Högskolan i Halmstad
Sektionen för Hälsa och Samhälle
Psykologi

STRESS-
SAMBAND MELLAN STRESS OCH PERSONLIGHET, UPPLEVD KONTROLL, SAMT SOCIALT STÖD

Psykologi C (61-90hp)
HT 2012

Anneli Lundberg
Maria Jankulov
Handledare: Peter Karlsson
Examinator: Farhan Sarwar

Stress-
Samband mellan stress och personlighet, upplevd kontroll, samt socialt stöd[1]

Anneli Lundberg
Maria Jankulov
Högskolan i Halmstad, sektionen för Hälsa och Samhälle, avdelningen för Psykologi

Sammanfattning

Syftet med föreliggande studie var att studera om det fanns något samband mellan stress och personlighet, upplevd kontroll, samt socialt stöd. I studien deltog 135 deltagare, 58 män, 71 kvinnor, och 6 deltagare besvarade inte vilket kön de tillhör. Samtliga deltagare fyllde i frågeformulär om variablerna upplevd stress, personlighet, upplevd kontroll, samt socialt stöd. Resultatet visade att det finns ett positivt samband mellan stress och neuroticism. Det fanns negativa samband mellan stress och extroversion, stress och vänlighet, samt stress och samvetsgrannhet. Vidare förelåg det ett negativt samband mellan kontroll och neuroticism. Ett positivt samband fanns mellan kontroll och öppenhet. Slutligen fanns det ett negativt samband mellan socialt stöd och neuroticism. Det förelåg positiva samband mellan socialt stöd och extroversion, socialt stöd och vänlighet, samt socialt stöd och samvetsgrannhet. Studien visar att socialt stöd, upplevd kontroll, samt personlighetsdimensionerna påverkar hur individer upplever stress.

Nyckelord: Big five, kontroll, personlighet, socialt stöd, stress

[1]Uppsats i Psykologi (61-90hp), HT 2012
Handledare: Peter Karlsson

Stress-
Correlations between stress and personality, perceived control, and social support[2]

Anneli Lundberg
Maria Jankulov
Halmstad University, Department of Health and Society, Department of Psychology

Abstract

The purpose with the present study was to study if there were any correlations between stress, personality, perceived control, and social support. In this study 135 people participated, 58 men, 71 women, and 6 participants did not answer which sex they belonged to. All of the participants answered questionnaires about the variables stress, personality, perceived control, and social support. The results showed that there was a positive correlation between stress and neuroticism. There were negative correlations between stress and extroversion, stress and agreeableness, and stress and conscientiousness. There was a negative correlation between control and neuroticism. There was a positive correlation between control and openness. Finally there was a negative correlation between social support and neuroticism. There was positive correlation between social support and extroversion, social support and agreeableness, and social support and conscientiousness. The study shows that social support, perceived control, and the personality-dimensions affects how individuals perceive stress.

Keywords: Big five, control, personality, social support, stress

[2]Paper in Psychology (61-90hp), HT 2012
Supervisor: Peter Karlsson

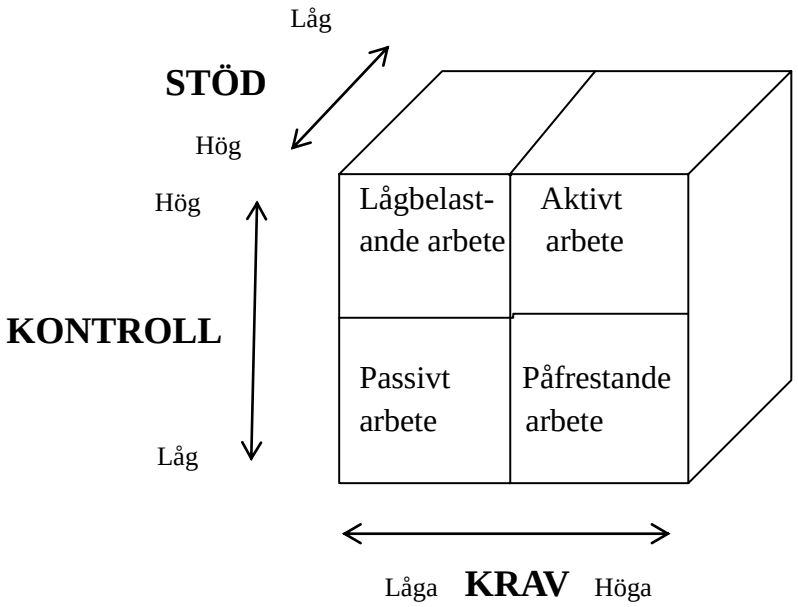
I dagens samhälle är stress och stressrelaterade problem något som bör tas på allvar, då det idag betraktas som ett folkhälsoproblem (Gråberg, 2009). Det som händer när människor upplever stress är en fysiologisk reaktion (Miller, 2000). Människans förmåga att uppleva stress är naturens sätt att skydda människan genom att denne förbereder försvars- och handlingsberedskap vid fara (Miller, 2000). Det som sker är en förändring i kroppskemin med hormoner för att förbereda kroppen på att ”fly eller fäkta” (fight or flight) mot ett yttre hot, en försvarsmekanism (Williams, 1994). Om kroppen inte får utlopp för den energin som samlas i kroppen vid responsen stannar den kvar i kroppen och kan på lång sikt leda till att individen upplever stress och får stressrelaterade sjukdomar (Williams, 1994). Fysiskt kan stress bland annat leda till huvudvärk, hjärtklappning, minskad sexlust, sömnsvårigheter, magproblem och försämrat minne (Gråberg, 2009; Miller, 2000). Stress kan även leda till psykiska symptom så som ångest och oro, oförmåga att prioritera, känsla av misslyckande, minskad koncentration, dåligt samvete, och avskärmning från omgivningen (Gråberg, 2009; Williams, 1994). Runt om i världen har studier visat att stress är orsakar 50 till 60 % av de sjukdagar individer tar ut (ILO, 2012). Försäkringskassan (Socialstyrelsen, 2009) gjorde en undersökning 2006 om nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättningar. Av 27 670 kvinnor fick 41,5 % ersättning på grund av psykiska sjukdomar och syndrom, inklusive utbrändhet. Av 20 229 män fick 39,8 % ersättning på grund av psykiska sjukdomar och syndrom, inklusive utbrändhet (Socialstyrelsen, 2009).

Stress

Ordet stress kan betyda både stressor dvs. det stimuli som frambringar en fysiologisk reaktion, och som själva reaktionen, att man upplever sig vara stressad på grund av stressoren (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Då stress kan beskriva olika fenomen finns där ingen klar och tydlig definition på vad stress är. En definition på stress då den betraktas som stimuli är att det sker en överbelastning från omgivningen som överstiger organismens toleransnivå (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Arbetsmiljöverkets definition på stress lyder: ”Beskrivs som den påfrestning som människan utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan prestera. Stress uppstår inte bara vid alltför höga krav utan även vid den understimulering som till exempel ett alltför monotont arbete innebär” (Arbetsmiljöverket, 2012). Socialstyrelsen (2009) menar att stress är ”obalans mellan de krav som ställs på oss och vår förmåga att hantera dem”. Lazarus och McGrath är stressforskare och de definierar stress som upplevelsen av hot eller möjligheter, som individen anser vara viktiga men upplever att hon eller han inte kan klara av (Monat & Lazarus, 1991; 1984, 1970, ref i Kaufmann & Kaufmann, 2005). Föreliggande studie utgår från Karaseks (1979) definition på stress. Vid arbetsrelaterad stress menar Karasek (1979) att mental anspänning, även kallat upplevd stress, uppstår vid en obalans mellan upplevda arbetskrav, upplevd kontroll på arbetsplatsen, samt upplevt socialt stöd (Theorell, 2003).

Karaseks krav- kontroll- och stödmodell

Det finns många olika stressmodeller (bl.a. McGraths (1970), Selyes (1983, ref. i Kaufmann & Kaufmann, 2005) och Lazarus, (1991)) som används för att beskriva vad som händer när individer upplever stress. Föreliggande studie utgår från Karaseks krav- kontroll- och stödmodell (1979), som senare utvecklades av Theorell (1990), och slutligen av Johnson (1988). Krav- kontroll- och stödmodellen antar att en psykologisk arbetsmiljö kan kännetecknas genom en kombination av kraven som ställs i arbetssituationen och den mängd kontroll den anställda har för att hantera kraven (Karasek, 1979). Modellen utgår från tre psykosociala faktorer i arbetslivet som påverkar individens upplevda stressnivå och hälsa. De tre faktorerna är *arbetskrav*, *kontroll*, och *socialt stöd*, (se figur 1) (Theorell, 2003).



Figur 1. Krav- kontroll- och stödmodellen (fritt från Karaseks & Theorells krav- kontroll- och stödmodell, 1990).

Arbete under tidspress, oförutsedda arbetsuppgifter, samt arbetets omfattning är det som tillhör faktorn arbetskrav. Karasek (1979) definierar arbetslivets krav som de psykologiska stressorer som arbetet innebär. Krav på arbetsplatsen kan bland annat vara deadlines på arbetsuppgifter, samt produkter och uppgifter som ska utföras under en begränsad tid (Jeding & Theorell, 1999). Att individen själv kan fatta arbetsrelaterade beslut och ha kontroll över arbetssituationen, samt att arbetet är omväxlande och leder till utveckling är det som syftar till kontroll i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Kontroll i arbetet syftar även bland annat till att individer får deltaga i beslutsfattande, samt att själva ha möjlighet att påverka när de vill ta en paus från arbetet (Jeding & Theorell, 1999). Då individer inte har alltför höga krav på sig i arbetssituationer och de upplever att de kan kontrollera situationen blir deras arbete en utmaning istället för en orsak till stress (Karasek & Theorell, 1990). Blir däremot individens upplevda kontroll över arbetssituationen för låg och kraven för stora leder detta till att individen upplever stress. Med socialt stöd menas det stöd en individ får på arbetsplatsen från chefer och kollegor (Theorell, 2003). Det sociala stödet kan vara dels emotionellt i form av kollegor som lyssnar på individens problem, och dels kan det vara instrumentellt i form av assistans och resurser till arbetsuppgifter (Theorell, 2003). Socialt stöd innebär att det ska vara ett öppet klimat arbetarna sinsemellan och mellan arbetarna och cheferna eftersom det underlättar om eventuella konflikter uppstår. De anställda bör ha klart för sig vilka mål som arbetet ger, dels för att skapa en meningsfull sysselsättning och dels för att arbetarna lättare kan ge varandra stöd. Genom att de anställda har samma mål och förståelse för varandra har de också mer inflytande över beslutsprocesserna vilket ökar deras kontroll (Theorell, 2003). Socialt stöd har en mildrande effekt på negativa förhållanden på arbetsplatsen, som bland annat kan orsakas av höga krav och låg kontroll. Socialt stöd leder till trivsel och ökad hälsa på arbetsplatsen (Jeding & Theorell, 1999).

Krav- och kontroll- och stödmodellen baseras på två antagande (Karasek, 1979). Det första antagandet är anspänningshypotesen, som innebär att låg kontroll i kombination med höga krav leder till psykologisk anspänning. Psykologisk anspänning är det samma som stress (Karasek, 1979). Det andra antagandet är lärandehypotesen som innebär att om en individ har

ett arbete med höga krav och hög kontroll, kan en hög nivå av inlärning uppstå. Enligt modellen kan fyra olika kombinationer av krav och kontroll kombineras. De fyra kombinationerna är: höga krav och låg kontroll, höga krav och hög kontroll, låga krav och hög kontroll, samt låga krav och låg kontroll (Karasek, 1979). Socialt stöd fungerar enligt Theorell (2003) som en faktor som kan öka arbetsprestationerna och motverka ohälsa i de fyra kombinationerna av krav och kontroll. Det sociala stödet fungerar som en positiv faktor för lågbelastat och aktivt arbete. I påfrestande och passiva arbete fungerar det sociala stödet som ett skydd för individen (Theorell, 2003).

Höga krav och låg kontroll. (Se figur 1, höger ruta, nere). Individen upplever stress när han eller hon utsätts för höga arbetskrav och inte har någon möjlighet att själv påverka eller fatta beslut angående arbetssituationen (Karasek & Theorell, 1990). Här menar Karasek (1979) att arbetet är påfrestande för individen. Individer som ofta befinner sig i arbetssituationer med höga krav och låg kontroll rapporterar att de bland annat lider av sömnsvårigheter, depression och oro (Karasek, 1979). Höga krav och låg kontroll är den kombination som är sämst för det psykiska och fysiska välbefinnandet (Karasek & Theorell, 1990). Med socialt stöd kan de negativa effekterna av kombinationen höga krav och låg kontroll på arbetsplatsen lindras (Jeding & Theorell, 1999). Om socialt stöd uteblir kan arbetssituationen uppfattas som olidlig för individen (Jeding & Theorell, 1999).

Höga krav och hög kontroll. (Se figur 1, höger ruta, uppe). Denna typ av kombination är den bästa för individen (Karasek, 1979). Arbetssituationen är här omväxlande och utvecklande och individen får använda sina förmågor på bästa sätt (Karasek & Theorell, 1990). Arbetssituationen kan nu anses som aktiv, vilket är positivt enligt Karasek (1979). Individen kan i den aktiva arbetssituationen planera sitt arbete, samt vara med och fatta beslut angående arbetet. Om arbetssituationen under en längre tid består av kombinationen höga krav och hög kontroll, leder detta i sin tur till att individen känner sig skicklig på arbetet och inte upplever stress vid tillfällig överbelastning i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Höga krav och hög kontroll innebär vidare för individen att denne har möjlighet att utvecklas och lära sig nya färdigheter (Jeding & Theorell, 1999). Höga krav och hög kontroll på arbetet förknippas med tillfredsställelse, även om arbetssituationen är krävande (Karasek, 1979). Om socialt stöd finns i kombinationen höga krav och hög kontroll, är det optimalt för individens välbefinnande (Jeding & Theorell, 1999). Det kan tänkas att arbetssituationen upplevs som mer påfrestande om socialt stöd uteblir.

Låga krav och hög kontroll. (Se figur 1, vänster ruta, uppe). I den här kombinationen menar Karasek (1979) att individen har ett lågbelastat arbete. Individen hinner med alla sina arbetsuppgifter i tid, och hanterar de få krav som ställs i arbetssituationen på ett tillfredsställande vis (Karasek & Theorell, 1990). Individer vars arbetssituation består av kombinationen låga krav och hög kontroll upplever en lägre nivå av stress än genomsnittet (Karasek & Theorell, 1990). Med den höga kontrollen i arbetet är det tänkbart att individer i kombinationen låga krav och hög kontroll, skulle kunna ta sig an större utmaningar, dessvärre finns inga större utmaningar på arbetsplatsen. Individer som får högt socialt stöd i kombinationen låga krav och hög kontroll mår bättre än kollegor i samma kombination, men som inte får socialt stöd (Jeding & Theorell, 1999).

Låga krav och låg kontroll. (Se figur 1, vänster ruta, nere). Kombinationen låga krav och låg kontroll ger ett passivt arbete (Karasek, 1979). Individen ställs inför få utmaningar och krav i arbetet. Men då ett krav dyker upp blir situationen ändå stressande för individen då individen har låg kontroll över arbetssituationen (Karasek & Theorell, 1990). Om individer i den här kombinationen skulle vilja ta sig an mer ansträngande arbetsuppgifter, har individen för låg

kontroll för att reda ut arbetsuppgiften (Jeding & Theorell, 1999). Då arbetet saknar utmaning finns där en risk att individens tidigare inlärda förmågor och färdigheter sakta glöms bort (Karasek & Theorell, 1990). Låga krav, låg kontroll, kombinerat med högt socialt stöd ger en bättre arbetssituation och hälsa till de anställda, än kombinationen låga krav, låg kontroll, och lågt socialt stöd (Jeding & Theorell, 1999).

Forskning har visat att krav, kontroll och socialt stöd påverkar stress (Jeding & Theorell, 1999), vilket presenteras i Karaseks krav- kontroll- och stödmodell (Karasek, 1979). Det finns emellertid kritik som riktas mot modellen. En studie, även kallad Euroteach, gjord bland 2796 gymnasielärare i 13 olika länder i Europa (Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joekes, 2003) fann att Karaseks krav- kontroll- och stödmodell passar bäst in i Nordvästeuropa och lämpar sig inte i t.ex. Afrika där de ser helt annorlunda på arbetskrav, arbetskontroll, och socialt stöd. Kritiker anser att Karaseks krav- kontroll- och stödmodell är förenklad och endast lämpar sig i vissa länder. Modellen tar inte upp alla faktorer som påverkar arbetsmiljön, t ex privatliv och bakgrund.

Siegrist (1996) kritiserar Krav- kontroll – och stödmodellen för att vara utarbetad på tjänstemän och arbetare och därför är det svårt att täcka in andra yrkeskategoriers synvinkel, t ex de inom vård och skola. Siegrist (1996) menar också att Karaseks kontrolldefinition är alltför ytlig och tar inte hänsyn till alla aspekter som kontroll handlar om.

I litteratur rörande stress (som stressor eller som reaktion på stressor) nämns det att det finns individuella skillnader i hur man upplever stressorer och hur mycket de påverkar individens stressnivå (Kaufmann & Kaufmann, 2005). På individnivå kan man se att stress kan skilja sig från en individ till en annan, två personer behöver inte uppleva samma grad av stress när de utsätts för samma stressor. Vidare är det så att samma individ vid olika tidpunkter under olika förutsättningar reagerar olika på samma sorts stressor. Det är även så att olika individer har olika pressströsklar, dvs. hur mycket press en individ tål innan han eller hon upplever sig vara stressad (Williams, 1994). Stress är således ett subjektivt fenomen som det inte går att få något exakt mått på (Williams, 1994).

Men vad är det då som gör att individer upplever stress? Då en individ upplever stress, beror det på att individen utsatts för en så kallad stressor. Stressorer kan definieras som en kraft som antingen ger positiva eller negativa utfall, beroende på hur individen subjektivt tolkar stressorerna, samt individens förmåga att anpassa sig och härda ut (Williams, 1994).

Brist på kontroll på arbetsplatsen tenderar att leda till upplevd stress hos individer. Kontroll på arbetsplatsen kan således vara en arbetsrelaterad stressor som leder till att individer upplever stress (Maslach & Leiter, 1997). Det har visat sig att risken för långvarig sjukskrivning är vanligast hos individer som har arbeten där de inte själva kan påverka arbetssituationen, eller har väldigt litet inflytande över arbetssituationen (Socialstyrelsen, 2009). Enligt Maslach och Leiter (1997) är brist på kontroll en källa till stress och utbrändhet. Här menar Maslach och Leiter (1997) kontrollen individen har över sitt arbete. Människor vill kunna tänka och lösa problem, vara uppfinningsrika och kunna välja och fatta beslut rörande sina arbeten. Men bestämmelser och regler hindrar individerna från att göra något på egen hand och de måste följa reglerna. Detta lämnar ytterst litet, om inget alls, utrymme för individen att vara med och påverka arbetssituationen, vilket ligger i linje med Karaseks krav-kontroll- och stödmodell. Individens självständighet i arbetet försvinner och individen upplever stress på grund av detta (Maslach & Leiter, 1997).

Faktorer som leder till långvarig stress kan bero på att individer jobbar långa dagar, dvs. längre än åttatimmarsdagar och sedan tar med sig jobbet hem (Maslach & Leiter, 1997), vilket tyder på höga arbetskrav, vilket går att koppla till Karaseks krav- kontroll- och stödmodell (1979). Det innebär att individerna har mindre tid att lägga på avkoppling och olika intressen, och istället är det arbetet som tar upp individens all vakna tid. I dagens samhälle är det inte ovanligt att man (förutom att ta jobbet med sig hem) ständigt ska vara anträffbar via telefon och mobiltelefon (ILO, 2012). En annan arbetsrelaterad stressor är när individer är oroliga för

att förlora sina jobb (ILO, 2012). Inom företag kan stressen handla om bristande kommunikation med chefer och arbetsledning, samt för stor arbetsbörda på för kort tid (Maslach & Leiter, 1997), vilket ligger i linje med Karaseks krav- kontroll- och stödmodell. Det kan bero på för lite stimulans i arbetet och för lite personlig utveckling på arbetsplatsen (Williams, 1994).

Då det är tydligt att stress inte är bra för individer är det viktigt att individer kan motverka och förebygga stress. Socialt stöd kan användas för att motverka och förebygga stress (Kaufmann & Kaufmann, 2005; Williams, 1994). Individer som förväntar sig att få socialt stöd (Dunkel-Schetter & Bennett, 1990) kan löpa en lägre risk att de ska känna sig överväldigade och stressade när de konfronteras med stressfulla händelser. House (1981, ref. i Kaufmann & Kaufmann, 2005) menar att det finns fyra typer av socialt stöd som man bör skilja på. Den första typen är *känslomässigt stöd*, här visar man omsorg, uppmärksamhet och intresse. Nästa typ är *uppgiftsstöd* här hjälper man till att fastställa vilka problem som finns som individen kan behöva hjälp med. Tredje typen är *informationsstöd*, i en krissituation på arbetsplatsen vid tillexempel nedskärningar eller andra omställningar går ledningen ut med information till de anställda om vad det är som pågår. Den sista typen är *praktiskt stöd*, det kan individen få i form av råd, hjälp, tid och pengar när det behövs i en krissituation eller i vardagen. Hogan, Linden, och Najarian (2002), samt Cohen och Wills (1985) är alla forskare som har visat att socialt stöd har en positiv inverkan på stress. Forskaren Hellesøy (1984, ref. i Kaufmann & Kaufmann, 2005) har med hjälp av kolesterolnivå och uppmätt blodtryck visat att socialt stöd motverkar psykosocial stress. Barboy Jackson (1992) har genom sin forskning visat att stress kan motverkas genom socialt stöd av både vänner och partners. Rabin, Saffer, Weisberg, Kornitzer-Enav, Peled, och Ribak (2000) har genom forskning visat att även socialt stöd kollegor emellan kan sänka stressnivån och förebygga utbrändhet. Socialt stöd är bra då man vill sänka en individs stressnivå, det kan ske genom stöd från vänner, partner, eller kollegor. Detta gäller i vardagslivet samt på arbetsplatsen, och det gäller både för anställda som för chefer, vilket ligger i linje med Karaseks krav- kontroll- och stödmodell (1979).

Som nämnts tidigare kan man se att stress kan skilja sig från en individ till en annan, två personer behöver inte uppleva samma grad av stress när de utsätts för samma stressor (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Det som bland annat skiljer individer åt är deras personlighet.

Personlighet

På American Psychology Association, APA, definieras personligheten enligt följande: ”Personlighet avser individuella skillnader i karakteristiska tankemönster, känslor och beteende. Studiet av personligheten fokuserar på två områden: Ett är att förstå individuella skillnader i personlighetsegenskaper såsom sällskaplighet eller irritabilitet. Den andra är att förstå hur de olika delarna av en person kommer tillsammans som en helhet” (www.apa.org). McCrae och Costa (2001) definierar personlighet på ungefär samma vis (egen översättning) som egenskaper som kännetecknar en individ och som skiljer honom eller henne från andra. Personlighetspsykologin kallas också ibland för egenskapspsykologin (McCrae, 2000) och handlar om studiet av bestående individuella skillnader i tankar, känslor och agerande.

McCrae och Costa (2000) utvecklade på 80-talet Fem-Faktormodellen, FFM, som blev en väl använd modell för att definiera personligheten. De fann att alla individers personlighetsdrag kunde delas in i endast fem dimensioner – Neuroticism, Extroversion, Öppenhet, Vänlighet och Samvetsgrannhet (Penley & Tomaka, 2002). Nettle (2007) gör en enkel liknelse med individers längd; alla har en längd men den mäts i olika centimeter – och alla individer har alla fem personlighetsdimensioner, fast i olika grader (Nettle, 2007).

Neuroticism. En individ med hög nivå av neuroticism känner ofta oro, ängslan, spändhet och fientlighet mot omgivningen. Depression är vanligt liksom irrationellt tänkande, låg

självkänsla och självömkan. Personer med låg grad av neuroticism innebär inte nödvändigtvis att han/hon är avslappnade, lugna och nöjda med sig själva om personen inte samtidigt har en hög nivå av t ex. extroversion (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Höga grader av neuroticism betyder att individen har svårt att hantera stress på egen hand och är benägen att ge efter för sina behov (McCrae & Costa, 2012).

Extroversion. En individ som är positiv, energisk, social och pratglad har sannolikt höga grader av extroversion. Låga nivåer av extroversion präglas av lugna och tysta individer som gärna håller folk på avstånd och tillhör därmed det personlighetsdrag som benämns introvert (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Enligt McCrae & Costas (2012) manual till personlighetstestet NEO-PI-R söker extroverta personer ofta sensationsfyllda situationer, har behov av att vara sysselsatta och föredrar att vara tillsammans med andra personer framför att vara på egen hand. De värdesätter också varaktiga relationer och kan med lätthet yttra sina åsikter (McCrae & Costa, 2012).

Öppenhet. Hög nivå av öppenhet tyder på att individen är nyfiken, artistisk, insiktsfull, flexibel och intellektuell medan individer med låg nivå är traditionella, står med fötterna på jorden och har få intressen (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Öppenhet handlar också om att vara kreativ och finna lösningar på problem. På en arbetsplats är det ofta önskvärt att det finns personer med hög nivå av öppenhet som är nyfikna på kunskap och nya erfarenheter och som lätt läser av sina egna och andras känslor. Låga nivåer av öppenhet står för få egna idéer och svårigheter att sätta sig in i andras situation (McCrae & Costa, 2012).

Vänlighet präglas av individer som har lätt att förlåta, är snälla, generösa och tillitsfulla. Dessutom sympatiska, tillmötesgående och osjälviska. Låga nivåer av vänlighet uttrycks i cyniskt beteende, misstänksamhet och manipulation (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Liksom personer med hög grad av extroversion har lätt att hävda sig har även personer med hög nivå av vänlighet detsamma men skillnaden här är att de inte gör det på andras bekostnad utan anser att det är viktigt att behålla en god relation och kan därför hålla tillbaka sig själva när det behövs. Enligt McCrae & Costa, (2012) är personer med hög grad av vänlighet samarbetsvilliga, har hög medkänsla och är hjälpsamma.

Samvetsgrannhet. Samvetsgrannhet nämns också som målmedvetenhet och individer med hög nivå av samvetsgrannhet är organiserade, effektiva, pålitliga, prestationsorienterade, rationella och har självdisciplin. Individer med låg grad av samvetsgrannhet är slarviga, saknar mål och är lata (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Höga grader av samvetsgrannhet är önskvärt vid anställningar eftersom dessa personer arbetar hårt mot sitt mål trots att uppgiften de blivit tilldelade känns tråkiga, de är även noggranna och eftertänksamma (McCrae & Costa, 2012).

Tidigare forskning om stress, personlighet, kontroll, samt socialt stöd

Tidigare forskning gjord av Grant och Langan-Fox (2006) har visat att det finns ett samband mellan personlighet och stress. Grant och Langan-Foxs (2006) studie gjordes på 211 chefer och visade att en låg nivå av neuroticism i kombination med en hög nivå av extroversion och en hög nivå av samvetsgrannhet förutspådde en lägre nivå av upplevd stress. Vidare visade studien att en hög nivå av neuroticism i kombination med en låg nivå av samvetsgrannhet förutspådde en högre nivå av upplevd stress. Grant och Langan-Foxs (2006) resultat ligger i linje med det resultat Vollrath och Torgersen (2000) fick fram i sin studie. Det är mindre känt vilken inverkan samvetsgrannhet har på stress. Hogan och Ones (1997) menar att en förklaring till detta är att pga. av att de individer med en hög nivå av samvetsgrannhet har välanpassade stabila personligheter som gör att de upplever färre störningar och mindre stress genom livet. Senare forskning av Bartley och Roesch (2011) tyder dock på att en hög nivå av samvetsgrannhet fungerar som en skyddande faktor mot stress, genom påverkan av hur individen hanterar stress.

Penley och Tomaka (2002) visar genom sin studie där 97 kvinnor och män deltog, att neuroticism hade en positiv korrelation med upplevd stress. Extroversion, öppenhet, vänlighet, samt samvetsgrannhet hade däremot en negativ korrelation med upplevd stress. I litteratursökningen om stress och Big five var resultaten få. Det fanns få artiklar som riktat in sig just på sambandet mellan stress och Big five. Vanligare var det däremot med artiklar angående Big five och hantering, coping, av stress. Forskning inom det området har bland annat bedrivits av Carver och Conner-Smith (2010), David och Suls (1999), samt Brebner (2001).

Swickert, Hittner, och Foster (2010) fann i deras studie om personlighet, via Big five, och förväntat socialt stöd att det finns ett samband. Extroversion, neuroticism, och öppenhet var de personlighetsdrag som kunde förutse socialt stöd. I studien där 366 deltagare var med, fann de en interaktionseffekt av de tre personlighetsdragen som förutsåg förväntat socialt stöd. Låga nivåer av extroversion och låg nivå av neuroticism associerades med mer socialt stöd, oavsett nivå av öppenhet. En högre nivå av extroversion kombinerat med låg nivå av neuroticism och låg nivå av öppenhet var den kombination som förutsåg mest socialt stöd. En hög nivå av extroversion, i kombination med en hög nivå av neuroticism och låg nivå öppenhet gav lägst förväntat socialt stöd.

Däremot visade Davidson, Baum, och Collins (1982) i deras studie att det fanns ett negativt samband mellan stress och kontroll. Deltagare i experimentgruppen i studien hade mer stressrelaterade besvär och upplevde lägre kontroll än vad deltagarna i kontrollgruppen gjorde. Deltagarna i experimentgruppen hade varit med om en olycka som drabbat området där deltagarna bodde. Deltagarna i kontrollgruppen hade inte varit med om något liknande som de i experimentgruppen. Att låg kontroll kan leda till upplevd stress för individer ligger i linje med Karaseks (1979) krav- kontroll- och stödmodell.

Litteratursökningen gav inget resultat på sambandet mellan socialt stöd och kontroll. Det var vanligare med studier som studerat socialt stöd och kontroll som två faktorer som reducerar stress och förebygger stress (Daniels & Guppy, 1994; Baqutayan, 2011). En indisk studie av Baqutayan, (2011) gjord bland 120 studenter visade att socialt stöd kan användas för att reducera akademisk stress. Deltagarna i studien delades in i två grupper, varav experimentgruppen fick lektioner 2 h per vecka i socialt stöd för att minska stress, medan kontrollgruppen inte fick någon information om socialt stöd. Före- och eftertester gjordes i både experimentgruppen och kontrollgruppen. I slutet av terminen då studenterna normalt sett brukar uppleva hög stress hade experimentgruppen lärt sig att hantera stressen efter att ha fått rådgivning av forskaren. Resultatet av denna studie visade alltså att det fanns signifikanta skillnader mellan försöksgruppen och kontrollgruppen i förhållande till stress och socialt stöd. Så småningom kunde försöksgruppen hantera akademisk stress bättre än kontrollgruppen, samt att de var nöjda med sina studieresultat under experimentet (Baqutayan, 2011). Resultatet från studien går att koppla till Karaseks (1979) krav- kontroll- och stödmodell, som visar att socialt stöd motverkar stress.

En svensk undersökning gjord av Jeff Johnson med flera (1996, ref. i Theorell, 2003), visar att lågt beslutsfattande, dvs. låg kontroll, ökar risken för att dö i hjärt-kärlsjukdom. I undersökningen fick deltagarna svara på vilka olika arbeten de haft och hur stort beslutsfattande de upplevt på de olika anställningarna. Sedan räknades det statistiska resultatet ut och det visade att långvarigt lågt beslutsfattande i kombination med upprepad föränderlighet på arbetsplatsen var den största risken för att drabbas av hjärt-kärldödsfall (Theorell, 2003).

I en annan svensk undersökning deltog arbetslösa kvinnor ifrån Skara i en alternativ anställning där de fick en sysselsättning i sex månader för att de skulle uppleva att de fortfarande hade kontroll i sina liv, vilket kunde mätas kroppsligt via blodprov. En kontrollgrupp med anställda i mer välfungerande projekt ställde upp för att jämföra resultaten. Kvinnorna i den första gruppen uppgav att de hade kontroll och mådde bra men blodproven

visade en minskning i DHEA, vilket bland annat har ett samband mellan återuppbyggnaden av cellerna i kroppen, och en ökning av prolaktin, vilket kan bero på känslan av maktlöshet (Theorell, 2003). Efter sex månader ökade produktionen av DHEA för de alternativt anställda medan de minskade för de anställda i det välfungerande projektet efter anställningens slut. Detta visar att en alternativ anställning inte nödvändigtvis är bättre för individers upplevelse av kontroll (Theorell, 2003).

Frågeställning & syfte

Syfte: Syftet med föreliggande studie är att studera om det finns ett samband mellan personlighet, mätt via Big five, och upplevd stress. Vidare är syftet att studera sambandet mellan upplevd stress och variablerna upplevd kontroll och socialt stöd. Slutligen är syftet att studera sambandet mellan personlighet, mätt via Big five, och variablerna kontroll och socialt stöd.

Frågeställningarna i föreliggande studie är:

- Finns det ett samband mellan upplevd stress och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Finns det ett samband mellan upplevd kontroll och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Finns det ett samband mellan socialt stöd och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Finns det ett samband mellan upplevd stress och upplevd kontroll?
- Finns det ett samband mellan upplevd stress och socialt stöd?
- Finns det ett samband mellan upplevd kontroll och socialt stöd?

Metod

Föreliggande studie utfördes i form av en enkätstudie där deltagarna besvarade frågor rörande upplevd stress, personlighet (via Big five), samt upplevd kontroll och socialt stöd.

Urval

Det var 135 deltagare med i enkätundersökningen. Medelåldern på deltagarna var 38,5 år (S=11,67). Den yngsta deltagaren var 17 år, och den äldsta deltagaren var 66 år. 58 män deltog i undersökningen och 71 kvinnor. 6 deltagare svarade inte på vilket kön de tillhör. Medelåldern på männen var 37 år (S=12,35). Medelåldern på kvinnorna var 40 år (S=10,86). Utav deltagarna hade 121 fast anställning, 12 deltagare hade visstidsanställning, och 2 deltagare besvarade inte vilken anställningsform de hade. Deltagarna arbetade i genomsnitt 36 timmar i veckan (S=10,83). Deltagarna kom från sydvästra Sverige, samt från Stockholmsregionen. Det var ett tillgänglighetsurval som gjordes på grund av tidsbegränsning. För att få deltagare till studien kontaktades individer i författarnas närhet och omgivning och fick förfrågan om de ville ställa upp i studien. Vissa av deltagarna i studien lämnade sedan iväg ett antal frågeformulär till individer i deras omgivning för att öka antalet deltagare i studien.

Mätinstrument

Ett frågeformulär delades ut till samtliga deltagare (se bilaga 2). Frågeformuläret som användes i studien härstammar utifrån tre redan existerande frågeformulär. Frågeformuläret innehöll variablerna personlighet, upplevd stress, kontroll, samt socialt stöd. Deltagarna fick inledningsvis besvara bakgrundsfrågor gällande kön, ålder, utbildningsnivå, anställningsform, hur länge de har arbetat på sin arbetsplats, samt hur många timmar per vecka de arbetar. Borträknat bakgrundsfrågorna var det 92 frågor/påstående som deltagarna skulle besvara.

För att mäta stress användes Eskin och Parr´s (1996) översättning av The Percived Stress Scale (PSS) (se bilaga 2) utifrån originalet som utarbetades av Cohen, Kamarck, och Mermelstein (1983). PSS är endimensionellt med en femgradig Likert-skala (0-4) som sträcker sig mellan ”aldrig” och ”mycket ofta”. PSS innehöll frågor som tillexempel: ”Hur ofta har Du under den senaste månaden känt Dig nervös och stressad?” och ”Hur ofta har Du under den senaste månaden kommit på Dig själv med att fundera över saker Du måste utföra?”. Formuläret innehöll 14 frågor.

För att mäta personlighet användes den svenska översättningen av Costa och McCrae´s (1992) NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). Formuläret innehåller 60 frågor om fem personlighetsdimensioner. NEO-PI-R har en femgradig Likert-skala (0-4) som sträcker sig från ”instämmer inte alls” till ”instämmer helt och hållet”. Frågeformuläret innehåller frågor som tillexempel ”Jag strävar efter perfektion i allt jag gör” och ”När jag åtar mig något kan man alltid räkna med att jag fullföljer det”.

För att mäta kontroll och socialt stöd används delar ur QPSNordic (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl, & Ørhede, 2000). Det var nio frågor som handlade om kontroll. Ett exempel på en fråga om kontroll är ”Kan Du påverka mängden arbete Du får?”. Även socialt stöd hade nio frågor. Ett exempel på en fråga om socialt stöd är ”Om Du behöver, kan Du då tala med Dina vänner om problem som rör Ditt arbete?”. Frågeformuläret, gäller för både kontroll och socialt stöd, har en femgradig Likert-skala (0-4) som sträcker sig från ”mycket sällan eller aldrig” till ”mycket ofta eller alltid”.

Frågeformulärets försättsblad (se bilaga 1) innehöll information om studiens syfte, att det var frivilligt att delta i studien, att de kunde hoppa av studien när de ville och att deras svar var konfidentiella och inte kan komma att kopplas till dem. De fick även information om att deras svar inte presenteras på enskild nivå, utan endast kommer presenteras på gruppnivå. Slutligen fick de kontaktuppgifter till handledaren, samt till författarna om de skulle ha frågor angående studien eller vill ta del av resultatet.

Procedur

Frågeformulären (se bilaga 1 och 2) fylldes i dels hemma hos deltagarna, och dels genom att deltagare i studien delade ut frågeformuläret till sina vänner och bekanta. Alla frågeformulär som delades vidare lämnades i kuvert, eller i en mapp där deltagarna sedan kunde lämna det ifyllda frågeformuläret. Detta gjordes då deltagarna inte skulle titta på varandras formulär och att svaren hölls konfidentiella. Frågeformuläret tog mellan tio och tjugo minuter att fylla i. Deltagarna informerades skriftligt om instruktioner och etik. De deltagare som fyllde i frågeformuläret när någon utav författarna var med fick även instruktionerna och etiken muntligt. De muntliga instruktionerna var att de skulle läsa frågorna/påståendena i frågeformuläret och sedan markera det alternativ som bäst stämmer in på dem. Vidare var de muntliga instruktionerna att deltagarna ställer upp frivilligt i studien, de får avbryta när de vill, deras svar är konfidentiella, samt att alla resultat presenteras på gruppnivå och inte enskilt. Slutligen var de muntliga instruktionerna att deltagarna fick ställa frågor till författarna om de hade frågor angående frågeformuläret.

Statistisk analys

Med hjälp av dataprogrammet SPSS gjordes analysen av den insamlade datan. För att upptäcka eventuella samband mellan variablerna personlighet, stress, kontroll och socialt stöd gjordes korrelationstest. Totalt gjordes 18 korrelationstest, Person’s r, som utgick från signifikansnivån 0.05.

Resultat

I tabell 1 redovisas medelvärde (M) och standardavvikelse (S) för stress, upplevd kontroll, socialt stöd, neuroticism, extroversion, öppenhet, vänlighet, samt samvetsgrannhet.

Tabell 1: *Tabellen visar medelvärde (M) och standardavvikelse (S) för stress, de fem dimensionerna i big five, upplevd kontroll, samt upplevt socialt stöd.*

	Medelvärde	**Standardavvikelse**
Stress	1.72	0.54
Kontroll	1.93	0.90
Socialt stöd	2.87	0.62
Neuroticism	1.40	0.75
Extroversion	2.64	0.51
Öppenhet	2.26	0.51
Vänlighet	2.84	0.47
Samvetsgrannhet	2.82	0.51

Tabell 2 visar utifrån korrelationstestet Pearson's r, r-värdet (r) utifrån var och en av korrelationerna mellan variablerna stress, upplevd kontroll, socialt stöd, neuroticism, extroversion, öppenhet, vänlighet, samt samvetsgrannhet.

Tabell 2: Tabellen visar r-väde (r) från korrelationstestet Pearson's r. Korrelation mellan de fem dimensionerna i big five och upplevd stress, upplevd kontroll, samt upplevt socialt stöd.

	Stress	**Kontroll**	**Socialt stöd**
Neuroticism	.639**	-.238**	-.200**
Extroversion	-.350**	.062	.175*
Öppenhet	.164	.269**	-.039
Vänlighet	-.503**	.079	.355**
Samvetsgrannhet	-.343**	-.037	-.037
Kontroll	-.129		.203*
Socialt stöd	-.302**	.203*	

**Korrelationen är signifikant på 0.05 nivån (2-tailed).* ***Korrelationen är signifikant på 0.01nivån (2-tailed).*

Samband mellan stress, kontroll, och socialt stöd
Korrelationstest (Pearson's r) visade att det inte förelåg något signifikant samband mellan stress och kontroll. Däremot uppvisades ett negativt signifikant samband mellan stress och socialt stöd, $r(134)= -.302$, $p<0.05$. Ju mer socialt stöd en individ får, desto mindre stressad är individen. Det kan även betyda att ju mer stressad individen är, desto mindre socialt stöd får individen. Vidare visade korrelationstestet att det förelåg ett positivt signifikant samband mellan kontroll och socialt stöd, $r(133)=.203$, $p<0.05$. Ju högre kontroll individen upplever sig ha, desto mer socialt stöd får individen. Det betyder även att ju mer socialt stöd individen får, desto högre kontroll upplever individen.

Stress och Big five
Pearson's r visade följande resultat av stress och Big five: Det förelåg ett positivt signifikant samband mellan stress och neuroticism, $r(135)=.639$, $p<0.05$. Ju högre värde en individ har av neuroticism, desto mer stress upplever individen. Omvänt betyder resultatet att ju mer stress individen upplever, desto högre värde av neuroticism har individen. Det förelåg ett negativt signifikant samband mellan stress och extroversion, $r(135)= -.350$, $p<0.05$. Ju högre värde av extroversion individen har, desto mindre stress upplever individen. Resultatet betyder även att ju mer stress individen upplever, desto lägre värde av extroversion har individen. Det finns inget signifikant samband mellan stress och öppenhet. Det förelåg ett negativt signifikant samband mellan stress och vänlighet, $r(135)= -.303$, $p<0.05$. Ju högre värde av vänlighet individen har, desto mindre stress upplever individen. Vidare betyder resultatet att ju mer stress individen upplever, desto lägre värde av vänlighet har individen. Vidare förelåg ett negativt signifikant samband mellan stress och samvetsgrannhet, $r(135)= -.343$, $p<0.05$. Ju högre värde av samvetsgrannhet individen har, desto mindre stress upplever individen. Resultatet betyder även att ju mer stress individen upplever, desto lägre värde av samvetsgrannhet har individen.

Kontroll och Big five
Pearson's r visade följande resultat av kontroll och Big five: Det förelåg ett negativt signifikant samband mellan kontroll och neuroticism, $r(133)= -.238$, $p<0.05$. Ju högre värde individen har av neuroticism, desto lägre kontroll upplever individen. Resultatet kan vidare utläsas som att ju mer kontroll individen upplever, desto lägre värde av neuroticism har individen. Testet visade att inget signifikant samband förelåg mellan kontroll och extroversion. Det förelåg ett positivt signifikant samband mellan kontroll och öppenhet, $r(133)=.269$, $p<0.05$. Resultatet betyder att ju högre värde individen har av öppenhet, desto högre kontroll upplever individen. Vidare betyder resultatet att ju högre kontroll individen har, desto högre värde av öppenhet har individen. Slutligen visade testet att det inte förelåg något signifikant samband mellan kontroll och vänlighet, eller mellan kontroll och samvetsgrannhet.

Socialt stöd och Big five
Pearson's r visade följande resultat av socialt stöd och Big five: Det förelåg ett negativt signifikant samband mellan socialt stöd och neuroticism, $r(134)= -.200$, $p<0.05$. Ju högre värde individen har av neuroticism, desto mindre socialt stöd upplever individen. Resultatet betyder även att desto lägre värde individen har av neuroticism, ju mer socialt stöd får individen. Det förelåg ett positivt signifikant samband mellan socialt stöd och extroversion, $r(134)=.175$, $p<0.05$. Ju högre värde individen har av extroversion, desto mer socialt stöd får individen. Resultatet betyder även att om individen har låga värde av extroversion, får individen lite socialt stöd. Det fanns inget signifikant samband mellan socialt stöd och öppenhet. Det förelåg ett positivt signifikant samband mellan socialt stöd och vänlighet, $r(134)=.355$, $p<0.05$. Ju högre värde individen har av vänlighet, desto mer socialt stöd får individen. Resultatet betyder även att ju lägre värde individen har av vänlighet, desto mindre socialt stöd får individen. Slutligen visade testet att det förelåg ett positivt signifikant

samband mellan socialt stöd och samvetsgrannhet, r(134)=.195, p<0.05. Ju högre värde av samvetsgrannhet individen har, desto mer socialt stöd får individen. Resultatet betyder vidare att ju lägre nivå av samvetsgrannhet, desto mindre socialt stöd får individen.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att studera om det fanns ett samband mellan personlighet, mätt via Big five, och upplevd stress. Vidare var syftet att studera sambandet mellan upplevd stress och variablerna upplevd kontroll och socialt stöd. Slutligen var syftet att studera sambandet mellan personlighet, mätt via Big five, och variablerna kontroll och socialt stöd. Frågeställningarna i föreliggande studie var:

- Fanns det ett samband mellan upplevd stress och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Fanns det ett samband mellan upplevd kontroll och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Fanns det ett samband mellan socialt stöd och var och en av de fem dimensionerna i big five?
- Fanns det ett samband mellan upplevd stress och upplevd kontroll?
- Fanns det ett samband mellan upplevd stress och socialt stöd?
- Fanns det ett samband mellan upplevd kontroll och socialt stöd?

Resultatet i föreliggande studie visar att det inte fanns ett samband mellan stress och kontroll. Resultatet visar att det fanns ett negativt samband mellan stress och socialt stöd. Ett positivt samband fanns mellan socialt stöd och kontroll. Gällande stress och personlighetsdragen fanns följande samband: det fanns ett positivt samband mellan stress och neuroticism, mellan stress och extroversion fanns där ett negativt samband. Det fanns inget samband mellan stress och öppenhet. Däremot fanns där ett negativt samband mellan både stress och vänlighet, och stress och samvetsgrannhet.

Kontroll och personlighetsdragen gav följande resultat: det fanns ett negativt samband mellan kontroll och neuroticism. Gällande kontroll och öppenhet fanns där ett positivt samband. Vidare så fanns där inga samband mellan kontroll och extroversion, kontroll och vänlighet, eller mellan kontroll samvetsgrannhet.

Socialt stöd och personlighetsdragen gav följande resultat: det fanns ett negativt samband mellan socialt stöd och neuroticism. Där fanns inget samband mellan socialt stöd och öppenhet. Slutligen visade resultatet att det fanns positiva samband mellan socialt stöd och extroversion, socialt stöd och vänlighet, samt mellan socialt stöd och samvetsgrannhet.

Stress, kontroll, och socialt stöd

Att det inte fanns något signifikant samband mellan stress och kontroll i föreliggande studie ligger inte i linje med tidigare forskning (Davidson, Baum, & Collins, 1982), som fann att det fanns en negativ korrelation mellan stress och kontroll. En anledning till att föreliggande studie inte fick något signifikant samband mellan stress och kontroll kan vara att det var en för liten spridning mellan stress och kontroll, och det därför inte blev något signifikant samband. Medelvärdet på stress var 1,72 (S=0.54), och medelvärdet på kontroll var 1,93 (S=0,40).

Enligt föreliggande studie fanns där ett negativt samband mellan stress och socialt stöd. Det betyder att ju mer stressad individen är, ju mindre socialt stöd får individen. Omvänt betyder resultatet att ju mer socialt stöd individen får, desto mindre stress upplever individen. Resultatet ligger i linje med tidigare forskning (Dunkel-Schetter & Bennett, 1990; Hogan,

Linden, & Najarian, 2002; Cohen & Willis, 1985) som visar att socialt stöd har en positiv inverkan på stress. Vidare så stämmer resultatet i föreliggande studie överens med Karasek och Theorells (2003) krav- kontroll- och stödmodell, som visar att socialt stöd motverkar stress.

Socialt stöd och kontroll hade ett positivt samband i föreliggande studie. Det betyder att ju högre socialt stöd individen får, ju mer kontroll upplever individen. Då litteratursökningen om sambandet mellan socialt stöd och kontroll inte gav något resultat, kan inte resultatet från föreliggande studie om sambandet mellan socialt stöd och kontroll knytas till tidigare forskning. Det finns en förklaring till varför där finns ett positivt samband mellan socialt stöd och kontroll, som beror på två faktorer. Den första faktorn är att det finns ett negativt samband mellan stress och socialt stöd i föreliggande studie. Desto lägre stress individen upplever, ju högre socialt stöd får individen. Detta ligger i linje med tidigare forskning som visar att socialt stöd sänker individens upplevda stressnivå (Daniels & Guppy, 1994). Den andra faktorn är sambandet mellan kontroll och stress. Föreliggande studie visar inget signifikant samband mellan kontroll och stress. Tidigare forskning (Maslach & Leiter, 1997) visar att brist på kontroll leder till stress, vilket i sin tur innebär att högre kontroll leder till mindre stress. Karaseks och Theorells (2003) krav- kontroll- och stödmodell stödjer antagandet att upplevd kontroll leder till minskad stress. De två faktorerna, socialt stöd och stress, och kontroll och stress, visar att det positiva sambandet mellan socialt stöd och kontroll är rimligt, då båda används för att förebygga och motverka stress (Maslach & Leiter, 1997; Barboy Jackson, 1992; Rabin, Saffer, Weisberg, Kornitzer-Enav, Peled, & Ribak, 2000; Baqutayan, 2011).

Stress, neuroticism, kontroll, och socialt stöd

Sambandet mellan stress och neuroticism i föreliggande studie var positivt. Det innebär att ju mer stress individen upplever, ju högre värde av neuroticism har individen. Resultatet ligger i linje med tidigare forskning som gjordes av Penley och Tomaka (2002). Då individer med hög nivå av neuroticism redan är ängsliga, oroliga, samt har låg självkänsla (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003) är det ett rimligt antagande att dessa individer har svårare att hantera stress och stressfyllda situationer. Vidare så visade resultatet att det fanns negativa samband mellan både kontroll och neuroticism, samt mellan socialt stöd och neuroticism. Det innebär att individer med hög nivå av neuroticism rapporterar att de har låg kontroll och lågt socialt stöd. Bristen av kontroll och socialt stöd, kan vara anledningen till att individer med hög nivå av neuroticism har en större benägenhet att uppleva stress. Maslach och Leiter (1997) menar att brist på kontroll leder till stress. Detta antagande stöds av Rabin, Saffer, Weisberg, Kornitzer-Enav, Peled, och Ribak (2000) som genom forskning visat att socialt stöd kan sänka en individs stressnivå. Även Williams (1994) stödjer detta då socialt stöd motverkar och förebygger stress.

Resultatet i föreliggande studie av sambandet mellan stress och neuroticism betyder även att desto lägre värde en individ har av neuroticism, ju mindre stress upplever individen. Vidare innebär det att det negativa sambandet mellan neuroticism och kontroll leder till att individer med låg nivå av neuroticism har hög kontroll. Det samma gäller för neuroticism och socialt stöd som har ett negativt samband, här har individen med låg neuroticism högt socialt stöd. Åter igen är socialt stöd och kontroll (Theorell, 2003) två faktorer som bidrar till att individer upplever mindre stress. Detta stämmer överens med Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll- och stödmodell.

Stress, extroversion, kontroll och socialt stöd

Sambandet mellan stress och extroversion var negativt. Det innebär att ju högre nivå av extroversion individen har, desto mindre stress upplever individen. Resultatet ligger i linje med Grant och Langan-Fox (2006) forskning som visat att en hög nivå av extroversion

förutspår en lägre nivå av upplevd stress. Resultatet ligger även i linje med Penley och Tomakas (2002) resultat. Då individer med hög nivå av extroversion upplever mindre stress kan detta bero på deras personlighetsdrag. Extroversion (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003) förknippas med positiva, sociala och pratglada individer. De egenskaperna är fördelaktiga när det kommer till socialt stöd. För det är mindre troligt att individer vill erbjuda sitt stöd till någon som håller avstånd till andra individer, vilket individer med låg nivå av extroversion gör (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003). Föreliggande studie fann ett positivt samband mellan extroversion och socialt stöd. Vilket innebär att ju högre nivå av extroversion en individ har, ju mer socialt stöd får individen. Då litteratursökningen på extroversion och socialt stöd inte gav något användbart resultat, kan inte resultatet i föreliggande studie kopplas till tidigare forskning. Det enda resultat som faktiskt kom upp var på interaktionseffekter av extroversion, neuroticism, och öppenhet som kunde förutse förväntat socialt stöd (Swickert, Hittner, & Foster, 2010), men det är inte applicerbart på föreliggande resultat. Då individer med hög nivå av extroversion har högt socialt stöd, kan resultatet kopplas till varför sambandet mellan stress och extroversion var negativt. Som nämnts tidigare motverkar och förebygger socialt stöd stress (Williams, 1994; Hogan, Linden, & Najarian, 2002). Då individer med hög nivå av extroversion har lätt för att tala med andra (Penley & Tomaka, 2002; Matthew, Deary & Whiteman, 2003) är det troligt att de får socialt stöd från vänner, kollegor och partners, vilket har visat sig motverka stress (Barboy Jackson, 1992; Rabin, Saffer, Weisberg, Kornitzer-Enav, Peled, och Ribak, 2000). Det kan vara därför individer med en hög nivå av extroversion upplever mindre stress, de får mycket socialt stöd. I föreliggande studie fanns det inget samband mellan kontroll och extroversion. Ingen tidigare forskning kan ge stöd eller en förklaring på varför det inte fanns ett samband mellan kontroll och extroversion.

Resultatet av föreliggande studie betyder även att ju lägre nivå av extroversion individen har, desto mer stress upplever individen. Individer med låg nivå av extroversion, har lite socialt stöd, då det fanns ett samband mellan variablerna. En rimlig förklaring till varför det är så, är att individer med låg nivå av extroversion ofta är tystlåtna och håller sig för sig själva (Penley & Tomaka, 2002). Det kan då leda till att andra individer håller sig på avstånd från individer med låg nivå av extroversion, och då uteblir socialt stöd. Det leder i sin tur till att individen upplever stress, då inget socialt stöd finns till hands (Williams, 1994).

Stress, öppenhet, kontroll, och socialt stöd

Resultatet i föreliggande studie visar att inget signifikant samband fanns mellan stress och öppenhet. Resultatet ligger inte i linje med tidigare forskning gjord av Penley och Tomaka (2002), som fann ett negativt samband mellan öppenhet och stress. Vidare fanns det inget signifikant samband mellan socialt stöd och öppenhet. Däremot uppvisades ett positivt signifikant samband mellan öppenhet och upplevd kontroll. Resultatet innebär att individer som har en hög nivå av öppenhet, tenderar att uppleva en högre kontroll på arbetsplatsen. Vidare innebär resultatet att individer med en låg nivå av öppenhet, upplever sig ha mindre kontroll på arbetsplatsen. Individer med en hög nivå av öppenhet rapporterar att de upplever högre kontroll på arbetsplatsen, det kan bero på att individerna är kreativa och kan ha lätt för att finna lösningar på problem (McCrae & Costa, 2012).

Stress, vänlighet, kontroll, och socialt stöd

Resultatet i föreliggande studie visar att det föreligger ett negativt signifikant samband mellan stress och vänlighet. Det betyder att ju högre nivå av vänlighet en individ har, desto mindre stress upplever individen. Resultatet ligger i linje med Penley och Tomakas (2002) resultat som visar att det fanns ett negativt samband mellan stress och vänlighet. Resultatet i studien visade att det fanns ett positivt signifikant samband mellan socialt stöd och vänlighet. Ju högre nivå av vänlighet, ju mer socialt stöd får individen. Individer med en hög nivå av

vänlighet karakteriseras av att de är snälla, tillmötesgående, och tillitsfulla (Penley & Tomaka, 2002). Dessa personlighetsegenskaper kan vara anledningen till att individer med en hög nivå av vänlighet upplever mer socialt stöd än individer med en låg nivå av vänlighet. Detta är ett rimligt antagande då individer med en hög nivå av vänlighet borde vara lättare att umgås med, än individer med en låg nivå av vänlighet. Detta då individer med en låg nivå av vänlighet ofta är cyniska och manipulativa (Penley & Tomaka, 2002). Att individer med en hög nivå av vänlighet rapporterar att de får ett högre socialt stöd, kan vara en förklaring till varför individer med en hög nivå av vänlighet rapporterar att de upplever sig vara mindre stressade. Detta ligger i linje med Karaseks krav- kontroll- och stödmodell (Theorell, 2003), som visar att socialt stöd motverkar stress. Inget signifikant samband fanns mellan upplevd kontroll och vänlighet.

Stress, samvetsgrannhet, kontroll och socialt stöd

Resultatet i föreliggande studie visar att det föreligger ett negativt signifikant samband mellan stress och samvetsgrannhet. Det innebär att ju högre nivå en individ har av samvetsgrannhet, desto mindre stress upplever individen. Resultatet ligger i linje med Penley och Tomakas (2002) resultat som säger att det finns ett negativt samband mellan stress och samvetsgrannhet. Att individer med en hög nivå av samvetsgrannhet upplever sig vara mindre stressade, kan förklaras genom att titta på hur individer med en hög nivå av samvetsgrannhet är. Individer med en hög nivå av samvetsgrannhet är målmedvetna, effektiva, och har självdisciplin (Penley & Tomaka, 2002). Egenskaperna kan vara en anledning till varför individer med en hög nivå av samvetsgrannhet upplever mindre stress, de blir klara med sina arbetsuppgifter i tid och behöver därför inte uppleva stress. Omvänt kan resultatet betyda att individer med en låg nivå av samvetsgrannhet upplever en högre nivå av stress. Det kan bero på att individer med en låg nivå av samvetsgrannhet är slarviga, saknar mål, och är lata (Penley & Tomaka, 2002). Vidare kan resultatet förklaras med hjälp av det Hogan och Ones (1997) kom fram till i deras forskning. De menar att en förklaring till varför individer med en hög nivå av samvetsgrannhet upplever mindre stress är för att de har välanpassade stabila personligheter som gör att de upplever färre störningar och mindre stress genom livet. Forskning av Bartley och Roesch (2011) tyder på att en hög nivå av samvetsgrannhet fungerar som en skyddande faktor mot stress, genom påverkan av hur individen hanterar stress. Vidare visade resultatet att det inte förelåg ett signifikant samband mellan kontroll och samvetsgrannhet. Slutligen visade resultatet att det förelåg ett positivt signifikant samband mellan socialt stöd och samvetsgrannhet. Det innebär att individer med en hög nivå av samvetsgrannhet upplever ett högre socialt stöd. Det kan bero på att individer med en hög nivå av samvetsgrannhet är pålitliga och rationella (Penley & Tomaka, 2002).

Metoddiskussion

Urvalet som gjordes, bekvämlighetsurval, underlättade då det inte fanns obegränsat med tid att lägga på studien. Urvalet som gjordes var inte randomiserat, alla personer i populationen har inte lika stor chans att komma med i urvalet. Det krävs att deltagarna i studien på något vis känner uppsatsförfattarna. Att använda bekanta bör ha inte påverkat datan som framkom genom studien. För att uppnå en så hög innehållsvaliditet som möjligt på studien som genomförts var det av väsentlig betydelse att innehållet som frågeformuläret baserades på var relevant för frågeställningarna som tillhörde undersökningen. Fördelen med att använda frågeformuläret som tillämpades i föreliggande studie var att det baserades på tre redan framtagna och standardiserade enkäter (se bilaga 2). Det gör att frågorna är beprövade till att mäta det de skall mäta och då behövde ingen pilotstudie göras.

I och med användandet av ett frågeformulär nås ett stort antal deltagare, vilket gör att en bred grund kan läggas för att en studie ska kunna genomföras med hög reliabilitet. Generaliserbarheten ökar på grund av det stora urvalet, å andra sidan minskar

generaliserbarheten på grund av att ett bekvämlighetsurval gjorts, alla i populationen hade inte lika stor chans att få delta i studien. Författarna kan på så vis inte uttala sig om i vilken utsträckning resultaten går att generalisera.

Framtida forskning

Som föreliggande studie har visat kan upplevelsen av stress hos individer bero på vilken kombination av personlighetsdrag individen har, om individen upplever sig ha kontroll på arbetsplatsen, samt om individen får socialt stöd. I framtida studier hade det varit intressant att studera om det finns könsskillnader i upplevd stress, dvs. om det ena könet upplever mer stress än det andra. Här hade det även varit intressant att studera om det finns könsskillnader i upplevd kontroll på arbetsplatsen och i socialt stöd. En möjlig hypotes hade kunnat vara att kvinnor upplever lägre kontroll på arbetsplatsen, och att det är därför de upplever sig vara mer stressade än män (om nu ett sådant resultat uppvisats). Eller att män upplever sig vara mer stressade än kvinnor på grund av att de får mindre socialt stöd än vad kvinnor får (återigen, om sådana resultat framkommit genom en framtida studie). Vidare hade det även varit intressant att studera om det finns en könsskillnad i upplevd stress, genom personlighetsdragen. Dvs. upplever män och kvinnor samma grad av stress, när de har samma slags kombination av personlighetsdrag, eller skiljer det sig åt på grund av könsskillnader?

I föreliggande studie fanns där ingen jämn fördelning av fast anställda och visstidsanställda. 121 deltagare var fastanställda, 12 deltagare var visstidsanställda, och 2 deltagare besvarade inte vilken anställningsform de arbetade under. I framtida forskning hade det varit intressant att studera om det finns skillnader i upplevd stress på grund av anställningsform. En tänkbar hypotes är att de som är visstidsanställda upplever mer stress än fastanställda, då de inte vet hur länge de har ett arbete och inte har samma trygghet och kontroll som fastanställda (förmodligen) har, då rädsla över att förlora arbetet är en stressor (ILO, 2012). En annan tänkbar hypotes (som vore intressant att studera) är att fastanställda får mer socialt stöd än visstidsanställda då de förmodligen hunnit arbeta en längre tid på arbetsplatsen jämfört med visstidsanställda och på så vis känner sina kollegor bättre och kan få mer stöd av dem vid behov. En tänkbar framtida studie hade kunnat vara på ett stort företag, där man studerar om anställningsformen, på ett och samma företag, har någon inverkan på upplevd stress.

Slutligen hade det varit intressant att göra om föreliggande studie på ett icke-slumpmässigt urval, för att studera om det finns någon skillnad i de resultat som framkommer. Det kan tänkas att studierna får helt olika resultat, på grund av urvalet.

Referenser

American Psychology Associaltion.
Hämtad från: http: //www.apa.org/topics/personality/index.aspx, 2012-12-18

Arbetsmiljöverket. (2012). *Arbetsorsakade besvär 2010*. Hämtad 2012-10-19 från: http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBORS2010.pdf

Bartley, C. E., & Roesch, S. C. (2011). Coping with daily stress: The role of conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 50, 79-83

Baqutayan, S. (2011). Stress and social support. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 33, 29-34

Brebner, J. (2001). Personality and stress coping. *Personality and Individual Differences*, 31, 317-327

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357

Cohen, C., Kamarck, T., & Mermelstein. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, 385-396

Costa, P.T. & McCrae, R.R. NEO-PI-R • NEO Personality Inventory – Revised, Hogrefe Ltd. The Test People, Oxford, Hämtad 2012-12-18 från: http://www.unifr.ch/ztd/HTS/inftest/WEB Informationssystem/sv/4sv001/8c6bdcf5367b4511b2b7cf00a5b12609/hb.htm

Daniels, K., & Guppy, A. (1994). Occupational stress, social support, job control, and psychological well-being. *Human Relations*, 47, 1523-1544

David, J. P., & Suls, J. (1999). Coping Efforts in Daily Life: Role of Big Five Traits and Problem Appraisals. *Journal of Personality*, 67, 265-294

Davidson, L. M., Baum, A., & Colins, D. L. (1982). Stress and Control-Related Problems at Three Mile Island. *Journal of Applied Social Psychology*, 12, 349-359

Dunkel-Schetter, L., & Bennett, T. L. (1990). Differentiating the cognitive and behavioral aspects of social support, In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view*, 267-296

Eskin, M., & Parr, D. (1996). *Introducing a swedish version of an instrument measuring mental stress.* Reports from the Department of Psychology. Stockholm University.

Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big five traits. *Personality and Individual Differences*, 41, 719-732

Gråberg, I. (2009) Psykologiguiden. *Stress*. Hämtad 2012-10-24 från: http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?ID=164&Stress

Hogan, B., Linden, W., & Najarian, B. (2002). Social support interventions Do they work? *Clinical Psychology Review*, 22, 381-440.

Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Concientiousness and integrity at work. In R. Hogan & J. A Johnson (Eds.), *Handbook of personality psychology*, 847-870

ILO. (2012). *Why stress att work matters*. Hämtad 2012-10-23 från: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_184786/lang--en/index.htm

Jackson, P. B. (1992). Specifying the Buffering Hypothesis: Support, Strain, and Depression. *Social Psychology Quarterly*, 55, 363-378

Jeding, K., Hägg, G. M., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T., Vingård, E. (1999). Ett friskt arbetsliv, Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering. *Arbete och Hälsa vetenskaplig skriftserie.* 1-95

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *Am J Public Health*, 78, 1336-1342

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

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Sciense Quarterly*, 24, 285-308

Kaufmann, G. & Kaufmann A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Studentlitteratur, Lund.

Maslach, C & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey- Bass Inc.

Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. (2003). *Personality traits*. 2nd ed. Cambridge. Cambridge University Press

McCrae, R. R. (2000). Trait Psychology and the Revival of Personality and Culture Studies. *American Behavioral Scientist*, 44, 10-31

McCrae, R. R & Costa, P. T. (2001). Personality Assessment, *Assessment and Therapy: Special Articles from Encyclopedia of Mental Health*, Academic Press, San Diego, 235-243

McGrath, J. E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. Holt, Rinehart & Winston, New York

Miller, M. (2000). *Hjärnsläpp och psykbryt*. Joma Tryck AB.

Monat, A., & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and Coping an anthology*. Columbia University Press, New York.

Penley, J. A., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 1215-1228

Rabin, S., Saffer, M., Weisberg, E., Kornitzer-Enav, T., Peled, I., & Ribak, J. (2000). A multifaceted mental health training program in reducing burnout among occupational social workers. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 37, 12-19.

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort /Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Hämtad 2012-10-24 från: http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-126 71/Documents/6_Psykosociala.pdf

Swickert, R. J., Hittner, J. B., & Foster, A. (2010). Big Five traits interact to predict perceived social support. *Personality and Individual Differences*, 48, 736-741

Theorell, T. (2003). Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? *Statensfolkhälsoinstitut*

Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V., Joekes, K. (2003). The Job Demand–Control–Social Support Model and Wellness/Health Outcomes: A European Study. *Psychology and Health*, 18, 421–440

Vollrath, M., & Torgersen, S. (2000). Personality types and coping. *Personality and Individual Differences*, 29, 367-378

Williams, S. (1994). *Press utan stress ger maximal prestation*. Kogan Page Ltd UK.