



**LUNDS**  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Stress och arbetsorganisationen: En explorativ undersökning av  
visstidsanställdas och fastanställdas upplevelser***

Johanna Jönsson  
Elin Sandh

Kandidatuppsats vt 2013

Handledare: Magnus R. Larsson

## Förord

*”Det sägs att människan är den enda varelse som kan skratta åt sig själv, och förmodligen den enda som har anledning”*

Ett stort tack riktas till vår handledare Magnus R. Larsson som varit till stor hjälp under uppsatsens gång. Vi vill även tacka de anställda på detaljhandelsföretaget som genom sitt deltagande har gjort uppsatsen möjlig.

Trevlig läsning!

Elin och Johanna, 2013.

## Abstract

The purpose of the study was to investigate whether temporary employees and permanent employees differ in their experience of stress and other aspects within the organization. Since the earlier research lacks coherence we chose to examine the potential differences between the groups of employees through an exploratory approach. In order to investigate if any differences existed between the two groups of employees an Internet based survey measuring perceived stress and other organizational aspects was designed. The study took place within a Swedish retail company where a total of 59 answers were gained. Through a *t*-test for independent means no significant difference was found in terms of experienced stress. A significant difference was found between the groups regarding the following four organizational aspects: quantitative demands, control of working pace, internal motivation to work and external motivation to work. The permanent employees experienced these four aspects in a greater extent than the temporary employees. The results were interpreted in relation to different models of stress and earlier research. The discussion also concerned the method we used, examining variables that could have affected the outcome of the *t*-test.

Keywords: *Health, stress, temporary employment, permanent employment, organizational aspects.*

## Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka huruvida det föreligger skillnader mellan visstidsanställdas och fastanställdas upplevelse av stress och andra aspekter inom organisationen. Då den tidigare forskningen inom området saknar samstämmighet valde vi att utgå från en explorativ ansats. För att undersöka dessa eventuella skillnader utformades ett internetbaserat formulär som mätte upplevelsen av stress och samt andra organisatoriska aspekter. Studien genomfördes på ett svenskt detaljhandelsföretag där sammanlagt 59 anställda deltog. Genom ett *t*-test för oberoende medelvärden fann vi ingen signifikant skillnad avseende upplevelsen av stress. Dock kunde signifikanta skillnader utläsas avseende följande fyra aspekter; kvantitativa krav, kontroll av arbetstakt, inre motivation att arbeta samt yttre motivation att arbeta. De fastanställda upplevde samtliga fyra aspekter i högre utsträckning än de visstidsanställda. Resultaten tolkades i relation till olika stressmodeller samt tidigare forskning. Även valet av metod och faktorer som kan ha påverkat studiens resultat diskuterades.

Nyckelord: *Hälsa, stress, fastanställning, visstidsanställning, organisationsaspekter.*

## Introduktion

### *Inledning*

På senare år har stress och dess betydande inverkan på människors hälsa uppmärksamats allt mer. Stress framställs som vår tids folksjukdom och ca två av de drygt fyra miljoner arbetsverksamma i Sverige upplever att de har alldeles för mycket att göra (Ekman & Arnetz, 2005). Den arbetsrelaterade stressen växer i omfattning vilket får betydande konsekvenser för de drabbade. Ett tydligt exempel på en sådan konsekvens ger Försäkringskassan (2011) i en rapport där de uppger att stress är den enskilt största orsaken till sjukskrivningar i Sverige. Till följd av bland annat den mer globaliserade ekonomin, kortsiktighet inom organisationer och en ökad teknikanvändning har arbetslivets villkor ändrats. Karolinska Institutet (2009) rapporterar att arbetslivets förändrade karaktär medfört att de arbetsrelaterade villkoren skiftat i fokus. De fysiska krav som tidigare dominerade har idag ersatts av psykologiska och sociala krav, vilket bland annat utmärks av den ständiga efterfrågan på tillgänglighet. Vidare uppger rapporten att kraven på individen även ökar i form av ett större ansvar för den egna arbetssituationen som i sin tur bidrar till en ökad stressnivå (ibid.). En faktor som har visats vara betydande för individen i denna utveckling är huruvida hon anser sig ha kontroll över sin arbetssituation eller inte. Forskning stöder att en minskning i graden av upplevd kontroll resulterar i flertalet negativa hälsoeffekter för både individen och organisationen (Greenberger & Strasser, 1986). Ökade krav, en minskning av kontroll och förväntningar på flexibilitet medför att anställningsformernas karaktär förändrats och så kallade osäkra anställningar är idag vanligt förekommande (Ekman & Arnetz, 2005). Dessa osäkra anställningar innefattar exempelvis visstids-, bemannings- och projektanställningar vilka alla utgör en allt mer betydelsefull del i moderna organisationer. Ökningen av de osäkra anställningarna innebär att fler anställda känner en oro för sin framtida anställning vilket i sin tur associeras med en högre grad av stress (ibid.).

Med utvecklingen av det flexibla arbetslivet som bakgrund väcktes intresset för att närmare undersöka stress i relation till anställningsformer. Faktorer som krav, kontroll, organisationskultur etc. tycks med ovanstående fakta som bakgrund vara relevanta för upplevelsen av ohälsa. Vi har därför valt att både studera visstidsanställdas och fastanställdas upplevelse av stress men även upplevelsen av olika organisatoriska aspekter. Den forskning och de teorier som används i uppsatsen utforskar arbetslivet från ett mer generellt förhållningssätt genom begreppet ohälsa. Då vi ser stress som en specifik aspekt av ohälsa kommer vi växelvis använda oss av båda begreppen.

Inledningsvis framläggs en redogörelse för innebörden av stress samt hur begreppet har utvecklats med tiden. Vidare presenteras de teorier som utgör grunden för studien samt en beskrivning av de aktuella anställningsformerna. Avslutningsvis följer en skildring av tidigare forskning kring anställningsformer och stress.

### *Stress*

Stress som begrepp är svårdefinierat och har utvecklats mycket sedan fenomenet första gången presenterades. Pionjären inom stressforskningen, Hans Selye, använde sig av uttrycket i samband med sin biologiforskning på 1930-talet. I forskningen kring hormoner utsatte han möss för varierande typer av injektioner och fann att oavsett injektion förblev mössens kroppsliga responser desamma. De generella responserna benämnde han stress. Selye menade alltså att stress var en ospecificerad, allmängiltig respons som inte påverkades av vilken faktor som triggade igång reaktionen. Den modell Selye utvecklade för att beskriva sina upptäckter benämnde han "Det Generella Adaptionssystemet" (GAS) och är uppdelad i tre faser. Den första fasen kallas alarmfasen och i detta skede försöker kroppen anpassa sig till den förekommande påfrestningen. Den andra fasen karaktäriseras av att kroppen anstränger sig för att göra motstånd mot belastningen och återhämta sig från påfrestningen. Om detta misslyckas blir följden i den tredje fasen slutligen utmattning som kan vara både fysisk och psykisk (Selye, 1950).

Sedan Selyes tid har forskningen kring stress utvecklats och nya teorier för att beskriva fenomenet har uppkommit. Utöver den responsbaserade synen på stress är två andra övergripande betraktelsesätt mycket betydande inom området. Det ena av dessa beskriver stress med fokus på stimuli. Enligt detta förhållningssätt förklaras stress utifrån olika externa faktorer och det är således dessa stimuli som avgör stressens uppkomst. De stressande faktorer som beskrivs i samband med förklaringar om varför människor upplever stress benämns stressorer. Att urskilja enskilda stressorer är komplicerat och stressupplevelsen tillskrivs vanligtvis en kombination av flertalet stressorer (Ekman & Arnetz, 2005; Währborg, 2009). Trots att det föreligger svårigheter med att fastställa generella, enskilda stressorer försöker man inom forskningen att kategorisera uppfattade stressorer och undersöka deras inverkan på individen. Holmes och Rahe (1967) utvecklade den uppmärksammade Social Readjustment Rating Scale (SRRS) i syfte att identifiera och rangordna betydelsefulla livshändelser och deras inverkan på hälsa. Skalan innefattar en rangordnad förteckning över avgörande livshändelser vilka alla är tilldelade olika poäng baserat på i vilken grad de upplevs

som påfrestande. Ju högre poäng en individ har desto fler markanta och påfrestande förändringar har vederbörande upplevt under den senaste tiden.

Det tredje sättet att beskriva stress utgår från ett interaktionistiskt perspektiv vilket idag är en populär uppfattning. Det var under 1980-talet som Richard Lazarus presenterade den transaktionella modellen som lade grunden till inriktningen. Det huvudsakliga antagandet inom teorin beskriver vikten av interaktionen mellan miljö och individ och dessa parter växelvisa påverkan. Lazarus menar att interaktionen har stor betydelse för uppkomsten av stress. Vidare förklarar modellen att den individuella, kognitiva värderingen av en situation avgör huruvida stressprocessen sätts igång. Om så sker har människor olika möjligheter och tillvägagångsätt för att hantera den upplevda stressen. De metoder som används vid hanteringen benämns copingstrategier och kan uttryckas på beteendemässig, känslomässig och kognitiv nivå (Lazarus & Folkman 1984 refererad i Folkman, 2011).

### *Stress inom arbetsorganisationen*

Inom arbetslivet talar man om organisatoriska stressorer vilka kan leda till en mängd olika former av belastning som kan vara av både psykologisk, beteendemässig och organisatorisk karaktär. Organisatorisk belastning resulterar bland annat i frånvaro, ökad omsättning av personal och minskad prestation bland de anställda. Den arbetsrelaterade stressforskningen har fokuserat på fem övergripande kategorier av stressorer. (1) Arbetsmängd och takt beskriver hur mycket arbete individen har att utföra och vilka tidsramar som finns för att färdigställa arbetet. Det rapporteras kontinuerligt om att det finns ett samband mellan överbelastning i arbetet och graden av ohälsa. (2) Rollstressorer inkluderar rollkonflikter samt osäkerhet i roller och flera studier stöder ett samband mellan rollstressorer och belastning. (3) Oro för karriären inbegriper arbetsosäkerhet och arbetssäkerhet. (4) Kategorin arbetsschema innefattar stressorer som rör arbetsform, arbetsdagens längd samt kvalitén på interpersonella relationer inom organisationen. (5) Inom arbetsinnehåll och arbetskontroll upplevs stressorer vid begränsade, splittrade och enformiga arbeten med kortvariga uppgifter där den anställde känner sig understimulerad. Denna form av arbete tillåter enbart begränsad användning av förmågor och litet utrymme för kreativitet (Kelloway, Hurrell & Day, 2008).

Inom området finns en mängd teorier som ämnar förklara sambandet mellan arbetsrelaterade stressorer och hälsa, varav vi valt att lyfta fram två av de mest framstående modellerna; Krav- Kontrollmodellen och Ansträngning-Belöningsmodellen. I båda dessa anammats uppfattningen om att stress upplevs vid uppkomsten av en diskrepans mellan

individens resurser och de krav eller hot som uppfattas. Det är även detta synsätt vi valt att utgå från vid tolkning av resultaten i vår undersökning. Vi anser att vikten av subjektivitet och interaktionen mellan individ och miljö som Lazarus beskriver är ett meningsfullt synsätt att utgå ifrån. Då perspektivet har en framträdande roll inom forskningen idag menar vi det vara en aktuell ståndpunkt som lämpar sig väl för att betrakta vårt intresseområde.

### *Krav-Kontrollmodellen*

Krav-Kontrollmodellen utvecklades på 1970-talet av Robert Karasek och var avsedd att vara en förbättrad version av Person-Environment Fit (P-E Fit). P-E fitmodellen utgår från att stress är ett resultat av i vilken utsträckning individens och miljöns egenskaper är förenliga. Karaseks modell som fokuserar på hur arbete organiseras har i stor utsträckning använts för att studera arbetsrelaterad stress och har visats vara mycket användbar inom organisationsarbete (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003; Tausig & Fenwick, 2012). Han menar att modellen integrerar tidigare forskningsansatser att förklara arbetsrelaterad stress. Modellen utvecklades senare till att även integrera socialt stöd som en bidragande faktor till upplevd stress (Karasek & Theorell, 1990). Då socialt stöd inte varit fokus för denna studie kommer Krav-Kontroll-Stödmodellen inte att användas.

Krav-Kontrollmodellen bygger huvudsakligen på teorin att stress är en funktion av de två attributen arbetskrav och kontroll, samt att individens upplevelse av stress ökar när en kombination av höga krav och låg kontroll uppstår. Ohälsan ökar om dessa situationer inträffar upprepade gånger under en längre tid. Det bör således finnas en jämn fördelning av krav och kontroll för att så lite stress som möjligt ska förekomma (Karasek & Theorell, 1990; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008).

Arbetskrav definieras som psykologiska stressorer i arbetsmiljön såsom arbetsmängd, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och tidspress. Psykologiska arbetskrav kan även vara stressorer från personliga konflikter som utvecklats på grund av hög arbetsbörda. En rädsla för att förlora sitt arbete eller upplevelsen av outnyttjad potential kan likaså vara källor till arbetsrelaterad belastning (Karasek & Theorell, 1990). *Kontroll* relateras till individens möjlighet att påverka och kontrollera arbetssituationen. Olika definitioner av kontroll har figurerat inom området men modellen begränsar sig till ett objektiva synsätt. Fokus ligger därför på arbetets faktiska egenskaper och deras inverkan på den anställdes välmående. Det innebär att man istället för att förklara stress utifrån P-E Fits individualistiska perspektiv utgår från att det är arbetsuppgifternas utformning som orsakar stressen (Karasek & Theorell, 1990; Tausig & Fenwick, 2012).





Figur 1: Krav-Kontrollmodell

Fritt översatt från Karasek & Theorell, 1990

Karasek och Theorell (1990) har identifierat följande fyra psykosociala arbetsupplevelser som kan genereras genom interaktionen mellan arbetskrav och kontroll; (1) Arbeten med hög ansträngning, höga arbetskrav och låg kontroll är sammankopplat med hög belastning. Denna form av arbete innefattar flest negativa psykologiska reaktioner såsom trötthet, oro och depression. Att befinna sig i stadiet under en längre tid har visats vara mycket ohälsosamt och yttrar sig ofta i aggressivt beteende eller genom social tillbakadragenhet. (2) Aktiva arbeten är associerade med hög motivation och individen upplever både höga krav och hög kontroll. Situationerna är väldigt krävande samtidigt som individen känner en frihet att använda alla tillgängliga förmågor. Aktiva arbeten skapar positiva psykosociala reaktioner i form av lärande och utveckling vilket i sin tur även leder till en hög produktivitet. (3) Arbeten med låg ansträngning är förenade med låg belastning och den anställda upplever låga arbetskrav och hög kontroll. Anställda som arbetar under denna form förutspås uppfatta lägre nivåer av psykosocial belastning samt mindre risk för sjukdom. Arbetsformen karaktäriseras av ett avslappnat klimat där individen kan ta sig an uppgifter och utmaningar på ett optimalt sätt. Det kan dock finnas en risk för tappat intresse på grund av avsaknad av arbetskrav. Karasek menar trots detta att det är denna form som arbetsplatser bör eftersträva. (4) Passiva arbeten karaktäriseras av låga arbetskrav och låg kontroll och är sammankopplade med låg motivation. Individen kan i arbeten som dessa uppleva ett gradvis avtagande i lärda förmågor

och egenskaper. Den passiva arbetsformen är den andra stora källan till psykosociala problem. Avsaknad av utmaningar och begränsningar i arbetsmiljön resulterar i långvarig brist på arbetsmotivation och minskad produktivitet vilket i sin tur kan leda till ohälsa (Karasek & Theorell, 1990).

### *Ansträngning-Belöningsmodellen*

Med Krav-Kontrollmodellen som inspiration skapade Johannes Siegrist en ny betydande modell inom området under 1990-talet. Modellen kom att kallas Effort-Reward Imbalancemodellen (Ansträngning-Belöningsmodellen) och behandlar hur upplevelsen av ansträngning i relation till belöning påverkar människors hälsa och välbefinnande. Till följd av de undersökningar som ämnat pröva teorins tillförlitlighet har det framkommit att modellen kunnat visa på betydande riskfaktorer för utvecklandet av stressrelaterade sjukdomar och upplevelsen av lågt välbefinnande (Siegrist, 2002).

I utvecklandet av teorin använde sig Siegrist av en hypotes som utgår från att det sociala utbytet fungerar genom att båda parter delar en uppfattning om vad man kan förvänta sig för ansträngning av varandra och vilka belöningar eller fördelar som bör följa en viss prestation. Det sociala utbytet grundar sig alltså på en gemensam social reciprocitetsnorm. Vilka roller de båda parterna besitter påverkar utbytet karaktär. Siegrist klassificerar yrkesrollen som mycket betydande då arbetet för många människor utgör en central del av livet. Hotas yrkesrollen hotas därtill människans självreglerande funktioner som självförtroende, känsla av tillhörighet och self-efficacy. Tillhörighet kan uppnås i samröre med arbetskamrater, självförtroende förbättras vid välavlönat arbete och self-efficacy stärkas vid god prestation (Siegrist, 1996; Siegrist, 2002). För att det sociala utbytet ska fungera förutsätts att normen om reciprocitet inte bryts eller hotas. När en anställd upplever en diskrepans mellan sin ansträngning och utdelad belöning bryts normen vilket kan leda till negativa känslor och långvarig stress. Upprätthålls däremot balansen blir effekten den motsatta och individen upplever positiva hälsoeffekter (Siegrist, 2012). Inom teorin presenteras två former av förhållanden som förorsakar obalans. Den ena formen kallas yttre förhållanden och den andra inre förhållanden. Siegrist menar att en yttre omständighet som leder till hög ansträngning utgörs av objektiva krav på arbetsinsatsen, medan inre förhållanden syftar på individuella egenskapers påverkan (Siegrist, 1996). Människor som ställer höga krav på sig själva och på belöningen, samt drivs av en stark motivation tenderar att oftare uppleva en obalans mellan ansträngning och belöning (Siegrist, 2012).



Figur 2: Ansträngning-Belöningsmodell (Siegrist, 2002).

Som ovanstående modell visar presenterar Siegrist begreppet belöning i form av de tre kategorierna pengar, aktning och karriärmöjligheter/arbetstrygghet. Kategorierna har alla visat sig vara betydande för människors hälsa på arbetsplatsen. Under vissa förutsättningar tenderar obalansen mellan ansträngning och belöning att bli långvarig. Siegrist ger tre exempel på detta; (1) Då den anställde inte har möjlighet att byta arbete, (2) när arbetstagaren accepterar obalansen då vederbörande anser det vara nödvändigt för karriärens skull samt (3) då personen drivs av en kraftfull motivation och ett mycket starkt arbetsengagemang vilket arbetsgivaren inte uppfattas belöna i tillräcklig utsträckning (Siegrist, 2002).

### *Anställningsformer*

Det finns två huvudsakliga typer av anställningsform; fast/tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. En fast anställning är löpande och upphör inte automatiskt efter en viss tid utan måste sägas upp av antingen av den anställde eller arbetsgivaren. Tidsbegränsade anställningar förekommer i flera former men går under samlingsbegreppet *allmän visstidsanställning* och gemensamt för dessa är att de är avtalade att gälla en viss period. På den svenska arbetsmarknaden är andelen tidsbegränsat anställda drygt 14 procent. En uppdelning efter ålder visar att framförallt yngre är anställda inom denna form och i åldersgruppen 16-24 år är ca 53 procent tidsbegränsat anställda (Landstingsorganisationen i Sverige, 2011).

### *Tidigare forskning*

Forskningen kring anställningsformer och ohälsa saknar samstämmighet och resultaten som framkommit går i olika riktningar. I nedanstående sektion presenteras ett flertal studier som tyder på att det föreligger en skillnad i upplevelsen av ohälsa mellan visstidsanställda och fastanställda men även ett antal som menar att det inte föreligger några skillnader kopplade till anställningsform. De studier som lyfts fram fokuserar på olika aspekter av ohälsa relaterat till organisationen vilket vi anser främja en nyanserad bild av forskningen om visstidsanställning och fastanställning.

*Arbetsosäkerhet.* Upplevelsen av arbetsosäkerhet är en av de undersökta faktorer där forskningsresultat överlag tyder på att det finns en skillnad mellan grupperna. Generellt definieras begreppet som en övergripande oro över arbetets fortsatta existens i framtiden (Cheng & Chan, 2008). Arbetsosäkerhet lyfts fram av bland andra Waenerlund, Virtanen och Hammarström (2011) som en förklaring till varför det skulle finnas skillnader i upplevd stress beroende på anställningsform. Flertalet forskare har kommit fram till att arbetsosäkerhet oftare upplevs hos visstids- än fastanställda samt att upplevelsen visat sig vara associerad med en försämrad psykisk hälsa (Silla, Gracia & Peíro, 2005; Sverke & Hellgren, 2002; Waenerlund et al., 2011). De Witte och Näswall (2003) menar i motsats till detta att visstidsanställning inte innebär mer stress eller ohälsa för individen eftersom den anställde accepterar osäkerhet som en del av kontraktet och arbetssituationen. Då resultaten skiljer sig åt är frågan om förhållandet mellan anställningsform och ohälsa således obesvarad utifrån arbetsosäkerhet som enskild faktor.

*Krav och kontroll.* Två av de aspekter som forskningen fokuserat mycket på utöver arbetsosäkerhet är krav och kontroll och deras eventuella inverkan på individers hälsa beroende på form av anställning. En stor del av forskningen kring upplevelsen av krav och kontroll har sin utgångspunkt i Karaseks modell. Greenberger och Strasser (1986) har försökt att identifiera faktorer som kan minska arbetsrelaterad stress och dess negativa påverkan. Mycket uppmärksamhet har i detta avseende riktats mot personlig kontroll och dess roll i att hjälpa anställda att hantera stressiga arbetssituationer. Personlig kontroll definieras som individens tro på hans eller hennes egen förmåga att påverka sin arbetssituation. I vilken utsträckning anställda upplever sig ha kontroll över kvalitén, inträffandet och längden på betydande arbetsrelaterade händelser speglar graden av personlig kontroll. Vidare menar Greenberger och Strasser att flertalet forskare inom området poängterar vikten av personlig kontroll samt att upplevelsen av kontroll är en förutsättning för individens välmående. Även Ganster och Schaubroeck (1991) understryker betydelsen av arbetskontroll för att avgöra

arbetets nivå av stress och dess påverkan på anställdas fysiska och mentala hälsa. Flera undersökningar har i enighet med Ganster och Schaubroecks (1991) studie studerat relationen mellan arbetskontroll och hälsa och en koppling har uppvisats mellan bristande kontroll av beslut och sjuklighet.

Gällande krav och kontroll i relation till anställningsform konstaterar Waenerlund et al. (2011) att visstidsanställda har mindre kontroll över sitt arbetsliv än vad fastanställda har, vilket kan leda till större arbetsbelastning och på så vis påverka hälsan negativt.

Forskningsresultatet går dock isär då Saloniemi, Virtanen och Vahtera (2004) istället fann att de fastanställda utsattes för hög arbetsbelastning i större utsträckning än visstidsanställda. De uttalar sig dock inte om huruvida detta relateras till ohälsa eller inte.

Då Clarke, Lewchuk, de Wolff och King (2007) genomförde intervjuer med visstidsanställda uppgav många att de upplevde låg kontroll över sina arbetsschema vilket uppfattades som mycket stressande. Inom den grupp av visstidsanställda som upplevde störst missnöje med sin arbetsituation framkom en utbredd oro inför framtiden, ekonomin och upprätthållandet av sociala relationer. Denna grupp uppgav även i högre utsträckning att de kände sig stressade, oroliga och led av fler stressrelaterade hälsoproblem. Benach, Benavides, Platt, Diez-Roux & Muntaner (2000) stöder Clarke et al. då de uppger att tillfälligt anställda i större utsträckning bör uppleva både lägre kontroll över arbetsprocessen och högre krav, varav båda faktorer har associerats med negativa hälsoeffekter. De menar vidare att den osäkerhet och instabilitet som skapas av arbetsformen tros utgöra en tydlig källa till stress. Stöd för att visstidsanställda upplever mindre kontroll på arbetsplatsen fann även Saloniemi et al. (2004), trots att tillfälligt anställdas arbetsbelastning var lägre. Visstidsanställda tycktes påverkas mindre av krav och begränsningar från deadlines samt uppvisa lägre nivåer av stress än vad fastanställda gjorde. Med avseende på ohälsa visar därmed Saloniemi et al.s resultat att det snarare är fastanställda som drabbas av stress. Tillfälligt anställda tycker sig ha mindre kontroll, men upplever ändå inte mer krav och stress vilket därmed inte helt och hållet är i enighet Karaseks teori om sambandet mellan krav och kontroll. Då den presenterade forskningen i övrigt pekar mot att låg kontroll över arbetet (Benach et al., 2000; Clarke et al., 2007; Waenerlund et al., 2011) tycks korrelera med ohälsa, utan att presentera ett samband med krav, skapas belägg för att kontroll som enskild faktor kan ha en inverkan på individens hälsa.

*Ansträngning-Belöning.* Segal och Sullivan (1997) har studerat visstidsanställda med hjälp av Ansträngning- Belöningsmodellen och fann att tillfälligt anställda i högre grad upplever en diskrepans mellan ansträngning och belöning. Vidare menar de att arbetsgivarna i

mindre utsträckning investerar i visstidsanställda än i fastanställda. Av denna anledning antas tillfälligt anställda i högre grad uppleva bristfälliga arbetsförhållanden i form av arbetsosäkerhet, låga löner, sämre förmåner och små möjligheter för vidareutbildning. Ovanstående faktorer har visats leda till att individen upplever mer stress och sämre välmående. Det har även fastställts att visstidsanställda på grund av sin arbetssituation har större svårigheter att planera och kontrollera sina liv (Heponiemi, Kouvonen, Sinervo & Elovainio, 2010). Beard och Edwards (1995) har funnit liknande effekter som är troliga att uppstå vid tidsbegränsade arbeten. De menar att visstidsanställda ofta har färre organisatoriska åtaganden vilket kan resultera i låg motivation, produktivitet och arbetskvalitet. Anställda vars ogynnsamma arbetsmiljö har påverkat deras välmående kan uppleva oro, depression och somatisk sjukdom vilket negativt påverkar deras arbetssituation (Beard & Edwards, 1995; Saloniemi et al., 2004).

Inoue, Tsurugano, Nishikitani och Yano (2010) intresserade sig för att undersöka om de upplevda stressorerna skiljer sig åt mellan fast- och visstidsanställda. De fann genom en jämförande studie att individerna inom båda anställningsformerna upplevde samma grad av stress. Forskarna kunde dock urskilja skillnader i vilka stressorer individerna i de båda grupperna upplevde. Med utgångspunkt i Ansträngning-Belöningsmodellen granskade man därefter resultaten. Det visade sig att fastanställda kände sig stressade över högt ställda krav, för mycket arbete och vilken status de ansåg sig ha. Att fastanställda upplever högre krav tycks därigenom vara ett återkommande rön genom forskningen. Inoue et al. fann att visstidsanställda däremot uppfattade arbetsosäkerhet som den största stressorn. Då forskningen tyder på att de visstidsanställda inte har samma möjligheter eller ansvar inom organisationen (Beard & Edwards, 1995; Segal & Sullivan, 1997) uppkommer frågan om arbetsgivarens roll och organisationens strukturella inverkan på de tillfälligt anställdas ohälsa.

*Motiv.* Ytterligare en infallsvinkel för att undersöka hur det förhåller sig med ohälsa och anställningsform tar sin utgångspunkt i individens motiv till valet av arbete. Är anställningsformen frivilligt vald eller har andra omständigheter lett fram till den arbetssituation individen befinner sig i? (Krausz, 2000). Stressnivån hos individer med olika arbetsformer kan vara beroende av varför individen valt att arbeta på detta sätt (Bardasi & Francesconi, 2003; Silla et al., 2005). Medan en del individer föredrar stabila arbeten som garanterar en viss lön och tid på arbetsmarknaden föredrar exempelvis fler unga och kvinnor i större utsträckning mer flexibla arbeten, trots dess högre osäkerhet. I de fall där individen själv har valt visstidsarbete förväntas vederbörande inte erhålla några negativa hälsokonsekvenser från arbetsformen utan snarare positiva. Har individen däremot inte

frivilligt valt anställningsformen kan denne rapportera sämre hälsa bland annat till följd av avsaknaden av ekonomisk stabilitet, vilket i sin tur skapar oro (Bardasi & Francesconi, 2003).

## Syfte

Syftet med uppsatsen är att genom en explorativ ansats undersöka huruvida det föreligger skillnader i upplevd stress och andra organisatoriska aspekter beroende på anställningsform. Tidigare forskning har funnit stöd för att finns en skillnad mellan visstidsanställda och fastanställda, men även att det inte råder någon skillnad. Således finns ingen entydig uppfattning varvid vi ämnar undersöka hur det förhåller sig inom det detaljhandelsföretag vi undersökt. Forskningsfrågan kommer att utforskas utifrån två utgångspunkter. Den första avser utreda huruvida det finns en skillnad i upplevelsen av stress mellan grupperna av visstidsanställda och fastanställda. I syfte att erhålla en djupare förståelse för vad som kan orsaka ohälsa på arbetsplatsen har vi valt att även undersöka andra aspekter inom organisationen som kan tänkas upplevas olika beroende på anställningsform. De aspekter vi har för avsikt att studera kategoriseras efter följande områden: arbetskrav, arbetskontroll, individens upplevelse av den egna förmågan, organisationskultur och klimat samt arbetsmotiv. Genom denna undersökning hoppas vi frambringa ett nytt och unikt bidrag till forskningen om stress och anställningsformer.

### *Syfte 1*

Att undersöka om det föreligger en skillnad i upplevelsen av stress beroende på anställningsform.

### *Syfte 2*

Att undersöka om upplevelsen av olika aspekter inom organisationen skiljer sig åt beroende på anställningsform.

## Metod

### *Deltagare*

Undersökningen genomfördes på ett detaljhandelsföretag där ca 350 anställda fick förfrågan om att delta. De anställda var uppdelade i två regioner, Syd- och Stockholmsregionen. Strukturen såg likadan ut i de båda regionerna och deltagarna utförde samma form av arbetsuppgifter. Totalt deltog 59 personer varav 44 var fastanställda och 15 var visstidsanställda. Av de anställda som deltog i studien var samtliga 59 kvinnor med en

medelålder på 33,05 år ( $SD=11,84$ ). Majoriteten av företagets medarbetare bestod av kvinnor, därav deltagarunderlagets karaktär.

### *Material*

Den enkät som använts i studien bestod av en kombination av delar från olika frågeformulär avsedda att mäta stress samt sociala och psykologiska faktorer i arbetslivet. Inledningsvis ställdes frågor rörande uppgifter såsom ålder, anställningsform, arbetstimmar per vecka etc. Därefter behandlades valda skalor från QPSNordic och den avslutande delen av enkäten utgjordes av den svenska versionen av PSS-14. En länk till enkäten finns bifogad i bilaga 1. Nedan följer beskrivningar av mätinstrumenten som använts och i dessa ges bland annat ett exempel på en fråga som ställs inom varje skala samt dess reliabilitet enligt Cronbachs alpha ( $\alpha$ ).

*QPSNordic.* QPSNordic utvecklades år 1994 med avseende att mäta psykologiska och sociala aspekter på arbetsplatsen (Dallner et al., 2000) Testet består av frågor som besvaras med hjälp av en självskattningsskala där respondenten ombeds välja svarsalternativ på en skala som sträcker sig från 1 till 5. Alternativ 1 innebär att deltagaren upplever frågans innehåll *Mycket sällan eller aldrig* och alternativ 5 innebär en skattad upplevelse i form av *Mycket ofta eller alltid*. Exempelvis höga poäng på skalan kontroll av beslut betyder följaktligen att individen känner att denne har en hög grad av kontroll över sin arbetssituation. I enkäten som använts i studien är skalan omvandlad till att sträcka sig från 0 till 4, där 0 motsvarar ursprungsformulärets alternativ 1 osv. Transformationen av skalans värden genomfördes för att skapa entydighet då PSS-14 besvaras med skalan 0-4. QPSNordic innefattar 129 frågor, varav 61 användes i denna undersökning. Frågorna är indelade i olika områden och de som användes var följande;

*Arbetskrav.* Området arbetskrav innefattar skalorna kvantitativa krav ( $\alpha=.75$ ), beslutskrav ( $\alpha=.67$ ) och inlärningskrav ( $\alpha=.58$ ). Kvantitativa krav omfattar fyra frågor och ett exempel på en fråga är: "Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?" Skalan beslutskrav består av tre frågor och en fråga som besvaras är: "Kräver ditt arbete snabba beslut?" Inlärningskrav utgörs totalt av tre frågor där "Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?" är en av dessa.

*Kontroll i arbetet.* Området består av skalorna positiv utmaning i arbetet ( $\alpha=.73$ ), kontroll av beslut ( $\alpha=.62$ ) och kontroll av arbetstakt ( $\alpha=.60$ ). Positiv utmaning i arbetet innefattar tre frågor där ett exempel på en fråga är: "Innebär ditt arbete positiva utmaningar?" En av de fem frågor som behandlas inom skalan kontroll av beslut är: "Kan du påverka



mängden arbete du får?” Kontroll av arbetstakt utgörs av fyra frågor där en lyder: ”Kan du själv bestämma din arbetstakt?”

*Skicklighet i arbetet.* De frågor som behandlas inom skicklighet i arbetet mäts genom skalan upplevelse av mastery ( $\alpha=.66$ ) vilket innebär individens upplevelse av den egna förmågan. En av de fyra frågor deltagaren besvarar följer: ”Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?”

*Organisationskultur och klimat.* Organisationskultur involverar skalorna socialt klimat ( $\alpha=.77$ ), innovativt klimat ( $\alpha=.51$ ), ojämlikhet ( $\alpha=.48$ ) och personalinriktning ( $\alpha=.66$ ). Socialt klimat består av tre frågor varav ”Är klimatet på din arbetsplats uppmuntrande och stödjande?” utgör en av dessa. Innovativt klimat utgörs också av tre frågor där ”Tar de anställda egna initiativ på din arbetsplats?” är ett exempel. Ojämlikhet mäts genom två frågor där ”Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?” tillhör en av frågorna. En av de tre frågorna som behandlas inom skalan personalinriktning är: ”Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?”

*Arbetsmotiv.* Arbetsmotiv mäts genom att individen får uppskatta hur hon ser på ett idealt arbete. Detta besvaras genom sju påståenden som föregås av frågan: ”Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?” Då skalan mäts via påståenden har svarsalternativen ändrats något. Alternativ 1 innebär att respondenten upplever påståendet som *helt oviktigt* och alternativ 5 att denne upplever påståendet som *helt nödvändigt*. Området innefattar skalorna inre motivation till att arbeta ( $\alpha=.77$ ) och yttre motivation till att arbeta ( $\alpha=.67$ ). Inre motivation till att arbeta besvaras med hjälp av tre påståenden. ”Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet” är ett av de påståenden som respondenten får ta ställning till. Det finns tre påståenden som mäter yttre motivation att arbeta och ett av dessa är: ”Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat.”

*PSS-14.* PSS (Perceived Stress Scale) utformades på 1980-talet av Sheldon Cohen med avsikt att mäta i vilken grad olika livssituationer upplevs som stressande. Testet är ett välansvänt psykologiskt instrument för att mäta generell upplevd stress och har genom flera studier visat sig ha hög validitet och reliabilitet. Individens egen upplevelse av stressen är det som mäts och testet ger därför ett mått på mental stress. Formuläret består av 14 frågor som alla besvaras genom en femgradig skala från 0 (aldrig) till 4 (väldigt ofta). Det innebär att höga poäng på skalan indikerar en högre upplevd stressnivå hos individen. Exempel på en fråga är: ”Hur ofta har du under den senaste månaden tyckt att du inte kunnat klara av allt du skulle ha gjort?” (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Reliabilitet enligt Cronbachs  $\alpha = .81$ .

## *Procedur*

Dialog med företaget upprättades genom personlig kontakt med chefen för Region Syd. Via denna kontakt skapades möjligheten att även involvera Stockholmsregionen vilket resulterade i ett större urval. Då det inte fanns logistiska möjligheter att personligen besöka varje butik skapades ett internetbaserat formulär. Enkäten utformades i Googles frågeformulärssystem kallat Google-form. Därefter skickades materialet till de båda regioncheferna, vilka i sin tur vidarebefordrade frågeformulären till berörda deltagare. Tillsammans med länken till enkäten bifogades även ett brev med information och instruktioner, se bilaga 1. I brevet delgavs deltagarna bland annat information om anonymitet och konfidentiell behandling av svaren. Frågeformuläret är utformat på så sätt att informationen som deltagarna uppger inte kan spåras till den enskilde uppgiftslämnaren. Deltagarna informerades även om studiens syfte och om att företaget kommer att få ta del av resultatet. Brevets information upprepades även i enkätens inledning med förhoppning om att uppgifterna skulle nå fram till alla som tillfrågades om att delta. Två veckor avsattes för datainsamling och ambitionen var att erhålla minst 60 svar jämnt fördelade mellan de två grupperna av anställda. På grund av relativt dålig respons, speciellt från visstidsanställda, skickades en påminnelse från respektive regionchef efter drygt en vecka. För att öka svarsfrekvensen förflyttades även deadline ett par dagar framåt. Trots att önskad svarsfrekvens inte uppnåts efter utsatt deadline avslutades datainsamlingen då det ansågs osannolikt att fler anställda skulle delta.

## Resultat

### *Deskriptiv statistik*

I tabell 1 presenteras beskrivande statistik i form av medelvärde och standardavvikelse för samtliga undersökta skalor inom QPSNordic samt PSS-14.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för alla deltagare i undersökningen

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ålder	59	33,05	11,84
Kvantitativa krav	59	8,83	3,22
Beslutskrav	59	7,32	2,29
Inlärningskrav	59	3,64	2,02
Positiv utmaning	59	8,05	2,8
Kontroll av beslut	59	6,71	3,53
Kontroll av arbetstakt	59	5,37	2,96
Upplevelse mastery	59	12,44	2,04
Socialt klimat	59	6,49	1,3
Innovativt klimat	59	8,25	1,97
Ojämlighet	59	1,45	1,77
Personalinriktning	59	5,27	2,46
Inre motivation	59	8,55	2,25
Yttre motivation	59	9,52	1,95
PSS-14	59	25,71	7,17

### *Sambandsanalys*

I avseende att undersöka eventuella samband mellan graden av upplevd stress och aspekter inom organisationen genomfördes Pearson produkt-moment korrelationer, vars resultat åskådliggörs i Tabell 2. Pearson produkt-moment korrelationerna utfördes med avsikten att erhålla resultat för samtliga anställda vilket är tänkt att bidra till diskussionen av den jämförande analysen. Resultatet visade att det fanns ett negativt signifikant samband mellan de tre skalorna inom området *kontroll i arbetet* och stress. Således visar sambandet att en högre grad av upplevd kontroll korrelerar med en lägre grad av stress. Resultaten från sambandsanalysen visade även att stress korrelerade negativt med ytterligare tre skalor från

QPSNordic. Dessa är upplevelse av mastery, socialt klimat och personalinriktning.

Sambanden visar därmed att upplevelsen av stress är mindre då den anställde är tillfreds med kvalitén på sitt arbete och upplever sig ha förmåga att lösa problem. Upplevelsen av stress är även lägre då det sociala klimatet är uppmuntrande och avslappnat. Även ett sammanhang där den anställde upplever att ledningen intresserar sig för personalens hälsa korrelerar med låga nivåer av stress.

Tabell 2

Korrelationsmatris för alla deltagare i undersökningen.

VARIABEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Ålder	-	,21	,09	,01	,45**	,18	,16	,31*	,20	,14	,43**	,24	,12	-,04	-,21
2. Kvantitativa krav		-	,49**	,39**	,24	,08	-,19	,07	-,18	-,06	-,13	-,24	-,01	-,04	,20
3. Beslutskrav			-	,42**	,27*	,10	-,19	,03	-,05	-,04	,17	-,27*	,16	,16	,15
4. Inlärningskrav				-	,22	,20	,11	,09	-,08	,14	-,01	-,05	-,10	-,01	,17
5. Positiv utmaning					-	,47**	,18	,51**	,44**	,24	-,47**	,43**	,24	-,03	-,38**
6. Kontroll beslut						-	,57**	,33	,34**	,27*	-,23	,28*	,10	-,02	-,39**
7. Kontroll arbetstakt							-	,17	,27*	,10	-,22	,35**	,03	,06	-,26*
8. Upplevelse mastery								-	,40**	,21	-,54**	,29*	,05	-,11	-,41**
9. Socialt klimat									-	,23	-,23	,30*	,24	,11	-,48**
10. Innovativt klimat										-	-,40**	,52**	-,18	-,15	-,16
11. Ojämlighet											-	-,45**	,03	,060	,20
12. Personalinriktning												-	-,07	-,24	-,41**
13. Inre motivation													-	,56**	-,24
14. Yttre motivation														-	,01
15. PSS-14															-

\*=p<.05

\*\*=p<.01

### Jämförelse mellan grupper

Ett t-test för oberoende medelvärden användes för att avgöra om det förelåg några skillnader mellan visstids- och fastanställda gällande skattningarna på de olika skalorna. Resultatet för jämförelsen av upplevd stress visade inte någon signifikant skillnad mellan grupperna, vilket redovisas i Tabell 3. Signifikanta skillnader mellan grupperna uppvisades

dock avseende skalorna; *Kvantitativa krav*, *Kontroll av arbetstakt*, *Inre motivation till att arbeta* och *Yttre motivation till att arbeta*. Resultaten visar att fastanställda upplever sig ha en större arbetsbörda, men även mer kontroll över arbetstiden. De ser även sitt arbete som meningsfullt och utvecklande samt tryggt och välordnat i större omfattning än visstidsanställda. Således visar resultaten att det finns aspekter inom organisationen som kan upplevas olika beroende på anställningsform. Då antagandet om normalfördelning för *t*-test inte kunde säkerställas till följd av det låga antalet deltagare i en av grupperna genomfördes även ett Mann-Whitney U test. Det icke-parametriska testet visade dock inga betydande skillnader i resultat varvid *t*-testet användes som underlag vid tolkningen av data.

Tabell 3

Jämförelse mellan fastanställda och visstidsanställda

	Fastanställda			Visstidsanställda			<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Ålder	44	34,82	12,27	15	27,87	8,96	2,01	<,05
Kvantitativa krav	44	9,32	3,23	15	7,4	2,85	2,05	<,05
Beslutskrav	44	7,55	2,36	15	6,67	1,99	1,29	
Inlärningskrav	44	3,55	2,11	15	3,93	1,75	-0,64	
Positiv utmaning	44	8,34	2,78	15	7,2	2,78	1,37	
Kontroll av beslut	44	7,07	3,58	15	5,67	3,29	1,34	
Kontroll av arbetstakt	44	5,91	3,05	15	3,8	2,08	2,48	<,05
Upplevelse mastery	44	12,43	2,1	15	12,47	1,92	-0,06	
Socialt klimat	44	6,61	1,17	15	6,13	1,64	1,24	
Innovativt klimat	44	8,05	2,15	15	8,87	1,19	-1,41	
Ojämlighet	44	1,41	1,85	15	1,6	1,6	-0,36	
Personalinriktning	44	5,16	2,52	15	5,6	2,32	-0,60	
Inre motivation	44	8,98	2,12	15	7,33	2,26	2,55	<,05
Yttre motivation	44	9,82	1,56	15	8,67	2,69	2,03	<,05
PSS-14	44	24,84	5,76	15	28,27	10,08	-1,62	

## Diskussion

Då den tidigare forskningen kring anställningsformer och stress går i olika riktningar valde vi i vår undersökning att utgå från en explorativ ansats. Genom denna ämnade vi undersöka förhållandet mellan upplevd stress och anställningsformer. Vi hade även för avsikt att undersöka om det fanns ytterligare organisatoriska aspekter som upplevdes i olika grad beroende på anställningsform. Undersökningen genomfördes inom ett detaljhandelsföretag där vi erhöll svar från 59 anställda. Nedan följer en beskrivning och tolkning av de resultat som framkommit i studien.

### *Förhållandet mellan anställningsform och stress*

Resultatet från det *t*-test för oberoende medelvärden som användes för att undersöka om det förelåg någon skillnad i upplevd stress visade inget signifikant resultat mellan grupperna. I vår undersökning har vi därmed funnit stöd för att det inte existerar någon skillnad avseende upplevd stress mellan visstidsanställda och fastanställda. Bristen på en signifikant skillnad mellan grupperna anser vi utgöra ett relevant ämne för vidare diskussion. De Witte och Näswall (2003) har i sin forskning uppvisat liknande resultat då de menar att visstidsanställning inte leder till mer stress eftersom den anställde accepterar osäkerhet som en del av kontraktet och arbetssituationen. I övrigt finns stöd dels för att visstidsanställda upplever mer stress (Silla et al., 2005; Sverke & Hellgren, 2002; Waenerlund et al., 2011) än fastanställda och dels för att förhållandet är det motsatta (De Witte & Näswall, 2003; Saloniemi et al., 2004). Med denna forskning som bakgrund ställer vi oss frågan om varför vi i vår studie inte funnit någon skillnad. Vi menar att det finns flera potentiella orsaker till varför de båda grupperna tycks uppleva stress i samma utsträckning. Dels kan det vara intressant att diskutera resultatet i relation till Ansträngning-Belöningsmodellen. Det kan vara så att visstidsanställda och fastanställda upplever att de belönas för sina ansträngningar i samma utsträckning oavsett anställningsform, vilket skulle kunna vara en möjlig förklaring till att inga skillnader uppvisats. Detta skulle i så fall innebära att det sociala utbytet inom företaget fungerar i samma utsträckning oavsett om den anställde har rollen som visstidsanställd eller fastanställd. Då vi i enighet med Siegrist (1996; 2002) tror att yrkesrollen har stor betydelse för individen är upprätthållandet av balansen mellan ansträngning och belöning på arbetsplatsen därmed av stor vikt för att undvika stress. Våra resultat motsäger i så fall Segal och Sullivans (1997) fynd som visar att tillfälligt anställda skulle vara mer stressade än fastanställda till följd av att de i högre grad upplever en diskrepans mellan

ansträngning och belöning. Utöver denna möjliga tolkning menar vi att vi kan ha funnit en potentiell förklaring i de resultat som framkommit i sambandsanalysen för samtliga anställda. Denna visar en signifikant negativ korrelation mellan PSS-14 och skalorna positiv utmaning i arbetet, kontroll av beslut, kontroll av arbetstakt, upplevelse av mastery, socialt klimat samt personalinriktning. Dessa negativa korrelationer innebär att ju högre upplevelsen av dessa aspekter är desto lägre är upplevelsen av stress och vice versa. Förutsatt att faktorerna skulle påverka graden av stress menar vi att då samtliga anställda tycks uppleva aspekterna i samma utsträckning utgör detta en grund till varför det inte skulle finnas någon skillnad i upplevd stress.

Som tidigare nämnt går resultaten gällande anställningsformer och stress åt olika håll. Inoue et al. (2010) tillhör de som funnit att graden av stress inte skiljer sig åt mellan de båda anställningsformerna. De har dock valt att lyfta fram att det finns skillnader i uppfattade stressorer beroende på anställningsform. Vi tror i enighet med Inoue et al.s fynd att det även i vår undersökning kan finnas sådana skillnader. Då vi inte kan dra några slutsatser om detta utifrån jämförelsen gällande stress kommer eventuella skillnader diskuteras vidare då vi framöver behandlar andra organisatoriska aspekter i relation till anställningsform.

#### *Skillnader i upplevelsen av organisatoriska aspekter*

Trots att den tidigare forskningen inom området inte är samstämmig finns det flera studier som talar för att visstidsanställda och fastanställda skulle skilja sig åt avseende upplevelsen av organisatoriska aspekter. Det *t*-test för oberoende medelvärden som användes uppvisade signifikanta skillnader mellan grupperna på fyra skalor; kvantitativa krav, kontroll av arbetstakt samt inre och yttre motivation att arbeta. Skillnaderna innebär att fastanställda upplever dessa organisatoriska aspekter i högre grad än visstidsanställda. Resultaten har viss förankring i den tidigare forskningen då Inoue et al. (2010) påvisar att krav är en stressor som fastanställda upplever oftare än tillfälligt anställda. Vidare stöd återfinns i Saloniemi et al.s (2004) studie där det framgår att visstidsanställda i mindre utsträckning påverkas av arbetskrav. Ytterligare intressanta kopplingar till den tidigare forskningen påträffas då vi applicerar vårt resultat på Karaseks beskrivning av aktiva arbeten. Han menar att höga krav i kombination med en hög grad av kontroll skapar aktiva arbeten. Vidare är det intressant att aktiva arbeten i sin tur leder till högre motivation samt positiva effekter som lärande och utveckling (Karasek & Theorell, 1990). Detta samband går i linje med våra resultat då de fastanställda som tidigare nämnt skattar inre och yttre motivation högre än visstidsanställda.

En rimlig slutsats skulle därför kunna vara att fastanställda innehar aktiva arbeten i högre utsträckning än tillfälligt anställda. Då denna form av arbete beskrivs som positiv för individen finner vi det sannolikt att det kan föreligga en skillnad avseende välmående beroende på anställningsform.

Vi menar vidare att den skillnad som framkommit gällande kontroll av arbetstakt är av intressant karaktär då tidigare forskning visat att enbart upplevelsen av kontroll är associerat med välmående (Ganster & Shaubroeck, 1991). Greenberger och Strasser (1986) lyfter i sin forskning fram personlig kontroll som en faktor som kan minska arbetsrelaterad stress och dess negativa påverkan. Vidare menar de att graden av kontroll speglas av i vilken utsträckning de anställda upplever sig ha kontroll över inträffandet och längden på betydande arbetsrelaterade händelser. Den högre graden av kontroll som uppvisats hos de fastanställda innebär enligt Kelloway et al. (2008) att de inte påverkas i samma utsträckning som de visstidsanställda av stressorena som benämns *arbetsinnehåll* och *arbetskontroll*. Detta medför i sin tur att de fastanställda i högre utsträckning upplever att de har användning av sina förmågor samt har ett stort utrymme för att uttrycka sin kreativitet.

I vårt försök till förståelse av det resultat undersökningen gav vill vi vidare lyfta fram de anställdas motiv till valet av anställningsform som en potentiell påverkande variabel. Silla et al. (2005) menar att en individ som själv valt en visstidsanställning inte upplever negativa hälsoeffekter som en konsekvens av anställningen, medan de tidsbegränsat anställda som egentligen föredrar fast anställning kan uppleva en högre grad av ohälsa. Då vi inte undersökt denna variabel kan vi inte heller uttala oss om huruvida de anställda är nöjda med sin nuvarande anställningsform eller inte, vilket skulle kunna påverka resultatet. Ytterligare belägg för aspektens eventuella inverkan utgörs av den tidigare forskning som påvisar att kvinnor och unga föredrar flexibla arbeten (Bardasi & Francesconi, 2003) i högre utsträckning än andra grupper inom arbetslivet. Eftersom vårt deltagarunderlag enbart utgörs av kvinnor finns möjligheten att resultatet sett annorlunda ut om även män innefattats i undersökningen. Då medelåldern för visstidsanställda ( $M= 27,87$ ) är lägre än för fastanställda ( $M= 34,82$ ) kan även detta vara en intressant aspekt att ta i beaktning. Den relativt låga medelåldern och det faktum att samtliga anställda är kvinnor tyder på att de visstidsanställda i vår undersökning är nöjdare med sin anställningsform än vad andra individer inom arbetslivet skulle kunna tänkas vara. Detta skulle i så fall ge en förklaring till varför fler skillnader i upplevd ohälsa inte uppvisats.



### *Metodkritik*

Även då vi anser att enkätens beståndsdelar varit väl lämpade för att mäta det vi avsett finns det vissa delar av undersökningens tillvägagångssätt som kunde genomförts på ett bättre sätt. En rad olika faktorer kan ha påverkat undersökningens resultat varav vissa eventuellt kunnat kontrolleras. Den faktor som vi tror haft störst inverkan på resultatet är det låga antalet deltagare. Vid datainsamlingens slut hade enbart 15 visstidsanställda besvarat formuläret medan gruppen av fastanställda respondenter bestod av 44 individer. Vi menar att det låga antalet visstidsanställda kan ha påverkat resultatet för det *t*-test för oberoende medelvärden som genomfördes. Att genomföra en jämförande analys med så pass få deltagare ökar risken för ett typ II-fel, dvs. att inget signifikant resultat uppvisas trots att det egentligen fanns en skillnad (Pallant, 2010). Med ett större urval hade eventuellt fler skillnader uppvisats. Det låga antalet visstidsanställda respondenter kan tillskrivas en mängd orsaker. Dels utgörs inte personalen av lika många tillfälligt anställda som fastanställda varvid en skev fördelning av svarsfrekvensen mellan grupperna tycks trolig. Ytterligare ett skäl kan vara att visstidsanställda inte upplever sig vara en del av företaget i samma utsträckning som fastanställda. Som tidigare forskning visat har tillfälligt anställda ofta färre organisatoriska åtaganden (Beard & Edwards, 1995) och arbetsgivaren investerar även mindre i gruppen (Segal & Sullivan, 1997). Vidare menar forskarna att dessa förhållandens konsekvenser kan ta sig uttryck i lägre motivation samt en upplevelse av arbetsosäkerhet och sämre förmåner. Vi tror att detta kan vara en förklaring till den låga svarsfrekvensen då en anställd som inte upplever sig vara lika betydelsefull för organisationen kanske inte heller är motiverad att besvara ett formulär på ledningens uppmaning. En ökad svarsfrekvens från samtliga anställda men specifikt från visstidsanställda skulle eventuellt kunnat uppnås genom andra tillvägagångssätt. Bland annat hade ett kortare test med färre frågor kunnat påverka de anställdas svarsbenägenhet. Om de anställda känner sig stressade kan 10-15 minuter anses vara en lång tid att ägna åt ett formulär. Tidsaspekten fanns i beaktande redan vid utformningen av formuläret men då vi på förhand inte kunnat förutse eventuella samband valde vi att ta med fler områden av QPSNordic än vad som kanske egentligen var nödvändigt. Vi anser även att ett ifrågasättande av urvalets representativitet är rimligt. Då vi inte haft kontroll över vilka som besvarat enkäten kan vi inte heller förutsätta att respondenternas svar kan generaliseras till företaget i stort. Det är exempelvis möjligt att de anställda som mår dåligt väljer att inte genomföra en undersökning om ohälsa. Utöver hälsoaspekten kan social önskvärdhet påverka vilka som svarar och även hur de svarar, trots att anonymitet garanterades.

### *Förslag på framtida forskning*

Gällande de organisatoriska aspekter där icke-signifikanta resultat uppvisades tror vi att signifikanta resultat eventuellt skulle kunna framkomma med ett större urval och ser därför gärna att en studie liknande vår utformas. Med fler deltagare hade ett resultat som eventuellt påverkats av ett typ II-fel kunnat undvikas. Det kan det även vara intressant att fortsätta på Inoue et al.s (2010) spår och istället undersöka skillnader i upplevda stressorer mellan anställningsformerna. Forskningen idag visar att fastanställda bland annat upplever höga krav som en betydande stressor medan tillfälligt anställda stressas av arbetsosäkerhet (Inoue et al., 2010) och vi menar att dessa skillnader bildar en intressant grund för framtida forskning. Om det visar sig att stressorerna skiljer sig åt mellan grupperna utgör det ett viktigt bidrag till forskningen. Med kunskap om skillnader i stressorer skapas förutsättningar för att anpassa organisationen efter de anställningsformer som finns och på så vis skapa en mer hälsosam arbetsplats.

Framöver skulle även ett tydligare fokus på den anställdes motiv till valet av anställningsform lämpa sig väl för studerandet av både skillnader av stressorer och graden av upplevd stress. Vetskapen om huruvida anställningsformen är självvald eller om den snarare är en konsekvens av yttre omständigheter anser vi ha en betydande roll i studerandet av anställningsformers inverkan på stress. Som tidigare nämnts tycks det givet att en person som är missnöjd med sin anställningsform mår sämre än en individ som är nöjd. Att göra skillnad på dessa två subgrupper anser vi främja en nyanserad bild av anställningsformers inverkan på ohälsa.

Ytterligare ett relevant tillägg till forskningen inom området är den kvalitativa forskningen då huvudsakligt fokus i dagsläget tycks ligga på att studera arbete och ohälsa utifrån kvantitativ data. En komplettering i form av exempelvis fler intervjubaserade studier skulle kunna fånga upp aspekter som missas i en kvantitativ ansats. Bland dessa aspekter efterfrågar vi specifikt tydligare svar på frågorna rörande den anställdas motiv till anställningsformen samt vilka stressorer som de anställda upplever som påfrestande.

## Referenser

- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers. *Working Papers of the Institute for Social and Economic Research*, paper 2003-2. Colchester: University of Essex.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at Risk: Contingent Work and the Psychological Experience of Contingent Workers. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (pp.109-126). Chichester: Wiley.
- Benach, J., Benavides, F.G., Platt, S., Diez-Roux, A., & Muntaner, C. (2000). The Health-Damaging Potential of New Types of Flexible Employment: A Challenge for Public Health Researchers. *American Journal of Public Health*, 90(8), 1316-1317.
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied psychology: An international review*, 57(2), 272-303.
- Clarke, M., Lewchuck, W., De Wolff, A. & King, A. (2007). This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311- 326.
- Cohen, S., Kamrack, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Percieved Stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). `Objective' vs `Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige* (Arbetslivsrapport, 2000:19) Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ekman, R. & Arnetz, B (Red.). (2005). *Stress. Individen- samhället - organisationen- molekylerna*. Stockholm: Liber.

- Folkman, S. (2011). *The Oxford handbook of stress, health and coping*. New York: Oxford University Press.
- Försäkringskassan. (2011). *Sjukskrivningsdiagnoser i olika yrken*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17, 235-271.
- Greenberger, D. B., & Strasser, S. (1986). Development and Application of a Model of Personal Control in Organizations. *Academy of Management Review*, 11(1), 164-177.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Sinervo, T., & Elovaino, M. (2010). Do Psychosocial Factors Moderate the Association of Fixed-Term Employment with Work Interference with Family and Sleeping Problems in Registered Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(9), 1096-1104.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213- 218.
- Inoue, M., Tsurugano, S., Nishikitani, M., & Yano, E. (2010). Effort-Reward Imbalance and its Association with Health Among Permanent and Fixed-Term Workers. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(16), 1-7.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Karolinska Institutet. (2009). *Stress i arbetet*. (På uppdrag av Stockholms läns landsting). Stockholm: Åtta45 tryckeri
- Kelloway, K. E., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life*. (pp. 419-441). Cambridge: Cambridge University Press.
- Krausz, M. (2000). Effects of Short and Long-Term Preference for Temporary Work upon Psychological Outcomes. *International Journal of Manpower*, 21, 635–647.

- Landstingsorganisationen i Sverige. (2011). *Anställningsformer år 2011- Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2011*. Stockholm: Landstingsorganisationen i Sverige.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual : A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS*. Maidenhead: Open University Press/McGrawHill.
- Saloniemi, A., Virtanen, P., & Vahtera, J. (2004). The Work Environment in Fixed-Term Jobs: are Poor Psychosocial Conditions Inevitable? *Work employment Society, 18*(1), 193-208.
- Schabracq, J. M., Winnubst, A. M. J., & Cooper, L. C. (2003). *Handbook of work and health psychology*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Segal, M. L., & Sullivan, G. D. (1997). The Growth of Temporary Services Work. *Journal of Economic Perspectives, 11*(2), 117-136.
- Selye, H. (1950). Stress and the General Adaption Syndrome. *British Medical Journal, 1*, 1383- 1392.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2002). Eff ort-Reward Imbalance at Work and Health. *Research in Occupational Stress and Well Being, 2*, 261–291.
- Siegrist, J. (2012). Eff ort-Reward Imbalance at Work -Theory, Measurement and Evidence. Unpublished manuscript. University Düsseldorf, Department of Medical Sociology.
- Silla, I., Gracia, J.F., & Peíro, J.M. (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy, 26*(1), 89-117.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.

Tausig, M., & Fenwick, R. (2012). *Work and mental health in social context*. New York: Springer Science.

Waenerlund, A-E., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is Temporary Employment Related to Health Status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 39, 533-539.

Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur & Kultur.

Hej!

Vi är två psykologistudenter som skriver vår kandidatuppsats vid Lunds Universitet. Vi har intresserat oss för om det finns en relation mellan arbetsförhållanden och hälsa och har tänkt undersöka detta genom en enkätstudie. Detta utskick har godkänts av er regionchef och vi skulle vara väldigt tacksamma om ni ville avsätta 10-15 minuter för att besvara vår enkät.

Ert deltagande kommer naturligtvis att vara helt konfidentiellt och era svar kommer att hållas anonyma, det kommer alltså inte att gå att spåra ditt personliga svar. Företagsledningen kommer få ta del av den efterföljande rapporten men i övrigt kommer arbetet endast användas i studiesyfte.

Hoppas ni har möjlighet att hjälpa oss, tack på förhand!

Vänliga hälsningar,  
Elin och Johanna

Vid frågor är ni välkomna att kontakta oss via mail:  
[elinsandh@gmail.com](mailto:elinsandh@gmail.com)

Ni kan även kontakta vår handledare Magnus R. Larsson:  
[Magnus\\_R.larsson@psychology.lu.se](mailto:Magnus_R.larsson@psychology.lu.se)

För att gå vidare till enkäten klickar du på länken nedan:

[https://docs.google.com/forms/d/19ieq3S\\_UBgxXdYDVZjKkaCQHYNqc4so-gUsJ9495qw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/19ieq3S_UBgxXdYDVZjKkaCQHYNqc4so-gUsJ9495qw/viewform)