

# Arbetsstillfredsställelse och Arbetsrelaterad stress

En studie utförd i industriell verksamhet

Erica Landén & Helena Lindgren

2013

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Psykologi  
Examensarbete  
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Igor Knez  
Examinator: Mårten Eriksson

---



## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	7
<i>Syfte</i> .....	11
<i>Hypotes</i> .....	11
<b>Metod</b> .....	11
<i>Deltagare och urval</i> .....	11
<i>Tillvägagångssätt</i> .....	12
<i>Design och dataanalys</i> .....	12
<b>Resultat</b> .....	13
<i>Arbetsstillfredsställelse</i> .....	14
<i>Arbetsrelaterad stress</i> .....	15
<i>Flöde</i> .....	15
<i>Ålder</i> .....	15
<i>Flöde X Ålder</i> .....	15
<b>Diskussion</b> .....	16
<i>Arbetsstillfredsställelse</i> .....	16
<i>Arbetsrelaterad stress</i> .....	16
Metoddiskussion och framtida forskning .....	18
<b>Referenser</b> .....	20
<b>Bilagor</b> .....	22
<i>Missivbrev</i> .....	22
<i>Enkät</i> .....	23

## Sammanfattning

Syftet var att med en enkätstudie undersöka om det fanns någon upplevd skillnad mellan två produktionsflöden inom stålindustrin gällande arbetsrelaterad stress och tillfredsställelse. Val av flöde baserades på sjukfrånvarostatistiken då flöde 1 hade en högre korttidssjukfrånvaro än i flöde 2. Studien syftade även till att undersöka om det fanns någon mätbar skillnad mellan yngre och äldre arbetstagares arbetsrelaterade stress och tillfredsställelse.

Resultaten visade en signifikans för delmålet rolltydlighet där de äldre deltagarna skattade rolltydligheten högre än de yngre deltagarna. Resultaten visade också signifikans för arbetstillfredsställelse för delmåten belysning, ljud, smuts och temperatur där deltagarna i flöde 2 var mer nöjda än i flöde 1. De yngre jämfört med de äldre visade sig uppleva mer psykosocialt stöd och deltagarna i flöde 1 upplevde sig ha en högre grad av autonomi än deltagarna i flöde 2, äldre deltagare upplevde sig även ha en bättre autonomi än de yngre deltagarna. Resultatet visade även att deltagarna i flöde 1 upplevde sig ha en lägre grad av arbetsbelastning än deltagarna i flöde 2. En interaktionseffekt mellan ålder och flöde på delmålet upplevd mental hälsa, visade att yngre deltagarna i flöde 1 skattade sin hälsa högst och de yngre i flöde 2 skattade sin mentala hälsa lägst, medan det omvända resultatet gällde för den äldre gruppen.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, arbetsrelaterad stress, ålder, industri, produktionsflöde.

## Abstract

The aim was to examine perceived job satisfaction and work related stress among employees at a global steel industry. The survey was conducted in two production flows, where the employees had the same tasks at work and the same work environment. The difference between the two production flows were the amount of sick leave among the employees.

The results showed significant differences in job satisfaction regarding how older and younger respondents perceived their role clarity. The older employees perceived their role clarity to a greater extent than the younger employees and the employees in production flow 2 compared to 1 were shown to be more satisfied with light, noise, dirt and temperature levels inside the factories.

Furthermore, younger employees perceived higher social support than older employees did. Employees in production flow 1 perceived higher levels of autonomy than employees in production flow 2 did, also older employees perceived higher autonomy than younger employees did. Significant results were also shown for perceived work load, where the employees in production flow 1 perceived their workload to be lower than the employees in production flow 2 did.

Keywords: job satisfaction, work related stress, age, industry, production flow

## Förord

Vi vill börja med att tacka organisationen för uppskattning av och intresse för vår studie. Vi vill också tacka alla respondenter på organisationen för att de var entusiastiska och ställde upp. Vår kontaktperson på organisationen förtjänar också ett stort tack för att vi blivit så väl omhändertagna och fått förtroende att ta del av er arbetsplats.

Ett stort tack riktas också till vår handledare Igor Knez för hjälp och stöd under denna vår.

Till sist vill vi ägna det absolut största tacket till våra familjer som stöttat och stått ut med oss, inte bara under denna studie utan under dessa tre år. Utan er hade inget gått!

*Gävle, maj 2013*

*Erica Landén och Helena Lindgren*

## Inledning

Sedan slutet på 70-talet har forskningen kring förståelse av arbetsmiljö och hur den påverkar det psykologiska välbefinnandet dominerats av Karasek´s krav-kontrollmodell. 1979 inkluderades även socialt stöd i modellen av Payne och kallades därmed krav-kontroll-stödmodellen. (Morrison, Payne & Wall, 2003) Kontroll-krav-stödmodellen är tredimensionell och innehåller dimensionerna psykiska krav, beslutsutrymme och socialt stöd från arbetskamrater och chefer. Dimensionerna är omgivningsfaktorer som kan förändras med arbetsorganisatoriska åtgärder. Idag finns till exempel inga arbetsplatser som ställer låga krav på arbetstagaren, fokus bör i stället ligga på att kraven ska vara hanterbara. Den ideala arbetssituationen är en arbetsplats där man har rimliga krav, bra socialt stöd och ett fungerande beslutsutrymme (Theorell, 2003).

Roelen, Koopmans, Notenbomer och Groothoff, (2008a) skriver att många människor spenderar den största delen av sin vakna tid på arbetet. Arbetet ger både ekonomisk trygghet och individen en social identitet. Kan arbetsplatsen inte tillgodose arbetstillfredsställelse kommer arbetstagarna att känna sig missnöjda eller icke tillfredsställda. Det har rapporterats att nivån av arbetstillfredsställelse är relaterad till arbetstagarens hälsa, sambandet var starkast vid mätningar av mental hälsa medan mätningar av fysisk hälsa gav ett svagare resultat. Det kan då tänkas att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro (Roelen et al. 2008a).

Flera studier, bland annat Marklund, Bjurvald, Hogstedt, Palmer och Theorell (2005), har kopplat psykosociala faktorer som till exempelvis upplevelsen av höga krav och låg kontroll till psykologiska stressreaktioner och sjukskrivningar (Marklund et al. 2005). Otydliga roller, ojämn arbetsfördelning och oklara förväntningar är tecken på organisatoriska brister. Detta kan leda till att det sociala samspelet och umgänget inte fungerar vilket i sin tur kan leda till mobbning. Andra faktorer som kan vara en bidragande orsak till utanförskap och mobbning är arbetsplatsens kultur och avsaknad av en formell ledare ([www.av.se](http://www.av.se)).

Notenbomer, Roelen och Groothoff (2006) har konstaterat att upplevd mental arbetsbelastning, arbetsförhållanden och stöd från chefer och kollegor är viktiga faktorer för kartläggning av sjukfrånvaro. Studien visade att om de anställda har bra stöd från sina kollegor och ett fysiskt påfrestande arbete har de längre sjukfrånvaroperioder. Något som förutspådde kortare sjukfrånvaroperioder var upplevelsen av att ha en god autonomi på arbetsplatsen. Roelen, Koopmans, Notenbomer och Groothoff (2008a) har

också relaterat arbetstillfredsställelse i relation till sjukfrånvaro, rolltydlighet, autonomi och möjlighet till påverkan. En hög grad av arbetstillfredsställelse är till exempel negativt korrelerat med antalet sjukfrånvarodagar.

Shultz, Wang, Crimmins och Fischer (2009) har i sin studie konstaterat att yngre arbetstagare har en högre sannolikhet att uppleva arbetsrelaterad stress. Studien visade också att om arbetstagarna kände att kraven var för höga i relation till tiden, om de hade höga krav på produktfärdigställning eller hade problemlösande arbetsuppgifter, så upplevde de en högre grad av arbetsrelaterad stress. Äldre arbetstagare som uppgav att de hade tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter tenderade att inte uppleva arbetsrelaterad stress även om de hade höga produktionskrav. Äldre arbetstagare som kan antas känna av åldersrelaterade krämpor, både fysiskt och psykiskt, verkade ha ett högre behov av autonomi, schemaflexibilitet och tid jämfört med yngre. För yngre arbetstagare var det bara tidsaspekten som avgjorde om de upplevde arbetsrelaterad stress, stöd och autonomi var av mindre vikt. För de äldre var arbetets art avgörande för vad som fick dem att uppleva arbetsrelaterad stress, dock fungerade en hög känsla av autonomi som en buffert mot stress på arbetsplatsen (Shultz et al. 2009).

Roelen, Koopmans, Notenbomer & Groothoff (2011) säger att det vanligaste sättet att försöka få förståelse för sjukfrånvaro på arbetsplatser är undersökningar av medicinska och sociala faktorer. Sociala faktorer innefattar ett flertal begrepp bland annat arbetsklimat dock har få studier undersökt de psykologiska faktorerna bakom sjukfrånvaro. Arbetstillfredsställelse kan ses på ett organisationsövergripande plan men även som en sammansättning av flera olika aspekter relaterade till arbetet. Huvudresultaten av flera tidigare studier utförda inom sjukvården föreslår att arbetsrelaterad stress och problem med chefer influerar arbetstillfredsställelsen (Roelen et al. 2011). För industriella och organisatoriska psykologer har fokus legat på att förstå hur arbetsmiljön påverkar det psykologiska välbefinnandet (Morrison, Payne & Wall 2003). Marklund et al. (2005) beskriver att människor numera upplever ökade och höjda krav på arbetsplatsen samt lägre kontroll över sin arbetssituation.

Roelen, Schreuder, Koopmans, Nootenbomer och Groothoff (2008b) har undersökt sambandet mellan självupplevd hälsa, symptom på ohälsa och sjukfrånvaro och menar att den upplevda arbetsbelastningen är av större betydelse för individens hälsa än vad den faktiska arbetsbelastningen är. Den upplevda arbetsbelastningen ger upphov till mer värk, trötthet och muskel-och ledproblem. Forskarna har haft svårt att isolera specifika attribut som enskilt påverkar den upplevda arbetsbelastningen. Dock har de sett att en kombination av till exempelvis tunga lyft, arbete under stress och att



man ligger efter produktionsmålen ökar den upplevda arbetsbelastningen. En hög upplevd arbetsbelastning kan resultera i att klagomål på smärtor/värk, muskel- och ledproblem ökar. Forskarna har sett att detta förutsäger trötthet vilket leder till en sjukdomskänsla. Kan organisationen införa åtgärder för att minska en upplevd hög arbetsbelastning för medarbetarna kan sjukdomskänslor minskas och därmed sjukfrånvaron sänkas (Roelen et al. 2008b). Flera studier har visat att den fysiska arbetsbelastningen är en faktor som påverkar längden och frekvensen av sjukfrånvaro. Personer med en hög fysisk arbetsbelastning har visat sig ha lägre sjukfrånvaro än personer med låg fysisk arbetsbelastning (Engström & Janson, 2009).

Mycket av tidigare forskning omkring arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress har genomförts inom vård- och omsorgssektorn. Den forskning som har utförts inom industriell verksamhet undersöker till största del skiftarbete, sömn och belastningsskador. Denna studie lade därför fokus på arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress och genomfördes på en koncern vars verksamhetsområde till största delen är produktion inom tung industri. Koncernen är uppdelad i fem dotterbolag(företag) och på varje företag finns olika produktionsflöden. Ett produktionsflöde är från det att råmaterial kommer in i fabriken till att en färdigställd produkt lämnar den. Enligt organisationen har en del av produktionsflödena problem med hög korttidssjukfrånvaro, i aktuell studie är flöde 1 ett av dessa. Den totala sjukfrånvaron under 2012 för flöde 1 var i genomsnitt 7,5 %, vissa månader uppgick den till 10 %, för samma period var korttidssjukfrånvaron (kortare än 15 dagar) 4,5 %. I flöde 2 uppgick den totala sjukfrånvaron till 4,2 % och korttidssjukfrånvaron till 2,2 %. (personligt möte, HRM Organisationen 13.02.21) Arbetsförhållandena i de två flödena är i stort sett identiska och består av tunga lyft, hög ljudnivå, dålig ventilation, skiftarbete, hög olycksfallsrisk och vid olyckor är det ofta allvarliga olyckor. De arbetar även under höga ekonomiska krav då dotterbolaget har hotats av en försäljning om inte verksamheten kunde uppvisa en högre lönsamhet.

Mycket forskning omkring arbetstillfredsställelse har en fokus på organisationen eller situationsspecifika förutsägelser medan det bortses från individuella skillnader. Även om individer har samma arbetsbeskrivning och arbetsuppgifter så påverkar individuella skillnader attityden till arbetet. Det är ändå missledande att säga att en fusion mellan individuella skillnader och situationsspecifika faktorer bestämmer arbetstillfredsställelsen (Furnham & Eracleous, 2009). Sveriges företagshälsor (2013) har i den årliga jobbhälsobarometern konstaterat att yngre arbetstagare inte är lika motiverade att gå till arbetet, att de i mindre utsträckning upplever att den fysiska

arbetsmiljön är tillfredsställande. De är även mindre nöjda med autonomi och sina arbetsuppgifter jämfört med de äldre. Undersökningen visar även att personer under 40 år sjukanmäler sig mer frekvent än personer över 40 år och de räknar även med att behöva sjukskriva sig i större utsträckning kommande år än vad personer över 40 år gör.

Denna studies utgångspunkt för definition av arbetstillfredsställelse baserades på Employee Opinion Survey (Kavanaugh, Duffy & Lilly, 2008) som är ett instrument som mäter flera aspekter av begreppet. Forskning har visat att arbetstagarna är mer eller mindre nöjda med olika aspekter av arbetstillfredsställelsen. De kan ha en hög generell arbetstillfredsställelse men ändå ha låga värden på vissa aspekter på arbetstillfredsställelse eftersom olika parametrar gör oss mer eller mindre nöjda konstaterar Rice, Gentile och McFarlin (1991). Detta betyder att arbetstagarna till exempel kan vara missnöjda med belysning och psykosocialt stöd men ändå vara nöjda med buller och arbetsbelastning. Är då buller och arbetsbelastning de faktorer som för arbetstagaren är av vikt skattar de sin generella arbetstillfredsställelse högt trots missnöjdhet med andra aspekter.

Många studier behandlar arbetsrelaterad stress och det finns ett glapp i teoretiska grunder och en oförenlighet i hur man mäter arbetsrelaterad stress vilket gör det svårt att få tillförlitliga resultat. Det finns flera olika definitioner på vad arbetsrelaterad stress är och varje definition grundar sig på olika teoretiska resonemang, strukturer och innehåll vilket gjort det svårt att jämföra olika studier som behandlat arbetsrelaterad stress (Cox & Griffiths, 2010). Denna studies utgångspunkt för definition av arbetsrelaterad stress baserades på Health and Safety Executive Management Standards Indicator Tool (Edwards, Webster, Van Laar & Easton, 2008) och definitionen byggde på de aspekter som enkäten tog upp och definierade som arbetsrelaterad stress. Health and Safety Executive Management Standards Indicator Tool (2008) har använts av många organisationer för att kartlägga arbetsförhållanden som kan leda till stress. Verktöget är framtaget för att användas på hela organisationer och ger arbetsgivaren ett medel för att se hur organisationen mår. Studier har genomförts för att testa pålitligheten för instrumentet vilka har visat att det har en hög reliabilitet och validitet samt att det mäter flera dimensioner av arbetsrelaterad stress, i aktuell studie kallade delmätt (Edwards et al. 2008).

Med ovanstående forskning och sjukfrånvarostatistik från organisationen som bakgrund kommer denna studie undersöka om det föreligger någon skillnad i upplevd arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress i de två produktionsflödena på företaget.

### *Syfte*

Syftet med studien var att undersöka om det fanns en skillnad mellan de två produktionsflödena, med låg respektive hög sjukfrånvarostatistik, i upplevd arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress. Samt om det fanns någon mätbar skillnad mellan yngre och äldre arbetstagares upplevelse av arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress.

### *Hypotes*

I linje med ovan redovisad forskning var vår hypotes att medarbetarna i flöde 1 (hög sjukfrånvaro) jämfört med flöde 2 (låg sjukfrånvaro) skulle visa en lägre grad av arbetstillfredsställelse och en högre grad arbetsrelaterad stress. Vi antog också att de yngre jämfört med de äldre deltagarna skulle skatta en lägre grad av arbetstillfredsställelse och en högre grad av arbetsrelaterad stress.

## **Metod**

### *Deltagare och urval*

Studien genomfördes på ett globalt företag inom stålindustrin. I samarbete med Human Resource Manager (HRM) på ett av organisationens dotterbolag valdes två likartade produktionsflöden ut för undersökningen. Flödena valdes efter likheterna i arbetsuppgifter och arbetsbeskrivning för medarbetarna samt skillnad i korttidssjukfrånvaro.

Enkäten (Bilaga 2) delades ut till 126 medarbetare, 57 stycken till flöde 1 och 69 stycken till flöde 2. I flöde 1 medverkade 9 kvinnor och 48 män. I flöde 2 medverkade 15 kvinnor och 54 män. Medarbetarna i flöde 1 hade en ålder mellan 23 och 66 ( $M=44.55$ ,  $SD=12.6$ ). Flöde 2 hade en ålder mellan 21 och 65 ( $M=39.26$ ,  $SD=11.95$ ). Antalet år som deltagarna arbetat inom organisationen var i flöde 1 20.17 år ( $SD=12.59$ ) och i flöde 2 var motsvarande siffra 14.5 ( $SD=11.27$ ). 3 personer i respektive i flöde angav inte något anställningsår.

Svarfrekvensen av de utdelade enkäterna var 100 %, dock valde två medarbetare från flöde 2 att inte ta emot enkäten. Bortfall på grund av ej korrekt ifyllda enkäter var 1.56 % och på några få enkäter var någon fråga ej ifylld vilka i SPSS analysen räknas som internt bortfall.

### *Material*

Enkäterna bestod av 61 frågor/påståenden som konstruerades utifrån The Employee Opinion Survey (Kavanaugh, Duffy & Lilly, 2006) och Health and Safety Executive

Management Standards Indicator Tool (Edwards, Webster, Van Laar & Easton, 2008). The Employee Opinion Survey (Kavanaugh et.al) mäter arbetstillfredsställelse och Health and Safety Executive Management Standards Indicator Tool (Edwards et. al) mäter arbetsrelaterad stress. Frågorna hade svarsalternativ enligt Likertskala från 1 till 5 där 1 var ”stämmer inte alls” och 5 var ”stämmer helt”. Frågorna/påståendena mätte arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress med delmått generell arbetstillfredsställelse, krav, säkerhet, känsla för/om företaget, stöd från chefer, stöd från kollegor, autonomi, rolltydlighet, mental arbetsbelastning/Upplevd arbetsbelastning, fysisk arbetsmiljö, psykosocialt stöd och självupplevd mental hälsa.

### *Tillvägagångssätt*

Som förberedelse för att kunna genomföra studien kontaktades HR-managern (HRM) på företagets dotterbolag med information och syfte om studien. HRM etablerade kontakten med de berörda flödescheferna, efter en personlig presentation kring syfte och utförande fick vi godkänt av dem att fortskrida med studien. I samband med presentationerna bokades tider in för att kunna träffa de olika skiftlagen i de två flödena för distribution av enkäterna skulle gå så smidigt som möjligt. Distributionen och inhämtande skedde personligen vid varje skiftmöte i syfte att kunna finnas till hands för att besvara eventuella frågor från deltagarna, med varje enkät fanns ett missivbrev (Bilaga 1) med forskningsetiska spörsmål och kontaktuppgifter.

### *Design och dataanalys*

Detta är en kvantitativ studie med en mellanpersonsdesign. De oberoende variablerna i studien var medarbetarnas ålder och vilket flöde de arbetade i. De beroende variablerna var arbetstillfredsställelse som mättes med nio delmätt och arbetsrelaterad stress som mättes med sju delmätt.

För analys av den insamlade data användes Excel och SPSS. Signifikansnivån som krävs för att betrakta en skillnad som signifikant är  $p < .05$ . Data analyserades med variansanalys (MANOVA) för att undersöka skillnader i arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress mellan de två flödena. Deltagarna delades upp i två grupper efter medianvärdet av ålder. Åldersgrupp 1 (yngre) har en ålder på 21 till 41 och åldersgrupp 2 (äldre) en ålder på 41 till 66. Vilka är uppdelade efter medianvärdet på ålder för deltagarna. Tjänsteår kunde inte användas som en oberoende variabel i variansanalysen på grund av otillförlitlig data, eftersom deltagarna kan ha bytt produktionsflöde inom organisationen, dock kommer data att tas hänsyn till.

De oberoende variablerna flöde och ålder analyserades i en multivariat MANOVA detta gjordes för att de beroende måtten för arbetsrelaterad stress och arbetstillfredsställelse innehöll delmått med flera frågor/påståenden per mått. Analyser gjordes av de två beroende måtten arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress för två oberoende variabler, flöde och ålder. Tjänsteår och kön analyserades inte på grund av att tjänsteåren var otillförlitlig data då många deltagare kan ha bytt flöde inom organisationen, kön kontrollerades inte för på grund av en väldigt sned könsfördelning.

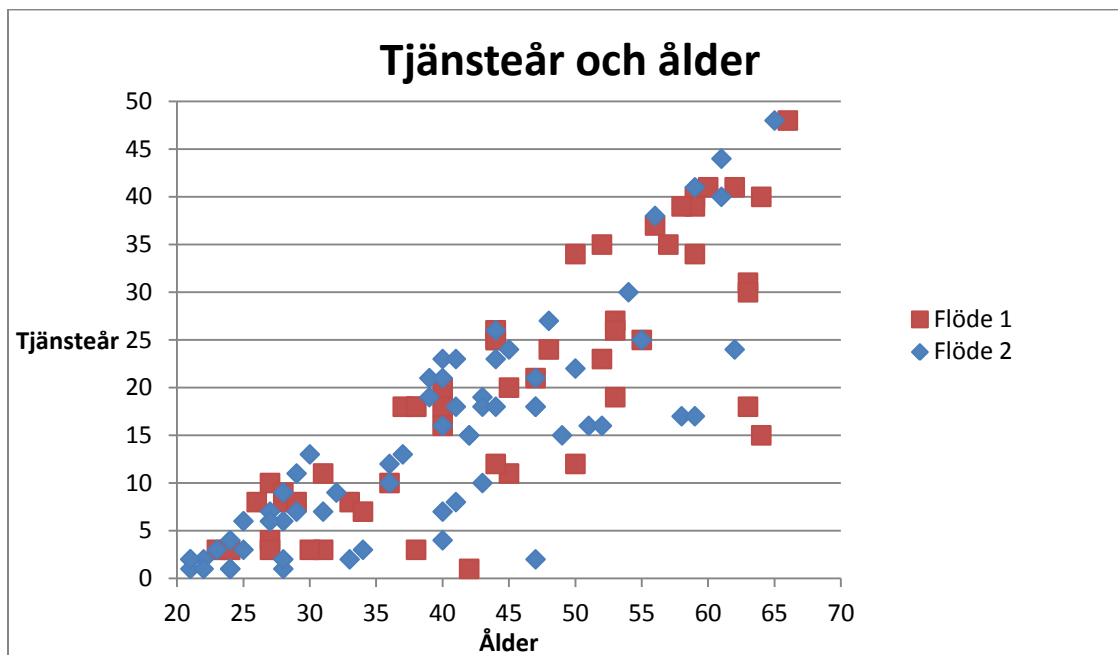
Ett chi<sup>2</sup>-test gjordes för att analysera beroendemåtten belysning, temperatur, ljud och smuts/damm.

### *Forskningsetiska överväganden*

Deltagarna informerades om att det var frivilligt att medverka i studien och att resultatet skulle redovisas gruppvis utifrån varje flödes medelvärden. De informerades även om att inga individer skulle kunna identifieras trots att företaget skulle få ta del av studien och endast författarna skulle ha tillgång till de enskilda svaren. För publicering har alla uppgifter om organisationen tagits bort för att garantera allas anonymitet.

## **Resultat**

Medarbetarna i flöde 1 hade en ålder mellan 23 och 66 ( $M=44.55$ ,  $SD=12.6$ ). Flöde 2 hade en ålder mellan 21 och 65 ( $M=39.26$ ,  $SD=11.95$ ). Medelvärdet för antalet år som deltagarna arbetat inom organisationen (tjänsteår) var i flöde 1 20.17 år ( $SD= 12.59$ ) och i flöde 2 var motsvarande siffra 14.5 ( $SD=11.27$ ). Tabellen redovisas trots att tjänsteår inte används som en oberoende variabel i analysen.



Figur 1: Scatterplot diagram som visar spridningen på deltagarnas tjänsteår och ålder

I detta avsnitt rapporteras endast statistiskt säkerställda resultat. Utifrån de i metodavsnittet redovisade måtten för arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress samt för respektive delmätt.

### Arbetstillfredsställelse

Ett chi<sup>2</sup>-test utfördes för att undersöka relationen mellan nöjdhet av belysning, ljud, smuts och temperatur i förhållande till flöde.

$X^2(1, N=126)=63.82, p<.01$  för belysning.

$X^2(1, N=124)=3.91, p<.05$  för ljud.

$X^2(1, N=124)=55.65, p<.01$  för smuts.

$X^2(1, N=125)=9.35, p<.01$  temperatur.

För alla parametrar gäller att fler arbetstagare i flöde 2 är mer nöjda än arbetstagarna i flöde 1.

Det fanns inget signifikant huvudresultat i MANOVA ( $p=.32$  för ålder och  $p=.24$  för flöde). Dock visade de efterföljande univariata analyserna (ANOVA) en effekt av ålder,  $F(1,116)=5.22, p=.02, \eta^2=.04$ , associerad med delmättet rolltydlighet. Äldre ( $M=4.43, SD=.54$ ) upplevde en bättre rolltydlighet än de yngre ( $M=4.13, SD=.77$ ).

### Arbetsrelaterad stress

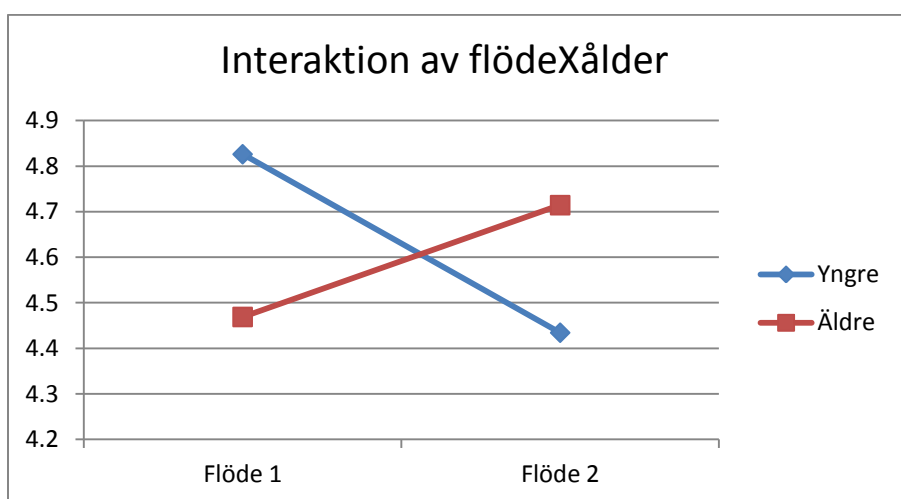
**Flöde.** MANOVA visade ingen signifikant effekt ( $p=.22$ ), dock visade de efterföljande univariata analyserna (ANOVA) en effekt av flöde  $F(1,117)=7.44, p < .01, \eta^2=.06$ . associerad med delmättet autonomi. Deltagarna i flöde 1 ( $M=3.62, SD=.54$ ) upplevde sig ha högre grad av autonomi än deltagarna i flöde 2 ( $M=3.25, SD=.75$ ). Effekten var även associerad med delmättet upplevd arbetsbelastning  $F(1,117)=4.22, p =.04, \eta^2 =.04$ .

Deltagarna i flöde 1 ( $M=4.03, SD=.55$ ) upplevde sig ha en lägre grad av arbetsbelastning än deltagarna i flöde 2 ( $M=3.79, SD=.71$ ).

**Ålder.** MANOVA visade en huvudeffekt av ålder Wilks' Lambda = .85,  $F(7,111)=2.73, p=.01, \eta^2=.15$  som var associerad med delmättet psykosocialt stöd,  $F(1,117)=4.09, p =.05, \eta^2=.03$ .

De yngre deltagarna ( $M=3.59, SD=.67$ ) upplevde mer psykosocialt stöd än vad de äldre deltagarna ( $M=3.39, SD=.64$ ) gjorde. Effekten var även associerad med delmättet autonomi,  $F(1,117)=3.81, p = .05, \eta^2=.03$ . De äldre deltagarna ( $M=3.57, SD=.68$ ) upplevde sig ha en högre grad av autonomi än de yngre deltagarna ( $M=3.28, SD=.66$ ).

**Flöde X Ålder.** MANOVA visade även en interaktionseffekt mellan ålder och flöde. Wilks' Lambda = .88,  $F(7,111)=2.12, p < .05, \eta^2=.12$ . Effekten var associerad med delmättet upplevd mental hälsa,  $F(1,117)=4.79, p =.03, \eta^2 =.04$ . Som man kan se i figur 1 skattade de yngre deltagarna i flöde 1 sin mentala hälsa högst medan de yngre i flöde 2 skattade sin mentala hälsa lägst. Omvänt gällde för de äldre, dock med mindre spridning.



Figur 2. Interaktionseffekt mellan flöde och ålder på upplevd mental hälsa.

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om det fanns en skillnad mellan de två produktionsflödena, med hög respektive låg sjukfrånvarostatistik, i upplevd arbetsrelaterad stress och tillfredsställelse samt om detta varierade med deltagarnas ålder. Nedan kommer resultaten att diskuteras utifrån de två beroende måtten.

### *Arbetstillfredsställelse*

Resultatet visade att arbetstagarna i flöde 2, jämfört med flöde 1, vara mer nöjd med belysning, ljud, smuts och temperatur på arbetsplatsen. Roelen et al. (2008a) fann att arbetstagarens nivå av arbetstillfredsställelse är relaterad till arbetstagarens hälsa. Tidigare studier visade ett starkt samband mellan arbetstillfredsställelse och mental hälsa, sambandet till fysisk hälsa gav ett svagare resultat. Det kan då tänkas att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro (Roelen et al. 2008a). Aktuell studie indikerar att det finns ett indirekt samband mellan arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro (eftersom vi inte har statistiskt kontrollerat för sjukfrånvaron) då flöde 2 hade en betydligt lägre sjukfrånvaro än flöde 1. Detta resultat går i linje med vår hypotes för arbetstillfredsställelse, i meningen att arbetstagarna i flöde 2 kände i högre grad arbetstillfredsställelse än vad de gjorde i flöde 1, vad gäller belysning, ljud, smuts och temperatur.

Ett signifikant resultat påvisade med effekt av ålder på delmättet rolltydlighet. De äldre jämfört med de yngre ansåg sig ha tydligare roll, i meningen att de visste bättre vad som förväntades av dem samt att deras arbete var viktigt för organisationen. Enligt tidigare forskning (Rice et al. 1991) samverkar många aspekter till en känsla av arbetstillfredsställelse. Då endast ett delmätt visat signifikanta resultat är det svårt att dra några generella slutsatser vad gäller arbetstillfredsställelse. Dock visade tidigare studier (Sveriges företagshälsor, 2013) att personer under 40 år kände lägre arbetstillfredsställelse än personer över 40 år. Yngre personer visade sig ha mindre motivation på arbetet och de upplevde inte att deras åsikter respekterades i lika stor utsträckning som de äldres. Detta kan tänkas vara en bidragande faktor till varför aktuell studie uppvisat signifikant resultat vad gäller ålder och arbetstillfredsställelse

### *Arbetsrelaterad stress*

För arbetsrelaterad stress visade delmättet autonomi att det fanns relaterade effekter för både ålder och flöde, dock fanns ingen interaktion mellan dem. Äldre arbetstagare upplevde sig ha en högre känsla av autonomi än de yngre.

Då äldre arbetstagare antas ha ett större behov autonomi jämfört med de yngre



(Theorell, 2003) är detta ett positivt resultat för organisationen där studien genomfördes. Shultz et al. (2009) fann i sin studie att för de yngre var autonomi av liten betydelse för upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Shultz et al. (2009) fann även en interaktionseffekt mellan ålder, autonomi och produktfärdigställning och menade att personer som löper störst risk att uppleva arbetsrelaterad stress är äldre arbetstagare med höga krav på färdigställning och låg känsla av autonomi (Shultz et al. 2009). I flöde 2 på i den aktuella organisationen borde en av faktorerna till arbetsrelaterad stress kunna vara stävjad där upplevelsen av autonomi var högre skattad eftersom flöde 2 upplevde en högre grad av autonomi än flöde 1. Utifrån Shultz et al. (2009) kan det då antas att det finns skillnader i kraven på produktfärdigställning mellan de två flödena. En hög känsla av autonomi har även visat sig fungera som en buffert mot stress på arbetsplatsen (Shultz et al. 2009).

I flöde 1 upplevde arbetstagarna en lägre grad av arbetsbelastning än deltagarna i flöde 2. Studier har visat att den faktiska arbetsbelastningen är av mindre betydelse för individers hälsa än den upplevda arbetsbelastningen. Den upplevda arbetsbelastningen är av större betydelse då den triggjar känslor av fysiska krämpor och trötthet mer än vad den egentliga arbetsbelastningen gör. En hög mental arbetsbelastning förutsäger trötthet vilket i sin tur leder till en sjukdomskänsla och sjukskrivningar. Enligt forskarna borde en organisation kunna sänka sjukskrivningstalen genom att minska upplevelsen av en hög arbetsbelastning (Roelen et al 2008b). Tidigare studier talar alltså emot resultatet i denna studie då flöde 1 har en högre sjukfrånvaro men upplever en lägre arbetsbelastning.

Resultatet visade en interaktionseffekt mellan ålder och flöde på upplevd mental hälsa. Delmålet upplevd mental hälsa, för måttet arbetsrelaterad stress, mättes genom att deltagarna fick skatta hur vanligt verbala kränkningar och mobbning var på deras arbetsplats. Enligt arbetsmiljöverket kan mobbning och kränkningar bland annat uppstå genom ojämn arbetsfördelning, otydligt ledarskap eller på grund av arbetsplatsens kultur och jargong. En annan faktor som kan ha betydelse för uppkomsten av mobbning är att det inte finns en rolltydlighet bland arbetstagarna ([www.av.se](http://www.av.se)). De yngre i flöde 1 skattade sin mentala hälsa högst medan de yngre i flöde 2 skattade den lägst, medan de omvända gällde för de äldre (se Figur 2). Verbala kränkningar och mobbning upplevs följaktligen i olika utsträckning beroende på arbetstagarens ålder och i vilket flöde denne arbetar. Resultatet för de yngre i flöde 2 går i linje med Sveriges företagshälsors (2013) undersökning som visade att de yngre i högre grad upplever att deras åsikter inte respekteras på arbetsplatsen, att deras kompetens varken utnyttjas till fullo eller att de

har tillräckligt av den. Arbetsmiljöverket menar att ett tydligt ledarskap och en bra kultur på arbetsplatsen kan vara parametrar som förebygger verbala kränkningar och mobbning. Aktuell studie visade att de äldre upplevde en bättre rolltydlighet än de yngre. Äldre deltagare i aktuell studie skattade även att de hade en bättre autonomi än de yngre, vilket kan ge en buffert mot arbetsrelaterad stress (Shultz et al. 2009). Detta kan vara en del av förklaringen till varför de äldre har skattat sin mentala hälsa högre än de yngre i flöde 2. Vi kan dock inte finna några forskningsrön som förklaring till varför de yngre i flöde 1 har skattat sin mentala hälsa högst.

Resultatet visade att de yngre jämfört med de äldre deltagarna upplevde sig ha mer psykosocialt stöd på arbetsplatsen. De yngre deltagarna kände med andra ord ett bättre stöd från både chefer och kollegor än vad de äldre deltagarna gjorde. Även detta resultat kan kopplas till Sveriges företagshälsors (2013) undersökning som visar att yngre är mindre nöjda på arbetsplatsen än de äldre. Enligt deras undersökning borde yngre arbetstagare uppleva högre arbetsrelaterad stress och ett lågt psykosocialt stöd. Trots detta pekar vårt resultat åt motsatt håll vilket delvis kan tänkas förklaras av den höga medelåldern (flöde 1  $M=44.55$  flöde 2  $M=39.26$ ) och det höga medelvärdet för tjänsteår (flöde 1  $M=20.17$  år och flöde 2  $M=14.5$ ). De yngre deltagare kan tänkas känna mer tillit till sina äldre kollegor än vad de äldre känner jämfört med de yngre. Figur 1 visar att ju äldre deltagaren är desto fler tjänsteår inom organisationen. De äldre har statistiskt sett längre tjänstgöringstid inom organisationen vilket gör att de har mer erfarenhet och kompetens, vilket kan utgöra en trygghet för de yngre mindre erfarna.

Notenbomer et al. (2006) studie visade att anställda som upplever ett bra stöd från sina kollegor och har ett fysiskt påfrestande arbete har färre men längre sjukfrånvaroperioder. Forskarna förklarade detta med att de anställda går till arbetet trots småkrämpor och sjukskriver sig inte förrän de blir mer allvarligt sjuka. Det upplevt höga psykosociala stödet kan enligt forskarna tänkas bidra till att det känns svårare att sjukanmäla sig för småkrämpor samtidigt som de är mer accepterat att vara frånvarande längre perioder vid större eller allvarligare åkommor. Rapporterad sjukfrånvaro från organisation styrker Notenbomer et al. (2006) resultat då de yngre i aktuell studie hade lägre kortidssjukfrånvaron än de äldre.

#### *Metoddiskussion och framtida forskning*

Det skulle ha varit intressant att genomfört en liknande studie utan att ha jämfört två specifika flöden, utan istället försökt fått en sådan jämn fördelning mellan män och kvinnor som möjligt. Som tidigare påpekats finns det väldigt lite forskning om

industriarbetare gällande arbetsrelaterad stress och arbetstillfredsställelse. Är industriarbetarna dessutom kvinnor så finns det ännu mindre forskning att tillgå.

För att tjänsteår skulle ha kunnat använts i resultatet som beroende variabel borde frågan om anställningsår förtydligats. Frågan borde ha varit ställd så att det tydligt framgick att det var antal tjänsteår i aktuellt flöde som efterfrågades i stället för tjänsteår inom organisationen.

Vid enkätdistributionen lade vi märke till stora temperaturskillnader mellan produktionsflödena, det ena upplevdes av oss väldigt varmt och det andra kallt. Det hade varit bra att veta om de upplevde det för varmt eller för kallt när de uppgav att de inte var nöjda med temperaturen.

## Referenser

Arbetsmiljöverket (u.å) *Vad är mobbing?* Hämtad 14 maj 2013 från

Arbetsmiljöverket, <http://www.av.se/teman/mobbning/>

Cox, T. och Griffiths, A. (2010) Work-related stress - A theoretical perspective. In *Occupational Health Psychology*. Eds Leka, S. and Houdmont, J. Chap. 2. P. 31-56. Malaysia; Wiley-Blackwell.

Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK health and safety executive's management standards work-related stress indicator tool. *Work & Stress*, 22(2), P. 96-107. DOI: 10.1080/02678370802166599

Engström, L.-G. & Janson, S. (2009) *Predictors of work presence- sickness absence in a salutogenic perspective*; Karlstad Department of Public Health Sciences, Karlstad University.

Furnham, A. och Eracleous, A. (2009) Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*. 23:8. P.765-779. DOI: 10.1108/02683940910996789

Kavanaugh, J. Duffy, J.-A. Lilly, J. (2008) The relationship between jobsatisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*29:6, 304-324

Marklund, S. Bjurvald, M. Hogstedt, C. Palmer, E & Theorell, T. (2005) *Den höga sjukfrånvaron-Problem och lösningar*. Kalmar; FAS

Morrison, D. Payne, R.L. & Wall, T.D. (2003) Is job a Viable Unit of Analysis? A Multilevel Analysis of Demand-Control-Support Models. *Journal of Occupational Health Psychology*. 8:3, P. 209-219. DOI: 10.1037/1076-8998.8.3.209

Notenboomer, A. Roelen C.A.M & Groothoffs, J.W. (2006) Job satisfaction and short term sickness absence among Dutch workers. *Occupational Medicine*. 56, 279-281 DOI: 10.1093/occmed/kql031

Personligt möte 13.02.21, Human Recourse Manager Organisationen, Sverige

- Rice, R.W. Gentile, D.A. and McFarlin, D.B. (1991) Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 76:1. P 31-39 DOI: 10.1037/0021-9010.76.1.31
- Roelen C.A.M, Koopmans, C.P. Notenbomer, A & Groothoff. J.W (2008a) Job satisfaction and sickness absence: a questionnaire survey. *Occupational Medicine* 58, P. 567-571. DOI: 10.1108/01409170610683842
- Roelen C.A.M, Koopmans, C.P. Notenbomer, A & Groothoff. J.W (2011) *Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold*. Groningen: Department of Health Sciences, University of Groningen.
- Roelen C.A.M, Schreuder K.-J. Koopmans, C.P. Notenbomer, A & Groothoff. J.W (2008b) Perceived job demands relate to self-reported health complaints. *Occupational Medicine* 58, P.58-63 DOI: 10.1093/occmed/kqm134
- Shultz, S.K., Wang, M., Crimmins M.E., Fischer G.G (2009) Age Difference in the Demand-Control Model of Work Stress: An Examination of Data From 15 European Countries. *Journal of Applied Gerontology*. 29:21. DOI: 10.1177/0733464809334286
- Sveriges företagshälsor (2013) *Trivsel på jobbet- en åldersfråga?* Hämtad 14 maj 2013 från Sveriges Företagshälsor, [http://www.sverigesforetagshalsor.se/sites/default/files/fsf/Branschinfo/jobbh\\_ra\\_pport2012\\_2\\_trivsel.pdf](http://www.sverigesforetagshalsor.se/sites/default/files/fsf/Branschinfo/jobbh_ra_pport2012_2_trivsel.pdf)
- Theorell, T. (2003) *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Bollnäs: Statens folkhälsoinstitut.

## Bilagor

### Missivbrev



Hej, tack för att Du tar dig tid att besvara vår enkät!

Enkäten beräknas ta 10-15 minuter att fylla i.

Vi heter Helena Lindgren och Erica Landén och läser Personal och arbetslivsprogrammet vid högskolan i Gävle. Under den här terminen skriver vi examensarbete som behandlar arbetsrelaterad stress och arbetstillfredsställelse.

Undersökningen utförs i samarbete med HR-avdelningen på ett dotterbolag inom en organisation, därför är din avdelning utvald att svara på denna enkät.

Deltagandet är frivilligt och helt anonymt. Dina svar kommer inte på något sätt kunna härledas tillbaka till dig, enkäten syftar till att mäta skillnader mellan olika avdelningar. När examensarbetet är färdigställt kommer det att publiceras på Sveriges högskolor och universitets uppsatsdatabas. (DiVA) I den upplagan kommer inte dotterbolaget eller Organisationen att kunna identifieras. HR-avdelningen på dotterbolaget kommer få en kopia på det färdigställda examensarbetet. Alla som medverkat i undersökningen kommer att bjudas in till en presentation av resultatet i slutet på Maj.

Vid frågor kan Ni kontakta oss vi mail eller telefon.

Helena Lindgren  
[helena.lindgren@hotmail.com](mailto:helena.lindgren@hotmail.com)

Erica Landén  
[ericalanden@live.se](mailto:ericalanden@live.se)

Handledare  
Professor Igor Knez  
[igor.knez@hig.se](mailto:igor.knez@hig.se)  
026/648111

Kontaktperson Organisationen  
Namn Namnsson HR-manager  
[namn.namnsson@organisationen.se](mailto:namn.namnsson@organisationen.se)  
012/345678

**Organisationens logga**

## Enkät

Ålder: \_\_\_\_\_

Anställningsår: \_\_\_\_\_

Kön: Man

Kvinna

Produktionsflöde: \_\_\_\_\_

På min arbetsplats är jag nöjd med:

	Ja	Nej
Belysningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ljudvolymen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperaturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivån av smuts och damm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Utbildning:

Grundskola

Gymnasium

Högskola/Universitet

## Enkät

Stämmer inte alls

Stämmer delvis

Stämmer helt

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**

1. Jag upplever att de anställdas  
välbefinnande är viktigt  
för organisationen.

2. Jag känner att mitt arbete är  
viktigt för Organisationens framgång.

3. Jag känner mig generellt sett nöjd  
med ledarskapet på min arbetsplats.

4. Jag skulle rekommendera Organisationen  
som arbetsplats till mina bekanta.

5. Jag känner att jag får gehör av min chef  
på mina synpunkter och klagomål.

6. Jag känner att jag måste arbeta i allt  
för snabb takt.

7. På min arbetsplats upplever jag att  
vi har hög arbetsmoral.

8. Jag anser att jag har en tydlig  
arbetsbeskrivning så jag vet vad som  
förväntas av mig på min arbetsplats.

9. Jag känner att kraven på mig från  
min chef är hanterbara.

10. Jag upplever att säkerheten på  
arbetsplatsen är prioriterad

11. Jag har flexibel arbetstid.

12. Mina arbetsuppgifter påverkar min  
fysiska hälsa negativt.

13. Jag känner att jag kan prata av  
mig med mina kollegor om  
arbetsrelaterade problem.

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**



	Stämmer inte alls		Stämmer delvis		Stämmer helt
	1	2	3	4	5
14. Jag vet vad som förväntas av mig på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jag känner att det är svårt för mig att uppnå produktionsmålen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Organisationen är bra på att informera om angelägenheter som rör mig och min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Jag tycker att mitt arbete är intressant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jag känner att min närmsta chef prioriterar säkerheten före produktionsmålen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jag känner att arbetstempot på min arbetsplats är hanterbart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Jag upplever att jag får feedback på mina utförda arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Min fysiska arbetsmiljö är tillfredsställande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Jag upplever att jag har möjlighet att samtala med min chef om förändringar på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Jag och mina kollegor anser att Organisationen är en bra arbetsgivare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jag upplever att produktionsmålen är för högt ställda i förhållande till tiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Jag vet hur jag ska göra för att utföra mitt arbete på bästa sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. På min avdelning upplever jag att vi har ett gott samarbete mellan kollegor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	Stämmer inte alls		Stämmer delvis		Stämmer helt
	1	2	3	4	5
27. Jag känner mig pressad att jobba övertid vid personalbrist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Jag känner att jag klarar av alla mina arbetsuppgifter i tid och på ett tillfredsställande sätt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Vid arbetsrelaterade problem känner jag att min närmsta chef kan hjälpa mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Min närmsta chef kommunicerar förändringar i god tid innan de sker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Jag känner att min närmsta chef uppmuntrar mig i mina arbetsuppgifter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Jag har blivit utsatt för verbala kränkningar eller blivit illa behandlad på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Vid hög arbetsbelastningen känner jag att jag får avlastning av mina kollegor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Jag är generellt sett nöjd med min arbetsituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Jag upplever att arbetsledningen arbetar aktivt för att minska tillbud och olyckor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Jag tycker att min chef gör ett bra jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Jag vet vilka ansvarsområden jag har på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. I krävande situationer upplever jag att min chef finns som stöd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Jag upplever mitt arbete som väldigt intensivt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls		Stämmer delvis		Stämmer helt
	1	2	3	4	5
40. När förändringar sker vet jag att jag får information om hur det kommer att påverka mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Jag känner mig trygg med att mina kollegor kan utföra ett bra arbete om jag skulle vara frånvarande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Jag upplever att vi har en välfungerande kommunikation mellan chef och medarbetare på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Jag kan själv bestämma när jag tar rast.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Jag känner mig tvingad att prioritera bort vissa arbetsuppgifter till förmån för andra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Jag vet vilka mål min avdelning ska uppfylla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Jag känner mig trygg på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Jag upplever att det är en tryckt stämning på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. På min arbetsplats upplever jag att vi arbetar i linje med Organisationens globala vision.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. På min arbetsplats känner jag att vi respekterar varandra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Relationen mellan kollegor upplevs som ansträngd på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Jag följer alltid säkerhetsföreskrifterna på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Om något på arbetsplatsen irriterar eller stör mig vet jag att jag kan ta upp det med min chef.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	Stämmer inte alls		Stämmer delvis		Stämmer helt
	1	2	3	4	5
53. Jag vet att det arbete jag utför har betydelse för Organisationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Jag kan bestämma i vilken takt jag utför mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Jag vet att chefer och arbetsledning håller de löften och överenskommelser som utlovas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Jag är generellt sett nöjd med mina arbetsförhållanden på Organisationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Jag kan inte ta de raster jag har rätt till.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Jag har blivit utsatt för mobbning på min nuvarande arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Jag får dåligt samvete om jag är frånvarande från arbetsplatsen på grund av sjukdom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Den fysiska arbetsbelastningen är för hög.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5