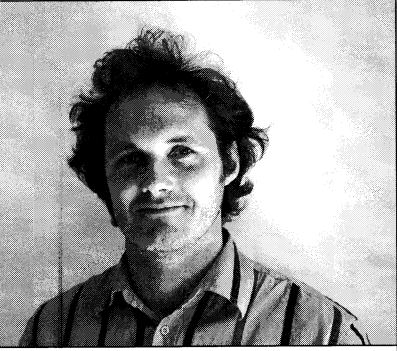



Upplevelser av stress — att jämföra lön och karriärmöjligheter med nära arbetskamrater

av Tomas Berglund & Mattias Bengtsson*



Tomas Berglund är lärare/forskare vid sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Han disputerade 2001 med en avhandling om attityder till arbete. Deltar för närvarande i ett projekt om individualisering och sociala jämförelser i arbets-



PÅ JOBBET, liksom i andra sammanhang, har människor en benägenhet att jämföra sig med varandra. Ett centralt jämförelseattribut är lönen, men också hur man ligger till på andra sätt kan komma att jämföras. I social jämförelseteori menar man att människors benägenhet till jämförelser handlar om deras behov av att kunna orientera sig i sin tillvaro (Festinger 1954). Vid värdering av resultat eller belöningar är värderingen beroende av både den absoluta nivån på resultatet, men också av dess relativa nivå. Det sistnämnda bestämmer individen genom att göra sociala jämförelser med andra människor (Levine & Moreland 1987). Utfallet av jämförelsen kan säkerligen vägleda individen i hennes handlande, men det kan också få andra, oavsedda konsekvenser. Att till exempel uppfatta sig sämre betald än sina arbetskamrater kan vara påfrestande och leda till frustration och tankar om orättvisa. Men också utfallet att vara bättre betald än nära arbetskamrater behöver inte alltid innebära något positivt. Givet-

Mattias Bengtsson är doktorand vid sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Han bedriver studier av arbetets individualisering på den svenska arbetsmarknaden och dess konsekvenser för arbetsförhållanden och anställdas uppfattningar om arbete.

* Tack till Erik Bihagen, Bengt Furåker, Per Gustafsson och Tiiu Soidre.

vis kan det uppfattas som att man är värdesatt av arbetsgivaren, samtidigt måste man visa sig vara förtjänt av den högre lönen — och kanske speciellt i förhållande till sina arbetskamrater.

Syftet med artikeln är studera sociala jämförelseprocessers betydelse för stress. Har jämförelser av lön och karriärmöjligheter med nära arbetskamrater betydelse för den stress som anställda upplever? Stress är ett tämligen välforskat fenomen som bland annat har kopplats till olika egenskaper i arbetssituationen (Karasek & Theorell 1990; Cooper m.fl. 2001) och till arbetets art (Maslach & Jackson 1981). Däremot har sambandet mellan sociala jämförelser i arbetslivet, stress och annan ohälsa endast kopplats samman i en begränsad omfattning tidigare (Buunk m.fl. 2001) och snarare indirekt genom begrepp som relativ deprivation (Crosby 1976; Martin 1981) och rättvisa i organisationer (de Boer m.fl. 2002; Sutinen m.fl. 2002).

Eftersom ohälsa och stress i det svenska arbetslivet har ökat är det viktigt att anlägga olika perspektiv på detta angelägna ämnesområde. Det finns dessutom tecken på en utveckling mot ökad differentiering av anställdas arbetssituationer, t.ex. genom individuell lönesättning. Utfallet av sociala jämförelser kan leda till upptäckter av stora olikheter i nära arbetskamraters arbetsvillkor. Kunskaper om oavsedda konsekvenser av sådana jämförelser, t.ex. med avseende på stress, är viktiga.

Jämförelsens konsekvenser

Teorier om sociala jämförelser och referensgrupps-teori utvecklades kring andra världskriget av

personer som Hyman, Festinger och Merton. I en klassisk studie från 1940-talet av amerikanska soldater visar Stouffer m.fl. (1949) betydelsen av sociala referensgrupper för soldaternas tillfredsställelse inom det militära. Ett oväntat resultat från studien visade att soldater inom flygvapnet, där karriärmöjligheterna objektivt sett var mycket stora, var mer otillfredsställda med karriärmöjligheterna än militärpolisier för vilka karriärmöjligheterna istället var små. En förklaring till detta ligger i att soldaterna jämför sig med sin egen statusgrupp inom militären, och en referensgrupp som kännetecknas av hög mobilitet väcker stora förväntningar om befordran och samtidigt besvikelse om förväntningarna inte infrias. På motsatt sätt blir förväntningarna mindre om referensgruppen kännetecknas av en låg grad av mobilitet (Merton 1957).

I en artikel från 1954 ger Leon Festinger begreppet sociala jämförelser en teoretisk innebörd. Festinger skriver att människor har en tendens att jämföra sig med andra för att bedöma sin egen situation då mer objektiva måttstockar för detta saknas. I denna process har människor en benägenhet att jämföra sig med andra som man uppfattar som lika i något avseende. Att uppleva sig olik kan leda till en psykologisk spänning för individen (Festinger 1954).

En vanlig utgångspunkt vad gäller konsekvenser av sociala jämförelser med andra är att om ens eget resultat är bättre i något viktigt avseende så leder detta ofta till positiva känslor (Wheeler & Miyake 1992; Buunk m.fl. 2003). Individens självkänsla tenderar genom jämförelsen att förstärkas. Om man däremot har det sämre än referensgruppen riskerar det att leda

till negativa känslor, t.ex. avundsjuka, ilska eller känslor av orättvisa. De sistnämnda erfarenheterna kan ibland gå under beteckningen relativ deprivation, ett begrepp som myntades i Stouffers m.fl. (1949) tidigare nämnda studie. Det beskriver obehagliga känslor som uppkommer hos individen då man upplever sig förfördelad i jämförelse med någon referensperson eller grupp. I både Crosbys (1976) och Runcimans (1966) definitioner av relativ deprivation så vilar deprivationen på att man jämför sig med någon annan. I Runcimans version görs också en distinktion mellan jämförelser som äger rum mellan individer inom en grupp och jämförelser som äger rum mellan grupper. Den förstnämnda kallar han för individuell ("egoistic") relativ deprivation och den andra för kollektiv ("fraternal") relativ deprivation. I denna studie kommer vi att ägna oss åt effekten av jämförelser inom gruppen (nära arbetskamrater) varvid individuell relativ deprivation är en möjlig effekt.

I moderna teorier har det visat sig att utfallet av sociala jämförelser är komplext. I den s.k. identifikations- och kontrastmodellen skiljer man mellan jämförelser som innebär identifikation med referensgruppen och jämförelser som innebär att individen mäter sig mot den (Buunk m.fl. 2001; Buunk & Ybema 1997). I referensgrupps-teori finns en snarlik distinktion som handlar om skillnaden mellan referensgruppers normativa och komparativa funktion (Merton 1957; se också Urry 1973 samt Fredholm 1989). Om individen identifierar sig med en referensgrupp som har det sämre ur någon central aspekt, så kan det skapa negativa känslor genom att individen kan se sig själv i den situation som referensgruppen

har (rädsla att själv hamna i samma situation eller dåligt samvete över ens egna fördelaktiga villkor). Om individen istället identifierar sig med en grupp som har det bättre än en själv kan detta inspirera egna strävanden och målsättningar för att bli lik referensgruppen. Använder man istället referensgruppen som ett sätt att bedöma sin situation genom att kontrastera sig mot den så följer utfallet idéerna från den klassiska teorin, dvs. att ha det bättre leder till positiva känslor, men att ha det sämre tenderar däremot att leda till relativ deprivation.

Ett perspektiv inom social jämförelseteori är att betrakta sociala jämförelser som grundläggande för uppkomsten av känslor av rättvisa och orättvisa (Adams 1965; Cropanzano m.fl. 2001; Mowday 1991). Adams menar att individen gör en inre kalkyl över ansträngningar och belöningar i arbetet för att avgöra om man behandlas på ett rättvist eller orättvist sätt av organisationen. För att bedöma egna ansträngningar och belöningar jämför sig individen med andra, t.ex. arbetskamrater. Om individen via den sociala jämförelsen kommer fram till att orättvisa föreligger genom att ansträngningen upplevs överstiga belöningen, så uppkommer en psykologisk spänning hos individen, en spänning som individen på något sätt måste hantera, t.ex. genom att anstränga sig mindre. Även det motsatta förhållandet, det vill säga när belöningen överstiger ansträngningen, kan leda till en psykologisk anspänning som kan tvinga individen att agera, t.ex. genom att öka sin ansträngning, för att uppnå balans.

Det finns få studier som gör direkta kopplingar mellan sociala jämförelser och stress. Hos Buunk

m.fl. (2001) finns ett samband mellan utbrändhet och sociala jämförelser. I denna studie ses dock val av referenter som ett sätt att hantera osäkra och stressfyllda situationer. I teorier om relativ deprivation ser man stress som en trolig konsekvens av att känna sig förfördelad i något avseende (Crosby 1976, 1984; Martin 1981). Det finns dock få senare studier vad vi vet, som gör denna koppling empiriskt. Däremot finns studier som visar ett samband mellan upplevelser av orättvisa och utbrändhet (van Dierendonck 1996), hälsa (de Boer m.fl. 2002; Taris m.fl. 2002) och stress (Sutinen m.fl. 2002).

Överväganden och hypoteser

I denna artikel analyseras utfallet av två sociala jämförelser. Den första handlar om att jämföra sin lön i förhållande till nära arbetskamrater och den andra handlar om karriärmöjligheter i förhållande till nära arbetskamrater. Utfallet av jämförelserna är om man har det lika, bättre eller sämre.

Nära arbetskamrater kan sägas uppfylla flera kriterier för en betydelsefull referensgrupp. Festinger (1954) menade att människor är mer motiverade att göra jämförelser till nära och viktiga grupper för individen. Forskning visar också att människor som är olika den som gör jämförelsen har mindre relevans än de som är lika (Wood 1989). Att vara nära den arbetskamrat som man jämför sig med gör det därför mer troligt att man har en rimlig uppfattning om dennes anställnings- och arbetsvillkor och historia på arbetsplatsen.

De aspekter av arbetet som jämförs är lön och

karriärmöjligheter. Lönen är viktig för anställda när de värderar sitt jobb, och den har ett symbolvärde som överskrider dess omedelbara funktion som betalnings- och konsumtionsmedel. "It is also an important signal of achievement, recognition and potential enhancement of self-esteem" (Goodman 1974: 171). Lönen har dessutom en tydlighet som gör den lättare att jämföra än andra aspekter av arbetssituationen (King m.fl. 1993). Medan lön är en vanlig dimension i forskning kring sociala jämförelser så förefaller karriärmöjligheter mer ovanlig. Men liksom lönenivå ger karriärmöjligheter en signal om erkännande av de ansträngningar den anställde gjort inom organisationen och skapar ofta förväntningar om en förbättrad arbetssituation. Däremot är det en svårare dimension att jämföra eftersom den inte är lika konkret som lönen.

Utifrån teorier om sociala jämförelser och relativ deprivation kan negativa utfall av jämförelserna riskera att orsaka relativ deprivation hos de anställda. Därmed finns också en risk att sämre lön eller sämre karriärmöjligheter än nära arbetskamrater kan leda till stress. Att ha bättre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater kan, enligt social jämförelseteori, medföra en bättre självkänsla, vilket i sin förlängning kan ha en dämpande inverkan på stressupplevelser.

Det finns två faktorer i det ovan sagda som kan komplicera dessa resonemang. För det första handlar det om i vilken grad som de skillnader som de anställda rapporterar är reella. En möjlig konsekvens av bättre lön och karriärmöjligheter är att sådana fördelar faktiskt avspeglar en annan arbetssituation än för de som upplever

lika lön och karriär som nära arbetskamrater. I en välkänd modell av Robert Karasek relateras betydelsen av psykologiska arbetskrav, kontroll och socialt stöd i arbetssituation till bland annat stress (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990; se också Söderfeldt 1997). Att uppleva att man har bättre lön och karriärmöjligheter än nära arbetskamrater kan avspegla en arbetssituation med större befogenheter och ansvar, och därmed en risk för högre arbetsbelastning och stress. Men dessa fördelaktiga arbetssituationer kan också medföra större kontroll och socialt stöd genom att arbetsgivaren satsar på den anställde. I enlighet med Karaseks modell kan kontroll och socialt stöd i arbetssituationen ha en dämpande inverkan på stressupplevelser.

Det andra utfallet av jämförelserna, dvs. att ha sämre lön och karriärmöjligheter, kan också ha en relation till de dimensioner i arbetssituationen som Karasek understryker. Här är det inte direkt rimligt att förvänta sig att sämre lön och karriärmöjligheter på ett symmetriskt sätt i förhållande till det föregående resonemanget avspeglar en arbetssituation med lägre arbetskrav. Däremot finns det en möjlighet att utfallet har en relation till de två övriga dimensionerna i modellen. Att ha sämre lön och karriärmöjligheter kan avspegla arbetssituationer med lägre kontroll och socialt stöd. Därigenom försvagas den dämpande funktion som dessa dimensioner har för stresserfarenheter.

För det andra kompliceras resonemangen av den senare utvecklingen av social jämförelseteori och betydelsen av identifikationsprocesser för hur utfallet av jämförelsen påverkar den anställde. I situationer då man identifierar sig

med referensgruppen kan, som ovan förklarats, jämförelser med sådana som har det bättre få en positiv emotionell betydelse och jämförelser med sådana som har det sämre en negativ betydelse. Därigenom blir utfallet det omvända i förhållande till om man kontrasterar sig mot referensgruppen.

I Buunk och Ybemas (1997) beskrivning av identifikations- och kontrastmodellen så placeras den i ett evolutionspsykologiskt sammanhang, vilket innebär att människor har en inre disposition att identifiera sig med dem som ur någon aspekt har det bättre och kontrastera sig mot dem som har det sämre. Buunk och Ybemas perspektiv är dock tämligen främmande ur ett sociologiskt perspektiv, då det ger en deterministisk bild av människans natur. Perspektivet skiljer sig också från t.ex. Festinger (1954) som förklarade tendenser till jämförelser med referensgrupper som har det bättre genom kulturellt förmedlade värden i den amerikanska kulturen.

Wood (1989) anser att mycket av den sociala jämförelseforskningen har undervärderat den sociala kontexten vid sociala jämförelser. En sociologisk öppning för identifikations- och kontrastmodellens giltighet ligger därför i att betona det sociala och normativa sammanhang vari jämförelserna sker. Om arbetssituationen kännetecknas av starka normer om jämlikhet, t.ex. situationer där arbetskamrater förenas av lika arbetsvillkor (Lysgaard 1987), förefaller vissa konsekvenser av jämförelserna mer troliga. Både att ha bättre eller sämre lön (eller karriärmöjligheter) än nära arbetskamrater kan förmodligen få negativa konsekvenser om den anställde i övrigt förenas av likvärdiga villkor med sina

arbetskamrater och det finns starka normer om jämlikhet. Om man i denna situation har det sämre än sina arbetskamrater kan känslor av orättvisa uppkomma vilket är en viktig faktor bakom uppkomsten av relativ deprivation (Crosby 1984). Om den anställde istället har det bättre kan känslor av dåligt samvete infinna sig, vilket kan leda till att hon försöker rättfärdiga sin fördelaktiga situation genom extra ansträngningar (Adams 1965). Därmed finns det också risk för stressupplevelser.

I en mer individualiserad och konkurrensbetonad arbetssituation finns det förmodligen en större tolerans för olikheter i villkor. Däremot är det möjligt att det i dessa situationer finns mer av meritokratiska uppfattningar som betonar rättvisa regler och procedurer för hur belöningar skall fördelas. Ur ett sådant perspektiv accepterar den anställde att ha sämre villkor än sina arbetskamrater, så länge som procedurer för fördelning av lön, uppgifter och tjänster anses vara rättvisa. Men uppfattas procedurerna som orättvisa finns risk för relativ deprivation. Att ha bättre villkor än sina arbetskamrater kan i huvudsak innebära positiva konsekvenser för den anställde. Man får explicit ett kvitto på att man gör ett bra jobb.

Vad strukturerar om man befinner sig i en mer karriär- och konkurrensbetonad miljö eller ett mer jämlikhetsbetonat och kollektivt sammanhang? En viktig faktor är position inom organisationen. Enligt Erikson och Goldthorpe (1992) struktureras de anställda i olika klasspositioner utifrån

skilda former av relationer till arbetsgivaren. Chefer och professionella yrkesgrupper kännetecknas av en servicerelation till arbetsgivaren, vilket innebär en position av delegerad auktoritet och/eller expertis inom organisationen (Erikson & Goldthorpe 1992: 42).

Lojalitet mot organisationen knyts genom utlovade belöningar i form av höga löner, karriärmöjligheter, trygghet och ofta en relativ frihet i arbetssituationen. I denna miljö kan vi därför finna ett konkurrensinriktat klimat med stora förväntningar om avancemang. I studier har man också visat

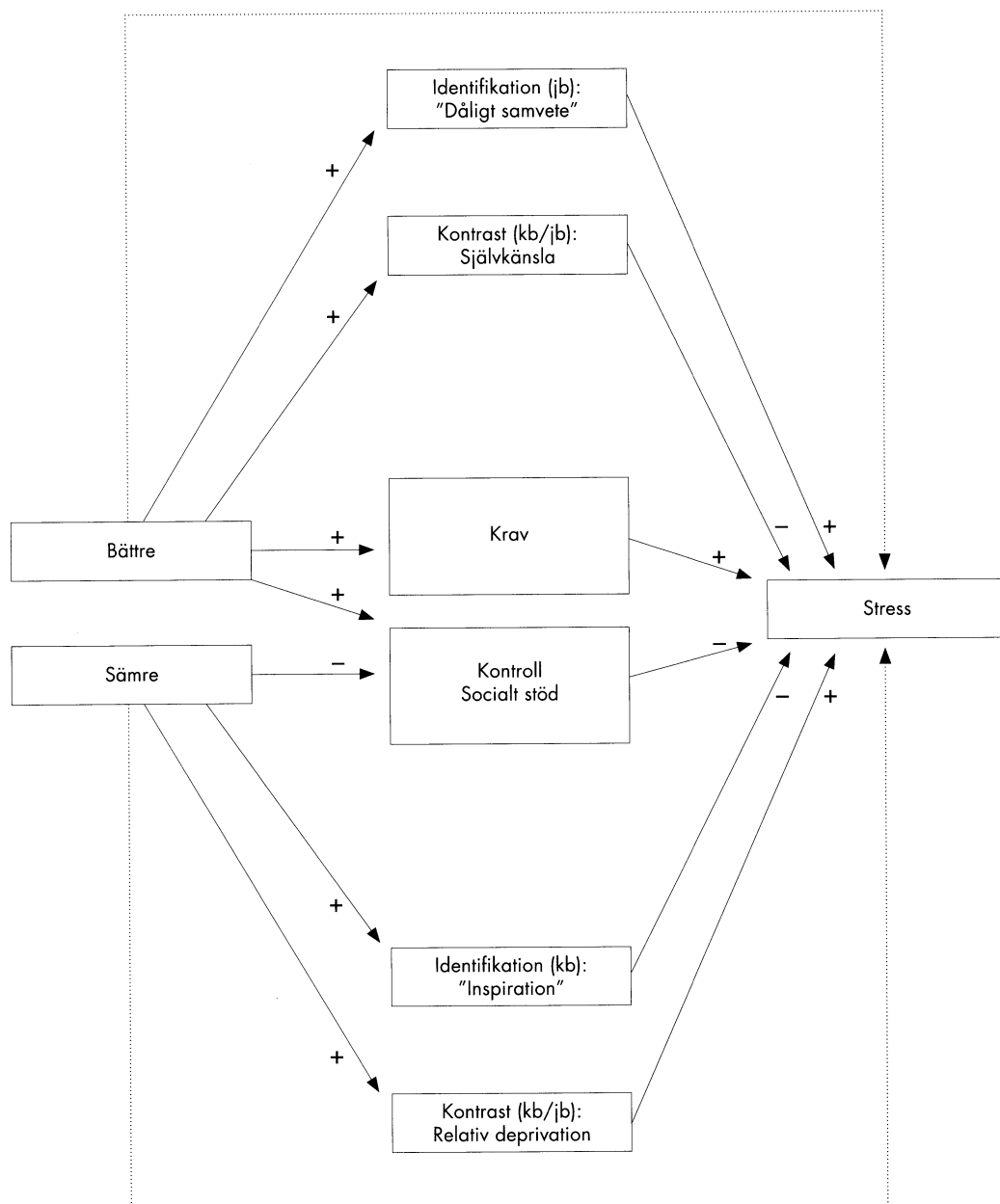
att tjänstemän har mer meritokratiska rättvisepuffattningar än arbetare (Swift m.fl. 1995). Arbetarklasspositioner innebär istället en avgränsad och underordnad relation till arbetsgivaren, där den anställdes tid och ansträngning köps av arbetsgivaren. I sådana här arbetssituationer kan det uppkomma, om vi följer Lysgaard (1987), kollektiva uppfattningar och normer genom anställdas likhet, närhet och gemensamma problemupplevelser. Arbetarklassen företräder också oftare uppfattningar om en jämlik fördelning av belöningar (Swift m.fl. 1995). Utöver dessa positioner av anställda finner också Erikson och Goldthorpe s.k. mellanliggande positioner vilka har drag av de andra klasspositionerna. Anställda inom den mellanliggande klasspositionen är därför mer heterogena med avseende på t.ex. karriärmöjligheter.

I figur 1 sammanfattas de teoretiska resonemangen om relationen mellan sociala jämförelser

**att ha bättre lön och
karriärmöjligheter kan
innebära en högre
arbetsbelastning**

Figur 1. Relationer mellan sociala jämförelser och stress

Förväntade positiva (+) och negativa (-) samband.
Konkurrensbetonade (kb) och jämlikhetsbetonade (jb) arbetsituationer



och stress i en modell. Utfallet av sociala jämförelser förväntas vara beroende av om den anställda befinner sig i en konkurrensbetonad (kb) eller jämlikhetsbetonad (jb) social kontext i sitt arbete.

Två möjliga hypoteser av att ha bättre lön eller karriärmöjligheter i jämförelse med nära arbetskamrater är möjliga att utvinna ur de teoretiska resonemangen:

H1: Både i en konkurrens- och jämlikhetsbetonad kontext kan upplevelser av att ha bättre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater innebära lägre stressupplevelser. Denna effekt förmedlas av en stärkt självkänsla.

H2: I en jämlikhetsbetonad kontext kan bättre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater innebära högre stressupplevelser. Denna effekt förmedlas av känslor av ”dåligt samvete” och ökade ansträngningar för att rättfärdiga olikheten.

Även två hypoteser om effekter på stress av sämre lön eller karriärmöjligheter är möjliga att formulera:

H3: Både i en konkurrens- och jämlikhetsbetonad kontext kan upplevelser av att ha sämre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater innebära högre stressupplevelser. Denna effekt förmedlas av känslor av orättvisa.

H4: I en konkurrensbetonad kontext kan sämre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater reducera stressupplevelserna. Denna effekt förmedlas av något som kan benämnas som ”inspiration”, dvs. positiva känslor av möjligheter av att själv bli lik referensgruppen med tiden.

Utöver dessa socialpsykologiska mekanismer kan effekter av jämförelserna på stress också vara

ett resultat av andra relationer. Framförallt gäller det i vad mån som jämförelserna snarare speglar reella förhållanden i arbetssituationen än verkar genom de föreslagna socialpsykologiska mekanismerna. Karasek och Theorell (1990) har beskrivit några viktiga förhållanden i arbetssituationen med betydelse för stressupplevelser. Relationerna mellan dessa och sociala jämförelser utgörs av de mittersta pilarna i figuren. Även möjliga direkta effekter av jämförelserna vars mekanismer inte här beskrivits teoretiskt finns uttryckta i form av de streckade pilarna i figuren.

Material och metod

Datamaterialet för vår studie samlades in under våren 2003. Det utgörs av en enkätundersökning ställd till respondenter som ingick i Statistiska Centralbyråns Arbetskraftsundersökningar (AKU). Via telefonintervjuer i AKU tillfrågades totalt 4558 anställda om de kunde tänka sig att besvara en postenkät, varav 460 tackade nej. Av de 4098 anställda som fick enkäten besvarade 3286 den, dvs. 72 procent svarsfrekvens. Enkäten ställer bland annat frågor om arbetsvillkor, inställning till arbete och stressupplevelser. Utöver detta finns ett stort batteri av frågor om sociala jämförelser utifrån olika aspekter.

Den analysteknik som kommer att användas för att mäta effekter på stressupplevelser är multipla OLS-regressioner. I analyserna utgörs den beroende variabeln av ett summerat index som mäter frekvensen av stressupplevelser (se tabell 5, sist i artikeln, som redovisar statistik över variablerna). Indexet består av fyra påståenden som beskriver olika erfarenheter av stress (om

man känner sig stressad i sitt arbete; om man känner sig känslomässigt uttröttad; om man känner oro inför de krav arbetet ställer; om man känner att man arbetar allt för hårt). De tre sistnämnda påståendena ingår som item i Maslachs (1996) utbrändhetsindex. De svarsalternativ som respondenten har att ta ställning till är frekvensen av dessa upplevelser (alltid, ofta, ibland, sällan, aldrig). Den interna konsistensen i skalan är hög ($\alpha = 0,81$). En version av samma skala har används i en tidigare studie, där den har ett tydligt samband med arbetstillfredsställelse, lojalitet, frånvaro och tankar på att byta arbetsplats/yrke (Berglund 2003).

De centrala oberoende variablerna i analyserna är utfallet av jämförelser med arbetskamrater med avseende på lön och karriärmöjligheter. I enkätundersökningen ställdes följande fråga: "Jämför följande aspekter av ditt arbete med dina närmaste arbetskamrater. Hur ter sig följande i ditt arbete vid en jämförelse?". Därefter kom ett antal olika aspekter av arbetssituationen som den anställde skulle ta ställning till, bl.a. lönen och karriärmöjligheterna. Svarsalternativen till frågorna var "mycket bättre", "bättre", "lika", "sämre" och "mycket sämre". I analyserna har frågorna dummy-kodats där kategorin som anger att man upplever sig ha det lika med sina arbetskamrater utgör referenskategori och där svarsalternativen "mycket bättre" och "bättre" utgör kategori 1 i den ena dummy-variabeln och svarsalternativen "sämre" och "mycket sämre" i den andra.

I hypotes 3 förväntas effekten av sociala jämförelser verka genom känslor av relativ deprivation. En indikator för relativ deprivation utgörs i denna studie av upplevelser av rättvisa och orättvisa.

Två variabler används som mäter om respondenten tycker att lönerna på arbetsplatsen sätts på ett rättvist sätt och om arbetsgivaren fördelar arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt bland de anställda. Svarsalternativen till frågorna var "Ja, helt rättvist", "Ja, ganska rättvist", "Nej, ganska orättvist", "Nej, helt orättvist". Frågorna har dikotomiserats till en ja- och en nej-kategori.

En annan förväntad förmedling (hypotes 1) verkar genom en starkt självkänsla av jämförelser som faller ut fördelaktigt. I materialet finns inget direkt psykometriskt mått för ökad självkänsla. Istället kommer en närliggande variabel att användas som mäter den personliga tillfredsställelsen av arbetet. Denna variabel är också ett summerat index ($\alpha = 0,76$) konstruerat av frågorna "Jag upplever mitt arbete som meningsfullt" och "Jag är stolt över det arbete som jag utför". Svarsalternativen var "alltid", "ofta", "ibland", "sällan", "aldrig".

I analyserna kontrolleras också för variabler som mäter psykologiska arbetskrav, kontroll och socialt stöd. Arbetskraven mäts genom ett summerat index ($\alpha = 0,57$) konstruerat av tre frågor (arbetar i högt tempo (omvänd); kan ta rast i den utsträckning som man har rätt till under arbetsdagen; hinner utföra arbete under normal arbetstid). Svarsalternativen till frågorna mäter frekvensen av dessa förhållanden (alltid, ofta, ibland, sällan, aldrig). Operationaliseringen av psykologiska arbetskrav är i denna undersökning mer avgränsad än Karaseks m.fl. (1998) operationalisering genom att framförallt fokusera på tidspress i arbetet.

Kontroll och socialt stöd i arbetet mäts också genom indexkonstruktioner. Kontroll är

en summering av två frågor ($\alpha = 0,77$): i vilken utsträckning den anställde har inflytande över uppläggningsen av arbetsdagen och hur arbetsuppgiften skall utföras. Svartalternativen till frågorna var följande: i mycket stor, i stor, i viss, i liten utsträckning eller inte alls. Även denna konstruktion är mer avgränsad än Karasek m.fl. (1998) och fokuserar endast på den anställdes direkta kontroll över arbetets utförande. När det gäller socialt stöd studeras betydelsen av en kombination av instrumentellt och värderande stöd från arbetskamrater genom ett summerat index ($\alpha = 0,60$) av frågorna: hjälp av arbetskamrater i svårigheter i arbetet; uppskattning från arbetskamrater för utfört arbete. Svartalternativen för frågorna belyser frekvensen av stöd (alltid, ofta, ibland, sällan, aldrig).

Modeller

De teoretiska resonemangen kommer att testas utifrån en metod som innebär att relationen mellan den beroende variabeln och de centrala oberoende variablerna, dvs. stress och sociala jämförelser, analyseras genom multipla regressioner i olika modeller (Aneshensel 2002). I en inledande modell (modell 1) studeras den direkta relationen mellan de oberoende variablerna som mäter utfallet av jämförelserna om lön och karriärmöjligheterna och den beroende variabeln om stressupplevelser. I modell 2 förs variablerna som mäter rättvisa kring lön och fördelning av arbetsuppgifter in, samt variabeln om personlig tillfredsställelse. Därefter tillkommer i modell 3 kontroll och socialt stöd. Avslutningsvis tillförs i modell 4 variabeln som mäter den direkta

arbetsbelastningen i form av tidspress.

Logiken i detta förfarande handlar om att studera om de centrala sambanden går via de andra variabler som mäter de mekanismer eller processer som man hypotetiskt förväntar sig att den centrala relationen verkar genom (Aneshensel 2002). En perfekt förmedling föreligger om den centrala oberoende variabeln inte längre predicerar ett utfall i den beroende variabeln, utan effekten har tagits upp av de mellanliggande variablerna (Chirumbolo & Hellgren 2003). I denna studie kan slutsatsen dras att effekten av sociala jämförelser är ett resultat av rätt- och orättvisupplevelser eller känslor av personlig tillfredsställelse med arbetet om effekterna av jämförelserna upphör i modell 2. Kvarstår effekterna, men upphör i modell 3 alternativt modell 4, så kan effekterna av jämförelserna framförallt ses som förmedlade av kontroll och socialt stöd (modell 3) eller den direkta tidspress som man upplever (modell 4). Reduceras däremot inte effekterna av de sociala jämförelserna helt genom införandet av variablerna i modell 2-4, så finns också självständiga effekter av jämförelserna vars mekanismer inte har fångats i denna analys.

Utöver att analyserna kommer att utföras i olika modeller för att söka de mekanismer varigenom den centrala relationen kan tänkas verka, så kommer regressionsanalyserna också ske för separata sociala klasser. Skälet till detta är den teoretiska förståelsen att sociala jämförelser kan ha olika betydelse i konkurrens- och jämlikhetsbetonade sociala situationer. En faktor som strukturerar dessa situationer är den anställdes klassposition. De separata analyserna kommer att ske för de yrkesgrupper som har olikartade

positioner, utifrån det Erikson och Goldthorpe (1992) avser med serviceklassen, mellanliggande klasser och arbetarklassen. Serviceklassen består i analysen av yrkesgrupper som chefer, specialister och högre tjänstemän (klass I). De mellanliggande klasspositionerna utgörs av tjänstemän på lägre nivåer, olika serviceyrken och förmän i den manuella produktionen (klass II, III och V). Arbetarklassen består av kvalificerade och okvalificerade arbetare (klass VI-VII). Dessa definitioner av serviceklassen, mellanliggande klasser och arbetarklassen har tidigare använts i en svensk kontext (Bihagen 2000). Omvandlingarna av yrkesgrupper till Goldthorpes klasspositioner har följt Ganzeboom och Treimans (1994) operationaliseringar.

Dessa analyser kan dock inte fullt ut belysa de möjliga mekanismer som modellen förordar (hypotes 2 och 4). Skälet till detta är framförallt en brist på variabler som direkt mäter de effekter av jämförelserna som identifikationsprocesser kan medföra i relation till stress, dvs. ”dåligt samvete” och ”inspiration”. Indirekt kan dock analyserna ge indikationer på om dessa mekanismer inte kan uteslutas. Kvarstår i modell 4 en negativ effekt på stress av att ha sämre villkor, framförallt i analyserna av serviceklassen och mellanliggande klasser, så kan inte ”inspiration” uteslutas. När det gäller hypotesen om extra ansträngning på grund av dåligt samvete får den ett visst stöd om en positiv effekt på stress upphör i modell 4, då tidspressvariabeln förs in i analysen. Problemet här är dock att detta resultat både kan peka på en reellt tidspressad arbetssituation, men också extra ansträngning på grund av psykologisk anspänning av att ha det bättre än nära arbetskamrater.

Dock blir den sistnämnda förklaringen mer trolig om resultatet är giltigt för arbetarklassen och i viss mån mellanliggande klasser.

Resultat

Inledningsvis redovisas korrelationer mellan variablerna (tabell 1, nästa sida). Tabellen ger indikationer på om de förväntade relationerna mellan variablerna finns och går i förväntad riktning. Det första som kan konstateras är att det finns få direkta och signifikanta korrelationer mellan jämförelserna och stress. För mellanliggande klasser finns en signifikant korrelation mellan att ha sämre lön och stress och för arbetarklassen att ha sämre karriärmöjligheter och stress. Koefficienternas storlek är dock små.

När det gäller relationer mellan jämförelserna och det som i modellen utgör förmedlande variabler finns flera av de förmodade sambanden, dock inte alla. För det första finns signifikanta korrelationer i förväntad riktning mellan att ha sämre villkor än nära arbetskamrater och rättvisvariablerna. Ett undantag finns i serviceklassen där sämre karriärmöjligheter inte är korrelerade med dessa variabler. Rättvisvariablerna är tydligt korrelerade med stressupplevelser i alla klasspositioner. Sambanden mellan jämförelserna och personlig tillfredsställelse ger en mer tvetydig bild. De starkaste sambanden finns i serviceklassen mellan bättre karriärmöjligheter och personlig tillfredsställelse. I de mellanliggande klasserna och arbetarklassen finns ett signifikant samband mellan bättre lön och personlig tillfredsställelse. I den teoretiska modellen har det inte specificerats ett negativt samband mellan sämre villkor och

Tabell 1. Korrelationer mellan undersökningsvariablerna

Serviceklassen	1	2	3	4	5
1. Stressupplevelser	1				
2. Bättre lön	0,01	1			
3. Sämre lön	0,07	-0,37	1		
4. Bättre karriärmöjligheter	-0,07	0,37	-0,15	1	
5. Sämre karriärmöjligheter	0,01	-0,03	0,19	-0,21	1
6. Lön sätts rättvist	0,17	-0,22	0,39	-0,10	0,05
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,30	-0,18	0,24	-0,13	0,07
8. Personlig tillfredsställelse	0,01	0,07	-0,14	0,16	-0,10
9. Kontroll	-0,21	0,08	-0,10	0,06	-0,07
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,19	-0,16	0,03	0,01	-0,12
11. Tidspress	0,56	0,13	0,00	0,05	-0,00
Mellanliggande klasser					
1. Stressupplevelser	1				
2. Bättre lön	0,04	1			
3. Sämre lön	0,08	-0,32	1		
4. Bättre karriärmöjligheter	0,04	0,34	-0,12	1	
5. Sämre karriärmöjligheter	-0,03	-0,11	0,33	-0,16	1
6. Lön sätts rättvist	0,25	-0,17	0,33	-0,09	0,15
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,31	-0,04	0,19	0,00	0,14
8. Personlig tillfredsställelse	0,04	0,06	-0,09	0,04	-0,08
9. Kontroll	-0,12	0,16	-0,10	0,15	-0,11
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,19	-0,02	-0,02	0,01	-0,05
11. Tidspress	0,62	0,11	0,06	0,05	-0,04
Arbetarklassen					
1. Stressupplevelser	1				
2. Bättre lön	0,04	1			
3. Sämre lön	0,04	-0,18	1		
4. Bättre karriärmöjligheter	0,05	0,32	-0,04	1	
5. Sämre karriärmöjligheter	0,07	-0,10	0,33	-0,11	1
6. Lön sätts rättvist	0,22	-0,01	0,26	-0,00	0,11
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,23	0,01	0,12	0,06	0,16
8. Personlig tillfredsställelse	-0,02	0,06	-0,02	0,06	-0,05
9. Kontroll	-0,13	0,10	-0,00	0,07	-0,06
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,09	0,02	0,05	0,01	-0,04
11. Tidspress	0,53	-0,01	0,01	0,02	0,03

Siffror i fetstil: $p < 0,05$

Serviceklassen	6	7	8	9	10	11
1. Stressupplevelser						
2. Bättre lön						
3. Sämre lön						
4. Bättre karriärmöjligheter						
5. Sämre karriärmöjligheter						
6. Lön sätts rättvist	1					
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,47	1				
8. Personlig tillfredsställelse	-0,23	-0,27	1			
9. Kontroll	-0,10	-0,20	0,17	1		
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,07	-0,20	0,28	0,11	1	
11. Tidspress	0,03	0,18	0,08	-0,14	-0,21	1
Mellanliggande klasser						
1. Stressupplevelser						
2. Bättre lön						
3. Sämre lön						
4. Bättre karriärmöjligheter						
5. Sämre karriärmöjligheter						
6. Lön sätts rättvist	1					
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,42	1				
8. Personlig tillfredsställelse	-0,12	-0,17	1			
9. Kontroll	-0,11	-0,14	0,25	1		
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,16	-0,20	0,25	0,11	1	
11. Tidspress	0,18	0,25	0,00	-0,08	-0,19	1
Arbetarklassen						
1. Stressupplevelser						
2. Bättre lön						
3. Sämre lön						
4. Bättre karriärmöjligheter						
5. Sämre karriärmöjligheter						
6. Lön sätts rättvist	1					
7. Arbetsuppgifter fördelas rättvist	0,37	1				
8. Personlig tillfredsställelse	-0,13	-0,20	1			
9. Kontroll	-0,13	-0,10	0,30	1		
10. Socialt stöd från arbetskamrater	-0,08	0,19	0,27	0,14	1	
11. Tidspress	0,16	0,18	0,04	-0,08	-0,10	1

personlig tillfredsställelse. Dessa är dock tydliga i korrelationsmatrisen både för serviceklassen och mellanliggande klasser. Dessutom är det viktigt att lägga märke till att det inte finns något signifikant samband mellan personlig tillfredsställelse och stress, vilket också går emot modellens förutsägelser.

Modellen specificerar också möjliga samband mellan jämförelserna och socialt stöd, kontroll och tidspress. För det första finns endast i serviceklassen signifikanta samband mellan

jämförelserna och socialt stöd, men endast ett av dem går i rätt riktning (sämre karriärmöjligheter har ett samband med minskat stöd). När det gäller samband mellan jämförelserna och kontroll i arbetet så finns de förväntade sambanden mest tydligt i de mellanliggande klasserna. I arbetarklassen finns endast positiva samband mellan att ha bättre lön eller karriärmöjligheter och kontroll. Däremot finns inga negativa samband mellan att ha sämre villkor i de två avseendena och kontroll. I serviceklassen finns

Tabell 2. Effekter på stressupplevelser för serviceklassen. Ostandardiserade B-koefficienter

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Lön i förhållande till nära arbetskamrater</i>				
Bättre	0,31	0,41	0,36	-0,02
Sämre	0,44	-0,09	0,03	-0,18
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Karriärmöjligheter i förh. till nära arb.kamrater</i>				
Bättre	-0,57	-0,43	-0,41	-0,53+
Sämre	0,22	0,15	-0,11	0,02
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Lön sätts rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		0,12	0,16	0,29
<i>Arbetsuppgifter fördelas rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		2,37***	2,01***	1,35***
<i>Personlig tillfredsställelse</i>				
		0,11	0,24+	0,05
<i>Kontroll</i>				
			-0,28**	-0,22**
<i>Socialt stöd från arbetskamrater</i>				
			-0,30**	-0,12
<i>Tidspress</i>				
				0,56***
Intercept	7,82***	6,71***	9,33***	6,03***
R ² adj	0,00	0,11	0,16	0,35
n	331			

Signifikansnivåer: +: p<0,10 *: p<0,05 **: p<0,01 ***: p<0,001

inga signifikanta samband mellan variablerna. Ett signifikant samband mellan att ha bättre lön och tidspress finns både i serviceklassen och i de mellanliggande klasserna, men däremot inte mellan bättre karriärmöjligheter och tidspress. I alla klasspositioner har kontroll, socialt stöd och tidspress signifikanta samband med stressupplevelser i förväntade riktningar.

I tabell 2 redovisas den första regressionsanalysen, vilken gäller för serviceklassen. Resultatet av analysen i modell 1 visar inga

signifikanta effekter av sociala jämförelser på de anställdas stressupplevelser. I modell 4, då alla de övriga variablerna är under kontroll, finns en tendens till att bättre karriärmöjligheter än nära arbetskamrater leder till mindre stress än för anställda med lika karriärmöjligheter. Denna effekt framträder när tidspressvariabeln har tillförts i analysen.

Därmed finns ett visst stöd för resonemanget att givet att den objektiva belastningen är under kontroll reducerar effekten av att ha bättre

Tabell 3. Effekter på stressupplevelser för mellanliggande klasser. Ostandardiserade B-koefficienter

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Lön i förhållande till nära arbetskamrater</i>				
Bättre	0,26	0,36	0,44+	-0,08
Sämre	0,75**	0,18	0,24	-0,02
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Karriärmöjligheter i förh. till nära arb.kamrater</i>				
Bättre	0,69*	0,55*	0,61*	0,29
Sämre	-0,16	-0,36	-0,41	-0,17
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Lön sätts rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		0,89***	0,79***	0,50**
<i>Arbetsuppgifter fördelas rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		1,72***	1,55***	0,75***
<i>Personlig tillfredsställelse</i>				
Kontroll		0,09	0,19**	0,03
Socialt stöd från arbetskamrater			-0,16**	-0,09**
Tidspress			-0,26***	-0,10*
				0,78***
Intercept	7,21***	6,05***	7,78***	3,85***
R ² adj	0,01	0,12	0,15	0,41
n	1019			

Signifikansnivåer: +: p<0,10 *: p<0,05 **: p<0,01 ***: p<0,001

karriärmöjligheter än sina nära arbetskamrater upplever av stress bland anställda i serviceklassen. Men däremot har vi inte fått något stöd för att denna effekt verkar genom stärkt självkänsla, såsom det är mätt i denna analys (personlig tillfredsställelse).

Utöver detta resultat så finns det ett starkt samband mellan variabeln som mäter om arbetsuppgifterna fördelas rättvist och stress (modell 2). Däremot har den andra rättvisevariabeln — lön sätts rättvist — ingen statistiskt signifikant effekt på stressupplevelser. Detta resultat tyder på en större tolerans för olikheter i lön bland anställda i serviceklassen jämfört med orättvisa i fråga om fördelning av arbetsuppgifter, dvs. den faktor som framförallt är viktig för en fortsatt karriär. Effekten av denna rättvisevariabel kvarstår även i modell 4, där tidspressvariabeln tillförts. Koefficientens styrka har dock reducerats betydligt.

Vad gäller variabeln som mäter personlig tillfredsställelse finns en tendens till positiv effekt på stress i modell 3, när kontroll och socialt stöd har förts in i analysen. Tolkningen av detta resultat är att ett tillfredsställande arbete kan vara stressande givet att de positiva sidorna av det — kontroll och socialt stöd — är beaktade. Tydligt är också att denna effekt försvinner när tidspress ingår i modellen.

När det gäller variabelerna som mäter de olika dimensionerna i Karasek och Theorells (1990) modell visar det sig att variabeln som mäter tidspress har ett starkt positivt samband med stressvariabeln. Även variabeln som mäter kontroll i arbetsprocessen har ett statistiskt signifikant samband med stressupplevelser. Däremot kvarstår

ingen statistiskt signifikant effekt av socialt stöd från arbetskamraterna i modell 4.

I tabell 3 visas analysen för anställda i mellanliggande klasspositioner. Båda jämförelsevariablerna har i denna analys vissa effekter på stressupplevelser. I modell 1 har anställda som upplever sig ha sämre lön än sina arbetskamrater en högre stressupplevelse än anställda med lika lön. Denna effekt upphör i modell 2 då båda rättvisevariablerna tillförts analysen. Förklaringen till jämförelsens effekt på stress är således att den förmedlas genom upplevelser av orättvisa.

En annan signifikant effekt av jämförelserna är att anställda som anser sig ha bättre karriärmöjligheter än sina nära arbetskamrater upplever högre stress än arbetskamrater med lika karriärmöjligheter. En liknande tendens finns också för anställda som upplever sig ha bättre lön (modell 3). Effekterna försvinner dock helt i modell 4, vilket innebär att de tas upp av tidspressvariabeln. Resultatet pekar på att effekterna av att ha bättre lön och karriärmöjligheter än nära arbetskamrater på stressupplevelser verkar via en mer pressad arbetssituation.

I de mellanliggande klasspositionerna har båda rättvisevariablerna signifikanta effekter på stressupplevelser. Att uppfatta orättvisa inom organisationen både i hur löner sätts och arbetsuppgifter fördelas är stressande för den anställde. En skillnad mot serviceklassen är att löneorättvisa också har en effekt på stressupplevelser, utöver den andra rättvisevariabeln. Resultaten står sig också genom de olika modellerna, dock är koefficienterna reducerade i modell 4.

Utöver dessa resultat kan man konstatera att

**Tabell 4. Effekter på stressupplevelser för arbetarklassen.
Ostandardiserade B-koefficienter**

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<i>Lön i förhållande till nära arbetskamrater</i>				
Bättre	0,32	0,25	0,39	0,48+
Sämre	0,18	-0,17	-0,05	-0,01
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Karriärmöjligheter i förh. till nära arb.kamrater</i>				
Bättre	0,42	0,28	0,33	0,32
Sämre	0,92**	0,74*	0,65*	0,65*
Lika (ref)	0	0	0	0
<i>Lön sätts rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		0,70**	0,62**	0,32+
<i>Arbetsuppgifter fördelas rättvist</i>				
Ja (ref)		0	0	0
Nej		1,10***	1,02***	0,47*
<i>Personlig tillfredsställelse</i>				
Kontroll		0,09	0,18**	0,05
Socialt stöd från arbetskamrater			-0,22***	-0,17***
Tidspress				0,75***
Intercept	6,89***	5,98***	7,05***	3,75***
R ² adj	0,01	0,06	0,08	0,32
n	784			

Signifikansnivåer: +: $p < 0,10$ *: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$ ***: $p < 0,001$

variabeln som mäter personlig tillfredsställelse uppför sig på samma sätt som i serviceklassen och att tidspress, kontroll och socialt stöd från arbetskamrater har signifikanta effekter på stressupplevelserna i förväntade riktningar.

Den tredje analysen redovisas i tabell 4 och gäller anställda i arbetarklasspositioner. I denna

finns endast en tydlig effekt på stress av sociala jämförelser som gäller när man har sämre karriärmöjligheter än nära arbetskamrater. Denna kategori av anställda upplever sig vara mer stressad än de som har lika karriärmöjligheter. Ett intressant förhållande är också att denna effekt står sig genom de olika modellerna, dock

något reducerad. Detta säger att modellerna inte fångar den mekanism varigenom sämre karriärmöjligheter leder till stress, dvs. den ligger varken i känslor av orättvisa, minskad kontroll, socialt stöd eller en belastande arbetssituation, i alla fall inte enligt de mått som här använts.

Upplevelser av rättvisa och orättvisa har också en betydelse för stress. Mönstren liknar de som finns i mellanliggande klasspositioner. Personlig tillfredsställelse har en positiv signifikant effekt i modell 3 på motsvarande sätt som i de två tidigare analyserna. Tidspressvariabeln och kontrollvariabeln har signifikanta effekter på stressupplevelser, medan detta inte gäller för variabeln som mäter socialt stöd från arbetskamraterna.

Sammanfattning och diskussion

Denna artikel har studerat om sociala jämförelser kan ha effekter på anställdas stressupplevelser. Resultaten visar att de hypoteser som formulerats inte får något otvetydigt stöd av analyserna. Effekterna av sociala jämförelser på stressupplevelser är tämligen komplexa och inte entydiga mellan olika klasspositioner. De tydligaste effekterna finns bland anställda i mellanliggande klasspositioner och bland arbetare.

I mellanliggande klasspositioner finner vi en effekt av jämförelserna som går att förstå i termer av relativ deprivation (Crosby 1976, 1984). Upplevelser av att ha sämre lön än nära arbetskamrater kan medföra stress och detta samband uppstår genom känslor av orättvisa i hur organisationen sätter löner eller fördelar arbetsuppgifter. Resultatet ger stöd för hypotes

3. Det visar sig dock att denna effekt inte är så generell som man kunde förvänta sig. Ett liknande mönster som i de mellanliggande klasserna finns visserligen i serviceklassen, men denna effekt är inte signifikant. I arbetarklassen finns ingen tendens till samma mönster. En möjlig förklaring till att effekten på stress av att ha sämre lön är tydligast i mellanliggande klasspositioner är att dessa kan vara mer exponerade för en stor lönevariation. Risken för att uppleva individuell relativ deprivation kan därmed vara större än för anställda i framförallt arbetarklasspositioner.

En annan tydlig effekt finns hos anställda i mellanliggande klasspositioner som upplever sig ha bättre lön och framförallt bättre karriärmöjligheter än nära arbetskamrater. Dessa upplever sig mer stressade än anställda som anser sig lika sina arbetskamrater i de båda avseendena. Effekterna uppkommer genom att anställda som upplever sig ha det bättre känner sig tidspressade. En tolkning av resultatet är helt enkelt att ha bättre lön och karriärmöjligheter implicit innebär en högre arbetsbelastning, t.ex. genom ökat ansvar inom organisationen. Det finns också en mer socialpsykologisk förklaring till resultatet (hypotes 2) som kan ges med hjälp av rättviseteori (Adams 1965). Denna säger att jämförelser som faller ut till den anställdes fördel också leder till en psykologisk spänning som måste hanteras av individen. Ett sätt att hantera att man upplever sig ha bättre lön eller karriärmöjligheter än nära arbetskamrater är helt enkelt att anstränga sig mer i sitt arbete så att diskrepansen kan rättfärdigas. I hypotes 2 förmodades denna effekt framförallt finnas i jämlikhetsbetonade kontexter, men samma tyd-

liga effekt som i mellanliggande klasspositioner finns inte i arbetarklassen. Därmed försvagas sannolikheten för att hypotes 2 utgör en rimlig förklaring.

I hypotes 1 formulerades ett motsatt utfall jämfört med hypotes 2. Här förväntades en fördelaktig jämförelse i förhållande till nära arbetskamrater kunna leda till en förstärkt självkänsla som i sin tur kan reducera stressupplevelser. Inom serviceklassen fann vi en tendens till lägre grad av stress för de kategorier som upplever sig ha bättre karriärmöjligheter än nära arbetskamrater. Effekten förmedlas dock inte av variabeln som mäter personlig tillfredsställelse av arbetet, vilket här används som en indikator för självkänsla. Dessutom är effekten av att ha bättre karriärmöjligheter inte så generell, eftersom ingen tendens till samma utfall finns i mellanliggande klasser eller i arbetarklassen.

Genom social jämförelseteori formulerades också en fjärde hypotes, som utifrån en diskussion om identifikation postulerade ett möjligt utfall i lägre stressupplevelser av att ha det sämre än nära arbetskamrater i en konkurrensbetonad kontext (hypotes 4). Denna "inspirationshypotes" fick inget stöd i analyserna. Resultatet är förmodligen inte speciellt förvånande, eftersom inspirationshypotesens giltighet kan vara tämligen marginell. Den förutsätter en stark tilltro till och förväntan om uppåtgående social mobilitet, dvs. att man själv inom en rimlig tid kommer att

bli lik den referensgrupp som har det bättre än en själv och som man värderar och eftersträvar. Detta sätt att se på verkligheten är förmodligen inte så stark och utbredd i en svensk kontext, vilket dock är en empirisk fråga att avgöra. Det är också rimligt att tro att inspiration går hand i hand med risker för relativ deprivation. En parallell till Stouffers m.fl. (1949) upptäckt bland amerikanska militärer går här att dra. Inspirationshypotesen innebär att man kan stå ut med egna umbäranden, eftersom målet är att bli lik den eftersträvansvärda referensgruppen. Men individen har dock inte kontroll över om andra inom ens egen statusgrupp kommer att avancera snabbare än en själv. Och så länge man själv inte är en av dem finns det risk för frustration och stress.

Ett intressant resultat för anställda i arbetarklasspositioner är att de som upplever sig ha sämre karriärmöjligheter än sina nära arbetskamrater är mer stressade än arbetare som anser sig ha lika karriärmöjligheter. Analyserna gav inte något svar på orsakerna till effektens närvaro, dvs. arbetares stressupplevelser av att ha sämre karriärmöjligheter går inte att reducera till känslor av orättvisa, minskad grad av kontroll eller socialt stöd eller till högre grad av belastning i arbetssituationen. En möjlig förklaring till resultatet är att det för anställda i arbetarklasspositioner är extra viktigt att se att det finns möjligheter att förbättra sin arbetssituation, speciellt om den anställde har ett otillfredsställande arbete. Att känna sig inlåst

**anställda i arbetar-
klasspositioner som
upplever sig ha sämre
karriärmöjligheter är
mer stressade**

i ett otillfredsställande arbete bör kunna leda till stress för den anställde. Karriärmöjligheter måste utifrån ett sådant perspektiv också förstås på ett relativt sett, dvs. för en arbetare behöver det inte direkt handla om en kraftigt förbättrad situation med avseende på lön eller arbetsuppgifter, utan snarare möjligheter att få ett mer tillfredsställande arbete.

Studien har testat fyra möjliga hypoteser, vilka har utvunnits ur socialpsykologisk teori om sociala jämförelser och referensgrupper. Generellt kan sägas om resultaten att de inte på ett entydigt sätt förkastar eller bekräftar hypoteserna. Skälet till detta är till viss del metodologiskt, eftersom vissa väsentliga indikatorer för att testa resonemangen saknas, t.ex. variabler som mäter det vi kallat för inspiration. I många socialpsykologiska undersökningar försöker man också använda spontant valda referensgrupper vilket gör referensgrupperna mer väsentliga för respondenterna än om de är påtvingade av undersökningsdesignen. En annan invändning mot det upplägg som används här gäller betydelsen av de normativa skillnader som förväntas i olika kontexter där jämförelserna äger rum. I denna stu-

die försöker vi hålla detta under kontroll genom separata analyser i olika klasser, men det hade varit att föredra att detta kompletterades av ett direkt mått på respondenternas egna normativa uppfattningar, t.ex. om distributiv rättvisa.

Samtidigt bör det framhållas att den sociologiska kontextualisering av socialpsykologiska teorier som här görs är viktig för att testa teoriernas generaliserbarhet. Studien visar att effekter av sociala jämförelser på stress är tydligt beroende av det sociala sammanhang där jämförelser görs. Ett exempel är skillnaden mellan mellanliggande klasspositioner och arbetarklassen vad gäller effekten av att ha sämre lön än nära arbetskamrater för stressupplevelser. Hos de förstnämnda går effekten att förstå i termer av relativ deprivation, medan effekten saknas helt i arbetarklassen. Istället finner vi att det andra jämförelseattributet har betydelse i arbetarklassen. Men effekten av sämre karriärmöjligheter på stress går i alla fall inte i denna studie att förstå i termer av relativ deprivation. Detta understryker behovet av sociologisk forskning som kan kontextualisera de socialpsykologiska mekanismer som här diskuterats och förstå deras betydelse.

Tabell 5. Variabler & statistik

		Serviceklassen			Mellanliggande klasser			Arbetarklassen		
Medelv. & standardavvikelse		M	s	n	M	s	n	M	s	n
Stressupplevelser		7,8	2,7	462	7,4	2,9	1520	7,0	2,9	1123
Kontroll		6,5	1,5	468	5,6	2,0	1548	4,9	2,1	1134
Socialt stöd från arb.kamrater		4,8	1,4	452	5,2	1,6	1510	5,2	1,7	1088
Tidspress		6,0	2,2	456	5,2	2,1	1535	4,6	1,9	1137
Personlig tillfredsställelse		6,0	1,2	461	5,8	1,5	1536	5,6	1,8	1131
Frekvensfördelningar		%			%			%		
Lön i förh. till arb.kamrater	Bättre	40,1			21,3			12,2		
	Sämre	17,1			27,0			19,4		
	Lika	42,8			51,7			68,4		
	Totalt	100			100			100		
	(n)	(421)			(1392)			(1076)		
Karriärmöjligh. i förh. till arb.kamrater	Bättre	25,6			13,1			7,9		
	Sämre	11,4			14,6			12,9		
	Lika	63,0			72,3			79,3		
	Totalt	100			100			100		
	(n)	(449)			(1420)			(1041)		
Lön sätts rättvist	Ja	69,0			55,7			60,0		
	Nej	31,0			44,3			40,0		
	Totalt	100			100			100		
	(n)	(390)			(1257)			(970)		
Arbetsuppgifter fördelas rättvist	Ja	80,7			74,8			78,5		
	Nej	19,3			25,2			21,5		
	Totalt	100			100			100		
	(n)	(409)			(1314)			(989)		

Abstract

IN THIS ARTICLE, relations between social comparisons and experiences of stress are studied. The comparison referent is close workmates and the comparison attributes are salary and career opportunities. Different mediating processes have been extracted from theories of social comparisons, reference groups and inequity. The comparison processes are contextualised through social class, in accordance with the Erikson and Goldthorpe class scheme. Data were collected 2003 through a postal survey to employees in Sweden (n=3286). To be in a situation with

worse salary than close workmates are related to experiences of stress for employees in intermediate class positions, and this can be seen as a consequence of relative deprivation. Another result is that for employees in working class positions, a relationship is found between worse career opportunities and experiences of stress.

★

KEY WORDS: Justice, relative deprivation, social class, social comparisons, stress.

★ Referenser

- Adams, J.S. (1965) "Inequity in Social Exchange", *Advances in Experimental Social Psychology* 2: 267–297.
- Aneshensel, C.S. (2002) *Theory-Based Data Analysis for the Social Sciences*. London: Pine Forge Press.
- Berglund, T. (2003) "Arbetsförhållanden, arbetskrav och känslomässig utmattnings", s 143–176 i Furåker, B. (red) *Arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse. En studie inom Västra Götalandsregionens primärvård*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Forskningsrapport nr 130.
- Bihagen, E. (2000) *The Significance of Class. Studies of class inequalities, consumption and social circulation in contemporary Sweden*. Doctoral theses, No 17. Umeå: Department of Sociology, Umeå University.
- Boer, de E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E. & Schaufeli, W.B. (2002) "Unfairness at work as a predictor of absenteeism", *Journal of Organizational Behavior* 23: 181–197.
- Buunk, B.P. & Ybema, J.F. (1997) "Social Comparisons and Occupational Stress: The Identification-Contrast Model", s 359–388 i Buunk, B.P. & Gibbons, F.X. (red) *Health, Coping, and Well-Being. Perspectives From Social Comparison Theory*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Buunk, B.P., Ybema, J.F., Gibbons, F.X. & Ipenburg, M. (2001) "The affective consequences of social comparison as related to professional burnout and social comparison orientation", *European Journal of Social Psychology* 31: 337–351.
- Buunk, B.P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V. & Subirats, M. (2003) "Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior* 62: 370–388.
- Chirumbolo, A. & Hellgren, J. (2003) "Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study", *Economic and Industrial Democracy* 24 (2): 217–240.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. & O'Driscoll, M.P. (2001) *Organizational Stress. A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. London: Sage Publications.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R. & Rupp, D.E. (2001) "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior* 58: 164–209.
- Crosby, F. (1976) "A model of egoistical relative deprivation", *Psychological Review* 83: 85–113.

- Crosby, F. (1984) "Relative Deprivation in Organizational Settings", *Research in Organizational Behavior* 6: 51–93.
- Dierendonck, van D., Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. (1996) "Inequity Among Human Service Professionals: Measurement and Relation to Burnout", *Basic and Applied Social Psychology* 18 (4): 429–451.
- Erikson, R. & Goldthorpe, J.H. (1992) *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Festinger, L. (1954) "A Theory of Social Comparison Processes", *Human Relations* 7 (1): 117–140.
- Fredholm, E. (1989) *Sin lön värd*. Department of Sociology, Göteborg University (No 40).
- Ganzeboom, H.B.G. & Treiman, D.J. (1994) "International Stratification and Mobility File. Conversion Tools". Utrecht: Department of Sociology. <http://www.fss.uu.nl/soc/hg/ismf>.
- Goodman, P.S. (1974) "An Examination of Referents used in the Evaluation of Pay", *Organizational Behavior and Human Performance* 12: 170–195.
- Karasek, R.A. (1979) "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly* 24: 285–308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998) "The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics", *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (4): 322–355.
- King JR, W.C., Miles, E.W. & Day, D.D. (1993) "A test and refinement of the equity sensitivity construct", *Journal of Organizational Behavior* 14: 301–317.
- Levine, J.M. & Moreland, R.L. (1987) "Social Comparison and Outcome Evaluation in Group Contexts", s 105–127 i Masters, J.C. & Smith, W.P. (red) *Social Comparison, Social Justice, and Relative Deprivation*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
- lysgaard, S. (1961) *Arbeiderkollektivet*. Oslo-Bergen: Universitetsforlaget.
- Martin, J. (1981) "Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources", *Research in Organizational Behavior* 3: 53–107.
- Maslach, C. (1996) *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981) "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behaviour* 2 (2): 99–113.
- Merton, R. (1957) *Social Theory and Social Structure*. Glencoe: The Free Press.
- Mowday, R.T. (1991) "Equity Theory Predictions of Behavior in Organizations", s 111–131 i Steers, R.M. & Porter, L.W. (red) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill, INC.
- Runciman, W.G. (1966) *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Stouffer, S., Suchman, E.A., DeVinney, L.C., Star, S.A. & Williams, R.M. (1949) *The American Soldier. Adjustment during Army Life*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M. & Virtanen, M. (2002) "Organizational fairness and psychological distress in hospital physicians", *Scandinavian Journal of Public Health* 30: 209–215.
- Swift, A., Marshall, G., Burgoyne, C. & Routh, D. (1995) "Distributive Justice: Does It Matter What the People Think?", s 15–47 i Kluegel, J.R., Mason, D.S. & Wegener, B. (red) *Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*. New York: Aldine De Gruyter.
- Söderfeldt, M. (1997) *Burnout? Meddelanden från Socialhögskolan 1997:2*.
- Taris, T.W., Kalimo, R. & Schaufeli, W.B. (2002) "Inequity at work: its measurement and association with worker health", *Work & Stress* 16 (4): 287–301.
- Urry, J. (1973) *Reference groups and the theory of revolution*. London/Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Wheeler, L. & Miyake, K. (1992) "Social Comparison in Everyday Life", *Journal of Personality and Social Psychology* 62 (5): 760–773.
- Wood, J.V. (1989) "Theory and Research Concerning Social Comparisons of Personal Attributes", *Psychological Bulletin* 106 (2): 231–248.