgift, en förändring eller en utmaning”. Syftet med denna studie är att söka samband mellan upplevd stress och självtillit hos kvinnor i arbetsrelaterade situationer.

Du erbjuds tillsammans med 100 yrkesverksamma kvinnor att delta i vår studie. Om Du tycker att det verkar intressant så bifogar vi en länk till Dig vilken leder till vår webbenkät. Där kan Du snabbt och smidigt svara på våra frågor och därmed vara en viktig del i undersökningen.

Dina svar är konfidentiella!

Ditt deltagande i studien är naturligtvis frivilligt och svaren kommer att behandlas konfidentiellt. Dina svar är värdefulla och vi är mycket tacksamma om Du har möjlighet att medverka. Du får även ta del av resultatet om Du så önskar. Försök besvara frågorna så sanningsenlig som möjligt.

Om Du har några frågor eller synpunkter är du välkommen att kontakta någon av undersökningsledarna, se namn, telefonnummer och e-postadresser nedan.

Trots att detta kommer ta några minuter från Din tid hoppas vi att Du vill hjälpa oss att öka kunskapen kring stress och självtillit hos yrkesverksamma kvinnor.

[Klicka här för att komma till enkäten!](#)

För att logga in använder Du följande uppgifter:

USERNAME: stressenkat2008

PASSWORD: testdeltagare

Vissa företag har strikta restriktioner för vilka Internet sidor som man får besöka. Om Du inte kan nå enkäten från Ditt arbete så kan Du alltid vidarebefordra denna mail till en privat e-postadress och på så sätt komma åt enkäten från Ditt hem!

Tack på förhand för Din medverkan!

Stockholm, februari 2008

Manjula Anbratt

Undersökningsledare

ihs1450@stud.ihs.se

tfn:XXX-XXXXXXX

Pia Thunander

Undersökningsledare

ihs1763@stud.ihs.se

tfn:XXX-XXXXXXX

Staffan Hultgren

Handledare

staffan.hultgren@gih.se

Bilaga 4

SJÄLVTILLIT

TESTPERSON	Fråga 1	Fråga 2	Fråga 3	Fråga 4	Summa	Genomsnitt	
T1		10	8	9	9	36	9
T2		8	8	9	9	34	8,5
T3		7	7	7	7	28	7
T4		6	10	9	10	35	8,75
T5		8	9	9	9	35	8,75
T6		6	5	8	8	27	6,75
T7		10	8	9	9	36	9
T8		10	9	10	9	38	9,5
T9		10	10	10	10	40	10
T10		8	9	9	9	35	8,75
T11		8	8	8	9	33	8,25
T12		9	8	8	9	34	8,5
T13		7	9	9	9	34	8,5
T14		8	10	10	8	36	9
T15		8	8	8	7	31	7,75
T16		6	7	8	9	30	7,5
T17		8	8	8	8	32	8
T18		8	8	9	10	35	8,75
T19		8	9	8	8	33	8,25
T20		8	8	8	8	32	8
T21		8	8	8	9	33	8,25
T22		8	8	8	7	31	7,75
T23		8	7	7	8	30	7,5
T24		8	10	9	10	37	9,25
T25		8	9	8	9	34	8,5
T26		8	9	8	8	33	8,25
T27		8	8	5	9	30	7,5
T28		10	9	10	10	39	9,75
T29		8	7	7	8	30	7,5
T30		7	10	9	9	35	8,75
T31		8	9	9	8	34	8,5
T32		9	9	8	9	35	8,75
T33		9	9	9	8	35	8,75
T34		7	8	8	8	31	7,75
T35		9	7	6	7	29	7,25
T36		10	9	9	9	37	9,25
T37		9	10	10	10	39	9,75
T38		7	8	9	8	32	8
T39		8	8	8	8	32	8
T40		8	8	8	8	32	8
T41		8	8	10	10	36	9
T42		10	10	10	9	39	9,75
T43		8	7	8	8	31	7,75
T44		6	8	8	8	30	7,5

T45	7	10	10	9	36	9
T46	9	9	10	9	37	9,25
T47	9	7	7	7	30	7,5
T48	7	8	8	7	30	7,5
T49	9	10	8	8	35	8,75
T50	9	8	8	9	34	8,5
T51	10	9	9	9	37	9,25
T52	7	9	9	10	35	8,75
T53	9	9	8	9	35	8,75
T54	10	9	10	9	38	9,5
T55	8	9	9	9	35	8,75
T56	8	9	7	10	34	8,5
T57	8	9	10	9	36	9
T58	8	8	8	8	32	8
T59	8	8	10	10	36	9
T60	9	8	7	7	31	7,75
T61	8	9	9	9	35	8,75
T62	8	9	9	9	35	8,75

Genomsnittsvärde för alla frågor på självtillitsdelen: 8,4

STRESS, fråga 1-8

TESTPERSON	Fråga 1	Fråga 2	Fråga 3	Fråga 4	Fråga 5	Fråga 6	Fråga 7	Fråga 8
T1	2	4	4	2	3	2	2	2
T2	2	3	5	3	3	3	4	3
T3	3	3	3	3	4	4	3	3
T4	4	3	3	4	3	3	4	3
T5	3	4	4	4	4	3	2	3
T6	3	4	2	4	4	4	3	2
T7	3	4	2	4	3	4	2	2
T8	4	4	2	4	3	3	3	4
T9	3	3	2	3	3	3	4	3
T10	4	4	2	3	4	4	4	3
T11	4	4	2	4	3	3	3	3
T12	5	4	2	4	4	4	3	3
T13	5	3	3	4	3	3	2	2
T14	5	3	4	4	4	4	4	3
T15	3	3	3	4	3	3	3	3
T16	3	3	4	4	4	3	4	3
T17	3	2	4	4	4	3	3	2
T18	3	3	3	5	3	3	2	1
T19	3	3	3	4	3	3	4	2
T20	4	4	1	4	3	3	4	3
T21	2	3	4	3	3	3	3	3
T22	3	3	2	4	3	3	3	3
T23	2	3	5	4	2	2	2	2
T24	2	4	4	3	2	2	2	1
T25	4	4	5	4	4	4	3	2
T26	3	4	4	3	4	5	4	3
T27	3	3	5	3	3	3	3	4
T28	3	4	1	4	3	3	2	2
T29	3	4	2	4	4	3	3	3
T30	4	4	5	2	5	5	3	2
T31	4	3	3	3	4	4	3	3
T32	3	4	4	4	3	3	3	3

T33	4	2	3	3	3	3	2	2
T34	1	5	4	3	2	2	3	4
T35	1	3	4	3	3	2	2	2
T36	3	4	2	4	4	4	3	3
T37	5	4	2	5	2	3	2	1
T38	3	4	3	2	4	4	3	3
T39	4	3	3	3	4	4	4	3
T40	4	2	4	3	4	4	3	3
T41	4	2	4	4	3	2	4	1
T42	4	4	3	5	4	4	5	4
T43	4	4	2	3	4	4	3	4
T44	5	4	3	2	5	4	4	4
T45	4	3	4	4	4	4	3	2
T46	3	2	4	5	3	2	2	2
T47	4	2	5	3	3	3	3	3
T48	3	4	2	4	4	4	3	2
T49	4	3	3	3	4	3	3	2
T50	3	2	4	4	3	3	3	2
T51	4	3	3	4	3	3	4	2
T52	4	2	4	4	3	3	4	2
T53	4	4	3	5	4	3	3	2
T54	4	2	4	5	4	3	3	2
T55	4	2	4	3	4	4	3	2
T56	4	3	5	3	2	2	3	1
T57	4	2	4	3	4	4	4	2
T58	3	3	4	4	3	3	3	2
T59	4	3	5	4	3	3	4	2
T60	5	3	4	4	4	4	3	2
T61	3	4	4	2	4	4	4	3
T62	4	3	5	4	4	4	3	2

STRESS, fråga 9-16

TESTPERSON	Fråga 9	Fråga 10	Fråga 11	Fråga 12	Fråga 13	Fråga 14	Fråga 15	Fråga 16
T1	3	3	1	4	2	4	4	1
T2	3	1	1	4	1	2	2	2
T3	2	3	3	3	3	3	3	3
T4	3	3	3	2	3	2	2	2
T5	2	3	4	3	3	3	2	2
T6	3	4	4	4	4	4	3	2
T7	2	3	3	3	3	3	2	3
T8	3	2	4	4	3	3	2	2
T9	2	1	2	3	3	2	2	3
T10	3	4	4	3	4	4	3	3
T11	2	4	4	2	2	2	4	3
T12	4	3	3	4	4	4	3	4
T13	2	2	3	3	1	1	5	3
T14	4	3	3	4	3	4	3	4
T15	3	3	3	3	2	3	3	2
T16	3	4	3	4	3	4	3	3
T17	3	3	1	4	3	3	4	4
T18	2	2	3	3	2	4	2	3
T19	3	2	2	4	2	2	2	1
T20	2	3	3	2	3	2	3	2
T21	3	1	1	4	2	3	3	4
T22	3	2	2	3	2	2	3	2
T23	2	2	1	4	2	3	3	3
T24	1	3	3	2	2	1	2	2
T25	4	1	1	4	3	3	5	4
T26	4	4	4	4	4	3	4	3
T27	4	3	2	3	2	3	2	2
T28	3	1	1	3	2	2	2	5

T29	3	3	3	3	4	4	4	4
T30	3	3	3	1	2	3	2	2
T31	4	3	3	4	3	5	4	4
T32	2	3	3	2	2	3	3	2
T33	2	2	2	2	2	3	2	3
T34	4	4	3	4	5	4	4	3
T35	2	1	1	4	2	3	3	3
T36	3	4	4	4	3	3	2	3
T37	1	3	2	2	2	2	1	2
T38	3	3	3	3	2	2	2	2
T39	3	3	3	3	3	3	3	2
T40	2	2	2	4	3	3	4	2
T41	3	2	1	3	2	3	2	3
T42	3	2	1	4	3	4	2	4
T43	4	3	2	3	3	3	3	3
T44	4	4	3	4	3	4	4	3
T45	1	3	2	3	2	3	2	3
T46	2	1	2	2	2	2	2	3
T47	3	4	2	4	3	2	2	3
T48	2	3	3	3	3	2	2	3
T49	3	1	3	3	3	3	2	3
T50	4	2	2	2	2	2	2	2
T51	4	1	1	3	4	2	2	3
T52	3	1	2	2	2	2	2	3
T53	3	1	2	1	1	1	5	2
T54	2	2	1	2	1	2	2	1
T55	2	3	2	2	2	2	2	5
T56	3	1	1	3	1	2	1	4
T57	2	2	2	3	3	4	3	3
T58	2	2	2	3	2	2	2	2
T59	2	1	1	4	1	3	2	4
T60	2	1	1	4	3	3	3	4
T61	2	3	3	4	4	3	4	2
T62	3	2	2	3	2	2	3	3

STRESS, fråga 17-23

TESTPERSON	Fråga 17	Fråga 18	Fråga 19	Fråga 20	Fråga 21	Fråga 22	Fråga 23
T1	2	5	4	4	4	5	3
T2	3	2	2	1	1	1	1
T3	3	3	4	4	4	4	4
T4	2	2	3	2	4	2	2
T5	2	3	3	3	4	3	2
T6	3	3	4	3	3	4	3
T7	4	3	4	3	4	4	3
T8	2	4	2	3	4	4	2
T9	2	2	2	3	2	3	2
T10	3	2	2	3	4	3	3
T11	3	3	4	3	4	4	3
T12	3	3	4	3	5	4	4
T13	3	2	2	3	4	3	3
T14	1	2	3	4	5	4	2
T15	3	3	3	3	3	3	3
T16	4	4	3	4	3	3	3
T17	3	2	3	3	4	2	2
T18	3	2	3	3	3	2	2
T19	3	3	2	4	4	2	3
T20	2	2	2	2	3	4	3
T21	4	3	3	4	4	4	3
T22	2	3	3	3	4	4	2
T23	3	2	4	4	4	2	3
T24	3	2	3	3	4	4	3

T25	3	3	3	2	4	4	2
T26	3	3	2	4	4	4	5
T27	3	2	3	3	3	2	2
T28	1	1	4	1	4	4	3
T29	3	3	4	4	4	5	3
T30	1	1	4	4	4	1	3
T31	4	3	5	4	5	4	4
T32	3	2	2	3	4	3	3
T33	2	2	4	2	4	2	3
T34	3	4	4	4	3	5	3
T35	3	4	3	3	3	4	3
T36	3	3	4	4	5	4	3
T37	3	3	2	2	5	2	2
T38	2	2	2	2	4	3	1
T39	3	3	2	4	4	3	2
T40	2	3	3	3	4	4	3
T41	3	3	4	4	5	4	3
T42	4	3	4	4	3	3	4
T43	3	3	3	3	4	3	3
T44	4	4	4	3	4	5	3
T45	2	3	2	2	3	1	3
T46	3	3	3	3	3	3	3
T47	2	3	4	4	5	5	4
T48	2	2	4	4	4	4	4
T49	3	1	1	3	4	3	3
T50	3	2	2	1	3	2	1
T51	1	1	3	4	4	4	3
T52	1	2	3	3	4	3	3
T53	2	1	3	3	3	3	3
T54	1	1	1	2	4	4	2
T55	2	3	3	3	4	4	3
T56	3	1	4	3	5	3	3
T57	2	3	4	4	4	4	3
T58	2	2	2	2	4	4	3
T59	3	1	3	3	4	5	1
T60	3	3	4	4	5	4	2
T61	2	2	3	4	3	4	3
T62	3	2	2	2	3	3	2

STRESS, summa och genomsnitt

TESTPERSON	Summa	Genomsnitt
T1	70	3,04
T2	53	2,30
T3	75	3,26
T4	64	2,78
T5	69	3,00
T6	77	3,35
T7	71	3,09
T8	71	3,09
T9	58	2,52
T10	76	3,30
T11	73	3,17
T12	84	3,65
T13	65	2,83
T14	80	3,48
T15	68	2,96
T16	79	3,43
T17	69	3,00
T18	62	2,70
T19	64	2,78
T20	64	2,78

T21	70	3,04
T22	64	2,78
T23	64	2,78
T24	58	2,52
T25	76	3,30
T26	85	3,70
T27	66	2,87
T28	59	2,57
T29	80	3,48
T30	67	2,91
T31	86	3,74
T32	67	2,91
T33	59	2,57
T34	81	3,52
T35	62	2,70
T36	79	3,43
T37	58	2,52
T38	62	2,70
T39	72	3,13
T40	71	3,09
T41	69	3,00
T42	81	3,52
T43	74	3,22
T44	87	3,78
T45	63	2,74
T46	60	2,61
T47	76	3,30
T48	71	3,09
T49	64	2,78
T50	56	2,43
T51	66	2,87
T52	62	2,70
T53	62	2,70
T54	55	2,39
T55	68	2,96
T56	61	2,65
T57	73	3,17
T58	61	2,65
T59	66	2,87
T60	75	3,26
T61	74	3,22
T62	66	2,87

Genomsnittsvärde för alla frågor på stressdelen: 2,99