



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDELSHÖGSKOLAN

Det gränslösa arbetets påverkan på upplevda stress hos svenska arbetstagare.

Kandidatuppsats i Företagsekonomi 15 hp

Företagsekonomiska Institutionen

Handelshögskolan vid Göteborgs

Universitet, vårterminen 2017

Författare: Alper Kourtev 900222

och Fanny Olsson 920330

Handledare: Mikael Hilmersson

Förord

Kandidatuppsatsen är skriven vid handelshögskolan i Göteborg under våren 2017. Vi vill tacka de respondenter som tagit sig tiden att svara på vår enkät och därmed medverkat i genomförandet av denna uppsats.

Sammanfattning

Dagens samhälle präglas idag av en digitalisering då utvecklingen inom teknologi, såsom smarta telefoner och laptops, bara fortsätter att öka. Nämnda utveckling har medfört, bland annat att arbetstagare kan genom en smartphone, laptop eller dylikt arbeta var och när som helst, vilket ger möjlighet att arbeta oberoende av tid och rum. Det traditionella kontoret har genom detta kommit att ta nya former, och arbetstagare är varken bundna till en fysisk arbetsplats eller en fast arbetstid. Ett fenomen som idag kommit att kallas för "gränslöst arbete", då privat- och arbetsliv flutit ihop på grund av att gränserna mellan dessa luckrats upp. Syftet med studien var att ta reda på det gränslösa arbetets påverkan på hälsan i form av stress hos svenska arbetstagare och studera hur deras bakgrund som exempelvis kön spelar en roll för hur det gränslösa arbetet påverkar stressen hos arbetstagaren, samt vilken som löper högst risk för stress. För att mäta det gränslösa arbetets påverkan på stress hos arbetstagare har krav-, kontroll- och stödmodellen använts. Tidigare forskning har visat att det föreligger skillnad mellan hur arbetstagare påverkas av stress, framförallt könsskillnader. Vid undersökningen av detta användes kvantitativ metod och en enkät kom att utformas enligt frågeformulären Swedish Demand Control Support Questionnaire (DCSQ) som är baserad på krav-kontroll-stödmodellen, och Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) vilken bland annat innefattar uppfattningen av organisatorisk arbetsmiljö. Resultaten visar att det fanns ett starkt samband mellan en arbetstagares upplevda stress och det sociala stöd denne ges, då majoriteten av statistiska skillnader framkom för de enkätfrågor som berörde det sociala stödet.

Nyckelord: gränslöst arbete, stress, krav, kontroll, socialt stöd, arbetsmiljö

Abstract

Today's society is full with digitalization due to the continuous evolution in modern technology such as smartphones and laptops. Said evolution have resulted that, among other things, workers can work everywhere and whenever independent of time and room. The traditional workplace has taken new forms as a consequence and a worker is neither bound to a physical workplace or a fixed work time. This phenomenon, called “borderless work” when private- and professional life boundaries weakens. The purpose of this study is to evaluate the stress effects from “borderless work” to Swedish workers and if their background, such as gender, plays a role for the experience from this stress. To evaluate the stress effects from the borderless work, a model named “demand, control and support questionnaire”. Previous studies have shown that the background of workers have played a role in the experience of stress, especially when it comes to gender. This study used a quantitative approach and a form was defined after Swedish Demand Control Support Questionnaire (DCSQ) which is based on the demand, control and support questionnaire as well as copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) which comprises questions with the view of the workplace environment. The results show that there was a strong correlation between an employee's perceived stress and the social support that is given when the majority of statistical differences were encountered for the questionnaires relating to social support.

Keywords: Borderless work, stress, demands, control, social support, work environment

Innehållsförteckning

Kapitel 1: Introduktion	1
1.1 Inledning och bakgrund	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.2.1 Tidigare forskning	2
1.2.1.1 Demand Control Support Questionnaire (DCSQ)	4
1.2.1.2 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)	5
1.2.2 Oklar upplevelse av gränslöst arbete i Sverige	5
1.2.3 Stress, gränslöst arbete och arbetstagaren	7
1.3 Syfte och frågeställningar	8
1.4 Avgränsningar	9
1.5 Disposition	9
Kapitel 2: Teoretisk Referensram	10
2.1 Arbetsmiljö	10
2.2 Stress	11
2.3 Gränslöst arbete	12
2.4 Krav- kontroll- och stödmodellen	12
2.4.1 Begreppen krav, kontroll och socialt stöd	13
2.4.2 Krav- kontroll- och stödmodellens olika situationer	15
2.5 Det gränslösa arbetet i samband med arbetsmiljö och stress	17
2.6 Hypoteser	19
2.7 Koppling mellan denna studies teori	23
Kapitel 3: Metod	24
3.1 Metodval och vetenskaplig ansats	24
3.2 Val av forskningsstrategi	24
3.3 Undersökningstyp	25
3.4 Primärdata	25
3.4.1 Utformning och genomförande av enkätfrågor	26
3.4.1.1 Val av bakgrundsfrågor	26

3.4.1.2 Omformulering av begrepp	28
3.4.1.3 Uppfattning av arbetsmiljön utifrån COPSOQ	29
3.4.1.4 Arbetsmiljö utifrån DCSQ tillsammans med COPSOQ	29
3.4.1.5 Svartalternativ samt kodning av dessa	29
3.5 Population och urval	30
3.5.1 Bortfallsanalys	30
3.6 Pilotundersökning	31
3.7 Studiens validitet och reliabilitet	31
3.7.1 Validitet	31
3.7.2 Validitet enkätfrågor	32
3.7.3 Mättningsvaliditet & reliabilitet	32
3.7.4 Maildatabas	33
3.7.5 Lagar och regler kring personuppgifter och mailutskick	33
3.7.6 Data i databasen	34
3.7.7 Extern validitet	34
3.8 Etiska aspekter	36
3.9 Bearbetning av analys och data	36
3.9.1 Microsoft Excel	36
3.9.2 IBM SPSS	37
3.9.3 Deskriptiva metoder	37
3.9.4 Statistiska metoder	37
3.9.5 Ordinalskala och kvalitativa variabler	38
3.9.6 Mann-Whitney U test	38
3.9.7 Kruskal-Wallis test	39
3.9.8 Envägs ANOVA Test	39
3.9.9 Hypotesprövning och p-värde	39
3.10 Sekundära källor	40
Kapitel 4: Resultat och analys	40
4.1 Statistiska- och sambandsanalyser	40

4.1.1 Bakgrundsvariabel: Kön	42
4.1.2 Bakgrundsvariabel: Barn	43
4.1.3 Bakgrundsvariabel: Ålder	43
4.1.4 Bakgrundsvariabel: Civilstånd	44
4.1.5 Bakgrundsvariabel: Arbetsledande roll	44
4.1.6 Bakgrundsvariabel: Arbetstid	44
4.1.7 Bakgrundsvariabel: Anställningstid	45
4.1.8 Bakgrundsvariabel: Antal tjänsteår	45
4.1.9 Sammanfattning statistiska skillnader	45
4.2 Deskriptiva metoder samt medelvärdet av det gränslösa arbetet	46
4.2.1 Bakgrundsvariabel: Kön	48
4.2.2 Bakgrundsvariabel: Barn	49
4.2.3 Bakgrundsvariabel: Ålder	50
4.2.4 Bakgrundsvariabel: Civilstånd	51
4.2.5 Bakgrundsvariabel: Arbetsledande roll	52
4.2.6 Bakgrundsvariabel: Arbetstid	53
4.2.7 Bakgrundsvariabel: Anställningstid	54
4.2.8 Bakgrundsvariabel: Antal tjänsteår	55
Kapitel 5: Diskussioner och slutsatser	56
5.1 Resultatdiskussion och slutsats	56
5.2 Metoddiskussion	60
5.3 Förslag framtida forskning	61
Kapitel 6: Källförteckning	62
7. Bilagor	70
7.1 Enkät	70

Kapitel 1: Introduktion

I detta kapitlet behandlas denna studies bakgrund, problemdiskussion, syfte, frågeställningar samt disposition.

1.1 Inledning och bakgrund

Samhället har genomgått stora förändringar som resultat av modern teknologi. Med en ständigt pågående utveckling inom informationsteknologi samt utökad användning av modern teknologi som smarta telefoner och surfplattor (Findahl, 2013), medför detta förändringar på samhälle som helhet, och inte minst för organisationer och dess arbetstagare. En av konsekvenserna från det digitala samhället är att det traditionella kontoret har tagit nya former. Flertalet arbetstagare behöver längre inte nödvändigtvis vara bundna till en fysisk arbetsplats eller en fast arbetstid (Gregg, 2011). Denna digitalisering medför även att det är lättare för nämnda arbetstagare att vara tillgängliga, vilket är den främsta anledningen till att gränsen mellan arbetstid och fritid allt mer suddas ut (Gregg, 2011, Allvin et al, 2006). Vidare har detta fenomen blivit så pass avgörande för arbetstagare, att flexibla arbetstider har kommit att bli en av de viktigaste faktorerna vid val av arbetsplats, samt att upp till varannan arbetstagare vill ha möjlighet att kontrollera sin egna arbetstid (Telenor, 2017), och hela nio av tio anser att det är mycket viktigt att ha möjlighet att kontrollera sin egna arbetstid. Detta fenomen har, passande nog, kommit att kallas för "gränslöst arbete" (ibid). Arbetstagare vill kunna kombinera arbete med privatliv, vilket det gränslösa arbete tillåter samtidigt som det skapar mer frihet för arbetstagare (Telenor, 2017). Utöver detta ställer denna digitalisering högre krav på tillgängligheten hos arbetstagare i ett företag, då arbeten är allt mer flexibla i den bemärkelsen att det kan utövas oberoende av tid och rum (Gregg, 2011).

1.2 Problemdiskussion

1.2.1 Tidigare forskning

Tidigare forskning om fenomenet gränslöst arbete är begränsat på grund av att den gränslöshet som uppstått präglas av arbetslivets stora förändringar under de senaste decennierna, främst i form av den teknologiska utveckling som sker i samhället (Rozenal, 2015). Det gränslösa arbetet har uppkommit ur de nya organisationsformerna, då dessa organisationer kräver effektivitet, produktivitet, snabba omställningar och flexibilitet enligt Allvin et al. (2006). Det "nya arbetet" kan ofta leda till känsla av frihet samt upplevelse av kontroll. Vidare ger Allvin et al. (2006) ingen fullständig definition av vad "gränslöst arbete" innebär utan förklarar istället att det gränslösa arbetet går hand i hand med hur "det nya arbetslivet" ser ut. En ständig pågående utveckling inom informations-och kommunikationsteknik, som smarta telefoner och surfplattor vilket vidare benämns som "nämnda teknologi", främjar gränslöshet då flexibiliteten ökar möjligheten för arbete när och var som helst (Findahl, 2013). Det blir därmed lättare att ta med arbetet hem, och smyga in det på fritiden (Allvin et al., 1999). I och med detta blir det allt viktigare för arbetstagare att själv sätta gränser för vad som är arbete och för vad som är fritid (Allvin et al., 2006), då arbetstagaren numera lever mer digitalt än analogt har den ständiga uppkopplingen blivit den största förändringen i människans arbetsmiljö någonsin (ibid). Denna forskning styrks även genom undersökning gjord av Melissa Gregg (2011), där hon menar att nämnda teknologi deltagit i förändringen av arbetstagares erfarenhet inom arbete och hem, och vad som har varit konsekvenserna av den moderna teknologin som gör det möjligt arbeta hemifrån, det vill säga hur detta har påverkat arbetstagare i deras arbets- och privatliv. Nämnda teknologi har förändrat samhället och därmed ökat stressen genom ökade krav på effektivitet och flexibilitet vilket bidragit till omorganisationer på arbetsplatser. Med detta följer mer osäkra anställningsförhållanden, låg förutsägbarhet och högre personalomsättning, vilket för arbetstagare kan skapa oro och konflikter (Karolinska institutet, 2010).

Det diskuteras ofta om den frihet som nämnda teknologi har inneburit i arbetet (Gregg, 2011), men lite diskussion har lagts på dess negativa påverkan i arbetet, det vill säga arbetsrelaterad

stress (ibid). För arbetstagare är det nödvändigt att vara ledig från arbetet, det moderna samhället som präglas av att ständigt vara uppkopplad utmanar detta fenomen (Hallstedt, 2008). Mellner har i sin forskningsrapport "Balansakt" om gränshantering, livsbalans och hälsa i gränslöst arbete, genomförd mellan år 2013 och år 2015, kommit fram till slutsatsen att de starkaste riskfaktorerna för obalans i livet kom att återfinnas i arbetet i form av bristande återhämtning och stress. Detta främst på grund av att inte ha någon gräns mellan arbete och fritid (Mellner, 2015), vilket kan komma att leda till stress (Rozenal, 2015). Vilket även tidigare forskning vid Jönköpings Universitet (2013) visat. Denna forskning styrks genom att stressforskare vid Stressforskningsinstitutet på Stockholms universitet gett larm om att det gränslösa arbetet skapar rekord stress då sjukskrivning på grund av stress ökats till det dubbla sedan år 2009 till år 2013 (Byttner, 2015), och mellan år 2012 och år 2014 har det ökat med 70 % (Veckans affärer, 2016), vilket tyder på att sjukskrivningar på grund av stress fortsätter att öka. Detta är ett resultat av att arbetsplatsens gränser luckras upp för vad som är arbete och för vad som är fritid (Byttner, 2015).

Inom tidigare arbetsmiljöforskning är krav- kontroll- och stödmodellen en betydande modell. Robert Karasek, professor vid University of Massachusetts är personen bakom krav- och kontrollmodellen vilken är en stressmodell (Allvin et al., 2006) och en psykosocial arbetsmiljö modell (Karasek & Theorell, 1990). Karasek skrev tillsammans med Theorell, professor vid Karolinska institutet boken "Healthy work", där de presenterade krav- kontroll modellen vilken sedan kom att vidareutvecklas och moderniseras med tillägg av en stöd-dimension av Johnsson och Hall (Bjarte et al., 2005), vilket kom att kallas krav- kontroll- och stödmodellen. Modellen är enligt Karasek och Theorell (1990) ett verktyg för att kunna analysera den arbetsrelaterade stressen och det som påverkar en arbetstagares upplevelse av stress kan genom förklaras. Detta då modellen beskriver de krav en arbetstagare har i förhållande till den grad av kontroll en arbetstagare har, samt det stöd denne kan få (Prevent, u.å.). Den huvudsakliga idén i Karaseks och Theorells krav- kontroll- och stödmodell är de effekter av de psykiska krav som ställs på en arbetstagare, vilket har att göra med hur mycket kontroll eller så kallat besluts- eller handlingsutrymme arbetstagare besitter

(Stressforskningsinstitutet, u.å.a). I enkla termer visar modellen alltså hur arbetet ska organiseras för att fungera bra, vilket enligt Hugo Westerlund, professor vid Stressforskningsinstitutet, är avgörande för upplevelsen av eventuell stress (Ekelöf, 2013). Modellen syftar till att reda ut hur arbetstagare påverkas av arbetsmiljön och dess krav, kontroll och socialt stöd. Modellen har varit framgångsrik vid forskning av ohälsa i form av stress som blir allt vanligare i arbetet (Widmark, 2005). Att ha kontroll över sin egna arbetstid kan få arbetstagaren att, bland annat, arbeta mer övertid (Grönlund, 2007). Således bör det inte vara självklart att det gränslösa arbetet endast innebär fördelar för arbetstagare i form av flexibilitet och kontroll över den egna arbetstiden, utan även nackdelar som konsekvens. Det gränslösa arbetet och dess påverkan på arbetstagare kan därmed medföra både fördelar och nackdelar. Gränslösheten skapar flexibilitet och frihet vilket ger arbetstagare större möjligheter både i arbets- och privatlivet (Prevent, u.å.a), men gränslösheten kan även komma att öka risken för stress (Prevent (u.å.b). Att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig kan ses som något positivt och fördelaktigt för arbetstagare, men med det kan även förväntningar uppstå om att arbetstagare alltid bör vara tillgängliga, även efter arbetstid, vilket inte alltid kommer att ha en positiv påverkan på en arbetstagares hälsa i form av stress (Mellner, 2016). Detta får stöd i en annan studie, gjord vid Colorado State University, som kom fram till att arbetsrelaterade mail efter arbetstid skapade en negativ påverkan på arbetstagares hälsa i form av stress (Rovira, 2017a).

1.2.1.1 Demand Control Support Questionnaire (DCSQ)

Job Content Questionnaire (JCQ) är det mest använda frågeformuläret för att bedöma krav, kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen, vilken har validerats på flera språk (Karasek et al., 1998). I skandinaviska länder har istället det svenska frågeformuläret Demand Control Support Questionnaire (DCSQ) används i större utsträckning för att bedöma krav, kontroll och socialt stöd, vilken är en kortare version av JCQ (Bjarte et al., 2005). DCSQ består av tre dimensioner (krav, kontroll och socialt stöd), och sammanlagt 16 frågor, vilka baseras på Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell (Bjarte et al., 2005). De första fem frågorna mäter krav, de följande fem frågorna mäter kontroll och de resterande sex var påstående

vilka mäter socialt stöd på arbetsplatsen. I DCSQ har en fyrgradig likertskala används för att besvara frågor om krav, kontroll och socialt stöd (Bjartne, 2005).

1.2.1.2 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) är en enkät, vilket används för att mäta den organisatoriska arbetsmiljön och har utvecklats av ett danskt forskningscenter. Enkäten (COPSOQ) är vetenskapligt beprövad för undersökning av arbetsmiljön och kan användas på alla arbetsplatser och av alla yrkesgrupper. Enkätens uppbyggnad består av åtta dimensioner; krav i arbetet, arbetsorganisering och innehåll, samarbete och ledning, samspel arbete-individ, arbete och privatliv, värdering på arbetsplatsen, hälsa och välbefinnande, samt kränkande beteende. Frågor som kom att väljas ut i förhållande till arbetsmiljö, var frågor från avsnitten “psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse, samt “arbete och privatliv” (COPSOQ, u.å.).

1.2.2 Oklar upplevelse av gränslöst arbete i Sverige

Kravet av att vara ständigt uppkopplad till arbetet långt efter arbetets ordinarie arbetstider har diskuterats på internationell nivå. I början av år 2017 trädde en ny fransk lag i kraft för att skydda arbetstagare från ohälsa i form av stress och utbrändhet (Lund, 2016). En reaktion och lösning på detta var författandet av lagen “rätten att disconnecta” som förbjuder företag att kräva av sina arbetstagare att läsa sina arbetsmail efter arbetstid (Rovira, 2017a). Då arbetslivet blir allt mer flexibelt kan den nya lagen i Frankrike kan ses som en konsekvens av detta globala faktum (Allvin et al., 2006).

Det ansågs i Frankrike oacceptabelt att organisationer kan kräva att deras arbetstagare ska vara tillgängliga efter arbetstid (Rovira, 2017a) och enligt Benoit Hamon vid Frankrikes nationalförsamling är den arbetsrelaterade stressen idag konstant, i jämförelse med förr (Newsner, 2016). Fysiskt lämnar arbetstagare kontoret, men arbetstagaren lämnar ej arbetet (ibid). Vidare har det i Storbritannien diskuterats om att följa Frankrikes fotspår och införa samma förbud (Magosky, 2014). En studie gjord av forskare vid University of British

Columbia (Rovira, 2017a) påvisade att en sådan begränsning av att inte behöva läsa sin arbetsrelaterade mail efter arbetstid, fick arbetstagare att känna sig mindre stressade.

I slutet av år 2016 efterlyste även den svenska regeringen regler för det svenska gränslösa arbetslivet, trots att Sverige har EU:s bästa flexitids möjligheter (Trafikverket, 2016). Regeringskansliet (2016) anser att det gränslösa arbetslivet medför en negativ påverkan på arbetstagare, då gränsdragningen mellan arbete och fritid blivit allt mer diffus, framförallt på grund av den ständiga tillgängligheten och uppkopplingen. Problemet med ett strukturlöst arbetsliv, är att friheten blivit en källa till stress, och forskare på området uttrycker det gränslösa arbetet som, *”ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet”* (Allvin et al.,2006). Även om det blir enklare att utföra arbete, skapar stressen över arbetet en fälla där arbetstagaren exempelvis sporadiskt läser och besvarar mail, samt tar emot samtal under dennes lediga tid. Detta kan förefalla icke problematiskt att sporadiskt kolla på mailen under ens lediga tid, eller att spendera ett par minuter för att ta ett samtal (Brännemo & Gullstrand, 2012). Brännemo & Gullstrand (2012) menar dock att den sammanhängande återhämtningen som arbetstagare är i behov utav, kan påverkas av detta.

Även i Sverige har detta fenomen uppmärksammats i en, relativt gammal rapport från 1999 “Frikopplad eller fränkopplad - Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten” som behandlar begreppet gränslöst arbete samt dess effekter (Grönlund, 2007). Emellertid saknas liknande studier inom närtid i Sverige och de pågående diskussionerna om gränslöst arbete i Frankrike och England lyser med sin frånvaro här i Sverige. Efter att lagen införts i Frankrike, är det intressant att diskutera hur Sverige kommer att ställa sig till detta. Henrik Ehrenberg, Unionens chef inom samhällspolitik anser att denna fråga endast bör regleras på arbetsplatsen och att en liknande lag som Frankrike infört inte är något för Sverige (Rovira, 2017b). Dock visar en undersökning, gjord av Unionen, att endast en av tre tjänstemän har en policy angående tillgänglighet på sina arbetsplatser samt att 50 % aldrig diskuterat frågan med sin arbetsgivare (Rovira, 2017b). Vidare har det framkommit att arbetstagarnas bakgrundsvariabler, som exempelvis kön, har spelat en roll på hur man har interagerat och upplevt det gränslösa arbetet (Unionen, u.å.a.b). Som tidigare nämnt är det hela 50% av alla

arbetstagare som vill arbeta mer flexibelt samtidigt som detta är en av de viktigaste faktorerna vid val av arbetsplats. Att en så pass stor majoritet vill åtnjuta de positiva egenskaper av det gränslösa arbetet såsom flexibilitet, och att det är en inriktning som allt fler arbetsgivare tar för sina arbetsgivare går det ifrågasätta hur det gränslösa arbetet påverkar hälsan i form av stress på arbetstagare (Findahl, 2013). För en sådan stor och omfattande förändring krävs det att man redogör för de konsekvenser som detta medför. Sverige är inget undantag för denna utveckling och allt fler äger smartphones och surfplattor (Findahl, 2013), och allt fler av nämnda teknologi är uppkopplade till internet (Svenskarna och internet 2016). Trots denna utveckling har få studier inom närtid gjorts i Sverige som undersöker det gränslösa arbetets påverkan på arbetstagare i form av stress. Gränslöst arbete kommer i sin tur innebära förändrade krav på arbetsmiljön då det blir allt svårare för arbetsgivare att se under vilka förhållanden arbete utförs och hur arbetet påverkar en arbetstagare enligt Bergman (2016), vilket enligt Allvin et al. (2006) understryker relevansen av vidare forskning och utveckling av begreppet gränslöst arbete. Det finns alltså utrymme för att undersöka detta vidare i Sverige (Rovira, 2017b).

1.2.3 Stress, gränslöst arbete och arbetstagaren

Att som arbetstagare uppleva stress kan genom gränslöst arbete skilja sig åt mellan arbetstagarens individuella livssituation vilken präglas av olika faktorer i förhållande till arbets- och privatlivet (Arbetsmiljöverket, 2017). Stress är ej konstant, utan tenderar att uppkomma mer eller mindre i vissa arbetssituationer. Emellertid är risken för stress högre i vissa situationer än andra och vice versa (Bjarte et al., 2005). Vidare är enligt försäkringskassan (2016) stress den vanligaste orsaken till sjukskrivning och den sort av ohälsa som ökar mest, där kvinnorna står för hela 70 % av ökningen. Arbetstagare kan uppfatta stress på olika sätt och vara känsliga för detta i olika grad. Bland annat kan arbetstagares bakgrundsvariabler komma att spela in i förhållande till dess påverkan av stress av arbetet. Det har visat sig att kvinnor påverkas av stress i allt högre grad än män (Ekelöf, 2013), samt att kvinnor är mer stressade än män på arbetet (TCO, 2014). Vidare har de arbetstagare vilka är föräldrar en större konflikt mellan arbete och privatliv (Grönlund, 2007),

vilket kan medföra att det för dessa arbetstagare leder till ökad stress (Ekelöf, 2013). De arbetstagare vilka har en arbetsledande roll i arbetet, exempelvis chefer, upplever mer stress i arbetet (Unionen, u.å.c). Arbetstagare som arbetar mindre (Kecklund, G., Ingre, M., Åkerstedt, T., 2010), samt de som har lägre antal tjänsteår upplever mindre stress (Svantesson et al., 2007). Arbetstagarens anställningstid, det vill säga om man exempelvis är tillsvidareanställd eller ej, har en betydande roll på hur arbetstagare upplever stress (TCO, 2014). Detta medför att det inte endast är relevant att studera det gränslösa arbetets påverkan på stress hos arbetstagare, utan även vad som kan komma att bidra till stressens påverkan i form av olika bakgrundsvariabler såsom kön, ålder och så vidare. Däremot har det visat sig att andra bakgrundsvariabler hos arbetstagare som åldern (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T., 2003), civilstånd (ibid) inte alls spelar någon roll för upplevd stress. Den upplevda stressen hos arbetstagare från andra källor än det gränslösa arbetet i arbetet kan skilja sig. Med tanke på att bakgrunden hos arbetstagare, hädanefter kallat "bakgrundsvariabler" i denna studie, uppgår till flertalet enligt ovan, är det aktuellt att ta reda på vilken av dessa som spelar större roll för påverkan av stressen från det gränslösa arbetet, och vilka som spelar mindre roll. Med en djupare förståelse och kunskap om den stress som det gränslösa arbetet medför på arbetstagare, kan det redogöras om den teknologiska förändringen för arbetstagaren är hållbar ur ett hälso- och organisationsperspektiv.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka det gränslösa arbetets påverkan på upplevd stress hos svenska arbetstagare, genom att undersöka vilka som löper större risk för stress och varför, i relation till krav- kontroll- och stödmodellen i kombination med statistiska analyser. För att få en djupare förståelse och bidra med kunskap kring gränslöst arbete och stress har hänsyn tagits till arbetstagarens bakgrund.

1. Vilka arbetstagare löper högre risk för stress än andra arbetstagare i relation till deras bakgrund?
2. Vilka skillnader framkommer mellan de arbetstagarna vilka löper högre respektive lägre risk för stress?

1.4 Avgränsningar

Vi har valt att studera arbetstagares gränslösa arbete och undersöka hur det gränslösa arbetet påverkar den psykiska ohälsan i form av upplevd stress hos arbetstagare. För att undersöka om arbetstagarnas bakgrund spelar någon roll vid uppfattningen av stress från det gränslösa arbetet och att göra det mätbart avgränsades dessa in i följande bakgrundsvariabler; kön, barn, ålder, civilstånd, arbetsledande roll, arbetstid, anställningstid och antal tjänsteår. Stress kan definieras på många olika sätt och för att detta ska vara mätbart krävs en abstraktion av ohälsa i form av stress. Denna studie har använt krav-, kontroll- och stödmodellen (eng. Demand-Control-Support – DCS) av Theorell och Karasek (Bjarte et al., 2005), vars funktion är att fånga in den upplevda stressen genom att placera ut arbetstagare i olika arbetssituationer som tenderar öka respektive minska stressen för arbetstagare. Modellen är ett av de mest erkända sätten att försöka mäta stress i arbetet (Jönköping University, 2015). Modellen definierades för mer än 30 år sedan och har använts i fler än hundra studier (Stressforskningsinstitutet, u.å.b). Modellen är därmed välansvänd och bekräftat i det avseendet att det har använts i fler än hundra studier.

1.5 Disposition

Denna studie innehåller totalt fem kapitel, varav inledning, problemdiskussion samt beskrivning av tidigare forskning inom det gränslösa arbetet och stress utgör det första kapitlet. I det andra kapitlet, presenteras teorier rörande arbetsmiljö, gränslöst arbete och stress, samt krav-kontroll-stödmodellen. Kapitlet avslutas med en forskningsmodell för den aktuella studien. Kapitel tre består av metod och behandlar de kvantitativa metoderna som

används i denna studie, enkätundersökningen som används vid datainsamlandet, urval och population. I samma kapitel utreds även källkritiken. Kapitel fyra behandlar studiens analys samt resultat. I dessa delar presenteras de resultat som erhöles efter enkätundersökningen. I kapitel fem finns diskussion samt slutsatser över resultatet och rekommendationer över rekommenderade fortsatta studier.

Kapitel 2: Teoretisk Referensram

Kapitel 2, vilket består av den teoretiska referensramen behandlar arbetsmiljö, stress, gränslöst arbete, samt krav- kontroll- och stödmodellen. En arbetstagares arbetsmiljö definierar den uppfattning av förhållanden som råder på en arbetsplats, det vill säga de krav som ställs på arbetstagare, arbetstagarnas inflytande över arbetssituation (kontroll) och det sociala stöd som en arbetstagare ges, vilket kan mynna ut i situationer vilka löper lägre respektive högre risk för stress för arbetstagare. Kapitlet avslutas med hypoteser samt forskningmodell.

2.1 Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö definierar de förhållanden som råder på en arbetsplats (Fahlbeck, 2017). I Sverige finns det en arbetsmiljölag (AML), vilket är en ramlag där skyldigheter för arbetsgivare regleras för att förebygga ohälsa i arbetet (AML, 2016). I AML finner arbetstagare de krav som ställs på arbetsplatsen och dess arbetsmiljö. Svensk lag säger att arbetsgivare i Sverige skall arbeta för att förhindra ohälsa i form av stress. Målet är att arbetsmiljön ska anpassas till arbetstagarens förutsättningar samt vara tillfredsställande i förhållande till den utveckling inom informations- och kommunikationsteknik som sker i samhället (Fahlbeck, 2017). Den psykiska och sociala arbetsmiljön brukar kallas psykosocial arbetsmiljö (Arena skolinformation, 2017), det vill säga organisatorisk arbetsmiljö (Utbult, 2015). Den psykosociala arbetsmiljön innefattar bland annat en arbetstagares personliga utveckling, anställningstrygghet, hur arbetstagare agerar gentemot varandra, ledarskap,

jämställdhet och framförallt stress (Feelgood, u.a), vilket uppstår då en arbetstagare har för mycket att göra, och känner att denne inte räcker till trots hårt arbete (Arena skolinformation, 2017). En god arbetsmiljö innebär att det är balans mellan arbetstagares kontroll och krav, vilket kräver att arbetet är tydligt och att det finns möjlighet för arbetstagaren att ha inflytande för dennes arbetssituation (Feelgood, u.a). Viktigt är även möjligheten till socialt stöd, vilket uppstår då en arbetstagare får stöd från chefer och medarbetare i form av sociala interaktioner, återkoppling och vägledning. Får en arbetstagare inte detta sociala stöd, kommer arbetsplatsen att präglas av en sämre arbetsmiljö (Arena skolinformation, 2017). Obalans mellan krav och kontroll kan även leda till ohälsa i form av stress, där av är en god arbetsmiljö viktigt för att undvika stress (Arbetsmiljöverket, 2017). Detta styrks genom en studie gjord av stressforskningsinstitutet (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, 2003) vilket påvisar att det är de arbetstagare vilka upplever obalans mellan krav och kontroll i arbetet som visade flest symtom på utmattning och stress. Där av är det för arbetstagare i det gränslösa arbetslivet viktigt med en bra arbetsmiljö (Unionen, 2013a).

2.2 Stress

Stress definieras enligt Frankenhaeuser & Malmquist (2017) som de *“de anpassningar i kroppens funktioner som utlöses av fysiska eller psykiska påfrestningar, stressfaktorer”*.

I dagens samhälle är arbetstagare tvungna att rätta sig efter de faktorer som bidrar till stress, faktorer som att arbetslivet är i ständig förändring och att arbetstakten därmed i takt med det ökar, även på grund av den ökande användningen av nämnda teknologi vilket främjar arbete när och var som helst. Stress är ett exempel på en av de psykiska komponenterna i en arbetstagares arbetsmiljö. Ohälsa i form av stress avgörs av en situation då balansen mellan de krav som ställs på individen och individens förmåga att hantera kraven (kontroll) samt det sociala stöd en arbetstagare får. Höga krav, låg kontroll och avsaknad av socialt stöd är den kombination som anses skapa mest stress i arbetet (Jönköping University, 2015).

2.3 Gränslöst arbete

Genom en ökad användning av nämnda teknologi har arbete var och när som helst möjliggjorts för flertalet arbetstagare, exempelvis tjänstemän och konsulter då det är yrkesgrupper som inte alltid kräver en fast arbetsplats- och tid (Unionen, 2013a), då deras arbete präglas av flexibilitet och kan ske utanför de traditionella arbetstiderna och det traditionella kontoret (Allvin et al., 2006). Det enda som krävs är en dator och/eller mobiltelefon samt uppkoppling till internet vilket skapar en ständig tillgänglighet att för arbetstagare kunna arbeta och kontakta andra arbetstagare närsomhelst under dygnet. Möjligheten att arbeta oberoende av tid och rum samt att varva arbete med fritidsaktiviteter i privatlivet gör att gränsen mellan privat-och arbetsliv suddas ut och arbetet blir därmed samtidigt mer gränslöst (Prevent, u.å.b). Ett mer gränslöst arbete förutsätter att arbetstagare själva måste reglera sitt arbetsåtagande och arbetsinsats då den yttre regleringen från arbetsgivare allt mer avtar. Fler och fler arbetstagaren ansvarar för att själva sätta gränser i sitt arbete, samspela med dennes omgivning och upprätthålla kontakt med medarbetare. Att hantera gränslöst arbete är individuellt då förutsättningarna och möjligheterna, samt livssituation ser olika ut för olika arbetstagare (Mellner, 2015). Gränslöst arbete är generellt något som arbetstagare ser som positivt då dessa ansvarar för att själva avgöra när, hur ofta, hur mycket och var dessa ska arbeta (Mellner 2016). I och med detta får arbetstagaren mer frihet att kunna välja var och när denne vill arbeta, vilket gör arbetet mer gränslöst (Mellner, 2016). Gränslöst arbete kan bli problematiskt då den flexibilitet som det gränslösa arbetet medför sätter krav på individens individuella förmåga att själv sätta gränser (Darmell, 2013), och om arbetstagare inte själv kan hantera gränsdragningen mellan arbete och fritid, kan det tillslut komma att påverka hälsan i form av stress, vilket styrks av tidigare forskning som visar att gränslösheten kan öka risken för ohälsa i form av stress (Prevent u.å.b).

2.4 Krav- kontroll- och stödmodellen

Genom att tillämpa Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll- och stödmodell kan man förklara arbetstagares upplevda stress i det gränslösa arbetet. Modellen består av krav,

kontroll och socialt stöd, vilket beskriver de krav som ställs på en arbetstagare i förhållande till arbetstagarens inflytande över sin arbetssituation, det vill säga kontroll, samt det stöd arbetstagaren kan få av sin arbetsgivare och sina medarbetare. Modellen visar sammanfattningsvis att arbetstagare kan klara av högre krav om de får tillräckligt med kontroll för att fatta de beslut som krävs, samt om tillräckligt med socialt stöd ges arbetstagaren (Karaseks & Theorell, 1990).

2.4.1 Begreppen krav, kontroll och socialt stöd

Begreppet krav i arbetet definieras enligt Karasek och Theorell (1990) exempelvis som produktivetskrav och deadlines. Det finns psykologiska krav, vilka kan vara emotionella, kvalitativa, kognitiva; vilket har med uppgiftens komplexitet att göra, det vill säga arbetsuppgiftens svårighetsgrad, eller kvantitativa; vilket har med arbetsmängden att göra. Dessa krav understryker den mentala arbetsbelastningen, vilket visar hur mycket mental kraft som krävs då en arbetsuppgift skall utföras (Karasek & Theorell 1990).

Karasek (1990) menar att stress i arbetet inte endast beror på hur låga eller höga krav det ställs på en arbetstagare, utan även på grund av att kraven påverkar varandra och därefter anpassas i förhållande till den kontroll arbetstagaren har över sitt arbete det vill säga hur stort inflytande en arbetstagare har över sin arbetssituation (Allvin et al., 2006). Den belastning av krav i arbetet är enligt tidigare studier vid stressforskningsinstitutet den viktigaste riskfaktorn för stress, då arbetstagare ofta känner att de arbetar under stress, samtidigt som kraven är orimliga och att det därmed upplevs som att arbetet aldrig blir klart hur mycket tid man än lägger på det. Orsaken till varför obalans mellan krav och kontroll föreligger kan det finnas flera orsaker bakom, bland annat kan det förekomma bristande planering, begränsad tid, ineffektiv resursfördelning och otydlighet kring befogenheter, ansvar och roller i organisationen (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, 2003).

Begreppet kontroll i arbetet definieras enligt Karasek och Theorell som en arbetstagares beslutsutrymme, det vill säga en arbetstagares inflytande över sin egna arbetssituation, vilket visar de möjligheter en arbetstagare får av sin arbetsgivare att fatta egna beslut.

Beslutsutrymmet består enligt Karasek och Theorell (1990) av två grunddelar, den första delen ‘’påverkansmöjligheter’’ vilket omfattar den anställdes möjlighet att kunna påverka vad och hur arbetet ska göras, samt den andra delen ‘’kunskapskontroll’’, vilket omfattar hur en arbetstagares kunskap används och utvecklas (Karasek och Theorell, 1990). Detta är även vad som menas med ‘’kontroll i arbetet’’ enligt Karasek och Theorell (1990). En individ med hög kontroll klarar enligt Allvin et al., (2006) av högre krav, samt kan komma att stimuleras positivt av det, just på grund av dennes större beslutsutrymme. En individ med låg kontroll kommer istället att känna sig stressad då denne saknar utrymme för att hantera de höga kraven, det vill säga, det mindre beslutsutrymme denne har (Allvin et al., 2006). Begreppet kontroll ligger nära begreppet stress, då upplevelsen av stress tenderar att öka i en situation då kontrollen håller på att gå förlorad (Prevent, u.å.a). En form av bristande kontroll kan anses vara att ha en otydlig arbetsroll, vilket visats vara en riskfaktor för stress och det har visats sig att arbetstagare med lägre kontroll var de som kom att uppleva mer stress än de arbetstagarna med en högre kontroll i arbetet. En arbetstagare utan en specifik arbetsroll kan ej arbeta effektivt då även dennes arbetsuppgift blir otydlig. Har arbetstagaren ej en klar bild över detta hamnar denne lätt i en splittrad situation vilket kan för arbetstagaren på längre sikt komma att upplevas som stressade. Även att för arbetstagaren ha möjlighet att kunna påverka sitt arbete i form av tidsramar och tillvägagångssätt i arbetet, samt att ha ett fungerade informationsflöde handlar om kontroll, och minskar stress (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, 2003).

Begreppet socialt stöd definieras enligt Karasek och Theorell (1990) som en arbetsplats där relationen mellan arbetstagare och chefer är god. Socialt stöd definieras även som emotionellt stöd, vilket handlar om den känslomässiga delen mellan arbetstagare och arbete, samt det instrumentella stödet vilket handlar om att arbetstagare hjälper och avlastar varandra. Vidare exempel på socialt stöd är bland annat vägledning och återkoppling i arbetet. Arbetstagare som får socialt stöd på arbetsplatsen, exempelvis från medarbetare och chefer, har visat sig utveckla färre stressymptom än de arbetstagare som inte får ett socialt stöd på sin arbetsplats (Prevent, u.å.a). Socialt stöd är därmed viktigt då det ‘’skyddar’’ mot stress, dock är det

sociala stödet en riskfaktor om det är bristande eller överhuvudtaget ej ges arbetstagaren i dennes arbete (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, 2003).

2.4.2 Krav- kontroll- och stödmodellens olika situationer

Modellen visar fyra olika situationer vilka utgör kombinationer av högre respektive lägre krav, kontroll och socialt stöd. Hur en arbetstagare påverkas av ställda krav förhåller sig till kontrollens storlek, samt hur mycket eller lite stöd en arbetstagare får av sin arbetsgivare och sina medarbetare (Stressforskningsinstitutet, u.å.a). Figur 1 förklarar modellen på ett tydligare sätt och visar de fyra situationer en arbetstagare kan befinna sig i genom det gränslösa arbetet i förhållande till krav, kontroll och socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990).

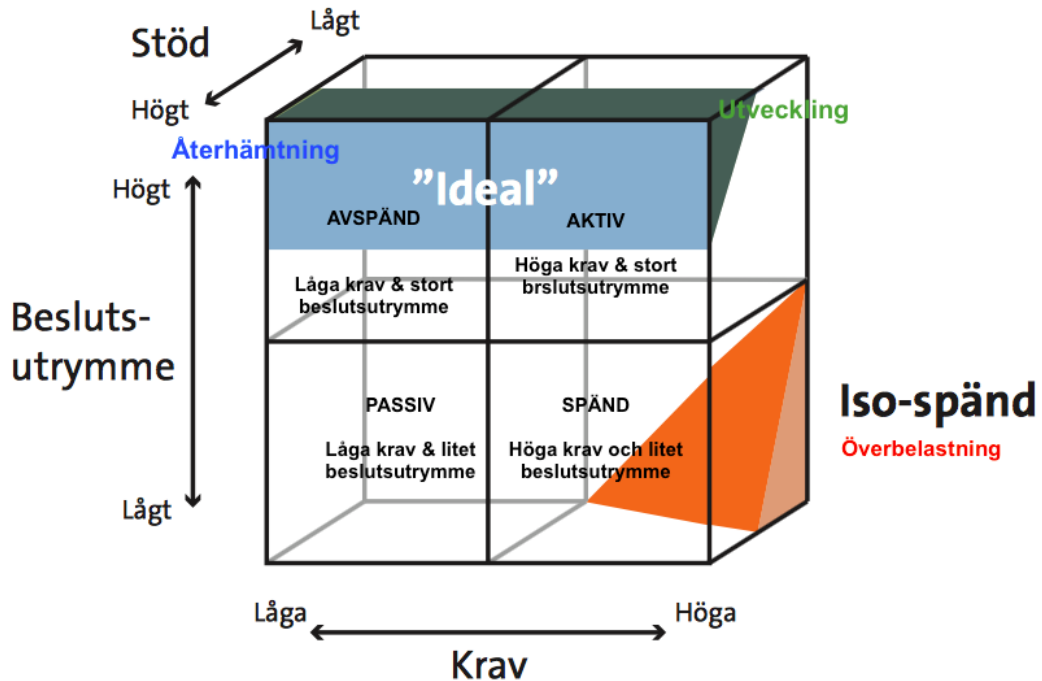
Avspänd arbetssituation innebär att arbetstagare har stort beslutsutrymme (hög kontroll) i kombination med låga krav. Denna situation anses vara bra att befinna sig i då hög grad av kontroll innebär att arbetstagare kan ta egna beslut samt själv styra över sitt arbete, och att de låga kraven motverkar arbetstagare att känna sig stressade (Karasek & Theorell, 1990). Långsiktigt kan denna arbetssituation göra arbetstagare uttråkade, då kraven inte utmanar arbetstagaren. Dock kan vissa arbetstagare må bättre av att befinna sig i denna arbetssituation, detta genom att arbetsuppgifterna ser likadana ut nästintill varje dag, vilket får dessa att känna sig bättre på sitt arbete (Bodestad, 2016).

Aktiva arbetssituation innebär att arbetstagare har stort beslutsutrymme (hög kontroll) i kombination med höga krav. Denna situation kan för arbetstagare komma att leda till stimulans och utmaning då de får chans att använda sin kunskap för att själva ta beslut, handla efter det och därmed påverka sitt eget arbete (Karasek & Theorell, 1990). I denna situation är det många arbetstagare som trivs, då det alltid finns något att göra. Den högre kontrollen gör att arbetstagaren kan hantera arbetet i förhållande till de högre kraven. Det är balans mellan krav och kontroll vilket främjar utveckling och arbetsglädje (Bodestad, 2016). Dessa två situationer, avspänd och aktiv blir med en hög grad av stöd den "ideala situationen" att befinna sig i för arbetstagare, då chans till återhämtning och utveckling ges

(Stressforskningsinstitutet, u.å.a).

Passiv arbetssituation innebär att arbetstagare har litet beslutsutrymme (låg kontroll) i kombination med låga krav. Denna situation varken stimulerar eller utmanar arbetstagare, vilket begränsar arbetstagare och därmed blir det svårt att motiveras av sitt arbete (Karasek & Theorell, 1990). Detta gör att arbetstagaren känner sig mer passiv i denna situation, då denne ej känner sig behövd samt vet inte huruvida denne skall gå tillväga för att förändra situationen. Även denna situation kan efter en lång period skapa stress, då avsaknad av mening i arbetet kan vara stressande (Bodestad, 2016).

Spänd arbetssituation innebär att arbetstagare har litet beslutsutrymme (låg kontroll) i kombination med höga krav. Denna situation kan för arbetstagaren komma att leda till stress och överbelastning då kraven är höga och beslutsutrymmet litet (Karasek & Theorell, 1990). I denna situation är det inte balans mellan krav och kontroll, vilket kan komma att bli en överbelastning i arbetet och därmed leda till stress. På många arbetsplatser är denna situation vanlig att befinna sig i under hektiska perioder eller i sluttampen av projekt, dock endast under kortare perioder. Att befinna sig i denna situation under en längre period gör att återhämtningen reduceras och risken för stress att ökar ännu mer (Bodestad, 2016). Denna situation kallas den "iso-spända", vilken är en situation med ett spänt arbete och med avsaknad av stöd. Detta är en situation som kan vara skadlig för hälsan då risken för stress är hög (Stressforskningsinstitutet, u.å.a).



(Figur 1. Krav- kontroll- och stödmodellen, källa bild: stressforskningsinstitutet)

Figur 1. visar de olika arbets-situationerna en arbetstagare kan befinna sig i, där höjden på kuben visar hur hög eller låg kontroll en arbetstagare har (beslutsutrymmet), bredden på kuben visar hur höga eller låga krav det ställs på en arbetstagare, samt djupet på kuben visar hur hög- eller låg grad av socialt stöd arbetstagaren får av sin chef och/eller av sina medarbetare. Den övre delen av kuben visar den "ideala" arbetssituationen att befinna sig i, vilket är en arbetssituation med hög kontroll, högre socialt stöd samt låga eller höga krav. Den nedre delens högra bakre del av kuben visar den "iso-spända" arbetssituationen, vilket är en arbetssituation med höga krav, låg kontroll samt avsaknad av socialt stöd vilket är den situation som löper större risk för stress (Stressforskningsinstitutet, u.å.b).

2.5 Det gränslösa arbetet i samband med arbetsmiljö och stress

Arbetsmiljön, vilken består av krav- kontroll- och stöd har en viktig roll vid analys av arbetsförhållanden och dess påverkan på arbetsrelaterad stress (Cajander, 2014). Inom

arbetslivet visar krav-kontroll- och stödmodellen att en kombination av höga krav och låg kontroll tenderar att framkalla stress (Karolinska institutet, 2010). Sjukdom som ofta orsakas av stress är utmattningssyndrom där orsaken till utmattning till största sannolikhet grundas i dagens ökade belastning i arbetslivet, exempelvis ökade krav på att alltid vara tillgänglig. För de arbetstagare som drabbas av utmattningssyndrom har majoriteten av dessa arbetstagare en viss personlighetsfaktor, så kallad prestationsbaserad självkänsla. Detta innebär att dessa arbetstagare använder sina prestationer i arbetet som mått på att de duger som människa, och är ofta väldigt ambitiösa och får därmed svårt att sätta gränser i sitt arbete (Karolinska institutet, 2010). Enligt krav-kontroll-och stödmodellen är förhållandet mellan en arbetstagares upplevda krav och upplevd kontroll i det gränslösa arbetet avgörande för om deras arbete kan komma att leda till stress, det vill säga hamna i den iso-spända situationen. Socialt stöd i arbetet handlar mer om hur arbetstagare upplever hur socialt stöd kan påverka stressade situationer, och kan komma att visa sig på dennes reaktion och hur arbetstagaren klarar en stressig situation (Karolinska institutet, 2010). Socialt stöd har därmed fått en avgörande roll i förhållande till stress då socialt stöd skall minska risken för stress genom att fungera som en buffert. Det har visat sig att arbetstagare som får socialt stöd av sin arbetsplats kommit att utveckla färre stresssymptom än de arbetstagare som ej fått socialt stöd (Cajander, 2014). En arbetstagare med höga krav i kombination med låg kontroll, har ett så kallat högstressarbete. Dessa arbetstagare riskerar mer än andra arbetstagare att drabbas av stress och hamna i den iso-spända situationen och därmed drabbas av sömnsvårigheter, trötthet och muskelvärk vilket tillslut kan komma leda till utmattningssyndrom. Kortsiktig kan dock höga krav tillsammans med hög kontroll vara bra om arbetstagaren själv har möjlighet att sätta gränser i sitt arbete, då denna situation kommer underlätta för arbetstagarens utveckling och inläring (Karolinska institutet, 2010). Med tillräckligt hög kontroll för att kunna fatta beslut, tillsammans med mer socialt stöd kan en arbetstagare klara av höga krav (Prevent, 2015). Det är inte endast obalans mellan krav och kontroll som kan framkalla stress, utan även motstridiga krav såsom formella krav (Karolinska institutet, 2010) vilket kan avse exempelvis utbildning, arbetslivserfarenhet, arbetsuppgifter som ej görs klart i tid eller är utformade på rätt språk, samt informella krav vilket kan avse exempelvis förmåga att jobba självständigt

respektive i grupp (Edling, 2013). Även arbetstagare vilka efter en arbetsinsats ej belönas på det sättet denne förväntat sig i form av exempelvis lön, uppskattning, utvecklingsmöjlighet och trygghet i arbetet kan orsaka stress, samt att en arbetstagares brist på kunskap i arbetet kan bidra till låg eller lägre kontroll vilket även det bidrar till stress (Karolinska institutet, 2010). För att skapa en bra arbetsmiljö och minska stress, vilket krav-kontroll- och socialt stöd präglas av, är det viktigt att chefer och/eller ledare ser över sin egna arbetssituation. Är deras arbetsbelastning för hög, och deras mål, ledarroll, befogenhet samt ansvar oklart kommer arbetstagarna att känna detsamma vilket i sin tur kan komma att leda till stress och sämre arbetsförmåga för alla parter på arbetsplatsen (Karolinska institutet, 2010).

2.6 Hypoteser

Nedan listas alla hypoteser vilka kommer att användas i denna studie i förhållande till tidigare forskning och egna argument.

H1: Arbetstagare som är kvinnor är mer stressade

Ohälsa i form av stress är dubbelt så vanligt hos arbetstagare vilka är kvinnor i jämförelse med arbetstagare vilka är män (Karolinska institutet, 2010). Dagens samhälle präglas av att allt ska gå snabbare vilket gör det svårare för arbetstagare att hänga med och stress uppstår då. Samtidigt som detta sker ökar kraven i arbetet och krav hemifrån, och en brist av socialt stöd från arbetsplatsen kommer då att öka risken för stress. Stress ökar risken för sämre arbetshälsa och är därmed ett arbetsmiljöproblem. Stress är framförallt något som ökat bland kvinnor (Ekelöf, 2013). Att kvinnor är mer stressade styrker även rapporten ‘’arbetslivsbarometern 2014’’ där det framkommer att kvinnor är mer stressade på arbetet än vad män är (TCO, 2014). Varför stressen är mer påtaglig kan enligt Grönlund (2007) bero på att kvinnor i allt högre grad har det större ansvaret för hem och barn, och därmed blir det allt svårare för kvinnor att skapa balans mellan fritid- och arbetstid vilket mer sannolikt kan komma att resultera i att kvinnor kommer att uppleva en allt högre grad av stress genom sitt arbete. Ett ytterligare argument för varför kvinnor tenderar att vara mer stressade än män, kan bero på att

kvinnor kommit att få mindre socialt stöd av sin arbetsplats än vad män får, det visar forskning vid Göteborgs universitet (Ekelöf, 2013). Något som ytterligare stärker denna tes är siffror från försäkringskassan som säger att, enligt Veckans affärer (2016) har sjukskrivningar på grund av stress kommit att öka med 70 %, och det kön som drabbas i större utsträckning tenderar att vara kvinnor. Det finns alltså utrymme att undersöka om kvinnor idag, år 2017 upplever mer, samt löper högre risk för stress orsakad av det gränslösa arbetet i jämförelse med män.

H2: Arbetstagare med barn är mer stressade

Enligt Grönlund (2007) är konflikten mellan arbete och familj större då det finns hemmavarande barn med i bilden, vilket tenderar öka risken för stress vid balansen mellan fritid- och arbetstid. Barn ökar även risken för att inte klara av att balansera fritid- och arbetstid, vilket även tenderar att bli en källa till stress (Ekelöf, 2013). En arbetstagare med barn måste klara av att ha många bollar i luften, lämna, hämta och vabba barn samtidigt som arbetet ställer krav på arbetstagaren. För en arbetstagare med barn blir det därmed svårt att befinna sig på det fysiska kontoret i samma utsträckning som en arbetstagare utan barn, det blir även svårt att arbeta lika effektivt hemifrån som denne andre utan barn kan, då barn tenderar att avbryta och bli ett "störningsmoment i arbetet" på hemmaplan. Att ha ansvar som arbetstagare och ansvar som förälder kan leda till att man upplever stress i en annan grad och nivå än de som inte är föräldrar; moment som annars normalt inte ger upphov till stress kan kännas mer omtumlande och ansvaret som förälder kan leda till att man blir trött och mer omotiverad att arbeta vilket skapar en grund till att man kan känna av mer stress. En förälder kan uppleva att det gränslösa arbetet, och framförallt från den uppluckring av gränserna mellan fritid- och arbetstid som detta uppbringar, som mer stressframkallande än de arbetstagare som ej har ansvar som förälder.

H3: Arbetstagare som är yngre är mer stressade

Enligt Stressforskningsrapport nr 312 spelar åldern liten eller ingen roll alls för upplevelsen av stress (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, 2003.), och

enligt den senaste kontorsbarometern (2014) gjord av Vasakronan, är skillnaderna även där små. Dock visar det sig att de arbetstagarna i det yngre åldersintervallet (18–30 år), i denna studie, tenderar att uppleva mer stress än de äldre arbetstagarna (Vasakronan, 2014). Detta styrks genom att stressforskare vid Stockholms universitet visar att yngre arbetstagare arbetar mer än andra och mer än vad som krävs (Byttner, 2015). Äldre arbetstagare i jämförelse med yngre har under sin livstid hunnit skaffa sig mer kunskap och erfarenhet genom sitt arbete, vilket innebär att de äldre har ett försprång i arbetslivet. Yngre arbetstagare är oftast i början av sin karriär vilket präglas av hårt slit, övertid och hård konkurrens vilket är faktorer som kan upplevas som stressande.

H4: Arbetstagare som ej är i ett förhållande är mer stressade

Enligt Stressforskningsrapport nr 312 spelar civilstånd liten eller ingen roll alls för upplevelsen av stress (Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T, u.å.), och enligt en forskargrupp från Carnegie Mellon University har det visat sig att arbetstagare vilka ej är i ett förhållande är mer stressade än de personer som är i ett förhållande (Larsson, 2017). Att ej vara i ett förhållande innebär att man förmodligen inte har någon att anpassa sig till, och det blir då enklare att arbeta oberoende tid och rum. Samtidigt som mycket tid går åt till arbete, vill någon som ej är i ett förhållande förmodligen träffa en partner, detta i förhållande till att hen arbetar mycket kan komma att sätta press på att hitta någon, och därmed göra arbetstagaren vilken ej är i ett förhållande mer stressad.

H5: Arbetstagare som har en arbetsledande roll är mer stressade

Arbetstagare med en arbetsledande roll är i större uträkning mer tillgängliga än de arbetstagarna med en icke arbetsledande roll. Detta är i fråga inte konstigt då kravet på tillgänglighet är högre för en arbetstagare med en arbetsledande roll (Unionen, u.å.c). Tillgänglighet är i sin tur en källa till stress, vilket argumenterar för att stressen upplevs mer påtaglig för en arbetstagare med arbetsledande roll (Wallinder, 2013). Tesen styrks ytterligare genom en undersökning gjord av Manpower Worklife under hösten 2016 (O'Mahony, 2016), vilken säger att chefer är mer stressade än de arbetstagarna med en icke arbetsledande roll.

Det visade sig även att högre kontroll var effektivt mot stress, då de arbetstagarna med lägre eller ingen kontroll alls kände sig mer stressade än de arbetstagarna med högre kontroll i sitt arbete (O'Mahony, 2016). Det finns ingen forskning gällande om arbetstagare med arbetsledande roll är mer stressad orsakad av det gränslösa arbetet.

H6: Arbetstagare som arbetar heltid är mer stressade

Enligt stressforskningsinstitutets rapport leder minskad arbetstid till en lägre upplevelse av stress (Kecklund, G., Ingre, M., Åkerstedt, T., 2010). Detta påvisar även en ny svensk studie av forskare vid bl.a. stressforskningsinstitutet, där de kommit fram till att en kortare arbetstid är positiv för arbetstagarens upplevelse av stress och arbetstagare tenderar då att bli mindre stressade (Arbetsmiljöforum, 2016). Att kortare arbetstid för arbetstagaren är bra för upplevelsen av mindre stress är tänkbart i det hänseendet att arbetstagare får mer tid över för sömn, träning, fritidsaktiviteter, familj och vänner. Men spelar detta roll om det gränslösa arbetet luckrar upp skillnaderna mellan fritid- och arbetstid?

H7: Arbetstagare som ej är tillsvidareanställda är mer stressade

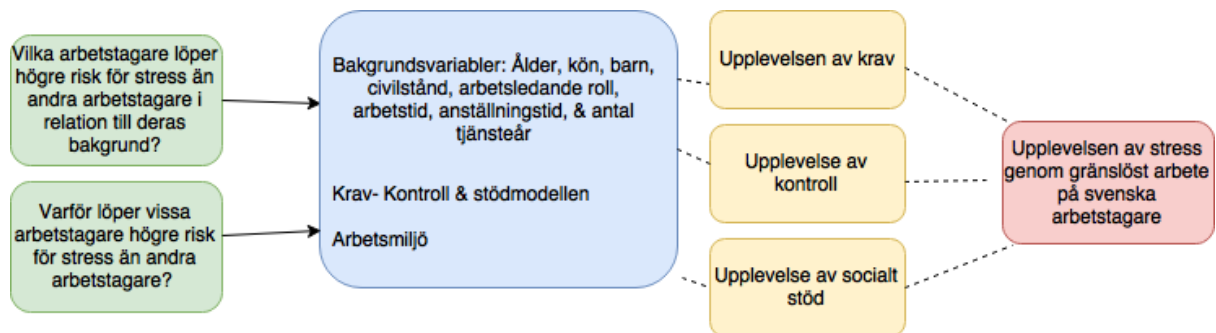
En arbetstagares anställning kan på dagens arbetsplatser se väldigt olika ut, såsom konsultanställd, anställning via bemanning, provanställd, tillsvidareanställd etc. En tillsvidareanställning är ej självklar, utan arbetsgivaren väljer den anställning som gynnar denne och inte arbetstagaren i första hand. Att bli arbetslös är den främsta rädslan bland arbetstagare, vilket skapar otrygga arbetsförhållanden för arbetstagare, och otryggheten kan då bli en faktor som kan komma att framkalla stress (TCO,2014). Arbetstagare utan tillsvidareanställning kan tendera att arbeta hårdare och mer för att få förlänga alternativt behålla arbetet, vilket kan vara en anledning till att dessa upplever högre grad av stress. Det är av intresse om anställningstiden hos arbetstagare spelar någon roll för den upplevda stressen från det gränslösa arbetet.

H8: Arbetstagare med lägre antal tjänsteår är mer stressade

Enligt Svantesson et al. (2007) samlar människor på sig verktyg under sin livstid, detta för att kunna hantera stress, vilket bör betyda att verktygen ökar för vart tjänsteår som går.

Arbetstagare med ett högre antal tjänsteår bakom sig bör vara åldersmässigt äldre än de arbetstagare med ett lägre antal tjänsteår, vilket bör behandlas på samma sätt som tesen om ålder och stress.

2.7 Koppling mellan denna studies teori



(Figur 2. Koppling mellan denna studies teori)

Figur 2 illustrerar visuellt kopplingen mellan frågeställningen (grönt), enkätundersökningen (blått), fördelningen av upplevelsen i gult och dess resultat rött. För att förstå påverkan av det gränslösa arbetet på stress har forskarna valt att använda krav-, kontroll- och stödmodellen. För att mäta effekterna på stress i enlighet med nämnda modell har enkäten delats i tre delar för respektive del i modellen. Utöver detta ställs mer allmänna frågor om arbetsmiljön vilket ska jämföras med de övriga frågorna.

Kapitel 3: Metod

Detta kapitlet går igenom den valda ansatsen, forskningsstrategin, undersökningstyp samt vetenskapligt förhållningssätt. Urval, population, datainsamling, validitet och reliabilitet, beräkningsmetoder samt etiska aspekter vid kvantitativa studier förklaras.

3.1 Metodval och vetenskaplig ansats

För att besvara denna studies frågeställning gjordes en enkätundersökning. Frågorna som användes i enkäten formulerades efter tillgänglig teori och granskas empiriskt med ett abduktivt förhållningssätt - framförallt deduktivt förhållningssätt och i viss mån induktiv (Bryman & Bell 2013). Data från den empiriska studien samlades in för att på så sätt skapa nya teorier, grundat på empiriska generaliseringar (Bryman & Bell 2013).

Relationen mellan teori samt undersökningen görs via den deduktiva ansatsen. Med den förståelsen för ämnesområdet som forskarna har, var det första steget att skapa en relevant och teoretiskt korrekt referensram som stöd för den valda frågeställningen samt lösningen för problembakgrunden. En annan påverkan som den valda referensramen samt frågeställningen hade var på enkätundersöknings format samt dess innehåll och typ av frågor. Studien är deduktiv i den bemärkelse att den empiriskt undersöker huruvida de stresseffekter som gränslöst arbete innebär kan förstås och formuleras med hjälp av krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990).

3.2 Val av forskningsstrategi

Forskarna i denna studie har valt en kvantitativ metod som används för insamling av data (Bryman & Bell 2013). Denna metod lägger stor vikt vid insamling samt analys av numeriska data som i denna studie fås genom dess enkätundersökning som i kombination ska svara på studiens frågeställning. Metoden är oftast deduktiv och strävar oftast att vara så objektiv som möjligt (Bryman & Bell 2013). Enkätens syfte är att ta reda på de effekter i form av stress som det gränslösa arbetet medför hos svenska arbetstagare. Valet av kvantitativ studie grundar sig

i frågeställningens natur att mäta skillnaderna mellan arbetstagares bakgrundsvariabler i uppfattningen av stress från gränslöst arbete, samt om deras bakgrunder spelar någon roll vid eventuell uppfattande av stress från det gränslösa arbetet. Genom svaren på de enkätfrågor som behandlar bakgrundsvariablerna av respondenterna samt de frågor som behandlar gränslöst arbete i samma enkät får forskarna tillräckligt med data för att besvara denna studies frågeställning.

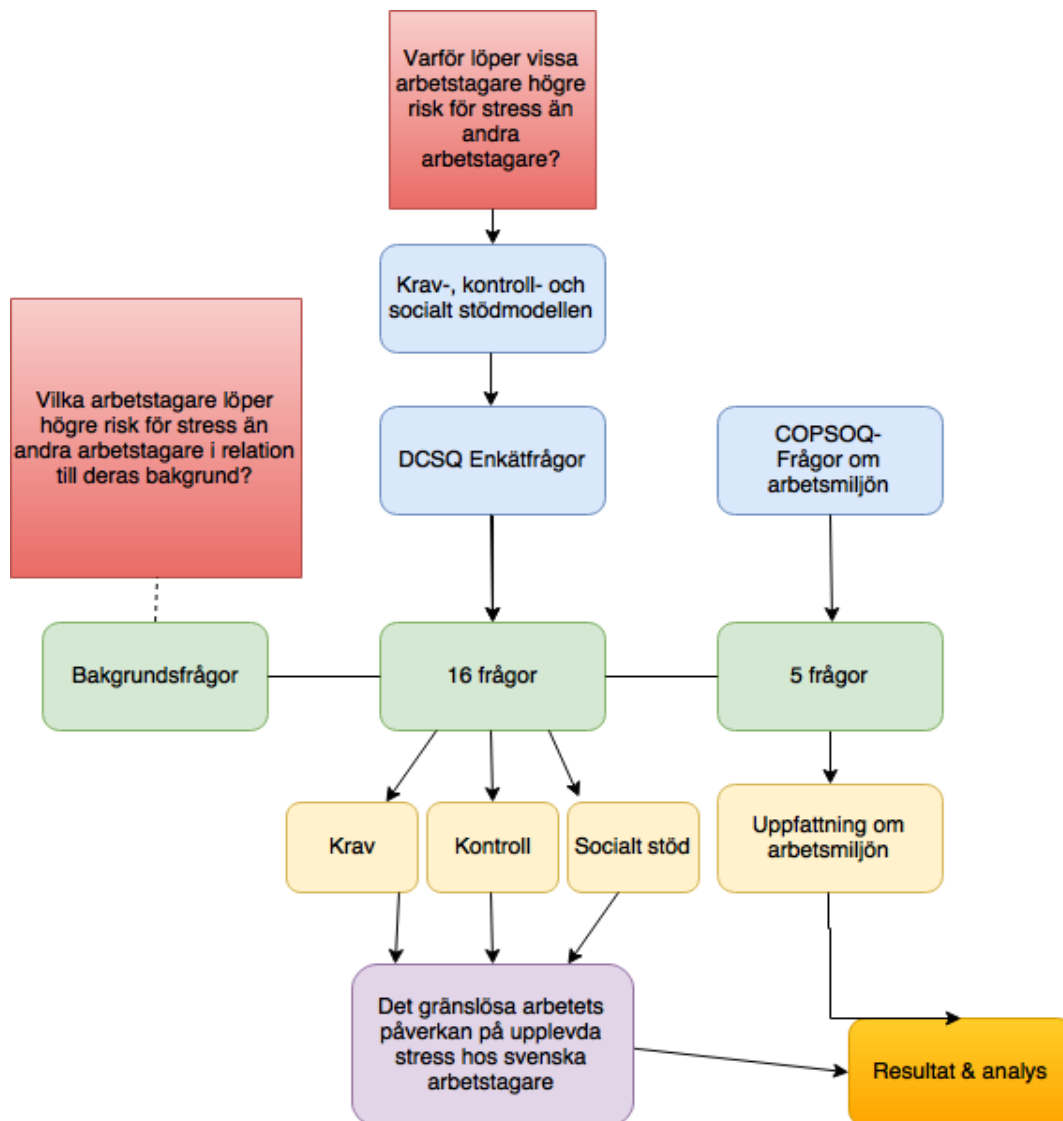
3.3 Undersökningstyp

Sallnäs (u.å) menar att en studie är explanativ om “Syftet är att förklara relationer mellan fenomen genom att testa hypoteser om samband mellan variabler”. Eftersom denna studie ämnar ta reda på skillnader mellan den upplevda stressen från gränslöst arbete samt arbetstagares bakgrundsvariabler är den explanativ. För att besvara frågeställningen om eventuella skillnader mellan bakgrunden hos arbetstagare samt uppfattningen av stress från det gränslösa arbetet formulerades ett antal hypoteser som därefter kommer att testas via en enkätundersökning samt analys. Sallnäs (ibid) menar även att om syftet är att “öka insikterna eller kännedomen om något problemområde eller fenomen” är den explorativ. Denna studie är explorativ i det avseende att den bidrar med ökad kunskap samt förståelse av stress genom gränslöst arbete hos svenska arbetstagare.

3.4 Primärdata

Insamling av primärdata har gjorts med hjälp av en tvärsnittsdesign. Denna design används för att hämta in kvantifierbara data samt att undersöka om det finns samband mellan variabler. Data i undersökningen samlades under en specifik tidsram samt från flera varierande fall (Bryman och Bell 2013). Tvärsnittsdesignen var i form av en enkätundersökning som skapades via Google Forms.

3.4.1 Utformning och genomförande av enkätfrågor



(Figur 3. Utformning av enkätfrågor)

3.4.1.1 Val av bakgrundsfrågor

Bakgrundsfrågorna har, beroende på fråga, flera olika svarsalternativ. Syftet med dessa är att reda på om respondenternas individuella egenskaper som kön, ålder och så vidare har en påverkan på hur man upplever effekterna av det gränslösa arbetet. Vidare fungerande en av frågorna “anställningstid” som en kontrollfråga där svarsalternativet “arbetslös” avslutade

enkäten automatiskt. Anledningen är dessa personer är ej relevanta till undersökningen då svaren från dessa inte kan jämföras med andra respondenter med andra anställningsformer. Följande bakgrundsfrågor användes i enkäten;

Kön: Enligt tidigare studier är det skillnad mellan kön och gränslöst arbete, då män tenderar att arbeta mer gränslöst (Unionen, u.å.a,b). Kön och könsskillnader är även kontrollerat i studien Balansakt av Mellner (2015), samt (HSE, 2016).

Barn: Enligt Grönlund (2007) föreligger det skillnad om det finns barn i hemmet eller inte.

Ålder: Enligt Unionen (u.å.b) är det ingen skillnad i ålder i förhållande till gränslöst arbete.

Ålder kan komma att spela roll vid karriärmöjligheter, familj och hälsa. Svartalternativen för åldern är fördelat i fem olika åldersgrupper, och anledningen till uppdelningen är att få jämförbara data. Alternativet att mäta den specifika åldern hos respondenterna ställer stora krav på att enkäten får en stor och jämn spridning för varje specifik ålder. Åldersintervall: 18–29; 30–44; 45–54; 55–64; 65+ år.

Civilstånd: Det tenderar finnas en skillnad mellan gifta/sambo, civilstånd är även kontrollerat i studien Balansakt av Mellner (2015).

Arbetsledande roll: Det anses finnas skillnader mellan ledande och icke ledande arbetsroll då det finns högre krav på tillgänglighet för exempelvis en chef i förhållande till en arbetstagare enligt Unionen (u.å.c).

Arbets tid: Arbets tid bör spela roll i den mån det finns tid för att arbeta efter arbetstid eller inte. Vissa arbetar deltid för att kunna arbeta med något "eget" resten av tiden exempelvis.

Anställningstid: Valet av anställningstid har betydelse i den bemärkelsen att de arbetstagare som arbetar mindre alternativt är entreprenörer har mer "fritid" samt tid de själva kan styra över, vilket ger mer utrymme för gränslöst arbete.

Antal tjänsteår: Valet av tjänsteår har betydelse i den bemärkelsen att de arbetstagare som anses vara "nya" och inte har så många års erfarenhet och har därför ännu inte hunnit göra karriär, har de möjligheterna framför sig till skillnad från de äldre som förmodligen redan gjort "karriär". Generellt tenderar människor att arbeta mer om det finns karriärmöjligheter.

3.4.1.2 Omformulering av begrepp

Frågorna är indelade i tre avsnitt; “Krav” med fem frågor, “kontroll” med sex frågor, samt “socialt stöd” med sex frågor i enlighet med DCSQ (Bjarte et al., 2005), vilket är ett välbeprövat frågeformulär som har använts i arbetsrelaterade undersökningar sedan tidigare (Bjarte et al., 2005).

Psychological demands (D) D1 D2 D3 D4 D5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Does your job require you to work fast? 2. Does your job require you to work very hard? 3. Does your job require too great a work effort? 4. Do you have sufficient time for all your work tasks? 5. Do conflicting demands often occur in your work?
Decision latitude (DL) DL1 DL2 DL3 DL4 DL5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Do you have the opportunity to learn new things in your work? 2. Does your job require creativity? 3. Does your job require doing the same tasks over and over again? 4. Do you have the possibility to decide for yourself how to carry out your work? 5. Do you have the possibility to decide for yourself what should be done in your work?
Social support (S) S1 S2 S3 S4 S5 S6	<ol style="list-style-type: none"> 1. There is a quiet and pleasant atmosphere at my place of work 2. There is good collegiality at work 3. My co-workers (colleagues) are there for me (support me) 4. People at work understand that I may have a “bad” day 5. I get along well with my supervisors 6. I get along well with my co-workers

Tabell 2. *The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ)* (Bjarte et al., 2005)

I denna uppsats är frågorna tvistade i enlighet med gränslöst arbete, då vårt syfte är att undersöka hur gränslöst arbete kommit att påverka en arbetstagares upplevelse av stress. En fråga som i DCSQ var skriven “Kräver ditt arbete att du arbetar snabbt?” är i uppsatsen tvistad till “Kräver det gränslösa arbetet att du arbetar snabbt?”. Denna förändring påverkar inte frågornas natur, då tvisten endast innebär ett tillägg om det beror på det gränslösa arbetet.

Nödvändiga ändringar gjordes i frågorna som var baserade på DCSQ, för att passa vår frågeställning. De ursprungliga frågorna handlade om arbetshälsan i mer allmänna termer. Då denna studie ämnar utreda effekterna av stress som konsekvens av det gränslösa arbetet lades tillägget "...på grund av det gränslösa arbetet" på samtliga frågor under dessa tre avsnitt. Fyrgradig likert-skala användes på alla frågor vilket är också härrör från DCSQ-modellen.

3.4.1.3 Uppfattning av arbetsmiljön utifrån COPSOQ

Slutligen definierades fem frågor om arbetsmiljön som användes ifrån Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) som är en vetenskaplig beprövad enkät. Syftet är att kontrollera efter eventuellt samband mellan krav, kontroll och stödmodellen och uppfattningen om den organisatoriska arbetsmiljön. Samma fyrgradiga likertskala användes för att överensstämma med övriga delar av enkäten. Avsnitt ett behandlar bakgrundsfrågorna med kryssalternativ för varje fråga (kön, barn, ålder, civilstånd, arbetsledande roll, arbetstid, anställningstid, och antal tjänsteår).

3.4.1.4 Arbetsmiljö utifrån DCSQ tillsammans med COPSOQ

Krav- kontroll- och stödmodellen är en modell som genom DCSQ mäter en arbetstagares arbetsmiljö i termer av stress (Stressforskningsinstitutet, u.å.a), och de utvalda frågorna i COPSOQ mäter en arbetstagares uppfattning av arbetsmiljö (COPSOQ, u.å). Genom dessa två perspektiv av arbetsmiljö kan vi jämföra vilken arbetsmiljö arbetstagaren enligt medelvärdeets resultat befinner sig i, med vilken uppfattning arbetstagaren har om vilken arbetsmiljö denne befinner sig i.

3.4.1.5 Svartalternativ samt kodning av dessa

Fyrgradig likertskala användes, och varje svartalternativ kodades med ett numeriskt värde som används i resultat- samt analysdelen. Följande svartalternativ användes med kodningen parentes;

“Nej så gott som aldrig” (1), “Nej, sällan” (2), “Ja, ibland” (3), “Ja, ofta” (4)

Ovanstående frågeställningar är symmetriska, det vill säga att det finns lika många negativa

(“nej”) påståenden som positiva (“ja”) samt att de är likartade. Detta spelar en viktig roll för de statistiska metoder som kommer användas i denna studie (Carifo & Perla, 2007).

Under de frågor som berör krav-, kontroll- och socialt stöd formulerades ett positiv påstående där man som respondent kunde förhålla sig till. Med tanke på frågans positiva natur leder ett högre värde (i detta fall “Ja, ofta”) till att respondenten är mer positiv. Under de frågorna som berör arbetsmiljö definierades två påståenden av positiv natur samt tre av negativ natur. De tre frågor med negativ natur kodades svaren till följande;

“Nej, så gott som aldrig” (1) “Nej, sällan” (2) “Ja, ibland” (3) “Ja, ofta” (4)

Detta är för att vara konsekvent med att ett högre värde ska betraktas som att respondenten upplever något mer positivt.

3.5 Population och urval

Studien ämnar undersöka gränslöst arbete hos svenska arbetstagare. I Sverige finns det totalt 4 568 000 arbetstagare (Statistiska centralbyrån, 2016). Det går dock inte att ta slutsatsen att alla arbetstagare i Sverige har möjlighet att arbeta “gränslöst” och ingen sådan statistik finns heller att tillgå. Storleken av de som har möjlighet att arbeta gränslöst i Sverige är därmed okänd.

Undersökningen använder sig utav en icke-slumpmässigt urval (Bryman & Bell 2013).

De respondenter som behandlas i denna studie kommer från en email databas med totalt 5000 mailadresser.

3.5.1 Bortfallsanalys

Enkäten skapas med hjälp av Google forms. Enligt SurveyMonkey, ett annat företag med enkät tjänster, är en realistisk svarsfrekvens för webbenkäter 10–15% (2015b). Med tanke på att svarstiden för enkäten hålls inom rimlig tid 2–4 minuter samt pilotundersökningar görs vars syfte är att göra enkäten och dess frågor så tydligt som möjligt för respondenten, i kombination med att mail databasen är relativ ny (2014) fanns det ingen anledning att tro att svarsfrekvensen ligger under detta. Inkompleta enkätundersökningar där respondenterna misslyckas med att svara på samtliga frågorna i enkäten tas ej med i resultaten. Ett eventuellt

problem som kan uppstå vid ovan nämnda bortfall är att respondenternas benägenhet att svara kan påverka resultaten av enkätundersökningen (Bryman & Bell 2013). Det finns en möjlighet att bortfalls gruppens svar och resultat från enkätundersökningen skulle skilja sig från de respondenter som valde att slutföra den. Det är möjligt att de som utgör bortfalls gruppen inte är lika entusiastiska, kanske av bristande erfarenhet eller intresse (“gränslöst arbete”), än de respondenter som slutförde enkätundersökningen. Detta kan medföra en viss skevhet till resultaten från enkäten och göra de något mindre generaliseringsbara, det vill säga att urvalets representation kan förminska. Totalt skickades enkäten till 5000 mailadresser. Av dessa valde 157 besvara enkäten varav endast 152 hade svarat på alla frågor och därmed var relevant för denna studie. Detta ger en svarsfrekvens på 3%. En anledning är att enkäten avslutades relativt tidigt av forskarna på grund av tidsbrist samt att det inte går att avgöra hur många av de 5000 mailadresser är aktiva.

3.6 Pilotundersökning

Med mål att säkerställa att enkätundersökningen och dess frågor blir så tydlig som möjligt för respondenterna, samt att ta reda på om enkätundersökningen tar för långt tid, gjordes en pilotundersökning. Ett bekvämlighetsurval gjordes om 10 personer. Pilotundersökningen visade att enkäten tog två till fyra minuter att slutföra och korrigeringar gjordes på de frågor som ansågs vara otydliga.

3.7 Studiens validitet och reliabilitet

3.7.1 Validitet

En av de viktigaste premisserna för en väl genomförd undersökning är dess validitet. Validitet definieras som en uppskattning om studiens slutsatser hänger ihop eller inte (Bryman & Bell 2013). Validiteten av enkätundersökningen höjdes genom pilotundersökning samt korrigering av misstag. Pilotundersökningens syfte var att kontrollera om frågorna var tydliga nog för respondenter som inte har lika stor kunskap inom det berörda ämnet. Intern validitet

definieras som förhållandet mellan olika typer av variabler som giltiga eller ogiltiga. Genomgången av denna studies interna validitet ifrågasätts om det existerar faktorer som bidrar med ett skenbart orsaksförhållande (Bryman & Bell 2013). Respondenterna svarade på enkäten frivilligt varför det inte finns anledning att tro att de inte svarade ärligt.

3.7.2 Validitet enkätfrågor

I inledningstexten definieras begreppet “gränslöst arbete” och på så sätt minskar risken att detta tolkas annorlunda av respondenterna som gör enkätundersökningen. Frågorna definierades så lite ledande som möjligt. Vid pilotundersökning av enkäten tog den cirka två till fyra minuter att slutföra, vilket måste anses som en kort tidsintervall. Fördelen är inte endast att respondenterna slutför enkäten, utan att de gör den ordentligt utan att skynda sig ju längre tid det tar. Vidare visade pilotundersökningen att de som inte arbetade gränslöst i arbetet, kunde ej besvara frågorna och därmed avslutade undersökningen. Detta medför att de som besvarar enkäten jobbar, i någon form, gränslöst annars har de ej möjlighet att besvara frågorna.

3.7.3 Mätningvaliditet & reliabilitet

Mätningvaliditeten avgör hur bra undersökningen gör en mätning av det ämnet som studeras (Bryman & Bell 2013). Studien ämnar undersöka det gränslösa arbetets påverkan på stress hos svenska arbetstagare, och om bakgrundsvariabler som kön har en påverkan av dessa effekter. För att definiera det “gränslösa arbete” användes litteratur från Gregg (2011), Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg definition (2006) att - genom modern teknologi som medför lättare flöde av information och kommunikation mellan företag och personer suddas gränserna mellan fritid och arbete. Arbeten blir mer flexibla då det kan utövas oberoende av tid och rum (Gregg 2011). I enkäten definierades fenomenet “gränslöst arbete” enligt ovan för att säkerställa att respondenterna förstår fenomenet innan de svarar. Påverkan vid insamlingen av data minskades då forskarna var ej fysiskt närvarande när respondenterna genomförde enkätundersökningen.

3.7.4 Maildatabas

Databasen (.csv-fil) med mailuppgifter som har använts vid utskick av enkäten kommer från företaget Acta Publica AB (Acta publica, u.å.) som hittades via Googles sökmotor vid sökning efter maillistor till denna studie. Nämda företag har ett av Sveriges största arkiv med kvalitetssäkrad myndighetsinformation, med fokus på rättsinformation och arkivering av domar men även andra typ av arkiv som mailadresser. Databasen har 5000 mailadresser till svenska personer och är ett "smakprov" av betydligt större mail databaser de har tillgång till. Databasen består av slumpmässiga mailadresser varför det inte finns anledning att tro att personerna bakom mailadresserna är mer positiva, vinklade eller mer entusiastiska för enkäten, än en riktad grupp. Individerna som står för respektive mailadress har valts slumpmässigt och detta medför att detta urval blir ett så kallat icke slumpmässigt urval. Resultatet som utvinns från detta representerar nämnda urval, men det går ej med säkerhet att om detta även gäller för andra individer utanför detta urval eller denna studies population, svenska arbetstagare som arbetar gränslöst.

3.7.5 Lagar och regler kring personuppgifter och mailutskick

Vid användande av email-databaser samt mailutskick är det viktigt att man tar hänsyn till de lagar och regler som råder inom detta område. Personuppgiftslagen (PUL) är de lagar som omfattar personuppgifter (Datainspektionen, u.å.a). Endast uppgifter som går att koppla till en levande person anses vara en personuppgift. Detta medför att endast mail som går att knyta till en levande person betraktas att vara en personuppgift (Datainspektionen, u.å.b) och tillämpas av personuppgiftslagen (PUL). Med tanke på att den använda databasen i denna studie inte har information som går att koppla till enskilda individer, utan endast mailadresser, så kan ej eventuella lagar och regler från personuppgiftslagen tillämpas i detta fall. Enligt marknadsföringslagen SFS 2008:486 är de förbjudet att skicka mail till privatpersoner i marknadsföringssyfte om dessa inte angivit att de vill ta emot sådan mail. Att skicka ut mail med syfte att få svar på en enkät, som i denna studie, kan inte anses vara av marknadsmässig anledning då detta saknar kommersiellt syfte. Det finns alltså inget lagstöd att det skulle vara

förbjudet att skicka enkäter till privatpersoner.

3.7.6 Data i databasen

Ur databasen går det ej i förväg utvinna vem det är som står bakom varje individuell mailadress. Det vill säga - det går ej att avgöra fördelningen mellan kön, ålder och andra bakgrundsvariabler som används i denna studie. Detta medför att respondenterna för enkäten, som nåddes via denna databas, möjligtvis har en skev fördelning vad gäller bakgrundsvariablerna. Detta kan påverka resultaten då detta kan ge tyngd åt den ena sidan. Alternativet att använda en databas med mer uppgifter, kan medföra att det kan betraktas som en personuppgift och således eventuellt strida mot personuppgiftslagen vilket kan medföra ytterligare svårigheter. Vidare är endast de respondenter som är arbetstagare relevant för denna studie. Då det inte går att se i databasen om de är arbetstagare eller ej, skapades en kontrollfråga för den använda enkäten i denna studie "anställningstid". Om respondenterna svarade på "arbetslös" avslutades enkäten automatiskt. Det går dock ej att avgöra om respondenterna arbetar "gränslöst" i sitt arbete. Även detta kan påverka skevheten i svaren under enkätundersökningen och göra resultaten mindre generaliserbar. Däremot framgår det i frågorna för denna studies enkät att det handlar om gränslöst arbete, och dessa frågor går ej att besvara såvida man inte arbetar gränslöst i någon form på arbetet. Detta visades bland annat i en pilotundersökning av enkätstudien där flertalet avslutade enkäten då de inte hade möjlighet att besvara den med tanke på att dessa ej arbetade gränslöst.

3.7.7 Extern validitet

Extern validitet avgör om resultatet av enkätundersökningen är generaliserbart till populationen. Ett icke slumpmässigt urval gjordes genom att skicka enkäten till 5000 olika mailadresser, till personer av olika kön, ålder med mera. Detta medför att resultatet är representativt för de individer som blir undersökta, men det går ej med säkerhet säga om resultatet även gäller för de individer som ej blir undersökta (Bryman & Bell 2013).

Nedanstående tabeller anger fördelningen av respondenternas bakgrundsvariabler som används i denna studie under enkätundersökningen.

Bakgrundsvariabler	Antal (Fördelning i %)	Bakgrundsvariabler	Antal (Fördelning i %)
1.Kön man kvinna	92 (60,5 %) 60 (39,5 %)	5.Arbeitsledande roll ja nej	56 (36,8 %) 96 (63,2 %)
2.Barn barn ej barn	77 (50,7 %) 75 (49,3 %)	6.Arbetstid heltid deltid annat	110 (72,4 %) 27 (17,8 %) 15 (9,8 %)
3.Ålder 65+ 55-64 45-54 30-44 18-29	7 (4,6 %) 10 (6,6 %) 27 (17,8 %) 69 (45,4 %) 39 (25,6 %)	7.Anställningstid provanställning tillsvidareanställning entreprenör	11 (7,2 %) 109 (71,7 %) 32 (21,1 %)
4.Civilstånd Singel Sambo Gift Annat	40 (26,3 %) 50 (32,9 %) 49 (32,2 %) 13 (8,6 %)	8.Antal tjänsteår +5 2-5 1-2 0-1	81 (53,3 %) 23 (15,1 %) 28 (18,4 %) 20 (13,2 %)

Tabell 3. Fördelning av respondenternas bakgrundsvariabler

157 svar till enkäten har erhållits, varav fem stycken slutförde ej enkäten och har plockats bort under analysen. Den totala data uppgår alltså till 152 respondenter, relativt få med tanke på en databas med 5000 mailadresser användes. Orsaken var att enkäten avslutades relativt tidigt på grund av tidsbrist. Av dessa var 59,9% män och 40,1% kvinnor. Bilden visar även att en stor andel (44,6%) av de som besvarade enkäten är mellan 30 till 44 år, och den minsta åldersgruppen utgörs av 65+ år. Intressant nog var det nästan exakt 50% mellan de som angav att de har barn, och de som inte har barn. En väldigt bra och jämn fördelning över enkätsvaren på denna fråga. I civilstånd är det relativt jämnt mellan bakgrundsvariablerna, förutom "annat" med 8,9%. Drygt två tredjedelar har ingen arbetsledande roll och en stor majoritet jobbar heltid och har tillsvidareanställning. Drygt hälften har jobbat 5+ år och de övriga tjänsteåren är relativt jämnt fördelade. Vissa av de bakgrundsvariablerna som

behandlats i studien har representerat antingen som stor majoritet eller minoritet. Med tanke på relativ låg svarsfrekvens kunde fördelningen eventuellt sett ut annorlunda från maildatabasen. Att det inte är jämnt fördelade kan eventuellt påverka svaren. Det behöver nödvändigtvis inte enbart bero på dålig kvalitet av maildatabasen, utan man kan förstå genom grundläggande vardagslogik att det antagligen finns betydligt fler som har icke arbetsledande roller, fler yngre än de som är 65+ år som besvarar en digital enkät och så vidare.

3.8 Etiska aspekter

En viktig aspekt vad det gäller enkätundersökningar, är respondenternas anonymitet, såvida inget annat är överenskommet (Bryman & Bell 2013). Genom följande stycke, som är en del av introduktions texten i enkäten “Alla svar behandlas anonymt. Inga IP-adresser sparas” vidhålls detta påstående genom att respondenternas IP-adresser ej sparades under enkätundersökningen. Utöver detta är en annan viktig etisk aspekt att respondenterna svarade på enkäten frivilligt.

3.9 Bearbetning av analys och data

All data samlades in via enkäten, skapad av Google Forms som skickades ut till totalt 5000 mailadresser.

3.9.1 Microsoft Excel

Data från enkätundersökningen exporterades som Excel fil (.xlsx) från Google forms. I programmet Excel räknades svarsfrekvens för de olika frågor som användes i enkätundersökningen. Fördelen med denna metod är att förminska manuella beräkningar och av denna anledning även samtidigt förminska mänskliga misstag. Utöver detta är det naturligt att, vid manuella beräkningar, avrunda tal som en form av bekvämlighet, vilket i sin tur kan påverka resultaten. Vid automatisk uträkning tas dock hänsyn till alla decimaler och slutresultaten blir då mer matematiskt korrekt.

3.9.2 IBM SPSS

De mer komplexa statistiska uträkningarna kommer göras med hjälp av programmet IBM SPSS. Detta programmeringsspråk har utvecklats för att beräkna statistiska metoder och är ett kraftfullt program såväl som komplexa och mindre komplexa statistiska beräkningar. Vidare eliminerar denna metod manuella beräkningar och samtidigt även de fel och misstag som kan uppstå när beräkningen görs för hand.

3.9.3 Deskriptiva metoder

Kodningen av svarsalternativen görs för att tolka resultaten deskriptivt. Denna kodning av svarsalternativen medför att ett svar kan ge mellan ett till fyra poäng. En summering görs av svarsalternativen och de kodade poängen och fördelas in i de delar som motsvarar krav-, kontroll, socialt stöd samt arbetsmiljö för att på så sätt erhålla ett genomsnittligt värde som visar vart tyngdpunkten ligger för respektive bakgrundsvariabel och enligt nämnda delar. Syftet är att se hur svaren skiljer sig åt mellan respektive bakgrundsvariabel. För att mäta om det råder statistiska skillnader mellan dessa variabler används statistiska metoder.

3.9.4 Statistiska metoder

Resultaten av enkätundersökningen undersöks även med hjälp av statistiska metoder. Dessa metoder används för att beräkna om det föreligger statistiska skillnader bland svaren och per fråga i enkäten mellan bakgrundsvariablerna. På så sätt ska det redogöras vilken av dessa bakgrundsvariabler som har flest skillnader, och vilka kategorier av frågor (kontroll, stöd, krav samt arbetsmiljö) och på så sätt förstå hur det skiljer sig mellan svenska arbetstagare vid upplevelsen av stress från det gränslösa arbetet.

Till skillnad från den deskriptiva metoden görs den statistiska analysen för varje individuell fråga som ovan nämnt. Syftet är att inte bara se hur många frågor det skiljer sig statistisk åt, utan för att se, mer övergripande, vilken av alla bakgrundsvariablerna finns det störst variation. Det är i denna punkt som den statistiska metoden bidrar till den deskriptiva - där vi

endast jämför resultaten internt bland varje bakgrundsvariabel. Exempelvis kön (mellan man och kvinna i den deskriptiva) visar den statistiska metoden om det råder flest statistiska skillnader i kön, relativt mot de andra bakgrundsvariablerna som används i denna studie.

3.9.5 Ordinalskala och kvalitativa variabler

Ordinalskala av typ Likert (Field, 2013) användes, mer specifikt “four-points” (även kallad “forced likert scale) för denna studies enkätundersökning, vilket har fyra svarsalternativ men inget “annat” eller “vet ej” svarsalternativ. Detta medför att respondenterna måste välja ett svarsalternativ som inte är neutral. Som resultat ställer detta ett högre krav på att enkäten är förståeligt för respondenterna - då dessa, vid det tillfälle de ej förstår en fråga helt ut, inte finns ett “säker” neutralt svarsalternativ som de kan bevara vid detta tillfälle. Vidare användes symmetriska svarsalternativ. Detta medför att det finns lika många negativa (“nej”) påståenden som positiva (“ja”) samt att de är likartade i sin frågeställning (Carifo & Perla, 2007). Den använda Likert-skalan använder sig utav kvalitativa variabler (Lind, Marchal & Wathen 2015). Kvalitativa variabler har ett värde, men gränsen mellan dem är inte tydligt vilket i sin tur påverkar valet av statistiska modeller samt aritmetiska beräkningar. Mer specifikt att medelvärde ej går att beräkna ur dessa variabler, utan metoder som baseras på median är ett måste. Fördelen med de kvalitativa variablerna är att svarsalternativen skrivs i “naturligt” språk relativt numeriska svarsalternativ, och på så sätt blir mer lättförståeligt för respondenterna, vilket är en fördel med “tvingande” enkätfrågor som beskrivet ovan.

3.9.6 Mann-Whitney U test

För att beräkna respondenternas svar under enkätundersökningen och jämföra dessa svar om det föreligger statistisk skillnad mellan två bakgrundsvariabler användes Mann-Whitney U test (Field 2013). Detta test, som är ett icke-parametrisk sådan, är baserad på ranker, där varje data tilldelas en rank baserat på dess storlek och resultatet beräknas alltså via median och inte via medelvärdet. Detta betyder att detta test kan användas för ordinal data från ordinalskala som används i denna studie.

3.9.7 Kruskal-Wallis test

För att beräkna om det föreligger statistiska skillnader mellan svarsalternativen för fler än två bakgrundsvariabler används det icke-parametriska testet Kruskal-Wallis (Field, 2013). Detta är alltså en förlängning för Mann-Whitney U test som endast klarar av att statistiskt mäta mellan två variabler.

3.9.8 Envägs ANOVA Test

För att jämföra *hur* respondenterna för respektive bakgrundsvariabel har svarat, och skillnaderna mellan dessa användes en ANOVA envägs test (analysis of variance) (Field, 2013). Testet kommer utföras för att beräkna medelvärdet för varje bakgrundsvariabel samt för varje grupp av de numerisk kodande frågor som berör krav-, kontroll- och socialt stöd samt arbetsmiljö. Medelvärdet anger tyngdpunkten i svaren för respondenterna och tolkas i samband med krav-, kontroll- och stödmodellen. ANOVA är ett parametrisk test men fungerar väl för ordinaldata och likertskala om svarsalternativen för detta är symmetrisk (Carifio & Perla, 2007), vilket är fallet med den likertskala som används i denna studie.

3.9.9 Hypotesprövning och p-värde

Hypotesprövning (Lind, Marchal & Wathen 2015) används i denna studie för att testa två möjliga utfall i undersökningen:

Hypotestest:

H_0 : Det finns ingen relation mellan variablerna.

H_1 : Det finns en relation mellan variablerna

Ovanstående används för att mäta om det finns statistiska skillnaderna mellan de bakgrundsvariabler som används i denna studie. Om värdet från de två använda statistiska metoderna, Mann-Whitney U eller Kruskal-Wallis test är större än det kritiska, i detta fall 0,05, förkastas H_0 .

P-värde (Lind, Marchal & Wathen, 2015) har en viktig roll i hypotestester. P-värdet motsvarar sannolikheten att få ett resultat, eller mer, än det observerade resultatet. Förutsatt att noll hypotesen är sant. Hur mycket det får överstiga det observerade avgörs av signifikansnivån, som normalt brukar vara 1% eller 5% och skrivs som α (Lind, Marchal & Wathen 2015).

3.10 Sekundära källor

Författarna av uppsatsen har haft vid valet av sekundära källor ett kritiskt synsätt. Premisserna i valet av sekundära källor är följande; tidssamband, tendensfrihet, oberoende och äkthet (Thurén, 2005). De artiklar samt uppsatserna som har använts i denna studie hittades med hjälp av sökmotorn samt databaserna “Google Scholar” och “Uppsatser” som återfinns på Göteborgs Universitets hemsida.

Kapitel 4: Resultat och analys

Kapitel 4 förklarar samt presenterar de resultaten som erhöles från enkätundersökningen med hjälp av verktyg som figurer, tabeller inklusive förklarande text.

4.1 Statistiska- och sambandsanalyser

I detta kapitel lyfts relevant data från genomförda analyser och de resultat som framkom av vårt urval genom de statistiska analyser som genomfördes, vilka visas i nedanstående tabell. Statistiska- samt sambandsanalyserna gjordes för varje individuell enkätfråga, vilka är numrerade från ett till 21. De enkätfrågor där det visade sig finnas statistisk skillnad kom att märkas ut med en stjärna, exempelvis: 0,013*. De enkätfrågor vilka hade ett värde som var 5 % eller lägre innebar att statistisk skillnad förelåg.

Krav	Kön	Barn	Ålder	Civilstånd	Arbetsledande roll	Arbets tid	Anställningstid	Antal tjänsteår
1. Kräver det gränslösa arbetet att du arbetar snabbt?	0,524	0,391	0,333	0,632	0,013*	0,217	0,702	0,560
2. Medför det gränslösa arbetet i ditt arbete att du arbetar hårt?	0,805	0,741	0,238	0,925	0,002*	0,873	0,329	0,739
3. Kräver det gränslösa arbetet en för stor arbetsinsats?	0,179	0,959	0,830	0,881	0,065	0,785	0,336	0,760
4. Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna i det gränslösa arbetet?	0,022*	0,133	0,477	0,380	0,266	0,714	0,605	0,018*
5. Förekommer det motstridiga krav i arbetet genom gränslöst arbete?	0,037*	0,013*	0,086	0,384	0,267	0,708	0,968	0,199
Kontroll	Kön	Barn	Ålder	Civilstånd	Arbets tid	Arbetsledande roll	Anställningstid	Antal tjänsteår
6. får du lära dig nya saker i ditt arbete genom gränslöst arbete?	0,937	0,167	0,100	0,711	0,015*	0,360	0,106	0,970
7. Kräver det gränslösa arbetet i ditt arbete skicklighet?	0,025*	0,284	0,300	0,176	0,058	0,516	0,472	0,210
8. Medför det gränslösa arbetet att man gör samma sak om och om igen?	0,240	0,176	0,739	0,535	0,758	0,185	0,958	0,544
9. Har du frihet att bestämma, genom gränslöst arbete, hur ditt arbete ska utföras?	0,014*	0,854	0,885	0,363	0,042*	0,008	0,963	0,665
10. Har du frihet, genom gränslöst arbete, att bestämma vad som skall utföras i ditt arbete?	0,736	0,487	0,570	0,039*	0,084	0,366	0,575	0,862
Socialt stöd	Kön	Barn	Ålder	Civilstånd	Arbetsledande roll	Arbets tid	Anställningstid	Antal tjänsteår
11. Det är en lugn och behaglig arbetsmiljö på grund av gränslöst arbete	0,219	0,147	0,505	0,314	0,624	0,594	0,548	0,252
12. Det är god sammanhållning på grund av gränslöst arbete	0,849	0,230	0,655	0,393	0,860	0,740	0,818	0,315
13. Mina arbetskamrater ställer upp för mig genom det gränslösa arbetet	0,044*	0,617	0,482	0,194	0,727	0,294	0,731	0,204
14. Man har förståelse för	0,020*	0,719	0,115	0,959	0,397	0,222	0,352	0,067

varandra i förhållande till gränslöst arbete								
15. Jag kommer överens med arbetskamraterna genom det gränslösa arbetet	0,017*	0,768	0,230	0,858	0,102	0,003	0,532	0,027*
16. Jag trivs med mina arbetskamrater trots/i förhållande till gränslöst arbete	0,021*	0,941	0,381	0,910	0,944	0,011*	0,085	0,019*
Arbetsmiljö	Kön	Barn	Ålder	Civilstånd	Arbetsledande roll	Arbetstid	Anställningstid	Antal tjänstear
17. Du är tillfredsställd med dina framtidsutsikter på arbetsplatsen	0,727	0,480	0,294	0,665	0,065	0,296	0,771	0,668
18. Du är tillfredsställd med ditt arbete som helhet, allt inräknat	0,084	0,991	0,252	0,862	0,990	0,040	0,186	0,226
19. Du upplever ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"	0,070	0,151	0,413	0,613	0,199	0,319	0,507	0,933
20. Du känner att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt	0,048*	0,551	0,035*	0,822	0,304	0,400	0,578	0,644
21. Du känner att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?	0,087	0,737	0,882	0,922	0,210	0,453	0,202	0,457

Tabell 4. visar den statistiska- och sambandsanalysen

4.1.1 Bakgrundsvariabel: Kön

Den statistiska analysen som genomfördes för kön visar att det finns statistisk skillnad, då nio frågeställningar skiljer män och kvinnor åt. Enkätfråga fyra; "Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna i det gränslösa arbetet?" och enkätfråga fem; "Förekommer det motstridiga krav i arbetet genom det gränslösa arbetet?", vilka två enkätfrågor berör krav i gränslöst arbete. Enkätfråga sju; "Kräver det gränslösa arbetet i ditt arbete skicklighet?", och enkätfråga nio; "Har du frihet att bestämma, genom gränslöst arbete, hur ditt arbete ska utföras?" vilka två enkätfrågor berör kontroll i gränslöst arbete. Enkätfråga 13; "Mina

arbetskamrater ställer upp för mig genom det gränslösa arbetet”, enkätfråga 14; *“Man har förståelse för varandra genom gränslöst arbete”*, enkätfråga 15; *“Jag kommer överens med arbetskamraterna genom det gränslösa arbetet”*, och enkätfråga 16; *“Jag trivs med mina arbetskamrater genom gränslöst arbete”* vilka fyra enkätfrågor berör socialt stöd i gränslöst arbete. Enkätfråga 20; *“Du känner att ditt arbete tar så mycket energi att det påverkar privatlivet negativt”*, vilken berör uppfattningen av arbetsmiljön i gränslöst arbete.

Det visade sig finnas flest statistiska skillnader mellan könen och per fråga än bland de andra bakgrundsvariablerna, detta på grund av att det visade sig föreligga statistisk skillnad i nio av 21 enkätfrågor. Därmed var det störst variation i variabeln kön i jämförelse med övriga variabler. Resultatet visar att arbetstagarens kön spelar roll i hur de uppfattar och påverkas av stress genom det gränslösa arbetet i dessa frågor

4.1.2 Bakgrundsvariabel: Barn

Den statistiska analysen som genomfördes för barn visar att det finns statistisk skillnad endast vid en frågeställning. Enkätfråga fem; *“Förekommer det motstridiga krav i arbetet genom det gränslösa arbetet?”*. Då endast en fråga skilde statistiskt arbetstagare med- och utan barn åt, visar resultatet att arbetstagare med eller utan barn spelar mindre roll i hur de uppfattar och påverkas av stress av det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.3 Bakgrundsvariabel: Ålder

Den statistiska analysen som genomfördes för ålder visar att det finns statistisk skillnad endast vid en frågeställning. Enkätfråga 20; *“Du känner att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt”*. Då endast en fråga skilde statistiskt arbetstagare vilka var yngre och äldre åt, visar resultatet att arbetstagare vilka är yngre samt äldre spelar mindre roll i hur de uppfattar och påverkas av stress av det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.4 Bakgrundsvariabel: Civilstånd

Den statistiska analysen som genomfördes för civilstånd visar att det finns statistisk skillnad endast vid en frågeställning. Enkätfråga 10; *“Har du frihet, genom gränslöst arbete, att bestämma vad som skall utföras i ditt arbete?”*. Då endast en fråga skilde statistiskt arbetstagare civilstånd åt, visar resultatet att arbetstagare vilka är i ett förhållande eller ej spelar mindre roll i hur de uppfattar och påverkas av stress av det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.5 Bakgrundsvariabel: Arbetsledande roll

Den statistiska analysen som genomfördes för arbetsledande roll visar att det finns statistisk skillnad, då fyra frågeställningar skiljer arbetsledande- och icke arbetsledande roll åt. Enkätfråga ett; *‘kräver det gränslösa arbetet att du arbetar snabbt?’*, enkätfråga två; *“Medför det gränslösa arbetet i ditt arbete att du arbetar hårt?”*, enkätfråga sex; *“Får du lära dig nya saker i ditt arbete genom gränslöst arbete?”* och slutligen enkätfråga nio; *Har du frihet att bestämma, genom gränslöst arbete, hur ditt arbete ska utföras?* Det fanns efter kön flest statistiska skillnader för arbetsledande roll än bland de andra bakgrundsvariablerna, detta på grund av att det visade sig föreligga statistisk skillnad i fyra av 21 enkätfrågor. Därmed var det näst störst variation i variabeln arbetsledande roll i jämförelse med övriga variabler. Resultatet visar att arbetstagare med en arbetsledande roll eller ej spelar roll i hur de uppfattar och påverkas av stress genom det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.6 Bakgrundsvariabel: Arbetstid

Den statistiska analysen som genomfördes för arbetstid visar att det finns statistisk skillnad, då fyra frågeställningar skiljer grupperna åt. Enkätfråga 9; *“Har du frihet att bestämma, genom gränslöst arbete, hur ditt arbete ska utföras?”*, enkätfråga 15; *“Jag kommer överens med arbetskamraterna genom det gränslösa arbetet “*, enkätfråga 16; *Jag trivs med mina arbetskamrater genom gränslöst arbete’*, och slutligen enkätfråga 18; *”Du är tillfredsställd med ditt arbete som helhet, allt inräknat”*. Det fanns efter kön flest statistiska skillnader för

arbetstid än bland de andra bakgrundsvariablerna, detta på grund av att det visade sig föreligga statistisk skillnad i fyra av 21 enkätfrågor. Därmed var det näst störst variation i variabeln arbetstid tillsammans med variabeln "arbetsledande roll" i jämförelse med övriga variabler. Resultatet visar att arbetstagares arbetstid spelar roll i hur de uppfattar och påverkas av stress genom det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.7 Bakgrundsvariabel: Anställningstid

Den statistiska analysen som genomfördes för anställningstid visar att det inte finns statistisk skillnad. Då ingen fråga skilde statistiskt arbetstagares anställningstid åt, visar resultatet att arbetstagares anställningstid spelar mindre roll i hur de uppfattar och påverkas av stress genom det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.8 Bakgrundsvariabel: Antal tjänsteår

Den statistiska analysen som genomfördes för antal tjänsteår visar att det finns statistisk skillnad, då tre frågeställningar skiljer grupperna åt. Enkätfråga 4: "*Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna i det gränslösa arbetet?*", enkätfråga 15: "*Jag kommer överens med arbetskamraterna genom det gränslösa arbetet*", enkätfråga 16: "*Jag trivs med mina arbetskamrater genom gränslöst arbete*". Det visade sig föreligga statistisk skillnad för antal tjänsteår då statistisk skillnad framkom i tre av 21 enkätfrågor och därmed fanns det variation i variabeln arbetstid. Resultatet visar att arbetstagares antal tjänsteår spelar roll i hur de uppfattar och påverkas av stress genom det gränslösa arbetet i dessa frågor.

4.1.9 Sammanfattning statistiska skillnader

Den bakgrundsvariabel som visade flest statistiska skillnader, nio statistiska skillnader, var arbetstagarens "kön" där majoriteten av skillnader förelåg i **socialt stöd**.

Flest statistiska skillnader efter arbetstagarens kön, visade sig föreligga för bakgrundsvariabeln "arbetsledande roll" med fyra statistiska skillnader där majoriteten av skillnader förelåg i **krav och kontroll**, samt för bakgrundsvariabeln "arbetstid" med fyra

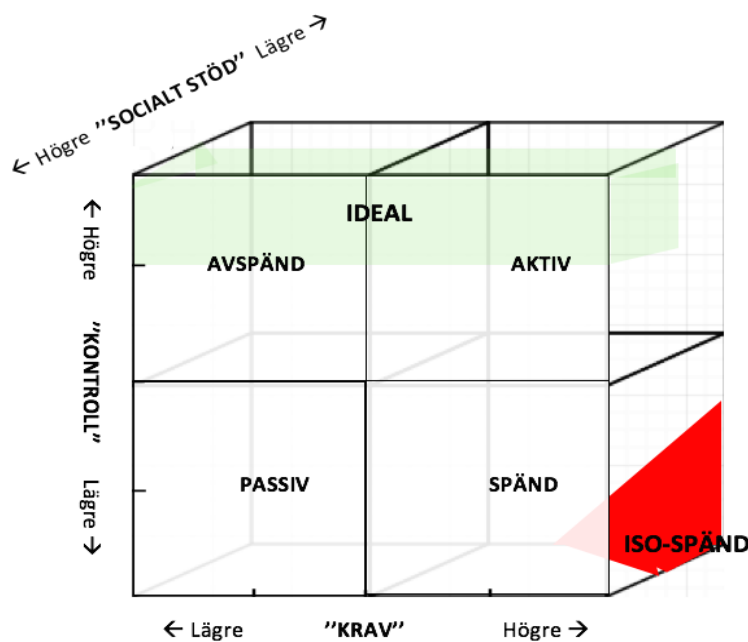
statistiska skillnader där majoriteten av skillnader förelåg i **socialt stöd**.

Den bakgrundsvariabel som efter “arbetsledande roll” och “arbetstid” visade flest statistiska skillnader, tre statistiska skillnader, var arbetstagarens “antal tjänsteår” där majoriteten av skillnader förelåg i **socialt stöd**.

Färre statistiska skillnader efter arbetstagarens “antal tjänsteår”, visade sig föreligga för bakgrundsvariabeln “ålder” med endast en statistisk skillnad vilken förelåg i **arbetsmiljö**, samt för bakgrundsvariabeln “barn” med endast en statistisk skillnad vilken förelåg i **krav**, samt för bakgrundsvariabeln “civilstånd” med endast en statistisk skillnad vilken förelåg i **socialt stöd**.

För bakgrundsvariabeln anställningstid visades det ej föreligga statistisk skillnad överhuvudtaget.

4.2 Deskriptiva metoder samt medelvärdet av det gränslösa arbetet



Figur. 2 Krav-kontroll- och stödmodellen i förhållande till den deskriptiva statistiken

Denna studies deskriptiva statistik beskriver den mängd data som samlat in genom vår enkätundersökning, vilket i nedanstående stycke visas i tabeller. Enkätundersökning kom att resultera i en svarsfrekvens på 152 deltagande arbetstagare där svarsalternativen kodades för att sedan kunna tolka resultatet deskriptivt. Genom att koda svarsalternativen kunde ett svar ge mellan ett till fyra poäng och på så sätt erhålla ett genomsnittligt värde, det vill säga medelvärdet. Tabellerna i nedanstående stycke visar det medelvärde varje bakgrundsvariabel har i förhållande till krav, kontroll, socialt stöd och uppfattning av arbetsmiljö.

Genom att tolka medelvärdet och jämföra de olika bakgrundvariablerna med varandra kan vi med hjälp av krav-kontroll- och stödmodellen ta reda på, exempelvis om kvinnor i jämförelse med män befinner sig närmre modellens ‘iso-spända’ situation eller ej.

Ett högre medelvärde för krav, kontroll och socialt stöd innebär därmed att arbetstagaren innehar högre krav, kontroll och socialt stöd, samt en bättre uppfattning av arbetsmiljön och vice versa, vilket illustreras i figuren ovan. Genom att tolka figuren ovan är ett högt medelvärde för krav ej att föredra, till skillnad från ett högt medelvärde för kontroll och socialt stöd. Ju högre kraven blir, desto närmre den ‘iso-spända’ situationen hamnar arbetstagaren, det vill säga den situation där risk för stress är störst. Dock behöver ej höga krav betyda att arbetstagaren hamnar i den situationen, detta genom att öka kontrollen och det sociala stödet, vilket får arbetstagaren att istället förflyttas uppåt, till den ‘aktiva’- alternativt ‘aktiva-ideala’ situationen, där risken för stress minskar. Sammanfattningsvis ökar risken för stress ju närmre en arbetstagare befinner sig den ‘iso-spända’ situationen. Vi kan med hjälp av medelvärdet ej säkerställa vilken situation exempelvis män och kvinnor befinner sig i då värdet är relativt, dock kan vi med hjälp av medelvärdet säkerställa om det är män eller kvinnor som ligger närmre den ‘iso-spända’ situationen eller ej, genom att tolka medelvärdet.

4.2.1 Bakgrundsvariabel: Kön

Hypotes ett: Arbetstagare som är kvinnor är mer stressade.

	Kön	Antal	Medelvärde
Krav	Kvinna	60	2,80*
	Man	92	2,71
Kontroll	Kvinna	60	2,73*
	Man	92	2,72
Socialt stöd	Kvinna	60	2,70
	Man	92	2,88*
Uppfattning av arbetsmiljö	Kvinna	60	2,78
	Man	92	2,84*

Tabell 4.2.1 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är kvinnor, att ha högre krav, högre kontroll och lägre socialt stöd, samt en sämre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med respondenterna vilka är män. I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle de kvinnliga arbetstagarna befinna sig längre ifrån modellens "aktiva" samt "aktiva –ideala" situation i jämförelse med män. Detta på grund av kvinnornas högre krav och lägre sociala stöd. Kvinnorna har dock högre kontroll, men det bör beaktas att skillnaden endast är 0,01 vid analys av signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Risken att hamna i den "spända" eller "iso-spända" situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för kvinnor i jämförelse med män.

Enligt resultatet anses hypotes ett, "arbetstagare som är kvinnor är mer stressade", vara sann, vilket stämmer överens med kvinnornas sämre uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.2 Bakgrundsvariabel: Barn

Hypotes två: Arbetstagare med barn är mer stressade.

	Barn	Antal	Medelvärde
Krav	Nej	75	2,69*
	Ja	77	2,57
Kontroll	Nej	75	2,75
	Ja	77	2,80*
Socialt stöd	Nej	75	2,84
	Ja	77	2,95*
Uppfattning av arbetsmiljön	Nej	75	2,78*
	Ja	77	2,62

Tabell 4.2.2 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är “arbetstagare med barn”, att ha lägre krav, högre kontroll och högre socialt stöd, sam en sämre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med respondenterna vilka är “arbetstagare utan barn”.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle “arbetstagare med barn” befinna sig närmare modellens “aktiva” samt “aktiva –ideala” situation i jämförelse med “arbetstagare utan barn”. Detta på grund av att “arbetstagarna med barn” har lägre krav, högre kontroll och högre socialt stöd. Risken att hamna i den ‘spända’ eller ‘iso-spända’ situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för “arbetstagare utan barn” i jämförelse med “arbetstagare med barn”.

Enligt resultatet anses hypotes två, “arbetstagare med barn är mer stressade”, vara falsk, vilket ej stämmer överens med arbetstagare med barn uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.3 Bakgrundsvariabel: Ålder

Hypotes tre: Arbetstagare som är yngre är mer stressade.

	Ålder	Antal	Medelvärde
Krav	45–65+	44	2,79*
	18–44	108	2,57
Kontroll	45–65+	44	2,88*
	18–44	108	2,77
Socialt stöd	45–65+	44	2,98*
	18–44	108	2,91
Uppfattning av arbetsmiljön	45–65+	44	2,81*
	18–44	108	2,66

Tabell 4.2.3 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är i åldersintervallet 45–65+ år, det vill säga de äldre, att ha högre krav, högre kontroll och högre socialt stöd, samt en bättre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med respondenterna vilka är i åldersintervallet 18–44 år, det vill säga de yngre.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle de yngre arbetstagarna befinna sig längre ifrån modellens "aktiva" samt "aktiva –ideala" situation i jämförelse med äldre arbetstagare. Detta på grund av de äldre arbetstagarnas högre kontroll och högre sociala stöd. Risken att hamna i den "spända" eller "iso-spända" situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för yngre arbetstagare i jämförelse med äldre arbetstagare.

Enligt resultatet anses hypotes tre, "arbetstagare som är yngre är mer stressade", vara sann, vilket stämmer överens med yngres uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.4 Bakgrundsvariabel: Civilstånd

Hypotes fyra: Arbetstagare som ej är i förhållande är mer stressade.

	Civilstånd	Antal	Medelvärde
Krav	Ej i ett förhållande	40	2,70*
	I ett förhållande samt övrigt civilstånd	112	2,57
Kontroll	Ej i ett förhållande	40	2,79*
	I ett förhållande samt övrigt civilstånd	112	2,63
Socialt stöd	Ej i ett förhållande	40	2,84*
	I ett förhållande samt övrigt civilstånd	112	2,80
Uppfattning av arbetsmiljön	Ej i ett förhållande	40	2,81*
	I ett förhållande samt övrigt civilstånd	112	2,60

Tabell 4.2.4 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka var “ej i förhållande”, att ha högre krav, högre kontroll och högre socialt stöd, sam en bättre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med arbetstagare “i förhållande”.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle de arbetstagarna “ej i förhållande” befinna sig närmare modellens “aktiva” samt “aktiva –ideala” situation än de arbetstagarna “i förhållande”. Detta på grund av arbetstagare “ej i förhållande” har högre kontroll och högre socialt stöd. Risken att hamna i den “spända” eller “iso-spända” situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för arbetstagare “ej i förhållande” i jämförelse med arbetstagare “i ett förhållande”.

Enligt resultatet anses hypotes fyra, “arbetstagare som ej är i förhållande är mer stressade”, vara falsk, vilket stämmer överens med arbetstagare “ej i förhållandes” uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.5 Bakgrundsvariabel: Arbetsledande roll

Hypotes fem: Arbetstagare som har en arbetsledande roll är mer stressade.

	Arbetsledande roll	Antal	Medelvärde
Krav	Nej	96	2,66*
	Ja	56	2,58
Kontroll	Nej	96	2,75
	Ja	56	2,82*
Socialt stöd	Nej	96	2,90*
	Ja	56	2,87
Uppfattning av arbetsmiljön	Nej	96	2,74*
	Ja	56	2,63

Tabell 4.2.5 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är arbetstagarna med en “arbetsledande roll”, att ha högre kontroll, lägre krav och lägre socialt stöd socialt stöd, samt en sämre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med respondenterna vilka är arbetstagare med en “icke arbetsledande roll”.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle arbetstagare med “arbetsledande roll” befinna sig närmare modellens “aktiva” samt “aktiva –ideala” situation i jämförelse med arbetstagare med “icke arbetsledande roll”. Detta på grund av att arbetstagarna med “arbetsledande roll” har lägre krav och högre kontroll. Dessa arbetstagare har dock lägre socialt stöd, men det bör beaktas att skillnaden endast är 0,03 vid analys av signifikant skillnad mellan arbetstagare med eller utan arbetsledande roll. Risken att hamna i den “spända” eller “iso-spända” situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för arbetstagare med “icke arbetsledande roll” i jämförelse med arbetstagarna med “arbetsledande roll”.

Enligt resultatet anses hypotes fem, “arbetstagare som har en arbetsledande roll är mer stressade”, vara falsk, vilket ej stämmer överens med arbetstagare med “arbetsledande roll” uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.6 Bakgrundsvariabel: Arbetstid

Hypotes sex: Arbetstagare som har en längre arbetstid är mer stressade

	Arbetstid	Antal	Medelvärde
Krav	Heltid	110	2,68*
	Deltid samt övrig arbetstid	42	2,49
Kontroll	Heltid	110	2,82*
	Deltid samt övrig arbetstid	42	2,63
Socialt stöd	Heltid	110	2,90*
	Deltid samt övrig arbetstid	42	2,83
Uppfattning av arbetsmiljö	Heltid	110	2,77*
	Deltid samt övrig arbetstid	42	2,51

Tabell 4.2.6 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är "heltids arbetstagare", att ha högre krav, högre kontroll och högre socialt stöd, samt en bättre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med "icke heltids arbetstagare".

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle heltids arbetstagare befinna sig närmare modellens "aktiva" samt "aktiva –ideala" situation i jämförelse med "icke heltids arbetstagare". Detta på grund av att heltids arbetstagare har högre kontroll och högre socialt stöd. Risken att hamna i den "spända" eller "iso-spända" situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för "heltids arbetstagare" i jämförelse med "icke heltids arbetstagare".

Enligt resultatet anses hypotes sex, "arbetstagare som har en längre arbetstid är mer stressade", vara falsk, vilket stämmer överens med heltids arbetstagares uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.7 Bakgrundsvariabel: Anställningstid

Hypotes sju: Arbetstagare som ej är tillsvidareanställda är mer stressade.

	Anställningstid	Antal	Medelvärde
Krav	Övrig anställningstid	43	2,87*
	Tillsvidareanställning	109	2,66
Kontroll	Övrig anställningstid	43	2,85*
	Tillsvidareanställning	109	2,46
Socialt stöd	Övrig anställningstid	43	2,89*
	Tillsvidareanställning	109	2,84
Uppfattning av arbetsmiljö	Övrig anställningstid	43	2,94*
	Tillsvidareanställning	109	2,87

Tabell 4.2.7 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka är tillsvidareanställda, att ha lägre krav, lägre kontroll och lägre socialt stöd, samt en sämre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med “icke tillsvidareanställda”.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen de arbetstagare med en tillsvidareanställning befinner sig längre ifrån modellens “aktiva” samt “aktiva –ideala” situation i jämförelse med arbetstagare vilka är “icke tillsvidareanställda”. Detta på grund av att de “tillsvidareanställda” har lägre kontroll och lägre socialt stöd. Risken att hamna i den “spända” eller “iso-spända” situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för “tillsvidareanställda” i jämförelse med “icke tillsvidareanställda”.

Enligt resultatet anses hypotes sju, “arbetstagare som ej är tillsvidareanställda är mer stressade”, vara falsk, vilket stämmer överens med tillsvidareanställdas uppfattning av arbetsmiljön.

4.2.8 Bakgrundsvariabel: Antal tjänsteår

Hypotes åtta: Arbetstagare med lägre antal tjänsteår är mer stressade.

	Antal tjänsteår	Antal	Medelvärde
Krav	2–5+	104	2,67*
	0–2	48	2,50
Kontroll	2–5+	104	2,83*
	0–2	48	2,72
Socialt stöd	2–5+	104	2,93*
	0–2	48	2,87
Uppfattning av arbetsmiljö	2–5+	104	2,71*
	0–2	48	2,59

Tabell 4.2.8 (Tabellen visar vilka bakgrundsfrågor som har högre respektive lägre medelvärde i det gränslösa arbetet, där högst medelvärde är markerat med stjärna*)

Enligt redovisat medelvärde tenderar respondenterna vilka arbetat i 0–2 år, det vill säga lägre antal tjänsteår, att ha lägre krav, lägre kontroll och lägre socialt stöd, samt en sämre uppfattning av arbetsmiljön i jämförelse med arbetstagare vilka arbetat 2–5 + antal tjänsteår, det vill säga högre antal tjänsteår.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen skulle arbetstagare med lägre antal tjänsteår därmed befinna sig längre ifrån modellens “aktiva” samt “aktiva –ideala” situation än de arbetstagare med högre antal tjänsteår. Detta på grund av att arbetstagare med “lägre antal tjänsteår” har lägre kontroll och lägre socialt stöd. Risken att hamna i den “spända” eller “iso-spända” situationen och därmed löpa ökad risk för stress anses därav, enligt resultatet vara större för arbetstagare med lägre antal tjänsteår i jämförelse med arbetstagare med högre antal tjänsteår.

Enligt resultatet anses hypotes åtta, “arbetstagare med lägre antal tjänsteår är mer stressade”, vara sann, vilket stämmer överens med dessa arbetstagares med lägre antal tjänsteårs uppfattning av arbetsmiljön.

Kapitel 5: Diskussioner och slutsatser

Kapitlet diskuterar studiens frågeställning, metod samt resultat. Därefter presenterar slutsatserna av resultaten och förslag på fortsatta studier

5.1 Resultatdiskussion och slutsats

Studien ämnar undersöka svenska arbetstagare och hur det gränslösa arbetet påverkar deras upplevelse av stress, genom att ta reda på vilka arbetstagare som löper högre risk för stress och varför. Resultatet visas för de arbetstagare vilka utgör vårt urval. Då vi ämnar ta reda på vilka skillnader som föreligger för arbetstagare som löper större risk för stress har hänsyn tagits till arbetstagarens bakgrund, det vill säga; kön, barn, ålder, civilstånd, arbetsledande roll, arbetstid, anställningstid samt antal tjänsteår. Detta för att ta reda på om en arbetstagares bakgrund kom att spela större eller mindre roll för den upplevda stressen i det gränslösa arbetet. Enligt det resultat vi fått var det; kvinnliga arbetstagare, arbetstagare utan barn, yngre arbetstagare, arbetstagare i ett förhållande, arbetstagare med en icke arbetsledande roll, arbetstagare med icke heltidsarbete, arbetstagare med tillsvidareanställning, samt arbetstagare med lägre antal tjänsteår, som löpte större risk än de andra bakgrundsvariablerna för stress. För att ta reda på varför resultatet blev som det blev kom dessa arbetstagares arbetsmiljö att undersökas, det vill säga hur de kom att uppleva krav, kontroll och socialt stöd. Resultaten visar att det fanns ett starkt samband mellan en arbetstagares upplevda stress och det sociala stöd denne ges, då majoriteten av statistiska skillnader framkom för de enkätfrågor som berörde det sociala stödet. För tidigare nämnda arbetstagare vilka löpte större risk för stress, framkom det att dessa hade en sak gemensamt, vilket var det lägre sociala stödet. Då socialt stöd enligt tidigare forskning är viktigt för arbetstagare på grund av att det anses skydda arbetstagare mot stress, kan det icke- eller bristande sociala stödet, bero på att relationen medarbetare emellan är sämre, att man får mindre stöd från chefer och medarbetare i form av sociala interaktioner, att man inte hjälper, avlastar, vägleder samt återkopplar till varandra i lika hög grad som de arbetstagare vilka löper mindre risk för stress.

Om socialt stöd ej ges arbetstagaren, kan det därav bli en riskfaktor för stress, vilket styrks genom det faktum att de arbetstagare vilka löper större risk för stress kom att ha ett lägre eller icke existerande stöd. Detta kan möjligtvis vara juridiskt problematiskt, då svensk lag (AML, 2016) anger att arbetsgivare ska förhindra ohälsa i form av stress.

Det fanns dock ett undantag, och det var för arbetstagare med en "icke arbetsledande roll". Trots det högre sociala stödet, löpte dessa arbetstagare större risk för stress. Enligt teorin beror detta på, i enlighet med det resultat vi fått, att ställs det höga krav, samtidigt som kontrollen är låg, kommer det att bli obalans mellan krav och kontroll. Obalans mellan krav och kontroll kan i det fallet kraven är för höga i förhållande till den kontroll som ges, öka risken för stress. Enligt Allvin et al., (2006) kan ett sådant scenario öka risken för stress då kontrollen håller på att gå förlorad och arbetstagaren saknar utrymme att hantera de högre kraven, såsom inflytande över sin arbetssituation.

Bakomliggande orsaker till varför obalans mellan krav och kontroll uppstår kan va flera, exempelvis kan det på arbetsplatsen förekomma bristande planering, begränsad tid, ineffektiv resursfördelning och otydlighet kring befogenheter, ansvar och roller i arbetet.

Varför just arbetstagare med "icke arbetsledande roll" är den arbetstagare som risker löpa större risk för stress, trots högre stöd i jämförelse med arbetstagare med en "arbetsledande roll", tror jag i enlighet med tidigare forskning beror på att chefer får mindre socialt stöd just på grund av sin arbetsposition. Tidigare forskning berör endast vikten av socialt stöd arbetstagare bör få av sin chef, eller arbetstagare emellan. Chefen glöms lätt bort och därmed blir dennes sociala stöd lägre i jämförelse med arbetstagare med en "icke arbetsledande roll". Dock verkar chefer inte ta skada av detta, då de fortfarande löper mindre risk för stress i jämförelse med arbetstagare med en "icke arbetsledande roll", förmodligen då chefer har möjlighet att reglera krav och kontroll, vilket skulle kunna tolkas som att chefer har bättre förutsättningar för att undvika stress i det gränslösa arbetet.

I enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen hade arbetstagare med en "icke arbetsledande roll" befunnits sig närmre den "spända situationen" och kanske även den "iso-spända situationen" om kraven är för höga i förhållande till den kontroll som ges arbetstagaren i det

gränslösa arbetet.

Majoriteten av de arbetstagare som löpte större risk för stress var även de arbetstagare som kom att uppleva att deras kontroll var lägre vilket stämmer överens med teorin om att obalans främjar stress. Enligt Karasek och Theorell (1990) har arbetstagare med lägre kontroll mindre inflytande över sin arbetssituation och får inte, i lika stor utsträckning chans att påverka sitt arbete och därmed utvecklas som arbetstagare, vilket kan för arbetstagare upplevas som stressande. Detta i förhållande till höga krav kan komma bli problematisk för arbetstagaren och den upplevda stressen genom det gränslösa arbetet. Med detta framkommer vikten av att socialt stöd alltid bör ges arbetstagare. Socialt stöd som i; en lugn och behaglig arbetsmiljö, att arbetstagare ställer upp för varandra, har god sammanhållning, har förståelse för varandra, kommer överens och att arbetstagare trivs med varandra är viktiga faktorer i det gränslösa arbete och den upplevda stressen. Socialt stöd kostar varken tid eller pengar, däremot bristen av det vilket enligt tidigare forskning resulterat i ökade sjukskrivningar (Veckans affärer, 2016) kostar däremot tid och pengar för arbetsgivare. Friska, hälsosamma arbetstagare är en tillgång, vilket förutsätter vikten av en god arbetsmiljö för arbetstagaren att arbeta i. Är det obalans mellan krav och kontroll, då kraven är högre än kontrollen som ges arbetstagaren, kan det sociala stödet skydda arbetstagare från stress och/eller minska risken för stress. Dagens samhälle präglas dock av hög konkurrens vilket tyder på att kraven förmodligen inte kommer att bli lägre, och kontrollen kan komma att styras av flera faktorer, exempelvis arbetsgivare, arbetssituation och arbetserfarenhet, och därmed blir graden av kontroll och socialt stöd avgörande för risken av stress på arbetstagare, och med det sagt så är det viktigt att i situationer där kraven är höga och kontrollen låg, extra viktigt att socialt stöd ges arbetstagaren, vilken annars riskerar att hamna i den så kallade "iso-spända" situationen, där risken för stress är störst i enlighet med krav-kontroll- och stödmodellen.

Sammanfattningsvis har det framkommit att arbetstagare vilka är; kvinnor, arbetstagare utan barn, yngre arbetstagare, arbetstagare i ett förhållande, arbetstagare med en icke arbetsledande roll, arbetstagare med icke heltidsarbete, arbetstagare med tillsvidareanställning, samt arbetstagare med lägre antal tjänsteår löper större risk för stress än vice versa arbetstagare.

Varför dessa arbetstagare löper större risk för stress tolkar vi, enligt våra resultat, beror på det lägre stöd dessa arbetstagare ges, då socialt stöd var den mest avgörande faktorn för upplevelsen av stress. I enlighet med resultatet anser vi att det är det lägre sociala stödet som har benägenhet att bidra mest till arbetsrelaterad ohälsa i form av stress genom det gränslösa arbetet. Med detta har vi lärt oss vikten av socialt stöd i det gränslösa arbetet, för att på så sätt göra det möjligt för arbetstagare att undvika ohälsa i form av stress. Det viktigaste är att socialt stöd ges alla arbetstagare i det gränslösa arbetet då både krav och kontroll kommer att vara faktorer i arbete som skiftar. Trots höga krav, går det inte alltid att ge en arbetstagare den kontroll som krävs för att det ska bli balans mellan krav och kontroll. Detta medför att, en arbetstagare lättare kan komma att hamna i den "iso-spända" situationen, det vill säga i den situation där arbetstagaren löper störst risk för stress om socialt stöd ej ges. Detta betyder i ett vidare perspektiv att då det råder konkurrens i yrken som präglas av gränslöst arbete, innebär det att kraven förmodligen kommer att vara högre. I dessa fall bör arbetsgivare lägga ökad fokus vid det sociala stödet för att hjälpa arbetstagaren att klara av de högre kraven, utan att riskera ohälsa i form av stress. Hur resultatet förhåller sig till tidigare forskning kring hur gränslöst arbete påverkar den upplevda stressen hos svenska arbetstagare, kan tyda på att den forskning som finns ej räcker och mer forskning inom fenomenet gränslöst arbete och upplevd stress behövs. Detta då majoriteten av ställda hypoteser kom att förkastas. De undersökta individerna i denna studie kommer från en icke-slumpmässigt urval (Bryman & Bell 2013). Detta betyder att resultatet är applicerbart endast till de undersökta individerna, men det går ej med säkerhet avgöra om det även går att applicera till individerna utanför urvalet. Man kan alltså ej dra allmänna slutsatser om de individer som ej deltog i studien, exempelvis alla män och kvinnor. Istället ger det en bild på hur det möjligtvis kan vara, och en grund för fortsatta studier.

5.2 Metoddiskussion

För att fånga effekterna av stress via ett enkätformulär användes krav-, kontroll- och stödmodellen. Vidare användes The Swedish Demand Control Support Questionnaire (DCSQ) (Sanne, Torp, Mykletun & Dahl, 2005), när vi formulerade själva frågorna. Skalan som användes vid dessa typ av frågor är en så kallad "4-points likert scale" eller "forced likert-scale". Det vill säga att svarsalternativet "vet ej" eller "annat" saknas vilket medför att respondenterna är tvungna att ge ett svar och åsikt istället för en neutral sådan. Att forcera svar från respondenterna gör att det är ytterligare viktigt att ha tydliga och väldefinierade enkätfrågor. Ytterligare som ger stöd till detta tillvägagångssätt är att metoden är välbeprövat och använts i tidigare studier och forskningar. Ett nödvändigt ingrepp var dock tvunget att göras då dessa frågor handlade om arbetshälsan i mer allmänna termer, men denna studie handlar istället om stress som *konsekvens* av det gränslösa arbetet. Detta förhållningssätt leder till att frågorna måste omdefinieras för att fånga in detta, det vill säga att tillägget "... på grund av gränslöst arbete" lades till på samtliga frågor som berör krav-, kontroll- och stödmodellen. Emellertid anser vi att vi inte påverkar frågans natur vid dessa förändringar. Den retorik som använts för att fånga in upplevelsen av stress inom de olika tre kategorierna är opåverkade - och flera parametrar, inklusive gränslöst arbete, kan orsaka konsekvenser för den upplevda stressen. Ingreppet var således av enkel art, då dessa andra parametrar uteslöts och fokus låg på det gränslösa arbetet. Betydligt högre andel av de som svarade på enkäten var män. Detta kan bero på olika anledningar. Bland annat att de personer som återfanns i den använda mail databasen var i majoritet män, eller att män i högre grad valde av fri vilja att slutföra enkäten. En möjlig lösning till detta problem är att dela ut enkäten fysiskt, vilket i sin tur ger bättre kontroll över vem som får enkäten tilldelad. Emellertid är detta alternativ betydligt mer tidskrävande, framförallt inom den tidsram som denna studie gjorde. Samtidigt som vi valde att använda krav-, kontroll- och stödmodellen som ett sätt att mäta effekterna av gränslöst arbete på stress gjorde vi en avgränsning. Beslutet togs att detta väl beprövade metod var det bättre alternativet över att definiera egna frågor som mäter effekterna av det gränslösa arbetet.

5.3 Förslag framtida forskning

I detta avsnitt redovisas förslag till framtida forskning. Framtida forskning om arbetets gränslöshet bör beakta det faktum att inte bara kontrollen utan även kraven i arbetet har ändrat karaktär, samt innebörden av socialt stöd i arbetet i förhållande till ett samhälle i ständig förändring och utveckling.

En kvalitativ studie där man undersöker färre, men djupare, intervjuobjekt kan fungera som tillägg och de resultaten som framkom i denna studie kan på så sätt behandlas i en större kontext. Utöver detta är det alltid av intresse, och samtidigt en utmaning, att ha bra data vid enkätundersökningar. Det vill säga att enkäten når ut till personer med bra spridning baserat på de faktorer man undersöker, i detta fall bakgrundsvariabler som ålder och så vidare. Syftet är att vid jämförelse med respondenternas svar för respektive bakgrundsvariabel är det önskvärt att det är någorlunda jämnt i antal så att det inte uppstår en tyngd åt det ena hållet med resultat att man jämför flertalet svar med ett antal få. Utöver detta är det även önskvärt att ha ett bättre urval, till skillnad från en icke slumpmässig sådan, med individer som ger en möjlighet att tolka resultaten mer generellt samt högre svarsfrekvens vid en enkätundersökning. Svårigheten att rikta mailutskick mot specifika individer är att detta kan medföra att man bryter mot personuppgiftslagen (PUL) vilket ställer högre krav, antingen att man får dessa individer samtycke, eller att man begränsar den information som lagras i databasen.

Det vore även intressant att genomföra studie om gränslöst arbete och stress för en kvinnodominerad arbetsplats. Detta på grund av att flest statistiska skillnader framkom för kön, där kvinnor löper större risk för stress än männen. Det hade därmed varit spännande ur forskningssynpunkt att se om resultatet hade sett annorlunda ut vid en studie fokuserad på en (kvinnodominerad) arbetsplats, och därmed ta reda på om även dessa kvinnor kom att uppleva lägre grad av stöd eller vice versa.

Kapitel 6: Källförteckning

Acta publica. (u.å.) <http://actapublica.se> [Hämtad 2017-04-02]

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Allvin, M., Aronsson, G., Härenstam, A., Wiklund, P. (1999). Frikopplad eller fränkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie*. ISBN 91-7045-511-2. Solna: Arbetslivsinstitutet.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4228/1/ah1999_02.pdf [Hämtad 2017-02-02]

Arbetsmiljöforum. (2016). *Mindre stress med kortare arbetstid*.
<https://www.arbetsmiljoforum.se/nyheter/mindre-stress-med-kortare-arbetstid/> [Hämtad 2017-04-10]

Arbetsmiljöforum. (u.å.). *Arbetsmiljö*. <https://www.arbetsmiljoforum.se/arbetsmiljoe/> [Hämtad 2017-04-01]

Arbetsmiljöverket. (2017). *Stress*. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/> [Hämtad 2017-03-31]

Arena skolinformation. (2017). *Arbetsmiljö - Så funkar det*.
<http://www.arbetslivskoll.se/files/2017/03/arbetsmiljo-20.pdf> [Hämtad 2017-03-31]

Bergman, U. (2016). *Må bra på och av arbetet* 1 (14). <http://docplayer.se/user/5476283/> [Hämtad 2017-04-31]

Bjarte, S., Mykletun, A., Dahl A, A., Moen E, B., Tell S, G. (2005). Testing the Job Demand–Control–Support model with anxiety and depression as outcomes: Bjarte, S., Mykletun, A., Dahl A, A., Moen E, B., Tell S, G. (2005). Testing the Job Demand–Control–Support model with anxiety and depression as outcomes: The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine* 2005;55:463–473 Published online 21 April 2005 doi:10.1093

Bjarte, S., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005). The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33, 166-174. [Hämtad 2017-03-10]

Bodestad, L. (2016). *Krav och kontroll – så bemästrar du din stress (så att inte den bemästrar dig)*. <http://gottarbetsliv.se/krav-och-kontroll-bemastra-din-stress/> [Hämtad 2017-03-01]

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2, uppl., Stockholm: Liber.

Brännemo T & Gullstrand D. (2012). *Jobbet alltid närvarande – en studie om tjänstemännens gränslösa arbetsliv*. Stockholm: Unionen
http://www.unionen.se/sites/default/files/jobbet_alltid_narvarande.pdf [2017-03-29]

Byttner, J-K. (2015). Larm från stressforskare: Gränslösa arbetsplatser ger rekordstress. *Veckans affärer*, 10 mars. <https://www.va.se/nyheter/2015/03/10/larm-fran-stressforskare-granslosa-arbetsplatser-ger-rekordstress/> [Hämtad 2017-03-17]

Cajander, Å., Lind, T., Nauwerck, G., Nyberg, B., Sandblad, B. (2014). *Ekonomiadministratörernas IT- relaterade arbetsmiljö vid Uppsala universitet*.
<https://www.it.uu.se/research/publications/reports/2014-003/2014-003-nc.pdf>

Carifio J, Perla RJ. (2007). Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about Likert scales and Likert response formats and their antidotes. *Journal of Social Sciences* 3(3): 106-116.

COPSOQ. (u.å). <https://copsoq.se/enkatens-uppbyggnad/> [Hämtad 2017-04-01]

Darmell, M. (2013). *Uppkopplad eller avkopplad: om konsten att verka i en uppkopplad värld*. Malmö: Roos & Tegner.

Datainspektionen. (u.å.a). Personuppgiftslagen. <http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/> [Hämtad 2017-04-02]

Datainspektionen. (u.å.b). Är det tillåtet att använda e-postadresser för att skicka reklam?. <http://www.datainspektionen.se/fragor-och-svar/personuppgiftslagen/ar-det-tillatet-att-anvanda-e-postadresser-for-att-skicka-reklam/> [Hämtad 2017-04-02]

Edling, M. (2013). Informella krav allt viktigare i lönesättning. Prevent: 13 november.
<http://www.prevent.se/arbetsliv/artikel/2013/informella-krav-allt-viktigare-i-lonesattning/>

Ekelöf, E. (2013). *Stress hänger ihop med hur arbetet är organiserat*. Arbetsmiljöforskning.
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/stress/stress-hanger-ihop-med-hur-arbetet-ar-organiserat> [Hämtad 2017-04-02]

Fahlbeck, R. (2017). Arbetsmiljö. I Nationalencyklopedin. Tillgänglig: Nationalencyklopedin. <http://www.ne.se.login.libraryproxy.his.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetsmiljo> [Hämtad 2017-03-31]

Feelgood. (u.a). Psykosocial arbetsmiljö - Stor påverkan på företagets produktivitet. <https://www.feelgood.se/vara-tjanster/produkt/article/psykosocial-arbetsmiljo/>

Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll*. 2, uppl., London: Sage publications.

Findahl, O. (2013). *Svenskarna och internet*. SE (stiftelsen för internetinfrastruktur). <http://www.soi2013.se> [Hämtad 2017-02-02]

Folkbildningsnätet. (2014). *GAS, eller omvända U-kurvan av Hans Selye*. <https://www.folkbildning.net/ammen/halsa/stress-och-utbrandhet/gas-eller-omvanda-u-kurvan-av-hans-selye/>

Försäkringskassan. (2015). *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning* <https://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden> [Hämtad 2017-03-029]

Försäkringskassan. (2016). *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest*. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES [Hämtad 2017-04-01]

Gregg, M. (2011). *Work's Intimacy*. Polity Press.

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 13, (nr 2). <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:158916/FULLTEXT01.pdf> [Hämtad 2017-02-02]

Hallstedt, N. (2008). Flytande gräns mellan arbete och fritid. *Kollega*, 9 juli. <http://www.kollega.se/flytande-grans-mellan-arbete-och-fritid> [Hämtad 2017-02-10]
HSE. (2016). Work related Stress, Anxiety and Depression Statistics in Great Britain. *Published by the Health and Safety Executive*. www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf [Hämtad 2017-03-10]

Jönköping University. (2013). *Forskning om stress på arbetet*. <http://ju.se/forskning/nyheter/nyhetsarkiv/2013-10-02-forskning-om-stress-pa-arbetet.html> [Hämtad 2017-03-23]

Jönköping University. (2015). *Varför blir vi stressade på jobbet*.

<http://ju.se/Article?id=5705¤tpage=> [Hämtad 2017-03-23]

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, (4), 322–55.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work - stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karolinska Institutet. (2010). Stress i arbetet. Sveriges Ingenjörer: februari.
https://www.sverigesingenjorer.se/Global/Dokumentbibliotek/MEDLEM/chef/stress_i_arbete_t_Karolinska_feb2010.pdf [Hämtad 2017-07-10]

Kecklund, G., Ingre, M., Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. (nr 322) Stressforskningsinstitutet.
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport_322.pdf [Hämtad 2017-04-10]

Larsson, W, T. (2017). Singlar är mer stressade än gifta par. *MåBra*, 3 mars.
<http://www.mabra.com/singlar-ar-mer-stressade-an-gifta-par/> [Hämtad 2017-04-03]

Lind, A. D., Marchal, G. W. & Wathen, A. S. (2015). *Statistical Techniques in Business & Economics*. 16 uppl., New York: McGraw-Hill Education.

Lund, Lina (2016). Frankrike förbjuder jobbmejlande efter arbetstid. *Dagens nyheter*, 27 Maj,
<http://www.dn.se/ekonomi/frankrike-forbjuder-jobbmejlande-efter-arbetstid/> [Hämtad 2017-07-05]

Magosky, S. (2014). TECHNOLOGY: Email ban fosters creativity, boosts productivity; Misconceptions abound about France's email ban, yet idea is a good one. *High Beam Research*. <https://www.highbeam.com/doc/1G1-369877624.html> [Hämtad 2017-03-10]

Malmquist, J., Frankenhaeuser, M. (2017). Stress. I Nationalencyklopedin. Tillgänglig: Nationalencyklopedin.
<http://www.ne.se/login.libraryproxy.his.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/stress>[Hämtad 2017-03-27]

Mellner, C. (2015). *Balansakt: Gränshantering, livsbalans och hälsa i gränslöst arbete.*, Stockholms Universitet: Psykologiska institutionen.
<https://www.hb.se/PageFiles/130634/CAV%20151021%20Christin%20Mellner.pdf>
http://www.skolledarna.se/globalassets/dokument/for_medlemmar/skolledarna_balansakt_131017.pdf [Hämtad 2017-02-02]

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment The moderating role of boundary control. *Work and Organizational Psychology*, 9:2, p. 146 - 164. DOI: 10.1108/IJWHM-07-2015-0050. <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/IJWHM-07-2015-0050> [Hämtad 2017-02-15]

Nandorf, T. (2016). Regeringen efterlyser regler för det gränslösa arbetslivet. *Dagens nyheter*, 10 mars. <http://www.dn.se/arkiv/jobb/regeringen-efterlyser-regler-for-det-granslosa-arbetslivet> [Hämtad 2017-03-12]

Newsner. (2016). Ny lag i Frankrike: Förbjudet att skicka jobbmejl efter arbetstid. Publicerad av *Newsner Familj*: 26 maj. <http://www.newsner.com/ny-lag-i-frankrike-foerbjudet-att-skicka-jobbmejl-efter-arbetstid/om/familj-2> [Hämtad 2017-07-12]

O'Mahony, K. (2016). Chefer mer stressade än medarbetare. *Chef*, 29 november. https://chef.se/chefer-mer-stressade-an-medarbetare/?doing_wp_cron=1496321616.7200040817260742187500 [Hämtad 2017-04-14]

Prevent. (2015). *Arbetsmiljö i samverkan, svenskt näringsliv, LO & PTK*. <http://www.prevent.se/amnesomrade/stress/vad-beror-stress-i-arbetet-pa-karaseks-och-theorells-modell/> [Hämtad 2017-03-29]

Prevent. (u.å.a). *Flexibelt arbete*. <http://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/flexibelt-arbete/> [Hämtad 2017-03-11]

Prevent (u.å.b). *Gränslöst arbete*. <http://www.prevent.se/enkat-itstress/tips-och-rad/granslost-arbete/> [Hämtad 2017-03-11]

Regeringskansliet. (2016). *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet*. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/02/en-arbetsmiljostrategi-for-det-moderna-arbetslivet/> [Hämtad 2017-03-10]

Rozental, A. (2015). Psykologifabriken. Gränslöst arbete – intervju med forskaren Christin Mellner om effekterna av ett alltmer flexibelt och gränsoverskridande arbetsklimat. <http://www.psykologifabriken.se/granslost-arbete-intervju-med-forskaren-christin-mellner-om-effekterna-av-ett-alltmer-flexibelt-och-gransoverskridande-arbetsklimat/> [Hämtad 2017-03-28]

Rovira, J. (2017a). Fransmän har rätt att strunta i jobbmejl. *Kollega*, 3 januari. <http://www.kollega.se/fransman-har-ratt-att-strunta-i-jobbmejl> [Hämtad 2017-02-11]

Rovira, J. (2017b). Fransk lag mot jobbmejl inget för facket. *Kollega*, 4 januari.
<http://www.kollega.se/fransk-lag-mot-jobbmejl-inget-facket> [Hämtad 2017-02-11]

Sallnäs, E. (u.å.). *Beteendevetenskaplig metod, Vetenskapliga grundbegrepp*.
<http://www.nada.kth.se/kurser/kth/2D1630/Vetenskaplighet07.pdf> [Hämtad 2017-03-10]

SCB. (2016). *Fortsatt uppåt på arbetsmarknaden*. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/kortperiodisk-sysselsattningsstatistik-ks/pong/statistiknyhet/sysselsattning-lediga-jobb-och-lonesummor-3e-kvartalet-2016/> [Hämtad 2017-03-10]

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.

SFS 2008:486. *Marknadsföringslagen*. Stockholm: Finansdepartementet KO

Stressforskningsinstitutet. (u.å.a). *Temabladd: Arbetsorganisation & hälsa - två modeller för psykosocial arbetsmiljö forskning*.
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20hälsa.pdf [Hämtad 2017-03-01]

Stressforskningsinstitutet. (u.å.b). *Arbetsorganisation och hälsa Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning – Temabladd*. Stockholms universitet.
http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temabladd_arbetsmiljomodeller.pdf
[Hämtad 2017-03-01]

Bild sid 22, Stressforskningsinstitutet.
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.117885.1357820953!/menu/standard/file/Arbetsorganisation%20och%20hälsa.pdf

SurveyMonkey (2015a). <https://sv.surveymonkey.com> [Hämtad 2017-03-10]

SurveyMonkey (2015b). *Urvalsstorlek för enkät*. <https://sv.surveymonkey.com/7mp/sample-size/> [Hämtad 2017-03-10]

Svenskarna och internet 2016. (2016). *En årlig studie av svenska folkets internetvanor*.
<http://www.soi2016.se/sammanfattning/>[Hämtad 2017-03-10]

Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2003). *Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen*. (nr 312). Stockholms universitet: Stressforskningsinstitutet.
http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.233327.1429526339!/menu/standard/file/sfr312_su.pdf [Hämtad 2017-04-12]

TCO. (2014). *Arbetslivsbarometern 2014*.

<https://www.tco.se/publikationer2/2014/Arbetslivsbarometern-2014/> [Hämtad 2017-04-02]

Telenor. (2017). *Kontorsfrihet - En rapport om digitalisering och det flexibla arbetslivet*. <http://press.telenor.se/documents/kontorsfrihet-en-rapport-om-digitalisering-och-det-flexibla-arbetslivet-63472> [Hämtad 2017-03-10]

The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine* 2005;55:463–473 Published online 21 April 2005 doi:10.1093/occmed/kqi071 goo.gl/Sw0TD4content_copy [Hämtad 2017-04-01]

Theorell, T. (red.).(2012). *Psykosocial miljö och stress*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Unionen. (2013a). *Jobbet alltid närvarande. en studie om tjänstemännens gränslösa arbetsliv*. Unionen: uppl., 1500.. <http://docplayer.se/4096398-Jobbet-alltid-narvarande-en-studie-om-tjanstemannens-granslosa-arbetsliv.html> [Hämtad 2017-04-30]

Unionen (u.å.c). *Att ha kontoret i mobiltelefonen En undersökning om gränslöshet och mobiltelefonanvändning i arbetslivet*. <http://docplayer.se/24132664-Att-ha-kontoret-i-mobiltelefonen-en-undersokning-om-gransloshet-och-mobiltelefonanvandning-i-arbetslivet.html> [Hämtad 2017-03-30]

Unionen. (2011). *Alltid uppkopplad Aldrig avkopplad*. <http://docplayer.se/411354-Alltid-uppkopplad-aldrig-avkopplad.html> [Hämtad 2017-03-30]

Unionen. (u.å.a). *Fria eller förvirrade i det moderna arbetslivet. - en studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*. <http://docplayer.se/5162122-Fria-eller-forvirrade-i-det-moderna-arbetslivet-en-studie-av-tjanstemannens-granslosa-arbetssituation.html> [Hämtad 2017-03-30]

Unionen. (u.å.b). *Är gränsen nådd? En temperaturmätning av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*. <http://docplayer.se/7383258-Ar-gransen-nadd-en-temperaturmätning-av-tjanstemannens-granslosa-arbetssituation.html> [Hämtad 2017-03-30]

Utbulk, M. (2015). *Nya krav på god social och organisatorisk arbetsmiljö*. *Suntarbetsliv*. <https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/nya-krav-pa-god-social-och-organisatorisk-arbetsmiljo/> [Hämtad 2017-03-31]

VA. (2016). Sjukskrivningarna på grund av stress har ökat med 70 procent - på bara 4 år, *Veckans affärer*, 9 mars. <https://www.va.se/nyheter/2016/03/09/stress-sjuk/> [Hämtad 2017-03-29] Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87-114. [Hämtad 2017-03-10]

Vasakronan. (2014). *Kontorsbarometern*.

<http://vasakronan.se/inspiration/kontorsbarometern/stress> [Hämtad 2017-03-29]

Van der Doef, M., Maes, S. (1998). The job demand-control(-support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology & Health*, 13:5, 909-936, DOI: 10.1080/08870449808407440 <http://dx.doi.org/10.1080/08870449808407440>

Wallinder, H. (2013). *Unionen opinion. Tillgänglighet ja – men helst utan stress*.

<http://unionenopinion.se/arbetsmiljo/balans-i-arbetslivet-2/tillganglighet-ja-men-helst-utan-stress/> [Hämtad 2017-03-29]

Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet*. Institutet för psykosocial medicin – IPM. Nr 315.

<http://www.stressforskning.su.se/publikationer/forskningsrapporter> [Hämtad 2017-03-13]

Work's Intimacy. (2011). *Times Higher Education*, 15 september.

<https://www.timeshighereducation.com/books/works-intimacy/417421.article> [Hämtad 2017-03-10]

7. Bilagor

7.1 Enkät

Delta i forskningsstudie om gränslöst arbete från Handelshögskolan i Göteborg.

Enkäten ingår en studie gjord av Göteborgs Handelshögskola med syftet att utreda effekterna av det ”gränslösa arbetet”. Modern teknologi som smartphones och internet har genomfört stora förändringar på arbetsmiljön och mer kunskap om dess effekter behövs. Enkäten består av sammanlagt åtta bakgrundsfrågor och 21 frågor/påståenden, vilken tar ca. 2-4 minuter att genomföra. Vi delar ut 10 biobiljetter till slumpmässigt utvalda respondenter. Alla svar behandlas anonymt.

- Kön: Man Kvinna
- Barn: Nej Ja
- Ålder: 18-29 30-44 45-54 55-64 65+
- Civilstånd: Singel Sambo Gift Annat
- Arbetsledande roll: Nej Ja
- Arbetstid: Heltid Deltid Annat
- Anställningstid: Provanställning Tillsvidareanställning Entreprenör Annat Arbetslös (om arbetslös avslutas enkät)
- Antal tjänsteår: 0-1 1-2 2-5 5+

Svarsalternativ alla frågor:

”Nej, så gott som aldrig” (1) ”Nej, sällan” (2) ”Ja, ibland” (3) ”Ja, ofta” (4)

Krav

Begreppet ”gränslöst arbete” definieras som ett arbete med möjlighet att arbeta var som helst och när som helst, exempelvis via mobiltelefoner och datorer. Detta kan vara att man gör hela arbetet på distans, eller endast sporadiskt genom att engagera sig inom arbetsrelaterade spörsmål som att svara på mail, samtal och dylikt. Begreppet krav i arbetet är exempelvis produktivitetskrav och deadlines. Krav på arbetet kan exempelvis vara kravet på tillgänglighet efter arbetstid, och kravet på arbetsplats, alltså vilken plats det är möjligt att få arbeta ifrån.

1. Kräver det gränslösa arbetet att du arbetar snabbt?
2. Medför det gränslösa arbetet i ditt arbete att du arbetar hårt?
3. Kräver det gränslösa arbetet en för stor arbetsinsats?
4. Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna i det gränslösa arbetet?
5. Förekommer det motstridiga krav i arbetet genom gränslöst arbete?

Kontroll

Begreppet kontroll kan exempelvis vara kontroll av arbetstid (när och hur mycket man arbetar), och kontrollen av arbetsplats, i detta fall i vilket mån man har kontroll över valet av arbetsplats.

6. får du lära dig nya saker i ditt arbete genom gränslöst arbete?
7. Kräver det gränslösa arbetet i ditt arbete skicklighet?
8. Medför det gränslösa arbetet att man gör samma sak om och om igen?
9. Har du frihet att bestämma, genom gränslöst arbete, hur ditt arbete ska utföras?
10. Har du frihet, genom gränslöst arbete, att bestämma vad som skall utföras i ditt arbete?

Socialt stöd

Exempel på socialt stöd är bl.a. vägledning och återkoppling i arbetet, från kollegor och chefer.

11. Det är en lugn och behaglig arbetsmiljö på grund av gränslöst arbete
12. Det är god sammanhållning på grund av gränslöst arbete
13. Mina arbetskamrater ställer upp för mig genom det gränslösa arbetet
14. Man har förståelse för varandra i förhållande till gränslöst arbete
15. Jag kommer överens med arbetskamraterna genom det gränslösa arbetet
16. Jag trivs med mina arbetskamrater trots/i förhållande till gränslöst arbete

Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö definierar de förhållanden som råder på en arbetsplats.

17. Du är tillfredsställd med dina framtidsutsikter på arbetsplatsen
18. Du är tillfredsställd med ditt arbete som helhet, allt inräknat
19. Du upplever ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"
20. Du känner att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt
21. Du känner att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?