



CHALMERS

Vi sitter i samma båt

En tvärkulturell kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön ombord

Examensarbete inom Sjöingenjörsprogrammet

Andreas Olsson

Robin Ylvinger

RAPPORTNR. SI-16/178

Vi sitter i samma båt

En tvärkulturell kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön
ombord

Andreas Olsson

Robin Ylvinger

Institutionen för sjöfart och marin teknik
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2015

Vi sitter i samma båt

En tvärkulturell kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön ombord

We're all in the same boat

A cross-cultural quantitative study about the psychosocial work environment onboard

Andreas Olsson

Robin Ylvinger

© Andreas Olsson, 2015

© Robin Ylvinger, 2015

Rapportnr. SI-16/178

Institutionen för sjöfart och marin teknik

Chalmers tekniska högskola

SE-412 96 Göteborg

Sverige

Telefon + 46 (0)31-772 1000

Tryckt av Chalmers

Göteborg, Sverige, 2016

Vi sitter i samma båt

En tvärkulturell kvantitativ studie om den psykosociala arbetsmiljön ombord

Andreas Olsson

Robin Ylvinger

Institutionen för sjöfart och marin teknik

Chalmers tekniska högskola

Sammanfattning

Syftet med studien har varit att undersöka den psykosociala arbetsmiljön ombord fartyg samt om denna påverkas av kulturell bakgrund. En enkät utformades och distribuerades till aktiva sjömän av både filippinsk och svensk härkomst. Enkäten behandlade olika områden inom den psykosociala arbetsmiljön. Resultat från filippinska respektive svenska sjömän ställdes mot varandra och analyserades med stöd av modeller från tidigare stress & tvärkulturell forskning. Sammantaget visade inte resultaten någon större skillnad mellan svenska och filippinska sjömän även om mindre avvikelser inom vissa områden gick att urskilja på frågor som behandlade engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen samt den upplevda ledarskapskvaliteten.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, kultur, stress, fartyg, krav, kontroll socialt stöd

Abstract

The purpose of this study was to examine the psychosocial working environment in the merchant fleet and if it's influenced by cultural background. A survey form attending to different subjects of the psychosocial working environment was distributed to active sailors with Swedish and Filipino origin. The results from Swedish and Filipino sailors were compared and analyzed using models from previous stress and cross-cultural research. It became evident that there was an overall similarity in how the psychosocial working environment was perceived by crew members with different cultural backgrounds. However, minor deviations could be distinguished in a few areas of the psychosocial working environment such as perceived commitment to the workplace and quality of leadership.

Keywords: Psychosocial work environment, culture, stress, demand, control, social support

Förord

Författarna skulle vilja tacka alla involverade som gjort studien möjlig. Ett särskilt stort tack till vår handledare Monica Lund för ovärderligt stöd och handledning genom hela processen. Vi vill också tacka Rosenhills sjömanscenter för möjligheten att ta kontakt med sjömän på deras anläggning.

Dessutom skulle författarna vilja tacka Jack Svensson & Kim Ylvinger för värdefull feedback och kritik.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	i
Abstract	i
Förord	ii
Figurförteckning	v
Tabellförteckning	vii
1 Inledning	1
1.1 Syfte.....	2
1.2 Frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
2 Bakgrund	3
2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	3
2.2 Psykosocial arbetsmiljö	3
2.3 Krav-kontroll och stödmodellen	4
2.3.1 Kontroll.....	6
2.3.2 Krav.....	7
2.3.3 Socialt stöd	7
2.4 Ansträngning-belöningsmodellen	8
2.5 Kultur & Hofstedes kulturdimensioner	8
3 Metod	12
3.1 Urval	12
3.2 Genomförande	12
3.3 Metod för resultatredovisning.	12
4 Resultat	14
4.1 Socialt stöd	14
4.2 Arbetstillfredsställelse	18
4.3 Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen	21
4.4 Anställningstrygghet	24
4.5 Ledarskapskvalitet.....	27
4.6 Stress	29

5	Diskussion	34
5.1	<i>Metoddiskussion</i>	36
6	Slutsatser	38
6.1	<i>Framtida forskning</i>	38
7	Referenser	39

Figurförteckning

Figur 1 - Krav-kontroll och stödmodell. (Efter tillstånd av Psoriasisförbundet 2015)	5
Figur 2 – Kulturdimensionspoäng, Sverige & Filippinerna	9
Figur 3 - Svarsfördelning på fråga 1.	14
Figur 4 - Svarsfördelning på fråga 2.	15
Figur 5 - Svarsfördelning på fråga 3.	15
Figur 6 - Svarsfördelning på fråga 4.	16
Figur 7 - Svarsfördelning på fråga 5.	16
Figur 8 - Svarsfördelning på fråga 6.	17
Figur 9 - Svarsfördelning på fråga 7.	17
Figur 10 - Svarsfördelning på fråga 8.	18
Figur 11 - Svarsfördelning på fråga 9.	19
Figur 12 - Svarsfördelning på fråga 10.	19
Figur 13 - Svarsfördelning på fråga 11.	20
Figur 14 - Svarsfördelning på fråga 12.	20
Figur 15 - Svarsfördelning på fråga 13.	21
Figur 16 - Svarsfördelning på fråga 14.	22
Figur 17 - Svarsfördelning på fråga 15.	22
Figur 18 - Svarsfördelning på fråga 16.	23
Figur 19 - Svarsfördelning på fråga 17.	23
Figur 20 - Svarsfördelning på fråga 18.	24
Figur 21 - Svarsfördelning på fråga 19.	24
Figur 22 - Svarsfördelning på fråga 20.	25
Figur 23 - Svarsfördelning på fråga 21.	25
Figur 24 - Svarsfördelning på fråga 22.	26
Figur 25 - Svarsfördelning på fråga 23.	26
Figur 26 - Svarsfördelning på fråga 24.	27
Figur 27 - Svarsfördelning på fråga 25.	28
Figur 28 - Svarsfördelning på fråga 26.	28

Figur 29 - Svartsfördelning på fråga 27.	29
Figur 30 - Svartsfördelning på fråga 28.	30
Figur 31 - Svartsfördelning på fråga 29.	30
Figur 32 - Svartsfördelning på fråga 30.	31
Figur 33 - Svartsfördelning på fråga 31.	31

Tabellförteckning

Tabell 1 – Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Socialt stöd.....	18
Tabell 2 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Arbetstillfredsställelse	21
Tabell 3 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen.....	Error! Bookmark not defined.
Tabell 4 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Anställningstrygghet.....	27
Tabell 5 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Ledarskapskvalitet	29
Tabell 6 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Stress	32
Tabell 7 - Viktade medelvärden & Standardavvikelse, Totalt.....	33

1 Inledning

Sjöfarten som arbetsplats är unik och skiljer sig på flera olika sätt från en traditionell arbetsplats i land. Som sjöman bor och jobbar man på ett fartyg under långa perioder. Tiden ombord för en svensk sjöman varierar men sträcker sig i regel från allt mellan någon vecka upp till ett par månader beroende på avtal. Det är också vanligt att sjömän med annan nationalitet har avtal som innebär en tid ombord i upp till ett år i följd (Oldenburg, Harth, & Jensen, 2013). Som det ser ut idag så består 70-80% av handelsflottan av fartyg med flera nationer ombord, vilket gör sjöfarten till en multi-kulturell arbetsplats bestående av personer med olika värderingar, synsätt och sociala normer (Kunnaala & Viertola, 2013).

Sociala relationer och kommunikation är direkt relaterat till den psykosociala arbetsmiljön som har att göra med hur arbetet påverkar den psykiska hälsan och välbefinnandet (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2015; Gustafsson, Nilsson, & Eliasson, 2006). Saker såsom gemenskap, arbetsledningsklimat och arbetsbelastning är således väldigt centrala i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs och har man en god psykosocial arbetsmiljö kan det hjälpa att bidra till en minskad stress (Karasek & Theorell, 1990). Forskning visar samtidigt att om den psykosociala arbetsmiljön är dålig så kan det leda till bland annat arbetsrelaterad ohälsa och depression, vilket kan ha konsekvenser såsom ökade sjukskrivningar och uppsägningar (Statistiska Centralbyrån & Arbetsmiljöverket, 2003; Statistiska centralbyrån, 2001).

Teknikutvecklingen och automatiseringen av utrustningen ombord har bidragit till en mindre personalstyrka och har dessutom ökat kraven som ställs på besättningen då det krävs ytterligare kunskap för felsökning och underhåll av de automatiserade systemen (Ljung, 2010). Samtidigt minskar besättningens kontroll över arbetssituationen då det finns mindre resurser i form av personal. Detta kan i sin tur påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt (Karasek & Theorell, 1990). Tar man även hänsyn till den isolering det innebär att jobba till sjöss och de kommunikationssvårigheter som kan uppstå inom multikulturella arbetsteam så står det klart att det blir allt mer relevant att se på den psykosociala arbetsmiljön inom sjöfarten (Ericson & Paraíso, 2011; He & Liu, 2010).

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs ombord fartyg och om den uppfattas annorlunda av personer med olika kulturella bakgrunder.

1.2 Frågeställningar

- Hur upplevs den psykosociala arbetsmiljön ombord?
- Finns det skillnader i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs för personer med olika kulturella bakgrunder?

1.3 Avgränsningar

Rapporten avhandlar enbart insamlad data från svensk respektive filippinsk besättning. Data samlas endast in från däcks- och maskinbesättning och studien analyserar inte data ur ett genusperspektiv.

2 Bakgrund

2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I dagens läge så är det ett flertal organisationer som tillhandahåller föreskrifter och regelverk kring hur arbetsmiljön ska styras ombord på fartyg. På den internationella nivån är det International Maritime Organization, IMO som är det styrande organet. Svenskflaggade fartyg följer dessutom Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö ombord fartyg "TSFS:2009:119". I detta dokument så framgår det att fartyg som följer denna föreskrift även ska följa de riktlinjer som satts upp när det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete (TSFS:2009:119, 2009).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsmiljön ska hanteras som en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfattar alla fysiska, psykologiska såväl som sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Det är det kontinuerliga arbetet med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt så att ohälsa och olycksfall kan förebyggas på arbetsplatsen för att erhålla en tillfredställande arbetsmiljö (AFS 2001:1, 2001).

2.2 Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet Psykosocial arbetsmiljö syftar på de anställdas upplevelse av arbetsmiljön och hur den kan formas av både psykologiska såväl som sociala faktorer (Aronsson, o.a., 2012). Psykosocial arbetsmiljö kan enligt Lennéer och Thylefors (2005) delas upp i tre delar. Den första delen är det fysiska, som omfattar påverkan från omvärlden och det materiella som personen i fråga omges av. Den andra delen är det organisatoriska, vilken omfattar arbetsbelastning, arbetsfördelning och organisationsstruktur. Den tredje och sista delen är det sociala, som bygger på samspelet mellan människor och i ett större perspektiv hur organisationskulturen är uppbyggd (Lennéer Axelson & Thylefors, 2005). Några av de psykosociala faktorer som påverkar arbetsmiljön och som är relevanta för sjöfartens situation är:

Arbetsbelastningen som kan vara hög under en kortare tidsperiod så länge det ges möjlighet till återhämtning efteråt. Hur länge en individ klarar av en förhöjd arbetsbelastning varierar från person till person och påverkas av bland annat faktorer såsom; kön, ålder, arbetsförmåga och kulturell bakgrund. Om arbetsmängden och arbetstempot är högt och kombineras med små möjligheter till att kontrollera den egna arbetssituationen kan det leda till ohälsa och sjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2002). För att optimera arbetsbelastningen kan arbetsgivaren ge större möjlighet till återhämtning, öka den grundläggande bemanningen eller avlasta arbetstagaren från vissa arbetsuppgifter (Angelöw, 2002).

Monotont arbete som riskerar hämma den personliga och yrkesmässiga utvecklingen. Detta kan leda till en understimulering som resulterar i ohälsa (Statistiska Centralbyrån & Arbetsmiljöverket, 2003). Ljungberg (2010) refererar till Melamed m.fl. (1995) som menar att det finns samband som visar att arbetstillfredsställelse är direkt relaterat till hur monotont man upplever arbetet i sig.

Skiftarbete vilket utgör en konflikt med den naturliga dygnsrytmen och som därför kan innebära att individen får en försämrad sömnkvalitet, vilket kan resultera i koncentrationssvårigheter och nedsatt prestationsförmåga. De flesta olyckor inom industrin sker under natten då kroppsrytmen är som starkast inställd på sömn (Jeding, o.a., 1999; Åkerstedt, 2001).

Ensamarbete kan utgöra en psykisk påfrestning för arbetstagaren, som kan förstärkas vid övervakningsarbeten där stora värden, mänskliga eller materiella, står på spel. Oro för inte kunna klara av komplicerade eller oväntade händelser utgör också en påfrestning. Ensamarbete kan även utgöra en ökad olycksfallsrisk (Arbetsmiljöverket, 2002; AFS 1982:3, 1982; AFS 1980:14, 1980).

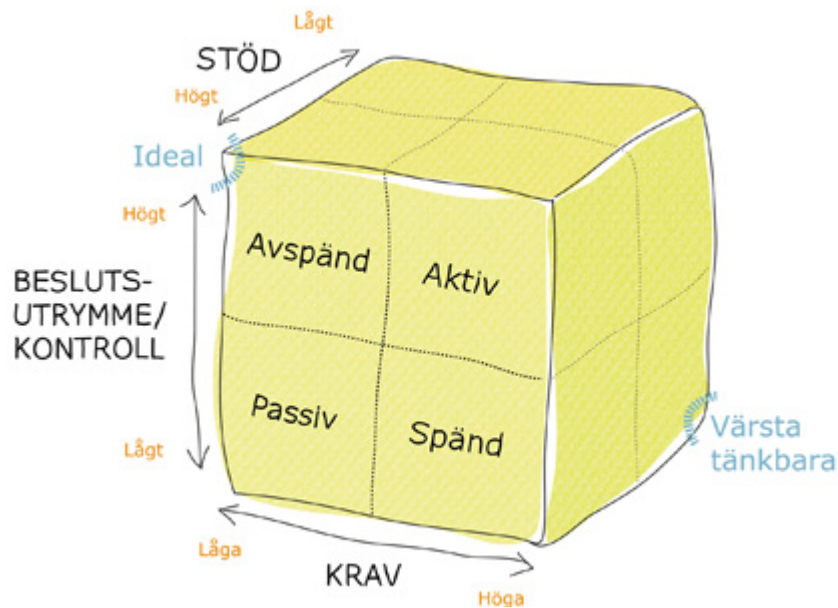
Arbetsgemenskap spelar en central roll på arbetsplatsen då en brist på gemenskap kan ge upphov till att arbetsplatsen får en högre frånvaro och personalomsättning (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1991). Att veta att man tillhör en gemenskap på arbetsplatsen och räkna med dess stöd ger en kraft och framåtanda (Att orka i arbetet, 2001). Nyckelfaktorer för en god arbetsgemenskap är öppen och avspänd kommunikation mellan medarbetarna, gott lagarbete samt trygghet och humor (Saxin, 2008; Roginski, 2005).

Den fysiska arbetsmiljön och dess utformning är också faktorer som påverkar vårt välbefinnande och kan på så sätt både underlätta och försvåra de möjligheter som ges till kontakt och samarbete mellan arbetskamraterna. Exempelvis så försvårar höga ljudnivåer möjligheterna till att kommunicera samtidigt som störande ljud i sig själv kan vara en stressande och prestationsnedsättande faktor (AFS 1980:14, 1980). Farliga ämnen och maskiner kan göra så att arbetstagare känner en underliggande skaderisk och då uppstår det således en psykologisk påfrestning. Olika faktorer i den fysiska miljön kan på så sätt medverka till att vi upplever negativ stress i form av de belastningar vi känner av en överhängande skaderisk (Arbetsmiljöverket, 2002).

2.3 Krav-kontroll och stödmodellen

Redan på 70-talet så hävdade Karasek att höga arbetskrav inte var den enda anledningen till långsiktiga konsekvenser såsom bristande arbetstillfredsställelse, passivitet och sjukdom (Karasek & Theorell, 1990). Karasek menade istället på att det var arbetsbelastningen i kombination med hur stort handlingsutrymme man har och vilken möjlighet det finns till utveckling och lärande i arbetet, som var avgörande i det långa loppet. Karasek slog samman

stressforskningsstraditionen med den sociologiska forskningstraditionen (Åstrand, 2004). Tillsammans med den svenska stressforskaren Töres Theorell tog de sedan fram den modell (se figur 1) som har varit dominerande när det kommer till att analysera psykosociala arbetsförhållanden och dess effekt på hälsan (Aronsson, o.a., 2012). Modellen innehåller fyra delar som beskriver förhållandet mellan krav och kontroll och utvidgades senare under 1980-talet till att omfatta en tredje dimension, "Socialt stöd i arbetsituationen" (Johnson & Hall, 1988).



Illustratör: Johanna Svennberg

Figur 1 - Krav-kontroll och stödmodell. (Efter tillstånd av Psoriasisförbundet 2015)

Avspänt arbete

Arbeten med hög kontroll och låga krav hamnar i modellens "avspända" område. Jämfört med modellens tre andra arbetssituationer så genererar den avspända arbetssituationen mindre arbetsrelaterad ohälsa och negativ stress. Detta på grund av att de psykiska kraven (såsom utmaningar/problem) aldrig överstiger individens kontroll. Trots det så finns det en psykosocial riskfaktor då situationen kan upplevas som ostimulerande om arbetet inte ses innehålla tillräckligt med utmaningar (Karasek & Theorell, 1990).

Aktivt arbete

När arbetstagarens upplevda krav är höga samtidigt som kontrollen ligger på en hög nivå så hamnar arbetet i det "Aktiva" arbetsområdet. Att arbeta inom detta område innebär att de utmaningar och problem som individen ställs inför kan hanteras av den likvärdigt höga kontrollen. Arbete i denna situation kan ha positiva effekter såsom ökad motivation, arbetstillfredsställelse och känsla av personlig utveckling. Detta är fördelaktigt för den psykosociala arbetsmiljön och produktiviteten (Karasek & Theorell, 1990).

Passivt arbete

När arbetsituationens krav är låga tillsammans med att kontrollen också är låg resulterar detta i en "passiv" arbetsituation. I denna situation finns ett minskat utrymme för initiativtagande och problemlösning, vilken kan leda till kompetensförluster och bristande motivation hos arbetstagaren. Arbete i det passiva blocket leder nästintill lika mycket ohälsa som arbete i högstressblocket (Karasek & Theorell, 1990).

Spänt arbete

När arbetet omfattas av låg egenkontroll och höga psykiska krav befinner arbetstagaren sig i högstressblocket. Detta block är när den arbetsituation som leder till mest negativ stress i jämförelse med de andra situationerna och är den största orsaken till arbetsrelaterad ohälsa. Låg kontroll den egna situationen kan också resultera i en minskad motivation och utveckling inom arbetet (Karasek & Theorell, 1990).

2.3.1 Kontroll

Kontrolldimensionen handlar i grunden om hur mycket inflytande arbetstagaren har över sitt arbete. Bristande kontroll inom arbetet har en mängd nackdelar inom den psykosociala arbetsmiljön där negativ stress, ökad sjukfrånvaro och uppsägningar ingår (Statistiska centralbyrån, 2001; Jeding, o.a., 1999). Forskning inom området visar också att bristande kontroll är den vanligaste riskfaktorn för ohälsa. Jeding o.a (1999) har delat upp begreppet i tre delar: Uppgiftskontroll, deltagande i beslutsfattande och färdighetskontroll.

Begreppet *uppgiftskontroll* har att göra med hur mycket handlingsutrymme arbetstagaren har över arbetsuppgifternas planering och utförande. Här ingår saker som att kunna vara med att bestämma när, var och hur arbetsuppgifterna ska utföras (Jeding, o.a., 1999).

Deltagande i beslutsfattande rör det beslutsutrymme arbetstagaren har när det kommer till att påverka förändringar som sker inom organisationen. Det kan vara saker såsom att man deltar i det långsiktiga planerandet och ständiga utvecklingsarbetet på sin arbetsplats eller att ha inflytande över arbetstider och dylikt. Jensen (1997) urskiljer fem olika former av deltagande:

- Information från ledning till anställda om planer för agerande.
- Insamling av information och erfarenheter från anställda.
- Konsultationer där anställda kan ge förslag och presentera åsikter.
- Förhandlingar i formaliserade kommittéer.
- Beslutsfattande i samråd mellan inblandade parter.

Den sista delen av kontrollbegreppet är *färdighetskontroll*. Det är den kontrollen arbetstagaren har över sin kunskap och sitt färdighetsanvändande. Att se till att arbetstagaren får utnyttja sin fulla potential samt se till att inga färdigheter i form av tidigare utbildning och bakgrund går till spillo och att personalen stimuleras av arbetet till att lära sig mer.

2.3.2 Krav

Kravdimensionen innefattar de psykiska såväl som de fysiska krav som ställs på arbetstagaren kring sitt arbete. De karaktäriseras av bland annat arbetsmängd, arbetsintensitet och den bundenhet man känner gentemot sitt arbete (Statistiska centralbyrån, 2001). De fysiska arbetskraven kan exempelvis bestå av att arbetet innehåller tunga lyft och annat tungt muskelarbete, eller att arbetet utförs under extrema fysiska förhållanden med höga/låga temperaturer eller arbete som involverar hälsofarliga kemikalier (Jeding, o.a., 1999; Sjöstrand, 2010)

Psykiska krav uppstår då omgivningens krav är högre än arbetstagarens upplevda kontroll. Dessa krav kan delas upp i två former, kvalitativa och kvantitativa (Jeding, o.a., 1999; Sjöstrand, 2010). De kvantitativa kraven är exempelvis i vilket tempo och mängd arbetstagaren förväntas att arbeta. De kvalitativa kraven består av arbetets svårighetsgrad och den koncentration och uppmärksamhet som krävs av arbetstagaren för att utföra sitt arbete (Karasek & Theorell, 1990).

2.3.3 Socialt stöd

Alla människor är i behov av socialt stöd av personerna i sin omgivning, där det sociala stödet omfattar allt hjälpsamt socialt utbyte som sker (Kindenberg & Wallin, 2000; Jeding, o.a., 1999) Brister i det sociala stödet kan leda till bland annat oro och negativ stress. På arbetsplatsen ur en stressforsknings synpunkt kan det sociala stödet särskiljas i två former. Dels stöd från överordnade men också stöd från medarbetare, där det sociala stödet från överordnade har en större inverkan på arbetstrivsel och när det kommer till att minska arbetsrelaterad ohälsa (Karasek & Theorell, 1990; Jeding, o.a., 1999). En arbetare som upplever lågt socialt stöd har en ökad risk för muskelbesvär och värk, samt att inte få något erkännande för sitt utförda arbete kan i sig vara en stressfaktor (Kindenberg & Wallin, 2000). Socialt stöd fungerar samtidigt som en buffert mot negativ stress och arbetare som upplever socialt stöd har en ökad förmåga att hantera stress och samtidigt en minskad risk till emotionellt utmattning och ohälsa (Statistiska centralbyrån, 2001).

2.4 Ansträngning-belöningsmodellen

Ytterligare en modell som används inom stress forskning är Siegrists "Effort/Reward-Imbalance" även kallad ansträngning-belöningsmodellen. Denna modells belöningsdimension har många likheter med Karaseks kontrolldimension där belöningar kan bestå av sociala belöningar såsom känsla av självförverkligande och personlig utveckling eller mer yrkesmässiga belöningar i form av lön, anställningstrygghet och möjlighet till att göra karriär (Siegrist, 1996; The Effort-Reward-Imbalance Model, 2015; van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005). Siegrist menar att om arbetet har en obalans mellan ansträngning och belöning dvs. att arbetet kräver en stor ansträngning men inte möts upp av en likvärdig belöning så kan det leda till stress och vara en psykisk påfrestning för arbetstagaren. Motsatt så förstärks välmåendet och hälsan om arbetet ger individen en belöning som motsvarar ansträngningen arbetet krävde (Siegrist, 1996; The Effort-Reward-Imbalance Model, 2015). Siegrist nämner också att välmåendet och hälsan påverkas av yrkesmässiga likväl som sociala belöningar. Modellen utvecklades senare till att innehålla en dimension gällande överengagemang. Överengagemang karaktäriseras av när arbetstagaren konstant överpresterar för att få ut någon sorts belöning eller uppmuntran. Arbetstagare som har en obalans i ansträngning och belöning samtidigt som de är överengagerade har högst risk att drabbas av försämrad hälsa. (Siegrist, 1996).

2.5 Kultur & Hofstedes kulturdimensioner

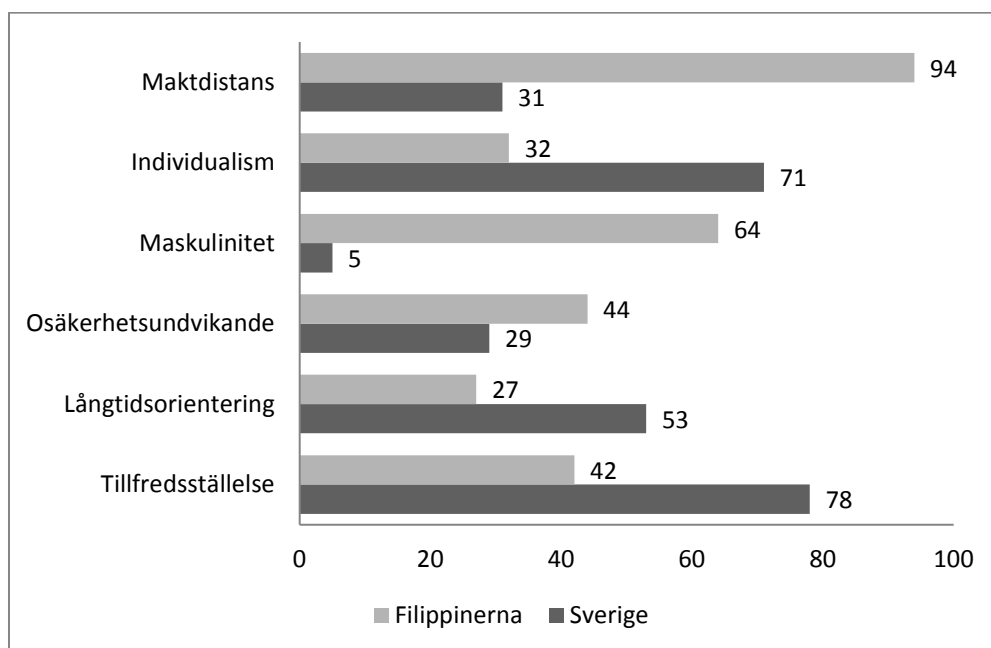
Forskning inom arbetstrivsel och vilka faktorer som ligger till grund för denna visar att kultur och kulturella värderingar är en viktig komponent. Grundläggande kulturella värderingar påverkar den anställdas subjektiva uppfattning av trivseln på arbetsplatsen (Bretones & Gonzalez, 2011). Eftersom besättningar idag ofta är multikulturella kan det finnas skillnader i hur välbefinnandet uppfattas mellan besättningsmedlemmar. Grunden till detta ligger i att definitionen för välbefinnande är relaterat till kulturella värderingar (Hagberg & Samuelsson, 2011).

För att jämföra olika kulturer finns ett flertal allmänt accepterade modeller. En av de som fått mest uppmärksamhet globalt är Geert Hofstedes kulturdimensionsteori, Shalom Schwartz värdeteori, Edward Halls hög-/lågkontextteori, Roland Ingleharts "World Values Survey" samt GLOBE för att nämna några. I denna studie kommer endast Hofstedes modell att användas vid jämförelse av olika kulturer. Hofstedes teori är kanske den mest inflytelserika och mycket forskning utgår ifrån hans modell (Terlutter, Diehl, & Mueller, 2006). Många har dock ifrågasatt Hofstedes teorier, de menar att urvalsgruppen som Hofstede baserat sina studier på inte är representativa för kulturen som helhet, samt att kulturer är dynamiska och i konstant förändring (Safi, 2010). Med teknik som t.ex. Internet har sättet att kommunicera på förändrats, samtidigt som människor i allt högre grad blir influerade av information, värderingar och beteenden från andra kulturer (Orr & Hauser, 2008). Hofstedes kulturdimensionsteori är, trots att den av många ses som kontroversiell, en värdefull och vida använd modell för tvärkulturell forskning (Jones, 2007).

Hofstedes kulturdimensionsteori

Hofstede utförde mellan 1967-1973 en omfattande kvalitativ undersökning som involverade över 100,000 IBM-anställda i 71 länder. Utifrån denna definierades fem universella kulturdimensioner som ett verktyg för att jämföra de olika länderna. Dessa dimensioner är maktdistans, osäkerhetsundvikande, individualism mot kollektivism, maskulinitet mot femininet och tidsorientering. På senare tid har ytterligare en dimension tillkommit vilket är tillfredsställelse mot återhållsamhet (Lustig & Koester, 2013; Hedlund, 2013).

Hofstedes tillvägagångssätt för att förstå kulturella skillnader baserar sig på påståendet att människor är *mentalt programmerade* eller “software of the mind” som han kallar det. Denna mentala programmering utvecklas under barndomen då individer är som mest formbara och förstärks sedan av individens kultur. Programmeringen styr hur en individ agerar och förstår sin omvärld. Den grundläggande mentala programmeringen för en kultur ger en ökad sannolikhet och förutsägbarhet för kulturella gruppers sätt att agera i olika sociala och kulturella sammanhang (Lustig & Koester, 2013; Hedlund, 2013). Hofstedes kulturdimensioner beskriver således sannolikheten för hur en grupp med gemensam mental programmering reagerar i olika sammanhang då individer ur en kulturell grupp kan avvika markant från den, för kulturen gemensamma mentala programmeringen. För att jämföra olika länder poängsätts dimensionerna utifrån resultat från undersökningar utförda i respektive land (Hofstede & Hofstede, 2005). I figur 2 redovisas poängen för Sverige och Filippinerna.



Figur 2 – Kulturdimensionspoäng, Sverige & Filippinerna

Poäng för Filippinerna respektive Sverige i de olika kulturdimensionerna. Data hämtad från <http://geert-hofstede.com/countries.html> (Country Comparison, 2015).

Maktdistans

Maktdistansdimensionen syftar på hur individer inom en kulturell grupp accepterar en ojämn maktfördelning och till vilken grad denna utmanas och ifrågasätts. Kulturer med låg maktdistans utmärker sig genom att framhäva vikten av att minimera sociala skillnader, ifrågasätta auktoriteter och att reducera hierarkiska organisationsstrukturer. I kulturer med hög maktdistans ser man istället att varje individ har sin rättmätiga plats i den sociala ordningen. Hierarki och ojämlikheter förväntas och anses dessutom vara önskvärda. Det emotionella avståndet mellan chef och underordnad är dessutom större i kulturer med hög maktdistans (Hofstede, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013).

Individualism mot kollektivism

Dimensionen individualism mot kollektivism beskriver hur individer inom en kultur förhåller sig till sig själva gentemot grupper. I individualistiska kulturer är banden individer emellan lösa. Självständighet och frihet att påverka sin egen situation värderas högt. Man förväntas endast ta hand om sig själv och eventuellt den närmsta familjen. Individen är i dessa kulturer den största motivationskällan och beslut fattas utifrån vad som gynnar individen och inte gruppen. I kollektivistiska kulturer finns istället ett starkt band mellan individen och gruppen. Här kan utöver den närmsta familjen även släkt, arbetsgrupp och andra sociala grupper och organisationer ingå. Beslut som ställs gentemot fördelar för individen respektive gruppen är alltid baserade på vad som är mest fördelaktigt för gruppen (Hofstede, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013).

Maskulinitet mot femininet

Maskulinitet mot femininet syftar på hur en kultur värderar "maskulina" beteenden mot "feminina". I länder med hög maskulinitet är framgång och höga ambitioner viktiga. Det maskulina beteendet i dessa kulturer kännetecknas ofta utav en stark materialism. Man döms utifrån sina prestationer och de framgångsrika kan öppet visa sina materiella införskaffanden. I maskulina kulturer finns det dessutom något av en skrytsam manlighet där manligt beteende ofta förknippas med specifika beteenden eller produkter. Könsskillnaderna i maskulina kulturer är tydliga och ses dessutom som gynnsamma.

I feminina kulturer värderar man livskvalitet och att ta hand om varandra. Typiskt maskulina beteenden så som att dra till sig uppmärksamhet och imponera på andra ses i feminina kulturer som olämpliga. Könsskillnaderna i feminina kulturer är betydligt mer svävande än i de maskulina och man strävar efter jämlikhet mellan könen (Hofstede, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013).

Osäkerhetsundvikande

Hur individer i en kultur ställer sig till förändringar och hanterar osäkerhet beskrivs av dimensionen för osäkerhetsundvikande. Utmärkande för kulturer med svagt osäkerhetsundvikande är en hög tolerans för osäkerhet och tvetydighet. Man uppmuntrar till meningsskiljaktighet, risktagande och att testa nya saker. Dessutom ser man gärna att regler som styr socialt och mänskligt beteende minimeras och man är därutöver tolerant mot

avvikande socialt beteende. I kulturer med starkt osäkerhetsundvikande har man istället ett behov av förutsägbarhet samt skrivna såväl som oskrivna regler. Man ogillar oliktankande och tillåter inte avvikelser i beteenden hos medlemmar inom den kulturella gruppen (Hofstede, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013).

Tidsorientering

I olika kulturer kan det finnas skillnader i hur man förhåller sig till tiden. Detta beskriver Hofstede i sin tidsorienteringsdimension. Den beskriver hur olika kulturer antingen har en lång- eller kortsiktig tidshorisont. I kulturer med lång tidsorientering läggs stor betydelse på framtiden. Man värderar uthållighet, ödmjukhet, sparsamhet och är villig att arbeta i utbyte mot ett långsamt resultat. I kulturer med kort tidsorientering är man istället mer fokuserad på nu- och dåtiden. Respekt för traditioner, personlig stabilitet, ömsesidighet och att upprätthålla sin dignitet värderas högt i kulturer med kort tidsorientering. Till skillnad från kulturer med lång tidsorientering förväntar man sig i dessa kulturer ett snabbt resultat utifrån sina handlingar (Hofstede, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013).

Tillfredsställelse mot återhållsamhet

Kulturer med hög tillfredsställelse karaktäriseras av en attityd till livet där njutning och nöje står i fokus. Konsumtion, frikostighet och sexuell tillfredsställelse är attribut som är utmärkande för dessa kulturer. På andra sidan skalan är kulturer med hög återhållsamhet. Här betonar man vikten av självdisciplin och man tycker att individer måste behärska sina begär för personlig tillfredsställelse. Man uppmuntrar till sparsamhet gällandes aktiviteter ämnade enbart för nöjets skull (Lustig & Koester, 2013).

3 Metod

För genomförande av studien valdes en kvantitativ metod. Detta motiverades genom att kvantitativa metoder är lämpliga i sammanhang där man vill mäta resultat med siffror och kunna sammanställa och presentera detta på ett statistiskt sätt och också undersöka skillnader. En kvantitativ metod är dessutom lämplig om man har för avsikt att presentera resultatet på gruppnivå (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen, 2010).

3.1 Urval

Deltagare i undersökningen valdes genom en kombination utav ett subjektivt och ett snöbollsurval. Ett subjektivt urval är lämpligt då en viss kännedom om urvalsgruppen från forskarens håll redan finns och denna kännedom kan anses ge ett mer värdefullt resultat. Snöbollsurval bygger på att de initialt kontaktade respondenterna ombeds att föreslå ett antal nya personer som skulle kunna tänkas lämpliga att ingå i studien. Detta är en effektiv teknik för att bygga upp ett rimligt stort urval när det används i ett småskaligt forskningsprojekt. Snöbollsurval är dessutom en utmärkt urvalsmetod att kombinera med ett subjektivt urval (Denscombe, 2009). Den filippinska urvalsgruppen bestod uteslutande utav filippinska sjömän som kontaktades på Rosenhill Seamen's Center i Göteborg. Svenska urvalsgruppen bestod av arbetskontakter samt ytterligare personer som dessa kontakter hänvisade till. Totalt medverkade 20 personer i undersökningen med en jämn fördelning om 10 deltagare per urvalsgrupp.

3.2 Genomförande

För insamling av data utformades ett enkätformulär med likertskala (Bilaga 1) baserad på Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Forskningscenter for arbejdsmiljø, 2015). Enkäten utformades enbart på engelska då det på de flesta fartyg är det aktuella arbetsspråket och borde således vara en gemensam nämnare för både svenskar och filippiner. En eventuell översättning av frågeformuläret skulle riskera att förändra innebörden i vissa frågor med påverkat resultat som följd. Frågor som ansågs vara relevanta för studien valdes ut, anpassades och kompletterades så att enkätformuläret blev av rätt karaktär gällande en studie inom det avgränsade området. Data samlades in genom dels ett internetformulär samt genom ett fysiskt formulär. Alla respondenter informerades om syftet med studien och att dess resultat skulle vara anonymt. Data samlades in mellan 2015-03-01 och 2015-04-26.

3.3 Metod för resultatredovisning.

Enkäten består av 31 frågor samt bakgrundsinformation om enkätdeltagarna. Frågorna är grupperade i 6 kategorier där kategorierna korresponderar till faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Dessa kategorier är "Socialt stöd", "Arbetstillfredsställelse", "Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen", "Anställningstrygghet", "Ledarskapskvalitet" samt "Stress".

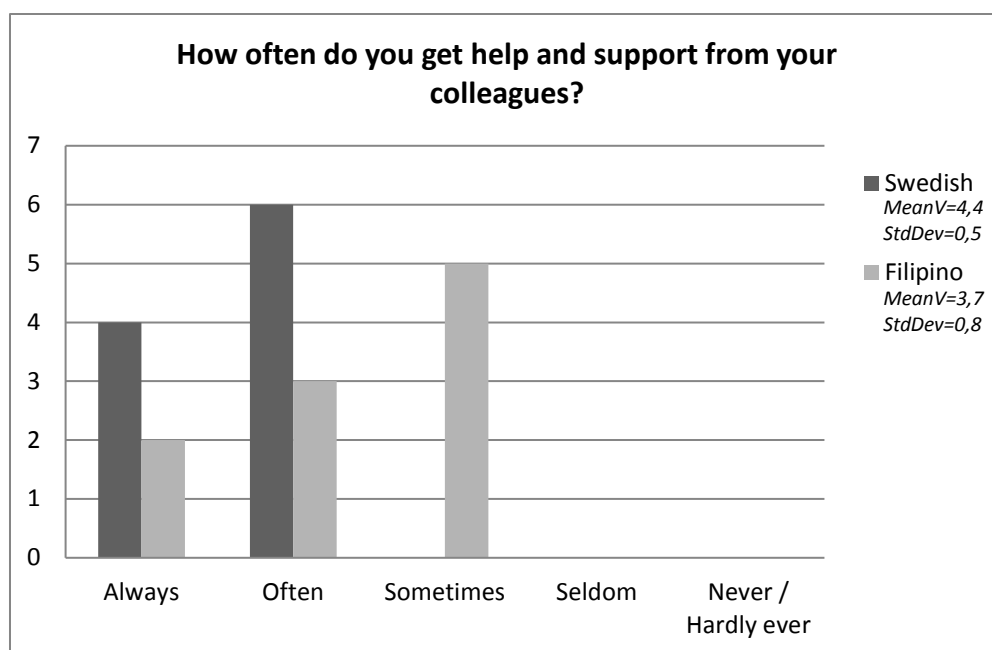
Till varje enkätfråga finns fem svarsalternativ. Svarsalternativen viktas 1-5, där 5 motsvarar det alternativ som är mest gynnsamt för den psykosociala arbetsmiljön, med undantag för fråga 7 och 19-23. I fråga 7 anger respondenterna ett antal, där medelvärdet redovisas. I fråga 19-23 är endast två svarsalternativ möjliga. Dessa frågor värderas 1-2 där två är det mest gynnsamma alternativet. Svaren redovisas i form av stapeldiagram tillsammans med de viktade medelvärdena och ett spridningsmått i form av standardavvikelse.

4 Resultat

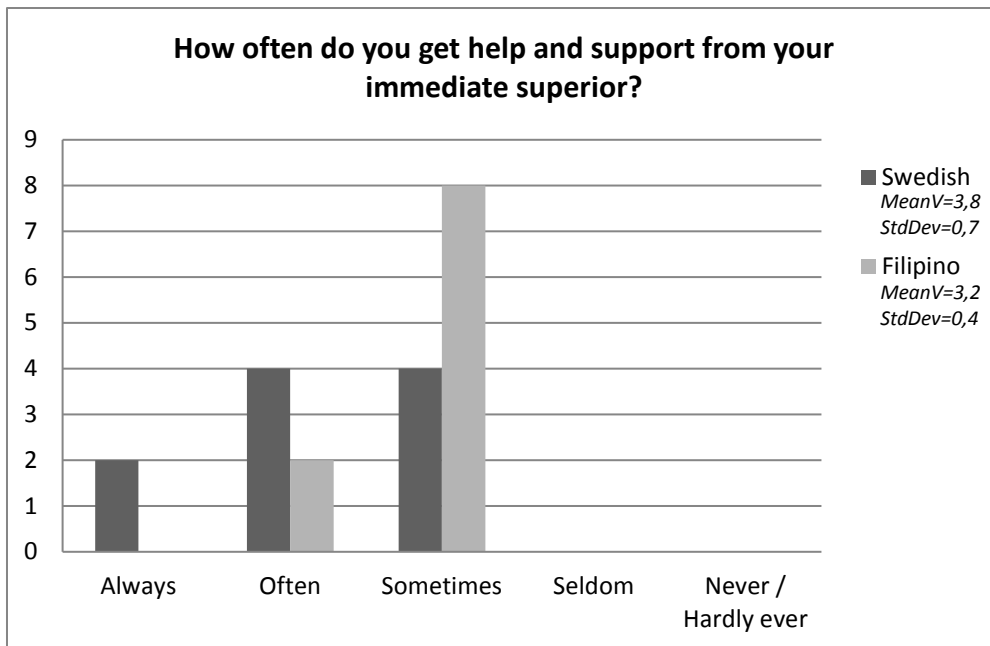
Redovisningen av resultatet följer enkätens struktur och varje kategori avslutas med en tabell över de sammanlagda medelvärdena och standardavvikelserna (För enkät, se bilaga 1).

4.1 Socialt stöd

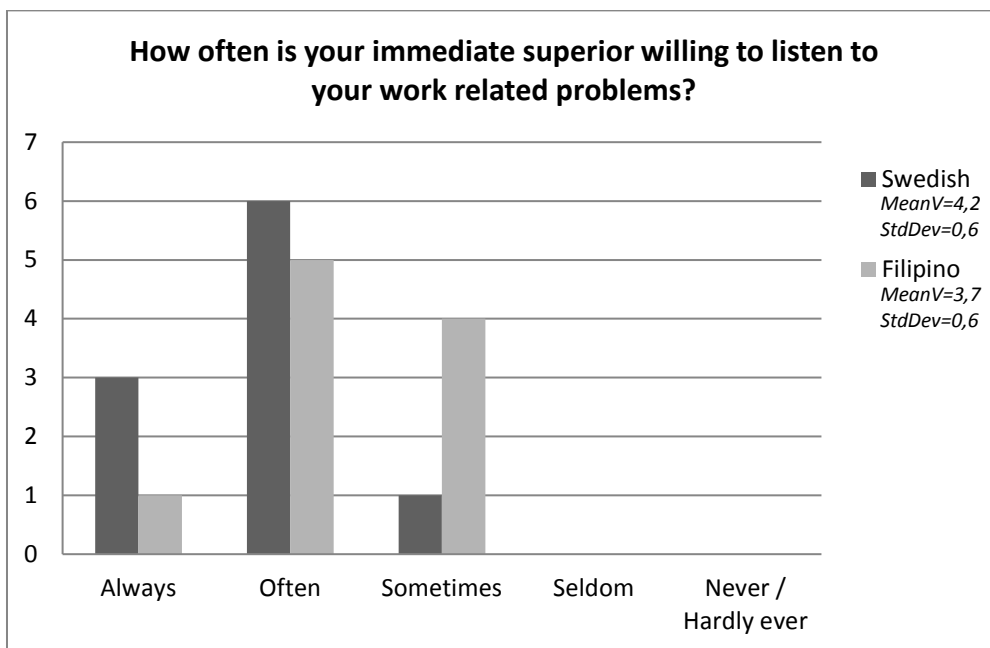
Resultatet gällande det sociala stödet visar att den svenska urvalsgruppen upplever ett större stöd från sina kollegor och sina närmsta överordnade, samt att de känner att deras närmsta överordnade har ett större intresse av att lyssna på arbetsrelaterade problem. Den Filippinska urvalsgruppen upplevde en bättre återkoppling från sina överordnade samt en bättre atmosfär och samarbete mellan kollegorna. I denna kategori återfinns en fråga där svaren mellan de två urvalsgrupperna distinkt skiljer sig åt. Denna fråga är antalet personer svaranden känner sig nära på sin arbetsplats, och där ses det i resultatet att den filippinska urvalsgruppen har ett högre snitt antal personer som de känner sig nära på sin arbetsplats.



Figur 3 - Svarsfördelning på fråga 1.



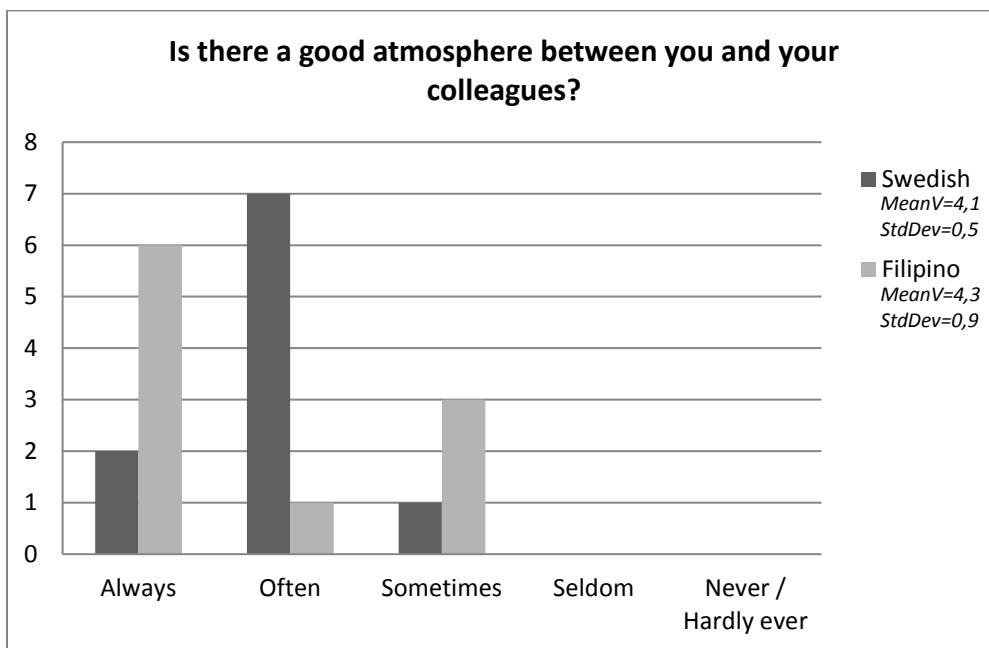
Figur 4 - Svarsfördelning på fråga 2.



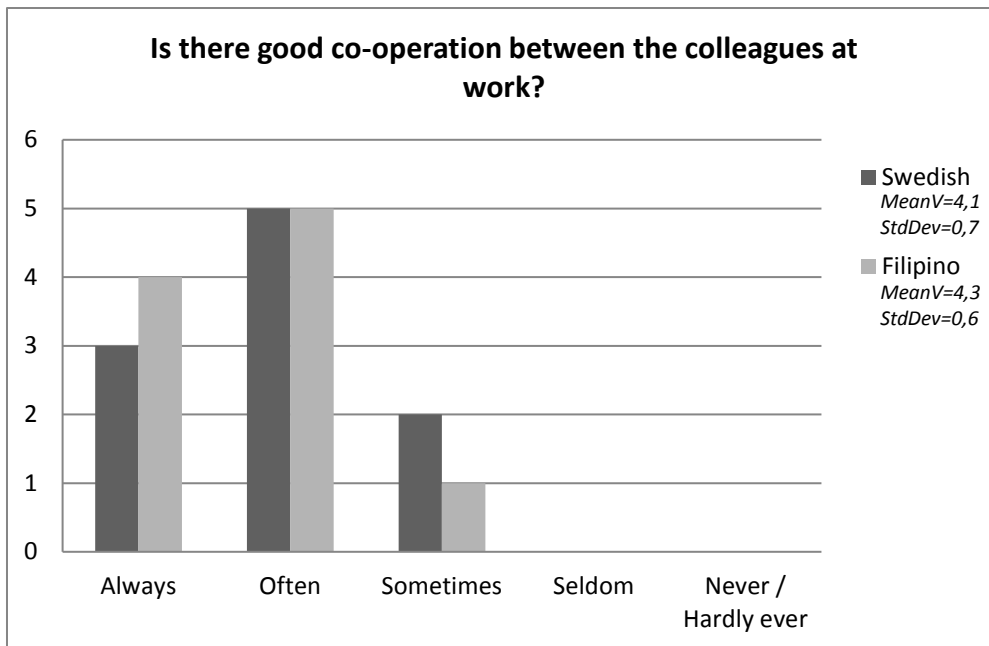
Figur 5 - Svarsfördelning på fråga 3.



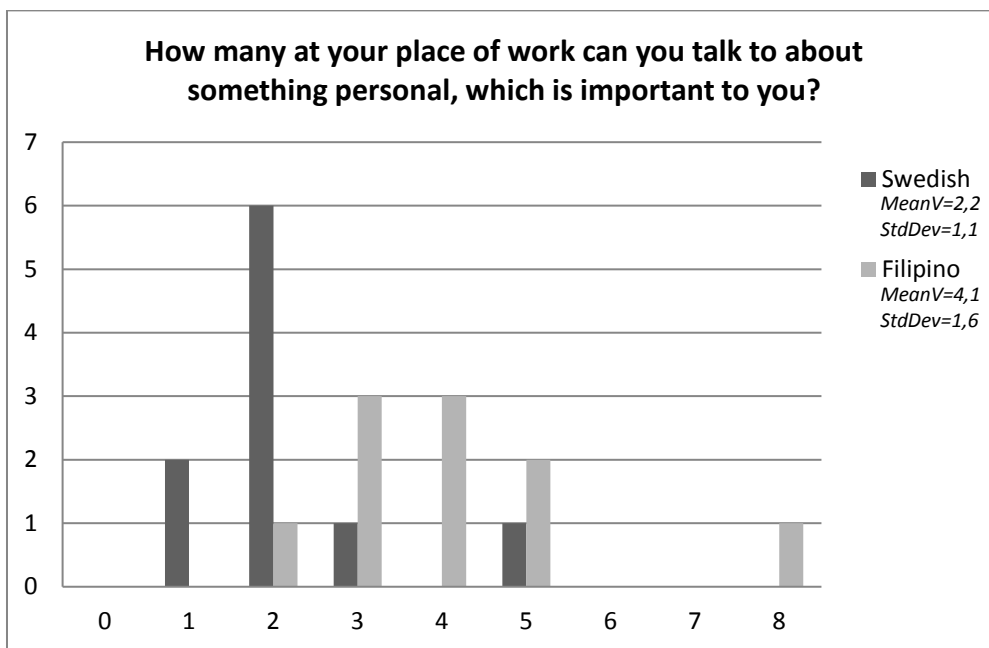
Figur 6 - Svarsfördelning på fråga 4.



Figur 7 - Svarsfördelning på fråga 5.



Figur 8 - Svarsfördelning på fråga 6.



Figur 9 - Svarsfördelning på fråga 7.

X-led representerar antalet personer som de svarande känner förtroende för. Y-led representerar antal respondenter.

Tabell 1 – Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Socialt stöd

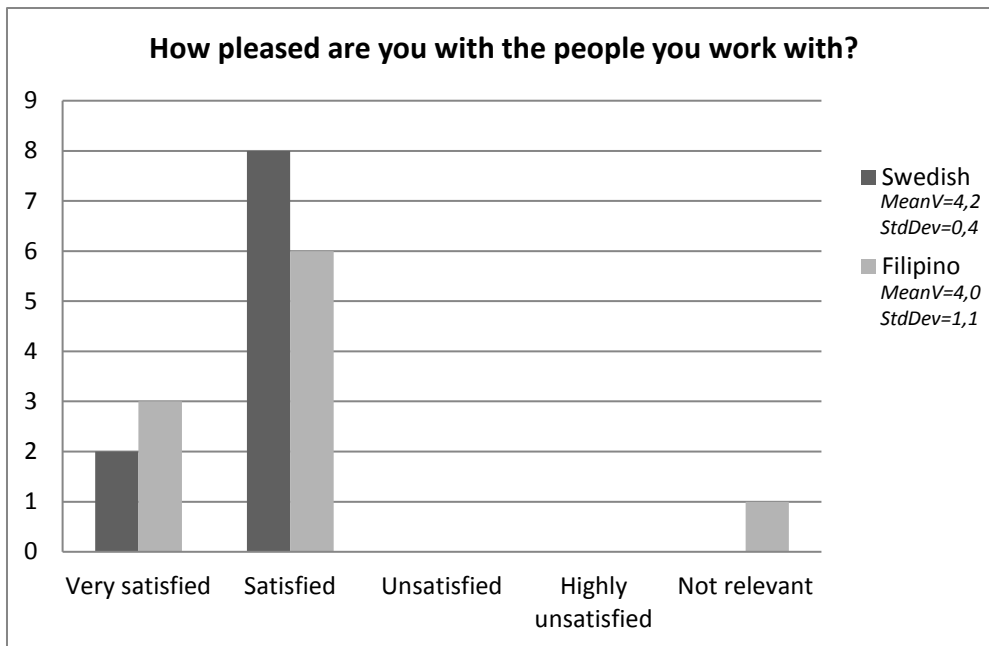
Sammanställning fråga 1-7				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 1	4,4	0,5	3,7	0,8
Fråga 2	3,8	0,7	3,2	0,4
Fråga 3	4,2	0,6	3,7	0,6
Fråga 4	3,2	0,4	3,6	0,7
Fråga 5	4,1	0,5	4,3	0,9
Fråga 6	4,1	0,7	4,3	0,6
Fråga 7	2,2	1,1	4,1	1,6
Totalt	3,7	0,6	3,8	0,8

4.2 Arbetstillfredsställelse

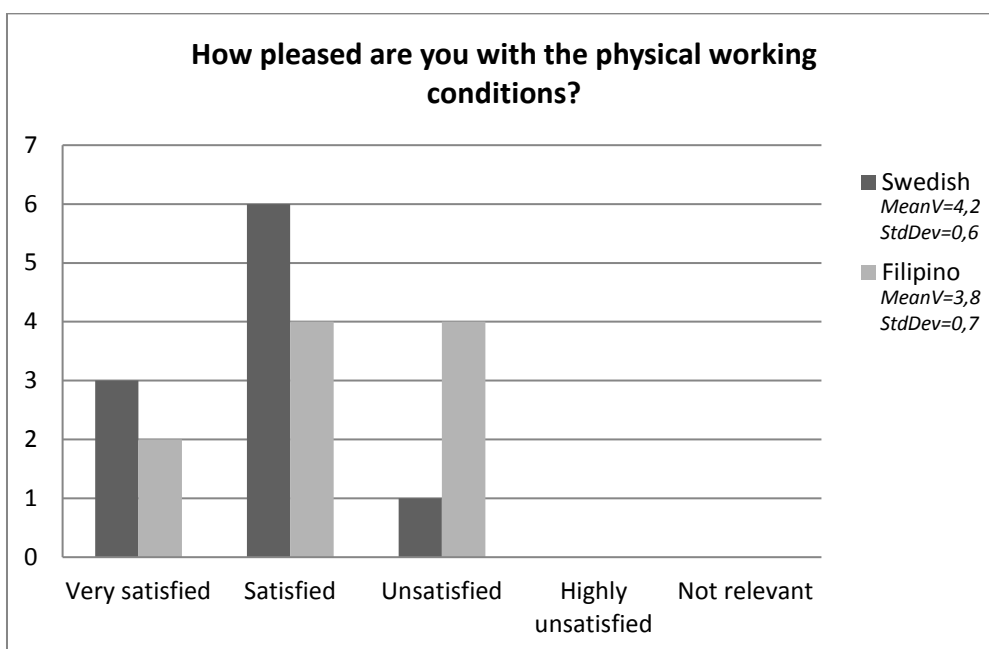
När det gäller arbetstillfredsställelse så pekar resultaten på att den svenska urvalsgruppen är marginellt mer nöjda med sina framtida arbetsutsikter, arbetskollegor och även de fysiska arbetsförhållandena. Den filippinska urvalsgruppen är i en högre grad mer nöjd med sin lön. Den största skillnaden mellan de två grupperna syns i resultatet på frågan angående de fysiska arbetsförhållandena, där den filippinska urvalsgruppen har en högre grad svaranden som inte är tillfredsställda med den fysiska arbetsmiljön.



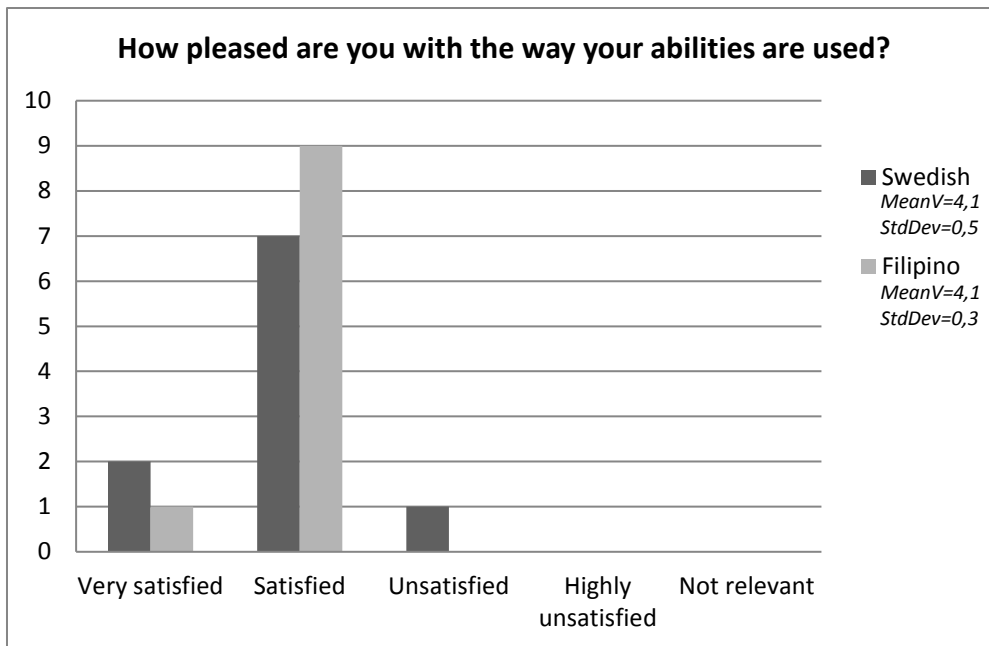
Figur 10 - Svarsfördelning på fråga 8.



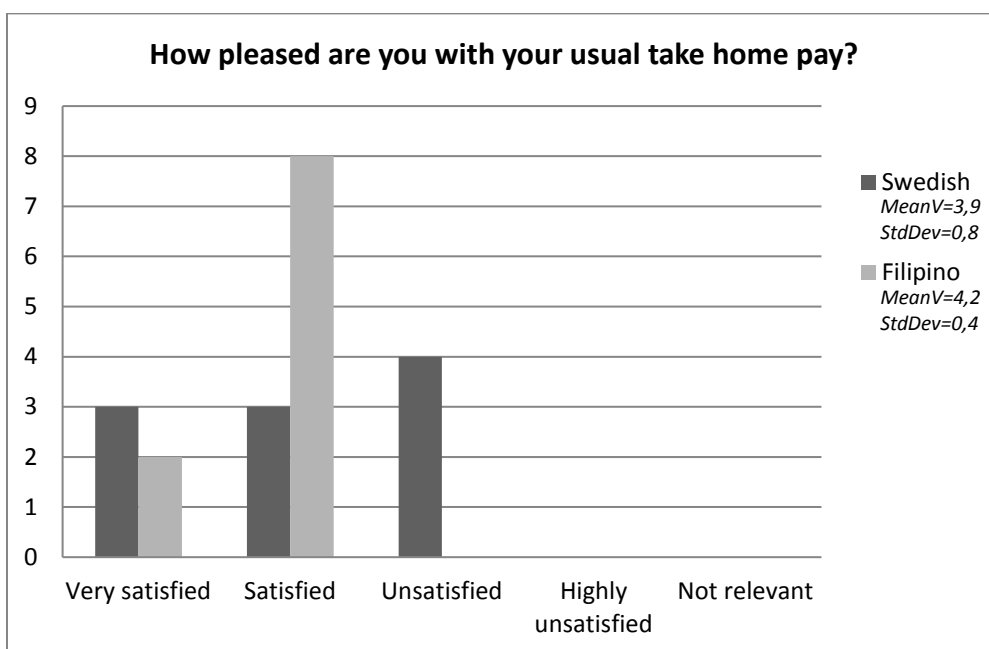
Figur 11 - Svarsfördelning på fråga 9.



Figur 12 - Svarsfördelning på fråga 10.



Figur 13 - Svarsfördelning på fråga 11.



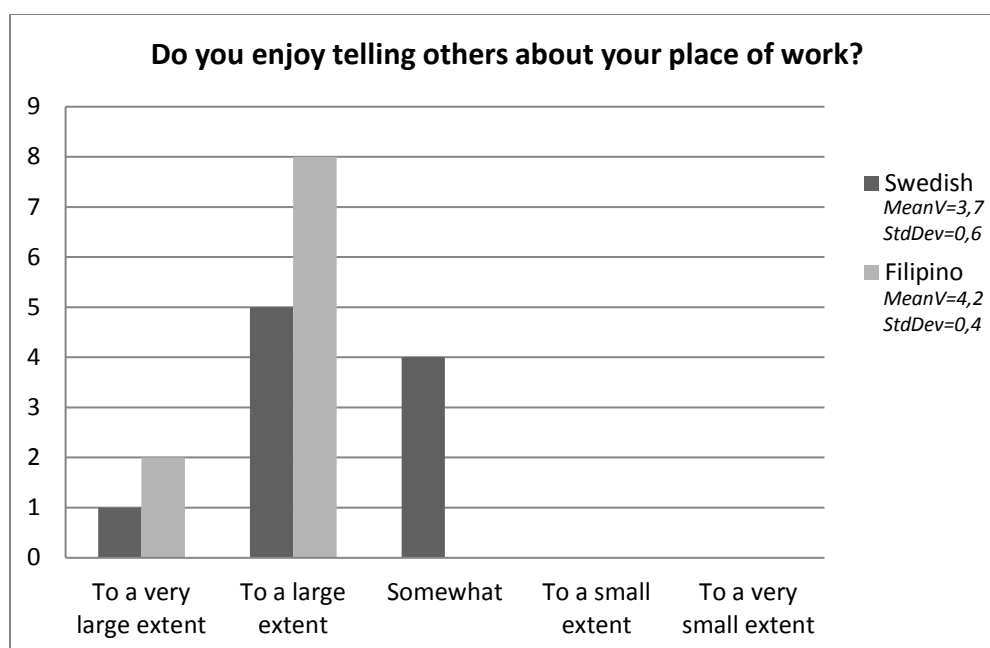
Figur 14 - Svarsfördelning på fråga 12.

Tabell 2 - Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Arbetstillfredsställelse

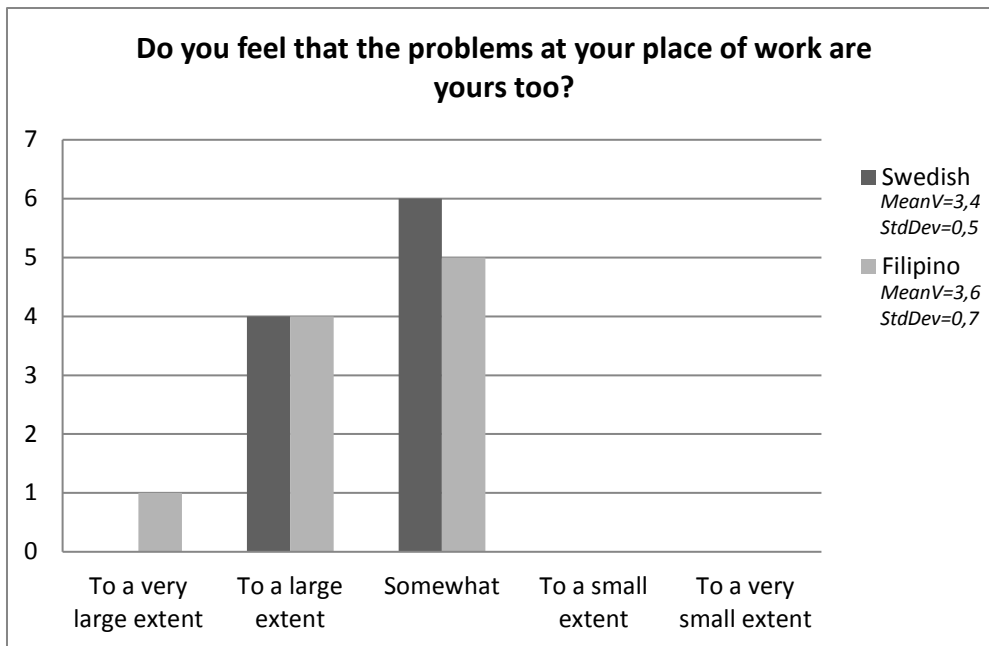
Sammanställning fråga 8-12				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 8	4,4	0,7	4,1	0,3
Fråga 9	4,2	0,4	4,0	1,1
Fråga 10	4,2	0,6	3,8	0,7
Fråga 11	4,1	0,5	4,1	0,3
Fråga 12	3,9	0,8	4,2	0,4
Totalt	4,2	0,6	4,0	0,6

4.3 Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen

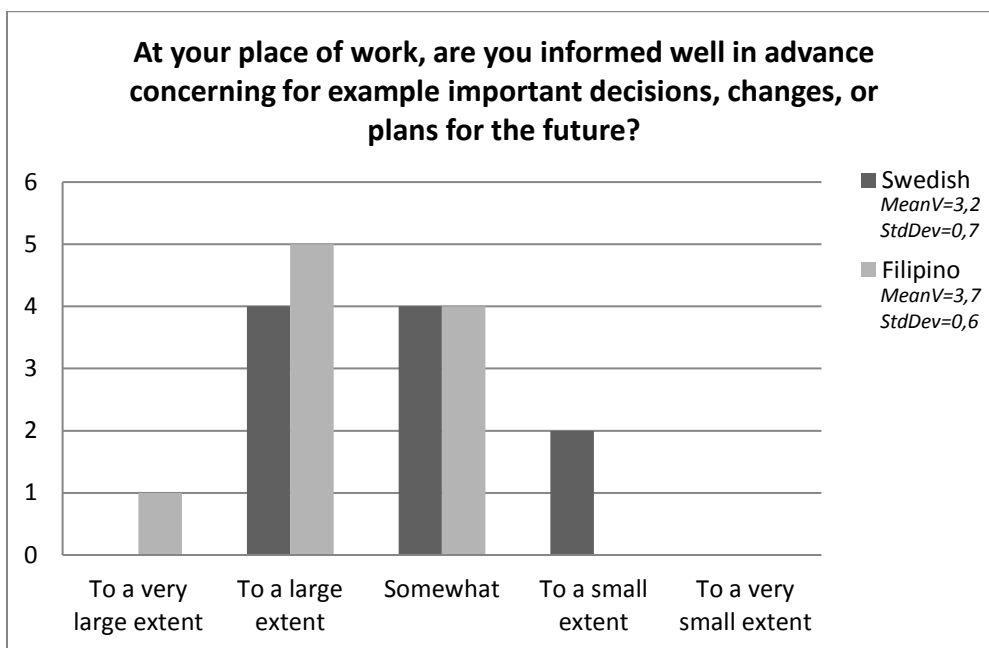
När det gäller engagemang och förutsägbarhet på arbetsplatsen har den filippinska urvalsgruppen svarat att de gärna berättar för folk i sin omgivning om sitt arbete i större utsträckning än den svenska urvalsgruppen. Resultatet pekar på att den filippinska urvalsgruppen generellt känner ett större engagemang, då de har svarat att de upplever arbetsrelaterade problem som sina egna, att de känner sig mer involverade i framtida beslut samt får bättre information för att kunna utföra sitt jobb. Den filippinska urvalsgruppen svarade att arbete de utför känns viktigare samt att de är mer motiverade i sitt arbete än den svenska urvalsgruppen.



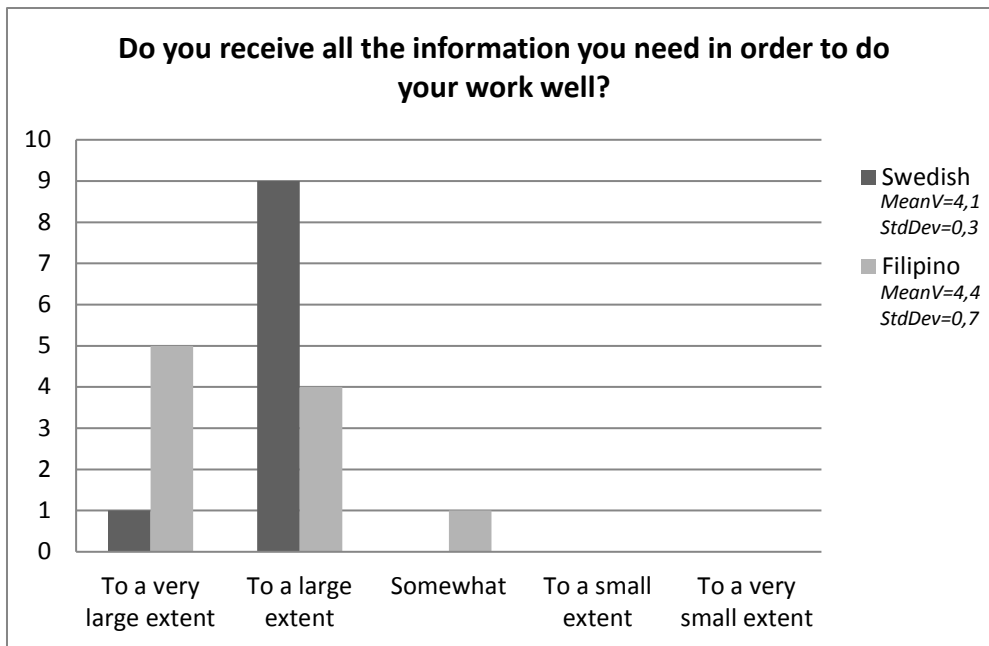
Figur 15 - Svarsfördelning på fråga 13.



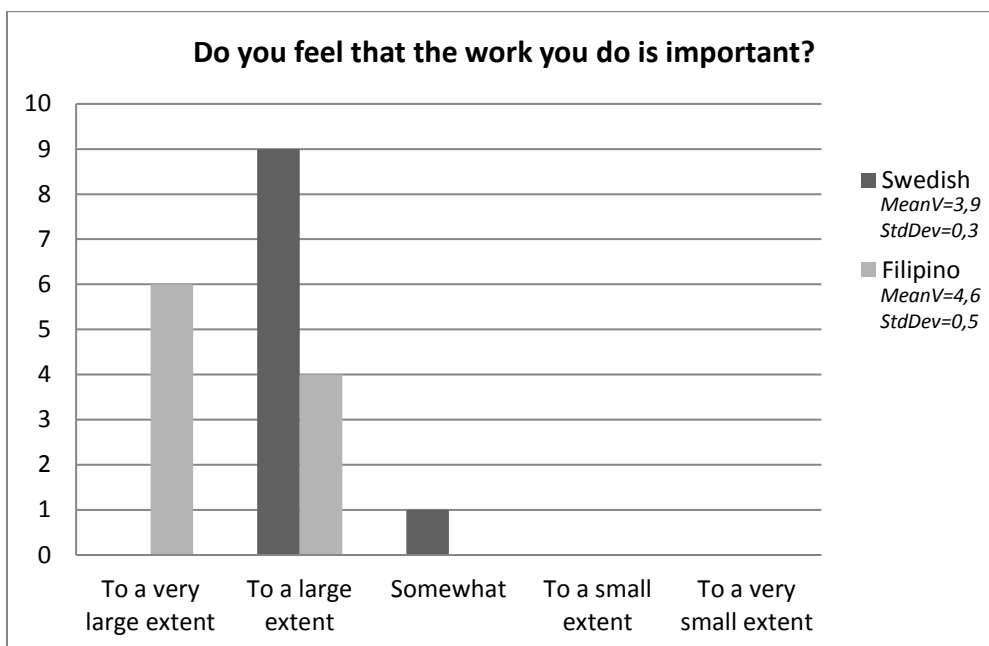
Figur 16 - Svarsfördelning på fråga 14.



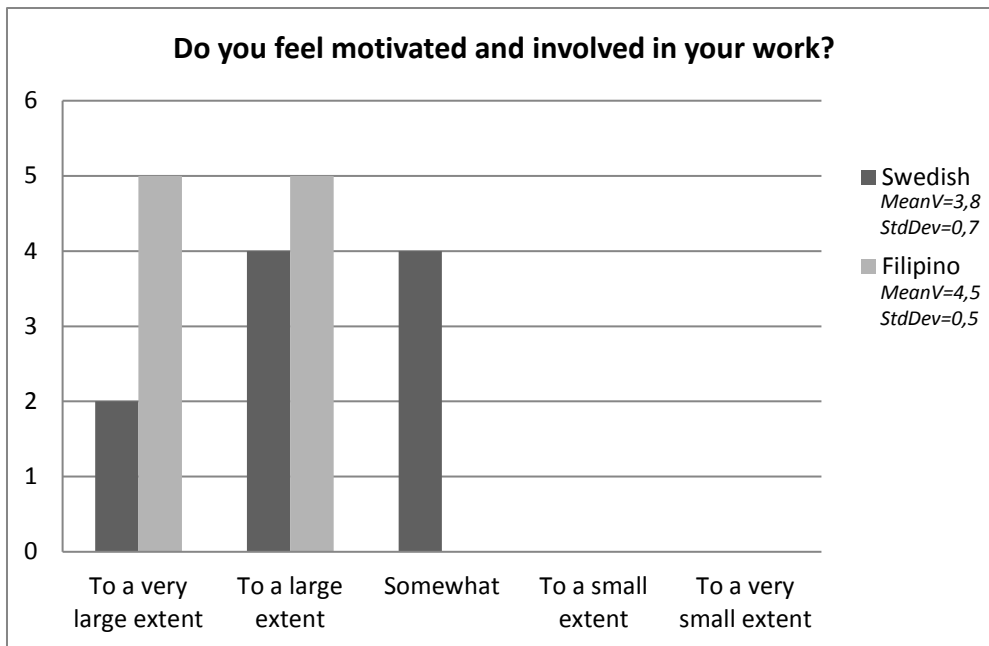
Figur 17 - Svarsfördelning på fråga 15.



Figur 18 - Svarsfördelning på fråga 16.



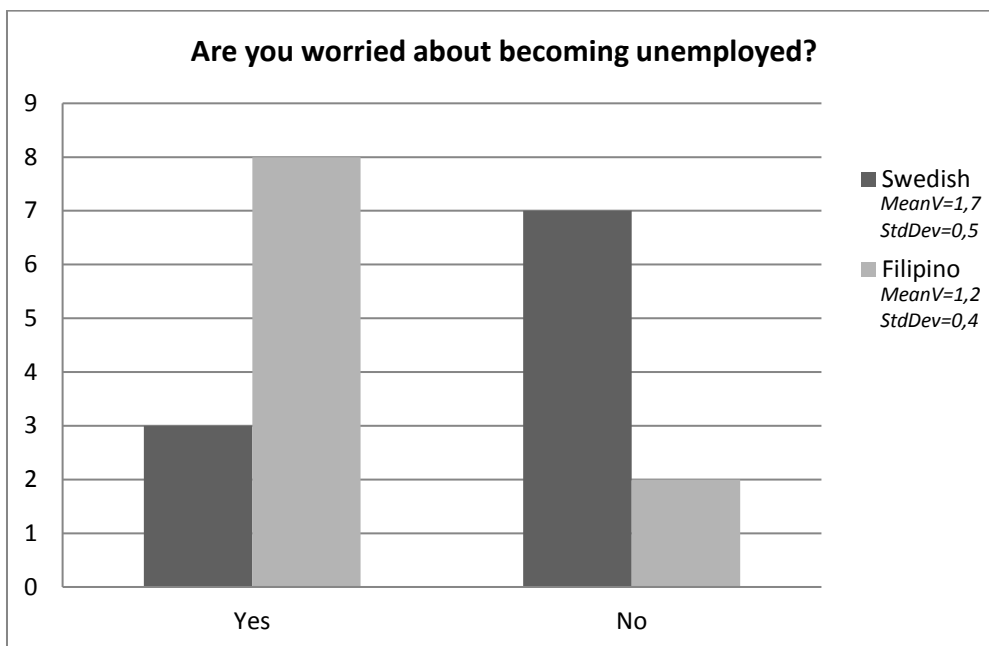
Figur 19 - Svarsfördelning på fråga 17.



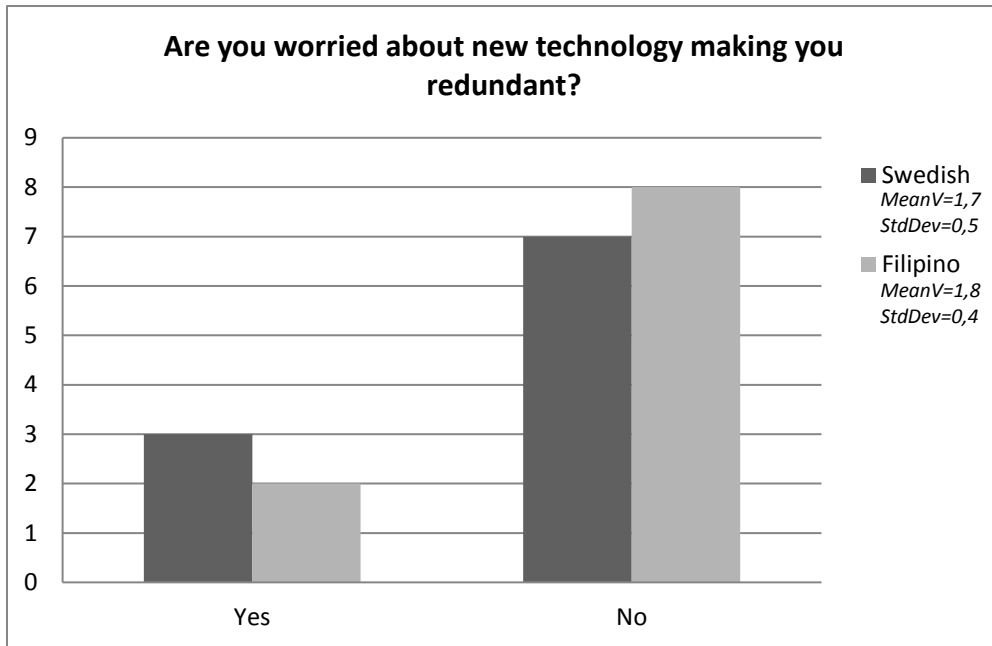
Figur 20 - Svarsfördelning på fråga 18.

4.4 Anställningstrygghet

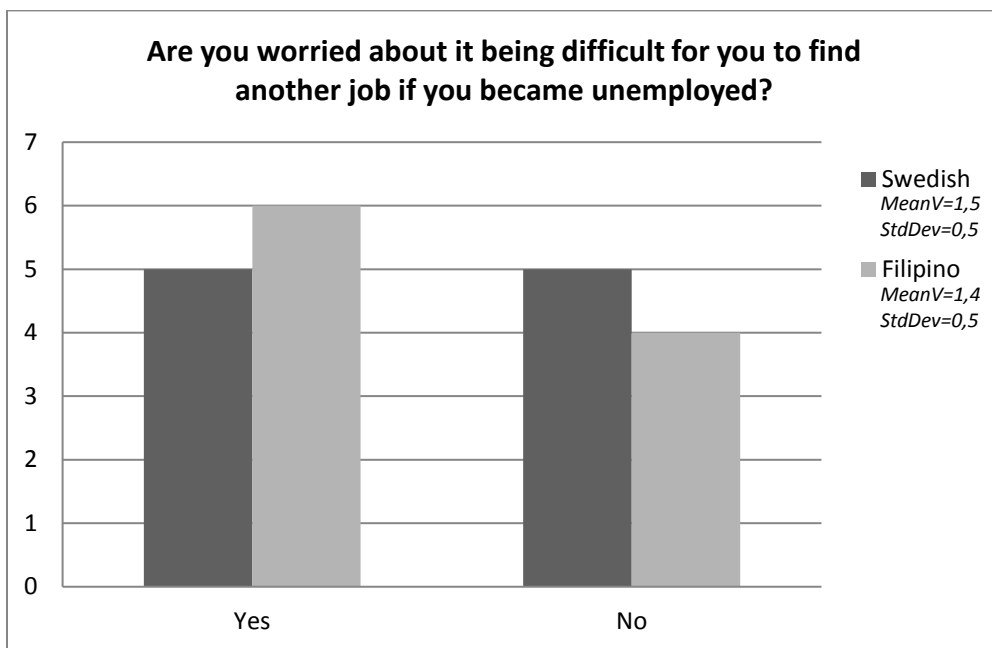
Resultatet för anställningstrygghet visar att den svenska urvalsgruppen inte är oroliga över att bli arbetslösa i samma utsträckning som den filippinska urvalsgruppen. När det gäller oro över att bli överflödiga på grund av ny teknologi, svårighet över att hitta nytt arbete samt förflyttning till annat fartyg har de båda urvalsgrupperna svarat snarlikt. Den filippinska urvalsgruppen upplever dock en betydligt större oro över att bli av med arbetet på grund av hälsoskäl.



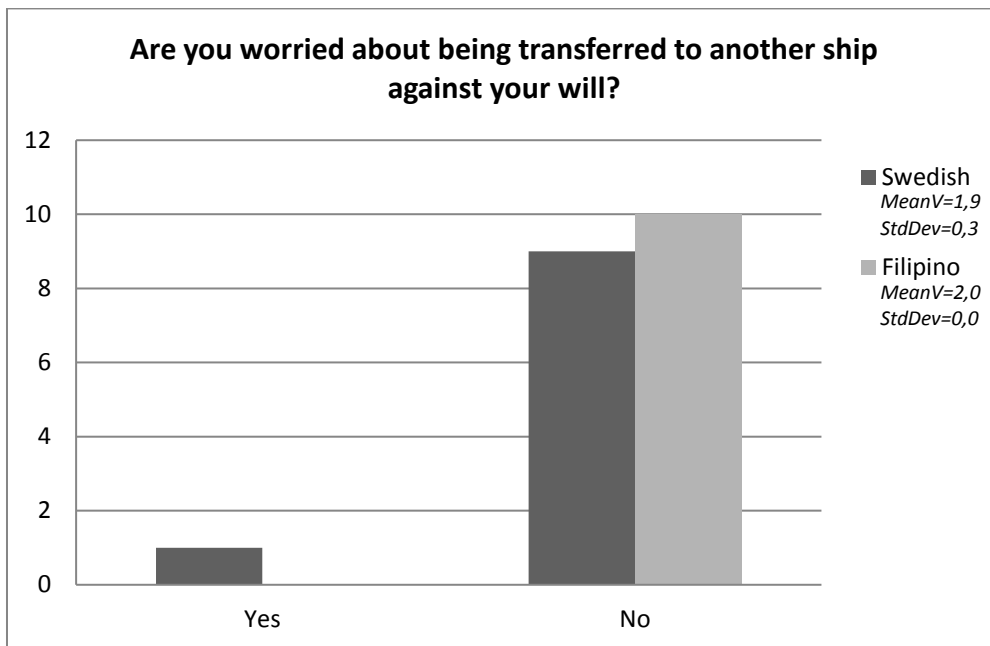
Figur 21 - Svarsfördelning på fråga 19.



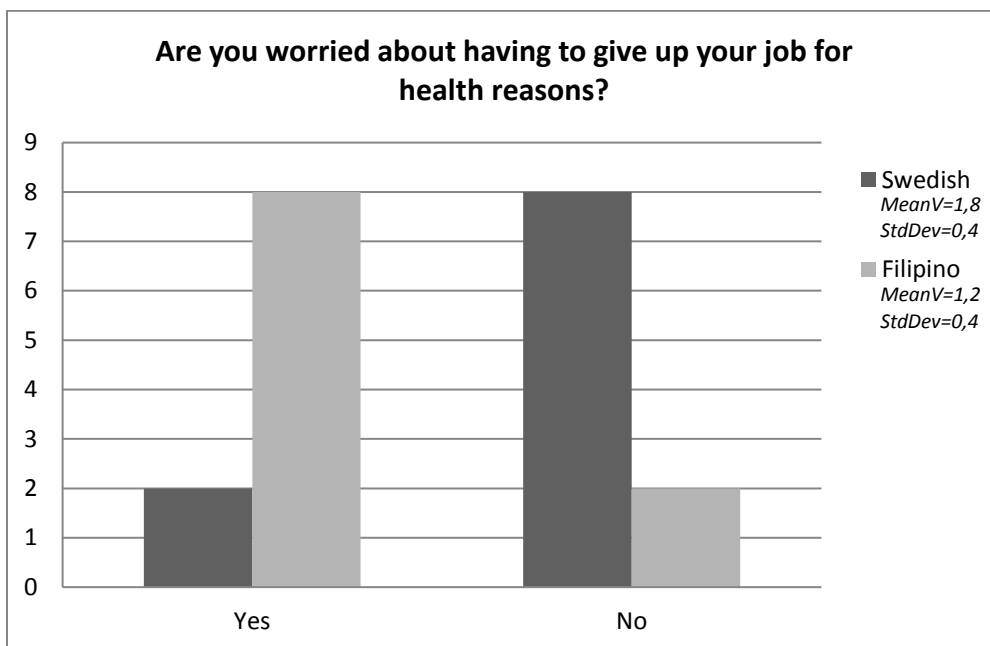
Figur 22 - Svartsfördelning på fråga 20.



Figur 23 - Svartsfördelning på fråga 21.



Figur 24 - Svartsfördelning på fråga 22.



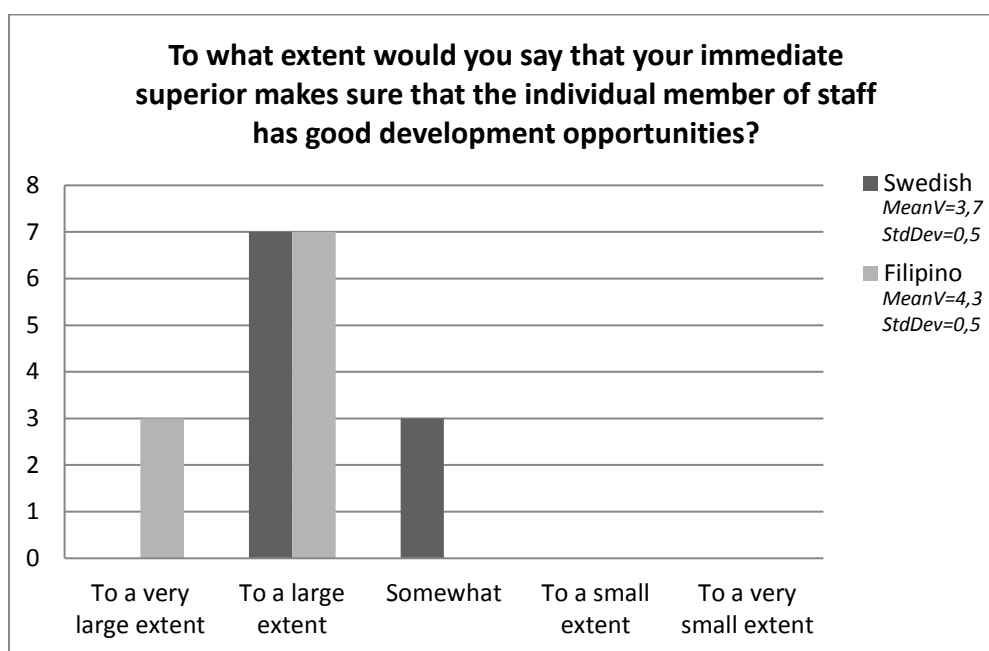
Figur 25 - Svartsfördelning på fråga 23.

Tabell 3 - Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Anställningstrygghet

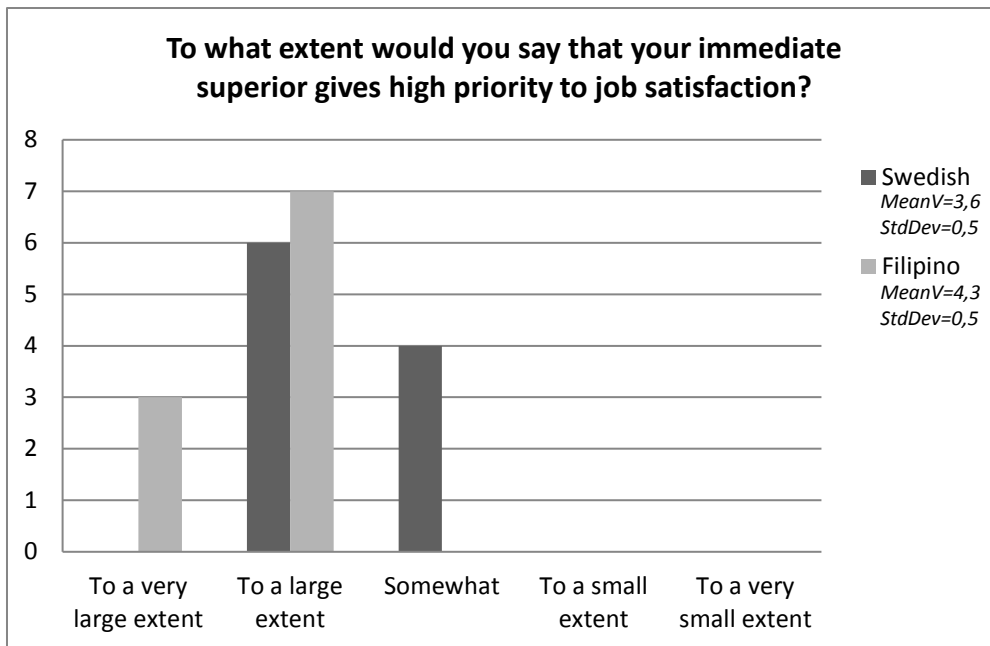
Sammanställning fråga 19-23				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 19	1,7	0,5	1,2	0,4
Fråga 20	1,7	0,5	1,8	0,4
Fråga 21	1,5	0,5	1,4	0,5
Fråga 22	1,9	0,3	2,0	0,0
Fråga 23	1,8	0,4	1,2	0,4
Totalt	1,7	0,4	1,5	0,3

4.5 Ledarskapskvalitet

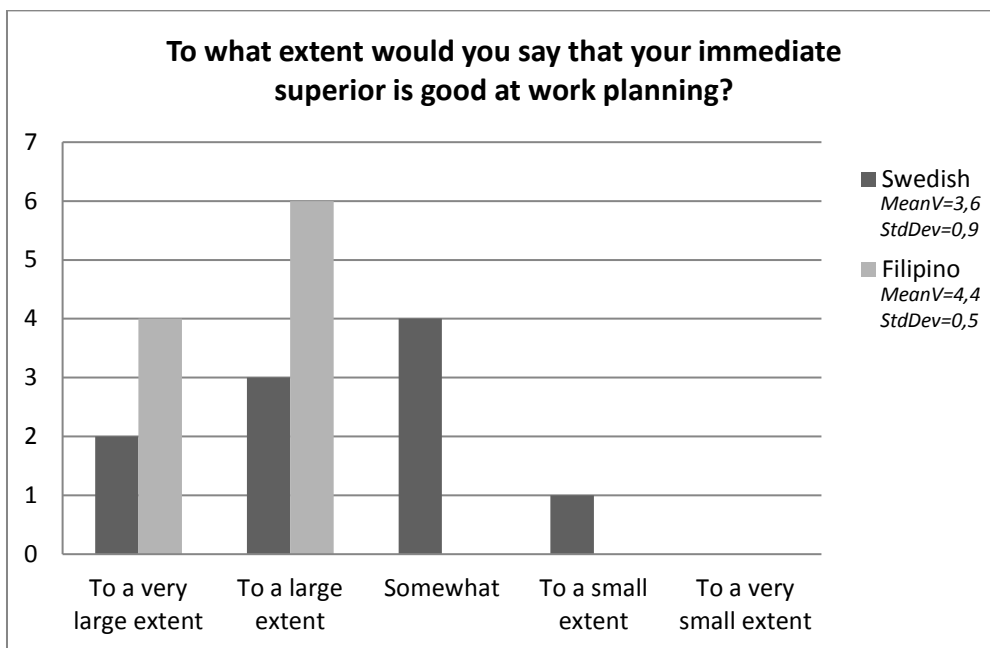
För frågorna som behandlar upplevd ledarskapskvalitet pekar resultatet på att den filippinska urvalsgruppen upplever en högre kvalitet hos sina överordnade jämfört med den svenska urvalsgruppen. Frågorna behandlar hur man känner att sin närmsta överordnade ser till att man har utvecklingsmöjligheter, prioriterar arbetstillfredsställelse och hur bra denne är på konflikthantering.



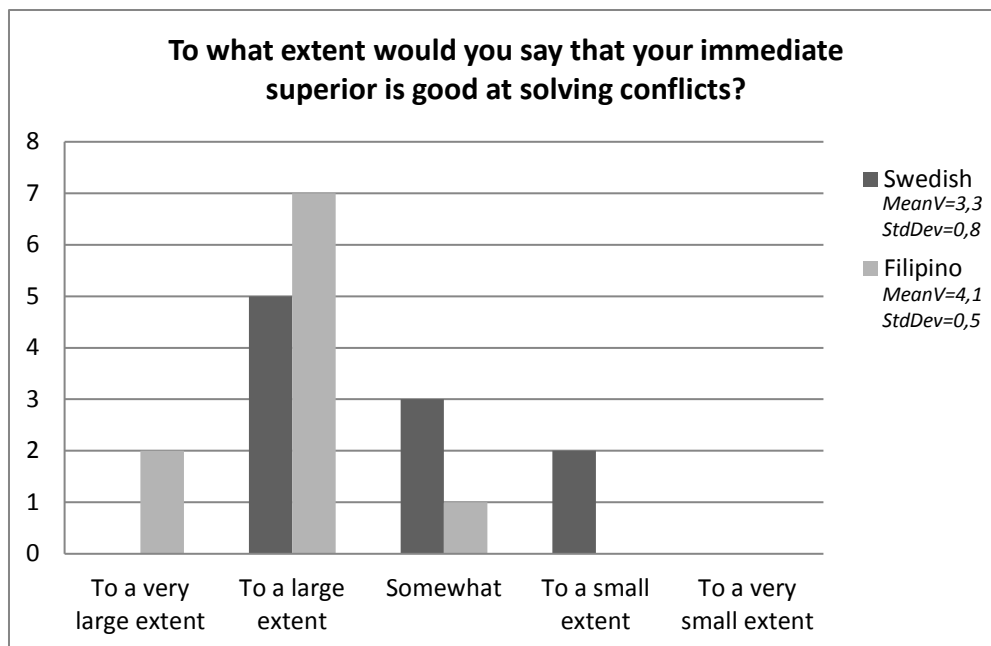
Figur 26 - Svartsfördelning på fråga 24.



Figur 27 - Svartsfördelning på fråga 25.



Figur 28 - Svartsfördelning på fråga 26.



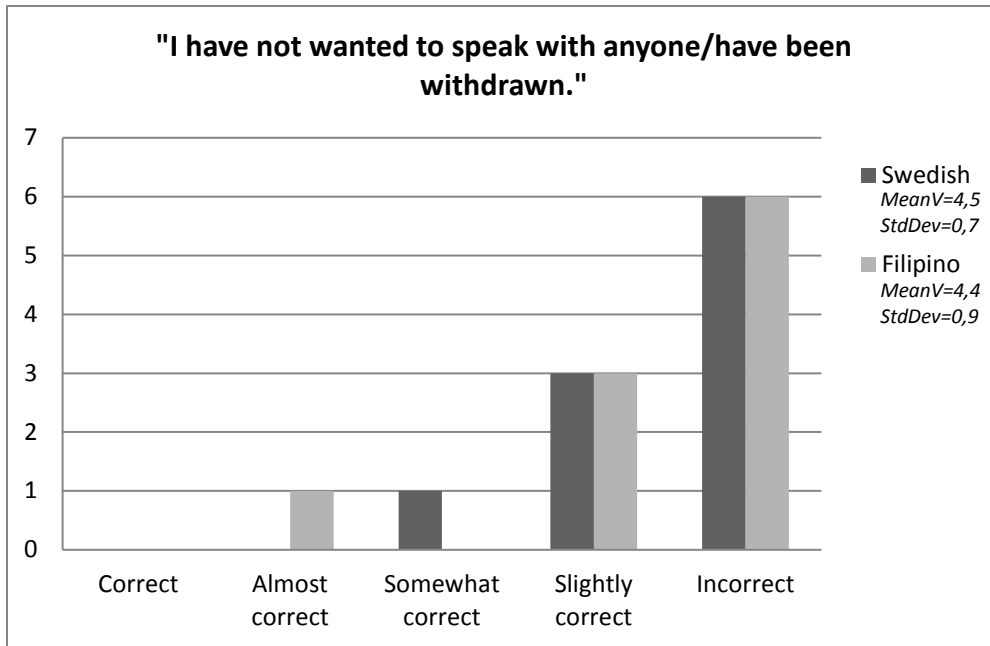
Figur 29 - Svarsfördelning på fråga 27.

Tabell 4 - Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Ledarskapskvalitet

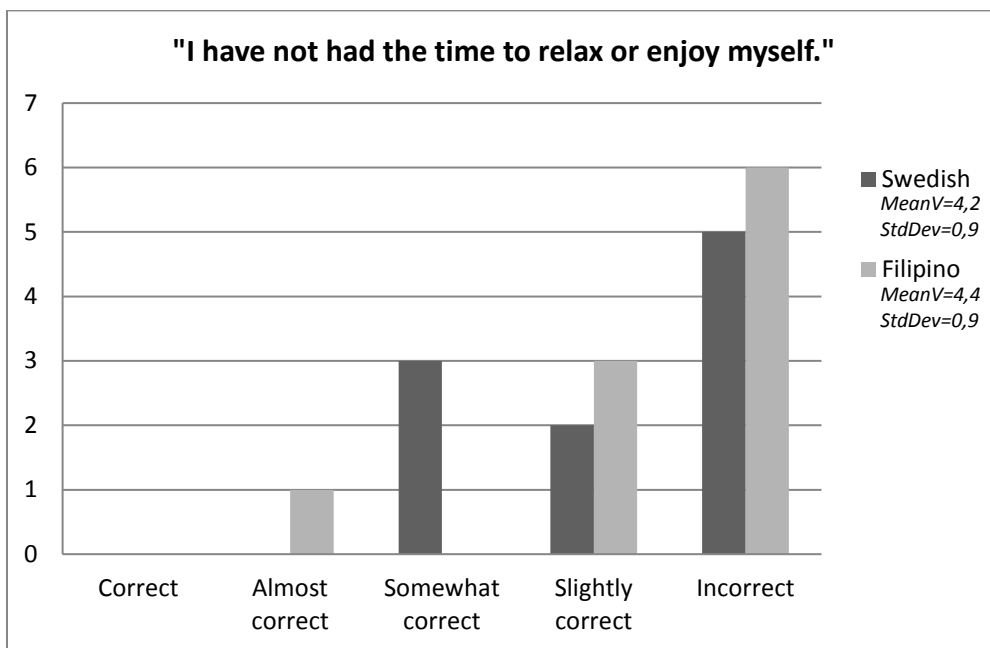
Sammanställning fråga 24-27				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 24	3,7	0,5	4,3	0,5
Fråga 25	3,6	0,5	4,3	0,5
Fråga 26	3,6	0,9	4,4	0,5
Fråga 27	3,3	0,8	4,1	0,5
Totalt	3,6	0,7	4,3	0,5

4.6 Stress

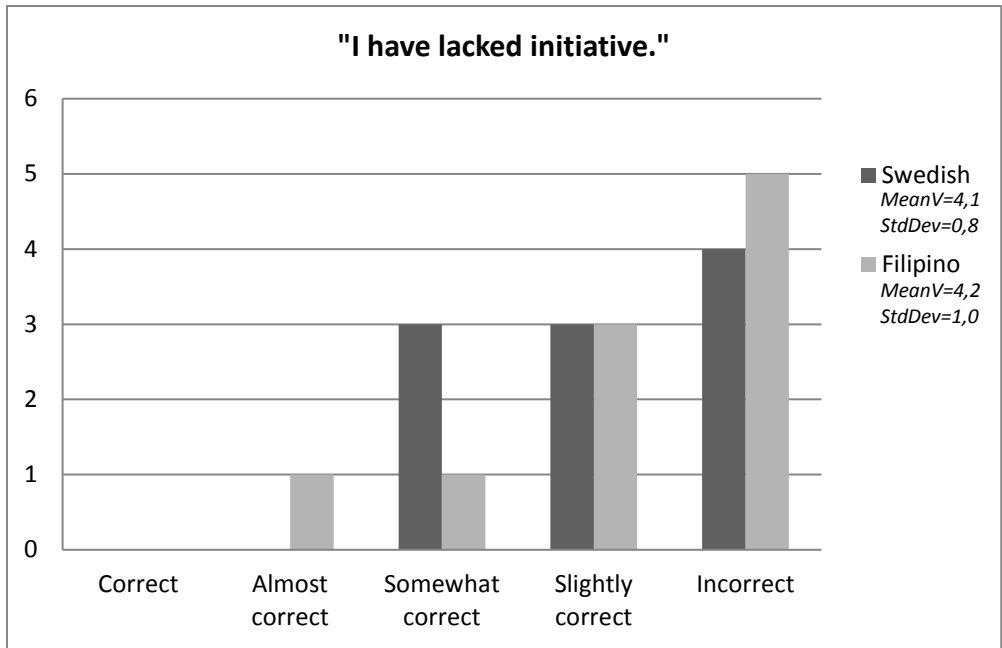
För frågor som behandlade stress så pekade resultaten på att den svenska urvalsgruppen upplevde marginellt mer stress, då de inte kände att de hade haft tid att slappna av ordentligt och saknat initiativ. Den filippinska urvalsgruppen upplevde att de känt sig mer trakasserade på jobbet än den svenska urvalsgruppen.



Figur 30 - Svarsfördelning på fråga 28.



Figur 31 - Svarsfördelning på fråga 29.



Figur 32 - Svarsfördelning på fråga 30.



Figur 33 - Svarsfördelning på fråga 31.

Tabell 5 - Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Stress

Sammanställning fråga 28-31				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 28	4,5	0,7	4,4	0,9
Fråga 29	4,2	0,9	4,4	0,9
Fråga 30	4,1	0,8	4,2	1,0
Fråga 31	5,0	0,0	4,6	0,7
Totalt	4,5	0,6	4,4	0,9

Tabell 6 - Viktade medelvärden & Standardavvikelser, Totalt

Sammanställning av resultat				
	Svenskar		Filippiner	
	Viktat medelvärde	Standardavvikelse	Viktat medelvärde	Standardavvikelse
Fråga 1	4,4	0,5	3,7	0,8
Fråga 2	3,8	0,7	3,2	0,4
Fråga 3	4,2	0,6	3,7	0,6
Fråga 4	3,2	0,4	3,6	0,7
Fråga 5	4,1	0,5	4,3	0,9
Fråga 6	4,1	0,7	4,3	0,6
Fråga 7	2,2	1,1	4,1	1,6
Fråga 8	4,4	0,7	4,1	0,3
Fråga 9	4,2	0,4	4,0	1,1
Fråga 10	4,2	0,6	3,8	0,7
Fråga 11	4,1	0,5	4,1	0,3
Fråga 12	3,9	0,8	4,2	0,4
Fråga 13	3,7	0,6	4,2	0,4
Fråga 14	3,4	0,5	3,6	0,7
Fråga 15	3,2	0,7	3,7	0,6
Fråga 16	4,1	0,3	4,4	0,7
Fråga 17	3,9	0,3	4,6	0,5
Fråga 18	3,8	0,7	4,5	0,5
Fråga 19	1,7	0,5	1,2	0,4
Fråga 20	1,7	0,5	1,8	0,4
Fråga 21	1,5	0,5	1,4	0,5
Fråga 22	1,9	0,3	2,0	0,0
Fråga 23	1,8	0,4	1,2	0,4
Fråga 24	3,7	0,5	4,3	0,5
Fråga 25	3,6	0,5	4,3	0,5
Fråga 26	3,6	0,9	4,4	0,5
Fråga 27	3,3	0,8	4,1	0,5
Fråga 28	4,5	0,7	4,4	0,9
Fråga 29	4,2	0,9	4,4	0,9
Fråga 30	4,1	0,8	4,2	1,0
Fråga 31	5,0	0,0	4,6	0,7
Totalt	3,5	0,6	3,7	0,6

5 Diskussion

Det totala resultatet av denna undersökning visar inga stora skillnader i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevdes i sin helhet mellan de två urvalsgrupperna. I vissa kategorier går det emellertid att se en skillnad mellan urvalsgrupperna. Kategorier där detta blir tydligt är i ”Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen” samt ”Ledarskapskvalitet” (Tabell 3 & 5). Studeras dessutom resultat från enskilda frågor går det i många fall att urskilja en diskrepans mellan svenska och filippinska sjömän.

Sammantaget visade sig inte kategorin ”Socialt stöd” på några större skillnader, sett till sin helhet. Går man in på de enskilda frågorna så visar de att svenska sjömän upplevde ett större stöd framförallt från överordnad men även från sina medarbetare än de filippinska sjömännen (Fig. 3 & 4). Detta skulle kunna förklaras med hjälp av Hofstedes maktdistansdimension som förklarar hur maktfördelning ifrågasätts och utmanas samt hur relationer inom organisationer vanligtvis fungerar (Hofstede & Hofstede, 2005). I figur 2 ser vi att Filippinerna har en relativt hög maktdistans jämfört med Sverige (94 mot 31). Enligt Hofstede & Hofstede (2005) har kulturer med hög maktdistans ett större emotionellt avstånd mellan chef och underordnad, vilket i detta fall kan förklara varför de filippinska sjömännen upplever ett mindre stöd från sina överordnade.

När det kommer till hur urvalsgrupperna svarade på frågor gällandes ledarskapskvalitet finns det en tydlig trend där de filippinska sjömännen överlag hade ett större förtroende för sina överordnade då de såg en högre ledarskapskvalitet än de svenska sjömännen (avsnitt 4.5). Även detta skulle kunna förklaras med Hofstedes maktdistansdimension. Lustig & Koester (2013) skriver om hur länder med hög maktdistans anser att varje individ har sin plats i den sociala ordningen och att auktoriteter inte skall utmanas eller ifrågasättas. Man kan därför anta att det finns ett underliggande förtroende för personer med maktpositioner i kulturer med hög maktdistans. Anledningen till att de filippinska sjömännen upplever högre ledarskapskvaliteter behöver således inte innebära att deras överordnade är bättre ledare, utan kan istället bero på att det finns en kulturellt betingad benägenhet att inte ifrågasätta denne.

Tittar man på resultatet för fråga 5 & 6 som behandlar atmosfär och samarbete mellan kollegor ser man att svenska sjömän upplever dessa som sämre gentemot filippinska sjömän (Fig. 7 & 8). En möjlig förklaring till denna skillnad kan beskrivas med hjälp av Hofstedes dimension individualism mot kollektivism. Individer från kulturer med ett högt värde i denna dimension utmärker sig genom att vara väldigt individualistiskt inriktade. Man har generellt svaga band individer emellan tillskillnad från kulturer med ett lågt värde där starka band mellan individ och grupp föreligger. Här är man dessutom mer villig att göra uppoffringar om det kan gynna gruppen som helhet (Hofstede & Hofstede, 2005; Lustig & Koester, 2013). I figur 2 ser man en markant skillnad mellan Sverige och Filippinerna (71 mot 32) där Sverige är lagd åt det individualistiska hållet. Då man i den filippinska kulturen är betydligt mer grupporienterad

finns det möjligen kulturellt belagda attribut som ger en större tolerans och ett sätt att agera med sin omgivning som gynnar samarbete och gruppdynamik.

Resultat för frågor som behandlade engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen visar på en tydlig trend där de filippinska sjömännen upplever att de generellt sett är mer involverade & engagerade i sitt arbete än de svenska sjömännen (avsnitt 4.3). Utfallet för fråga 13 (Fig. 15) pekar på att de svenska sjömännen inte uppskattar att berätta om sitt arbete för utomstående i samma utsträckning som de filippinska sjömännen. Om man dessutom studerar resultat för fråga 12 (Fig. 14), där sjömännen fick uppge hur tillfredsställda de var med sin inkomst ser man att de filippinska sjömännen var mer tillfredsställda än de svenska, kan man ana en möjlig statusskillnad mellan länderna för yrkeskategorin. Lönenivåer för filippinska sjömän på svenskflaggade fartyg är höga om man ser till medianinkomsten i hemlandet (Salary Explorer, 2015; Sjöbefälsföreningen, 2015). Eftersom hög inkomst vanligtvis är förknippat med hög status är detta en möjlig grund till varför de filippinska sjömännen är mer villiga att berätta om sitt arbete. Det är dessutom vida känt att bilden av sjömansyrket i Sverige historiskt sett förknippats med alkoholism och kriminalitet, en bild som till viss del kanske lever kvar än idag och som möjligtvis är en bidragande orsak till varför de svenska sjömännen inte väljer att berätta om sitt arbete i lika hög grad.

Status och lön kan dessutom ses som belöningar och kan knytas samman med Siegrists ansträngning-belöningsmodell. Enligt Siegrist (1996) så är belöningar i form av t.ex. socialt stöd, karriärmöjligheter och hög lön kopplade till individens engagemang i arbetet. Detta är en möjlig anledning till varför de filippinska sjömännen är mer engagerade i sitt arbete. Att de upplever ett större engagemang skulle dessutom kunna härledas med Hofstedes dimension ”maskulinitet mot femininet”. Enligt Hofstede & Hofstede (2005) är framgång och höga ambitioner viktiga i högmaskulina kulturer. Figur 2 visar en markant skillnad mellan Filippinerna (64) och Sverige (5). Den filippinska kulturen är följaktligen en betydligt mer maskulin kultur och att de filippinska sjömännen känner sig mer engagerade skulle därför kunna bero på att de värderar framgång och ambitioner högre än vad svenska sjömän gör.

När det gäller anställningstrygghet så visar resultaten att den filippinska urvalsgruppen tenderar att vara mer oroliga att bli av med sin anställning samt över att bli tvungna att lämna sitt arbete på grund utav ohälsa (Fig. 21 & 25). En möjlig teoretisk förklaring till detta kan beskrivas med Hofstedes dimension ”osäkerhetsundvikande”. Denna dimension behandlar hur individer i en kultur hanterar förändringar och osäkerhet. Kulturer med ett lägre osäkerhetsundvikande är generellt sett mer benägna att ta risker och att testa nya saker, motsatt gäller för kulturer med ett högre osäkerhetsundvikande. Ser man på fördelningen i figur 2 har Sverige ett lägre osäkerhetsundvikande (29) jämfört med Filippinerna (44). Man kan följaktligen anta att man i en kultur som den filippinska, där man i större utsträckning strävar efter förutsägbarhet och minimerade risker, är mer oroad över att mista sin anställning.

I praktiken kan dessa skillnader vara relaterade till olikheter i anställningsavtal. Avtal som följer svensk lagstiftning innebär ofta en generös trygghet med det sociala skydds nätet i ryggen. Filippinska sjömän har vanligtvis avtal som innebär att anställningen är begränsad till tidsperioden ombord. I dessa fall finns således inga garantier för återanställning när den avtalade perioden ombord utlöpt. Att de filippinska sjömännen är mer oroad över att förlora sin anställning skulle därför kunna härledas till sämre villkor gällandes anställningstrygghet. Därutöver är det även möjligt att rädslan av att förlora anställningen fungerar som motivation och förklarar varför de filippinska sjömännen var mer engagerade i sitt arbete.

Sammantaget visade resultatet inte på några större skillnader i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevdes för de svenska respektive filippinska sjömännen. Mindre skillnader kunde dock uppmätas och dessa gick att härleda med hjälp av modeller från tidigare tvärkulturell forskning.

5.1 Metoddiskussion

Som metod valdes en kvantitativ metod då syftet med studien var att undersöka den psykosociala arbetsmiljön hos en grupp personer. Målsättningen var att få en förståelse för de olika komponenterna för att få en så generell bild utav den psykosociala situationen ombord som möjligt. Metodvalet i kombination med frågeformulärets utformning var anpassat för att mäta det som studien syftade till att undersöka, vilket teoretiskt sett borde ha gett resultat med en hög validitet. Validiteten hade blivit ännu högre om man kombinerat kvantitativ data med kvalitativ data. I slutändan blev antalet deltagare i undersökningen betydligt längre än väntat, vilket ger studien som helhet en låg reliabilitet. Detta bidrar i sin tur till att validiteten kan ifrågasättas. Med ett så pass lågt deltagarantal hade resultatet antagligen blivit mer trovärdigt om data enbart var av kvalitativ typ. I och med det låga deltagarantalet går det inte heller att generalisera resultaten för respektive urvalsgrupp.

Att antalet deltagare i undersökningen var så lågt kan delvis bero på ett begränsat kontaktnät hos författarna. Under arbetes gång fördes dialoger med rederier som eventuellt kunde tänka sig att skicka undersökningen till sina fartyg. Yttre omständigheter gjorde dock att detta inte gick att genomföra inom tidsramen för arbetet. Kontakt med lämpliga respondenter togs istället via sociala medier, på Rosenhill Seamen's Center samt via personliga kontakter.

En annan aspekt som kan tänkas påverka svarsantalet är enkätens innehåll. Frågorna är utformade på ett sätt där respondenten förväntas svara på frågor som av många kan tänkas anses som väldigt personliga. Ämnet i sin natur kan vara känsligt för många och är således kanske ingenting man talar om till vardags. Trots tydlig information om anonymitet i resultatredovisning kan undersökningens innehåll möjligtvis ha påverkat antalet deltagare.

En brist med potential att påverka resultatet var att deltagarna i urvalsgrupperna hade olika befattningar ombord. Förutsättningar för individer med olika befattningar kan antas vara olika och dessa skulle möjligen kunna påverka resultatet. Information om befattning samlades visserligen in, men då antalet respondenter var så pass lågt gick det inte att urskilja något mönster kopplat till befattning. I framtida forskning bör detta tas i beaktande för att få en tydligare bild av den verkliga situationen. Ytterligare så kan den anpassning av enkäten som gjorts för att vinkla den mot sjöfarten också ha påverkat resultatet. Undersökningen skulle också kunnat kompletteras med hjälp av kvalitativ data i form av intervjuer för att på så sätt kunna verifiera de hypoteser som framförts i diskussionskapitlet baserade på Hofstedes forskning.

6 Slutsatser

Resultatet sett i sin helhet visar ingen markant skillnad i hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs mellan de två urvalsgrupperna. Studeras resultat från enskilda frågor går det dock i flera fall att urskilja en diskrepans mellan urvalsgrupperna. Större avvikelser mellan urvalsgrupperna framkommer framförallt inom två områden. Dessa områden är ”Engagemang & förutsägbarhet på arbetsplatsen” samt ”Ledarskapskvalitet” där data pekar på att de filippinska sjömännen både känner sig mer engagerade i sitt arbete samt upplever ett större förtroende för sina överordnade. Dessa skillnader kan till viss del härledas med tidigare stress- och tvärkulturell forskning. Författarna anser slutgiltigen att interkulturell kommunikation skulle vara ett välkommet inslag i sjöbefälsutbildningarna, då en ökad kulturell förståelse kan främja den psykosociala arbetsmiljön genom att underlätta kommunikation och samarbete ombord.

6.1 Framtida forskning

Där denna studie faller kort skulle den med fördel kunna följas upp av vidare forskning inom den psykosociala arbetsmiljön ombord, både kvalitativt och kvantitativt. Det skulle vara intressant att få en mer uppdelad kvantitativ studie där det fokuseras mer på att ställa personer utav samma befattning bredvid varandra för att på så sätt få fram en högre validitet.

En annan punkt som skulle kunna vara intressant att undersöka är situationen ombord hos ett rederi som har flera likadana fartyg där sammansättningen av besättningsmedlemmarnas nationalitet skiljer fartygen åt, för att på så sätt få en mer rättvisande och longitudinell studie. Ytterligare förslag på fortsatt forskning är att jämföra den psykosociala arbetsmiljön till sjöss mot den på liknande landbaserade arbetsplatser.

7 Referenser

- AFS 1980:14. (1980). Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling. *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*.
- AFS 1982:3. (1982). Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling. *Ensamarbete*.
- AFS 2001:1. (2001). Systematiskt arbetsmiljöarbete. *Arbetsmiljöverkets författningssamling*.
- Åkerstedt, T. (2001). *Arbetstider, hälsa och säkerhet - sammanställning av aktuell forskning*. Karolinska institutet, Institutet för psykosocial medicin, Institutionen för folkhälsovetenskap, Stockholm.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser: Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket. (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress* (1 uppl.). (A. Hellberg, Red.)
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets & organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel* (1 uppl.). Stockholm: Natur & Kultur.
- Åstrand, J. (2004). *Psykosociala faktorer i arbetet: En kvalitativ studie om hur ledarskapet påverkar medarbetares psykosociala arbetsmiljö*. Lunds universitet, Sociologiska institutionen, Lund.
- (2001). *Att orka i arbetet*. København: Nordisk Ministerråd.
- Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Soc Indic Res*, 100, 273-285. doi:10.1007/s11205-010-9616-5
- Country Comparison*. (den 20 03 2015). Hämtat från The Hofstede centre: <http://geert-hofstede.com/countries.html>
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2 uppl.). (P. Larson, Övers.) Lund: Studentlitteratur.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

- Ericson, E., & Paraiso, J. (2011). *På grund av dålig arbetsmiljö?* Kandidatuppsats, Chalmers tekniska högskola, Institutionen för sjöfart och marin teknik, Göteborg.
- Europeiska arbetsmiljöbyrån. (den 12 03 2015). *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen*. Hämtat från Europeiska arbetsmiljöbyrån: https://osha.europa.eu/sv/topics/stress/index_html
- Forskningscenter for arbejdsmiljø. (den 18 02 2015). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ II*. Hämtat från National Research Centre for the Working Environment: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/uk/copsoq-ii-medium-size-questionnaire-english.pdf#>
- Gustafsson, M., Nilsson, A.-L., & Eliasson, M. (2006). *Psykosocial arbetsmiljö: Kommunikation och trivsel i industriella arbetslag*. Kandidatuppsats, Högskolan Väst, Institutionen för individ och samhälle, Trollhättan.
- Hagberg, G., & Samuelsson, S. (2011). *Trivsel i arbetslivet och känsla av sammanhang*. Kandidatuppsats, Högskolan i Borås, Institutionen för pedagogik, Borås.
- He, R., & Liu, J. (2010). *Barriers of Cross Cultural Communication in Multinational Firms: A Case Study of Swedish Company and its Subsidiary in China*. Halmstad School of Business and Engineering, Halmstad.
- Hedlund, E. (Oktober/December 2013). Kulturanalys - Teori och tillämpning. *Kungl krigsvetenskapsakademiens handlingar och tidskrift, 4*, ss. 74-89.
- Hofstede, G. (1991). *Organisationer och kulturer - om interkulturell förståelse*. (C. G. Liungman, Övers.) Lund: Studentlitteratur.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (2 uppl.). New York: McGraw-Hill.
- 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. (S. Marklund, Red.) *Arbete och hälsa, 22*.
- Jensen, P. L. (1997). Can participatory ergonomics become 'the way we do things in this firm' - The Scandinavian approach to participatory ergonomics. *Ergonomics, 40*(10), 1078-1087.

- 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. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Jones, M. L. (2007). *Hofstede - Culturally questionable?* University of Wollongong, Faculty of Business. Oxford: Oxford Business & Economics Conference.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: Basic Books.
- Kindenberg, U., & Wallin, G. (2000). *Den lönsamma balansen om alternativ till arbetets förtärande stress*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kunnaala, V., & Viertola, J. (Red.). (2013). Insight into ship crews - multiculturalism and maritime safety. *IMISS2013 - Proceedings of the international scientific meeting for corporate social responsibility (CSR) in shipping: 2nd International Maritime Incident and Near Miss Reporting Conference* (ss. 127-147). Turku: University of Turku. Hämtat från http://www.merikotka.fi/cafe/images/stories/cafe/imiss2013_proceedings_pdf.pdf den 04 03 2015
- Lennér Axelson, B., & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi* (4 uppl.). Stockholm: Natur & Kultur.
- Lennér-Axelson, B., & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi: om den psykosociala arbetsmiljön, gruppdynamik, relationer, arbetsroller, ledarskap, konflikter, förändring och personliga olikheter*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Ljung, M. (2010). Function Based Manning and Aspects of Flexibility. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 9(1), 121-133. Hämtat från http://download-v2.springer.com/static/pdf/724/art%253A10.1007%252FBF03195169.pdf?token2=exp=1429722562~acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F724%2Fart%25253A10.1007%25252FBF03195169.pdf*~hmac=229fb0761d370c7b6ee74eab31bbb043b8008323211cd2eea8e9d0569a8dad3a den 10 03 2015
- Ljungberg, S. (2010). *Medarbetarnas uppfattning om den psykosociala arbetsmiljön: En kvalitativ pilotstudie om engagemang*. Göteborgs Universitet, Sahlgrenska akademien, Enheten för socialmedicin, Göteborg.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (2013). *Intercultural Competence: Interpersonal Communication Across Cultures* (7 uppl.). Boston: Pearson Education.

- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and Subjective Work Monotony: Effects on Job Satisfaction, Psychological Distress, and Absenteeism in Blue-collar Workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29-42.
- Oldenburg, M., Harth, V., & Jensen, H.-J. (2013). Overview and prospect: food and nutrition. *Int Marit Health*, 64(4), 191-194. doi:10.5603/IMH.2013.0003
- Orr, L. M., & Hauser, W. J. (2008). A re-inquiry of Hofstede's cultural dimensions: A call for 21st century cross-cultural research. *The Marketing Management Journal*, 18(2), 1-19.
- Roginski, W. (Juni 2005). Vad menas med psykosocial arbetsmiljö? *Terminal FAKTUELLT*, 3, ss. 20-22.
- Safi, A. E.-A. (2010). *Argument in Support and Against of Hofstede Work*. University of Trento.
- Salary Explorer. (den 01 05 2015). *Salary Survey in Philippines*. Hämtat från Salary Explorer: <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=171&loctype=1>
- Saxin, A. (2008). *Psykosocial arbetsmiljö och ledarskap: Kan ledaren påverka den psykosociala arbetsmiljön?* Luleå tekniska universitet, Institutionen för Arbetsvetenskap, Avdelning för Industriell Produktionsmiljö, Luleå.
- Sjöbefälsföreningen. (den 01 05 2015). *Sjöbefälsföreningen*. Hämtat från TAP-avtal: <http://www.sjobefalsforeningen.se/images/Avtal/wages2014.pdf>
- Sjöstrand, L. (2010). *Krav, kontroll, socialt stöd och inlåsta positioner - en kvantitativ studie om psykosocial arbetsmiljö*. Mälardalens Högskola, Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling, Västerås.
- Statistiska Centralbyrån & Arbetsmiljöverket. (2003). *Ensidigt upprepat arbete: Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro*. Stockholm.
- Statistiska centralbyrån. (2001). *Negativ stress och ohälsa: Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, Programmet för Arbetsmiljöstatistik. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Svennberg, J. (u.d.). *Stresshantering*. Hämtat från Må bra med psoriasis: <http://www.psoriasisforbundet.se/mabra/halsa-livsstil/stress/stresshantering/> den 01 04 2015

Terlutter, R., Diehl, S., & Mueller, B. (2006). The GLOBE study – applicability of a new typology of cultural dimensions for cross-cultural marketing and advertising research. i S. Diehl, & R. Terlutter (Red.), *International Advertising and Communication: Current Insights and Empirical Findings* (ss. 421-438). Wiesbaden, Germany: Deutscher Universitäts-Verlag | GWV Fachverlage GmbH.

TSFS:2009:119. (2009). Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg. *Transportstyrelsens författningssamling*.

Bilaga 1 - Enkät

Psychosocial Working Environment Questionnaire

Questionnaire regarding the psychosocial working environment aboard.

1. Nationality

2. Age

3. Position on board

4. Years of experience in current position

5. Type of ship

Ro-ro, Tanker, Container etc.

6. Social support

Mark only one oval per row.

	Always	Often	Sometimes	Seldom	Never / Hardly ever
How often do you get help and support from your colleagues?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
How often do you get help and support from your immediate superior?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
How often is your immediate superior willing to listen to your work related problems?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
How often does your superior talk with you about how well you carry out your work?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is there a good atmosphere between you and your colleagues?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is there good co-operation between the colleagues at work?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. How many at your place of work can you talk to about something personal, which is important to you?

Number of persons..

8. Job Satisfaction

Regarding your work in general. How pleased are you with...
 Mark only one oval per row.

	Very satisfied	Satisfied	Unsatisfied	Highly unsatisfied	Not relevant
your work prospects?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
the people you work with?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
the physical working conditions?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
the way your abilities are used?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
your usual take home pay?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Commitment to the workplace & Predictability

Mark only one oval per row.

	To a very large extent	To a large extent	Somewhat	To a small extent	To a very small extent
Do you enjoy telling others about your place of work?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do you feel that the problems at your place of work are yours too?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do you receive all the information you need in order to do your work well?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do you feel that the work you do is important?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Do you feel motivated and involved in your work?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Insecurity at work

Are you worried about...
 Mark only one oval per row.

	Yes	No
Becoming unemployed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
New technology making you redundant?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It being difficult for you to find another job if you became unemployed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Being transferred to another ship against your will?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Having to give up your job for health reasons?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Quality of leadership

(To what extent would you say that your immediate superior..)
Mark only one oval per row.

	To a very large extent	To a large extent	Somewhat	To a small extent	To a very small extent
makes sure that the individual member of staff has good development opportunities?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gives high priority to job satisfaction?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is good at work planning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is good at solving conflicts?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Behavioural Stress

Please consider each of the following statements and indicate how well the descriptions fit your situation during your last trip aboard.
Mark only one oval per row.

	Correct	Almost correct	Somewhat correct	Slightly correct	Incorrect
I have not wanted to speak with anyone/have been withdrawn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have not had the time to relax or enjoy myself.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have lacked initiative.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have felt harassed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>