



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

*Anställningsotrygghet i arbetet och relationen till mental ohälsa,
somatisk stress, kontroll och socialt stöd*

Malin Palmgren

Kandidatuppsats ht 2012

Handledare: Eva Torkelson

Examinator: Roger Sages

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between job insecurity and mental health problems and somatic stress. A further aim was to see if control and social support are connected to job insecurity. Data was gathered by a survey measuring job insecurity, mental health, somatic stress, social support and control. In the studie 46 employees (13 % women and 87 % men) from a distribution company in South Sweden participated. The response rate was 92 %. In line with the hypotheses the results demonstrate a positive relation between job insecurity and poor mental health and somatic stress. Furthermore the results also demonstrate a negative relationship between control and job insecurity. However the hypothesis that social support would be negatively related to job insecurity was only partly supported.

Keywords: Job insecurity, somatic stress, psychological contract, social support, control.

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om det föreligger ett samband mellan anställningsotrygghet och mental ohälsa och somatisk stress. Ett annat mål var att testa om kontroll och socialt stöd är kopplade till anställningsotrygghet. Materialet samlades in genom en surveyundersökning som mätte anställningsotrygghet, mental hälsa, somatisk stress, socialt stöd och kontroll. I studien deltog 46 anställda (13 % kvinnor och 87 % män) från en distributionscentral i Sydsverige. Totalt erhöles svar från 92 %. Resultaten visade på att det finns ett positivt samband mellan anställningsotrygghet och somatisk stress och mental ohälsa. Vidare visade resultaten på ett negativt samband mellan kontroll och anställningsotrygghet. Hypotesen att anställningsotrygghet skulle vara negativt relaterat till socialt stöd kunde endast delvis bekräftas.

Nyckelord: Anställningsotrygghet, somatisk stress, psykologiska kontraktet, socialt stöd, kontroll.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Tidigare forskning	1
Anställningsotrygghet	1
Teori	2
Anställningsotrygghet som kontraktsbrott	2
Anställningsotrygghet som stress	3
Kontroll	4
Socialt stöd	5
Metod	6
Undersökningsgrupp	6
Material	7
Databearbetning, Reliabilitet och validitet	8
Procedur	8
Resultat	9
Bakgrundsdata	9
Hypotesprövning	9
Tabell 1	10
Diskussion	11
Begränsningar och förslag till fortsatta studier	12
Konklusion	14
Referenser	15

De senaste decennierna har det skett stora förändringar på arbetsmarknaden och företag tvingas att ta till drastiska åtgärder för att överleva. Globalisering, ökad internationell konkurrens, ny teknologi, omstruktureringar och nedskärningar och den flexibla arbetsmarknaden är faktorer som har medfört att anställda inom organisationer i större utsträckning upplever anställningsotrygghet (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró & De Witte, 2008). Flera studier visar att anställningsotrygghet inte bara drabbar individen utan även arbetsgivaren och organisationen. Det medför negativa konsekvenser för både organisationen och individen (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró & De Witte, 2008). Människor som känner sig trygga i sin anställning främjar organisationen, dess effektivitet, konkurrenskraft och överlevnad (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003).

Anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet kan beskrivas som skillnaden mellan den önskade och den upplevda tryggheten i en anställning. Det handlar om den oro och rädsla som anställda känner när de upplever hot om att förlora jobbet och att denna utveckling av anställningsförhållandet är något oönskat (Näswall et al, 2003; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Det finns fler andra definitioner av fenomenet anställningsotrygghet. Antagande som dessa definitioner vanligtvis brukar ha gemensamt är att otryggheten är en subjektiv upplevelse som individen upplever ofrivilligt (Näswall et al, 2003).

Det är viktigt att uppmärksamma att individen kan uppleva anställningsotrygghet även om anställningen inte är hotad (Randquist, 2005) och två personer kan uppleva olika grad av otrygghet trots att de befinner sig i samma situation (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Det finns två dimensioner av anställningsotrygghet. Den första är kvantitativ anställningsotrygghet den avser oron för att ofrivilligt förlora sitt nuvarande arbete. Den andra är kvalitativ anställningsotrygghet speglar oron för att bli av med viktiga aspekter i arbetet så som löneutveckling och möjligheter till avancemang (Hellgren, Sverker & Isaksson, 1999). Anställningsotrygghet och stressen det skapar beror just på osäkerheten och ska inte förväxlas med att faktiskt förlora jobbet. För de som förlorar sitt arbete har möjlighet att sörja den förlorade tjänsten och använda sig av olika coping strategier för att bearbeta och förbereda sig för den nya situationen.

Arbetet har en väsentlig betydelse för individen och för de flesta skulle det bli svårt att hantera vardagen utan den inkomst som arbetet ger. Men arbetet är mer än bara en inkomst. Det ger struktur åt vardagen, sociala kontakter och ger ofta en känsla av stabil social identitet (Giddens, 2003; De Witte, 1999). När en individ upplever hot om att inte längre få dessa behov tillgodosedda skapar det oro och frustration. Oro, frustration och upplevd brist på kontroll är källor till stress (Näswall et al., 2003). Stress och oro påverkar individen, både på arbetet och utanför och kan ge stressrelaterade besvär. Om en individ befinner sig i en stressig situation under en längre tid och känner maktlöshet när det gäller att motverka hot, kan det medför allvarliga psykologiska konsekvenser (Näwall et al., 2003).

Alla individer tolkar signaler och situationer olika och den individuella personligheten påverkar hur individen bedömer ett hot och hur denne hanterar situationen. Arbetsgivarens och omgivningens sätt och handlande påverkar graden av oro och rädsla som den anställda upplever. Det har ägnats ett stort akademiskt intresse för studier om anställningsotrygghet och för de konsekvenser som det medför för individen och för organisationen. En metaanalys av Sverke, Hellgren och Näswall (2002) visade att upplevelsen av anställningsotrygghet var sammankopplad med en försämrad hälsa samt försämrade arbetsrelaterade attityder. Kraven på den flexibla arbetsmarknaden ökar, och det ökar även stressen den anställde upplever (Sennet, 1999).

Anställningsotrygghet som kontraktbrott

Anställningsotrygghet kan beskrivas utifrån olika teoribildningar, ett exempel är en form av psykologiskt kontraktbrott. Begreppet myntades av den amerikanske psykologen Chris Argyris i början av 1950-talet (Kahlke & Schmidt, 2002). Men det var först många år senare som begreppet fick uppmärksamhet. Det psykologiska kontraktet kan definieras som de båda parter tolkning av anställningsförhållandet, organisationen och individen samt de underförstådda skyldigheterna (Kahlke & Schmidt, 2002). Benämningen ”psykologisk” används för att belysa att kontraktet är de förväntningar och förpliktelser hos båda parter utöver det som avtalats i det formella anställningskontraktet (Kahlke & Schmidt, 2002).

En anställning kan ses som en form av bytesrelation där man ger något och man får något annat tillbaka. Det innebär att en individ kan tänkas förvänta sig en trygg anställning i utbyte mot gott arbete. Om den anställde senare upplever att organisationen brutit mot sin del av det psykologiska kontraktet leder det till att den anställde kommer få ett minskat engagemang och ökade negativa attityder gentemot organisationen och minskad tillit.

Bedömningen medarbetaren gör av kontraktbrottet har inget med en objektiv bedömning av fallet att göra. Om förtroendet är brutet kan det leda till att individen inte längre känner sig förpliktigad att utföra vissa arbetsuppgifter, och att det inte längre är värt att investera i mer än det absolut nödvändigaste i organisationen (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Ett kontraktsbrott kan medföra negativa konsekvenser både socialt, arbetsmoraliskt och ekonomiskt för en organisation. Hos individen kan resultatet av att kontraktet har brutits leda till att individen hyser negativa attityder och beteenden mot organisationen och även till att individen får en försämrad hälsa (Lambert, Edwards & Cable, 2003).

Anställningsotrygghet som stress

Stress är ytterligare ett exempel på hur anställningsotrygghet kan beskrivas teoretiskt. Stress är den reaktion som sker när miljöns hot överstiger de resurser man besitter (Passer et al., 2009). Stress kan uppfattas både som något positivt och negativt. Positiv stress ökar vår motivation och uppmärksamhet, vilket höjer vår prestation och bidrar till att vi utvecklas (Kaufmann & Kaufmann, 1998). Negativ stress däremot ger upphov till vanmakt, vantrivsel och tristess och uppstår när kraven och upplevda hot överstiger de resurser man har. Oro över sin anställningstrygghet kan skapa mer stress än arbetslöshet och att faktiskt förlora jobbet (Burgard, Brand & House, 2009).

Enligt Näswall et al. (2003) uppstår anställningsotrygghet som en stressor då en individ upplever sig inte ha kontroll över situationen och inte kan hantera de krav som ställs. En stressor är det som ger upphov till känslan av stress. Negativ stress tär på kroppens resurser och krafter, vilket leder till sämre beslutsfattande och prestationsförmåga. Det kan även leda till sömnsvårigheter, nedstämdhet och minskad kreativitet. På längre sikt kan konsekvenserna bli utbrändhet, depression, försämrad fysisk och psykisk ohälsa. Även allvarliga hjärt- och kärlsjukdomar kan utvecklas av långvarig stress (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Det finns ett flertal olika modeller som förklarar varför individer upplever och reagerar på stress. Enligt Katz och Kahns (1978) ISR-modell förklaras stress som en process som uppstår i interaktionen mellan individen och dennes omgivning. De menar att situationen kan tolkas av individen antingen som positiv eller negativ och att tolkningen färgas av

individuella egenskaper, demografiska faktorer samt den sociala omgivningen, arbetsmiljön och organisatoriska faktorer.

Lazarus och Folkeman (1984) presenterar en annan beskrivning av stress. De delar Katz och Kahns (1978) uppfattning om att stress uppstår i individens interaktion med omgivningen och menar att när en situation upplevs som ett hot kommer individen att försöka hantera problemet. Detta gör individen med hjälp av olika coping strategier för att hantera det obehag och de negativa känslor som problemet skapar. Vid problemfokuserad coping vidtar individen åtgärder som direkt försöker lösa eller minimera den stressfyllda situationen. Detta kan ta sig uttryck genom att exempelvis aktivt söka efter ett nytt arbete eller söka hjälp och stöd från personer som kan bidra till att stressen minskar. Emotionsfokuserad coping innebär att individen använder sig av strategier där individen försöker reducera de negativa känslorna/effekterna men att problemet i verkligheten kvarstår.

Ytterligare en stressmodell, insats och belöningsmodell, beskrivs av Siegrist (1996). Denna modell utgår från en obalans mellan insats och belöning. Grundtanken är att vi alla vill bli belönade i någon form för det arbete och engagemang vi lägger på vårt arbete och på organisationen. Belöningen behöver inte nödvändigtvis vara hög lön, utan kan visas i form av karriärmöjligheter, uppskattning från chefer och kolleger, eller i form av större frihet och bättre förmåner. Uteblir belöning upplever vi stress.

Hypotes 1: Anställningsotrygghet är positivt relaterat till mental ohälsa.

Hypotes 2: Anställningsotrygghet är positivt relaterat till somatisk stress.

Kontroll

Ännu en faktor som antas mildra anställningsotrygghet är kontroll. Upplevelse av kontroll har påvisats ha en positiv effekt på anställdas arbetstrivsel, engagemang, lojalitet och välbefinnande (Näswall, et al, 2003). Anställda som upplever sig ha viss mån av kontroll över något, till exempel en stor förändring, värderar bland annat situationen som mer positiv och blir inte lika påverkade av otryggheten (Näswall et al, 2003). Kontroll definieras av Ganster och Fusilier (1989) som delaktighet, medbestämmande och inflytande. Organisationens struktur och klimat påverkar hur de anställda mår. En viktig faktor i denna kontext är den anställdes upplevelse av kontroll (Näswall et al., 2003).

Anställningsotrygghet är en form av stressor där individens upplevda brist på kontroll över situationen och en känsla av vanmakt är nyckelfaktorer (Randquist, 2005). För att kraven

i arbetslivet inte ska resultera i att den anställde känner sig stressad krävs att den anställde upplever sig ha kontroll över sin situation (Karasek, 1979). Begreppet kontroll definieras av Karasek (1979) som arbetstagarens möjlighet att själv kunna ta beslut över det egna arbetet och den egna arbetssituationen. Upplevelsen av kontroll har visat sig ha en positiv inverkan på välbefinnandet (Ganster & Fusilier, 1989).

Krav-kontrollmodellen introducerades först av Karasek, som senare utvecklade modellen tillsammans med Theorell, och den handlar om hur krav och kontroll förhåller sig till varandra i en organisation (Näswall et al, 2003). Enligt modellen leder en kombination av höga krav och låg kontroll till negativa konsekvenser, medans en kombination av höga krav och hög kontroll har motsatt effekt. Med hjälp av krav- kontrollmodellen menar Karasek och Theorell (1990) att man kan urskilja fyra olika arbetstyper genom integrering av höga och låga nivåer av krav och kontroll; aktivt arbete, passivt arbete, lågstressarbete och högstressarbete. Aktiva arbeten karakteriseras av att man i arbetet har hög egenkontroll och höga psykologiska krav. Denna grupp arbetare har ökad motivation till kompetens och produktivitet. Passiva arbeten kännetecknas av motsatsen, låg egenkontroll och låga psykologiska krav, vilket kan leda till psykosociala arbetsproblem som resultat av för få utmaningar i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Lågstressarbeten utmärks av få psykologiska krav och hög egenkontroll. Denna kombination av krav och kontroll antas medföra lägre nivå av psykologisk påfrestning och sjukdom eftersom egenkontroll tillåter arbetaren att lösa olika situationer och psykologiska krav som uppstår. Den sista gruppen är högstressarbeten som anses vara den arbetstyp som genererar hög stress, psykisk och fysisk ohälsa. Det som ett resultat av höga psykologiska krav och låg egenkontroll, visade låg motivation, låg produktivitet och fysisk trötthet i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). En organisation kan vidta åtgärder för att anställda ska känna att de har kontroll över de områden där detta är möjligt. Exempel på sådana åtgärder kan vara att etablera rutiner och någon form av delaktighet i organisationens beslutsfattande.

Socialt stöd

Socialt stöd har lyfts fram som en betydelsefull faktor för hur de anställda påverkas och handskas med stress. Hos anställda som upplever hög grad av socialt stöd minskar upplevelsen av stress och otrygghet (Lasaruz & Folkman, 1984; De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). Det sociala stödet kan vara från personer på och utanför arbetet, men även i form av stöd från facket. Socialt stöd kan ha en informativ funktion, genom kontakt med andra får individen ny information och råd om hur man kan hantera en situation (Näswall et al, 2003).

Genom att diskutera sina problem och sin oro får man tillgång till någon annans syn på situationen som kan ge betydelsefull information och nya infallsvinklar. Att prata med någon kan också vara ett bra sätt att få utlopp för upprörda känslor. Självförtroendet förmodas stärkas av tillgång till socialt stöd. Anställda som upplever en hög grad av socialt stöd förväntas också ha bättre hälsa (Lim, 1996). Arbetsrelaterat stöd från chefer och arbetskamrater har presenterats som mer effektivt än icke arbetsrelaterat stöd från till exempel familj och vänner när det kommer till att motverka negativa effekter av arbetsrelaterade stressorer (Lim, 1996). I en studie av Näswall och hennes kolleger (2005) fann de däremot att icke arbetsrelaterat stöd från vänner och familj hade minskande effekt på upplevd anställningsotrygghet. Näswall et al. (2005) menar att det kan bero på att individer i tider av osäkerhet kan uppfatta personer på arbetsplatsen som potentiella rivaler istället för stöttpelare. Karasek och Theorell (1990) vidarutvecklade sin krav- kontroll modell genom att även inkludera socialt stöd. Till socialt stöd räknas stöd från chef, arbetskamrater, familj och vänner. Man har sett att socialt stöd ökar förmågan till coping och skapar ökad glädje till ny kunskap vilket i sin tur kan skapa ökad produktivitet.

Hypotes 3: Kontroll korrelerar negativt med upplevelsen av anställningsotrygghet.

Hypotes 4: Socialt stöd korrelerar negativt med upplevelsen av anställningsotrygghet.

Syftet med studien

Syftet med denna studie var att undersöka om det förelåg något samband mellan anställningsotrygghet, mental ohälsa och somatisk stress. Det andra syftet var att undersöka om variablerna kontroll och socialt stöd korrelerade negativt med anställningsotrygghet.

Metod

Undersökningsgrupp

Fyrtiosex respondenter av 50 tillfrågade lagerarbetare från en organisation i Sydsverige deltog i studien vilket innebar en svarsfrekvens på 92 %. Av dessa respondenter var 40 män och 6 kvinnor. Medelåldern bland deltagarna var 35 år (SD=8.80). Av dessa var 84 % tillsvidareanställda och 6 % hade tidsbegränsad anställning. 10 % angav inte

anställningsform. Deltagarna rekryterades från en distributionscentral i södra Skåne. Merparten av medarbetarna är anställda av organisationen, men har även medarbetare är anställda av ett bemanningsföretag.

Material

I undersökningen användes en kvantitativ enkät för att samla in data. Enkäten bestod av bakgrundsfrågor samt skalor som mätte anställningsotrygghet, mental hälsa, somatisk stress, socialt stöd och kontroll. Av dessa skalor var anställningsotrygghet, mental hälsa och somatisk stress från Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen, 2001) och skalor, kontroll och socialt stöd var hämtade från QPSNordic (Dallner et al, 2000).

Bakgrundsfrågorna var kön (kvinna = 0, man = 1), ålder, anställningsform (tidsbegränsad anställning = 0, tillsvidare anställd = 1), företag (bemanningsföretag = 0, ej bemanningsföretag = 1),

Anställningsotrygghet mättes med fyra frågor som besvarades med ja (=1) eller nej (=0). Ett exempel på en fråga är ”Är du bekymrad för att bli arbetslös?”. Skalans alfavärde var .59

Mental ohälsa mättes med fem frågor som besvarades med alltid (=5) till aldrig/nästan aldrig (=1). Ett exempel på en fråga är ” Hur ofta har Du de senaste fyra veckorna har Du varit mycket nervös?”. Skalans alfavärde var .43

Somatisk stress mättes med sex frågor som besvarades alltid (=5) till aldrig/nästan aldrig (=1). Ett exempel på en fråga är ” Hur ofta har Du de senaste veckorna känt tryck över bröstet eller haft bröstsmärtor?”. Skalans alfavärde var .74

Socialt stöd delades upp i tre dimensioner; stöd från chef, stöd från arbetskamrater och stöd från vänner och familj. Stöd från chef mättes med tre frågor som besvarades mycket sällan/aldrig (=1) till mycket ofta/alltid (=5). Ett exempel på en fråga är ”Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?”. Skalans alfavärde var .87. Stöd från arbetskamrater mättes med två frågor som besvarades mycket sällan/aldrig (=1) till mycket ofta/alltid (=5). Ett exempel på en fråga är ” Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?”. Skalans alfavärde var .63. Stöd från familj/ vänner mättes med tre frågor som besvarades mycket sällan/aldrig (=1) till mycket ofta/alltid (=5). Ett exempel på en fråga är ”Om du behöver, kan du då tala med din

make/maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete?”. Skalans alfavärde var .57.

Kontroll mättes med åtta frågor som besvarades mycket sällan/aldrig (=1) till mycket ofta/alltid (=5). Ett exempel på en fråga är ”Kan du själv bestämma när du skall ta paus?”. Skalans alfavärde var .66.

Databearbetning, reliabilitet och validitet

Enkätsvaren matades in och behandlades i SPSS. Deskriptiv statistik togs fram och korrelationer beräknades med Pearsons r . Bivariata korrelationer utfördes för att undersöka sambanden mellan variablerna i studien. För att beskriva korrelationens styrka användes Cohens riktlinjer $r = .10$ svagt samband, $r = .30$ medelstarkt samband, $r = .50$ starkt samband (Pallant, 2010). Validitet innebär att ett instrument mäter vad det syftar till att mäta (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2009). Både Copenhagen Psychosocial Questionnaire och QPSNordic är erkända mätinstrument och har använts i åtskilliga studier och anses ha god validitet.

Vidare beräknades cronbachs alfa för att mäta studiens interna konsistens.

Procedur

Ett mail med en presentation om studien och dess syfte skickades ut till ett par organisationer i Skåne. Efter ett godkännande till att genomföra enkätundersökningen hos en av organisationerna bokades ett möte med personalansvarig. Vid besöket på organisationen lämnades 50 enkäter till personalansvarig som vidarebefordrade enkäterna till två gruppchefer som distribuerade ut enkäten till medarbetare på två av organisationens avdelningar. Deltagarna fick en vecka på sig att svara på enkäterna och lämna in den till sina respektive gruppchefer i ett slutet kuvert.

Deltagarna informerades om studiens syfte, och det klargjordes att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan och att enkätsvaren hålls anonyma och hanteras konfidentiellt. Respondenterna fick även information om att om de så önskade hade de möjlighet att ta del av resultatet när rapporten var färdigställd. De fick även kontaktuppgifter för att kunna ställa frågor kring studien.

Resultat

Bakgrundsdata

Tabell 1 redovisar för medelvärden, standardavikelser, alfavärden och korrelationer för studiens variabler.

Undersökningen visar att det finns ett signifikant samband mellan anställningsform och anställningsotrygghet. De som är tillsvidareanställda kände större anställningsotrygghet än de som var visstidsanställda. Däremot fanns det inget signifikant samband mellan att vara anställd via ett bemanningsföretag eller ej och anställningsotrygghet. Inte heller kön eller ålder var signifikant relaterade till upplevd anställningsotrygghet.

Ålder korrelerar signifikant negativt med stöd från familj. Ålder är dessutom relaterat till att inte vara anställd via bemanningsföretag.

Hypotesprövning

Tabell 1 redovisar även för resultaten som gäller för prövning av hypoteserna.

Hypotes 1

Resultatet från hypotesen visar att det finns ett signifikant positivt samband mellan anställningsotrygghet och mental ohälsa ($r = .48$), kunde bekräftas.

Hypotes 2

Hypotesen fick stöd för att det föreligger ett samband mellan anställningsotrygghet och somatisk stress. Korrelationskoefficienten var $r = .31$.

Hypotes 3

Studien ger stöd åt hypotesen att kontroll har ett negativt samband till anställningsotrygghet. Korrelationsanalysen visade $r = -.44$.

Hypotes 4

Studien bekräftar delvis hypotesen att det finns ett negativt samband mellan socialt stöd och upplevd anställningsotrygghet. Ett signifikant samband fanns mellan anställningsotrygghet och socialt stöd från familj/vänner $r = -.32$. Stöd från chef och arbetskamrater visade emellertid inga signifikanta samband med anställningsotrygghet.

Tabell 1

Medelvärden, standardavikelser, alfavärden och korrelationer för studiens variabler.

Variabler	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Kön	.87	.34		-										
2. Ålder	35.15	8.78		.12	-									
3. Anställningsform	.93	.25		-.11	.11	-								
4. Företag	.85	.36		-.02	.35*	.13	-							
5. Anställningsotrygghet	1.31	1.22	.59	.10	.20	.30*	.05	-						
6. Somatisk stress	11.80	4.36	.74	-.20	-.06	.26	.12	.31*	-					
7. Mental ohälsa	12.43	3.18	.43	-.11	-.05	.15	.16	.48**	.35*	-				
8. Kontroll	18.13	4.56	.66	-.18	-.13	-.05	-.22	.44**	-.30	-.26	-			
9. Stöd chef	10.09	2.97	.87	.28	.05	.04	.06	-.26	-.28	-.41**	.12	-		
10. Stöd arbetskamrater	7.36	1.65	.63	.05	-.13	.12	-.09	-.27	-.09	.18	.20	.40**	-	
11. Stöd familj/ vänner	11.42	3.13	.57	-.14	-.36*	.11	-.24	-.32*	-.07	-.50**	.24	.30	.46**	-

Kön (0 = kvinna 1 = man), anställningsform (0 = tidsbegränsadanställning. 1 = tillsvidareanställning), företag (0 = bemanningsföretag 1 = ej Bemanningsföretag)

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om anställningsotrygghet kan kopplas till mental ohälsa och somatisk stress. Ytterligare ett syfte var att studera om kontroll och socialt stöd är kopplat till lägre grad av upplevd anställningsotrygghet. Socialt stöd undersöktes indelat i tre kategorier; stöd från chef, arbetskamrater och familj/vänner.

Resultatet i studien gav stöd åt de två första hypoteserna då både mental ohälsa och somatisk stress var positivt relaterade till anställningsotrygghet. Resultaten stämmer överens med flertalet tidigare studier som visat att anställningsotrygghet har ett negativt samband med hälsa (Hellgren et al. 1999; De Witte et al., 2010). Även Sverke, Hellgren och Näswalls (2002) resultat visade på ett signifikant positivt samband mellan anställningsotrygghet och fysisk och mental ohälsa.

Studiens tredje hypotes kunde bekräfta att det föreligger ett samband mellan kontroll och graden upplevd anställningsotrygghet. Kontroll korrelerar negativt med anställningsotrygghet och det innebär att ju mer kontroll individen upplever sig ha desto mindre grad av anställningsotrygghet upplever denne. Karasek och Theorell (1990) menar att bristande kontroll över beslut i organisationen ökar otryggheten (Näswall et al. 2003).

Studiens fjärde hypotes om att socialt stöd har ett negativt samband med upplevelsen av otrygghet får delvis stöd av resultaten i studien. Stöd från familj/vänner visade ett negativt signifikant värde. Det finns flera studier om socialt stöd, gemensamt delar de antagandet om att stöd korrelerar negativt med otrygghet men skiljer sig åt om vilket stöd som påverkar mest. Lim (1996) menar att stöd från chefer och arbetskamrater är mer effektivt än stöd från familj och vänner. Näswall och hennes kolleger (2005) fann motsatsen vilket går i linje med föreliggande studies resultat. Näswall menar att det kan bero på att chefer och arbetskamrater kan uppfattas som rivaler istället för stöd.

Kontroll och delvis socialt stöd visade sig ha positiva effekter på otrygghet och ohälsa, detta går i linje med Karasek och Theorells teori, krav- kontroll och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990).

När det gäller bakgrundsdata i denna studie visade resultaten att anställningsotrygghet inte har något samband med kön. Detta kan styrkas av Cheng och Chans metaanalys (2008) som visade att kön inte har någon betydelse för graden upplevd anställningsotrygghet. Men det finns forskare vars resultat visar att kön visst har betydelse för upplevd otrygghet (Cheng, Chen, Chen & Chiang, 2005, Näswall et al. 2001) och i en metaanalys av Näswall och hennes kolleger (2001) visade att män reagerade starkare än kvinnor på anställningsotrygghet. De

menar att det kan bero på att rollen mannen traditionellt haft som familjeförsörjare upplevs hotad. Kvinnor som upplever sig vara familjeförsörjare förväntas reagera lika starkt på anställningsotrygghet (De Witte 1999). Något som kan ha påverkat resultatet i studien kan vara att det var en ojämn fördelning av kön bland deltagarna (13 % kvinnor och 87 % män).

Forskning rapporterar olika resultat kring ålder och anställningsotrygghet. Hartley m fl, (1991) studie visade att äldre upplever mer anställningsotrygghet än yngre, eftersom det skulle vara svårare för äldre personer att hitta nytt arbete än för yngre. Roskies och Louis-Guerin (1990) studie visar motsatsen, att yngre personer upplever mer anställningsotrygghet. Resultaten av denna studie visar att ålder inte är relaterat till graden upplevd anställningsotrygghet.

Denna studie visade att det inte finns någon skillnad av upplevd anställningsotrygghet mellan anställda hos organisationen och anställda hos bemanningsföretaget. Tidigare forskning menar på att uthyrning från bemanningsföretag är en atypisk form av anställningsform som räknas till objektivt otrygga (Randquist, 2005). Något som inte går i linje med resultaten i denna undersökning. En förklaring kan tänkas vara att de som arbetar hos bemanningsföretaget arbetar på flera avdelningar och hos flera organisationer. Det gör att det finns fler jobb för dem på arbetsmarknaden utan att de behöver söka ny arbetsgivare. En annan möjlig förklaring kan vara att bemanningsföretaget rekryterar många studenter som vill dryga ut sin studentkassa. Studenten kan tänkas ha som mål att på eget initiativ lämna organisationen förr eller senare. Näswall och De Witte (2003) har kopplat låg utbildningsnivå till högre grad av anställningsotrygghet. Näswall (2003) menar att låg utbildning ofta kan relateras till lågstatus- jobb och färre alternativ på arbetsmarknaden. Så en förklaring som skulle gå i linje med Näswalls och De Wittes (2003) antagande skulle kunna vara att anställda hos bemanningsföretaget inte upplever mer otrygghet på grund av att de studerar och på så vis skaffar sig behörighet till fler arbeten på arbetsmarknaden och ökar sina chanser till anställning/employability.

Generaliserbarheten från resultaten kan stämma om det är på en liknande arbetsplats men för att undersökningen skulle uppfylla ekologisk validitet skulle det krävs fler deltagare från flera olika organisationer.

Begränsningar och förslag till fortsatta studier

Studien hade 46 deltagare vilket är relativt få deltagare jämfört med andra studier om anställningsotrygghet, det kan ha påverkat resultatet. Vad man också bör ha i tankarna var att gruppen var ganska homogen då de flesta deltagarna var män (87 %).

Vad man bör ta i beaktning när man använder surveyundersökningar och självrapporterad data är att individer kan följa en uppfattning om vad de borde svara istället för att svara vad egentligen tycker och känner (Svartdal, 2001). Resultaten kan också ha påverkats av den omständighet att det inte gick att kontrollera förutsättningarna som deltagarna hade vid sitt deltagande. Något som också kan ha påverkat resultatet är att deltagarna fick fylla i enkäten på arbetstid. Det är möjligt att deltagarna inte satt i lugn och ro och tog sig tid att tänka över sina svar. Möjligtvis fyllde de i enkäten vid skiftets start kl. 05.00 fortfarande morgontrötta, under någon fikapaus eller i all hast vid arbetspassets slut.

Enkäten delades ut av gruppcheferna vilket deltagarna kan ha upplevt som obekvämt vilket kan ha påverkat deras svar. För att minimera att deltagarna inte skulle påverkas av detta fick de lämna tillbaka den i fyllda enkäten i slutna kuvert till sina gruppchefer.

För att få en mer rättvisande bild av anställningsotrygghet skulle det krävas fler deltagare från flera organisationer. Det vore också önskvärt att det förekom en balans mellan deltagare från bemanningsföretag och organisationen för att undersöka om det föreligger skillnader mellan grupperna. Av deltagarna i undersökningen var endast 15 % från bemanningsföretag, därför är det svårt att dra några slutsatser.

Studien visar på ett behov av vidare forskning som behandlar ett bredare urval i form av fler yrkeskategorier. Det finns även behov att studera ett eventuellt samband mellan olika personlighetstyper och anställningsotrygghet.

Studien borde inkluderat utbildningsnivå. Det vore intressant att se om utbildningsnivån har inverkan på upplevd otrygghet.

Studien visade att stöd från chefer och arbetskamrater inte hade samband med anställningsotrygghet, däremot visade studien att stöd från familj/vänner hade ett negativt signifikant värde. Ett resultat som ger inspiration till vidare forskning. Denna här studien har inte tagit med civilstatus som en variabel men det hade varit intressant att se om det finns skillnader.

En svaghet i studien kan vara att skalan för ”mental ohälsa” har ett lågt alfavärde ($\alpha = .43$). Det innebär att resultaten från mental ohälsa och dess reliabilitet kan ifrågasättas.

Resultatet från studien visar på ett behov av vidare studier som är longitudinella för att kunna dra slutsatser om kausalitet. Genom att följa deltagarna över tid får man en mer rättvis bild kring sambandsförhållanden.

Konklusion

Sammanfattningsvis bidrar denna studie till utökad kunskap om anställningsotrygghetens samband till mental ohälsa och somatisk stress, samt sambandet med kontroll och stöd.

Resultaten visade att anställningsotrygghet har ett positivt samband med mental ohälsa och somatisk stress. Vidare visade kontroll korrelera negativt med anställningsotrygghet.

Hypotesen om att socialt stöd och anställningsotrygghet har ett negativt samband visade sig bara delvis vara sann då endast resultatet från stöd från familj/vänner visade signifikant värde.

Studien visade även att vare sig kön eller ålder hade något samband till studiens variabler.

Referenser

- Burgard, S. S., Brand, J. E. & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777-785.
- Cheng, G. H-L., & Chan, D. K-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303
- Cheng, Y., Chen, C.-W., Chen, C.-J., & Chiang, T.-L. (2005) Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61, 41-52.
- Dallner, D., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S & Ørbede, E.(2000). Användarmanual för QPSNordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40, 40-56.
- Giddens, A. (2003). Sociologi. Lund: Studentlitteratur.
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hartely, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991) *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of work life*. New York: Basic Books.
- Kahlke, E & Schmidt, V. (2002). Arbetsanalys och personbedömning – att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering. Lund: Studentlitteratur.

- Kaufmann, A., Kaufmann, G (1998) *Psykologin i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In M. Hagberg, B. Knave, L. Lillienberg, & H. Westberg (Eds.), X2001 Exposure Assessment in Epidemiology and Practice. *Arbete och hälsa*, 10, 210–213.
- Lambert Schurer, L., Edwards, J. R. & Cable, D. N. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: a comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, 56(4), 895-934.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 189–215.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet. Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Tryggare kan ingen vara? Merrelationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7, 179-193.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating effects of work-based and family-based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *South African Journal of Industrial Relations*, 31, 57-64.
- Pallant, J. (2010) *SPSS Survival Manual 4th edition*. Berkshire: Open University Press.
- Randquist, M. (2005). Att känna sig överflödig- Om anställningsotrygghet ur ett psykologiskt perspektiv. *Arbetslivsinstitutet*. Eskilstuna: Multitryck.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Sennett, R. (2000). När karaktären krackelerar. Stockholm: Atlas.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2009). *Research Methods in Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder – En introduktion*. Stockholm: Liber.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.

