



Den stressade mellanchefen

- livet mellan arbetskrav från över- och underordnade

Mathilda Granlund & Hanna Strömberg

Examensarbete, 15hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2016
Handledare: Gunne Grankvist
Examinator: Linda Lundin

Den stressade mellanchefer: Livet mellan arbetskrav från över- och underordnade

Tidigare forskning har visat att det finns mellanchefer som anser att deras arbetsrelaterade stress är relaterad till krav från både över- och underordnade (Skagert, Dellve, Eklöf, Ljung, Pousette & Ahlborg, 2004). Syftet med den föreliggande studien var att i en offentlig organisation undersöka om mellanchefer upplevda arbetskrav från över- och underordnade har samband med deras upplevda arbetsrelaterade stressnivå. Följande frågeställning formulerades: I vilken grad kan upplevda arbetskrav från överordnade, underordnade, ålder och antal år som mellanchefer predicera grad av upplevd arbetsrelaterad stress. Deltagarna i studien var 63 mellanchefer, varav 52 kvinnor och 11 män. Resultatet visade att upplevda arbetskrav från underordnade var den enda oberoende variabeln som statistiskt signifikant predicerade upplevd arbetsrelaterad stress. Antal år som mellanchefer hade en negativ statistiskt signifikant korrelation med upplevd arbetsrelaterad stress. Dessa resultat var delvis i linje med presenterad teori och tidigare forskning.

Nyckelord: mellanchefer, arbetskrav, arbetskrav från överordnade, arbetskrav från underordnade, arbetsrelaterad stress

The stressed middle manager: The life between work demands from superiors and subordinates

Previous research has shown that middle managers believe that their work-related stress is connected to the demands from both superiors and subordinates (Skagert, Dellve, Eklöf, Heather, Pousette & Ahlborg, 2004). The aim of the present study was to in a public organization investigate whether the middle managers perceived job demands from superiors and subordinates are related to their perceived work-related stress level. The following research question was formulated: To what extent can the perceived job demands from superiors, subordinates, age and number of years as middle manager predict levels of perceived work-related stress. Participants in the study consisted of 63 middle managers (52 women and 11 men). The results showed that perceived job demands from subordinates was the only independent variable that statistically significantly predicted perceived work-related stress. Number of years as middle manager had a negative statistically significant correlation with perceived work-related stress. These results were partially in line with the presented theory and previous research.

Keywords: middle managers, work demands, work demands from superiors, work demands from subordinates, work-related stress

Vi vill tacka vår handledare Gunne Grankvist för god vägledning och snabb respons under genomförande av studien. Vi vill även tacka för att han genom sitt engagemang har motiverat oss under hela studieperioden. Ett tack ger vi även till kontaktpersonen på den offentliga organisationen och till alla mellanchefer som valde att delta i studien.

Den arbetsrelaterade stressen är ett allt större problem i dagens samhälle. Detta har negativa konsekvenser på såväl individer, organisationer och samhället i stort (Watson, Goh & Sawang, 2011). Enligt rapporter upplever minst 40 miljoner av EU-ländernas 147 miljoner arbetstagare stress på sina arbetsplatser (Anderberg, 2001). Europeiska kommissionen (2000) redogör för att arbetsrelaterad stress kan uppstå till följd av negativa faktorer i arbetet och arbetsmiljön. Arbetsrelaterad stress karakteriseras av en känsla av att inte kunna hantera en arbetsrelaterad situation (Europeiska kommissionen, 2000). Forskning har visat att om en individs upplevda arbetskrav är större än individens kompetens kan det resultera i arbetsrelaterad stress (Singh, 1991). De negativa konsekvenser som kan uppstå i organisationer på grund av förekomsten av arbetsrelaterad stress är sämre arbetsprestation, ökat antal av arbetsskador och minskad produktion (Watson et al., 2011). Mellanchefer arbetsposition karakteriseras av att de befinner sig mellan arbetskrav från över- och underordnade i organisationen (Lindgren, 2007). Föreliggande studie undersöker om mellanchefer upplevda arbetskrav kan ha samband med deras upplevda arbetsrelaterade stress.

Mellanchefer. En mellanchefer är en chef som har en eller flera anställda både över och under sig i organisationen (Franzén, 2004). Mellanchefer överordnade kan representeras av chefer, politiker eller högsta ledning medan underanställda medarbetare kan representera mellanchefer underordnade (Hagström, 2003). Ahlertorp (2003) beskriver att mellanchefer förväntas representera och företräda verksamheten såväl som att följa direktiv från överordnade och de politiska beslut som tas. En mellanchefer ska även ta hänsyn och förhålla sig till de underordnades behov och intressen (Ahlertorp, 2003). Utöver detta ska mellanchefer som befinner sig inom offentlig verksamhet förhålla sig till de strategiska krav och värdegrunder som finns (Hagström, 2003). I en studie gjord 2001 visade det sig att arbetsbelastningen och stressen inom offentlig verksamhet blivit större de senaste 10-15 åren (Hildingsson & Krafft, 2001). Under 2001 visade det sig även att sjukskrivningarna hade ökat och den största ökningen hade skett hos tjänstemän på mellanchefernivå samt hos kommun- och landstingsanställda (Åsberg, Nygren, Rylander & Rydmark, 2001).

I mellanchefer uppgifter ingår det ofta att länka samman avdelningar eller nivåer i en organisation och individer som innehar sådana positioner är enligt Cox, Griffiths och Rial-Gonzales (2000) mer benägna att uppleva stress. Skagert, Dellve, Eklöf, Ljung, Pousette och Ahlberg (2004) har funnit att det finns mellanchefer som anser att deras arbetsrelaterade stress är relaterad till krav från både över- och underordnade. Enligt Lindgren (2007) kan krav från överordnade vara ledningens intresse om resultat och effektivitet. Krav från underordnade kan vara medarbetarnas behov av bekräftelse och personlig utveckling (Lindgren, 2007). Kraven som ställs från både över- och underordnade sammanfaller inte alltid med varandra (Hagström, 2003). Westerholm, Lundberg och Ågren (2008) beskriver att det kan finnas en bristande jämvikt mellan de uppställda krav på den enskilde mellancheferen och de förutsättningar som finns och ges för att hantera situationen. Björklund, Karlsson, Jensen, Hagberg och Bergström (2011) visade att detta kan leda till att kraven inte alltid är förenliga med individens resurser och kan därmed skapa en svår situation för mellanchefer.

Arbetskrav. Som det nämns tidigare befinner sig mellanchefer mellan arbetskrav från både över- och underordnade i organisationen (Lindgren, 2007). Arbetskrav innebär enligt Eriksson och Larsson (2002) de fysiska och psykiska krav som ställs på individen för att kunna genomföra sitt arbete. Eriksson (1998) beskriver att de fysiska kraven är den fysiska ansträngningen som behövs för att klara av arbetet medan de psykiska kraven handlar om att arbetet är för enformigt eller att arbetsuppgifterna är alltför omfattande. Arbetskrav kan skapas ur förväntningar från chef, kollegor eller från individen själv (Eriksson, 1998) och enligt Johansson (2005) är dessa förväntningar föränderliga över tid och situation.

Karasek och Theorell (1990) anser att individer som utsätts för krav försätts i ett beredskapstillstånd. Kraven som ställs av omgivningen tolkas och bedöms av individen för att

sedan vägas mot den egna förmågan. Det är tolkningen och bedömningen som ger grund till individens upplevelse av den uppstådda situationen (Karasek & Theorell, 1990). En hanterbar nivå på arbetskraven kan skapa effektivitet, välmående och tillfredsställelse hos individen i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Bakker och Demeroutis (2007) visade att obalans mellan arbetskrav och arbetsresurser kan skapa negativ stress hos individen. En studie av Torkelson och Muhonen (2003) visade ett signifikant positivt samband mellan arbetskrav och hälsosymptom. Detta innebär att i denna studie var ökade arbetskrav kopplat till ökade negativa symptom.

Stress. Selye skiljer mellan eustress och distress där eustress framställs som positiv stress och som möjliggör en bättre prestationsförmåga och högre tillfredsställelse för individen. Distress beskrivs som negativ stress som leder till ogynnsamma konsekvenser och uppstår när kraven på individen i jämförelse med de personliga resurserna är för höga (Viner, 1999; Rees & Redfern 2000; Le Fevre, Matheny & Kolt, 2003). Le Fevre et al. (2003) visade att beroende på hur individen tolkar och reagerar på en viss stressfaktor upplevs stressen som positiv eller negativ.

Johansson (2005) beskriver att stress kan syfta till den process som uppstår när individens upplevda krav inte stämmer överens med individens resurser att hantera kraven. I en arbetssituation har förhållandet mellan upplevda krav och upplevd kontroll en stor inverkan på om stressen i arbetet upplevs som positiv eller negativ (Karasek & Theorell, 1990). Eriksson (1991) beskriver att om individen har tillräckligt med kontroll för att klara av kraven kan positiv stress skapas och detta kan i sin tur leda till ökad produktivitet i organisationen. Om individen istället upplever en obalans mellan krav och resurser kan negativ stress uppstå (Karasek & Theorell, 1990). Detta kan leda till negativa effekter på både den fysiska och psykiska hälsan samt på individens välbefinnande (Holt, 2012). Karasek och Theorell (1990) visade att individens upplevelse av negativ stress även kan påverka organisationens kapacitet och produktivitet negativt. Nordin och Nordin (2013) visade att yngre individer i större utsträckning upplevde högre stressnivå. I arbetslivssammanhang kan stress ses som ett negativt psykologiskt tillstånd som uppkommer av ett dynamiskt samspel mellan individen och arbetsmiljön (Cox et al., 2000).

Arbetsrelaterad stress. En av formerna som stress kan anta är arbetsrelaterad stress. Inom denna gren av stressforskningen studeras i vilket grad som befattningsnivåer, organisationsnivåer och relaterade belastningsfaktorer kan leda till stress och ohälsa (Hodges, 1993; Ivancevich & Matteson, 1980). Arbetsrelaterad stress kan uppstå på grund av negativa faktorer i arbetet och arbetsmiljön (Eurofound, 2007; Europeiska kommissionen, 2000; Ivancevich & Matteson, 1982). Dessa negativa faktorer kan också vara kopplade till ett specifikt arbete eller befattning (Ivancevich & Matteson, 1982). Arbetsrelaterad stress kan även utvecklas när individen tvingas att utföra arbetsuppgifter mot sin vilja eller med brist på resurser (Schabracq, 2003a). Faktorer som skulle kunna orsaka arbetsrelaterad stress är brist på känsla av kontroll, stöd och återhämtning (Karasek & Theorell, 1990). I en sådan arbetssituation har arbetstagaren inte förmågan att hantera arbetskraven. En upplevd känsla av kontroll, stöd och återhämtning kan istället motverka arbetsrelaterad stress (Karasek & Theorell, 1990). Torkelson och Muhonen (2003) visade ett signifikant negativt samband mellan kontroll och hälsosymptom. Detta innebär att i denna studie var ökad kontroll kopplat till färre negativa hälsosymptom. Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes, Johnson och Ramirez-Valles (2010) visade att medarbetares och chefers stöd kan vara av särskild betydelse för individen och motverka arbetsrelaterad stress. Det har även visat sig att inom offentlig sektor är stödstrukturer för chefer viktiga förutsättningar för en effektiv ledning (Berntson, Wallin & Härenstam, 2012).

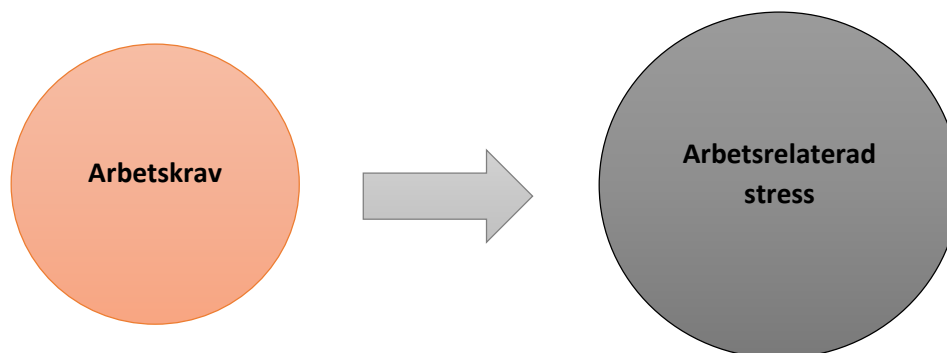
En annan faktor som kan skapa arbetsrelaterad stress är när arbetskraven är större än individens resurser att hantera dessa (Singh, 1991). Karasek och Theorell (1990) har visat att omfattningen krav som ställs på individen i arbetet har stor betydelse för välmående och

välbefinnande. Om individen har tillräckligt med resurser att hantera höga arbetskrav på arbetsplatsen behöver inte detta vara något negativt utan kan istället skapa tillfredsställelse och ökat engagemang (Bakker, Veldhoven & Xanthopouloul, 2010).

Det har visat sig att inom en organisation finns det flera faktorer som kan ses som stressfaktorer och som kan leda till en känsla av stress hos de anställda. Detta kan i sin tur påverka de anställdas prestationsförmåga och därmed även organisationens effektivitet (Crampton & Hodge, 1995; Kinman & Jones, 2005). En undersökning genomförd på Sveriges sysselsatta befolkning visade att 24% har upplevt besvär på grund av arbetet där stress var den mest förekommande orsaken (Arbetsmiljöverket, 2014). Ett stort antal individer har upplevt höga arbetskrav, ett lågt inflytande och brist på kontroll över sin arbetssituation samt brist på stöd i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2009). Ovanstående psykosociala faktorer har i forskning visat sig ha samband med högre grad av upplevd stress (Folkhälsomyndigheten, 2013). På arbetsplatsen kan psykosociala faktorer påverka välbefinnandet negativt och i sin tur leda till psykiskt lidande (Bonde, 2008). Genom en förbättring av den psykosociala arbetsmiljön i en organisation kan risken för framtida psykiska problem minska och produktiviteten förbättras (Sanderson, Nicholson, Graves, Tilse & Oldenburg, 2008).

Individens upplevelse och värdering av en arbetssituation kan avgöra trivseln på arbetet. Att känna hanterbarhet, meningsfullhet och tillfredsställelse är viktiga faktorer för en bra trivsel på arbetsplatsen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Wu och Shih (2010) visade att individens personliga egenskaper kan påverka upplevelsen av den arbetsrelaterade stressen. Därför kan en arbetsmiljö upplevas på olika sätt av de anställda och därmed skapa olika former av stress (Wu & Shih, 2010). Enligt Guindon (1994) har också självkänslan betydelse för individens reaktion på krav och påfrestningar på arbetsplatsen samt upplevelsen av stress. Sammanfattningsvis kan arbetsrelaterad stress vara de reaktioner som uppkommer när anställda ställs inför arbetskrav som är större än deras färdigheter, resurser och kunskaper (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Nyberg, 2009).

Tidigare forskning har visat att det finns samband mellan krav och stressnivå (Bakker & Demeroutis, 2007; Cropanzo et al., 1997; Karasek & Theorell, 1990; Nyberg, 2009; Singh 1991). Det som är speciellt med mellanchefers arbetsposition är att de har arbetskrav från både över- och underordnade (Lindgren, 2007). En naturlig och intressant fråga är därför om det är arbetskrav från överordnade eller underordnade som har starkast samband med arbetsrelaterad stress. Så vitt vi vet finns det inga tidigare studier där detta har undersökts.



Figur 1. Samband mellan två variabler

Modellen illustrerar att det kan finnas samband mellan arbetskrav och arbetsrelaterad stress.

Frågeställning

- I vilken grad kan upplevda arbetskrav från överordnade, underordnade, ålder och antal år som mellanchefer predicera grad av upplevd arbetsrelaterad stress?

Metod

Urval och deltagare

Deltagarna har i denna studie varit mellanchefer inom en offentlig organisation i Västra Götalandsregionen. Interaktionen med organisationen har skett genom en kontaktperson från personalavdelningen. Utifrån en lista över samtliga anställda mellanchefer gjordes det i samverkan med kontaktpersonen ett urval gällande vilka mellanchefer som skulle exkluderas från enkätundersökningen. Mellanchefer som nyligen blivit anställda, mellanchefer som inom en snar framtid skulle avsluta sin anställning och mellanchefer som i sin tjänst hade flera uppdrag, exkluderas. De mellanchefer som hade blivit nyanställda ansågs inte ha arbetat tillräckligt länge för att kunna ge rättvis bild av den upplevda arbetssituationen. För de mellanchefer som snart skulle avsluta sin anställning ansågs det finnas en risk att enkäten skulle besvaras annorlunda än om de skulle fortsätta sin anställning. Mellanchefer som inte arbetade med denna befattning på 100% eller hade flera uppdrag valdes bort på grund av detta. Det arbetade 168 mellanchefer i organisationen och 79 valdes bort på grund av tidigare nämnda skäl. 89 mellanchefer passade inom ramarna och fick möjlighet att delta i studien. I studien deltog 63 mellanchefer, varav 52 kvinnor och 11 män. Svarefrekvensen blev 71%.

Tabell 1

Deltagare i studien utifrån ålder och antal år som mellanchefer

Ålder	Antal deltagare	Antal år som mellanchefer	Antal deltagare
- 20 år	0	Mindre än 2 år	6
21 – 30 år	1	2 – 5 år	18
31 – 40 år	5	6 – 10 år	16
41 – 50 år	14	11 – 20 år	15
51 – 60 år	30	Mer än 20 år	6
61 - år	11		

Not. 2 deltagare svarade ej på frågorna.

Instrument

Val av insamlingsmetod var enkätundersökning. Eliasson (2010) beskriver att en enkätundersökning har fördelen att den tillfrågade deltagaren själv kan välja tillfälle för ifyllning av enkäten. I denna undersökning ansågs det vara viktigt att denna möjlighet fanns med tanke på mellanchefernas arbetssituation. Enkäten bestod av 18 frågor och frågorna 1-8 (se appendix 2) mäter upplevda arbetskrav från överordnade respektive underordnade och är hämtade från Holmström, Gustafsson och Bashotaj (2010). Dessa påståenden besvarades utifrån en femgradigskala, 0 (Instämmer inte alls), 1 (Instämmer till liten del), 2 (Instämmer delvis), 3 (Instämmer till stor del) och 4 (Instämmer helt och hållet). På grund av att höga värden skulle innebära höga krav vändes skattningsskalorna för fråga 4 och 5. Därefter

beräknades ett medelvärde för arbetskraven från överordnade samt ett medelvärde för arbetskraven från underordnade och då innebar högre värden högre grad av självskattade krav.

Frågorna 9-14 (se appendix 2) mäter arbetsrelaterad stress och där användes Kjellberg och Wadmans (2002) Stress-Energi-modell. Detta instrument mäter både stress och energi men det gjordes ett medvetet val att enbart använda stressdelen. Stressdelen består av sex begrepp: spänd, stressad, pressad, lugn, avslappnad, avspänd (Kjellberg & Wadman, 2002). Begreppen spänd, stressad och pressad är positiva i den bemärkelsen att höga värden representerar hög upplevd arbetsrelaterad stress. Begreppen lugn, avslappnad och avspänd är negativa i det avseendet att höga värden representerar låg upplevd arbetsrelaterad stress (Kjellberg & Wadman, 2002). Deltagarna fick fylla i hur de brukar känna sig under en typisk arbetsdag utifrån de sex begreppen på en sexgradigskala, 0 (inte alls), 1 (knappast alls), 2 (något), 3 (ganska), 4 (mycket) och 5 (våldigt mycket). De skattningsskalor för stress som är negativa vändes på grund av att höga värden skulle innebära hög upplevd arbetsrelaterad stress. Därefter beräknades ett medelvärde av skattningsskalorna för upplevd arbetsrelaterad stress och då innebar högre värden högre grad av självskattad arbetsrelaterad stress. Frågorna 15-18 (se appendix 2) var allmänna frågor som efterfrågade kön, ålder, befattning samt antal år som mellanchefer. Distributionsformen för denna studie var enkät i pappersform.

Reliabilitet. I denna studie har en mätning av frågornas reliabilitet gett följande resultat. Frågorna 1-4 som mäter upplevda arbetskrav från överordnade hade ett Cronbachs alfa på .78. Frågorna 5-8 som mäter upplevda arbetskrav från underordnade hade ett Cronbachs alfa på .82. Frågorna 9-14 som mäter upplevd arbetsrelaterad stress hade ett Cronbachs alfa på .83. I en tidigare studie som använde hela Stress-Energi-modellen mättes Cronbachs alfa värdet på stressfrågorna till .91 (Kjellberg & Wadman, 2002).

Procedur

I det första skedet av studien togs det kontakt med en anställd på den utvalda organisationens personalavdelning. I samverkan med kontaktpersonen skapades det en sammanställning över representativa mellanchefer i organisationen. Enkäten skickades ut genom internposten vilket kontaktpersonen möjliggjorde. Utöver enkäten medföljde det ett informationsbrev (se appendix 1) samt ett föradresserat kuvert till kontaktpersonen. Enkäten skulle besvaras och fyllas i inom två veckor för att sedan skickas tillbaka i det föradresserade kuvertet med internposten. Den beräknade tiden för att besvara enkäten var cirka 15 minuter och ingen påminnelse skickades ut.

Etiska överväganden. Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet har varit riktlinjer i föreliggande studie för att säkerställa etiskt riktiga tillvägagångssätt. För att uppfylla informationskravet skickades ett informationsbrev ut i samband med enkäten innehållande information om studiens syfte, frivilligt deltagande och att deltagandet kan avbrytas när som helst utan förklaring till orsak. I medföljande informationsbrev uppfylldes samtyckeskravet genom att rätten att själv bestämma över sin medverkan upplystes. Alla uppgifter om enskilda personer behandlades konfidentiellt vilket uppfyllde konfidentialitetskravet genom att resultat och deltagare inte kan sammankopplas. Nyttjandekravet uppfylldes genom att det utskickade informationsbrevet till deltagarna innehöll information om att insamlade uppgifter endast kommer att användas i detta examensarbete. Insamlade uppgifter har endast använts i examensarbetet och presenterats i form av statistiska sammanställningar.

Resultat

Inledningsvis presenteras resultat som visar hur stor del av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress som förklarades av upplevda arbetskrav från över- och underordnade. Samt hur mycket ytterligare variation som förklarades om även ålder och antal år som mellanchefer användes som prediktorer.

Tabell 2
Resultat från multipla linjära regressionsanalyser

Beroende variabel	R^2	Justerat R^2	Modell	B	Beta
Arbetsrelaterad stress	.24	.22	Krav från överordnade	.10	.11
			Krav från underordnade	.38**	.42**
Arbetsrelaterad stress	.33	.28	Krav från överordnade	.06	.07
			Krav från underordnade	.41**	.46**
			Ålder	-.09	-.10
			Antal år som mellanchefer	-.17	-.23

Not. Signifikansnivå för varje oberoende variabel presenteras i relation till beroende variablerna. $p < .01$ **.

Upplevda arbetskrav från över- och underordnade hos mellanchefer förklarade 24% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Information om ålder och antal år som mellanchefer tillsammans med arbetskrav från över- och underordnade förklarade 33% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Det var endast upplevda arbetskrav från underordnade som statistiskt signifikant predicerade upplevd arbetsrelaterad stress.

Genom ett beroende t-test visade det sig att upplevda arbetskrav från underordnade hade ett högre medelvärde, $M = 2.65$ ($SD = .93$), än upplevda arbetskrav från överordnade, $M = 2.43$ ($SD = .85$), och att skillnaden var statistiskt signifikant, $p = .03$. Enligt riktlinjer för Cohens d är .2 en liten effekt, .5 en medelstor effekt och .8 en stor effekt (Magnusson, 2014). Cohens d var .25 vilket visar på en liten effekt. Resultatet visade på stickprovsnivå att arbetskrav från underordnade upplevs högre och större än arbetskrav från överordnade.

Tabell 3
Korrelationsanalys av de fem oberoende variablerna

	1	2	3	4
1. Krav från överordnade				
2. Krav från underordnade	.64**			
3. Arbetsrelaterad stress	.37**	.49**		
4. Ålder	.13	.16	-.12	
5. Antal år som mellanchefer	-.12	-.00	-.26*	.56**

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$.

En korrelationsanalys har genomförts mellan samtliga variabler för att se korrelationer mellan de oberoende variablerna. Genom att multiplicera $.37 \times .37 = .14$ blev resultatet att arbetskrav från överordnade förklarade 14% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Genom att multiplicera $.49 \times .49 = .24$ blev resultatet att arbetskrav från underordnade förklarade 24% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Antalet år som mellanchefer hade en negativ statistiskt signifikant korrelation med upplevd arbetsrelaterad stress, vilket visade att antalet fler år som mellanchefer tenderar till mindre upplevd arbetsrelaterad stress. Sambandet mellan arbetskrav från över- och underordnade var positivt och statistiskt signifikant. De som tenderade att uppleva höga arbetskrav från överordnade tenderade också att uppleva höga arbetskrav från underordnade och vice versa.

Det fanns ett intresse att utifrån upplevda arbetskrav från över- och underordnade beräkna det predicerade värdet för upplevd arbetsrelaterad stressnivå. För att beräkna det predicerade värdet användes formeln $Y = a + bx$. Den beroende variabeln var arbetsrelaterad stress och de oberoende variablerna var upplevda arbetskrav från över- och underordnade. $Y = 1.38 + (.10 \times \text{upplevda arbetskrav från överordnade}) + (.38 \times \text{upplevda arbetskrav från underordnade})$.

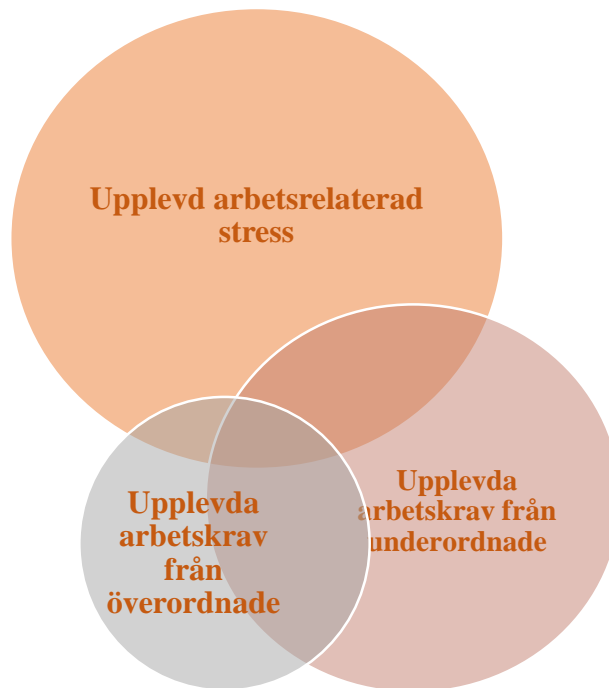
Tabell 4

Predicerade värdet för upplevd arbetsrelaterad stress

	Höga arbetskrav från överordnade	Låga arbetskrav från överordnade
Höga arbetskrav från underordnade	3.3	2.9
Låga arbetskrav från underordnade	1.78	1.38

Not. Det predicerade värdet som presenteras för arbetsrelaterad stress mäts i skalan 0-5 där 5 tyder på ett högt värde av arbetsrelaterad stress. Frågorna kring upplevda arbetskrav mättes i skalan 0-4, i uträkningen användes värdet 0 för låga krav och 4 för höga krav.

Höga arbetskrav från både över- och underordnade gav ett högt predicerat värde för arbetsrelaterad stress. Låga arbetskrav från överordnade och höga arbetskrav från underordnade gav även det ett högt predicerat värde för arbetsrelaterad stress. Detta går i linje med det tidigare presenterade resultatet att upplevda arbetskrav från underordnade har visat sig ha ett starkare samband med upplevd arbetsrelaterad stress än upplevda arbetskrav från överordnade.



Figur 2. Cirkeldiagram för tre variabler

Cirkeldiagrammet visualiserar överlapp i regressionsanalysen med två oberoende variabler. Upplevda arbetskrav från underordnade kan förklara mer av variationen i arbetsrelaterad stress. Figuren är endast en illustration och är inte baserad på de exakta procentenheterna.

Diskussion

Syftet med den föreliggande studien var att i en offentlig organisation undersöka om mellanchefer upplevda arbetskrav från över- och underordnade har samband med deras upplevda arbetsrelaterade stressnivå. Detta genom att utföra en sambandsstudie med variablerna upplevd arbetsrelaterad stress och upplevda arbetskrav från över- och underordnade. Resultatet som besvarar frågeställningen visar att upplevda arbetskrav från överordnade, underordnade, ålder och antal år som mellanchefer kan förklara 33% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Det var endast arbetskrav från underordnade som statistiskt signifikant kunde predicera upplevd arbetsrelaterad stress. På stickprovsnivå visar resultat att arbetskrav från underordnade upplevs högre och större än arbetskrav från överordnade. Ett annat resultat visar att upplevda arbetskrav från över- och underordnade kan förklara 24% av variationen i upplevd arbetsrelaterad stress. Ytterligare resultat visar att mellanchefer med fler antal år inom sin befattning har större benägenhet att uppleva en lägre nivå av arbetsrelaterad stress.

Resultatet visar att arbetskrav kan förklara 24% av variationen i arbetsrelaterad stress. Detta tyder på att arbetskrav har ett positivt samband med arbetsrelaterad stress och är i linje med teori och tidigare forskning som har visat att det finns samband mellan krav och stressnivå (Bakker & Demeroutis, 2007; Cropanzo et al., 1997; Karasek & Theorell, 1990; Nyberg, 2009; Singh 1991). Befattningsnivåer, organisationsnivåer samt relaterade belastningsfaktorer kan leda till arbetsrelaterad stress (Hodges, 1993; Ivancevich & Matteson, 1980). Arbetsrelaterad stress kan också uppstå på grund av negativa faktorer i arbetet och arbetsmiljön, dessa kan även vara kopplade till ett specifikt arbete eller befattning (Eurofound, 2007; Europeiska kommissionen, 2000; Ivancevich & Matteson, 1982). Mellanchefer befinner sig mellan arbetskrav från både över- och underordnade i organisationen (Lindgren, 2007) och när arbetskrav inte är förenliga med individens resurser kan det skapas en svår situation för

mellancheferna (Björklund et al., 2011). Forskning har visat att mellanchefer är mer benägna att uppleva stress på grund av sin arbetsposition (Cox et al., 2000). De arbetskrav som ställs på individen i arbetet har stor betydelse för välmående och välbefinnande (Karasek & Theorell, 1990). Torkelson och Muhonen (2003) visade att det fanns ett signifikant positivt samband mellan arbetskrav och hälsosymptom, det vill säga att ökade krav är kopplade till ökade negativa symptom. Skagert et al. (2004) visade att det finns mellanchefer som anser att deras arbetsrelaterade stress är relaterad till krav från både över- och underordnade. Ovanstående information om att upplevda arbetskrav från olika håll samvarierar med högre upplevd arbetsrelaterad stress styrker att studiens resultat är i linje med presenterad teori och tidigare forskning.

Resultat har visat att det endast är upplevda arbetskrav från underordnade som statistiskt signifikant predicerar grad av upplevd arbetsrelaterad stress. Ett ytterligare resultat på stickprovsnivå visade att arbetskrav från underordnade upplevs högre och större än arbetskrav från överordnade. Arbetskraven skiljer sig enligt Lindgren (2007) genom att krav från överordnade syftar till ledningens intresse om resultat och effektivitet medan att krav från underordnade syftar till medarbetarnas behov av bekräftelse och personlig utveckling. Utifrån denna teori är en tolkning av resultatet att arbetskrav från underordnade är svårare för mellanchefer att uppfylla än arbetskrav från överordnade. Det skulle även kunna innebära att underordnade ställer högre krav på mellanchefer på grund av otillräcklig kännedom om mellanchefers uppdrag att tillgodose både över- och underordnades intressen. Ovanstående resonemang skulle kunna vara en möjlig orsak till sambandet. Resultatet skulle däremot kunna ses som oväntat utifrån det antagandet att arbetskrav från överordnade kan upplevas mer stressande. Detta på grund av att överordnade har makt att ta beslut om mellanchefers framtid inom organisationen utifrån presterande resultat.

I den undersökning som presenteras i studien finns det ett samband mellan arbetskrav och arbetsrelaterad stress. Enligt Singh (1991) kan arbetsrelaterad stress uppstå när arbetskraven är större än individens resurser att hantera dessa. Obalans mellan arbetskrav och arbetsresurser samt brist på återhämtning har visat sig vara en orsak till utveckling av negativ stress (Bakker & Demeroutis, 2007; Karasek & Theorell, 1990). I en sådan arbetssituation har arbetstagaren inte förmågan att hantera arbetskraven. Andra faktorer som kan skapa arbetsrelaterad stress är brist på stöd och kontroll i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Det har visat sig finnas ett negativt samband mellan kontroll och hälsosymptom vilket indikerar på att ökad kontroll är kopplat till färre negativa symptom (Torkelson & Muhonen, 2003). Arbetsrelaterad stress kan därmed förklaras vara de reaktioner som uppkommer när anställda ställs inför arbetskrav som är större än deras färdigheter, resurser eller kunskaper (Cropanzano et al., 1997; Nyberg, 2009).

Westerholm et al. (2008) visade att det för mellanchefer kan finnas en bristande jämvikt mellan arbetskrav och de förutsättningar som finns och ges för att hantera situationen. Den bristande jämvikten stärks av Björklund et al. (2011) som visade att om kraven inte kan förenas med individens resurser skapas det en svår situation för mellancheferna. Karasek och Theorell (1990) beskriver i sin teori att varje individs tolkning och bedömning av de krav som ställs vägs mot den egna förmågan och blir grunden till individens upplevelse av situationen. Därmed kan samma arbetsmiljö upplevas på olika sätt av olika individer (Wu & Shih, 2010). Tidigare nämnd forskning och teori som behandlar relationen mellan upplevda arbetskrav och upplevd arbetsrelaterad stress kan beskriva varför det finns ett samband mellan variabelerna.

Utifrån teori och tidigare forskning kan resultatet som visar att upplevda arbetskrav har ett samband med upplevd arbetsrelaterad stress ses som förväntat. Med hänsyn till mellanchefers arbetsposition fanns ett antagande om att arbetskrav från över- och underordnade skulle kunna vara en orsak till arbetsrelaterad stress. Det anses att mellanchefers arbetsposition är utsatt på grund av att det ställs arbetskrav från både över- och underordnade och att kraven även kan vara oförenliga med varandra. Det kan därför upplevas svårt för mellanchefer att

uppfylla arbetskraven på grund av att de ställs från två olika nivåer och att de dessutom kan vara oförenliga. En annan orsak till resultatet kan vara att stressade individer upplever att arbetskraven är högre än om det inte hade varit stressade. Med andra ord kan arbetskraven hos en stressad individ upplevas vara högre på grund av att individen redan upplever en hög stressnivå. Detta eftersom att individen befinner sig i ett tillstånd som kan leda till att den egna förmågan upplevs lägre och upplevelsen av möjligheten att hantera kraven minskar.

Den negativa korrelationen mellan antal år som mellanchefer och arbetsrelaterad stress var statistiskt signifikant och visade att antalet fler år som mellanchefer tenderar till mindre upplevd arbetsrelaterad stress. Detta anses vara ett intressant resultat eftersom att erfarenhet kan vara en faktor som spelar roll för hur en individ upplever en arbetssituation. Individer med mer erfarenhet inom en specifik befattning anses besitta mer kunskap och förståelse kring hantering av arbetskrav. Detta kan bidra till att mer erfarna mellanchefer upplever en större trygghet i arbetet på grund av tidigare erfarenhet av ageranden vid liknande situationer. Mellanchefer erfarenhet skulle därmed kunna tolkas som en resurs för att kunna hantera arbetskraven.

Mellanchefer med fler antal år inom sin befattning har enligt resultatet i denna studie en tendens till att uppleva en lägre nivå av arbetsrelaterad stress. Enligt Karasek och Theorell (1990) kan arbetsrelaterad stress bero på brist av stöd, kontroll och återhämtning i arbetet. I denna studie argumenteras det för att erfarna mellanchefer har större kännedom om hur kontroll kan skapas, var stöd kan finnas, om vilka resurser som finns tillgängliga samt värdet av återhämtning. Arbetsrelaterad stress har även visat sig uppstå när arbetskrav som ställs på anställda är större än deras färdigheter, resurser eller kunskaper (Cropanzano et al., 1997; Nyberg, 2009). Utifrån denna teori är tolkningen att mellanchefer med fler antal år inom sin befattning tenderar till att ha mer resurser och bredare kunskap kring hur arbetssituationen kan eller bör hanteras. Nordin och Nordin (2013) visade att yngre individer i större utsträckning upplevde högre stressnivå. Forskningen är i detta fall relevant i den bemärkelse att mer erfarna mellanchefer kan erhålla en högre ålder. En annan orsak som resultatet kan bero på är att mellanchefer som upplever en högre nivå av arbetsrelaterad stress väljer att avsluta sin anställning och besitter därmed färre antal år som mellanchefer. Mellanchefer som kan hantera sin stress väljer istället att fortsätta arbeta inom befattningen och erhåller därmed fler antal år. Utifrån ovanstående resonemang anses resultatet inte förvånande.

Deltagarna i studien har varit mellanchefer inom offentlig verksamhet. Tidigare forskning visar på att mellanchefer inom offentlig verksamhet måste förhålla sig till de strategiska krav och värdegrunder som finns (Hagström, 2003). Det finns även resultat från 2001 som visade att arbetsbelastningen och stressen inom offentlig verksamhet hade ökat och blivit större de senaste 10-15 åren (Hildingsson & Krafft, 2001). Om det faktum att den föreliggande studien genomfördes på en offentlig organisation kan ha någon påverkan på resultatet är svårt att uttala sig om, men mellanchefer arbetssituation kan sannolikt skilja sig åt beroende på om verksamheten tillhör offentlig eller privat sektor.

Metoddiskussion. Enkät som insamlingsmetod har ansetts vara den mest lämpliga eftersom att det funnits intresse i att få ett brett underlag samt för att kunna uppfylla syftet med studien. 79 av 168 mellanchefer exkluderades för att uppnå ett representativt urval av mellanchefer som enligt oss kunde ge en rättvis bild av arbetssituationen, och därmed skapa en bättre studie med ett mer tillförlitligt resultat. Att antalet deltagande kvinnor uppkom till 52 mot jämförelsevis 11 män, kan ses som en brist. Det är därmed svårt att uttala sig om skillnader mellan de två grupperna och på grund av detta har ingen jämförelse genomförts. En jämförelse kan ses som intressant för att se hur olika grupper upplever samma variabler och detta är något som kan beaktas i framtida studier. Studien har genomförts systematiskt, strukturerat och tillvägagångssättet har tydligt framförts under metoddelen för att det ska vara möjligt att replikera. Såväl enkät som informationsbrev finns tillgängliga i sin helhet i appendix 1 och 2.

Delar av studiens mätinstrument har använts i två tidigare studier (Holmström et al., 2010; Kjellberg & Wadmans, 2002).

En begränsning med den föreliggande studien är att den enbart mäter upplevd arbetsrelaterad stress och inte om den upplevda stressen är positiv eller negativ. Bakker och Demerouti (2007) visade att om det finns en obalans mellan arbetskrav och arbetsresurser samt inte tillräckligt med återhämtning kan negativ stress utvecklas. Om individer istället upplever tillräckligt med resurser för att hantera höga arbetskrav på arbetsplatsen kan positiv stress utvecklas (Le Fevre et al., 2003). Denna studie mäter inte upplevda arbetskrav i förhållande till upplevda resurser och kan därmed inte uttala sig om huruvida den upplevda arbetsrelaterade stressen är positiv eller negativ.

Sammanfattning av resultat. Frågeställningen i studien har blivit besvarad och resultatet går delvis i linje med presenterad teori och tidigare forskning. Studien visar att upplevda arbetskrav kan förklara i vilken grad mellanchefer upplever arbetsrelaterad stress. Upplevda arbetskrav från underordnade var den enda oberoende variabeln som statistiskt signifikant predicerade upplevd arbetsrelaterad stress. Antal år som mellanchefer hade en negativ statistiskt signifikant korrelation med upplevd arbetsrelaterad stress.

Förslag på framtida forskning. Med hänsyn till ovanstående information skulle organisationer kunna se över potentiella arbetsområden. Utifrån sambandet mellan erfarenhet och förmågan att hantera arbetsrelaterad stress skulle ett arbetsområde kunna vara att erfarna mellanchefer delar med sig och lär ut sina strategier till mellanchefer med mindre erfarenhet. Organisationen skulle därefter kunna arbeta med att befästa dessa strategier för att långsiktigt motverka upplevd arbetsrelaterad stress. En anledning till varför detta bör vara ett prioriterat arbetsområde i organisationen är på grund av att negativ stress enligt Karasek och Theorell (1990) kan påverka organisationens kapacitet och produktivitet negativt. Ett förslag på framtida studier är därmed att undersöka mellanchefers olika sätt att hantera sin arbetsituation för att kunna ge förslag på eventuella copingstrategier.

Referenser

- Anderberg, A. U. (2001). Stressrelaterade syndrom – den nya tidens ohälsa. *Läkartidningen*, 98, 51-52.
- Arbetsmiljöverket. (2009). *Arbetsmiljön 2009*. (Arbetsmiljöstatistik Rapport, 2010:3). Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsorsakade besvär 2014*. (Arbetsmiljöstatistik Rapport, 2014:4). Solna: Arbetsmiljöverket.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model – Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16. doi:10.1027/1866-5888/a000006
- Berntson, E., Wallin, L., & Härenstam, A. (2012). Typical situations for managers in the Swedish public sector: cluster analysis of working conditions using the Job Demands-Resources model. *International Public Management Journal*, 15(1), 100-13.
- Björklund, C., Lohela Karlsson, M., Jensen, I., Hagberg, J., & Bergström, G. (2011). *Hierarkier av hälsa - Chefers hälsa och psykosocial arbetsmiljö i kommuner och landsting*. Stockholm: Enheten för interventioner och implementeringsforskning, Institutet för Miljömedicin, Karolinska Institutet.
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic

- review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Crampton, S. M., & Hodges, J.W. (1995). Stress and stress management. *SAM Advanced Management Journal*, 60(3), 10.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Eliasson, A. (2010). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson, B. (1998). *Arbetet i människors liv*. Karlstad: Högskoletryckeriet.
- Eriksson, B., & Larsson, P. (2002). Våra arbetsmiljöer. I L. Hansen & P. Orban (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, N. (1991). Arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd – komponenter i den psykosociala arbetsmiljön. I B. Furåker (red.), *Arbetets villkor*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eurofound. (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Work related stress*.
- Europeiska kommissionen. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (2000). *Guidance on work related stress: Spice of life or kiss of death?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Folkhälsomyndigheten (2013). *Psykosociala arbetsmiljöfaktorer*. Hämtad 2016-04-22 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/annesomraden/livsvillkor-och-levnadsvanor/folkhalsans-utveckling-malomraden/halsa-i-arbetslivet/psykosociala-arbetsmiljofaktorer/>
- Franzén, H. (2004). *ABC för mellanchefer* (1 uppl.). Malmö: Liber ekonomi.
- Gray-Stanley, J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Guindon, M. H. (1994). Understanding the Role of Self-Esteem in Managing Communication Quality. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 37, 21-27.
- Hagström, B. (2003). Ett ledarskap för hela organisationen - mellanchefernas återkomst. I C. Von Otter (red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hildingsson, K., & Krafft, C. (2001). *Höga krav och lite stöd: En beskrivning av chefers arbetsvillkor*. Stockholm: SACO.
- Hodges, J. E. (1993). *The Effects of External Factors on Levels of Stress among Middle Managers in Public Libraries* (Avhandling för doktorsexamen, Sheffield University).
- Holmström, M., Gustafsson, E., & Bashotaj, A. (2010). *Mellanchefers roll i organisationer: En kvantitativ studie om vilka roller mellanchefer kan anta* (Kandidatuppsats). Tillgänglig: <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:325093/FULLTEXT01.pdf>
- Halmstad: Ekonomi och Teknik, Högskolan i Halmstad.
- Holt, N. (2012). *Psychology: the science of mind and behaviour*. (2.ed.) Maidenhead: McGraw- Hill Higher Education.
- Johansson, G. (2005). Arbetspsykologi. I P. Hwang (Red.), *Vår tids psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: a managerial perspective*

- (Management Application). Illinois: Scott, Foreman & Company.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1982). Occupational Stress, Type A Behavior, and Physical Well Being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work – Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Oxford: Basic books.
- Kinman, G., & Jones, F. (2005). Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed?, *Work & Stress*, 19(2), 195-229.
- Kjellberg, A., & Wadman, C. (2002). Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär. En prövning av Stress-Energi-modellen, (Arbete och hälsa 2002:12). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744.
- Lindgren, H. (2007). *Mellanchef: ett komplext uppdrag*. (1. utg.) Stockholm: Mareld.
- Magnusson, K. (2014). *Interpreting Cohen's d effect size an interactive visualization*. Hämtad 2016-05-012 från <http://rpsychologist.com/d3/cohend/>
- Nordin, M., & Nordin, S. (2013). Psychometric evaluation and normative data of the Swedish version of the 10-item perceived stress scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54, 502-507. doi:10.1111/sjop.12071
- Nyberg, A. (2009). *The Impact of Managerial Leadership on Stress and Health Among Employees*. Stockholm: Department of Public Health Sciences, Karolinska Institutet.
- Rees, C. J., & Redfern, D. (2000). Recognizing the perceived causes of stress - a training and development perspective. *Industrial & Commercial Training*, 32(4), 120- 127.
- Sanderson, K., Nicholson, J., Graves, N., Tilse, E., & Oldenburg, B. (2008). Mental health in the workplace: using the ICF to model the prospective associations between symptoms, activities, participation and environmental factors. *Disability & Rehabilitation*, 30(17), 1289-1297.
- Schabracq, M. J. (2003a). Everyday well-being and stress in work and organisations. I M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (red.), *The handbook of work & health psychology* (s. 9-36). England: John Wiley & Sons.
- Singh, S. (1991). Executives under stress: Search for some preventive measures. *Social Science International*, 7(1), 7-20.
- Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Ljung, T., Pousette, A., & Ahlborg, G. Jr. (2004). *Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet - Balanserande förhållningssätt och strategier*. Västra Frölunda: Institutet för stressmedicin (ISM).
- Torkelson, E., & Muhonen, T. (2003). Stress and health among women and men in a Swedish telecom company. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(2), 171- 186.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Viner, R. (1999). Putting Stress in Life: Hans Selye and the Making of Stress Theory. *Social Studies of Science*, 29, 391.
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender Influences on the Work-Related Stress-Coping Process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39-46.
- Weman-Josefsson, K., & Berggren, Tomas. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa* (1. uppl.ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Westerholm, P., Lundberg, I., & Ågren, H. (2008). Introduktion. I P. Westerholm (Red.),

- Psykisk arbetskada.* (Arbete och hälsa, 2008:42:I). Göteborg: Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet.
- Wu, Y. C., & Shih, K. Y. (2010). The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(2), 74-79.
- Åsberg, M., Nygren, Å., Rylander, G., Rydmark, I. (2001). Utmattningsdepression. I A. Perski (red.), *Stress och sjukdom – fakta och vägledning om orsaker, konsekvenser och utvägar*. Västervik: Gabor & Co.



Trollhättan våren 2016

Information till samtliga mellanchefer inom XX

Vi är två studenter på personalvetarprogrammet vid Högskolan Väst som genomför en studie och skriver ett examensarbete inom ramen för vår utbildning. Syftet med denna studie är att undersöka några av Dina upplevelser kring Din arbetsituation.

Vi är tacksamma om Du skulle vilja lägga lite av Din tid på att besvara vår enkät. Den tar cirka 15 minuter att fylla i. Undersökningen följer de gällande etiska riktlinjer som finns för samhällsvetenskaplig forskning. Svaren kommer endast att finnas tillgängliga och presenteras i form av statistiska sammanställningar i denna studie.

Var vänlig att besvara enkäten senast den 8/4.

Lägg i den ifyllda enkäten i det bifogade föradresserade kuvertet, förslut och skicka med internposten. Kuvertet ska skickas till eller lämnas hos XX. Om Du har frågor angående enkäten eller undersökningens syfte är Du välkommen att kontakta oss eller vår handledare vid Högskolan Väst.

Vill du ta del av den slutliga uppsatsen och dess resultat går det bra att maila någon utav oss så skickar vi den när den är klar. Uppsatsen kommer även att publiceras på uppsatsbasen DIVA och därmed bli en offentlig handling.

Tack på förhand för Din medverkan!

Mathilda och Hanna

Hanna Strömberg
xxxx@student.hv.se

Mathilda Granlund
xxxx@student.hv.se

Gunne Grankvist, handledare
xxxx@hv.se

Enkät

Denna enkätundersökning syftar till att undersöka några av dina upplevelser kring din arbetssituation. Du har möjlighet att tacka nej till att delta, eller att avbryta ditt deltagande, utan att på något sätt behöva motivera varför du inte vill delta eller varför du vill avsluta ditt deltagande. Enkäten genomförs anonymt och du kan vara anonym på så sätt att ingen vet hur du har svarat. Svaren kommer endast att finnas tillgängliga och presenteras i form av statistiska sammanställningar.

I denna enkät använder vi begreppen: mellanchefer, överordnad, underordnad samt krav från dessa. En mellanchefer är en chef som har en eller flera personer både över och under sig i organisationen. Överordnad syftar till överordnad chef och underordnad syftar till underanställda medarbetare. Krav från överordnade kan till exempel vara krav gällande ekonomi, personal och krav från underordnade kan till exempel vara krav gällande personlig utveckling, löneökning samt ändrade arbetsuppgifter och arbetstider.

Svara genom att ringa in siffran under det svarsalternativ som bäst motsvarar dina upplevelser av din arbetssituation. Lämna helst inte någon rad tom.

Påstående	Instämmer inte alls 0	Instämmer till liten del 1	Instämmer delvis 2	Instämmer till stor del 3	Instämmer helt och hållet 4
1. Kraven från mina överordnade är mycket höga	0	1	2	3	4
2. Mina överordnade begär mycket av mig.	0	1	2	3	4
3. Kraven från mina överordnade är svåra att leva upp till	0	1	2	3	4
4. Kraven från mina överordnade är för låga.	0	1	2	3	4
5. Kraven från mina underordnade är mycket höga	0	1	2	3	4
6. Mina underordnade begär mycket av mig.	0	1	2	3	4
7. Kraven från mina underordnade är svåra att leva upp till	0	1	2	3	4
8. Kraven från mina underordnade är för låga.	0	1	2	3	4

Hur brukar du känna dig under en typisk arbetsdag?

Svara genom att ringa in siffran under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du känner dig. Lämna helst inte någon rad tom.

	Inte alls 0	Knappast alls 1	Något 2	Ganska 3	Mycket 4	Väldigt mycket 5
9. Avslappnad	0	1	2	3	4	5
10. Spänd	0	1	2	3	4	5
11. Stressad	0	1	2	3	4	5
12. Avspänd	0	1	2	3	4	5
13. Pressad	0	1	2	3	4	5
14. Lugn	0	1	2	3	4	5

Allmänna frågor

15. Kön

Man Kvinna Annat

16. Ålder

-20 år. 21-30 år. 31-40 år. 41-50 år. 51-60 år. 61- år.

17. Min befattning är mellanchefer

Ja Nej

18. Antal år jag varit mellanchefer

Mindre än 2 år. 2-5 år. 6-10 år. 11-20 år. Mer än 20 år.

Tack för att du tog dig tid till att besvara enkäten!

Vänliga Hälsningar Mathilda Granlund och Hanna Strömberg

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520- 22 30 99
www.hv.se