



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Affektiva profiler i relation till ”motståndskraft” och arbetsstress

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Ulrika Einald

Handledare: Trevor Archer & Danilo Garcia

Vårterminen 2014

Abstract

Examensarbete, kandidat:	15 hp
År:	2014
Handledare:	Trevor Archer & Danilo Garcia
Examinator:	Anneli Goulding

Stämmer det att ”ett gott skratt förlänger livet”? Påverkar individens positiva känslor så som glädje individens hälsa?

Syftet med studien var att undersöka om det fanns samband mellan individens förmåga av resilience (motståndskraft), upplevelser av arbetsstress samt affekt och om det fanns skillnader mellan affektiva profiler i individens förmåga av resilience och upplevelser av arbetsstress.

Tidigare forskningar visar att positiva känslor har ett samband med individens bemärstrings strategier i samband med upplevelser av stress. Forskningen visar också att individer med en personlighet som karaktäriseras av optimism har en förmåga att bredda sitt kognitiva spektrum av lösningar i samband med utsatthet för negativ stimuli. Vilket gör det möjligt för individen att hantera kraven som ställs idag på arbetsmarknaden. Individer däremot med en hög neurotisk personlighet har mindre förmåga av resilience vilket innebär att de får större svårigheter att hantera negativa stimuli som exempelvis kommer ifrån en kravfylld arbetssituation. Bristen på bemästrande strategier kan i förlängningen leda till stressrelaterade sjukdomar.

En enkätundersökning gjordes varav 131 respondenter deltog (N=131). Data analyserades först med Pearsons korrelations analys för att synliggöra sambanden mellan variablerna resilience, arbetsstress och affekt. Därefter analyserades data genom Multipel Varians Analys där skillnaderna/variansen i medelvärdena i resilience och arbetsstress mellan de fyra affektiva profiler (hög affektiv, låg affektiv, självdestruktiv samt självförverkligande) kunde urskiljas.

Resultaten visade att det fanns signifikanta samband mellan positiva affekter och resilience samt signifikanta samband mellan negativa affekter och upplevelser av arbetsstress. Resultaten visade också att skillnader fanns mellan affektiva profiler i upplevelser av arbetsstress och resilience, exempelvis uppvisade en självförverkligande profil en högre förmåga av resilience samt visade en självdestruktiv profil högre upplevelser av arbetsstress.

Nyckelord: nya arbetslivet, arbetsstress, affekt, affektiva profiler, resilience

Kraven och förväntningarna som ställs på arbetstagaren har genomgått en stor förändring i samband med den globala och tekniska utvecklingen sedan början på 1900-talet (Allvin, Hagström & Lundberg, 2006). Globaliseringen har inneburit möjligheter i form av nya marknader för organisationer och en öppen arbetsmarknad för individen. En ny marknad ställer också nya krav vilket leder till konsekvenser för arbetstagaren. Konsekvenser som kan utvecklas till ohälsa. Möjligheter som tekniken erbjuder idag i form av flexibla arbetsplatser och arbetstider kan upplevas av många som krav. Krav på att själv styra sitt arbete, disponera sin tid och vårda sin kompetens genom att själv ansvara för sin kompetensförsörjning (Allvin et al, 2006). Globaliseringen och den tekniska utvecklingen ställer även nya krav på arbetsgivaren. Krav i form av numerisk flexibilitet, exempelvis med hjälp av bemanningsföretag, vilka kan innebära lösa anställningsförhållanden för arbetstagare samt krav på funktionell flexibilitet. Funktionell flexibilitet innebär att arbetsgivaren kräver bredare kompetens område av sina medarbetare för att de ska kunna hantera flera arbetsuppgifter än tidigare (Allvin et al, 2006). För individen innebär det ett ansvar att hålla sig uppdaterad för att kunna tillhandahålla den specifika efterfrågade kompetensen. Individer som har förmåga till att hantera kraven håller sig anställningsbara (Berglund & Frejes, 2009). I begreppet anställningsbarhet ligger inte bara krav på kompetens utan också krav på att delta i diverse hälsofrämjande aktiviteter anordnade av arbetsgivaren (Berglund et al, 2009). Arbetsgivarens syfte med aktiviteterna är, menar författarna, att stärka individens hälsa för att i förlängningen minska utgifterna som blir i samband med sjukskrivningar. Berglund et al (2009) menar att aktiviteterna kan uppfattas som krav och inskränkningar på individens fritid.

Arbetslivets krav har Karasek (1979) definierat som psykologiska stressorer. Krav kan skapa möjligheter för många, exempelvis genom möjligheter att arbeta hemifrån samt att själva få styra över sina arbetstider (Allvin et al, 2006). Medan för andra kan det leda till psykisk ohälsa då de inte har de personliga förmågorna som krävs för att hantera kraven från arbetsmarknaden idag (Allvin et al, 2006). Individuella förmågor att hantera föränderliga krav och återställa sig efter upplevd psykisk stress är högst aktuella frågor för dagens arbetsgivare. Relevans för studien ligger i att genom en ökad förståelse av individens förmåga (resilience/motståndskraft) att hantera svårigheter/förändringar och individens upplevelser av stress och emotioner kan organisationer, förhoppningsvis, skapa nya psykologiska interventioner för att förbättra arbetshälsan (Fredrickson, 2000).

Stressrelaterad ohälsa är en av de vanligaste orsakerna till långtidssjukskrivning idag och det är viktigt att identifiera vilka individuella faktorer som spelar in i hanteringen av upplevd arbetsstress. I denna studie undersöks sambanden mellan individuella förmågor av resilience, affektiva profiler och individuella upplevelser av arbetsstress. Vissa använder begreppet motståndskraft som en synonym till resilience men begreppet är mer komplext och förklarar inte begreppet resilience i helhet. Resilience kan beskrivas som en förmåga att hantera svårigheter/förändringar genom att hitta lämpliga strategier samt att återställa sig efter upplevelser av psykologisk stress med hjälp av positiva känslor (Tugade, Frederickson & Feldman, 2004). Resilience är inte en engångsföreteelse utan en generell förmåga. Då det inte finns en given översättning kommer jag att använda mig utav det engelska begreppet genom studien. Affektiv profil kan beskrivas som individens respons på upplevelser av positiva och negativa emotioner. Beroende på affektiv profil hanterar individen stress situationen därefter (Norlander, Bood & Archer, 2002). Begreppet affekt är i denna studie ett samlingsnamn för individers känslor, känslolntryck, emotioner och sinnesstämning. Positiva affekter (PA) speglar individens känslonivå av entusiasm, aktivitet och uppmärksamhet. En individ med

högt PA befinner sig i ett förnöjsamt tillstånd, full av energi och fokus medan lågt PA karaktäriseras av apati och vemod (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Motsatsen, negativ affekt (NA) motsvarar känslor av ilska, skuld, rädsla och nervositet, en person med lågt NA karaktäriseras av lugn (Watson et al, 1988). Hädanefter kommer jag att använda mig av förkortningarna PA för positiv affekt samt NA för negativ affekt.

Arbetsstress är ingen sjukdom i sig utan en naturlig biologisk och psykologisk reaktion på varierande inre och yttre stimuli men den kan leda till fysisk och psykisk sjukdom (Åsberg et al, 2010). Arbetshälsoinstitutet (www.ttl.fi/sv/halsa_arbetsformaga), beskriver arbetsstress enligt följande definition:

"... en situation där arbetstagaren känner sig oförmögen att klara de krav och förväntningar som riktas mot honom. Både arbetets och arbetstagarens egenskaper påverkar utvecklingen av arbetsstress".

Andersson (2009) menade att dagens arbete har en stark koppling till psykisk hälsa på grund av ökade krav. Tidigare forskning visar också att neurotiska och oroliga individer (individer med högt NA) upplever mer stress än andra (Watson & Pennebaker, 1989) samt att hög grad av arbetsrelaterad stress leder till hög grad av negativ affekt i form av ångest och depression som i förlängningen kan leda till psykisk ohälsa (Andersson, 2009).

Sambanden mellan PA, stress och resilience har undersökts i en studie av Ong, Bergman, Bisconiti & Wallace (2006). Författarna undersökte hur skyddande faktorer modifierar och formar upplevelser av daglig stress hos äldre människor. Skyddande faktorer så som PA och psykologisk resilience. Vidare studerade författarna hur dessa två faktorer påverkar negativa känslor i samband med stress. Författarna antog att daglig input av positiva känslor främjade återhämtning samt individens motståndskraft i samband med stress. Författarens resultat bekräftade deras antaganden och visade att individuella skillnader i individens förmåga av resilience påverkade huruvida positiva känslor kom individen till gagn i vardagen.

Relationen mellan stress, ohälsa och affektiv personlighet kan förklaras med hjälp av interaktionsmodellen (Larsen & Buss, 2009). Modell beskrivs av Larsen et al (2009) enligt följande: individen kommer i kontakt med någon form av stimuli som leder till ett bemästrings förhållningsätt, (individens personlighet påverkar hur den förhåller sig till stimuli). Personlighetsdrag så som neurotisk, som är synonymt med NA, har högre känslighet och reagerar tydligare på negativ stimuli (Tellegen et al, 1985; Watson et al, 1988). I samband med att kroppen utsätts för negativ stimuli (stress) reagerar det sympatiska nervsystemet (SNS) med ökade kortisolnivåer som visar sig i ökad puls, hand och fot svett samt störd sömn (Jung & Friberg, 2004). Slutligen leder detta till en respons, det vill säga kroppen svarar med att försättas i ett tillstånd, i värsta fall i ohälsa (Larsen & Buss, 2009). Utåtriktade personlighetsdrag så som extraversion och öppenhet, vilka är synonyma med PA, reagerar mindre på negativ stimuli såsom stress (Tellegen, 1985; Watson, Clark & Tellegen, 1988).

Ett försök till att förstå och förklara individens olikheter i upplevelser av stress är att använda sig av affektionsteorier. Bood, Acher & Norlander (2002) har utvecklat en modell genom att kombinera individers affekter till fyra affektiva profiler: lågt PA-värde och högt NA-värde beskriver en affektiv profil kallad självdestruktiv, hög affektiv profil, innebär starka känslor av exempelvis både förtvivlan och engagemang, det vill säga höga värden på PA och NA. Motsatsen till den hög affektiva profilen är den låg affektiva profilen som beskrivs med låga värden av PA och NA (Bood et al, 2002). De självförverkligande profilerna definieras av högt PA-värde och lågt NA-värde och som enligt författarna påvisar mindre stress än de tre övriga affektiva profilerna i samband med upplevelser av negativ stimuli (Bood et al, 2002)

Kopplingen mellan resilience och positiva känslor, som är synonymt med PA, och den nytta som positiva känslor har för bemästring av stressfyllda situationer och hälsa undersöks i studien av Tugade, Fredrickson & Barrett (2004). Studien visade att resilience hade ett positivt signifikant samband med PA samt att signifikanta samband fanns mellan stress, hälsa och kroppens reaktioner som visade sig i ökade hjärtslag och ökat blodtryck. Författarnas resultat visade att individer med förmågan att återhämta sig och kunna hålla kvar vid sina positiva känslor under påverkan av stress, visade förbättringar i immunförsvaret och har därmed bättre förutsättningar för en god hälsa.

Relationen mellan affektiva profiler och stress undersöktes av Bood, Archer & Norlander (2004) med hjälp av PANAS skalan. Resultaten visade att personer med kombinationen låg NA och hög PA (dvs. självförverkligande personlighet) visade en mer psykisk frisk profil i samband med upplevelser av stress än individer med kombinationen hög NA och låg PA (dvs. självdestruktiv personlighet). Författarnas studie tjänar till att beskriva nyttan av affektiv profil i överväganden om såväl svaret på stressfaktorer och de resurser som finns tillgängliga för ett eventuellt bemästrings-beteende.

I en studie av Archer, Garcia & Cloninger (2014) studerades relationen mellan personliga attribut, PA och egenmakt (empowerment). Med personliga attribut menar författarna personliga förmågor exempelvis motivation och samarbetsförmåga. Resultaten visade positivt samband mellan PA och starka attribut så som karaktärer av självbestämmande (self-directedness) tillsammans med samarbetsförmåga (cooperativeness), inre motivation och självreglering vilka utrustade individen med en styrka som i sin tur möjliggör en utveckling av resilience. Studien (Archer et al, 2014) visar vikten av individens kombination av starka personliga attribut och PA i hanteringen av det nya arbetslivet och dess negativa konsekvenser i form av ohälsa.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien var att: 1. Undersöka sambandet mellan resilience, upplevelser av arbetsstress och affekt. samt 2. Undersöka skillnader mellan affektiva profiler i resilience och arbetsstress.

Frågeställningar

- Finns det ett samband mellan resilience, affekt och upplevd arbetsstress?
- Finns det skillnader i resilience och arbetsstress mellan affektiva profiler?

Metod

Val av metod

För att kunna mäta samband och skillnader mellan variablerna valde jag i samråd med handledaren en kvantitativ metod för studien. Den kvantitativa inriktningen gör det möjligt att dra generella slutsatser från stickproven till en större population (Bryman, 2008) vilket är intressant i min studie. Genom ett deduktivt angreppssätt har jag sedan kunnat testat mina frågeställningar mot tidigare forskning och den insamlade empirin för att kunna dra egna slutsatser.

Deltagare

Enkäter delades ut till 240 personer varav 131 svarade, 97 kvinnor och 34 män. Medelåldern på respondenterna var 36 år och den deskriptiva statistiken mätte en

standardavvikelse på 12,61. Respondenterna representerade ett brett urval från arbetsmarknaden bestående av anställda från den privata, kommunala och offentliga sektorn samt individer på väg in på arbetsmarknaden. Urvalet var ett bekvämlighetsurval då jag använde mig utav mitt kontaktnät på arbetsmarknaden underlättade det att snabbt få ut enkäterna till medarbetarna.

I den ena organisationen hade medarbetarna precis deltagit i en stor medarbetarundersökning så det kan vara en möjlig förklaring till det stora bortfallet av deltagandet av enkäten.

Instrument

Bakgrund och hälsa instrument

Frågeformuläret bestod av frågor gällande ålder, kön, vanor gällande rökning, motion, tv tittande samt sömnsvårigheter, upplevda smärtor och utbildning (Andersson, 2009). Exempel på fråga "Hur ofta har du, under det senaste året, haft sömnproblem?" Deltagaren fick välja mellan 5 svarsalternativ, från aldrig till 5ggr/veckan eller fler. I denna studie används enbart de demografiska frågorna kön och ålder för att säkerställa att jag identifierat min målgrupp.

Positiv Affect Negativ Affect Schedule

Instrument ger en självuppskattning på deltagarens upplevda känsloläge (Watson et al, 1998). Instrumentet består av 10 adjektiv som beskriver positiva känslor samt 10 adjektiv som beskriver negativa känslor. Deltagarna uppskattade känslor och stämningläge som de känt under den senaste veckan. Engagerad, stolt och aktiv är exempel på positiva känslor, förtvivlad, upprörd och nervös är exempel på negativa känslor. Individen fick skatta sina känslor på en fem gradig skala från inte alls till väldigt mycket. För att mäta tillförlitligheten på instrumentet gjordes ett Cronbach's alfa test på PANAS instrumentet. Resultaten visade en godtagbar reliabilitet både på NA, .84 och PA, .78 (Christensen, Johnson & Turner, 2011).

Job Stress Survey

Instrumentet mäter en generell upplevelse av stress på arbetet och den har även två under-skalor som mäter grader och frekvenser hur ofta dessa stressorer inträffar. Deltagarna får svara på frågor gällande upplevd stressnivå på specifika stressorer relaterade till arbetet beroende på hur individen uppfattar dem. Samt hur ofta dessa stressorer har upplevts under det senaste halvåret (Spielberger & Vagg, 2002). Instrumentets skalor och underskalor enligt nedan:

- Arbetsstress index, mäter individens generella upplevelser av stress med hjälp av en kombination av samtliga 60 frågor. Testets reliabilitet enligt Cronbachs alfa var .64.
- Grad av arbetsstress, mäter individens genomsnittliga intensitetsuppfattning av 30 stressorer. Svarsalternativen i grad av arbetsstress skalan består av en nio gradig skala från 1 till 9. Exempel på stressorer som respondenten ska gradera: "Otillräckligt stöd från överordnad". Testets reliabilitet enligt Cronbachs alfa var .81.
- Frekvens av arbetsstress, visar genomsnittliga frekvensen för de 30 stressfaktorerna som skett de senaste 6 månaderna. Respondenten kan välja mellan svarsalternativen 0 till 9+. Exempel på stressorer som respondenten ska skatta: "Utföra uppgifter utanför arbetsbeskrivningen". Testets reliabilitet enligt Cronbachs alfa var .82.

Recilience Scale

Instrumentet är en självrapporterings mätning på individens förmåga att reagera på motgångar. Instrumentet mäter med hjälp av 25 påståenden deltagarens resilience genom en fem gradig skala med svarsalternativ från stämmer inte alls till stämmer helt. Exempel på fråga ”Jag kan hantera vad som än händer”. Verktuget utvecklades som ett självskattningssystem i syfte att identifiera individens egen motståndskraft (Connor & Davidsson, 2003). Mätinstrumentet för resilience visade sig i undersökningen ha ett Cronbachs alfa på .82.

Procedur

Enkäten sammanställdes tillsammans med handledaren och ett aktivt val togs att använda färdiga frågebatterier. Val av olika arbetsgivare gjordes för att få ett så representativt urval som möjligt från arbetsmarknaden. Genom att följa de grundläggande etiska principerna tog jag kontakt via telefon och personligt besök med respektive chefer för att få ett godkännande av dem att deras medarbetare fick delta i studien. Jag presenterade studien och enkäten för respektive chefer och vi tog ett gemensamt beslut om hur enkätutdelningen skulle gå till. Studentgruppen delades ut av mig själv och samlades in direkt på plats. Cheferna i sin tur delade ut enkäterna till sina medarbetare och meddelade dem att det var frivilligt och anonymt att delta i enkätundersökningen samt att resultaten endast skulle användas i den aktuella studien. Grupper fick, efter överenskommelse med chefen, en vecka på sig att svara på enkäten. I samband med hämtning av enkäterna passade jag på att visa mig på företaget och prata om studien med andra utöver chefen. Därefter fick samtliga grupper en vecka till på sig att svara. Kontakt via mail gjordes under denna vecka för att påminna om enkäten. Genom denna procedur har jag tagit hänsyn till de grundläggande etiska principerna i forsknings sammanhang gällande frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet (Bryman, 2011).

Dataanalys

Datan analyserades först med hjälp av histogram, där samtliga variabler bedömdes vara normalfördelade. Därför användes parametriska metoder för att undersöka forskningsfrågorna. Forskningsfråga 1: Jag använde mig utav en Pearsons korrelationsanalys för att synliggöra sambanden mellan variablerna resilience och upplevd arbetsstress. Analysen visade graden av samband mellan variablerna, signifikansnivåer samt om korrelationskoefficienterna var signifikanta eller ej. Forskningsfråga 2: besvarade jag med hjälp av Multipel Varians analys (MANOVA). Genom att bearbeta inhämtad data med hjälp av en multivariat analys kunde jag urskilja skillnaderna/variansen i medelvärden i resilience och arbetsstress mellan de fyra affektiva profiler (hög affektiv, låg affektiv, självdestruktiv samt självförverkligande).

De affektiva profilerna skapades utifrån Norlander et al's (2002) kategoriseringsmätt: låg affektiva individer (Låg PA - Låg NA), självförverkligande individer (Hög PA - Låg NA), självdestruktiva individer (Låg PA - Hög NA) och hög affektiva individer (Hög PA – Hög NA).

Resultat

Genom att bearbeta inhämtad data med hjälp av korrelationsanalys har jag undersökt sambanden mellan variablerna: resilience, arbetsstress index, grad av arbetsstress, frekvens av arbetsstress, negativ affekt och positiv affekt. Resultaten visas i Tabell 1.

Resultaten visade ett positivt signifikant samband mellan resilience och PA samt ett snarlikt värde men negativt samband mellan resilience och NA. Resilience var däremot inte

signifikant korrelerad med arbetsstress index, grad av arbetsstress eller frekvens av arbetsstress. Resultaten visade ett signifikant positivt samband mellan arbetsstress index och NA. Arbetsstress index var inte korrelerad till PA. Resultaten visade att grad av upplevd arbetsstress har ett starkt signifikant positivt samband med NA. Graden av arbetsstress var inte korrelerad till PA. Ett signifikant positivt samband fanns mellan frekvens av arbetsstress och NA. Det fanns inget signifikant samband mellan frekvens av arbetsstress och PA.

Tabell 1

Korrelationskoefficienter (Pearson r) för undersökningsvariablerna resilience, arbetsstress index, grad av arbetsstress, frekvens av arbetsstress, negativ affekt och positiv affekt (n = 131)

	Positiv Affekt	Negativ Affekt	Resilience	Arbetsstress index	Grad av arbetsstress	Frekvens av arbetsstress
Positiv Affekt	—					
Negativ Affekt	-,01 ($p = ,952$)	—				
Resilience	,36 ($p < 0,01$)	-,27 ($p < 0,01$)	—			
Arbetsstress index	-,01 ($p = ,937$)	,24 ($p < 0,01$)	,06 ($p = ,527$)	—		
Grad av arbetsstress	-,04 ($p = ,651$)	,49 ($p < 0,01$)	-,12 ($p = ,187$)	,39 ($p < 0,01$)	—	
Frekvens av arbetsstress	,01 ($p = ,896$)	,21 ($p < 0,01$)	,06 ($p = ,546$)	,90 ($p < 0,01$)	,24 ($p < 0,01$)	—
Medelvärde och standardavvikelse (\pm)	3,57 \pm ,70	1,90 \pm ,64	3,79 \pm ,42	139,92 \pm 114,92	46,12 \pm 13,18	25,64 \pm 18,75

** korrelationen är signifikant vid $p < 0.01$

* korrelationen är signifikant vid $p < 0.05$

Genom att bearbeta inhämtad data med hjälp av en multivariat analys (MANOVA) har jag fått resultat som visar skillnaderna/variansen i medelvärden i resilience och arbetsstress mellan affektiva profiler (hög affektiv, låg affektiv, självdestruktiv samt självförverkligande). Resultaten visade att det fanns signifikanta skillnader i medelvärdena mellan variablerna (Wilk's Lambda = ,67, $F(12, 291,32) = 3,98, p < ,001$. Se Tabell 2.

Effekten av affektiv profil var signifikant för samtliga variabler: Resilience $F(3, 13) = 3,82, p < ,05$, Arbetsstressindex $F(3, 13) = 3,94, p < ,01$, Grad av arbetsstress $F(3, 13) = 7,44, p < ,01$ och Frekvens av arbetsstress $F(3, 13) = 9,92, p < ,01$.

Post hoc testet visade att det fanns en signifikant skillnad i resilience mellan självförverkligande ($M = 3,95$) och självdestruktiv ($M = 3,63$) ($p < ,01$). Resultaten visade signifikanta skillnader i arbetsstress index mellan självdestruktiv ($M = 172,83$) och låg affektiv ($M = 85,18$) $p < ,01$. Signifikanta skillnader fanns även i grad av arbetsstress mellan självdestruktiv ($M = 51,83$) och självförverkligande ($M = 39,00$) samt mellan hög affektiv ($M = 50,08$) och självförverkligande ($M = 39,00$). Analysen visade även signifikanta resultat i frekvens av arbetsstress mellan självdestruktiv ($M = 30,19$) och lågeffektiv ($M = 14,50$) samt

mellan högeffektiv ($M = 31,12$) och lågeffektiv ($M = 14,50$). Då jag valde att redovisa de signifikanta värdena, finns samtliga resultat redovisade i Tabell 2.

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelse för varje affektiv profil och variablerna resilience samt arbetsstress.

	Självförverkligande		Låg affektiv		Hög affektiv		Självdestruktiv		F
	M	S	M	S	M	S	M	S	
Resilience	3,95	,33	3,81	,48	3,85	,40	3,63	,40	3,82
Arbetsstress index	118,85	85,63	85,18		168,73		172,83	130,89	3,94
Grad av arbetsstress	39,00	12,54	44,32	16,00	50,08	9,37	51,83	10,93	7,44
Frekvens av arbetsstress	22,70	14,01	14,50	17,75	31,1	18,32	30,19	19,57	9,92

Diskussion

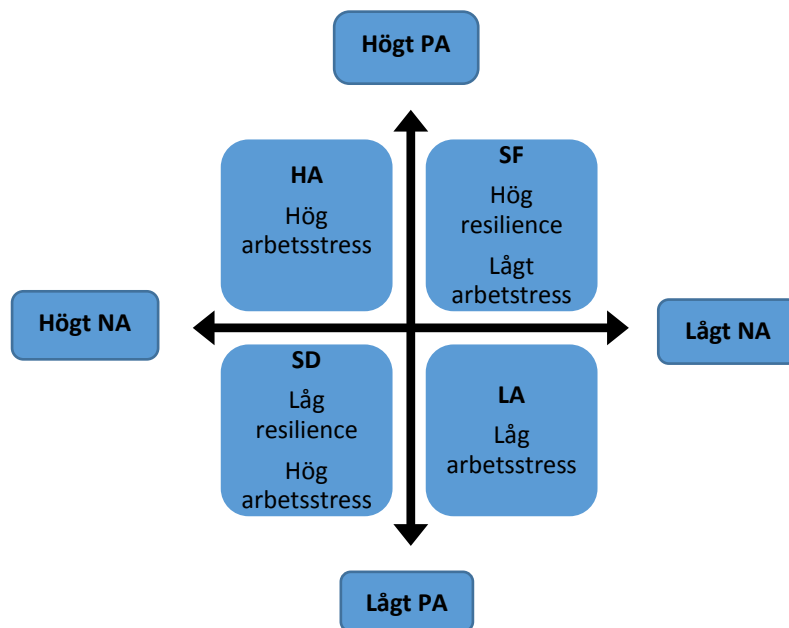
Syftet med föreliggande studie var att undersöka om det fanns ett samband mellan resilience, upplevelser av arbetsstress och affekt samt om det fanns skillnader i resilience och upplevelser av arbetsstress mellan affektiva profiler.

Resilience, upplevelser av arbetsstress och affekt

I resultaten framkom ett positivt starkt samband mellan upplevelser av arbetsstress och NA. Detta innebär att individer med förmåga av resilience upplever arbetsstress mindre än individer med NA. Resultaten visade vidare att förmågan av resilience har ett samband med PA vilket bekräftas i studien av Ong et al, (2006) och besvarar frågeställning 1. Författarna menar att individens resilience förstärks genom ett dagliga intag av positiva känslor och kan fungera som en skyddande faktor mot stress. Frågan jag ställer mig då är, vilka förebyggande interventioner bör arbetsgivaren skapa för att stärka individens resilience? Fredrickson (2000) menar på att genom att odla positiva känslor (synonymt med PA) kan organisationer maximera chanserna att få friska och välmående medarbetare. Författarens förslag är strategier som avslappnings terapi, beteende terapi i syfte att öka förnöjsamma aktiviteter i individens liv, kognitiv terapi i syfte att lära individen att se på livet ur ett positivt perspektiv (optimism) samt bemästrings strategier med fokus på att hitta meningsfullhet. Att stärka positiva emotions motverkar inte bara negativa emotions utan breddar även individens vanetänkande och bygger upp individens bemästrings resurser (Fredrickson, 2000). Genom att använda oss utav Fredricksons (2000) interventioner och samtidigt tänka på fördelen de har i ett förebyggande syfte genom att bygga och förstärka individens resurs-bagage i form av bemästrings strategier (Fredrickson, 2004) kan vi öppna upp möjligheter för flexibilitet, interventioner och kreativitet som krävs av medarbetarna idag (Allvin et al, 2006). För att minska rehabiliteringskostnaderna och få friska välmående medarbetare vore ett förslag att erbjuda medarbetarna exempelvis avslappnings terapi eller kognitiv terapi i förebyggande syfte (Fredrickson, 2000).

Skillnader i resilience och upplevelser av arbetsstress i affektiva profiler.

Resultaten visade att det fanns skillnader mellan affektiva profiler i förmåga till resilience och upplevelser av arbetsstress vilket besvarar frågeställning 2. Förväntade resultat visas mellan självförverkligande och självdestruktiva profiler, mer specifikt visar resultaten att självförverkligade individer har större förmåga av resilience än samtliga tre andra affektiva profiler (låg affektiv, hög affektiv och självdestruktiv). Resultaten visade att självdestruktiva profiler upplever arbetsstress generellt starkare än självförverkligande profiler, se figur 1.



Figur 1. Visar skillnader i resilience och arbetsstress mellan affektiva profiler (HA: Hög affektiv, SF: självförverkligande, SD: självdestruktiv, LA: Låg affektiv).

Vidare visar resultaten att hög affektiv profil har ett starkare samband till resilience än låg affektiv profil. Resultaten visar också att hög affekt profil har ett markant starkare samband till arbetsstress index, grad av arbetsstress samt frekvens av arbetsstress än låg affekt profil samt självförverkligande profil. Varför skiljer sig hög affektiv profil så markant från de övriga affektiva profilerna? Enligt profilerna upplever den låg affektiva både svaga negativa och positiva emotioner då en hög affektiv individ upplever både positiva och negativa emotioner starkt. En möjlig förklaring kan vara att låg affektiva individer som enligt profilen känner lite av både negativa och positiva emotioner mår generellt bättre. Tidigare forskning visar på samband mellan resilience, PA och hälsa (Tugade et al, 2004; Andersson, 2009; Fredrickson, 2002 & Ong et al, 2006) och skillnader i affektiva profiler (Bood et al, 2004; Archer et al, 2014), vilket har bekräftats i föreliggande studie. Relevansen för studien ligger i ökad förståelse av individers upplevelser av arbetsstress och förmågan att hantera det vilket leder oss vidare till organisationernas ansvar att forma förebyggande strategier i syfte att öka medarbetarnas resurser i form av bemärstrings-strategier inför det nya arbetslivet.

I inledningen presenteras ohälsa som ett resultat av nya arbetslivet och relationen till affekt. Tidigare forskning säger oss att personlighetsdrag så som neuroticism, som är synonymt med NA, har högre känslighet och reagerar tydligare på stress (Tellegen et al, 1985; Watson et al, 1988). Utifrån utbildning och mina kommande arbetsuppgifter har ovanstående

studie väckt tankar kring rekryteringsprocessen. I rekryteringsprocessen är det inte ovanligt att personlighetstest används i syfte att sätta etiketter på individers personligheter, kategorisera egenskaper och därmed kunna placera den sökande i ett fack. Trots att forskning saknas är ett av de vanligaste och mest använda Myers-Briggs Type Indicator, (MBTI), som bygger på att individen är en art/typ av personlighet med attityder och funktioner. Testet består av fyra egenskaper med vardera motpolen exempelvis extrovert vs introvert, totalt kan testet utge 16 kombinationer av personligheter (Briggs Meyers & Briggs Meyers, 1995). Testet visar en personlighet av antingen eller, här finns inga gråzoner. Letar vi exempelvis neurotiska personligheter som inte klarar av att hantera kraven som arbetslivet kräver? Organisationer strävar efter mångfald men genom personlighetstesten sällar vi bort icke önskvärda sökande, enligt Meyer Brigg, för att maximera våra möjligheter att hitta den rätta kandidaten för jobbet.

Individer med en fördelaktig affektiv profil kan dock inte förväntas ha bättre förutsättningar av tillfredställande resilience inför arbetsstress som studien ovan visar. Andra faktorer, så som livssituation, bakgrund och var i livet man befinner sig påverkar också hur individen bemästrar och hanterar stressrelaterade situationer.

Det är arbetsgivarens ansvar att skapa förebyggande åtgärder inför eventuella sjukdomar eller skador på arbetsplatsen samt ansvar för rehabilitering (Theorell, 2003). Kännedom om medarbetarens affektiva profil skulle kunna vara underlag i eventuella åtgärdsprogram när det kommer till återgående till arbetet efter sjukskrivning. Om stress är orsaken till sjukskrivning skulle arbetsgivaren kunna omorganisera arbetet kring arbetsuppgiften för att stötta och underlätta återkomsten från sjukskrivning (Theorell, 2003) med exempelvis hjälp av medarbetarens affektiva profil.

Begränsningar

Nackdelar med enkäter är att respondenterna inte kan få omedelbar hjälp utifrån frågetecknen uppstår samt förlust av tilläggsinformation (Bryman, 2011). Fördelar med enkätundersökningar är att de är billiga och snabba att administrera menar Bryman (2011) samt att den inte medför några intervjuareffekter. Några av arbetsplatserna bestod av små grupper vilket möjligen har genererat i begränsningar på grund av att respondenterna inte kände sig trygga med att svara sannmålsenligt då cheferna hade tillgång till enkäterna. En annan begränsning kan tänkas vara antalet deltagare. Målsättningen var att få in 200 svar utifrån 240 utdelade enkäter, jag fick in 131. Chansen att jämföra upplevelser av arbetsstress mellan olika arbetsgrupper, så som vården inom den kommunala sektorn och vården inom den offentliga sektor, hade ökat och gjort studien mer intressant anser jag. Beaktan bör även tas att självskattningsfrågor använts därför skulle en kompletterande metoder så som intervjuer kunna ge mera nyanserade resultat.

Reliabiliteten på enkäten kan ifrågasättas då Job Stress Survey instrumentet skapade förvirring med otydlig beskrivning gällande fråga ett. Ett svarsalternativ var inringat för att ge deltagaren ett exempel men det uppstod missuppfattningar vilket genererade i att endast 21 deltagare svarade på frågan. Frågan utslöts från studien. Respondenterna upplevde enkäten generellt som tidskrävande vilket också kan genererat i slarv i respondentens val av svar. Validiteten, det vill säga hur väl mäter instrumenten de vi vill ha svar på (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010), då starka och beprövade instrument har använts finns en hög reliabilitet i det studien har mätt. Med beaktan på den mänskliga faktorn finns en möjlighet att inmatningsfel har skett.

Vidare forskning

Det vore intressant att veta mer om hur organisationer ska skapa strategier för att utveckla medarbetarnas positiva affekter samt undersöka vilka andra organisatoriska faktorer än arbetsstress som påverkar medarbetarens PA utveckling (affekt) eller undergång. För att utveckla studien ovan vore det intressant att använda sig utav en triangulerings metod. Genom att komplettera enkätundersökningen med intervjuer skulle studien få bredare och finkornigare resultat som skulle kunna leda diskussionen till nya intressanta resultat.

Slutsatser

Sammanfattningsvis visar ovanstående studie att det finns samband mellan resilience, upplevelser av arbetsstress samt affekt (känslor). En tanka kan vara att organisationer lägger resurser på att främja individens PA för att på så sätt stötta individens utveckling av resilience som är en, av flera, faktorer som kan fungera som motståndskraft mot upplevelser av arbetsstress vilket Fredrickson bekräftar (2000). Vidare visar studien att skillnader finns i resilience och upplevelser av arbetsstress mellan olika affektiva profiler. Självförverkligande individer har bättre förmåga att hantera arbetsstress än självdestruktiva individer om inga andra faktorer är med i beräkningen.

Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Andersson, A, A-C (2009). *Partnership Relation Quality modulates the effects of Work-stress on health*. Göteborg: Department of Psychology Gothenburg, Sweden
- Archer, T., Garcia, D., & Cloninger R. (2014). Personal Attributes that Endower Empowerment Mediated by Positive Affect. *Network for Empowerment and Well-Being. Department of Psychology, University of Gothenburg.*
- Arbetshälsoinstitutet (2014-04-24). *Arbetsstress*. Hämtat från http://www.ttl.fi/sv/halsa_arbetsformaga/hantering_av_arbetsbelastning/psykisk_funktionsformaga_och_belastning/stress/arbetsstress/sidor/default.aspx.
- Berglund, G., & Fejes, A. (red.) (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från Utbildning och arbetsliv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Bood, S-A., Archer, T., & Norlander, T. (2004). Affective Personality in Relation to General Personality, Self-Reported Stress, Coping, and Optimism. *Individual Differences Research*; 2 (1): 26-37
- Briggs, M, I. & Briggs M, P (1995). *Gifts Differing: Understanding Personlity Type*. Hämtad den 19 maj från: http://www.goodreads.com/book/show/49187.Gifts_Differing
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga Metoder*. Malmö: Liber
- Christensen, B. L., Johnson, R. B., & Turner, A. L. (2011). *Research Methods, Design, and Analysis*. (11th ed.). Boston: *Pearson Education*
- Connor, K, & Davidsson, J, (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) Article first published online: 2 SEP 2003

DOI: 10.1002/da.10113 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002>. hämtad 2014-05-14

Djurfeldt, G., Larsson, R., Stjärnhage, O. (2010). *Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Upplaga. 2:5. Lund: Studentlitteratur

Fredrickson, B.L. (2000). Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-Being. Prevention & Treatment, Volume 3, Article 0001a, posted March 7, 2000 hämtad 15 April, 2014, från http://www.unc.edu/peplab/publications/Fredrickson_2000_Prev&Trmt.pdf

Fredrickson, B.L (2004). The broaden-and-buil theory of positiv emotions. *Deparment of Psychology, University of Michigan* 1367-1377. Doi:10.1098/rstb.2004.1512

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*; 24: 285-307.

Larsen, R. & Buss, D. (2009-12). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. (4.uppl). Mc Graw Hill Higher Education

Ljung, T., Friberg, P. (2004) Stressreaktionernas biologi. *Läkartidningen* | Nr 12 | 2004 | Volym 101. Hämtad den 2014-05-18 från http://addisongruppen.se/vetamer_pdfer/stressreaktionernas_biologi.pdf.

Norlander, T., Bood, S-Å., & Archer, T. (2002). Performance during stress by different occupational groups: affective personality, age and regularity of physical exercise. *Social Behaviour and Personality*; 30: 495-508.

Norlander, T., Schedvin, H. & Archer, T. (2005). Thriving as a funktion of affektive peronlity: relation to personlity factors, coping strategies and stress. *Anxiety, Stress and Coping*, 18 (2): 105-116. *Karlstad University & Göteborgs University*. DOI: 10.1080/10615800500093777

Ong, A., Bergman, C.S., Bisconiti, T., & Wallace K. (2006). Psykologisk Resiliens, Positiv Emotions, and successful Adaptation to Stress in Later Life. *Journal of Personality ans Social Psychology*. Vol. 91 No. 4, 730-749. DOI: 10.1037/0022-3514.91.4.730

Parmsund, M., Svensson, M., Tegbrant, K., & Åborg, C. (2014-04-23). *Stress i arbetslivet*. Hämtat från www.folkhalsoguiden.se.

Spielberger, C. D., & Vagg, P.R. (2002). Manual; JSS, Job Stress Survey. Stockholm. *Psykologförlaget AB*.

Tellegen, A. (1985). Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and the Anxiety disorders*, (pp. 681-706), Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Theorell, T. (2003). Arbetsgivarens ansvar för förebyggande åtgärder. Wästerhäll, L., Bergroth, A. & Ekholm, J. (uppl.2:2). *Rehabiliteringsvetenskap: rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

- Tugade, M., Fredrickson, B. & Feldman Berrett, L. (2004). Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health. *Journal of Personality* 72:6. *Blackwell Publishing*.
- Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology* . Vol. 54. No. 6, 1063-1070.
- Watson, D., & Pennebaker, J.W. (1989) Health Complaints, Stress, and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity. *Psychological Review*. Vol. 96, No. 2, 234-254
- Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. & Währborg, P. (2010). Stress som orsak till psykisk ohälsa. *Läkartidningen: Klinik och Vetenskap* nr 19-20 volym 107