

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**En förbisedd pusselbit i kampen mot sjukfrånvaro
- om yrkesmässig self-efficacy, stress och ledarskap**

Olivia Bjurdell och Martina Tapper

Examensarbete 30 poäng
Psykologprogrammet
PM 2519
Vårterminen 2017

Handledare: Maria Wramsten Wilmar

En förbisedd pusselbit i kampen mot sjukfrånvaro

- om yrkesmässig self-efficacy, stress och ledarskap

Olivia Bjurdell och Martina Tapper

Sammanfattning. Tidigare forskning fann att yrkesmässig self-efficacy korrelerar negativt med stress och kan påverkas genom ledarskap. Detta var utgångspunkten för denna studie. Syftet var att beskriva och undersöka skillnader samt relationen mellan yrkesmässig self-efficacy, stress och ledarskap hos kvinnliga medarbetare, 31-40 år, på ett medelstort svenskt företag. Studien använde självskattningsformulären The Occupational Self-efficacy Scale (OCCSEFF) och Karolinska Exhaustion Disorder Scale (KEDS) där 83 av 128 medarbetare (64,8 %) deltog. Det genomfördes även 16 semistrukturerade intervjuer med anställda inom målgruppen. Resultatet låg huvudsakligen i linje med tidigare forskning. Ett nytt fynd var att lång erfarenhet inte automatiskt medförde en högre self-efficacy och en lägre stress. I diskussionen lyftes bland annat yrkesmässig self-efficacy som en viktig pusselbit i framtida hälsofrämjande åtgärder.

Denna studie har fokuserat på begreppet yrkesmässig self-efficacy och hur den samspelar med stress och ledarskap. Ledorden i denna studie har varit att beskriva och undersöka skillnader samt samband kring ovan nämnda begrepp. Stress och sjukfrånvaro är ett ökande problem i dagens arbetsliv där man söker efter sätt att minska detta. Sjukskrivningsfrekvensen är enligt SCB (2017b) högre bland kvinnor än bland män och därför har vi valt att fokusera på gruppen kvinnor.

Sedan 2000-talet har ett flertal studier publicerats kring self-efficacy som en påverkande faktor för stress i och utanför arbetssammanhang. Tidigare forskning har funnit signifikanta samband mellan yrkesmässig self-efficacy och stress samt att ledarskap kan påverka självupplevd grad av yrkesmässig self-efficacy (Bandura 1977;1997; Eklöf, 2017). Denna studie hade som syfte att undersöka detta samband på ett medelstort svenskt företag genom två självskattningsformulär och 16 semistrukturerade intervjuer. Resultaten som framkom kan vara av vikt då man planerar förebyggande insatser på företaget för att minska sjukfrånvaro.

För att få en bättre förståelse kring de faktorer som påverkar arbetslivet, väljer vi att inleda denna studie med en genomgång av tidigare forskning kring psykosocial arbetsmiljö och därefter komma in på de huvudsakliga begreppen self-efficacy, stress och ledarskap.

Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial arbetsmiljö inkluderar enligt Eklöf (2017) bland annat hur medarbetarnas välbefinnande och hälsa värderas gentemot ekonomiska resultat och produktivitet. Även arbetskrav och vilka resurser (organisatoriska, sociala och materiella) som finns för att handskas med kraven inkluderas. Psykosociala arbetsmiljöförhållanden

har även kopplats samman med effekter på arbetsmotivation, kognitiv påverkan, sociala funktioner, hälsa och sjukfrånvaro (Eklöf, 2017).

I en rapport gjord på uppdrag av AFA Försäkring (2014) har man kommit fram till sex olika friskfaktorer som kan användas när man arbetar för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. De tre första faktorerna var närvarande ledarskap, möjlighet att byta arbetsuppgifter samt att ledaren prioriterar arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning. En positiv inställning till kompetensutveckling, god kommunikation inklusive feedback och systematiskt arbetsmiljöarbete var de resterande tre faktorerna. En hög grad av dessa sex faktorer kallas för friskfaktorer och en låg grad kallas för riskfaktorer (AFA Försäkring 2014; Lindberg & Vingård, 2012).

Den så kallade krav-kontrollmodellen alternativt krav-resursmodellen kan användas för att beskriva sambandet mellan psykosociala, organisatoriska och hälsofaktorer (Karasek & Theorell 1990; Schaufeli & Taris, 2014; Vingård, 2015). Modellen beskriver hur en medarbetare kan hantera höga psykiska krav om det på samma gång finns betydande möjligheter till kontroll över ens egen arbetsituation. I och med detta kan höga krav med begränsade kontrollmöjligheter resultera i utarbetade arbetstagare (Karasek & Theorell 1990; Schaufeli & Taris, 2014; Vingård, 2015), psykisk (SBU, 2014) och fysisk ohälsa (Kivimäki et al., 2012). Tydligare förväntningar från organisationens sida och att organisationen kontrollerar arbetsbördan är, enligt Folkman och Moskowitz (2004), två sätt för medarbetarna att känna att de har högre upplevd kontroll. Detta för att undvika att individens resurser inte är tillräckliga för arbetsbördan, eller att obalans mellan belöning och ansträngning uppkommer. Ett resultat av otillräckliga resurser kan bli minskad arbetsmotivation och en förhöjd stressnivå (Socialstyrelsen, 2003; Vingård, 2015).

Kombinationen höga kontrollmöjligheter och höga krav kallas enligt Karasek och Theorell (1990) aktiva jobb. Dessa är fria från detaljstyrning, där medarbetaren får utrymme att använda hela sitt register av förmågor och kunskaper. Enligt Schaufeli och Taris (2014), finns det en ytterligare faktor som påverkar medarbetaren i krav-resursmodellen vilken är medarbetarens personliga resurser. Det kan vara sociala funktionstillgångar och goda yrkeskunskaper. Om en medarbetare upplever för hög stress kan detta tära på medarbetarens personliga resurser. Det kan exempelvis leda till minskad arbetsglädje, försämrad hälsa och funktionsnivå. Det finns även andra former av resurser en medarbetare kan ha nytta av såsom teamarbete, ledarskap och socialt stöd (Schaufeli & Taris, 2014).

Self-efficacy

Begreppet *self-efficacy* definieras av Bandura (1997) som förtroendet en individ har till sin förmåga att klara av svåra uppgifter eller problem. Även i senare forskning som publicerades 2009, beskrev Bandura begreppet som en avgörande personlig resurs för att påverka sina livsomständigheter. Egidius (2008) beskriver att den svenska motsvarigheten till *self-efficacy* är självförmåga. Begreppet används sällan i forskningslitteratur varav det engelska begreppet kommer att användas i denna studie.

Ursprungligen var *self-efficacy* definierad som uppgiftsspecifik vilket enligt Forester, Kahn och Hesson-McInnis (2004) är relaterat till konkreta uppgifter en individ kan göra, exempelvis skriva en uppsats. Senare forskning, baserad på Banduras teorier,

har konstaterat att self-efficacy även kan vara såväl generell (Sherer et al., 1982) som domänspecifik (Forester et al., 2004).

Sherer et al., (1982) beskriver att generell self-efficacy är en form som inte är kopplad till specifika situationer eller beteenden. Det är en generell uppfattning om att en individ har tilltro till sin egen förmåga där alla individens misslyckanden och framgångar spelar in. Graden av generell self-efficacy kan enligt Jerusalem och Schwarzer (1992) ses som en resurs alternativt sårbarhetsfaktor som reglerar vilken effekt prestationskrav har på personers stressupplevelse. När en person med hög generell self-efficacy utsätts för höga prestationskrav, väljer hen ut positiva förstärkare. Det kan vara stabila och fördelaktiga självuppfattningar vilket resulterar i en minskad stressupplevelse. När en person med låg generell self-efficacy utsätts för höga prestationskrav, konfronteras personen med negativa signaler angående hens självuppfattning och åstadkommande. Det resulterar i en ökad stressupplevelse. En hög generell self-efficacy kan fungera som en prediktor för god arbetstillfredsställelse och arbetsutförande (Judge & Bono, 2001), högt arbetsengagemang (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008) samt verka som en buffert gentemot hög stress (Grau, Salanova & Peiró, 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992).

Grau et. al., (2001) beskriver att arbete som involverar mer autonomi, ansvar, självständighet och större utmaningar passar de med hög generell self-efficacy. De medarbetare med låg self-efficacy skulle emellertid uppfatta ett sådant arbete som alltför stressande och lättare bli emotionellt utmattade. Bandura (1982) menar att generell self-efficacy påverkar hur länge medarbetaren orkar hantera återkommande hinder eller aversiva upplevelser i sitt yrkesliv. Huruvida en individ vill ta sig an svårare arbetsuppgifter eller göra karriär (Noe & Wilk, 1993) påverkar också den grad av generell self-efficacy som medarbetaren har. Banduras forskning (1982) visar även att individer med låg generell self-efficacy lättare minskar sin ansträngningsnivå eller ger upp när de möter svårigheter. Individer med hög generell self-efficacy försöker i högre grad bemästra svårigheterna istället.

Ett smalare begrepp är domänspecifik self-efficacy. Ett exempel på detta är yrkesmässig vilken speglar en individs övertygelse om att hen kan utföra beteenden relevanta för ens yrke (Schyns & Sczesny, 2009). Yrkesmässig self-efficacy kan påverkas av upplevelser från gamla arbeten, nya arbeten (Schyns och von Collani, 2002) och organisationsförändringar (Schyns, 2004). I denna studie kommer yrkesmässig self-efficacy att undersökas.

Ledarskap och generell self-efficacy

Ledarskap kan, genom tre olika faktorer, påverka en individs generella self-efficacy (Bandura 1977;1997). Dessa är; känslan av att vara kapabel (mastery experience), lära sig via modellinlärning (vicarious experience) samt social och verbal övertalning (social and verbal persuasion). Den första faktorn innebär att när en individ framgångsrikt utför en uppgift leder detta till en ökad generell self-efficacy för det beteendet och till känslan av att vara kapabel. En individ som lärt sig att hen är kapabel att klara av en uppgift kommer troligen tro att hen kan utföra samma sak igen. Om en individ vid flera tillfällen i olika situationer märker att hen framgångsrikt klarar av en uppgift, kommer enligt Bandura (1977) self-efficacy gå ifrån att vara specifik till att bli mer generell. Schyns (2001) lyfter att en ledare kan påverka sina medarbetares self-efficacy genom bland annat vilka möjligheter medarbetarna ges till att kunna utföra en

uppgift. Ledaren kan även delegera uppgifter med mycket ansvar till sina medarbetare, vilket kan medföra att medarbetarna känner en större tillit från ledaren vilket ökar deras self-efficacy (Bandura, 1997; Yukl, 2013).

Den andra faktorn innebär att generell self-efficacy kan ökas via modellinlärning (Bandura, 1977;1997; Schyns, 2001). Genom att se någon annan utföra en uppgift så ökar chansen för att individen skall känna sig mer kapabel till att själv utföra uppgiften.

Den tredje faktorn om social och verbal övertalning innebär att individer får berättat för sig att de kommer att klara av att utföra en uppgift. De är då generellt mer villiga att försöka utföra uppgiften (Bandura, 1977;1997; Schyns, 2001; Yukl, 2013). I en arbetsmiljö finns såväl chefer som kollegor vilka både kan stötta och uppmuntra, men även avskräcka varandra ifrån att utöva vissa beteenden och uppgifter. Beroende på hur omgivningen agerar mot en individ ökar respektive minskar deras generella self-efficacy för olika uppgifter (Bandura 1977;1997; Yukl, 2013).

Ledarskap

Enligt Bass (2008) finns det såväl breda som smala definitioner av ledarskap. Den definition som används i denna studie är den av Yukl (2013) som lyder: "Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives" (s. 7).

Bass (2008) beskriver vikten av att differentiera ledarskap från chefskap (headship) och arbetsledning (management), även om en individ kan vara såväl chef som ledare över samma avdelning. Chefskap och ledarskap skiljs av Gibb (1969) åt bland annat genom att chefskap bibehålls genom ett organiserat system. Ledaren får istället sin auktoritet genom gruppmedlemmars spontana erkännande av en individs bidrag till grupprocessen. Därtill har ledaren ledarskapsfunktioner som hen utövar inom arbetsgrupperna (Gibb, 1969; Kochan, Schmidt & DeCotiis, 1975).

Stress

Enligt Sapolsky (2003) kan stress på kort sikt öka en individs energi och produktivitet. Ur ett överlevnadsperspektiv ger stress individen förmåga till att anpassa sig till eller möta faror (fight or flight). Stress blir dock destruktiv då den blir långvarig och utan möjlighet till återhämtning (Maslach & Leiter, 1997; McEwen, 1998). I dagens arbetsliv ses stress ofta som något normalt (Jansson, Sandlund, Jakobsen & Olin-Scheller, 2012). Att normalisera stress beskriver Socialstyrelsen (2003) skulle kunna öka risken att man arbetar tills man varken psykiskt eller fysiskt orkar mer. Då finns risken att drabbas av utmattningssyndrom (Socialstyrelsen, 2003) och i förlängningen sjukfrånvaro (Sapolsky, 2003).

Stress kan leda till konsekvenser på fyra områden i en individs liv. Psykologisk påverkan innefattar till exempel problem med minne, beslutsfattande, koncentration och depression (Kelloway, Teed & Kelley, 2008; McEwan, 1998). Fysisk påverkan kan exempelvis vara muskelsmärta, sömnsvårigheter och kardiovaskulära sjukdomar (Kelloway et al., 2008; Kivimäki, 2012; Maslach & Leiter, 1997). Organisatorisk påverkan kan enligt Kelloway et al. (2008) vara till exempel arbetsfrånvaro, sämre

arbetsprestation och ökad frekvens av olyckor. Beteendepåverkan innefattar till exempel ökad alkoholkonsumtion och ökad användning av cigaretter (Kelloway et al., 2008; Maslach & Leiter, 1997; McEwan, 1998). Leiter och Maslach (1999) har gjort ett försök att sammanfatta de faktorer i arbetet, som kan resultera i utmattningssyndrom. Exempel på dessa faktorer var; dålig arbetsgemenskap, att belöningen inte är proportionerligt för arbetet, bristande egenkontroll över arbetet samt en alltför stor arbetsbelastning utan möjlighet till återhämtning. En studie av So, Lin och Poston (2001) visade att ju längre tid man varit anställd på företaget, desto lägre grad av psykologisk stress.

Förklaringar till stressreaktioner på individnivå brukar enligt Eklöf (2017) kretsa kring sårbarhetsfaktorer såsom stresskänslighet eller låg self-efficacy. Jansson et. al. (2012) beskriver att såväl individen själv som organisationen har ett ansvar för att stressnivån inte blir för hög och att kraven inte överstiger medarbetarens resurser, i enlighet med Karasek & Theorell (1990), Schaufeli & Taris, (2014) och Vingård (2015).

Sjukfrånvaro

Som tidigare nämnts, kan stress leda till sjukfrånvaro varpå vi väljer att inkludera information om detta. Enligt Statistiska centralbyrån (SCB) är sjukfrånvaro de antal dagar som en anställd är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom (SCB, 2017a). Karensdag kallas den första sjukfrånvarodagen, kort sjukfrånvaro är upp till 14 dagars frånvaro (inkluderat karensdag) och 15 dagar och framåt betraktas som lång sjukfrånvaro. Ingen ersättning från arbetsgivaren ges till den anställde för karensdagen, men från dag två ges ersättning för kort sjukfrånvaro från arbetsgivaren. År 2016 uppgav SCB (2017b) att medelvärdet för den totala sjukfrånvaron för näringslivssektorn i Sverige var 3,1 %, för män 2,7 % och för kvinnor 3,7 %.

Psykiatriska diagnoser, i jämförelse med andra diagnoser, är orsaken bakom allt fler sjukskrivningar enligt Socialförsäkringsrapport sju (2016:7). Mer än 90 procent av det totala antalet sjukskrivningar på grund av psykiatrisk diagnos, utgörs av stress- och ångestsyndrom samt depression. Mellan 2011 och 2016 uppgav Försäkringskassan (2017) att antalet sjukskrivningar på grund av psykiatriska diagnoser ökade med 111 % och utgör totalt 45 % av alla pågående sjukskrivningar. De låg bakom 49 % av det totala antalet sjukskrivna kvinnor i slutet av 2016.

Problemformulering

Informanterna som ingår i denna masteruppsats arbetar på ett av kontoren inom ett större, privatägt företag i Västra Götalands län som har cirka 1000 anställda. Företaget ägnar sig åt innovation, varumärkesutveckling, produktion och marknadsföring. Den totala sjukfrånvaron på det undersökta kontoret har ökat sedan 2012 (Se Bilaga 1). Såväl korttids- som långtidssjukskrivningar har ökat och hela kontorets sjukfrånvaro låg 2016 på 3,4 %. Kontorets Human Resources (HR)-avdelning definierar i enlighet med SCB (2017a), en korttidssjukskrivning som färre än 60 dagar per år och en långtidssjukskrivning som mer än 60 dagar per år. I bilaga 2 kan man notera att kvinnor i åldersgruppen 31-40 år har bland den högsta sjukfrånvaron med 4,4 %. Denna grupp består av såväl kvinnor med respektive utan manager-position. I den organisation som studiens informanter arbetar på, har en individ med manager-position ett mer

övergripande ansvar för ett antal uppgifter och har ibland personalansvar vilket är i enlighet med hur Law (1990) beskriver en manager-position. Detta till skillnad från anställda utan managerfunktion som inte har ett övergripande ansvar eller personalansvar utan mer avgränsade arbetsuppgifter. Under 2016 hade gruppen utan manager-position en sjukfrånvaro på 5,6 %. Gruppen med manager-position hade under 2016 en sjukfrånvaro på 2,4 % (se Bilaga 4).

HR-avdelningen önskar minska den ökande sjukfrånvaron och bli Västsveriges friskaste arbetsplats (Larsson, 2017). Som ett led i arbetet vill de undersöka vad som kan förklara den ökande sjukfrånvaron, i syfte att sätta in förebyggande åtgärder för att vända den rådande trenden.

Efter inläsning kring forskning relaterat till self-efficacy, stress och ledarskap, fanns stöd för att dessa har ett samband. Self-efficacy är således kopplat till såväl stress (Eklöf, 2017) som ledarskap (Bandura 1977;1997). Kontoret betonar ledarskapet och har en egen ledarskapsplattform. Den beskriver hur ledarna ska agera samt vilka egenskaper som värdesätts och som man ska arbeta för att stärka (se Bilaga 3). Med utgångspunkt i tidigare forskning undersöker denna mastersuppsats yrkesmässig self-efficacy och stress samt hur medarbetarna tror att en ledare kan öka deras yrkesmässiga self-efficacy. HR-avdelningen önskar även få veta om det förekommer skillnader i grad av yrkesmässig self-efficacy och stress mellan kvinnor med respektive utan en manager-position.

Syfte

Syftet var att undersöka skillnader i och beskrivning av den självupplevda graden av yrkesmässig self-efficacy och stress hos kontorets kvinnliga medarbetare i åldersgruppen 31-40 år (med och utan manager-position). Likaså var syftet att undersöka samband mellan yrkesmässig self-efficacy och stress samt att kartlägga hur medarbetarna tror att deras närmaste ledare kan öka deras yrkesmässiga self-efficacy.

Frågeställningar

Denna studie har elva frågeställningar. Självskattningsdelen av studien besvarar fem frågeställningar:

- Hur hög grad av självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress upplever kvinnorna i åldersgruppen 31-40 år med respektive utan manager-position?
- Skiljer sig självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress åt mellan medarbetare med respektive utan manager-position?
- Hur ser samspelet ut mellan yrkesmässig self-efficacy och stress?

Intervjudelen av studien besvarar resterande sex frågeställningarna:

- Hur beskrivs yrkesmässig self-efficacy och vad påverkar den?
- Hur beskriver respondenterna stress?
- Hur kan ledarskapet öka medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy och därmed skapa förutsättningar för att minska deras upplevda stress?

- Hur beskrivs det upplevda samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress respektive ledarskap?

Metod

Studien bestod av två delar. En självskattningsdel i form av en enkät samt en intervjudel som utgjordes av semistrukturerade intervjuer. Majoriteten av respondenterna som deltog vid intervjun hade svarat på enkäten, med ett undantag. Denna respondent svarade inte på enkäten på grund av tidsbrist.

Deltagare

Självskattningar. Den undersökta populationen var 128 kvinnliga medarbetare i åldersgruppen 31-40 år som arbetade på olika avdelningar på kontoret. Alla erbjöds att svara på en webbenkät. Erbjudan mailades ut av kontorets HR-avdelning. 31 av 52 kvinnor i gruppen utan manager-position och 52 av 76 kvinnor i gruppen med manager-position, valde att delta. För gruppen utan manager-position blev det ett bortfall på 40 % och 31 % bortfall för gruppen med manager-position.

Intervjuer. En lista över medarbetarna i målgruppen erhöles från kontorets HR-avdelning. För att få ett slumpmässigt urval, valdes var tionde medarbetare på listan ut för intervju. När listan över medarbetare tog slut, fortsatte räkningen från början på listan. 105 medarbetare ur målgruppen på 128 hann tillfrågas innan 16 medarbetare tackade ja till att delta i studien vilket gav ett bortfall på 85 % (89 av 105). Med utgångspunkt i tematisk analys intervjuades åtta medarbetare från respektive grupp (med och utan manager-position). Målsättningen vid uppstart var ursprungligen 20 intervjudeltagare, men då det var ett svagt intresse hos målgruppen nöjde vi oss med 16. En intervjudeltagare var på föräldraledighet men det bedömdes att det inte var ett hinder för hennes deltagande.

Instrument

Självskattningar. Utifrån de fem frågeställningarna valdes självskattningsskalorna The Occupational Self-efficacy Scale (OCCSEFF) (Rigotti et al., 2008) och Karolinska Exhaustion Disorder Scale (KEDS) (Besér et al., 2014).

Den första skalan, OCCSEFF, undersökte yrkesmässig self-efficacy och bestod av sex frågor. Skalan användes då den var validerad på svenska (Rigotti et al., 2008) och på grund av mastersuppsatsens avgränsning. OCCSEFF har visat sig korrelera med generell self-efficacy, egen känsla av kontroll, självförtroende, arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang (Schyns och von Collani, 2002). Den har visat sig ha god validitet och reliabilitet i yrkessammanhang. En fråga i skalan var ”*Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet*”. Frågorna hade svarsalternativ på en sexgradig skala och värdena ett och sex innehöll påståenden som representerade yttervärdena i skalan. Ett högt värde innebar en hög yrkesmässig self-efficacy och ett lågt värde innebar en låg yrkesmässig self-efficacy.

Den andra skalan, KEDS, undersökte stressrelaterad utmattningsproblematik och bestod av nio frågor. Ett exempel på en fråga var ”Återhämtning. Här ber vi dig beskriva hur väl och hur snabbt du återhämtar dig psykiskt och fysiskt när du har blivit uttröttad”. Svartalternativen för KEDS var sju gradiga (noll-sex) där svartalternativ noll, två, fyra och sex innehöll olika påståenden. Noll var ett yttervärde för inga problem och sex hade yttervärdet för mycket problem. Ett högt värde innebar att individen upplevde hög stress och ett lågt värde innebar en låg stress.

Vi valde att använda denna skala då den mätte stress, hade cut-off värde, var välbeprövad (Rigotti et al., 2008, Schyns och von Collani, 2002), hade svenska normer samt var relativt nykonstruerad. Totalpoängen för KEDS var 54 poäng med ett cut-off värde på 19 poäng. Vi valde att lägga till ett ytterligare gränsvärde i KEDS med syfte att åskådliggöra medarbetarna med 15-19 poäng. Detta för att på ett bättre sätt spegla hur stressade medarbetarna var.

Intervjuer. Intervjumallen (se Bilaga 7) utformades efter tidigare forskning, uppsatta frågeställningar samt resultatet från enkäterna. Ett exempel på en fråga var ”Uppfattar du att din närmaste ledare visar tilltro till din yrkesmässiga self-efficacy? På vilket sätt?”.

Tillvägagångssätt

Självskattningar. Skalorna OCCSEFF och KEDS sammanfogades till en enkät. Två bakgrundsfrågor lades till kring anställningstid och om medarbetaren hade personalansvar eller inte. Bakgrundsfrågorna adderades för att undersöka huruvida dessa faktorer påverkade medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy och grad av självupplevd stress. Innan enkäten påbörjades fick svaranden läsa en definition av self-efficacy och yrkesmässig self-efficacy (se Bilaga 5). För att kunna särskilja svaren från gruppen utan manager-position från gruppen med manager-position, skapades två webbenkäter med samma frågor via webbtjänsten SurveyMonkey. Ett följebrev bifogades i syfte att beskriva enkätens ändamål och ge bakgrundsinformation kring studien (se Bilaga 6). Medarbetarna erhöll ett följebrev innehållande samma information men olika webblänkar till respektive grupps enkät. Via kontorets HR-avdelning, mailades vardera följebrev ut till respektive grupp. Ursprungligen hade medarbetarna en vecka på sig att svara på enkäten. Då svars-frekvensen var låg utökades svarstiden med tre veckor.

Intervjuer. De slumpmässigt utvalda intervjudeltagarna kontaktades via e-mail och uppmanades att kontakta oss vid intresse. Om en medarbetare tackade nej togs nästa medarbetare på listan. De intresserade bokades sedan in på förutbestämda dagar och tider. Bekräftelsemail skickades ut som innehöll datum och tid för intervju. I dessa bifogades även en del av intervjufrågor som respondenterna kunde fundera över inför intervjun (se Bilaga 7 fråga 4, 6, 7, 8, 11, 12). Detta då dessa frågor eventuellt skulle upplevas som svåra att svara på utan tidigare resonering.

Semistrukturerade intervjuer utfördes i två enskilda rum på det undersökta kontoret under respondenternas arbetstid. Vi intervjuade åtta medarbetare vardera. Inledningsvis under intervjun informerades respondenterna om sin anonymitet, frivilliga deltagande, rätten att avbryta intervjun och studiens syfte i enlighet med rekommendationer från Vetenskapsrådet (2002). Likaså informerades de om att resultatet skulle komma att sammanställas i en masteruppsats och även här presenterades en definition av self-efficacy och yrkesmässig self-efficacy (se Bilaga 5). Samtliga

respondenter gav under uppstarten av intervjun sitt muntliga godkännande till att bli inspelade och eventuellt anonymt citerade i masteruppsatsen. I genomsnitt varade intervjuerna i 17 minuter. Efter intervjuerna transkriberades dessa ordagrant.

Databearbetning

Självskattningar. Totalt 91 enkätsvar insamlades. Tre ofullständiga svar från gruppen utan manager-position och fem från gruppen med manager-position exkluderades och totalt användes således 83 enkätsvar, 52 svar från gruppen utan manager-position och 31 från gruppen med manager-position. Det medförde en svarsfrekvens på ca 64,8 %. Vi valde signifikansnivån 0,01.

En deskriptiv analys gjordes för att få fram beskrivande statistik för respektive grupp och för båda grupperna sammanslaget. Det gjordes även en deskriptiv analys för att undersöka sambandet mellan anställningstid, grupp och värden över cut-off gränsen på KEDS. De procentsatser som redovisas är de svarsalternativ rörande anställningstid och som har fått fem eller flera svar. Ett oberoende t-test genomfördes för att se om skillnaderna i medelvärdena som framkom mellan grupperna i den deskriptiva analysen, var signifikanta.

Tre olika bivariata korrelationer genomfördes med Pearsons produktmoment-korrelation och kompletterades med Spearmans rangkorrelation, då den tar hänsyn till små grupper. Medelvärdena för OCCSEFF och KEDS korrelerades med varandra tre gånger, dels för respektive grupp och dels för båda grupperna sammanslaget. Syftet med det var att undersöka sambandet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. Referensvärden för korrelationer togs från Cohen (1992) där korrelationerna för svag, medel och stark var 0,1, 0,3 och 0,5.

Intervjuer. Ansatsen var en empiristyrd deduktiv tematisk analys och tolkades på semantisk nivå. Det transkriberade intervjumaterialet analyserades därför i ATLAS-TI, ett datorprogram för kvalitativ analys. Där skapades koder varav sammanhängande koder bildade subteman som senare utvecklades till teman i enlighet med Braun och Clarke (2006). För teman och subteman se intervjudelen under resultat. Efter att teman skapats, återgick vi till koderna för att hitta talande citat.

Resultat

Resultatet har delats upp i en självskattningsdel respektive en intervjudel. I självskattningsdelen redovisas data, i såväl löpande text som i tabeller, som framkom från enkäterna vilka besvarar frågeställningarna:

- Hur hög grad av självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress upplever kvinnorna i åldersgruppen 31-40 år med respektive utan manager-position?
- Skiljer sig självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress åt mellan medarbetare med respektive utan manager-position?
- Hur ser samspelet ut mellan yrkesmässig self-efficacy och stress?

I intervjudelen redovisas svaren utefter teman och subteman. Dessa besvarar följande frågeställningar:

- Hur beskrivs yrkesmässig self-efficacy och vad påverkar den?

- Hur beskriver respondenterna stress?
- Hur kan ledarskapet öka medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy och därmed skapa förutsättningar för att minska deras upplevda stress?
- Hur beskrivs det upplevda samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress respektive ledarskap?

Självskattningar

Bakgrundsvariabler. Det återfanns ingen signifikant korrelation mellan anställningstid och KEDS, varav inga slutsatser kunde göras. I den deskriptiva analysen återfanns emellertid tendenser till att anställningstid och resultatet på KEDS samvarierar. Den visade att i gruppen utan manager-position låg sex av de som arbetat på kontoret mellan ett och tre år över cut-off gränsen för stressrelaterade utmattningsproblem (se Bilaga 8). Liknande siffror återfanns för de som arbetat längre än fem år i gruppen utan manager-position där 10 av medarbetarna låg över cut-off gränsen. För gruppen med manager-position låg fem av medarbetarna som arbetat på kontoret i mer än fem år över cut-off gränsen för stressrelaterade utmattningsproblem.

Då de svarande medarbetare med en manager-position som innefattade personalansvar var för få, kunde inga uträkningar göras. Därmed kunde inte heller några slutsatser dras avseende om det hade påverkat medarbetarnas grad av yrkesmässig self-efficacy och stress.

Grad av självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress.

Tabell 1

Deskriptiv statistik över grupperna.

Självskattningsformulär	Grupp utan manager-position				Grupp med manager-position			
	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	Min	Max
OCCSEFF	52	27,4 (3,8)	18	36	31	27,9 (4,3)	16	35
KEDS	52	16,9 (8,3)	2	39	31	14,9 (6,9)	5	34

Vid sammanställning av KEDS för samtliga respondenter framkom att 24 medarbetare (28,9 %) skattade sig ha stressrelaterade utmattningsproblem (se Tabell 2). Av dessa återfanns 16 medarbetare i gruppen utan manager-position och åtta medarbetare i gruppen med manager-position. 21 medarbetare hamnade precis under cut-off gränsen. Totalt blir det 30 av 52 medarbetare (58 %) i gruppen utan manager-position som hade eller riskerade att drabbas av stressrelaterade utmattningsproblem och 15 av 31 medarbetare (48 %) i gruppen med manager-position.

Tabell 2

Sammanställning av KEDS.

Poängintervall	Totala antalet medarbetare (totalt 83)	Grupp utan manager-position (totalt 52)	Grupp med manager-position (totalt 31)
0 – 14	38 (45,8 %)	22 (42,3 %)	16 (51,6 %)
15 - 18	21 (25,3 %)	14 (26,9 %)	7 (22,6 %)
19 - 54	24 (28,9 %)	16 (30,8 %)	8 (25,8 %)

Skillnader i självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress. Deskriptiv statistik visade att gruppen utan manager-position hade en något lägre yrkesmässig self-efficacy och högre grad av självupplevd stress än gruppen med manager-position (se Tabell 1). Svaren inom gruppen med manager-position verkade variera något mer än inom gruppen utan manager-position avseende yrkesmässig self-efficacy. Grupp utan manager-position hade däremot större spridning i resultatet på KEDS. Inga signifikanta skillnader framkom.

Samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. Vid en sammanslagning av grupperna framkom en medelstark negativ signifikant korrelation ($r = -0,36, p < 0,00$) vilket tydde på att ju högre yrkesmässig self-efficacy desto mindre upplevd stress. Vid uppdelning av grupperna återfanns ingen signifikant korrelation, ($r = -0,19, p < 0,17$) i gruppen utan manager-position, mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. För gruppen med manager-position återfanns en stark negativ signifikant korrelation ($r = -0,65, p < 0,00$) mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. Vid korrelation med Spearmans rho framkom något svagare korrelationer än med Pearsons korrelation men styrkan för varje korrelation kvarstod.

Sammanfattning. En stark negativ signifikant korrelation fanns mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. Alla signifikanta korrelationer var negativa vilket tydde på att ju högre yrkesmässig self-efficacy desto lägre stress. 24 medarbetare skattade sig ha stressrelaterad utmattningsproblematik.

Intervjuer

Fyra teman och åtta subteman skapades (se Tabell 3). De subteman som framkom användes som underrubriker till respektive tema.

Tabell 3

Teman och deras respektive subtema.

Yrkesmässig self-efficacy	Stress	Ledarskap	Samspel
Hög yrkesmässig self-efficacy kan ha negativa delar	Stress kan komma från olika håll	Ledarens betydelse	Yrkesmässig self-efficacy och ledarskap samspekar på olika sätt
Yrkesmässig self-efficacy som något föränderligt	Stress kan ha inverkan på olika fronter Hanteringen av stress kan variera		Yrkesmässig self-efficacy och stress påverkar varandra

Beskrivning av yrkesmässig self-efficacy och vad som påverkar den

Hög yrkesmässig self-efficacy kan ha negativa delar. Respondenterna uppgav att de i nuläget skulle beskriva sin yrkesmässiga self-efficacy som ganska hög till hög. Vissa respondenter uppgav att det fanns negativa aspekter av att ha en hög arbetsförmåga. Det var något som de ansåg var en negativ del av hög yrkesmässig self-efficacy. De beskrev att det kunde medföra att ledaren lade alltför mycket ansvar och förtroende till att medarbetaren själv skulle lösa och prioritera bland uppgifter. En alltför hög tilltro från ledaren gentemot medarbetarna kunde leda till att för många uppgifter lades på för få medarbetare. Det kunde resultera i en känsla av ökad press. Likaså beskrevs hur andra medarbetares höga tilltro till ens förmåga kunde leda till att man fick lära upp andra medarbetare samtidigt som man skulle sköta sina egna uppgifter. En hög arbetsförmåga kunde även resultera i att man fortsatte arbeta trots en hög stress. Detta med vetskapen om att man alltid löser uppgiften i slutändan men hade kunnat prestera bättre i en mindre stressfull situation. *“Ibland kan jag tycka och tro ‘fine det där [arbetsuppgifterna] löser väl sig’ men sen står jag där med alldeles för mycket att göra...”* (- respondent G från gruppen utan manager-position).

Yrkesmässig self-efficacy som något föränderligt. Företrädesvis uppgav respondenterna att deras grad av yrkesmässiga self-efficacy hade ökat sedan de började arbeta på kontoret. *“Jag tycker att det har ökat lite hela tiden men det har nog mycket med erfarenhet att göra också. Man känner att man kan mer och mer runt omkring sig.”* (- respondent L från gruppen med manager-position). Anledningar beskrevs vara att man hade en större ansvarsfrihet, en större känsla av trygghet samt att ledare och omgivning hade en stor tillit till ens yrkesmässiga förmåga.

Det beskrevs att ens yrkesmässiga self-efficacy kunde vara beroende av om man var nybörjare eller hade erfarenhet. Även vilken situation eller vilka områden det gällde påverkade och den beskrevs kunna variera från dag till dag. Att vara såväl ny på arbetsplatsen som inför nya uppgifter, kunde medföra att ens yrkesmässiga self-efficacy inte var så hög. Om man däremot hade erfarenhet av liknande uppgifter eller från tidigare

arbeten så var den högre. Detta uppgavs även kunna bero på ledare, hur organisationen sett ut och vilka kollegor man haft. Klara och tydliga mål beskrevs som en faktor som kunde hjälpa till för att öka ens yrkesmässiga self-efficacy.

Faktorer som uppgavs kunna minska ens grad av yrkesmässig self-efficacy berodde på en själv, kollegor och chefer. Det beskrevs att om en medarbetare i en grupp mådde dåligt eller någon medarbetare hade alltför starka åsikter, så påverkades de andra i gruppen. En rädsla för att få negativ feedback eller att göra misstag beskrevs kunna minska ens yrkesmässiga self-efficacy. Likaså lyftes att brister i kommunikation, kunde leda till en ökad stress och osäkerhet. Försättningsvis beskrevs att kontoret hade begränsade utvecklingsmöjligheter vilket ansågs sänka ambitionsnivån, motivationen och arbetsglädjen. I förlängningen beskrevs detta kunna leda till känslor av otilträcklighet.

Beskrivning av stress

Stress kan komma från olika håll. Det fanns respondenter som upplevde hög stress respektive ingen stress. Stressen beskrevs emellertid, i rimlig mängd, kunna vara något positivt som kunde resultera i en ökad motivation och vara utvecklande. Stress kunde uppstå på många olika sätt och komma från flera olika håll enligt respondenterna. Sociala faktorer som beskrevs kunna påverka, var om man saknade hjälp och stöttning samt att stress kunde spridas mellan medarbetare. Enligt respondenterna fanns kulturella skillnader mellan avdelningarna. Vissa beskrevs vara bättre på att ta pauser tillsammans, vilket ansågs höja stämningen och minska stressen, medan man på andra avdelningar kunde få onda blickar om man tog paus.

Stressen beskrevs även kunna öka på grund av olika arbetsfaktorer. Det som lyftes var om ens arbetsuppgifter var beroende av någon annan, om man behövde ta över delar av andras arbetsuppgifter eller om man blev störd då andra medarbetare bad om hjälp.

Sen kommer det grejer från sidan också som inte är involverat i projekten som man jobbar i. Sånt som är viktigt för någon annan, men som egentligen inte betyder något för mig, men som jag är den enda som kan svara på och så får man ta sig an de grejerna /.../. Ibland känner man bara låt mig vara så jag får göra mitt jobb, det jag är här för att göra och ge mig inget mer för det klarar jag inte. (- Respondent E från gruppen utan manager-position).

Andra exempel var när en tidsplan inte hölls, en stor arbetsbelastning med höga krav och många möten. Likaså om man saknade förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete, hade för många bollar i luften, många arbetsresor, otydliga prioriteringar och om det fanns press på att leverera resultat.

Stress kan ha inverkan på olika fronter. Flera respondenter gav olika exempel på vilka effekter stress kunde få. De talade bland annat om att de tog få pauser, blev kritiska mot sin omgivning och tyckte att andra inte skötte sitt arbete. De som upplevde stress beskrevs sprida den vidare och samtidigt lida i ensamhet, med uppfattningen att alla andra mådde bra utom en själv. Några uppgav att stressen även kunde ge fysiska symtom och att den tidigare lett till sjukfrånvaro, samt att olika människor har olika hög stresstolerans. Det nämndes att vård av sjukt barn ibland kunde kännas som en lättnad, då man fick avboka möten och hinna ta igen det man låg efter med. Samtidigt beskrev respondent E från gruppen utan manager-position detta som "*uppåt väggarna fel*". En annan respondent talade om stressen enligt följande:

Det är viktigt att prata om det [stressen] för att det är så lätt att man liksom 'hej hur är läget' 'allt är bra'. Alla verkar så himla pigga utåt, men när man börjar fråga lite hur mår du egentligen .. /.../ man tror att alla andra är så himla happy happy. (- Respondent P från gruppen med manager-position).

Hanteringen av stress kan variera. Respondenterna uppgav att de kände stress på arbetsplatsen men att den oftast kändes hanterbar och kom i perioder. *“Jag upplever mig inte som speciellt stressad, men det är klart att det finns... alltså jobbet är förknippat med stress och vi har ganska hög arbetsbelastning”* (- respondent I från gruppen med manager-position). Det fanns de som uppgav att de inte eller bara knappt kunde hantera den stress de upplevde. Respondenterna hanterade stressen genom att gå till sin chef för att få hjälp med exempelvis prioriteringar. Flera försökte prioritera på egen hand, bad om hjälp från kollegor eller försökte bocka av bland arbetsuppgifterna. Andra sätt att hantera sin stress som respondenterna använde sig av, var att bibehålla god kommunikation med berörda parter och ha kontroll över sin arbetsbörda. De lyfte även att de kunde göra enklare uppgifter först, för att ge ens yrkesmässiga self-efficacy en boost innan man tog sig an svårare uppgifter. Ytterligare förslag var att problemlösa, tala öppet om sin stress, tacka nej till möten och lyssna på kroppen när det blev för mycket. Likaså framkom att de inte försökte stressa upp sig, tänka på att det bara var ett jobb, ta pauser och de försökte inse att de bestämde över sin egen kalender.

Respondenterna lyfte även sätt att hantera stressen som kunde ske både under och utanför arbetstid. Exempel var att försöka motionera, promenera, meditera eller göra mindfulnessövningar. Ett flertal av ovan nämnda exempel gavs av respondenter som lyfte att de tidigare varit sjukskrivna på grund av stress. De uppgav även att dessa erfarenheter hjälpt dem att i nutid hantera sin stress bättre.

Det fanns respondenter som försökte förneka sin stress och intala sig att situationen inte var lika illa som den egentligen var. De ignorerade alla varningstecken, bet ihop, satte på sig ett leende och tog tag i nästa sak. På följdfrågan från en av oss om detta inte kunde vara skadligt i längden och resultera i att man går in i väggen gavs svaret: *“Absolut! Jag är säkert där, men det har jag inte tid med”* (- respondent H från gruppen utan manager-position).

Hur ledarskapet kan öka yrkesmässig self-efficacy

Ledarens betydelse. Respondenterna uppgav att ledaren var en viktig faktor för hur man kunde förbättra medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy. De betonade att det var viktigt att ha en närvarande ledare som hade tillit till medarbetarnas förmågor och som delegerade uppgifter. Tilliten kunde visa sig i att man blev tilldelad en högre grad av ansvar, fått tillgång till utbildningar och att man fick ta fler egna beslut. De önskade att ledaren skulle se till den enskilda medarbetarens förmågor och ge denne möjligheter att tillämpa sina styrkor. Samtidigt fanns en önskan om att uppmuntras och utmanas till att utveckla sina svagare områden exempelvis genom olika utbildningar. *“De kastar ut en på djupt vatten, men inte utan livrem, så är det så att man inte klarar det så får man support”* (- respondent från M gruppen med manager-position).

En god kontakt, kommunikation face to face och att känna förtroende för sin ledare lyftes fram som viktigt. Detta tillsammans med att ledaren visade förståelse, support, gav positiv feedback, hjälpte till att reglera arbetsbördan och förmedlade att man fick lov att göra misstag. Det uppgavs att det var viktigt att ledaren tog hand om sin egen

arbetsgrupp. Tidsaspekten var en annan faktor som framkom där man önskade en bättre planering. En fundering lyftes kring stöd och utbildning till ledare och chefer. Detta för att ge dem ytterligare verktyg till hur de skulle kunna öka medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy.

Samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress respektive ledarskap

Yrkesmässig self-efficacy och ledarskap samspekar på olika sätt. Respondenter uppgav att deras närmaste ledare visade tilltro till deras yrkesmässiga self-efficacy. De uppgav att ledaren visade tillit genom att lyssna in medarbetarnas feedback och förslag. Möjligheter för medarbetarna att få arbeta självständigt och att ledaren inte detaljstyr var andra exempel. *“Han dubbelkollar inte, han vet och litar på /.../ att jag får det gjort. Om han ber om någonting så vet han att det levereras. /.../Så det är en väldigt hög nivå av bekräftelse i det förtroendet liksom.”* (- respondent B från gruppen utan manager-position).

Företrädesvis uppgav respondenterna att ledarskapet på kontoret hade påverkat deras yrkesmässiga self-efficacy i en positiv riktning. Ett bra ledarskap beskrevs som en nödvändighet för att pusha och lyfta upp medarbetarna vid underbemanning i organisationen och för att bibehålla en hög yrkesmässig self-efficacy.

Det fanns respondenter som påpekade att ens yrkesmässiga self-efficacy hade varierat i perioder beroende på vilken ledare man hade haft och hur organisationen sett ut samt att man kunde påverkas av indirekta chefer. Ledarskapet beskrevs kunna resultera i en negativ påverkan som när medarbetaren inte tilläts ta risker, prestationer undergrävdes och genom att ledaren detaljstyrde. Det beskrevs hur det upplevdes då andra ledare som hade begränsad kunskap på området, ifrågasatte beslut:

För när en person dyker in och ska ha detaljkoll på sånt man inte riktigt kan /.../ då kan man börja tvivla på sig själv för att man får springa och trippelkolla grejer som man själv från början var säker på. (- Respondent N från gruppen med manager-position).

Ledarskapet beskrevs av vissa som att det inte hade haft någon påverkan då chefen inte varit någon ledare. En annan orsak var att man redan hade en hög yrkesmässig self-efficacy då man började på kontoret. Likaså lyftes att ledare ibland inte föregått med gott exempel vad gällde arbete på kvällar och helger. Det medförde att medarbetaren ifrågasatte huruvida ens egen insats var tillräcklig då denne inte gjort detta.

Yrkesmässig self-efficacy och stress påverkar varandra. Respondenterna uppgav ett flertal exempel på vad som hände med deras yrkesmässiga self-efficacy när de utsattes för stress. Vid stress upplevde en del respondenter att de inte kunde utföra sitt arbete med samma kvalitet, de hann inte tänka på detaljer och glömde bort saker.

Är du i ett stressat läge och känner dig pressad då kan det många gånger falla över till att du inte känner att du gör bra resultat för du blir aldrig klar, har alltid mer att göra och hinner inte få någon tillfredsställelse på det du gör. (- Respondent D från gruppen utan manager-position).

Tilltron till den egna förmågan upplevdes ibland tillfälligt försvinna vilket kunde skapa oro och mer stress. Respondenterna kunde också ta på sig fler arbetsuppgifter trots stressen med tanken att de utförde uppgiften snabbare än någon annan. Att klara en

uppgift vid hög stress beskrevs kunna bli en boost för ens yrkesmässiga self-efficacy, men väldigt demoraliserande vid ett misslyckande.

Vid en hög yrkesmässig self-efficacy uppgav respondenterna att stressen upplevdes som mindre påtaglig. De lyfte att man arbetade mer strukturerat, hade insikten att be om hjälp vid hög stress och blev mindre stressad om ens arbete blev ifrågasatt. Likaså klarade de av att arbeta under hög stress längre. En del respondenter ansåg att deras yrkesmässiga self-efficacy ökade ju fler gånger de utförde en uppgift. Det förtroendet kunde sedan överföras till liknande uppgifter, som man inte utfört tidigare, utan att detta skapade stress. Respondenterna lyfte även exempel, såväl egna upplevelser som hypoteser, på hur stressen hade upplevts om de hade haft en låg yrkesmässig self-efficacy. De skulle då blivit mer stressade över deras arbete, varit sämre på att arbeta strukturerat och upplevt ökat självtvivel om arbetet ifrågasattes vilket resulterade i sämre självbild som man trodde att andra delade. Vissa uppgav även att de kunde känna att om de inte klarade av en uppgift ledde detta till stress vilket kunde resultera i att man sköt upp att utföra uppgifter. ”...*min stress kommer ju av att /.../ min magkänsla tror ju att någon tycker att jag gör ett otillräckligt jobb... så till den grad att jag också tror det /.../ då är det väl min self-efficacy som har påverkats.*” (- Respondent P från gruppen med manager-position).

Det fanns respondenter som lyfte att arbetstiden påverkade deras yrkesmässiga self-efficacy och stress. De uppgav sig vara kapabla att utföra många olika arbetsuppgifter men att det måste finnas tid till att utföra dem. Hög yrkesmässig self-efficacy kunde göra att man tog på sig för många arbetsuppgifter och om tiden inte fanns till utförandet av dessa uppgifter, ökade detta den upplevda stressen ytterligare. Mer tid till att utföra sina arbetsuppgifter lyftes således fram som ett önskemål.

Diskussion

Denna studies syfte var att undersöka skillnader i och beskrivning av den självupplevda graden av yrkesmässig self-efficacy och stress hos kontorets kvinnliga medarbetare i åldersgruppen 31-40 år (med och utan manager-position). Likaså var syftet att undersöka samband mellan yrkesmässig self-efficacy och stress samt att kartlägga hur medarbetarna tror att deras närmaste ledare kan öka deras yrkesmässiga self-efficacy. Resultatet visar att på OCCSEFF hade gruppen utan manager-position, medelvärdet 27,4 av 36 och gruppen med manager-position, hade 27,9 av 36. På självskattnings-formuläret KEDS hade gruppen utan manager-position medelvärdet 16,9 av 54 och gruppen med manager-position hade 14,9 av 54. Detta tolkas av oss som relativt höga värden av yrkesmässig self-efficacy och låga värden av stress. Dessa skillnader mellan grupperna var emellertid små och inte signifikanta. Vid sammanslagning av grupperna fanns emellertid en negativ signifikant korrelation mellan yrkesmässig self-efficacy och stress, vilket tyder på att det i den undersökta populationen finns ett samband mellan dem.

Två ytterligare frågeställningar var hur respondenterna beskrev sin yrkesmässiga self-efficacy och stress samt hur den närmaste ledaren kunde öka deras yrkesmässiga self-efficacy. Respondenternas yrkesmässiga self-efficacy beskrevs som ganska hög till hög. Den påverkades av t ex tidigare erfarenheter, situation och kunde variera från dag till dag. Arbetet beskrevs vara förknippat med stress vilken exempelvis kunde hanteras genom att kontrollera arbetsbördan, be om hjälp från kollegor och prioritera. Ledaren beskrevs kunna öka yrkesmässig self-efficacy genom att se till den enskilda medarbetarens

förmågor, få tillämpa sina styrkor & utmanas att utveckla svagare områden. Samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress var något som respondenterna upplevde då stress kunde leda till en minskad tilltro till sin egen förmåga. Att bli utmanad men samtidigt stöttad av ledaren, kunde ge en ökad tilltro till sin egen förmåga vilket beskrev samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och ledarskapet.

Självskattningar

Bakgrundsvariabler. Med utgångspunkt i forskning av Schyns och von Collani (2002) tänkte vi att de med längre anställningstid, skulle ha högre yrkesmässig self-efficacy och i förlängningen en minskad upplevd stress (Grau et. al., 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992). Forskning från So et al. (2001) fann även ett negativt samband mellan anställningstid och psykologisk stress. I studiens korrelationer fanns inget stöd för att den yrkesmässiga self-efficacy hos medarbetarna varken skulle ha ökat eller minskat med anställningstid. Resultatet från den deskriptiva analysen visar emellertid att majoriteten av de i gruppen utan manager-position som låg över cut-off gränsen för stressrelaterade utmattningsproblem, var de som hade arbetat på kontoret mellan ett till tre år och i mer än fem år. Det sistnämnda gällde även för gruppen med manager-position. Resultatet talar delvis emot tidigare forskning som visat att erfarenhet skulle leda till ökad yrkesmässig self-efficacy och i förlängningen en minskad upplevd stress. En orsak till detta skulle kunna vara att den undersökta gruppen var relativt liten och därmed inte resulterade i några signifikanta korrelationer. En annan orsak skulle kunna vara att flest svaranden återfanns i kategorierna ett till tre år och mer än fem år, vilket kan ha påverkat statistiken.

Initialt tänkte vi i samråd med uppdragsgivarna på HR att det skulle finnas ett positivt samband mellan personalansvar och stress. Det kunde inte bekräftas på grund av för få svaranden som hade ett personalansvar vilket resulterade i att inga uträkningar genomfördes.

Grad av självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress. Under 2016 var det sammanlagt 27 medarbetare i populationen som var sjukskrivna, såväl upprepad korttidssom långtidssjukskrivna inräknade (se Bilaga 4). Baserat på resultatet på KEDS finns en risk att denna grupp kan öka i antal under 2017. Detta då 24 medarbetare ligger över cut off gränsen och 21 medarbetare ligger precis under cut-off gränsen och riskerar att drabbas av stressrelaterade problem.

Då det fanns respondenter som under intervjuerna lyfte att ens yrkesmässiga self-efficacy kan förändras över tid, kan reliabiliteten för värdena på OCCSEFF eventuellt ifrågasättas. Vi kan således inte vara säkra på om värdena för medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy är helt tillförlitliga. Detta då vi inte kunnat veta om de som svarade på enkäten för tillfället upplevde en högre eller en lägre självupplevd grad av yrkesmässig self-efficacy.

Skillnader i självupplevd yrkesmässig self-efficacy och stress. I resultatet framkom inte enbart spridning mellan grupperna utan även inom grupperna. I den deskriptiva analysen av grupperna kan man se att det fanns en större variation av värden för yrkesmässig self-efficacy inom gruppen med manager-position. Inom gruppen utan manager-position fanns istället en större variation av stressvärden. Ett oberoende t-test visade emellertid att dessa skillnader inte var signifikanta och skulle ha kunnat berott på slumpen.

Om dessa skillnader inte berott på slumpen, tänker vi att gruppen med managerposition kanske i större grad kan påverka och kontrollera fördelning av arbetsuppgifter och planering när dessa ska utföras. Kontroll kan enligt bland annat Karasek och Theorell (1990) resultera i en minskad stressupplevelse.

Samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress. Alla signifikanta korrelationer som framkom var negativa. Vilket betyder att vid hög yrkesmässig self-efficacy minskar stressupplevelsen samt vice versa att hög stress minskar ens yrkesmässiga self-efficacy. Detta negativa samband återfinns i tidigare forskning, som visat att generell self-efficacy påverkar stress (Grau et. al., 2001; Jerusalem & Schwarzer, 1992). Studiens resultat tillsammans med tidigare forskning, tyder på att det är viktigt att satsa på medarbetarnas yrkesmässiga och generella self-efficacy som en buffert mot stressrelaterad utmattningsproblematik.

Vi är medvetna om att det negativa sambandet mellan generell self-efficacy och stress inte är enkelriktat utan att dessa faktorer kan påverka varandra. Vilket innebär att respondenternas upplevelse av stress kan ha påverkat deras yrkesmässiga self-efficacy negativt.

Det kan även finnas andra förklaringsmodeller till den stress som medarbetarna upplevde. Eventuella förklaringar kan vara hög arbetsbelastning, otydliga krav, otillräckliga resurser, underbemanning, konflikter samt kränkande särbehandling (Arbetsmiljöverket, 2017). Dessa förklaringsmodeller har emellertid inte varit i fokus i denna studie.

Intervjuer

Beskrivning av yrkesmässig self-efficacy och vad som påverkar den. Resultatet av intervjuerna tyder på att det undersökta kontoret verkar vara en arbetsplats där respondenterna företrädesvis uppgav att deras yrkesmässiga self-efficacy var hög och hade ökat sedan de började arbeta där. Respondenterna tillskriver detta mycket till erfarenheter man fått under sin anställningstid. Det kan jämföras med det resultat som framkom i enkäten, där inget tydligt samband återfanns mellan anställningstid och grad av yrkesmässig self-efficacy.

Det fanns respondenter som uppgav att kontoret hade begränsade utvecklingsmöjligheter vilket ansågs sänka ambitionsnivån, motivationen och arbetsglädjen. Att få möjlighet till att utföra svårare arbetsuppgifter och göra karriär beskrevs av Noe och Wilk (1993) som viktiga aspekter som påverkar graden av generell self-efficacy. Rigotti et al., fann 2008 att graden av generell self-efficacy påverkar ens arbetsengagemang. Begränsade utvecklingsmöjligheter kan således medföra en försämrad motivation vilket kan påverka medarbetarnas arbetsengagemang negativt.

Beskrivning av stress. Hög stress som normaliseras kan leda till flertalet negativa fysiska och psykiska konsekvenser (Kelloway et al., 2008; Jansson et al., 2012; Kivimäki, 2012; SBU, 2014). En del av respondenterna uttryckte olika sätt att hantera stressen. Ett sätt som lyftes var att förneka den och arbeta på trots en brist på energi. Det kan ses som destruktiv stress (Maslach & Leiter, 1997; McEwen, 1998). Andra beskrev att de inte kunde hantera stressen vilket kan tyda på att de inte hade resurser nog att hantera de krav som ställts (Karasek & Theorell, 1990; Schaufeli & Taris, 2014; Vingård, 2015; Eklöf, 2017). Hög stress kan resultera i utmattningssyndrom och i sjukfrånvaro vilket stöds i forskning från Socialstyrelsen (2003), Sapolsky (2003) och Socialförsäkringsrapport

(2016:7) vilket styrker vikten av att den destruktiva stressen bör regleras. Det fanns respondenter som uppgav att de tidigare varit sjukskrivna på grund av stress och att de efter sjukfrånvaron lärt sig hantera sin stress på ett bättre sätt.

Att ta pauser i sitt arbete är viktigt för att öka återhämtningen uppger Maslach och Leiter (1997). Resultaten ifrån intervjuerna visade att det förekom upplevelser av att man tittade snett på de som tog en paus. Respondenterna lyfte även att det fanns upplevelser av att andra orkar mycket mer varför man inte berättar att man känner sig stressad. En öppen dialog kring den stress man upplever, skulle kunna öka chanserna att man som kollegor kan hjälpa varandra till att verka för balans och ett minimerande av stress.

Hur ledarskapet kan öka yrkesmässig self-efficacy. Företrädesvis ansåg respondenterna att ledarskapet på kontoret hade ökat deras yrkesmässiga self-efficacy. Det fanns emellertid de som upplevde att ledarskapet lett till en lägre grad av yrkesmässig self-efficacy. Respondenterna uppgav att det inte bara var den närmaste ledaren som kunde resultera i denna negativa påverkan utan även organisationen. Såväl Eklöf (2017) som Schyns (2004) beskrev hur organisationen har en effekt på både den psykosociala arbetsmiljön och den yrkesmässiga self-efficacy. I syfte att minska medarbetarnas stressnivåer kan organisationen enligt Folkman och Moskowitz (2004) använda sig av tydliga förväntningar och hjälpa medarbetarna att kontrollera arbetsbördan. I och med detta kan medarbetaren känna en högre upplevd egenkontroll vilket i sin tur påverkar den stressnivå som medarbetaren upplever.

Bandura (1977;1997) och Yukl (2013) lyfte att både ledarna och medarbetarna kan påverka varandra genom sitt uppträdande. De kan antingen uppmuntra och stötta varandra eller avskräcka varandra från att våga utföra vissa beteenden, vilket påverkar den yrkesmässiga self-efficacy. Det är viktigt att lyfta att det således inte enbart är ledarna som kan påverka sina medarbetares yrkesmässiga self-efficacy utan även andra medarbetare.

Samspelet mellan yrkesmässig self-efficacy och stress respektive ledarskap. Forskning visar att ledarskapet är viktigt för en medarbetares yrkesmässiga self-efficacy (Bandura 1977;1997; Yukl, 2013). Respondenterna lyfte exempel som kan relateras till Banduras forskning (1977;1997). Den första faktorn var känslan av att vara kapabel. Här gavs exempel som en ledares tilltro till sina medarbetares förmågor och att de tillät sina medarbetare att utföra olika uppgifter såväl innanför som utanför deras bekvämlighetszon. Den andra faktorn var att lära sig via modellinläring och exemplet som uppgavs var när ledaren föregår med gott exempel. Den tredje faktorn som lyftes av både Bandura (1977;1997) och respondenterna var social och verbal övertalning där en ledare förmedlar tillit till medarbetarens kompetens.

Utöver de faktorer som stämde överens med Banduras (1977;1997) angående ledarens verksamma beteende för att öka medarbetarnas self-efficacy och minska deras upplevda stress, lyfte respondenterna även andra exempel. Dessa var ökad kommunikation såsom feedback, en mer närvarande ledare samt hjälp att reglera och prioritera arbetsbördan vilket kan kopplas till forskning av Lindberg och Vingård, 2012 och AFA Försäkring (2014). Det nämndes att en bättre tidsplanering och en tillåtande inställning till att göra misstag, ökade den yrkesmässiga self-efficacy och minskade stress-upplevelsen ytterligare.

Respondenterna beskrev hur stress påverkat deras yrkesmässiga self-efficacy och vilka konsekvenser det fått för deras arbete. Hade man dessutom en låg grad av yrkesmässig self-efficacy då man började på arbetsplatsen, var upplevelsen av stress än starkare. Detta är en beskrivning som ligger i linje med det som ovan beskrivits kring att

yrkesmässig self-efficacy och stress kan påverka varandra åt båda håll. Hög yrkesmässig self-efficacy kan leda till lägre stress och hög stress kan leda till lägre yrkesmässig self-efficacy. Exempel på konsekvenserna av stress, som gavs av respondenterna, var att man inte kunde utföra arbetet med samma kvalitet, man glömde bort saker och hann inte tänka på detaljer vilket enligt McEwan (1998) och Kelloway et al. (2008) kan ses som en psykologisk påverkan.

Graden av ansvar var relaterat till upplevelsen av yrkesmässiga self-efficacy, graden av stress samt hur nöjd man var med ledarskapet. Ansvaret beskrevs som både något positivt och negativt. Positivt i den bemärkelsen att man kunde växa med ansvaret och ge en möjlighet till att kunna ta ansvar utan att bli detaljstyrd, vilket Karasek och Theorell (1990) kallade för ett aktivt jobb. Det ökade ansvaret kunde vara negativt i den bemärkelsen att det kunde bli stressande om ledaren, genom sitt höga förtroende för medarbetarens förmåga, lade för mycket ansvar på medarbetaren. Graden av ansvar verkar vara en viktig, men svår balansgång för att hitta rätt nivå för varje medarbetare. En hög grad av ansvar i arbetet återkommer även i forskning från Grau et al. (2001) som lämpligt för de med hög generell self-efficacy. För medarbetare med låg self-efficacy bör man å andra sidan begränsa ansvaret då det annars kan orsaka stress.

Metod

Både kvantitativ (självskattningar) och kvalitativ (intervjuer) analysmetod användes utifrån en strävan efter att både få fram frekvenser och beskrivningar. Enkäten syftade bland annat till att undersöka den självupplevda graden av yrkesmässig self-efficacy och stress. Intervjuerna syftade till att bidra med fördjupad kunskap kring hur målgruppen upplevde och resonerade kring yrkesmässig self-efficacy, stress och ledarskap. De syftade även till att undersöka hur ledarskapet kunde öka medarbetarnas yrkesmässiga self-efficacy och indirekt påverka deras upplevda stress.

Intresset för att delta i såväl enkät som intervju var lågt med 35 % bortfall i enkäten för båda grupperna sammanslaget (45 av 128 medarbetare) och 85 % bortfall i intervjuerna för båda grupperna sammanslaget (89 av 105). Representativiteten i resultatet kan därmed ifrågasättas eftersom vi inte vet huruvida de mest stressade medarbetarna valde att delta eller inte. Hypoteser kring anledningar till detta är att vissa i målgruppen var alltför stressade för att ta sig tid att delta, eller att de inte var stressade och därmed inte såg syftet med att delta. En ytterligare hypotes är att målgruppen fått delta i flertalet undersökningar angående arbetsmiljö tidigare och därför inte prioriterade att delta i ytterligare en undersökning. Resultatet kan även ha påverkats av att ett flertal medarbetare ur målgruppen, antingen var tjänstlediga eller på tjänsteresor under datainsamlings-perioden. Det svaga intresset för enkäten resulterade i att tiden som enkäten var öppen förlängdes då en högre svarsfrekvens eftersträvades. Vi önskade en så hög svarsfrekvens som möjligt för att uppnå god representativitet och nöjde sig då 83 medarbetare svarat.

Vi valde att lägga till en ytterligare cut-off gräns på KEDS då de önskade belysa att flera medarbetare eventuellt var på väg att utveckla stressrelaterade utmattningsproblem. Det anses viktigt att kontoret uppmärksammar de medarbetare som ligger över och precis under cut-off gränsen för att kunna undvika framtida sjukskrivningar. I synnerhet då antalet sjukskrivningar på grund av psykiatriska diagnoser ökar allt mer enligt Socialförsäkringsrapport sju (2016:7) och Försäkringskassan (2017).

Trots att endast 16 intervjuer genomfördes upplevde vi en adekvat intern konsistens. Fler intervjuer hade säkerligen bidragit med fler och nya exempel, men många utav de intervjuade respondenternas svar liknade varandra varför bedömningen ändå var att mättnad uppnåtts.

Intervjudelen av denna studie kan ha påverkats av den mänskliga faktorn då intervjuerna och analysen av dessa, delades upp mellan oss. Även om intervjuerna byggde på en gemensam intervjumall och sedermera var semistrukturerade, så finns det alltid risker med två enskilda intervjuare som uttrycker sig på olika sätt. Detta kan ha påverkat svaren från respondenterna. Analysen av intervjuerna kan också ha påverkats då vi initialt kodade materialet olika, då en av oss använde sig av fler koder än den andra. Koderna var emellertid likartade varpå de olika koderna sammanfördes och gemensamt kodades in i subteman och teman. Påverkan kan därmed anses vara begränsad.

Vissa utav intervjufrågorna valde vi att skicka ut i förtid med syftet att ge respondenterna en chans att fundera kring frågorna innan intervjuerna genomfördes. Det upplevdes som att de som hunnit titta på frågorna, hade mer utvecklade svar vilket tolkas som positivt för slutresultatet.

Det upplevdes som svårt att hitta rätt siffror över Sveriges sjukfrånvaro att jämföra med kontorets sjukfrånvaro. Detta då SCB delar upp sjukfrånvaro i sektorerna näringslivet, hushållets icke-vinstdrivande organisationer, staten, kommuner och landsting. Vi gjorde valet att jämföra med värdena för näringslivssektorn då det är denna sektor som kontoret tillhör.

Vi valde att använda det engelska begreppet self-efficacy istället för den svenska motsvarigheten. Det kan upplevas som ett konstigt val. Begreppet yrkesmässig självförmåga förekommer dock inte i svensk forskningslitteratur vilket var anledningen till detta beslut.

Tematisk analys användes i denna studie. Detta val gjordes då studien hade en empirisk ansats och därmed undersökte de teman som framkom av materialet. I och med detta valdes inte Grounded Theory som använder sig av tidigare skapade teman. Innehållsanalys valdes bort som metod då vi inte önskade kvantifiera materialet. Eventuella nackdelar med valet av tematisk analys var att redovisningen av det materialet kan ha blivit alltför generaliserat vilket även försvårade en jämförelse med självskattningsmaterialet.

Avslutande diskussion och konklusion

Vi är medvetna om att resultatet kan upplevas som spretigt. Det kan bero på att det under intervjuerna framkom information som stundtals talade emot tidigare forskning och resultatet från självskattningsformulären. Ett exempel var att respondenterna lyfte att deras yrkesmässiga self-efficacy hade ökat sen de började sin anställning på kontoret. Detta skulle enligt tidigare forskning innebära att de upplever en lägre stress. Däremot framkom i självskattningsresultatet att flertalet som låg över cut off-gränsen för stressproblematik, hade arbetat på kontoret i ett till tre år eller mer än fem år.

Att det tidigare nämnts att resultatet på OCCSEFF eventuellt inte är helt tillförlitligt, kan det uppfattas som motsägelsefullt att vi senare lyfter att respondenterna upplever sig ha hög yrkesmässig self-efficacy. Vi anser emellertid att resultatet på OCCSEFF var tillförlitligt då intervjuresultatet stödjer att respondenterna hade hög yrkesmässig self-efficacy.

Resultaten i denna studie tyder på ett behov av att fokusera mer på individen för att stärka deras motståndskraft gentemot stress och därmed minska deras sjukfrånvaro. Ett (viktigt) led i detta kan vara att stärka deras yrkesmässiga self-efficacy för att ge medarbetarna bättre förutsättningar att klara av kraven i dagens arbetsliv.

Syftet var att undersöka skillnader i och beskrivning av den självupplevda graden av yrkesmässig self-efficacy och stress hos kontorets kvinnliga medarbetare i åldersgruppen 31-40 år (med och utan manager position). Likaså var syftet att undersöka samband mellan två självskattningsskalor och kartlägga hur medarbetarna tror att deras närmaste ledare kan öka deras yrkesmässiga self-efficacy. Vi anser att resultatet har bidragit till en ökad förståelse för vad som kan tänkas öka respondenternas yrkesmässiga self-efficacy och därmed eventuellt även minska deras stressnivå. Yrkesmässig self-efficacy kan således vara en viktig pusselbit för vad som påverkar sjukfrånvaron på kontoret.

Framtida forskning. Huruvida bifrågan om personalansvar hade en påverkan på den stress man upplevde, kunde inte besvaras och skulle vara intressant att undersöka vidare i framtida forskning.

Begränsningar

I den forskning och litteratur som använts för denna uppsats förtydligas inte alltid vilken form av self-efficacy som redovisas då det ibland endast stått self-efficacy. I de fall som det inte förtydligas har vi valt att tolka det som generell self-efficacy. Då forskning av Schyns och von Collani (2002) visar att generell self-efficacy och yrkesmässig self-efficacy korrelerar signifikant med varandra väljer vi att använda sig av dessa källor ändå. En annan begränsning relaterad till detta var att vissa respondenter vid upprepade tillfällen under intervjuerna, blandade ihop begreppen yrkesmässig self-efficacy och självförtroende. Det får oss att undra om dessa respondenter har förstått begreppet och om deras svar då är representativa.

Vi hade i efterhand en fundering kring om det faktum att intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetsplats, kan ha påverkat den information som de kände sig bekväma att dela med sig av. Om intervjuerna skett på annan plats, kanske informanterna hade känt sig mer bekväma med att dela med sig av sina negativa upplevelser. Detta skulle emellertid ha kunnat försvårat deltagandet för respondenterna då det hade medfört extra resväg.

Att i förtid skicka ut vissa utav intervjufrågorna kan ha påverkat resultatet negativt i den aspekten att svaren var mer planerade och därför inte så spontana. Det kan eventuellt ha gett färre nyanser i deras svar. Vi anser emellertid att de positiva aspekterna av detta ställningstagande överväger de negativa då svaren upplevdes som mer utvecklade.

Något som begränsade de slutsatser som kan dras av resultatet var antalet deltagande medarbetare. Detta då resultatet kan bli mindre representativt för hela målgruppen på grund av att antalet i de undersökta grupperna var få. Då hela populationen endast var 128 medarbetare upplever vi emellertid att de undersökta grupperna var tillräckligt stora för att uppnå representativitet.

Referenser

- AFA Försäkring. (2014). *Från risk till frisk - om friskfaktorer i kommuner och landsting*. Stockholm: AFA försäkring.
- Arbetsmiljöverket. (2017, februari 23). *Stress*. Hämtad från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. doi: 10.1037/0003-066X.37.2.122
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. United states of America: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed)., *Handbook of principles of organization behavior*. (2nd Ed), (pp 179-200). New York; Wiley
- Bass, B.M. (2008). *The Bass handbook of leadership* (4:e upplagan). New York, NY: The Free Press.
- Besèr, A., Sorjonen, K., Wahlberg, K., Peterson, U., Nygren, Å. & Åsberg, M. (2014). Construction and evaluation of a self rating scale for stress-induced exhaustion disorder, the Karolinska Exhaustion Disorder Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55, 72-82. doi: 10.1111/sjop.12088
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159. doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155
- Egidius, H. (2008). *Natur & Kulturs psykologilexikon*. Stockholm: Natur & Kultur Akademisk.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning & utveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Folkman, S., & Moskowitz, J.T. (2004) Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Reviews Psychology*, 55, 745-774. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Forester, M., Kahn, J.H. & Hesson-McInnis, M.S. (2004). Factor structures of three measures of research self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 12, 3-16. doi: 10.1177/1069072703257719
- Försäkringskassan (2017). *Mer än en fördubbling av psykiatriska diagnoser*. Hämtad 25 april 2017 från https://forsakringskassan.se/!ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljypNzrQoSSzJUDY0dVQ2S8_NKUvNKilNVDQqKUouLoVRuakpKak5iXkqpHIAkV9fQ3MDYyES_INtREQBucueY/
- Grau, S., Salanova, M. & Peiró, J.M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5, 63-74.
- Gibb, C.A. (1969). The principles and traits of leadership. In C.A. Gibbs (eds.), *Leadership: selected readings*. Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books Ltd.
- Jansson, U., Sandlund, E., Jakobsen, L., & Olin-Scheller, C. (2012). Diskursiv och könad normering kring stress i ett föränderligt arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2, 29-44.

- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal process*. Washington, DC: Hemisphere.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *“Healthy work”*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E.K., Teed, M., & Kelley, E. (2008). The Psychosocial Environment: towards an agenda for research. *International Journal of Workplace Health Management, 1*, 50-64. doi: 10.1108/17538350810865596
- Kivimäki, M., Nyberg, S.T., Batty, G.D., Fransson, E.I., Heikkilä, K., Alfredsson, L.,... (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet, 380*. 1491-1497. doi: 10.1016/S0140-6736(12)60994-5
- Kochan, T.A., Schmidt, S.M. & DeCotiis, T.A. (1975). Superior-subordinate relations: leadership and headship. *Human Relations, 28*, 279-294. doi: 10.1177/00187267750280030
- Larsson, M. (2017, januari 29). Hon har koll på hälsans mest viktiga faktorer. *Göteborgs-Posten, 10*.
- Law, Jonathan. (red). (1990). *A dictionary of business and management* (6:e upplagan). Oxford: Oxford University Press.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Resources Administration, 21*, 472-489.
- Lindberg, P. & Vingård, E. (2012). *Kunskapsöversikt. Den goda arbetsmiljön och dess indikationer*. (Rapport 2012:7). Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McEwan, B.S. (1998). Stress, adaptation and disease: allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences, 840* (1), 33-40. doi: 10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546.x
- Noe, R.A. & Wilk, S.L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology, 78*, 291-302. doi: 10.1037/0021-9010.78.2.291
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*, 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Sapolsky, R. M. (2003) *Varför zebbran inte får magsår. Om stress, stressrelaterade sjukdomar och konsten att handskas med riskerna*. Stockholm: Natur & Kultur.
- SBU. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. (SBU-rapport, nr 23). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- SCB. (2017a). *Definitioner och vedertagna begrepp*. Hämtad 25 april, 2017, från http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Sjukfranvaro-och-ohalsa/Definitioner-och-vedertagna-begrepp/
- SCB. (2017b). *Statistikdatabasen*. Hämtad 13 april, 2017, från http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0201__AM0201B/KS15franvaroSekt/?rxid=5e8a49ae-58a7-469c-b432-6d70355782bc

- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. I: Bauer, G.F., Hämmig, O., (red.). *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer Science & Business Media.
- Schyns, B. (2001). The relationship between employees' self-monitoring and occupational self-efficacy and perceived transformational leadership. *Current research in social psychology*, 7, 30-42.
- Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behaviour and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 30, 247-261. doi: 10.1023/B:JOC0.0000025114.45945.08
- Schyns, B. & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241. doi: 10.1080/13594320244000148
- Schyns, B. & Sczesny, S. (2009). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15, 78-92. doi: 10.1108/13620431011020907
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671. doi: 10.2466/pr0.1982.51.2.663
- So, A.Y., Lin, N. & Poston, D. (2001). *The chinese triangle of mainland China, Taiwan and Hong Kong: comparative Institutional analyses*. Westport, CT; Greenwood Press.
- Socialförsäkringsrapport (2016:7). *Sjukfrånvarons utveckling 2016*. Försäkringskassan Analys och prognos.
- Socialstyrelsen (2003). *Utmattningssyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Hämtad 9 november, 2016, från, http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10723/2003-123-18_200312319.pdf
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vingård, E. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Forte.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations. (8th edition)*. New Jersey: Pearson Education
- Åsberg M, Nygren Å, Rylander G, Rydmark I. Stress och utmattningsdepression. In: Ekman R, Arnetz B, editors. *Stress: Samhället – individen – molekylerna*. Stockholm: Liber förlag; 2002. p. 224-232.

Appendix

Bilaga 1.

Total sjukfrånvarostatistik per år över det undersökta kontoret.

År	Total sjukfrånvaro
2012	2,0
2013	2,3
2014	3,4
2015	3,3
2016	3,4





Bilaga 2.

Sjukfrånvarostatistik för kvinnor ordnat efter åldersgrupper på det undersökta kontoret.

Åldersgrupp	Antal (totalt 609)	Sjukfrånvaro per grupp/år (%)
16 - 20 år	1	2,1
21 - 30 år	50	1,1
31 - 40 år	130	4,4
41 - 50 år	244	2,8
51- 60 år	153	6,9
> = 61 år	31	8,1

Bilaga 3.

Kontorets Ledarskapsplattform.

PILLARS	LEADERSHIP CAPABILITIES	DESCRIPTORS
<p>PERSPECTIVE</p> 	<p>Holistic thinking</p> <p>Makes the vision happen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Takes a broad stakeholder perspective, Challenges what we are doing, Values diversity, Assesses risks and leverages successes. • Creates a vision, Engages others to the vision, Translates SCA's vision into strategies and plans, Fosters creativity.
<p>PERFORMANCE</p> 	<p>Customer and Consumer driven</p> <p>Acts on opportunities and threats</p> <p>Takes responsibility and is accountable</p> <p>Drives performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Walks in the shoes of the Customer/Consumer, Has genuine business curiosity, Understands business and how the whole value chain works, Makes sound business decisions. • Actively search opportunities based on customer needs, Hungry to lead and change the game, Creates an environment for innovation, Shares best practices. • Has a sense of ownership of the company, Gives people responsibility, Holds people accountable, Drives continuous improvements, Has a sense of urgency. • Sets ambitious objectives and seeds opportunities, Turns strategy into actions and delivers results, Makes the best use of existing resources, Gives and takes regular feedback.
<p>PEOPLE ENGAGEMENT</p> 	<p>Empowers people</p> <p>Builds effective teams</p> <p>Communicates effectively</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Has a genuine interest and understanding in people, Recognizes individual differences, Empowers people to their ability, Enables others to reach their full potential, Provides opportunities to succeed and recognizes. • Creates the team, Sets direction for the team, Manages and develops the team, Involve others. • Builds open environment, Listens actively, Conveys a message, Inspires and motivates.
<p>PERSONAL IMPACT</p> 	<p>Has passion</p> <p>Has courage</p> <p>Leads by example</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Is committed and engaged, Has and gives energy, Drives a winning attitude, Is proud of SCA, the team and our products, Acknowledges the need of fun at work. • Does the extraordinary, Has a can do attitude, Makes decisions, Is determined, Shows perseverance. • Is open and authentic, Acts with Integrity, Builds trust, Is loyal to decisions, Acts as a team player.

Bilaga 4.

Antal kvinnliga medarbetare, antal kort- och långtidsjukskrivna samt total sjukfrånvaro för gruppen utan manager-position respektive med manager-position.

Grupp	Antal kvinnliga medarbetare	Antal korttids-sjukskrivna	Antal långtids-sjukskrivna	Total Sjukfrånvaro 2016 (%)
Utan manager-position	76	14	5	5,6
Med manager-position	52	4	4	2,4

Bilaga 5.

Definition av self-efficacy

Self-efficacy definieras som det förtroende som en individ har för sin egen förmåga att klara av svåra uppgifter eller problem.

En form av self-efficacy är yrkesmässig self-efficacy vilket speglar en individs övertygelse om att man kan utföra beteenden relevanta för ens yrke.

Bilaga 6.

Följebrev.



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Göteborg, Februari 2017

Till Dig som är kvinna i åldern 31-40 år på kontoret

Hej!

Forskning kring psykosocial arbetsmiljö har visat att yrkesmässig self-efficacy är av betydelse för bland annat arbetstillfredsställelse. Grundbegreppet self-efficacy definieras som det förtroende som en individ har för sin egen förmåga att klara av svåra uppgifter eller problem. En form av self-efficacy är yrkesmässig self-efficacy vilket speglar en individs övertygelse om att man kan utföra beteenden relevanta för ens yrke. En ytterligare faktor som påverkar den psykosociala arbetsmiljön är graden av stress en individ upplever. Långvarig stress kan leda till fysiska och psykiska konsekvenser och i förlängningen sjukfrånvaro.

I och med detta vill vi i Skyddskommittén, genom en masteruppsats vid Psykologiska Institutionen i Göteborg, undersöka graden av yrkesmässig self-efficacy för kvinnor i åldersgruppen 31-40 år på kontoret och om graden av yrkesmässig self-efficacy påverkas av upplevd stress.

Den webbenkät Du nu blir erbjuden att svara på är således en om yrkesmässig self-efficacy och upplevd stress. Alla svar är konfidentiella och ditt deltagande i studien är frivilligt. Alla svar påverkar resultatet och vi är därför tacksamma om Du har ca. tio minuter till att svara på frågorna. Webbenkäten stänger den 13 februari klockan 12.00. Om Du har några frågor eller synpunkter är Du välkommen att kontakta någon av undersökningsledarna, se namn och e-postadresser nedan. Om ni vill ta del av slutresultatet, kan ni kontakta HR-avdelningen på kontoret under maj månad. Länk till webbenkät:

Tack på förhand för din medverkan.

Mvh Olivia och Martina

Olivia Bjurdell
Psykologstudent & Undersökningsledare
olivia.bjurdell@gmail.com

Martina Tapper
Psykologstudent & Undersökningsledare
martina.tapper85@gmail.com

Bilaga 7

Intervjumall.

Inledning & Syfte

Denna intervju kommer att ta cirka 30 min. Intervjun kommer att spelas in men kommer att raderas då masteruppsatsen presenterats. Intervjumaterialet kommer att hanteras anonymt och presenteras på gruppnivå. Ditt deltagande är frivilligt, vilket innebär att du kan avbryta när som helst. Om jag ställer frågor som du inte vill svara på är det helt okej att säga det. Vi kommer att sammanställa intervjuerna i en masteruppsats och ge en muntlig återkoppling under maj månad till vår uppdragsgivare på HR. Då vi har kort om tid kommer jag kanske behöva avbryta dig för att gå vidare, så att vi hinner gå igenom samtliga frågor.

Anledningen till att du är här för intervju är för att vi har fått i uppgift att undersöka graden av yrkesmässig self-efficacy för kvinnor i åldersgruppen 31-40 år på kontoret och om graden av yrkesmässig self-efficacy påverkas av ledarskap och upplevd stress. Vi börjar med bakgrundsfrågor.

Bakgrundsfrågor

- Har du personalansvar?
- Har du svarat på enkäten? Om nej, varför inte?

Definition av self-efficacy och koppla self-efficacy med stress.

Self-efficacy definieras som det förtroende som en individ har för sin egen förmåga att klara av svåra uppgifter eller problem. En form av self-efficacy är yrkesmässig self-efficacy vilket speglar en individs övertygelse om att man kan utföra beteenden relevanta för ens yrke. (Lägg fram definition i pappersform, fråga om de förstår och annars exempel om att skriva uppsats.)

Self-efficacy

- Hur skulle du i nuläget beskriva din grad av yrkesmässig self-efficacy?
- Tror du att din yrkesmässiga self-efficacy har minskat eller ökat sedan du började arbeta på kontoret? Varför?

Ledarskap. Förtydliga: En chef kan vara en ledare men behöver inte vara det.

- Upplever du att din närmaste chef är en ledare? Kan du beskriva/ ge exempel?
- Uppfattar du att din närmaste ledare visar tilltro till din yrkesmässiga self-efficacy? På vilket sätt?
- Forskning har visat att ledarskap kan påverka medarbetares yrkesmässiga self-efficacy. Hur tror du att ledarskapet på kontoret har påverkat din yrkesmässiga self-efficacy?
- Hur tror du att ledarskapet kan förbättra din yrkesmässiga self-efficacy ytterligare?

Stress

- I vilken grad upplever du stress kopplat till ditt arbete?
- Beskriv hur du hanterar den stressen i ditt arbete.
- Forskning har visat att det finns ett samband mellan stress och self-efficacy som visat att de påverkar varandra. Anser du att din yrkesmässiga self-efficacy

påverkar hur du upplever stress? På vilket sätt? (Tror du att din tillit till din egen förmåga påverkar hur du upplever stress?)

- Omvänt: Anser du att din upplevda stress påverkar din yrkesmässiga self-efficacy?

Avslutning

- Har vi missat något eller är det något du skulle vilja tillägga?

Bilaga 8.

Hur länge det totala antalet svaranden har arbetat på kontoret, hur antalet svaranden är fördelat över respektive grupp och antalet svaranden och procentsatsen för respektive grupp som ligger över cut-off gränsen på KEDS.

Anställnings- tid på kontoret	Antalet medarbetare (totalt 83 medarbetare)	Grupp utan manager- position (totalt 52 medarbetare)	Antal svar över cut- off gränsen (% grupp utan manager- position)	Grupp med manager- position (totalt 31 medarbetare)	Antal svar över cut- off gränsen (% grupp med manager- position)
Upp till 1 år	9	5	0 (0)	4	0 (0)
Mellan 1 – 3 år	23	18	6 (33)	5	1 (20)
Mellan 3 år + 1 dag – 5 år	6	3	0 (0)	3	2 (67)
Mer än 5 år	45	26	10 (38)	19	5 (26)