



EXAMENSARBETE

Våren 2016

Sektionen för lärande och miljö  
Psykologi

# Arbetsstillfredsställelse och stress

inom könssegregerade arbetsplatser  
i kommunala verksamheter

Författare

Annica Rova

Kristina Morin

Handledare

Samantha Sinclair

Examinator

Peter Jönsson

## Abstract

Syftet med denna studie var att ta reda på om det fanns något samband mellan stress och arbetstillfredsställelse på arbetsplatser i kommunala verksamheter. I studien undersöktes också om det fanns yrkesskillnader inom kommunen, det vill säga uppvisade både de som arbetade inom socialförvaltningen: särskilt boende för äldre (extremt kvinnodominerade yrken) och de som arbetade inom samhällsbyggnadsförvaltningen: brandkår, vaktmästare, vatten och avlopp, renhållning, bygg med flera. (extremt mansdominerade yrken) ett sådant samband eller skiljde det sig åt mellan arbetsplatserna. Tidigare forskning har visat att en individs stressnivå påverkar arbetstillfredsställelsen. I arbetslivet har besvär som orsakats av arbetet på grund av stress och andra psykiska påfrestningar ökat, kvinnor har drabbats värre än män. Studien genomfördes med hjälp av självskattade enkäter som mätte arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress i kommunala verksamheter. Studien hade 81 deltagare, 38 stycken anställda från socialförvaltningen, och 43 stycken från samhällsbyggnadsförvaltningen. Resultatet visade att det fanns ett negativt samband mellan stress och arbetstillfredsställelse. Det vill säga att ju högre stress deltagarna rapporterade desto lägre arbetstillfredsställelse påvisades. Vidare visade resultatet att extremt kvinnodominerade arbetsplatser hade till viss grad lägre arbetstillfredsställelse och högre stress än de extremt mansdominerade arbetsplatserna.

Nyckelord: stress, arbetstillfredsställelse, mansdominerade arbetsplatser, kvinnodominerade arbetsplatser

## Introduktion

Faragher, Cass och Cooper (2005) utförde en metaanalys där de undersökte kopplingen mellan arbetstillfredsställelse och hälsa. I metaanalysen delades hälsan in i mental hälsa och fysisk hälsa. Den mentala skalan mätte depression, ångest, utbrändhet, självkänsla och generell mental hälsa. De fann att en ökning i arbetstillfredsställelse är sammanlänkad med förbättrad hälsa. Arbetstillfredsställelse var starkare sammanlänkad med mentala och psykologiska problem än med fysiska problem. Det starkaste förhållandet då det gäller hälsa fann man mellan arbetstillfredsställelse och utbrändhet. Försäkringskassans statistik om sjukfrånvaroutvecklingen 2010-2013 visar att på kvinnodominerade arbetsplatser inom vård och omsorgsykten (95 % kvinnor) är psykiska sjukdomar vanligaste orsak till sjukfrånvaro. I den manliga arbetsgruppen byggnadsarbetare och byggnadshantverkare (95 % män) är rörelseorganen det som ger högst sjukfrånvaro. Inom vård och omsorg hade sjukfrånvaron ökat med 6.7 % för kvinnor och 4.5 % för män under åren 2010-2013. För byggnadshantverkare hade sjukskrivningarna ökat med 1.8 % för män. Det finns ingen statistik för kvinnornas sjukfrånvaro bland byggnadshantverkare (Försäkringskassan, 2014).

Avsikten med denna studie är att undersöka om arbetstillfredsställelse och stress har någon samverkan i en kommunal verksamhet och samtidigt jämföra om det ser likadant ut för de kvinnodominerade yrkesgrupperna i socialförvaltningen som för de mansdominerade yrkesgrupperna inom samhällsbyggnadsförvaltningen.

Det saknas undersökningar som handlar om könssegregerade arbetsplatser i kommuner där den aktuella frågeställningen i denna studie finns med. Det finns en studie som handlar om kommunanställda men där undersöktes ett slumpmässigt urval, Bemana, Moradi, Ghasemi, Taghavi, och Ghayoor (2013) fann ett signifikant negativt förhållande mellan jobbstress och arbetstillfredsställelse. Det finns många studier om sjuksköterskors arbetstillfredsställelse och stress (Das & Baby, 2014; Kumar, 2013; Zangaro & Socken, 2007) och om mansdominerade arbetsplatser utanför kommunen (Bowena, Edwardsb, Lingardb, & Cattell, 2014; Wang, Zheng, Hu & Zheng, 2014). Det saknas studier som jämför olika könssegregerade arbetsplatser inom samma kommun. Med denna studie är det därför tänkt att tillföra kunskap om det finns samband mellan arbetstillfredsställelse och stress inom kommunal verksamhet samt se om det är samma mönster på mans- och kvinnodominerade arbetsplatser med samma arbetsgivare. Studien utgår från Savikko, Lanne, Spak och Hensings (2008) uppdelning av hur extremt mansdominerad respektive extremt kvinnodominerad arbetsplatser beräknas. De delade in enligt följande: 0 % – 20 % kvinnor = extremt mansdominerat yrke och extremt kvinnodominerat yrke = 81 % – 100 % kvinnor.

Då det gäller samhällsbyggnadsförvaltningen (från och med nu förkortat SHBF) heter denna förvaltning så i den aktuella kommunen. Namnet kan variera, i en del kommuner kallas den till exempel för tekniska förvaltningen. Det kan även skilja sig mellan vilka yrkesgrupper som ingår i SHBF. Inom äldreomsorgen har särskilt boende (för äldre i detta urval) valts som hädanefter kommer kallas SÄBO.

### Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är en positiv känsla och upplevelse som en individ upplever utifrån en utvärdering av arbetets karaktär. Upplever individen arbetet positivt har individen hög arbetstillfredsställelse men är upplevelsen av arbetet negativ är arbetstillfredsställelsen låg (Landy & Conte, 2007). Forskning har visat att arbetstillfredsställelse är sammankopplad med hälsa i form av mental och psykologisk hälsa, Faragher et al., (2005) fann att en ökning i arbetstillfredsställelse är förknippad med förbättrad hälsa. Herzberg, Mausners och Snydermans teori om arbetsmotivation (1993) även kallad tvåfaktorteorin förklarar vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen. Enligt teorin är det yttre faktorer (hygienfaktorer) samt inre faktorer (motivationsfaktorer) som är avgörande för graden av hur man upplever tillfredsställelse

på sitt jobb. De yttre faktorerna är arbetsledning, personalpolitik, lön och förmåner, relation till medarbetare, arbetstrygghet samt fysisk miljö. Inre faktorer är framgång, ansvar, erkännande, prestation, personlig utveckling samt arbetet i sig. De yttre faktorerna måste finnas närvarande för att man ska ha en grundläggande nivå av arbetstillfredsställelse, eftersom de minskar vantrivseln och förhindrar låg arbetstillfredsställelse. I arbetet är det de inre faktorerna som ökar arbetstillfredsställelsen. Det är dessa som tillfredsställer de personliga behoven att uppnå självförverkligande i arbetet (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993).

Kontroll i arbetet har att göra med den anställdes arbetsuppgifter, arbetstakt samt känslan av delaktighet i beslut. Desto högre grad av kontroll i arbetet som en anställd har, desto bättre arbetstillfredsställelse blir det för den anställde. Kontroll i arbetet är därmed kopplat samman med många positiva faktorer för de anställda (Karasek & Theorell, 1990). Anställda med hög grad av kontroll över arbetet tenderar att även ha högre grad av arbetstillfredsställelse och trivsel i förhållande till anställda med en låg grad av kontroll (Sauter, Murphy & Hurrell, 1990).

### **Stress i arbetslivet**

Ett sätt att definiera stress är organismens uppvarvning, om det är skadligt beror på hur stor uppvarvningen är, hur långvarigt den är och hur adekvat den är i förhållandet till situationen (Ekman & Arnetz, 2002). Aguilera och Messich (1974) såg även att det fanns en relation mellan psykologisk stress, upplevd situationsstöd och arbetstillfredsställelse. Stressprocesser tenderar att gå igång när skillnader mellan upplevda krav och ambitioner samt upplevd förmåga och resurser inträffar (Ekman & Arnetz, 2002).

I dagens samhälle ökar besvär som är arbetsrelaterade. Stress och andra psykiska påfrestningar är den vanligaste orsaken till detta. Kvinnor är värre drabbade än män (SCB, 2014a). Forskning har visat att en individs stressnivå påverkar arbetstillfredsställelsen. Höga stressnivåer har visat sig vara sammankopplade med låga nivåer av arbetstillfredsställelse (Bemana et al., 2013; Das & Baby, 2014; Fairbrother & Warn, 2003; Keenan & Newton, 1985). Eftersom det inte finns något objektivi t sätt att förutse psykologisk stress som en reaktion utan att se till individens kapacitet, enligt Bergdahl och Bergdahl (2002), är denna studie intresserad av att ta reda på upplevd (självskattad) stress av deltagarna. Enligt krav-kontroll-stödmodellen finns det fyra olika typer av stressindelning i arbetslivet. Spänt arbete med en kombination av hög mental belastning och lågt beslutsutrymme, benämns som den *hälsoskadliga* stressen. Hög mental belastning vid högt beslutsutrymme kallas *aktivt arbete* där man är tänd men inte spänd. Låg mental belastning och litet beslutsutrymme är ett *passivt arbete* och låg mental belastning vid högt beslutsutrymme är ett *avspänt arbete* (Karasek, 1979).

### **Könssegregerade arbetsplatser.**

Sparks och Cooper (1999) använde sig av arbetsspecifik modell av stress som ett sätt att utveckla bättre förståelse av relationen mellan stress och arbetstillfredsställelse. I denna studie fann de att forskare borde använda en större vidd av variabler som täcker in varje arbetsplats specifika stressorer, detta eftersom varje arbetsplats har särskilda stressorer som påverkar arbetstagarna olika beroende på vilken arbetsplats de arbetar på. Stress kan komma från olika infallsvinklar från arbetslivet, Keenan och Newton (1985) fann hos unga professionella ingenjörer att den största orsaken till stress på arbetet var att tid eller ansträngning slösades bort eller användes ineffektivt. Den näst största stressfaktorn var interpersonella konflikter. Då det gäller studier med sjuksköterskor har sådana stressfaktorer inte nämnts, där är det överbelastning av arbete, samarbetsovilliga patienter och kritik som är de största stressfaktorerna (Motowidlo, Packard & Manning, 1986). Det har även framkommit att ökad arbetsstress har funnits bland arbetare som har ansvar för andras välbefinnande, i jämförelse med arbetare som hanterar materiella tillgångar (Weiman, 1977, refererat i Bergdahl & Bergdahl, 2002). Detta är i enlighet med vad Arbetsmiljöverket (2015) kommit fram till, där framkom att brister i arbetsmiljön i form av

hög arbetsbelastning och stress var 27 % i den kvinnodominerade kommunala verksamheten, hemtjänsten och 10 % i den mansdominerade kommunala verksamheten, tekniska förvaltningen.

Inom vård- och omsorg finner man majoritet av kvinnorna och inom i tekniska yrken finner man majoritet av männen (SOU 2004:43, Statistiska centralbyrån [SCB], 2014b). I den kvinnodominerade kommunala verksamheten är arbetsmängd, bemanning och övriga resurser inte anpassade till det arbete man förväntas utföra. Personalen känner sig nästan alltid stressade eftersom de har liten egenkontroll och handlingsutrymme i arbetet. De har också svårt att hantera den höga pressen i jobbet. I den mansdominerade kommunala verksamheten är arbetsmängd, bemanning och övriga resurser ganska väl överensstämmande till det arbete man förväntas utföra. Personalen i den mansdominerade kommunala verksamheten är ibland stressade, men de har ganska bra egenkontroll och handlingsutrymme i sitt arbete. De anser sig kunna hantera pressen i arbetet. Vid jämförelse av arbetssituationen för medarbetarna i den kvinnodominerade kommunala verksamheten och medarbetarna i den mansdominerade kommunala verksamheten är den stora skillnaden tidspressen och stressen den kvinnodominerade verksamheten beskriver (Arbetsmiljöverket, 2014).

### **Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna undersökning är att ta reda på om det finns något samband mellan stress och arbetstillfredsställelse på arbetsplatser i kommunala verksamheter. Tanken med denna uppsats är även att undersöka om det finns skillnader mellan arbetsplatser i kommunal verksamhet, det vill säga uppvisar både de som arbetar inom SÄBO (extremt kvinnodominerade yrken) och de som arbetar inom SHBF (extremt mansdominerade yrken) ett sådant samband eller skiljer det sig åt mellan arbetsplatserna.

### **Hypoteser**

Hypoteserna är att:

- Arbetstagarna med hög stressnivå har lägre arbetstillfredsställelse än de med låg stressnivå. Detta i enlighet med krav-kontroll-stödmodellen av Karasek, Theorell och Johnson samt studier av Kumar, (2013); Wang et al., (2014) och Zangaro & Socken, (2007).
- De som arbetar inom SÄBO upplever en högre stressnivå än de som arbetar inom SHBF (Arbetsmiljöverket, 2015; Weiman, 1977, refererat i Bergdahl & Bergdahl, 2002).

### **Metod**

#### **Deltagare**

Urvalet var i en kommun i norra Sverige med < 20 000 invånare (SCB, 2016), där urvalet utgick från extremt mansdominerade och extremt kvinnodominerade arbetsplatser i kommunen. Totalt skickades 181 enkäter ut, 112 till särskilda boenden inom socialförvaltningen och 69 inom samhällsbyggnadsförvaltningen. Det var totalt 81 stycken som arbetade för kommunen som deltog i studien, 38 deltagare arbetade på särskilda boenden för äldre, (1 man och 37 kvinnor) och 43 deltagare arbetade på samhällsbyggnadsförvaltningen (2 kvinnor och 41 män). Detta resulterar i en total svarsfrekvens på 44.8 %, för SÄBO 33.9 % (38 stycken) och för SHBF 62.3 % (43 stycken). Åldersspannet sträckte sig från 20 år till 65 år, medelåldern var 45 år och SD = 12.33 . Totalt var 92.6 % tillsvidareanställda och 3.7 % var vikarier med minst en månads anställning. De övriga 3.7 % hade kortare vikariat eller annan anställningsform.

## Material

Enkäten, som tog mellan 5-10 minuter att fylla i, bestod av ett försättsblad där arbetstagnarna informerades om studiens innehåll, vilka som genomförde den, samt syftet med studien. Där informerades även om frivillighet att delta, samt garanti om anonymitet. Efter det följde de demografiska frågorna som bestod av frågeställningar om kön, födelseår, anställningsform samt vilken förvaltning de jobbade på. Två frågeformulär användes därefter i enkäten, det var: Minnesota Job Satisfaction Questionnaire short form och Perceived Stress Questionnaire som översatts till svenska.

Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, (MSQ), utvecklades av (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) för att mäta en anställds tillfredsställelse med sitt arbete. Den korta varianten som valdes i denna studie bestod av 20 items som mätte inre, yttre och generell arbetstillfredsställelse (frågor som till exempel "friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut", "samarbetet mellan mina kollegor"). Det fanns fem svarsalternativ *mycket missnöjd, missnöjd, varken eller, tillfredsställd* och *mycket tillfredsställd*. Svaren kodades från 1 – 5 i den ordning de presenterats ovan. Totalpoäng på testet räknades ut genom att summera svaren på alla 20 items. De som hade mindre än 25 poäng ansågs ha låg arbetstillfredsställelse och de över 75 ansågs ha hög arbetstillfredsställelse. Minimipoäng för arbetstillfredsställelsetestet var 20, maxpoäng 100 och medianen var 60. (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967).

Levenstein, Prantera, Varvo, Scribano, Berto, Luzi, och Andreoli (1993) utvecklade Perceived stress questionnaire, (PSQ). Detta är ett stresstest som innehöll 30 items som beskrev stressrelaterad upplevelse (frågor som till exempel "du känner dig spänd", "du har för många beslut att fatta"). För varje item fanns det en fyrgradig skala: *nästan aldrig, ibland, ofta* och *vanligtvis*, kodad från 1= *nästan aldrig* till 4= *vanligtvis*. Det fanns två versioner av PSQ, beroende på instruktionerna till deltagarna. PSQ-recent som mätte frekvensen av förekomsten av den beskrivna upplevelsen under den senaste månaden, PSQ-generella som mätte frekvensen under det senaste året. I denna studie användes PSQ-recent. PSQ-index uträknades som  $(\text{totalpoäng} - 30) / 90$ , vilket resulterade i poäng från 0 (lägsta nivån av upplevd stress) till 1 (högsta nivån av upplevd stress) (Levenstein et al., 1993, refererad i Rönnlund, Vestergren, Stenling, Nilsson, Bergdahl, & Bergdahl, 2015).

## Procedur

Enhetscheferna på två kommunala särskilda boenden inom äldreomsorgen i kommunen kontaktades och tillåtelse erhöles att dela ut enkäter till deras anställda. Det var 32 anställda i ena enheten och 80 i den andra, totalt 112 anställda inom särskilda boenden. Då det gäller samhällsbyggnadsförvaltningen togs kontakt med räddningschefen, tekniska chefen, samt en enhetschef och driftchefer för de olika verksamheterna brandväsendet, vatten och avlopp, renhållning, vaktmästare och snickare. Även där gavs tillåtelse att dela ut enkäter på arbetsplatserna. Samtliga chefer lovade även att informera arbetstagnarna om enkäterna och gav tillåtelse att fylla i dessa under arbetstid. Enkäterna distribuerades på flera sätt. De skickades dels till arbetstagnarnas närmaste chef via mejl och cheferna delade ut dessa till vissa av deltagarna. På vissa ställen lämnades enkäterna ut personligen till arbetstagnarna som fanns på arbetet just då för vidare spridning. Arbetstagnarna ombads att fylla i dem vid tillfälle och lämnade svarskuvert på avdelningarna där deltagarna kunde lämna in sina svar. De hade två veckor på sig att göra enkäten men eftersom deltagandet var under 50 % i särskilda boenden fick all personal en vecka till på sig för att fylla i enkäten. Undersökningsdeltagarna fick här även e-postadresser där de kunde höra av sig om de ville ta del av resultaten av c-uppsatsen efter att den godkänts av examinator. Efter att all data samlats in, registrerades och analyserades resultaten i IBM SPSS Statistics version 23.

## Etiska överväganden

Hela studien baseras på frivilligt deltagande samt garanti för anonymitet, vilket också poängteras i informationsbladet som medföljde varje enkät. Eftersom studien är genomförd i en liten kommun valdes att inte uppge för mycket information om kommunen i sig med risk för att utpeka i vilken kommun studien är genomförd. Deltagarna kunde även avbryta sin medverkan när som helst genom att inte lämna in sitt svar.

## Resultat

Av de inkomna 81 frågeformulären var det för PSQ 35 stycken giltiga svarsenkäter från SÄBO, 39 stycken från SHBF, totalt 74 giltiga frågeformulär och 7 stycken interna bortfall. För MSQ var det 33 stycken giltiga svarsenkäter från SÄBO, 43 stycken från SHBF, totalt 76 giltiga svarsenkäter och 5 stycken interna bortfall. För korrelationen var det 32 stycken giltiga svarsenkäter från SÄBO, 39 stycken från SHBF, totalt 71 giltiga svarsenkäter och 10 stycken interna bortfall. De interna bortfallen är orsakade av icke korrekt ifyllda enkäter där respondenterna inte svarat på alla delfrågor antingen då det gällde de demografiska frågorna som behövdes för beräkningarna eller de olika delarna i enkäten som mätte PSQ respektive MSQ samt för korrelationen antingen i PSQ, MSQ eller i båda dessa.

Varje deltagare fick en sammanlagd poäng i självuppskattad arbetstillfredsställelse och i självuppskattad stress. Med deskriptiv data beräknades medelvärden, standardavvikelse och deltagarantal. Det fanns inga *Outliers* (extremvärden) när data kontrollerades i ett histogram.

Data för MSQ visade normalfördelning i ett spridningsdiagram och därför gjordes ett t-test för oberoende grupper för att testa om mansdominerade och kvinnodominerade yrken kan antas skilja sig åt då det gäller arbetstillfredsställelse.

Data på PSQ visade sig ha positiv skevhet i fördelningen när fördelningen undersöktes i ett spridningsdiagram och därför användes Mann-Whitney U test för att testa om mansdominerade och kvinnodominerade yrken kan antas skilja sig åt då det gäller stressnivån.

Korrelationsanalysen Spearman's rho användes för att se om det fanns något samband mellan arbetstillfredsställelse och självuppskattad stressnivå för de kvinnodominerade arbetsplatserna respektive för de mansdominerade arbetsplatser.

För att testa om de två korrelationerna för kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser skiljer sig signifikant från varandra användes Fisher r-to-z transformation.

De kvinnodominerade arbetsplatserna hade ( $M = 61.33$ ;  $SD = 10.30$ ) på arbetstillfredsställelse ( $n = 33$ ) där det minsta självskattade värdet var 40 och det högsta värdet var 80. De mansdominerade arbetsplatserna hade ( $M = 77.42$ ;  $SD = 7.93$ ) på arbetstillfredsställelse ( $n = 43$ ) där det minsta självskattade värdet var 62 och det högsta värdet var 97. Totala medelvärdet för arbetstillfredsställelse för de båda grupperna var ( $M = 70,43$ ;  $SD = 12.03$ ). Cronbach's Alpa .935

De kvinnodominerade arbetsplatserna hade ( $M = .32$ ;  $SD = .16$ ) för stress ( $n = 35$ ) där det minsta självskattade värdet var .07 och det högsta .70. De mansdominerade arbetsplatserna hade ( $M = .23$ ;  $SD = .11$ ) för stress ( $n = 39$ ) där det minsta självskattade värdet var .04 och det högsta värdet var .51. Totala medelvärdet för stress för båda grupperna var ( $M = .27$ ;  $SD = .15$ ). Cronbach's Alpa .736

Ett t-test för oberoende grupper gjordes för att testa om arbetstillfredsställelsen för mansdominerade och kvinnodominerade yrken skiljde sig åt. Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad mellan kvinnodominerade yrken ( $M = 61.33$ ;  $SD = 10.30$ ) och mansdominerade yrken ( $M = 77.42$ ;  $SD = 7.93$ ;  $t(74) = -7.70$ ;  $p < .001$ ). Vidare visade resultatet en Cohen's d effektstorlek på 1.75 vilket är stor effektstorlek.

Ett Mann-Whitney test gjordes för att testa om stressnivån för mansdominerade och kvinnodominerade yrken skiljde sig åt, resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad mellan kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken i upplevd stress(  $U = 450$   $N_1 =$

35;  $N_2 = 39$ ;  $z = -2.519$ ;  $p = .012$ ). Effektstorleken mellan kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken var ( $r = .29$ ).

Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och upplevd stress för alla deltagare undersöktes genom att korrelationsvärdet Spearman's rho beräknades. Detta visade att det fanns ett negativt samband mellan de två variablerna ( $r_s = -.46$ ;  $r_s^2 = .21$ ;  $n = 71$ ;  $p = .000$ ). Detta innebär att 21 % av variationen i ökning av stress följs av en minskning av arbetstillfredsställelsen.

Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och upplevd stress undersöktes genom att korrelationsvärdet beräknades med Spearman's rho var för sig för SÄBO och SHBF. I SHBF visades att det fanns ett negativt samband mellan de två variablerna ( $r_s = -.26$ ,  $r_s^2 = .07$ ,  $n = 39$ ,  $p = .110$ ). På samma sätt beräknades korrelationen för SÄBO (kvinnodominerat). Detta visade att det fanns ett starkt negativt samband mellan de två variablerna ( $r = -.48$ ,  $r^2 = .23$ ,  $n = 32$ ,  $p = .005$ ).

För att undersöka om de två korrelationerna för kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser skiljer sig signifikant från varandra användes Fisher r-to-z transformation vilket beräknades via (<http://vassarstats.net/rdiff.html>). Korrelationerna skilde sig inte signifikant åt ( $z = 1.03$ ;  $p = .30$ ).

### Diskussion

Den primära frågeställningen i denna studie var att undersöka om det fanns något samband mellan stress och arbetstillfredsställelse på de olika arbetsplatserna inom kommunen. Studien påvisar ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och upplevd stress, vilket stämmer väl överens med vad Das & Baby, (2014); Keenan och Newton, (1985); Kumar, (2013); Wang et al., (2014) och Zangaro och Socken, (2007) kom fram till i de olika studierna om sjuksköterskor, unga professionella ingenjörer och poliser. Samma mönster förekommer i denna studie, om man ser till de arbetsplatser som undersökts i kommunen. Resultatet är signifikant, men eftersom endast 21 % av variationen i minskad arbetstillfredsställelse kan vara påverkad av ökad stress så finns det många fler variabler som har ett samband med arbetstillfredsställelse.

Deltagarna på de mansdominerade arbetsplatserna upplevde högre arbetstillfredsställelse än deltagarna på kvinnodominerade arbetsplatser, medan deltagarna på de kvinnodominerade arbetsplatserna upplever högre stress än deltagarna på de mansdominerade arbetsplatserna. Men resultatet visar att det finns stora individuella skillnader mellan deltagarna i studien. Det låga deltagandet främst inom SÄBO innebär att det finns en risk i att de som är mest stressade inte hade möjlighet att besvara frågeformuläret. Detta resultat kan vara missvisande i den mening att deltagarna i de kvinnodominerade yrkena kan ha ännu högre stress och ännu lägre arbetstillfredsställelse än vad resultatet visar.

Enligt krav-kontroll-stödmodellen (Karasek, 1979) kan hög stress ge låg arbetstillfredsställelse. Detta kan relateras till denna studie genom att överväga om de som arbetar inom SÄBO i kommunen kan ha fler krav på sig och lägre grad av kontroll än de som arbetar inom SHBF. De som arbetar inom SÄBO kan inte lämna en människa i behov av hjälp till nästa dag, även om tiden egentligen inte räcker till. Det kan de som arbetar inom SHBF till viss grad, eftersom det oftast är materiella ting de arbetar med. De som arbetar inom SÄBO kan inte heller besluta att skjuta upp vården av en boende till nästkommande dag, medan de inom SHBF i större grad kan besluta när arbetsuppgiften skall utföras. Det spelar inte så stor roll på vilken del av arbetsdagen man gör materiellt underhåll för SHBF medan det inom SÄBO inte går att flytta fram frukosten till middagen för de boende. Krav att alla boende skall få minst de fysiska behoven tillgodosedda tillsammans med lågt beslutsutrymme om vilka arbetsuppgifter som skall göras ger SÄBO ett spänt arbete enligt krav-kontroll-stödmodellen. När man ser på resultaten i denna studie kan man härleda dessa till tvåfaktorteorin om arbetsmotivation av Herzberg, Mausners och Snyderman (1993). De som arbetar inom SÄBO och SHBF har



samma arbetsgivare och borde därför ha ganska lika yttre faktorer (hygienfaktorer) som personalpolitik, arbetstrygghet och förmåner. Det som kan skilja sig åt i de yttre faktorerna är lön, relation till medarbetare, fysisk miljö och arbetsledning men utgångspunkten är att samma arbetsgivare ska ge samma förutsättningar till sin personal. Inre faktorer skiljer sig nog mer i fråga om framgång, ansvar, erkännande, prestation, personlig utveckling samt arbetet i sig, vilket Herzberg, et al. (1993) menar är det som kan öka arbetstillfredsställelsen. I denna studie hölls de två faktorerna så lika som möjligt genom att välja samma arbetsgivare för både mansdominerade och kvinnodominerade yrken, skillnaderna som ändå finns har inte kontrollerats mot i denna studie.

I studien undersöktes om det fanns skillnader mellan arbetsplatserna i kommunala verksamheter, det vill säga uppvisade både de som arbetade inom SÄBO och de som arbetade inom SHBF ett liknande samband mellan arbetstillfredsställelse och stress eller skiljde det sig åt mellan arbetsplatserna. Resultatet visade att det finns ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och stress för SÄBO vilket även är signifikant. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan SHBF och SÄBO beträffande sambandet mellan arbetstillfredsställelse och stress.

### **Metodologisk diskussion**

Undersökningen gjordes endast i en kommun, med få deltagare, vilket gör det svårt att generalisera resultatet till hela populationen. Den låga svarsfrekvensen främst inom SÄBO kan eventuellt bero på att endast de som hade lägst stressnivå på arbetet svarade. De som var mest stressade kanske inte hade tid att svara på enkäten. Denna risk hade kunnat undvikas om alla enhetschefer hade gett alla arbetstagare tid att göra enkäten om de ville delta, till exempel på en arbetsplatsträff.

PSQ är en självskattad mätning som handlar allmänt om stress, inte bara på arbetet. Detta kan göra att även stress som är relaterad till hemmet kan påverka resultatet. Mätningen kan även påverkas av att deltagaren känner sig stressad eller arga den aktuella mätningdagen även om personen i övrigt varit lugn och glädjefylld den senaste tiden, vilket då ger ett felaktigt resultat. Detta skulle man kunna undvika genom att göra fysiologiska mätningar till exempel genom att kontrollera blodtryck och kortisolnivå under en tid hos deltagarna i studien. Dessa testsvar skulle tillsammans med subjektiva skattningar av stress vara en god källa för att se hur kroppen påverkas av stress. Även djupintervjuer skulle kunna tillföra mer grundläggande fakta om arbetsglädje och stress på den enskilda arbetsplatsen. Enkäter får inte heller på samma vis som intervjuer fram individuella skillnader som kan vara av stort intresse för att få kunskap om det man undersöker.

### **Vidare forskning**

Fler kommuner behöver undersökas för att kunna generalisera resultaten till hela populationen. Det vore även av stort intresse att undersöka om de kvinnodominerade yrkena har mer krav och kontroll över sig än vad de mansdominerade yrkena har. Finns det specifika arbetsplatsrelaterade faktorer av stress och arbetstillfredsställelse som de generella frågeformulären inte fångar upp som man skulle kunna undersöka. Kan till exempel pauser och raster vara av sådan vikt att arbetstagare på stressiga arbetsplatser klarar den stressen bättre om de har möjlighet att gå ifrån arbetet för en kort stund. Har de som arbetar med människor möjlighet att ta ut sina raser i likhet med de som arbetar med materiella ting.

Genom att göra en större studie där det finns fler andel av det underrepresenterade könet kan man se om de följer mönstret som det dominerande genuset har i studien. Om det är så att arbetstillfredsställelse och stress påverkas av hur hushållssysslor, ansvar för barnen och andra vardagliga göromål är uppdelade mellan mannen och kvinnan i hushållet borde det inte påverka vad det underrepresenterade könet har för arbetsplats. Det finns andra faktorer som kan påverka arbetstillfredsställelsen, till exempel skiftgång som kan påverka hur mycket av fritiden som krockar med arbetet.

### **Egna slutsatser**

Det finns många aspekter som påverkar arbetstillfredsställelse. Arbetsrelaterad stress påverkar både hur man trivs på arbetet men även sjukfrånvaron för den anställda. Det är stort individuellt lidande och stora kostnader för samhället med stigande sjukfrånvaro. Att ökningen av sjukfrånvaron sker så kraftigt på kvinnodominerade arbetsplatser måste studeras mer ingående för att finna orsakerna till detta så att trenden kan brytas. Denna studie har funnit ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och stress hos de anställda i kommunen. De som arbetar inom SÄBO stressar mer och trivs i lägre grad på arbetet än vad de som arbetar inom SHBF gör.

## Referenser

- Aguilera, D. C., & Messich, J. (1974). *Crisis intervention: Theory and methodology*. St. Louis: Mosby.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. (Rapport 2014:3). Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-inspektioner-kvinno-mansdominerad-hemtjanst-teknisk-kunskapssammanstallning-rap-2014-03.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Inspektioner av kvinno- och mansdominerad verksamhet i sex kommuner*. (Rapport 2015:5). Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/inspektioner-kvinno-mansdominerad-verksamhet-sex-kommuner-kunskapssammanstallning-rap-2015-05.pdf>
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. (2013). The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal* 22, (2), 233-238. doi:10.5829/idosi.wasj.2013.22.02.3640
- Bergdahl, J., & Bergdahl, M. (2002). Perceived stress in adults: Prevalence and association of depression, anxiety, and medication in a Swedish population. *Stress and Health*, 18, 235–241. doi:10.1002/smi.946
- Bowena, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management*, 32, 1273–1284. doi:10.1016/j.ijproman.2014.01.008
- Capara, G. V., & Cervone, D. (2000). *Personality: Determinants, dynamics, and potentials*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Das, S., & Baby, P. (2014). Correlation between Organizational Stress and Job Satisfaction among Registered Nurses in Selected Hospital. *Asian Journal of Nursing Education and Research*, 4(1), 45-49.
- Ekman, R. & Arnetz, B. (Red.). (2002). *Stress: molekylerna, individen, organisationen, samhället*. Falköping: Liber.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8– 21. doi:10.1108/02683940310459565
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Fox, M. L., Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36(2), 289-318.
- Försäkringskassan. (2014). *Sjukfrånvaroutvecklingen 2010-2013 per yrke – Sammanfattande intryck*. Analys och prognos: Verksamhetsområde statistisk. Hämtad från [www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9b49044e-0b13-4444-a7dd-dac6a5d326ce/pm14\\_26\\_bilaga.pdf?MOD=AJPERES](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9b49044e-0b13-4444-a7dd-dac6a5d326ce/pm14_26_bilaga.pdf?MOD=AJPERES)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work with a new introduction by Fredrich Herzberg*. New York: John Wiley & Sons.
- Karasek, R. A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keenan, A., & Newton, T. J. (1985). Stressful events, stressors and psychological strains in young professional engineers. *Journal of Occupational Behavior* 6, 151-156.
- Kumar V. J. L (2013). A Study On Occupational Stress And Job Satisfaction Among Nurses. *Manager's Journal on Nursing*, 3(4), 23-28.

- Lakshmi, N., Shanker, M., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63–73.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2nd. 2007). *Work in the 21st century*. Blackwell Publications: Oxford.
- Lotfizadeh, M., Moazen, B., Habibi, E., & Hassim, N. (2013). Occupational Stress Among Male Employees of Esfahan Steel Company, Iran: Prevalence and Associated Factors. *International Journal of Preventive Medicine*, 4(7), 803–808.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.618>
- Rönnlund, M., Vestergren, P. Stenling, A., Nilsson, L.-G., Bergdahl, M. & Bergdahl, J. (2015). Dimensionality of stress experiences: Factorial structure of the Perceived Stress Questionnaire (PSQ) in a population-based Swedish sample. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 592–598. doi:10.1111/sjop.12214
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45(10), 1146-1158.
- Savikko, A., Lanne, M., Spak, F., & Hensing, G. (2008). No Higher Risk of Problem Drinking or Mental Illness for Women in Male-Dominated Occupations. *Substance Use & Misuse*, 43, 1151–1169. doi:10.1080/10826080801917918
- SCB. (2014a). Besvär av stress ökar i arbetslivet. *Välfärd 2014:4* Statistiska Centralbyrån. Hämtad från [http://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0001\\_2014K04\\_TI\\_00\\_A05TI1404.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0001_2014K04_TI_00_A05TI1404.pdf)
- SCB. (2016). *Folkmängd i riket, län och kommuner 31 december 2015 och befolkningsförändringar 2015*. Hämtad från [http://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Statistik-efter-annan/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Helarsstatistik---Kommun-lan-och-riket/399347/](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-annan/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Helarsstatistik---Kommun-lan-och-riket/399347/)
- Sparks, K., & Cooper, C. (1999). Occupational differences in the work-strain relationship: Towards the use of situation-specific models. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 72, 219-228.
- Statistiska centralbyrån [SCB]. (2014b). *På tal om kvinnor och män lathund om jämställdhet 2014*. Hämtad från [http://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/LE0201\\_2013B14\\_BR\\_X10BR1401.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013B14_BR_X10BR1401.pdf)
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Hämtad från <http://www.regeringen.se/contentassets/533a8d5e46bf409cb3c0e7710e85c141/den-konuppdelade-arbetsmarknaden-b-2004>
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T., & Zheng, Q. (2014). Stress, Burnout, and Job Satisfaction: Case of Police Force in China. *Public Personnel Management*, 43(3), 325-339.
- Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: *University of Minnesota, Industrial Relation Center*.
- Zangaro G. A., & Soeken K. L. (2007.) A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30, 445-458. doi:10.1002/nur.20202