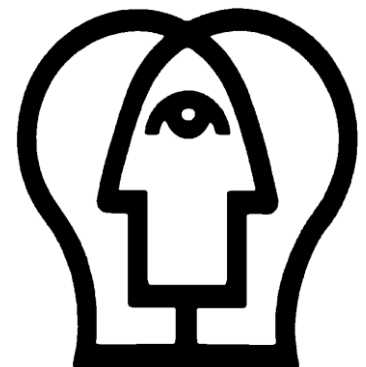


Samband mellan kompetensbaserad självkänsla, oro och  
arbetsrelaterade stressymptom

Rebecca Hallberg



Handledare: Maarit Johnson

PSYKOLOGI III – VETENSKAPLIG UNDERSÖKNING, 15 POÄNG, HT 2011

STOCKHOLMS UNIVERSITET

PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

## SAMBAND MELLAN KOMPETENSBASERAD SJÄLVKÄNSLA, ORO OCH ARBETSRELATERADE STRESSYMPATOM

Rebecca Hallberg

Dagens arbetsvillkor har blivit allt mer kopplade till individuella prestationer. Övertygelsen att prestationer definierar ens värde som människa skapar beteendemönster vilka är förknippade med stressrelaterade syndrom. Den oro som uppstår då individen ständigt måste pröva sitt självvärde kan även i sin tur främja ökad stress. Studiens syfte var att undersöka sambanden mellan kompetensbaserad självkänsla, oro och arbetsrelaterade stressymptom. Ett frågeformulär utformades och besvarades av 70 personer i arbetslivet. Resultaten visade att både oro och kompetensbaserad självkänsla korrelerade positivt med stressymptom. Kompetensbaserad självkänsla och oro korrelerade även signifikant med varandra. En multipel regressionsanalys visade att den variabel som bidrog mest till stressymptom var oro, följt av kompetensbaserad självkänsla. Föreliggande studie antyder att kompetensbaserad självkänsla och oro tillsammans utgör en mekanism, vilken kan utgöra en sårbarhet för stressrelaterad ohälsa.

Individer som baserar sin självkänsla på kompetens är övertygade om att det är prestationer, status och perfektion som definierar deras värde som människor (Johnson & Blom, 2007). Perski (2002) menar att personer som baserar sin självkänsla på prestationer kommer att fortsätta prestera när de stöter på motgångar istället för att ge upp. Dock är denna uthållighet maladaptiv, eftersom dessa individer enligt Perski (2002) har svårt att stänga av eller komma ur den fysiologiska uppvarvning som uppstår till följd av anpassningskrav. En självkänsla som baseras på prestationer riskerar därmed enligt Perski (2002) att leda till ökad stresskänslighet vid situationer där det går mindre bra och i värsta fall till utbrändhet. Villkorad självkänsla kan även förknippas med en tendens att oro sig, då individens självvärde ständigt måste prövas, vilket i sin tur främjar ökad stress (Johnson & Blom, 2007). I en studie utförd av Szabo (2011) indikerade resultaten att individer som oroar sig ofta upplever högre nivåer av stress. Meyer, Miller, Metzger och Borkovec (1990) menar i sin tur att personer som ständigt oroar sig karaktäriseras av låg självkänsla. Med utgångspunkt i tidigare forskning fokuserar föreliggande studie på ett samband mellan kompetensbaserad självkänsla, oro och arbetsrelaterade stressymptom.

### *Arbetsliv, stress och självkänsla*

Under den ekonomiska krisen under 1990-talet gjordes olika försök att pressa kostnader genom bland annat personalneddragning, ökning av arbetsmängd per anställd samt ett accelererat arbetstempo (Perski, 2002). Under lågkonjunkturen var arbetstempot hanterbart, men när konjunkturen återigen vände blev den slimmade arbetsmarknaden enligt Perski (2002) problematisk ur stressynpunkt. Vidare menar Perski (2002) att antalet tjänsteföretag har ökat till följd av den globala marknadsekonomin, vilket i sin tur bland annat har lett till ökade krav på snabbhet, flexibilitet och förmågan att hantera en ökande mängd sociala kontakter. Även Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2006) menar att både arbetslivet och arbetsmarknaden har blivit alltmer styrda av globala marknadskrafter. Sedan allt fler företag har valt att etablera sig internationellt har konkurrensmedvetenheten ökat, och

personalnedskärningar har blivit ett sätt att öka kostnadseffektiviteten på. Nya krav på kompetens har uppstått och individer förutsätts anpassa sig till de alltmer föränderliga krav som ställs. Bland annat har kraven ökat på individens förmåga att planera, organisera och ansvara för hur arbetet ska utföras. Utöver detta menar Allvin et al. (2006) att dagens arbetsvillkor har blivit kopplat till den individuella prestationen, samt att arbetstagarna i allt större utsträckning konkurrerar med varandra utifrån sina individuella egenskaper. Både Perski (2002) och Allvin et al. (2006) menar således att dagens arbetsliv ställer stora krav på individens förmåga att anpassa sig till stressfyllda situationer.

Perski (2002) definierar stress som ett tillstånd i vilket organismens balans mellan resurser och belastningar rubbas. Vid situationer som upplevs som stressande finns det tre möjliga reaktionsmönster som kan aktiveras; kamp, flykt eller spela död-programmet. Vid aktivering av de två förstnämnda reaktionsmönstren ökar andning, puls och blodtrycket och många av kroppens muskler spänns maximalt. På det psykologiska planet framkallas bland annat känslor av rädsla, irritation, aggressivitet och fientlighet. När kroppen hamnar i ett permanent tillstånd av flykt och kamp, då olika system i kroppen ständigt är aktiverade, kan allvarliga hälsoproblem uppstå. Organismen skadas och bryts ned över tid, vilket enligt Perski (2002) kan framkalla en rad stressjukdomar. Vid stressfyllda situationer som hjärnan bedömer vara övermäktiga aktiveras istället spela död-programmet. Denna uppgivenhetspräglade stressreaktion är enligt Perski (2002) en vanlig reaktion på stress bland människor. På det fysiska planet medför spela död-programmet yrsel, trötthet, muskelsvaghet och symptom från magen. Bland de känslomässiga reaktionerna återfinns nedstämdhet, sorg och depression.

Utbrändhet betraktas vanligtvis som ett resultat av långvarig arbetsrelaterad stress (Maslach, 2003). Enligt Melamed, Shirom, Toker, Berliner och Shapira (2006) är det vanligtvis arbetsmiljöfaktorer, som exempelvis arbetsbörda som leder till utbrändhet. Författarna poängterar dock att utbrändhet även kan uppstå i områden utöver arbetslivet.

Händelser eller tillstånd som ger upphov till att situationer upplevs som stressande kallas ofta för stressorer. Enligt Melamed et al. (2006) är kronisk stress en form av stress som är ihållande under en längre tid, och som vanligtvis uppstår till följd av konstanta stressorer som följer med arbetssituationen eller arbetsmiljön. Exempel på sådana arbetsrelaterade stressorer är bland annat överbelastning, rollkonflikter, ojämställdhet och orättvisor, osäkerhet och tvetydighet, anställningsotrygghet och arbetsuppgifternas komplexitet. Författarna menar vidare att resurser för att hantera stress sägas inkludera individens reserver av fysisk, mental och emotionell energi. Dessa energigivande resurser är begränsade och konsumeras snabbt under processen med att hantera stress. Det krävs även lång tid för återhämtning för att resurserna ska kunna återställas. Vid ökande kronisk stress på arbetsplatsen riskerar individer som saknar starka resurser att bemöta stressen med att dräneras på energi, vilket leder till ett tillstånd av utmattning (Melamed et al., 2006).

Med utgångspunkt i detta menar Melamed et al. (2006) att utbrändhet är en affektiv respons på kronisk stress på arbetsplatsen. Utbrändhet kan sägas bestå av komponenterna emotionell utmattning, fysisk trötthet och kognitiv svaghet. Fysisk trötthet syftar på känslan av trötthet och låga energinivåer vid utförandet av dagliga uppgifter på arbetet. Emotionell utmattning syftar på den interpersonella aspekten av utbrändhet, det vill säga känslan av att den energi som behövs för att bygga relationer med arbetskamrater saknas. Kognitiv svaghet syftar på känslan av trögtänktighet och reducerad mental alerthet. Melamed et al. (2006) poängterar att kärnan av utbrändhet ligger i uttömmandet av en individs energimässiga resurser, vilket i sin tur yttrar sig i form av fysisk trötthet, emotionell utmattning och kognitiv tröghet. Utbrändhet

skiljer sig därmed från tillfälliga tillstånd av trötthet som går över efter en viloperiod. Utbrändhet förknippas bland annat även med obehagliga känslor av spändhet och rastlöshet på jobbet och svårigheter med att varva ned efter arbetstid. Även sömnstörningar och känslor av att inte vara utvilad efter en natts sömn är vanligt (Melamed, et al., 2006).

Slutligen anser Melamed et al. (2006) att upplevelsen av kronisk stress och utbrändhet har en skadlig effekt på fysisk hälsa. Vid utbrändhet gör kroniskt överaktivitet eller felreglerad aktivitet från kroppens stresssystem, att kroppens vävnad och organ utsätts för slitningar. Vidare kan utbrändhet enligt dessa författare utgöra en risk för exempelvis hjärnblödning och hjärtstopp, men kan även kopplas till typ 2 diabetes och minskad fortplantningsförmåga.

Vid stressfyllda händelser fungerar en god självkänsla enligt Hallsten, Josephson och Torgén (2005) som en stark resurs för att kunna hantera dessa. Enligt Johnson och Forsman (1995) går det att urskilja två typer av självkänsla: en basal självkänsla och en förvärvad självkänsla, vilka har olika ursprung och i olika kombinationer genererar olika attityder kring självet. Den basala självkänslan grundas under barndomen genom föräldrarnas ovillkorliga kärlek, vilken tas in av barnet och omvandlas till självaktning. Om denna sorts självkänsla är bristfällig, kan barnet välja att förvärva självkänsla genom att anpassa sig. Självkänsla kan då byggas upp villkorligt, genom att leva upp till krav som till en början var externa, men som sedan internaliseras (Johnson & Forsman, 1995).

Enligt Johnson och Blom (2007) syftar villkorlig självkänsla på övertygelsen att ens upplevda självvärde bygger på externa källor. Att bygga upp sin självkänsla genom att visa sig kompetent eller genom att söka andras uppskattning blir enligt Johnson och Blom (2007) dock en opålitlig och sårbar grund för självkänslan. Individer med kompetensbaserad självkänsla vill paradoxalt nog vara framgångsrika och uppskattade för sina prestationer, men känner sig samtidigt inte kapabla nog. Sårbarheten hos kompetensbaserad självkänsla ligger således i individens strävan att kompensera en bristande basjälvkänsla (Johnson, & Forsman, 1995).

Både Hallsten et al. (2005) samt Johnson och Blom (2007) kopplar typ A-beteende (tävlingsinriktat beteende, otålighet och fientlighet) till prestationsberoende självkänsla. Individer med typ A-beteende har höga krav på sig själva och tenderar att vara hårda mot sig själva när de utvärderar sina prestationer. Vidare menar Hallsten, et al. (2005) att Typ A-beteendemönstret används för att minimera negativa självutvärderingar och för att undvika negativ självkänsla. En personlighetsstil där bland annat behov av kontroll och fokus på prestationer framträder kan troligtvis predisponera individer till att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar. Utöver detta menar Blom (2011) att det beteendemönster som individer med kompetensbaserad självkänsla uppvisar kan kopplas till stressymptom som utmattningsdepression och utbrändhet. Hallsten et al. (2005) menar i likhet med Perski (2002) att individen inledningsvis är starkt engagerad, och gradvis börjar visa tecken på spändhet, frustration och ångest. När individens resurser är uttömda uppstår slutligen utmattning och depression. En del av utbränningsprocessen kan tänkas vara upplevelsen av hot mot självkänslan, vilket kan uppstå vid möjliga misslyckanden, andras kritik samt bristen på kontroll över prestationsinriktade situationer.

#### *Oro och kopplingen till självkänsla och stress*

Som tidigare nämnts kan tendensen att oro sig kopplas till låg självkänsla hos individen (Meyer et al., 1990). Oro kan enligt Borkovec, Robinson, Pruzinsky och DePree (1983) sägas representera den kognitiva aspekten av ångest. Individens uppmärksamhet riktas inåt och ångslan över huruvida det finns förmåga att kunna prestera uppstår. Orons känslomässiga följder är obehagliga, men inte lika intensiva som vid ångest eller depression (Borkovec, et al

1983). Oro tenderar att handla om framtiden och fokus ligger på hot som kan uppstå, men som ännu inte har gjort det. Även när människor oroar sig för något som hände i det förflutna, oroar de sig ofta över vilka implikationer det förflutna kan få för framtiden (Nolen-Hoeksema, Wisco, & Lyubomirsky, 2008). Eftersom individens uppmärksamhet riktas mot inre händelser, kan oron vara distraherande vid tillfällen då det finns uppmärksamhetskrävande uppgifter att ta itu med (Borkovec et al., 1983).

Enligt Borkovec et al. (1983) består oro av en ström av både tankar och bilder som tidsmässigt ofta uppstår samtidigt. Andra gånger uppstår tankar och bilder sekventiellt, då den ena kan fungera som en trigger för den andra. Vanligtvis uppstår oro till följd av stimulus som framkallar rädsla. Sådana stimuli kan finnas i omgivningen eller i individens fantasi och framkallar mentala problemlösningsaktiviteter. Dessa mentala problemlösningsaktiviteter kan syfta till att förhindra skeendet av framtida fruktade händelser, men kan också användas till att skapa strategier för att kunna hantera sådana händelser (Borkovec et al., 1983).

Vidare menar Borkovec et al. (1983) att oro kan sägas vara okontrollerbar, då människor kan ha svårt att sluta oro sig om inte någon yttre distraktion dyker upp. Det är även svårt att förhindra att oron återkommer under dagen, och de flesta individer upplever oro som något oönskat, oavsett om orostankarna faktiskt ger några fördelar eller ej. Oro kan således definieras som en kedja av tankar och mentala bilder som är affektmässigt negativa och relativt okontrollerbara (Borkovec et al., 1983).

Eftersom Borkovec et al. (1983) menar att ängslan över huruvida det är möjligt att prestera är centralt vid oro, och då personer med kompetensbaserad självkänsla enligt Johnson och Blom (2007) känner osäkerhet över huruvida de verkligen klarar av att prestera, verkar det rimligt att anta personer med kompetensbaserad oro ägnar mycket tid åt att oro sig över huruvida de ska kunna klara av olika prestationsinriktade situationer.

I likhet med Borkovec et al. (1983) har även Freeston, Rhéaume, Letarte, Dugas och Ladouceur (1994) funnit att oroande kan användas som strategi för att hantera problem. Om individen är av uppfattningen att oroande kan förhindra negativa utfall, eller minimera negativa effekter när skadan redan är skedd, kan oroandet ge individen en känsla av kontroll. Enligt Freeston, et al. (1994) förstärks uppfattningen att oro på något vis kan minska sannolikheten för negativa utfall och dess konsekvenser, vid tillfällen då det fruktade utfallet uteblir.

Å andra sidan kan uppfattningen om att oro är något fördelaktigt och effektivt gällande problemlösning också förstärkas av tillfälliga upplevda framgångar. Detta kan ske genom att problemet plötsligt löser sig av sig självt, vilket i sin tur attribueras till oroandet, eller genom att den tid och ansträngning som lades ned på att oro sig faktiskt ledde till vissa lösningar (Freeston et al., 1994).

Enligt Freeston et al. (1994) behöver dock lösningen på problemet inte vara den optimala. Den upplevda framgången kan istället härledas till en minskning av osäkerhet och en lättad gällande negativa emotionella tillstånd. Illusionen av kontroll kan enligt Freeston et al. (1994) därmed delvis förklara varför oroandet fortskrider, trots att det är en negativ upplevelse.

Enligt Crocker och Park (2004) är vanligt att personer med en betingad självkänsla slösar viktig tid på att oro sig och skjuta upp problem istället för att ägna tiden åt att förbereda sig

eller lösa problemen. Även Meyer et al. (1990) menar att personer med låg självkänsla som oroar sig använder sig av önsketänkande och undvikande när det gäller att ta itu med problem. Utifrån det resonemang Freeston et al. (1994) för om illusion av kontroll, är det därmed möjligt att individer med låg självkänsla faktiskt ser oroandet som en effektiv strategi, Då beteenden och attityder vid kompetensbaserad självkänsla, enligt Johnson och Blom (2007), uppstår som en strävan efter att kompensera för en låg bassjälvkänsla, kan det därmed vara möjligt att även individer med kompetensbaserad självkänsla ser oroandet som ett sätt att hantera och få kontroll över de hot som prestationsbetonade situationer för med sig.

I en studie utförd av Szabo (2011) indikerade resultaten att individer som oroar sig ofta och har svårt att släppa orostänkarna upplever högre nivåer av stress. En tänkbar förklaring till detta är enligt Szabo (2011) att det krävande processandet och de misslyckade försök till problemlösning som följer med oroandet leder till en ökning av stress. Hallsten et al. (2005) menar i sin tur att individer med prestationsbaserad självkänsla riskerar att bli fixerade vid olika uppgifter och problem. Det kan vara svårt att släppa uppsatta mål, även om ansträngningarna har varit icke-produktiva. Vidare menar Hallsten et al. (2005) att dessa individer troligtvis kommer att oroa sig mer och ha svårt att slappna av. Bland individer som befinner sig i inledningsfasen av utbrändhet finns det även enligt Hallsten et al. (2005) tendenser till att oroa sig. Detta ligger även i linje med det obehag och den uppvarvning Johnson och Blom (2007) menar att individer med kompetensbaserad självkänsla uppvisar vid situationer i vilka de är osäkra på om de klarar av att prestera eller ej.

Med utgångspunkt i tidigare forskning kring självkänsla, stress och oro är föreliggande studies syfte att undersöka betydelsen av kompetensbaserad självkänsla och oro för arbetsrelaterade stressymptom.

Hypotes 1. Kompetensbaserad självkänsla och oro förväntas vara positivt korrelerade med varandra.

Hypotes 2. Kompetensbaserad självkänsla och oro förväntas predicera arbetsrelaterade stressymptom. I en regressionsmodell prövas vilken av dessa som är starkast prediktor för stressymptomen.

## Metod

### *Undersökningsdeltagare*

Undersökningsdeltagarna bestod av totalt 70 personer. Könsfördelningen låg på 60 kvinnor och 10 män. Gällande utbildning hade 44 personer högskoleutbildning och 26 personer gymnasieutbildning. Undersökningsdeltagarna rekryterades från två olika arbetsplatser inom vård-relaterade områden, genom familj och vänner, samt via en internetlänk.

Tio av de 70 personer som deltog i studien var anställda på ett hälso- och sjukvårdsföretag i en mellanstor svensk stad. Enkäterna delades ut på en avdelning på där arbetsuppgifterna bestod av sjukvårdsrådgivning och vårdplanering mot kunder med privat sjukvårdsförsäkring via telefon. De anställda ansvarade för att hålla nere telefonköer och för att inkommande samtal togs emot. Prestationskrav fanns från försäkringsbolagens sida, vilket innebar att en viss procent samtal skulle besvaras inom visst antal minuter. Det fanns även ett ansvar gentemot kunden, då en korrekt bedömning skulle göras av dennes besvär samt att bokning av

läkartid skulle ske inom rimlig tid. Ålder sträckte sig från 30 år till 55 år och samtliga enkäter besvarades av kvinnor.

Ytterligare 10 personer som deltog i studien var anställda på en vårdcentral i Stockholmsområdet. Enkäterna delades ut till anställda varav samtliga var sjuksköterskor med arbetsuppgifter bestående av allt från administrativt arbete till hembesök hos patienter. Med arbetsuppgifterna kom ett ansvar och prestationskrav i form av att en viss utföras. Ålder sträckte sig från 30 till 60 år och enkäterna besvarades av 9 kvinnor och en man.

Tjugofyra personer besvarade enkäten via en länk som lagts upp på två stora svenska internetforum. Vilka yrken undersökningsdeltagarna i denna grupp hade framgick inte. Ålder sträckte sig från 25 till 48 år.

Ytterligare 26 enkäter delades ut till personer med anställning i olika yrkesområden, vilka rekryterades med hjälp av familj och vänner. Bland dessa var 18 kvinnor och 8 män vilkas ålder sträckte sig mellan 19 och 61 år.

### *Material*

En enkät innehållande frågor om demografiska uppgifter samt 49 påståenden om oro, självkänsla och hälsa utformades. Först instruerades deltagarna att fylla i uppgifter om deras kön, ålder, högsta avslutade utbildning, samt anställningstid på företaget mätt i antal år.

För att mäta kompetensbaserad självkänsla användes Competence-Based Self-Esteem (CBSE), scale (Johnson & Blom, 2007) bestående av 12 påståenden med fem svarsalternativ som stäckte sig från 1 ("Stämmer inte alls") till 5 ("Stämmer helt"). På samtliga svarsalternativ indikerade höga värden hög grad av kompetensbaserad självkänsla. Påståendena i denna skala avspeglar beteendena villkorlig kompetenssträvan och självkritik. Exempel på frågor som avspeglar villkorlig kompetenssträvan är "Enligt mig är det inte 'vem jag är', utan 'vad jag presterat' som räknas" och "Jag anser att mitt värde som människa beror på hur väl jag lyckas med saker och ting". Exempel på frågor som avspeglar självkritik är "Oavsett det faktiska resultatet har jag alltid en gnagande känsla inom mig att jag borde presterat bättre" och "Jag har svårt att förlåta mig själv om jag misslyckas med någon viktig uppgift". Skalan har visats ha god validitet (Blom, 2011).

För att mäta oro användes Penn State Worry Questionnaire (PSWQ; Meyer, et al., 1990), bestående av 16 frågor. Dock användes bara 15 av dessa i studien, då frågan "Jag oroar mig aldrig för någonting" ansågs svår att besvara. Samtliga frågor hade fem svarsalternativ som sträckte sig från 1 ("Stämmer inte alls") till 5 ("Stämmer helt"). Exempel på frågor från denna skala är "Många situationer får mig att känna oro" och "När jag väl börjat oro mig går det inte att sluta". Vid 11 av de 15 svarsalternativen indikerade höga värden tendens till att oro sig, medan höga värden på resterande svarsalternativ istället indikerade en tendens till att inte oro sig. Alla frågorna kodades så att höga värden indikerade hög grad av oro.

Enkätfrågorna från PSWQ och CBSE presenterades i blandad form och en instruktion om att besvara frågorna med arbetssituation i åtanke lades till.

För att mäta stress-symptom användes Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ; Melamed, Kushir & Shirom, 1992). För att se till att det var arbetsrelaterad stress som i största möjliga mån mättes, instruerades även här undersökningsdeltagarna att besvara frågorna med arbetssituation i åtanke. Exempel på items i denna skala är: "Jag känner mig fysiskt utmattad"

och ”Jag känner en stark inre spänning”. Samtliga 22 frågor hade fem svarsalternativ som sträckte sig från 1 (”Nästan aldrig”) till 5 (”Nästan alltid”). Vid 17 av de 22 svarsalternativen indikerade höga värden hög stress, medan höga värden på de resterande svarsalternativen istället indikerade låg stress. Alla påståenden kodades så att höga värden indikerade hög grad av ohälsa.

### *Procedur*

Enkäterna som besvarades av anställda på ett hälso- och sjukvårdsföretag delades ut av en personlig kontakt med anställning på det aktuella företaget. Tjugofem enkäter delades ut i samtliga anställdas postfack på den aktuella avdelningen. Innan detta skedde hade ett e-postmeddelande skickats ut till de anställda med information om undersökningen. De anställda på avdelningen ombads sedan lägga den ifyllda enkäten i ett särskilt kuvert i kontaktpersonens postfack. Även de enkäter som besvarades av anställda på vårdcentralen delades ut av en personlig kontakt med anställning på arbetsplatsen. Femton enkäter delades sedan ut i de anställdas postfack och undersökningsdeltagarna ombads att lägga de ifyllda enkäterna i ett särskilt kuvert. Gällande enkäterna som samlades in via internet, lades en länk till en webbversion av enkäten ut på två stora svenska internetforum. Det betonades att det var personer med anställning som söktes för deltagande i undersökningen. En särskild e-postadress upprättades dit undersökningsdeltagarna från internetforumen kunde vända sig för mer information eller återkoppling. De 26 enkäter som besvarades av bekanta till författaren, delades ut och samlades in personligen.

Samtliga deltagare fick information om undersökningens syfte och att deltagandet var anonymt och frivilligt. De informerades också om att de närsomhelst kunde avbryta sitt deltagande om de så önskade, samt att informationen endast används i forskningssyfte.

## Resultat

Inledningsvis beräknades medelvärden, standardavvikelser och Cronbachs alfa för de index som skapades utifrån CBSE-skalan, PSWQ-skalan och SMBQ-skalan samt medelvärden och standardavvikelser för ålder och anställningstid. Dessa värden presenteras i Tabell 1. Vidare genomfördes korrelationsanalyser gällande kompetensbaserad självkänsla, oro, stress, kön, ålder, anställningstid och utbildning. Dessa presenteras i Tabell 2. Slutligen genomfördes en multipel regressionsanalys av hur kompetensbaserad självkänsla och oro kan predicera stressymptom.

Tabell 1. Medelvärden (M), standardavvikelser (s) för medelvärdesindex för studiens variabler. Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) redovisas för medelvärdesindex för kompetensbaserad självkänsla, oro och stress. N=70

	M	s	$\alpha$
Kompetensbaserad självkänsla (CBSE)	2,56	0,73	0,86
Oro (PSWO)	2,66	0,82	0,93
Stressymptom (SMBQ)	2,44	0,65	0,92
Ålder	33,46	10,80	
Anställningstid	4,51	5,64	



Tabell 2. Korrelationer (Pearson, tvåsidig) mellan samtliga variabler. N =70

	Kompetens- baserad självkänsla	Oro	Stress- sympt.	Kön	Ålder	Anställning- tid	Utbildning
Kompetens- baserad självkänsla							
Oro	0,70**						
Stressympt.	0,59**	0,61**					
Kön	0,10	-0,16	-0,16				
Ålder	-0,27*	-0,12	-0,16	-0,09			
Anställnings- tid	-0,14	-0,09	-0,20	0,10	0,64**		
Utbildning	-0,12	0,01	0,05	-0,36	0,18	-0,14	

Not. Kön: 1 = kvinna, 2= man

\*=  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

Tabell 2 visar att både oro och kompetensbaserad självkänsla korrelerade positivt och signifikant med stressymptom. Dessa två variabler var dessutom högt korrelerade med varandra. Det fanns även en signifikant negativ korrelation mellan ålder och kompetensbaserad självkänsla. Vidare visas att övriga bakgrundsvariabler inte hade några samband med kompetensbaserad självkänsla, oro och stress.

Slutligen utfördes en multipel regressionsanalys (metod enter) av hur oro och kompetensbaserad självkänsla predicerar stressymptom. En signifikant regressionseffekt ( $F_{2, 67} = 25,033$   $p < 0,001$ ) påträffades,  $R = 0,65$ . Andel varians förklarad av modellen (med justerad  $R^2$ ) var 41,1%. Beta-koefficienterna visade att den variabel som bidrog mest till stressymptom var oro ( $\beta = 0,31$   $p = 0,003$ ) följt av kompetensbaserad självkänsla ( $\beta = 0,28$   $p = 0,016$ ).

## Diskussion

Med utgångspunkt i tidigare forskning kring självkänsla, oro och stress var föreliggande studies syfte att undersöka betydelsen av kompetensbaserad självkänsla och oro för arbetsrelaterade stressymptom. Studiens första hypotes; att kompetensbaserad självkänsla och oro förväntades vara positivt korrelerade med varandra, kunde bekräftas. Studiens andra hypotes; att kompetensbaserad självkänsla och oro förväntades predicera arbetsrelaterade stressymptom, kunde bekräftas genom en multipel regressionsanalys. Regressionsanalysen visade att oro predicerade stressymptomen starkast, följt av kompetensbaserad självkänsla som också var en signifikant prediktor. Dock var den prediktiva styrkan ungefär lika mellan

dessa variabler. Vidare var det endast bakgrundsvariabeln ålder som hade ett signifikant samband med kompetensbaserad självkänsla; äldre individer hade lägre grad av denna disposition.

Resultaten ligger i linje med tidigare forskning som påvisat samband mellan kompetensbaserad självkänsla och stress (Hallsten et al., 2005; Johnson & Blom, 2007; Perski, 2002), samt med den forskning som kopplat ihop oro med stress (Szabo, 2011). Med utgångspunkt i att låg självkänsla kopplats till oro (Crocker & Park, 2004; Meyer et al., 1990), samt att individer med kompetensbaserad självkänsla bekymrar sig över huruvida de är kapabla till att prestera (Johnson & Blom, 2007), antogs ett samband mellan kompetensbaserad självkänsla och oro föreligga.

Resultaten indikerar att individer med kompetensbaserad självkänsla tenderar att oro sig. När individer med kompetensbaserad självkänsla stöter på problem i arbetet är det därmed troligt att de ägnar mycket tid åt att oro sig över problemen, istället för att lägga sin tid och energi på att hitta lösningar. I de fall oroandet faktiskt genererar lösningar, är det inte nödvändigtvis särskilt effektiva lösningar, men oroandet ger ändå en känsla av kontroll när självkänslan hotas (Freeston et al., 1994). Enligt Szabo (2011) genererar oroande ökade nivåer av stress. Det är tänkbart att oron hos individer med kompetensbaserad självkänsla yttrar sig som en rädsla för att göra fel, inte kunna sköta sina arbetsuppgifter på ett kompetent sätt och att i värsta fall bli avskedad. Enligt Melamed et al. (2006) kan kronisk stress uppstå till följd av konstanta stressorer som följer med arbetsituationen. De nämner bland annat anställningsotrygghet och osäkerhet som exempel på arbetsrelaterade stressorer. Det är därmed möjligt att individer med kompetensbaserad självkänsla till följd av orostankar kring arbetet skapar stressorer i form av upplevd anställningsotrygghet och osäkerhet. Det är således tänkbart att en ständig oro över att inte vara kapabel till att prestera på arbetet dränerar individen på energi, skapar en stressfylld arbetssituation och ökande ohälsa.

Eftersom Allvin et al. (2006) menar att arbetslivet kommit att kretsa allt mer kring individen och dennes prestationer, är även detta antagligen något som påverkar hur individer med kompetensbaserad självkänsla upplever sin arbetssituation. Att vara personligt ansvarig för arbetets upplägg och prestationer kan troligtvis förstärka känslan av tvivel på sin kapacitet som Johnson och Blom (2007) menar att individer med kompetensbaserad självkänsla upplever. Detta därmed tänkas leda till skadliga prestationssträvanden och upptagenhet med olika arbetsuppgifter. Att inte kunna varva ner efter arbetet är något som förknippas med villkorlig självkänsla och kan i förlängningen leda till utbrändhet. (Hallsten et al., 2005; Perski, 2002; Melamed et al., 2006).

Att ett negativt samband mellan ålder och kompetensbaserad självkänsla erhöles stämmer överens med tidigare forskning som visat att prestationsbaserad självkänsla tenderar att minska med ålder (Hallsten, Bellaagh & Gustafsson, 2002). Däremot erhöles inget samband mellan kön och kompetensbaserad självkänsla, vilket går emot tidigare forskning som visat att kvinnor uppvisar högre prestationsbaserad självkänsla än män (Hallsten et al., 2002). Det är dock troligt att detta beror på att variationen mellan könen inte var tillräcklig, eftersom hela 60 av 70 undersökningsdeltagare utgjordes av kvinnor.

Resultaten kan därmed främst generaliseras till yrkesarbetande kvinnor i åldrarna 19 till 60. Eftersom en stor del av undersökningsdeltagarnas yrken var okända är det också svårt att säga något om huruvida personer med kompetensbaserad självkänsla söker sig till specifika branscher. Tjugo av de 70 undersökningsdeltagarna arbetade inom vården. En möjlighet finns

därmed att det delvis går att generalisera föreliggande studies resultat till individer som arbetar inom vården. Ett större antal undersökningsdeltagare med anställning inom vården hade dock varit att föredra för att kunna dra några långtgående slutsatser kring yrkesval bland individer med kompetensbaserad självkänsla.

### *Metoddiskussion*

Samtliga skalor som användes är beprövade med hög reliabilitet, vilket även stärktes av de beräkningar av Cronbachs alfa som utfördes för de tre skalorna. En begränsning gällande studiens validitet skulle kunna utgöras av hur stress relaterades till undersökningsdeltagarnas arbetssituation. För att verkligen försäkra sig om att det var stress kopplat till arbetssituationen om mättes, är det är möjligt att det hade behövts mer ingående frågor utöver instruktionen att ha arbetssituationen i åtanke vid besvarandet av frågorna. Exempelvis frågor som berörde undersökningsdeltagarnas upplevelser av arbetsbelastning, krav från chefer samt skattningar kring förmåga att hantera det dagliga arbetet. Fler arbetsrelaterade bakgrundsvariabler hade kunnat finnas med, såsom anställningsform och yrkeskategori.

Då det inte framgick vad majoriteten av undersökningsdeltagarna arbetade med, var det således svårt att dra några slutsatser om huruvida föreliggande studies resultat att kunde relateras till särskilda yrkeskategorier. Om det hade varit möjligt att hitta grupper av undersökningsdeltagare från ett antal olika företag hade jämförelser mellan olika yrken kunnat göras.

Vidare kan inslag i datainsamlingsproceduren kunnat ha visst inflytande på de erhållna resultaten. För en högre kontroll över vilka som var med och besvarade enkäten, samt för att få högre svarsfrekvens, hade det troligtvis varit bättre om möjlighet hade funnits till att dela ut enkäterna personligen på de två företag som deltog i studien. Det är tänkbart att den låga svarsfrekvensen på det ena företaget berodde på att undersökningsdeltagarna kan ha känt en viss tveksamhet till huruvida deltagandet verkligen var anonymt, på grund av att enkäterna delades ut och samlades in av en kollega. Gällande båda företagen som deltog är det tänkbart att undersökningsdeltagarna kan ha känt en oro för att besvarade enkäter kunnat härledas till dem personligen, genom att studera ålder och anställningstid. Ett möjligt problem är därmed att social önskvärdhet i dessa två fall kan ha influerat svaren. Det är tänkbart att frågor om självkänsla, oro och stress kan upplevas som känsliga att besvara, vilket kan ha lett till att svaren skattats som något lägre än vad de egentligen skulle ha varit. Undersökningsdeltagarna som besvarade webb-versionen av enkäten upplevde eventuellt högre anonymitet och svarade mer uppriktigt utan bias.

Tidigare forskning kring kompetensbaserad självkänsla har främst utförts på studenter (Johnson & Blom, 2007; Johnson & Forsman, 1995), och även studier kring oro (Borkovec et al., 1983) har mestadels utförts i sammanhang där studenter deltagit. Föreliggande studie har gjort en ansats att undersöka huruvida kompetensbaserad självkänsla och oro också yttrade sig bland yrkesarbetande.

Även om tydliga korrelationer påvisades mellan variablerna bör sambanden funna i regressionsanalysen tas med försiktighet, på grund av risk för multikollinearitet, eftersom prediktorerna korrelerade högt med varandra. Då föreliggande studie är en tvärsnittsstudie kan inga orsakssamband fastställas mellan kompetensbaserad självkänsla, oro och arbetsrelaterad stress. Stress kan orsaka oro, men det är svårare att tänka sig att stress skulle bidra till utvecklandet av kompetensbaserad självkänsla. En design över tid behövs för att kunna säga något om kausala samband.

### *Slutsats och framtida studier*

Föreliggande studie antyder att kompetensbaserad självkänsla och oro tillsammans utgör en mekanism vilken kan utgöra en sårbarhet för stress-relaterad ohälsa. Därmed kan det vara lämpligt för framtida studier undersöka dessa mekanismers natur. Fortsatta studier med ett större antal deltagare, skulle kunna fördjupa kunskapen kring hur individer med kompetensbaserad självkänsla hanterar arbetslivet. Till exempel uträna huruvida det finns särskilda branscher, yrken eller rent av inslag i olika företagskulturer som förstärker de beteenden som individer med kompetensbaserad självkänsla uppvisar. Med större kännedom om en relation mellan kompetensbaserad självkänsla, oro och stress skulle åtgärder från arbetsgivares sida kunna sättas in för att förhindra att anställda drabbas av stresssymptom och utbrändhet. Det är också möjligt att det krävs ett mer tillåtande klimat på arbetsplatser. Istället för att betrakta misstag som något som bör undvikas till varje pris, kan exempel på en hälsosam attityd från arbetsgivarens sida vara att misstag är något som alla begår och senare kan lära sig av.

### Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB.
- Blom, V. (2011). *Striving for self-esteem: Conceptualizations and role in burnout*. Opublicerad doktorsavhandling, Stockholms Universitet.
- Borkovec, T. D., Robinson, E., Pruzinsky, T. & DePree, J. A. (1983). Preliminary exploration of worry: Some characteristics and processes. *Behaviour Research and Therapy*, 21, 9-16.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130, 392-414.
- Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (1994). Why do people worry? *Personality and Individual Differences*, 17, 791–802.
- Hallsten, L., Bellagh, K., & Gustafsson, K. (2002). Utbränning i Sverige – en populationsstudie. Arbetslivsinstitutet, *Arbete och Hälsa*, 6, 1-72.
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment*. Arbete och hälsa, 2005: 4, Stockholm: National Institute for Working Life, Sweden.
- Johnson, M., & Blom, V. (2007). Development and validation of two measures of contingent self-esteem. *Individual Difference Research*, 5, 300-328.
- Johnson, M., & Forsman, L. (1995). Competence strivings and self-esteem: An experimental study. *Personality and Individual Differences*, 19, 417-430.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189–192.
- Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and risk factors for cardiovascular diseases. *Behavioral Medicine*, 18, 53-60
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Cardiovascular Disease: Evidence, Possible Causal Paths, and Promising Research Directions. *Psychological Bulletin*, 132, 327–353.

Meyer T.J., Miller M.L., Metzger R.L., & Borkovec T.D. (1990). Development and Validation of the Penn State Worry Questionnaire. *Behaviour Research and Therapy* 28:487-495.

Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination  
*Perspectives on Psychological Science* 3. 5: 400-424.

Perski, A. (2002). *Ur balans. Om stress, utbrändhet och vägar tillbaka till ett balanserat liv*. Stockholm: Bonnier Fakta.

Szabo, M. (2011) The emotional experience associated with worrying: anxiety, depression, or stress? *Anxiety, Stress, & Coping*, 24, 91-105.