



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Anställningsotrygghet i relation till arbetsrelaterade
attityder, anställningsform och ohälsa***

Johanna Höjd

Magisteruppsats ht 2009

Handledare: Eva Torkelson

Examinator: Roger Sages

Abstract

The aim of this study was to examine the relationships between qualitative job insecurity and work-related attitudes as well as the relationship between quantitative job insecurity and physical and mental health problems. The relationship between type of employment and qualitative job insecurity and quantitative job insecurity was also examined. A web based survey measuring qualitative and quantitative job insecurity, work-related attitudes (organizational commitment, job satisfaction, organizational trust, intention to stay and powerlessness) and health problems was used to evaluate the relations between the variables. Seventy-one respondents from five organizations participated in the study, which constituted a response rate of 71 percent. The results demonstrate a significant positive correlation between qualitative job insecurity and powerlessness, and a negative correlation between temporary employments and quantitative job insecurity. However, quantitative job insecurity was not related to health problems and no correlation between temporary employment and qualitative job insecurity was found. Implications of the study are discussed.

Keywords: qualitative job insecurity, quantitative job insecurity, work-related attitudes, health, type of employment.

Abstract

Syftet med denna undersökning var att undersöka relationen mellan kvalitativ anställningsotrygghet och arbetsrelaterade attityder, men även relationen mellan kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk samt mental ohälsa. Relationen mellan anställningsform och kvalitativ respektive kvantitativ anställningsotrygghet undersöktes också. En webenkät som mätte kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet, arbetsrelaterade attityder (organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen, intention att stanna och maktlöshet) och ohälsa användes för att undersöka relationerna mellan variablerna. Sjuttien respondenter från fem organisationer deltog i studien, vilket innebar en svarsfrekvens på 71 procent. Resultaten visar att det finns en signifikant positiv korrelation mellan kvalitativ anställningsotrygghet och maktlöshet, samt en negativ korrelation mellan tidsbegränsade anställningar och kvantitativ anställningsotrygghet. Dock var kvantitativ anställningsotrygghet inte relaterat till ohälsa och ingen korrelation mellan tidsbegränsade anställningar och kvalitativ anställningsotrygghet kunde påvisas. Studiens begränsningar har diskuterats.

Nyckelord: kvalitativ anställningsotrygghet, kvantitativ anställningsotrygghet, arbetsrelaterade attityder, ohälsa, anställningsform.

Innehållsförteckning

Anställningsotrygghet i relation till arbetsrelaterade attityder, anställningsform och ohälsa	5
Kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet.....	7
Anställningsformer.....	8
Psykologiska kontrakt och anställningsotrygghet.....	10
Anställningsotrygghet som en stressor.....	12
Anställningsotrygghet i relation till personvariabler.....	13
Anställningsotrygghetens konsekvenser.....	13
<i>Organisatoriskt engagemang</i>	14
<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	15
<i>Tillit till organisationen</i>	15
<i>Intention att stanna</i>	16
<i>Maktlöshet</i>	17
<i>Fysisk och mental ohälsa</i>	17
Behov av vidare forskning kring anställningsotrygghet.....	18
Syfte och hypoteser.....	18
Metod.....	19
Deltagare.....	19
Material.....	20
<i>Kvalitativ anställningsotrygghet</i>	20
<i>Kvantitativ anställningsotrygghet</i>	20
<i>Organisatoriskt engagemang</i>	20
<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	20
<i>Tillit till organisationen</i>	21
<i>Intention att stanna</i>	21
<i>Maktlöshet</i>	21
<i>Fysisk ohälsa</i>	21
<i>Mental ohälsa</i>	21
Procedur.....	22
Resultat.....	23
Bakgrundsdata.....	24
Hypotes 1.....	25
Hypotes 2.....	25
Hypotes 3.....	26
Hypotes 4.....	26
Övriga resultat.....	26
Diskussion.....	28
Hypotes 1.....	28
Hypotes 2.....	29
Hypotes 3.....	29
Hypotes 4.....	30
Övriga resultat.....	31
Begränsningar och förslag till fortsatt forskning.....	34
Slutsatser.....	36
Referenser.....	38
Appendix - enkätfrågor.....	43

Anställningsotrygghet i relation till arbetsrelaterade attityder, anställningsform och ohälsa

I en tid då förändringar i både ekonomi och på arbetsmarknaden intensifieras och arbetslösheten eskalerar, ökar även anställningsotryggheten i organisationerna. (Nätti, Happonen, Kinnunen & Mauno, 2005). Enligt de Witte (1999) så leder anställningsotrygghet till minskat välmående och minskad arbetstillfredsställelse samt ökad fysisk och mental press. Forskning på anställningsotrygghet och dess samband med arbetsrelaterade attityder så som organisatoriskt engagemang och arbetstillfredsställelse har gjorts sedan långt tillbaka, men fortfarande visar resultaten från denna forskning på inte helt entydiga svar (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Det har inte heller gjorts någon överensstämmande forskning på skillnaden i anställningsotrygghet beroende på anställningsform (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009; De Witte & Näswall, 2003).

Då omvärldens påtryckningar är stora och konkurrensen ständigt ökar, är det många företag som behöver genomföra nedskärningar i verksamheten för att få den att gå ihop. Vanligt är då att företagen varslar för att minska på personalen (Randquist, 2005). Detta kan för de anställda uppfattas som ett hot. Detta hot leder då i sin tur till en upplevelse om otrygghet i sin anställning (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Begreppet anställningsotrygghet har definierats av flera forskare på många olika sätt och Burchell, Ladipo och Wilkinson (2002) definierar anställningsotrygghet som den subjektiva känslan av risken att förlora sitt arbete. Sverke och Hellgren (2002) definierar anställningsotrygghet som de anställdas reaktioner på hot om förändringar som rör deras anställning. Dessa reaktioner och upplevelser menar författarna är det som kan leda till att en förändring sker i medarbetarnas attityder och moral. En anställd som konstant oroar sig för att bli av med arbetet trots att det faktiskt aldrig händer kommer troligtvis att lida av psykologiska problem, eller så kommer den anställda kanske att leta efter ett annat arbete på grund av denna upplevelse för att bli av med hotet om uppsägning menar de. Enligt Hartley (1999) är det viktigt att komma ihåg att anställningsotrygghet inte är det samma som att förlora arbetet. Författaren hävdar att det är långt fler som upplever anställningsotrygghet än de som faktiskt förlorar sitt arbete. Men trots detta är det svårt att hitta ledtrådar till hur man ska agera som anställningsotrygg. Som arbetslös vet man att man är tvungen att söka arbete och kan stämpla för att få den ekonomiska biten att fungera. Men vilka privilegier och ansvar har man som anställningsotrygg? Ofta måste denne basera sina tolkningar och beteenden på rykten. Självklart ska man inte på grund av detta anta att det är

bättre att vara arbetslös än att uppleva anställningsotrygghet menar Hartley. När en individ ska hantera det faktum att denne har förlorat sitt arbete används enligt Sverke, Hellgren och Näswall (2002) en rad olika copingstrategier för att för att kunna hantera den nya situation individen nu befinner sig i. Men om den anställde däremot inte vet om arbetet kommer att gå förlorat eller ej, kan denne inte använda sig av de vanliga copingstrategierna utan individen befinner sig i ett stadium av osäkerhet. Individen upplever anställningsotrygghet.

Hartley (1999) menar att den omfattning av anställningsotrygghet en anställd upplever vilar på de egna tolkningar och evalueringar av de signaler som organisationen sänder ut. Anställningsotrygghet är något som existerar inom individen på grund av dennes uppfattningar. Den omfattning av anställningsotrygghet som upplevs av de anställda beror enligt Burchell et al. (2002) inte bara på sannolikheten av att bli av med arbetet utan också på de konsekvenser som uppkommer till följd. Författarna menar att personer som är i medelåldern och har familj med hemmavarande barn upplever mer anställningsotrygghet än de som är yngre eller äldre, eftersom konsekvenserna för de med familj upplevs vara större och mer allvarliga om de skulle förlora sina arbeten. Greenhalgh och Rosenblatt (1984) förklarar att hur allvarligt hotet som anställningsotryggheten är beror på omfattningen och betydelsen av att man kommer förlora arbetet lika mycket som den upplevda sannolikheten att denna förlust faktiskt kommer att hända. Faktorer som påverkar hotets vidd är om den förväntade förlusten är av temporär eller permanent karaktär, om förlusten beror på nedskärningar eller på grund av att man blir sparkad, eller om förlusten inbegriper själva arbetet som sådant eller högt värderade beståndsdelar som kommer med arbetet.

Enligt Reisel, Chia, Maloles och Slocum (2007) finns det ett negativt samband mellan anställningstrygghet och arbetstillfredsställelse och detta har i sin tur en indirekt effekt på den upplevda produktiviteten hos organisationen. Även Lee, Bobko och Chen (2006) genomförde en undersökning som visade på att upplevd anställningsotrygghet har ett negativt samband med organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, intention att stanna och tillit till organisationen. Bolman och Deal (2005) påpekar att nedskärningar leder till både personliga och samhällsliga kostnader, då följden för individen i organisationen kan innebära lägre lön, färre förmåner, minskad anställningstrygghet, stress och utbrändhet.

Kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet

Även om tidigare forskning i stor utsträckning har lagt fokus på anställningsotrygghet i samband med att förlora arbetet i sig, kan två dimensioner av anställningsotrygghet urskiljas (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1998). Den ena formen av anställningsotrygghet är kvalitativ anställningsotrygghet som handlar om hot mot viktiga aspekter i arbetet så som löneutveckling och möjligheter till avancemang. Den andra formen är kvantitativ anställningsotrygghet som handlar om hot mot anställningens framtida existens. Författarna menar att anställningsotrygghet som helhet har en negativ effekt på mental och fysisk hälsa. Däremot förefaller kvalitativ anställningsotrygghet ha en negativ effekt på arbetsrelaterade attityder medan kvantitativ anställningsotrygghet förefaller ha en negativ effekt på mer hälsomässiga stressymptom (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999).

Burchell et al. (2002) påpekar på samma sätt att det inte bara är själva hotet om att bli av med arbetet som är orsaken till att man upplever anställningsotrygghet, denna känsla kan också triggas av att man känner hot om förlorade villkor och aspekter av anställningen. Detta är vad Hellgren et al. (1999) kallar kvalitativ anställningsotrygghet. Burchell et al. (2002) fortsätter och framhåller att hotet om förlorade aspekter i arbetet leder till att de anställda blir mindre produktiva och kvalitén på arbetet minskar, och detta kan då generera i att en del medarbetare kommer att känna sig tvungna att säga upp sig. Burchell et al. (2002) påvisar att även om medarbetare rapporterar att den objektiva risken att de kommer förlora sitt arbete inom det närmsta halvåret är väldigt liten, är det ingen förutsättning för att anställningsotrygghet inte skulle förekomma hos dessa medarbetare. Enligt författarna rapporterar 40 procent av de medarbetare som upplever en väldigt liten risk att förlora arbetet att de faktiskt upplever anställningsotrygghet. Detta förklarar de då med att det inte bara är kvantiteten av att förlora arbetet som sådant som påverkar utan det är hotet om förlorandet av arbetets kvaliteter så som löneutveckling och avancemang som inverkar på resultatet.

Hellgren et al. (1998) visade att både kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet var relaterat till mental och fysisk ohälsa. Kvalitativ anställningsotrygghet hade emellertid ett starkare samband med minskad arbetstillfredsställelse och intention att lämna företaget medan kvantitativ anställningsotrygghet hade ett starkare samband med en känsla av att man ”tar med sig arbetet hem”.

Anställningsformer

När organisationer måste anpassa sig efter att svårare ekonomiska tider råder, är det vanligt att de ökar antalet temporära anställningar till fördel för de permanenta anställningarna. Detta ökar osäkerheten och därmed anställningsotryggheten på arbetsplatsen. En orsak till detta kan vara att de anställda som behållit sina anställningar vid ett företag som genomgår nedskärningar och anställer många på temporär basis, känner en ökad osäkerhet i både arbetet som sådant och anställningens existens (Nätti et al., 2005). Enligt Bolman och Deal (2005) har många organisationer de senaste årtiondena genomgått nedskärningar i personal och istället valt att förlita sig på deltids- och visstidsanställd personal för att hantera ekonomiska växlingar och förändringar. Författarna menar att anställningstrygghet är något som tillhör det förflutna. Arbetstagare ska ständigt vara beredda på att de kan bli tvungna att söka nya arbeten. Bolman och Deal tar upp ett dilemma världens organisationer nu står inför. Antingen kan organisationerna vara flexibla och anpassningsbara genom att skära ner på personal och använda en personalstyrka som är visstidsanställd, eller så kan organisationerna sträva efter engagemang och lojalitet från sina anställda genom att skapa en bestående relation till dem.

En tidsbegränsad anställning är särskilt avtalad mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt 5 § i LAS (Lagen om anställningsskydd). Avtalstiden måste hållas av båda parter om inte undantagstillstånd finns med i avtalet. Enligt denna paragraf får en tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och för den som fyllt 67 år. När en arbetstagare har varit anställd på visstid eller som vikare hos arbetsgivaren i mer än två år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning är en anställning som gäller tillsvidare om inget annat framgår i avtalet. (Gabinus Göransson, Nordlöf & Garpe, 2008)

Enligt Larsson (2008) hade 15 procent av alla anställda i Sverige år 2008 en tidsbegränsad anställning och 85 procent var tillsvidareanställda. Bland kvinnorna var det 18 procent som var tidsbegränsat anställda medan bland männen var denna andel 13 procent. Det är enligt Larsson framförallt unga personer som innehar en tidsbegränsad anställning. Bland de personer som var mellan 16 – 24 år med en anställning var så många som 50 procent tidsbegränsat anställda. Mängden tidsbegränsade anställningar minskar med åldern, menar Larsson, då 25 procent bland de mellan 25 – 29 år var innehavare av denna anställningsform och bland de personer som är över 30 år låg denna andel på 10 procent. Författaren påpekar att från år 2004 fram till år 2007 har de tidsbegränsade anställningarna ökat i omfattning med

120 000 personer, då en rekordnotering av antalet tidsbegränsade anställningar uppmättes. År 2008 visade sig antalet tidsbegränsade anställningar ha minskat med 18 000 och tillsvidareanställningarna ökade med 100 000. Detta tros enligt författaren ha uppkommit som en konsekvens av reglerna i LAS, som nämnts tidigare, trädde i kraft i juli 2007. Bland ensamstående föräldrar har 24 procent av kvinnorna och 13 procent av männen en tidsbegränsad anställning. (Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Riksförsäkringsverket & Socialstyrelsen, 2004)

Enligt Näswall (2004) är det vanligt att tidigare forskning har likställt en temporär anställning som en indikator på anställningsotrygghet, men författaren menar att anställningsotrygghet har ett negativt samband med arbetsrelaterade attityder vilket en temporär anställning inte har. Därav kan inte visstidsanställningar antas varas en självklar indikator på anställningsotrygghet. Nätti et al. (2005) menar att temporära anställningar kan upplevas som mer osäkra just för att de inte omfattas av lagen på samma sätt som de med en permanent anställning. Men en del forskning har enligt Näswall (2004) till och med visat att visstidsanställning korrelerar positivt med organisatoriskt engagemang. Då tidigare forskning fortfarande visar på olika resultat vad gäller detta samband, och vissa studier pekar på att det inte finns någon skillnad beroende på anställningsform är det av vikt att detta undersöks mer utförligt menar Näswall.

Exempel på detta motstridiga förhållande mellan anställningsform och anställningsotrygghet framkommer å ena sidan genom att De Witte och Näswalls (2003) och Inmaculada, Gracia och Pierós (2005) undersökningar har visat att personer med visstidsanställning upplever mer anställningsotrygghet än de med tillsvidareanställning. Till skillnad från Burchell et al. (2002) som menar att medarbetare som har temporära anställningar faktiskt rapporterar att de upplever mindre anställningsotrygghet än de med permanent anställning. Likadant skriver Näswall (2004) att personer med tillsvidareanställning reagerar mer negativt på anställningsotrygghet än de med visstidsanställning. De Cuyper et al. (2009) genomförde nyligen en undersökning som påvisade att anställningsotrygghet relaterar negativt med arbetstillfredsställelse för dem med tillsvidareanställning och som är anställda som konsult via ett bemanningsföretag, men detta samband fanns inte för dem med tidsbegränsad anställning. Studien visade också att anställningsotrygghet korrelerar negativt med organisatoriskt engagemang för dem med tillsvidareanställning och visade att det fanns ett positivt samband mellan dessa variabler för dem med tidsbegränsad anställning. Men enligt De Witte och

Näswall (2003) är inte en temporär anställning signifikant relaterat till vare sig arbetstillfredsställelse eller organisatoriskt engagemang. Strazdins, D'Souza, Lim, Broom och Rodgers (2004) menar däremot att en tidsbegränsat anställd och en tillsvidareanställd inte skiljer sig åt när det gäller upplevelser av anställningsotrygghet. Resultaten från tidigare undersökningar är tvetydiga när det gäller sambandet mellan anställningsform och anställningsotrygghet.

Psykologiska kontrakt och anställningsotrygghet

Enligt Schurer Lambert, Edwards och Cable (2003) är relationen som uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare av stor vikt för att organisationen ska kunna nå framgång och för att arbetstagarna ska kunna känna välmående. Denna relation kan ses som ett psykologiskt kontrakt, och detta innebär att arbetsgivaren och den anställda har en outtalad överenskommelse om de åtaganden de har gentemot varandra. Hartley (1999) menar att det psykologiska kontraktet är subjektivt och uppstår hos den anställda då denna upplever att det finns ett samförstånd mellan organisationen och denne själv. Författaren förklarar att psykologiska kontrakt på grund av dess subjektivitet varierar från person till person. I och med att det psykologiska kontraktet ser så olika ut beroende på vem som är dess innehavare, är det svårt för organisationen att ha förståelse och kunskap om alla de komponenter som ligger bakom detta kontrakt.

Armstrong (2006) formulerar det psykologiska kontraktet som något som uttrycker ett outtalat samförstånd mellan den anställda och arbetsgivaren om vad de förväntar sig av varandra. En anställd kanske förväntar sig att arbetsgivaren ska ge arbetsuppgifter som stämmer överens med den anställdes förutsättningar och kunskaper, ge feedback när någonting bra har gjorts och se till att det finns möjlighet att utvecklas. En arbetsgivare kanske förväntar sig av den anställda att den ska arbeta hårt för organisationens skull, vara lojal och framhäva organisationen utåt mot kunder och leverantörer. När dessa förväntningar inte infrias kan både stress och konflikter mellan parterna uppstå, som i sin tur leder till minskad produktivitet och en tendens till att den anställda väljer att lämna arbetet. Det psykologiska kontraktet kan enligt Rousseau (1995) ses som ett åtagande. Ett åtagande är en förpliktelse eller ett engagemang om att i framtiden utträta något i led med detta åtagande. Detta engagemang innebär att även om det inte finns någon klar uttalad överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare finns det en förmodan om att åtagandet kommer att fullbordas. Det kan till och med vara så att en

anställd och en arbetstagare antar att de outtalat har kommit överens om något trots att de har olika utgångspunkter.

Det finns två faktorer som påverkar skapandet av det psykologiska kontraktet menar Rousseau (1995). Den ena faktorn är de externa meddelanden och sociala ledtrådar som organisationen förser den anställde med. Den andra faktorn är den sociala arena den anställde befinner sig i och dennes tolkningsförmåga och mottaglighet. De externa faktorerna består först och främst i de meddelanden organisationen uttrycker. Dessa kan handla om organisationens officiella uttalanden, observationer av hur andra anställda behandlas, uttalanden kring organisationens policy samt sociala konstruktioner så som rykte och tradition. Den andra externa faktorn handlar enligt författaren om de sociala ledtrådar som den anställde får ta del av genom sina kollegor. Kollegorna bidrar med sina erfarenheter och inverkar på så vis hur den anställde uppfattar organisationens ageranden och de villkor som finns på arbetsplatsen. Kollegornas erfarenheter kring hur skapandeprocessen av kontraktet ser ut influerar också den anställde vid skapandet av sitt kontrakt. De personliga egenskaper som påverkar skapandet av ett psykologiskt kontrakt handlar dels om kognitiv bias, och dels om de karriärmotiv den anställde besitter. Den tolkning och process som sedan sker återspeglar enligt Rousseau den anställdes bedömning kring hur man ska agera för att uppnå de åtaganden som gjorts mellan den anställde och organisationen. Den anställde måste själv tolka och agera kring de överenskommelser som skapats.

Det är två faktorer som orsakar att en känsla av ett kontraktsbrott uppstår. Dessa är att ett löfte bryts eller att det förekommer brister i överenskommelsen mellan parterna. Kontraktsbrott uppstår inte bara då en anställd upplever att denne inte får något som utlovats när den åstadkommit det som krävdes. Ett brott kan också uppstå då den anställde upplever att denne har bidragit med något och inte får någonting tillbaka i gengäld. (Morrison & Robinson, 1997).

Näswall et al. (2003) menar att anställningsotrygghet kan ses som en situation där man brutit det psykologiska kontraktet. Detta om den anställde såklart förutsätter att en trygg anställning är en del av det psykologiska kontraktet. Om en anställd i detta fall känner att organisationen inte lever upp till föreställningarna om en trygg anställning och istället upplever att det finns ett hot om uppsägning kan den anställde känna sig sviken. Om den anställde känner att organisationen brutit sin del i det psykologiska kontraktet leder det enligt Näswall et al. till att

den anställde kommer minska sitt engagemang i organisationen, negativa attityder gentemot organisationen kommer att öka och tilliten kommer att minska. Dessa negativa konsekvenser kan i sin tur leda till att den anställde väljer att lämna organisationen. Både hot om uppsägning och för hot om förändrade arbetsvillkor kan ligga som grund för detta.

Enligt Isaksson och Bellaagh (2005) upplever tillsvidareanställda att de har fler rättigheter och åtaganden gentemot både arbetsgivaren och sig själva än tidsbegränsat anställda gör. Tillsvidareanställda upplever också att de har en högre arbetsbelastning men samtidigt även en högre kontroll samt högre förväntningar än de tidsbegränsat anställda. Författarna fortsätter och påpekar att tidsbegränsat anställda faktiskt upplever att löftena mellan anställd och arbetsgivare, i form av det psykologiska kontraktet, fullföljs i större utsträckning än tillsvidareanställda gör. För de tillsvidareanställda har detta en negativ effekt på deras välbefinnande och leder till en högre sjukfrånvaro än för dem med tidsbegränsad anställning.

Anställningsotrygghet som en stressor

Goslinga (2005) förklarar att en situation där en person känner sig stressad kan definieras av att individen inte känner kontroll kring vad som sker. När individen inte känner att denne har kontroll över en situation och inte kan hantera de krav som ställs uppstår enligt Näswall et al. (2003) en stressor. En stressor är således det som ger upphov till känslan av stress. Forskare skiljer på individfaktorer, så som bakgrund och personlighet, och på organisationsfaktorer som orsak till att en stressor uppstår. Det finns många faktorer som kan leda till att man upplever stress i sitt arbetsliv, och en av dessa faktorer är en avsaknad av trygghet i sin anställning. Att inte känna anställningstrygghet kan leda till att den anställde känner press och spänningar (Arnold, 2005; Hellgren & Sverke, 2003).

Som Näswall et al. (2003) hävdar så kan en anställds upplevelse av att det finns ett hot om att förlora sitt arbete ses som en stressor. Detta hot är en negativ upplevelse för den anställde och denne försöker troligen göra något för att eliminera hotet. Enligt Näswall et al. kan anställda känna sig otrygga om organisationen de arbetar i har genomgått uppsägningar till följd av nedskärningar tidigare. De anställda som fått bibehålla sina anställningar kan uppleva att uppsägningar mycket väl kan komma att hända återigen. Samtidigt uppmärksammar de som fått vara kvar hur de som blivit uppsagda har blivit behandlade av organisationen, och detta är en faktor som påverkar deras anställningsotrygghet. Randquist (2005) påpekar att de anställda som fått behålla sina anställningar efter en lång tid av nedskärningar faktiskt upplever sig mer

stressade och fyllda av ångest än de som fått lämna sin anställning. Näswall et al. (2003) menar att om organisationen visar att de bryr sig om de anställda, både de som får vara kvar och de som blivit uppsagda, upplever personalen en större trygghet.

Anställningsotrygghet i relation till personvariabler

Chang och Chen (2008) visade på att kön inte har någon betydelse för huruvida medarbetare kommer att uppleva anställningsotrygghet eller inte. Medan ålder påverkade omfattningen av anställningsotrygghetens konsekvenser, och då framförallt de äldre upplevde mer fysisk och mental ohälsa och de yngre hade en större tendens att lämna organisationen som följd.

Rugulies, Aust, Burr och Bültmanns (2008) undersökning visar att kvinnor under 50 år som upplever anställningsotrygghet har en större risk för att få hälsoproblem än män i samma ålder. Enligt Fox och Chancey (1998) så upplever gifta kvinnor att de påverkas mer av sin mans otrygghet gentemot sitt arbete än män gör för sina fruars. Samtidigt menar de att deras egen anställningsotrygghet spelar en roll i detta. De menar också att männen upplever att familjens välmående påverkas av båda makarnas osäkerhet inför sin anställning. Enligt Westin (2007) så finns det en skillnad i välmående beroende på civilstånd, då ensamstående föräldrar upplever mer ohälsa än de föräldrar som är gifta eller sambos. Detta rapporterar även Fritzell och Burström (2006) om. I deras undersökning bland ensamstående och sammanboende mödrar i Stockholm kom de fram till att de som är ensamstående har en sämre hälsa än de som är gifta eller sambos. Enligt författarna beror detta på att de som är ensamstående ofta saknar det sociala stöd som behövs för att klara sig igenom problem och kriser som livet för med sig. Dessutom kan det bero på levnadsvanorna, då de som är ensamstående i högre grad är rökare och har en stillasittande fritid än de som är sammanboende. Masadeghrad, Ferlie och Rosenberg (2008) påvisar vidare att anställda som är gifta upplever en högre grad av organisatoriskt engagemang än anställda som är ensamstående.

Anställningsotrygghetens konsekvenser

En individs arbete är en del av dennes identitet menar Hulin (2002). Vi tillbringar den största delen av vår vakna tid på arbetet och vi skapar relationer med våra kolleger och detta påverkar våra världsuppfattningar. Författaren påpekar också att ens arbete fyller en form av mening med vår tillvaro och är en källa till utveckling. Arbetet hjälper den anställda att utveckla sina

färdigheter vilket också innebär att självförtroendet växer. Men Hulin menar att arbetet framförallt är en källa till inkomst.

Enligt Kerkhof et al. (2005) så reagerar medarbetare som upplever anställningsotrygghet på olika sätt, och de flesta reaktioner kan ses som negativa för både organisationen och individen i den. Forskning har enligt Näswall (2004) visat att anställningsotrygghet kan vara allvarligt och skadligt både för organisationen och för individen eftersom otryggheten har ett negativt samband med en rad arbetsrelaterade attityder och hälsoproblem. Hellgren och Sverke (2003) menar att anställningsotrygghet har, speciellt i organisationer som genomgår nedskärningar, en allvarlig effekt på individers mentala hälsa. Sverke, Hellgren och Näswall (2002) presenterar en modell över anställningsotrygghetens olika konsekvenser. De delar in konsekvenserna i fyra delar där den första är direkta individuella konsekvenser som innefattar attityder gentemot arbetet så som arbetstillfredsställelse och arbetsinlevelse. Den andra är långsiktiga individuella konsekvenser som består av fysisk och mental ohälsa. Den tredje delen är direkta organisatoriska konsekvenser som innefattar attityder gentemot organisationen så som organisatoriskt engagemang och tillit. Den sista är långsiktiga organisatoriska konsekvenser som handlar om arbetsrelaterade beteenden så som prestationsförmåga och intention att lämna företaget. Näswall et al. (2003) hävdar att om en anställd upplever anställningsotryggheten som en stressor, alltså att den anställde upplever otryggheten som ett hot men inte har resurserna till att eliminera det, leder det till minskat välbefinnande. Författarna påpekar att detta inte per definition innebär att den anställda kommer att lämna organisationen och leta efter ett annat arbete utan att den anställde fortsätter sitt arbete men mår fortfarande dåligt i den organisation denne arbetar i.

Organisatoriskt engagemang. Organisatoriskt engagemang är styrkan på det individen identifierar sig med i och anknytningen arbetstagaren känner till organisationen denne arbetar i. Om arbetstagaren känner högt engagemang för organisationen kan denne identifiera sig med den och värdesätter att få vara en del av den. Individen har samma syn på värderingar som organisationen och det finns en större chans att den anställde väljer att stanna i den samt att individen är beredd att arbeta hårt åt organisationens vägnar. (Armstrong, 2006; Arnold, 2005). Armstrong (2006) delar upp organisatoriskt engagemang i tre faktorer. Den första är att medlemmen har en stark önskan om att få fortsätta vara en medlem i organisationen. Den andra är att den anställde har en stark tro och acceptans för organisationens mål och värderingar, och den tredje är förmågan att vilja anstränga sig åt organisationens vägnar.

Arnold (2005) påpekar att organisatoriskt engagemang inte är en garanti för att en arbetstagare kommer att prestera bra i arbetet men att personer som inte känner högt engagemang för organisationen har större tendens att lämna den än de med högt engagemang.

Många forskare menar att människans förmåga att engagera sig i organisationen till stor del beror på att han eller hon får erfara positiva upplevelser (Arnold, 2005). Forskning av Ashford et al. (1989) visade att anställningsotrygghet korrelerade negativt med organisatoriskt engagemang och Sverke et al. (2002) visar på att det finns ett negativt samband mellan anställningsotrygghet och organisatoriskt engagemang.

Arbetsstillfredsställelse. Spector (1997) förklarar arbetsstillfredsställelse som den omfattning en anställd tycker om sitt arbete och de aspekter som arbetet medför, till exempel arbetskamrater eller förmåner. Vissa älskar sitt arbete och ser det som en stor del av sitt liv medan andra hatar sitt arbete och går bara dit för att de känner att de måste. Författaren menar att arbetsstillfredsställelse ofta är en faktor som ses påverka produktiviteten positivt samtidigt som det ger organisationen ett positivt rykte och medför att få anställda lämnar företaget. Arbetsstillfredsställelse kan också ses som en relativt bra indikator på välmående och mental hälsa. Chen (2001) framhåller att genom interaktion med andra människor i sin arbetskontext utvecklas både mer arbetsstillfredsställelse och intention att stanna kvar i organisationen

Arnold (2005) menar att en medarbetares arbetsstillfredsställelse är en väl fungerande indikator på dennes mentala hälsa. Man har länge trott att arbetsstillfredsställelse är direkt relaterat till hög motivation och god arbetsprestation, men detta är inte hela sanningen även om det finns en indikation till att det ter sig vara på det viset. Sverkes et al. (2002) metaanalys visade på att anställningsotrygghet starkt korrelerar negativt med arbetsstillfredsställelse. Likadant hävdar De Witte och Näswall (2003) och Asford et al. (1989) att det finns ett signifikant negativt samband mellan anställningsotrygghet och arbetsstillfredsställelse.

Tillit till organisationen. Tillit har enligt Nilsson och Uhlin (2002) med förväntningar, sårbarhet och risktagande att göra. Vi blir besvikna då våra förväntningar inte förverkligas, vi blir sårbara eftersom vi ger en bit av oss själva till den vi sätter tilliten till och detta är en risk för oss. Enligt Sztompka (1999) så utförs alla våra handlingar i enlighet med att de kommer påverka framtiden, och eftersom vi inte kan veta någonting om framtiden kan vi inte heller

veta vilka effekter våra handlingar kommer att generera, och detta är i sig ett risktagande. Vi måste ta risken och lita på att andra är lojala i sina handlingar. Seligman (2000) påpekar att tillit handlar om relationer människor emellan.

Näswall et al. (2003) förklarar att om anställningsotrygghet upplevs som ett brott mot det psykologiska kontraktet leder det till att den anställdes tillit till organisationen minskar. I studien av Ashford et al. (1989) framkom det att anställningsotrygghet korrelerar negativt med tillit till organisationen. Likadant visar Borg och Elizur (1992) och Sverkes et al. (2002) metaanalys på att det finns ett starkt negativt samband mellan anställningsotrygghet och tillit gentemot arbetsgivaren. Robinson (1996) menar emellertid att de som från början känner stor tillit till sin arbetsgivare och sedan upplever att det psykologiska kontraktet dem emellan bryts inte förändrar sin känsla av tillit särskilt mycket. Däremot de som redan från början känner en väldigt liten tillit till sin arbetsgivare kommer att uppleva en mer påtaglig negativ förändring vid ett brutet psykologiskt kontrakt.

Intention att stanna. Burchell et al. (2002) menar att i en tid med ökad arbetslöshet och minskade möjligheter att få arbete är det många anställda som håller sig fast i den organisation där de är anställda och vad de har där snarare än att se sig om på den osäkra arbetsmarknaden. Författarna påpekar också att de som står inför en möjlighet att avancera i organisationen tenderar att stanna kvar även om den står inför nedskärningar. Detta menar de faktiskt ökar anställningsotryggheten. Arnold (2005) påpekar att om en medarbetare visar på att det finns en intention till att inte stanna kvar i organisationen, betyder inte det att denne faktiskt kommer att göra det. Detta kan då bero på att den anställda känner att det skulle vara svårt att få ett annat arbete. Enligt Doyle (2003) finns det en tendens till att anställda på en arbetsplats vars klimat är anställningsotryggt, är mer benägna till att stanna kvar i organisationen istället för att säga upp sig och leta efter ett bättre arbete. Chew och Chan (2008) menar att lön kan vara en orsak till att en anställd stannar i en organisation, men att storleken på lönen kan medföra till att denne faktiskt väljer att lämna den. Detta gäller både för en låg och för en hög lön.

Så länge som organisationen och individen i den tvistar om behov, förväntningar och önsknings kommer den anställda att engagera sig mer och mer och stanna i organisationen för att kunna förverkliga de här aspekterna. Om inte den anställda känner att det finns någon möjlighet att uppnå sina och organisationens förväntningar finns det en större risk att denne

inte känner något organisatoriskt engagemang, vilket kan innebära att man väljer att lämna den. (Chew & Chan, 2008). Barling och Kelloway (1996) undersökte anställningsotrygghetens samband med intention att lämna företaget och fann ett signifikant positivt samband mellan dessa två variabler. Detta innebär då att personer som upplever anställningsotrygghet är mer benägna att lämna organisationen. Även Ashford et al. (1989) menar att anställningsotrygghet ökar en anställds intention att säga upp sig från sitt arbete och söka sig vidare. Däremot visade Sverke et al. (2002) i sin metaanalys att anställningsotrygghet endast har ett måttligt negativt men signifikant samband med intention att lämna organisationen. Cheng och Chan (2008) menar på att risken att en anställd kommer att lämna organisationen på grund av anställningsotrygghet är större hos yngre än hos äldre.

Maktlöshet. Greenhalgh och Rosenblatt (1984) menar att en känsla av maktlöshet är en viktig beståndsdel när det handlar om orsaker till att en anställd upplever anställningsotrygghet. Detta eftersom känslan av maktlöshet förvärrar det hot mot tryggheten man upplever. Författarna framhåller att det finns fyra former som maktlöshet visar sig i. Den första är bristen på skydd, och detta kan vara antingen facktillhörighet eller anställningskontrakt. Den andra formen är otydliga förväntningar från organisationen, att den anställde inte vet hur denne ska agera för att undvika att känna sig maktlös. Den tredje formen är organisationskulturens påverkan. Författarna presenterar ett exempel på att ett auktoritärt organisationsklimat inte kommer att ge den anställde mycket stöd. Den fjärde och sista formen är den anställdes trosföreställningar kring organisationens tillvägagångssätt vid avsked. Enligt Randquist (2005) har forskning visat att känslan av att vara utom kontroll och maktlös faktiskt är mer skadligt för en arbetstagares hälsa än att bli av med arbetet.

Fysisk och mental ohälsa. Anställningsotrygghet har enligt många studier ett samband med ökad ohälsa, både fysiskt och mentalt. Strazdins, D'Souza, Lim, Broom och Rodgers (2004) genomförde en undersökning som pekar på att personer som upplever hög anställningsotrygghet också löper högre risk att drabbas av depression, ångest, fysiska hälsoproblem och upplevd ohälsa. Även Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld och Marmots (2005) studie visade att upplevd anställningsotrygghet korrelerar starkt med värderad ohälsa och depression. Detta samband var dock lite starkare för kvinnor än för män. Cheng och Chans (2008) undersökning visade också den på en skillnad i bakgrundsfaktorer och de menar att det finns ett större samband mellan anställningsotrygghet och mer fysisk och mental ohälsa hos äldre än hos yngre anställda. Sverke et al. (2002) däremot menar att

anställningsotrygghet har ett starkare positivt samband med mental ohälsa än med fysisk ohälsa, trots att detta samband också föreligger, medan Ashford et al. (1989) menar att anställningsotrygghet inte alls är kopplat till ökade fysiska hälsoproblem.

Näswall et al. (2003) påpekar att de allra flesta studier som behandlar anställningsotrygghet har gjort sina mätningar vid ett enda tillfälle, och detta frambringar då problemet med kausalitet. Vad påverkar vad när det gäller anställningsotrygghet och dess presumtiva konsekvenser? I en studie av Hellgren och Sverke (2003) gjordes en longitudinell undersökning för att se över kausaliteten mellan anställningsotrygghet och anställdas välmående. Resultaten från denna studie påvisar att det finns en kausal relation mellan anställningsotrygghet och mental ohälsa, men inte mellan anställningsotrygghet och fysisk ohälsa.

Behov av vidare forskning kring anställningsotrygghet

Då anställningsotrygghet visat sig ha negativa konsekvenser för både organisationen och arbetstagaren är det av intresse att samhället och arbetsgivare uppmärksammar detta problem (Randquist, 2005). När besparingsåtgärder i form av uppsägningar införs i syfte att minska kostnaderna, har ibland effekten blivit den motsatta hävdar Randquist. Författaren påpekar att om arbetsgivaren inte ser över hotet med anställningsotrygghet kan denne riskera att exempelvis förlora viktig kompetens. Detta eftersom anställda som känner sig otrygga har en tendens att lämna anställningen och söka andra jobb för att bli av med det hot som otryggheten medför (Randquist, 2005). Forskningen har kommit långt i kartläggandet av anställningsotryggheten och dess konsekvenser, men ytterligare forskning på området är nödvändig för att förstå fenomenet bättre. På så vis skulle man kunna åstadkomma metoder för att minska riskerna för att anställdas upplevelser av anställningsotrygghet och metoder för att kunna reducera denna upplevelse hos dem som redan befinner sig i ett stadium där de känner otrygghet i sin anställning.

Syfte och hypoteser

Anställningsotrygghet är ett område som på senare tid uppmärksammats i den internationella forskningen och flera författare pekar på behovet av ytterligare studier (Lee et al., 2006; Reisel et al., 2007; Sora et al., 2009). Studiens syfte var att undersöka de samband kvalitativt respektive kvantitativt anställningsotrygghet har med olika variabler av arbetsrelaterade attityder (organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit, intention att stanna, och

maktlöshet) samt fysisk och mental ohälsa. Ytterligare ett syfte var att studera om upplevelserna av kvalitativ respektive kvantitativ anställningsotrygghet är relaterat till anställningsform (tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning), då tidigare forskning på detta område visat på tvetydiga resultat.

Följande hypoteser ligger till grund för undersökningen:

Hypotes 1: Kvalitativ anställningsotrygghet har ett negativt samband med attityderna organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen och intention att stanna, medan det föreligger ett positivt samband med upplevd maktlöshet.

Hypotes 2: Kvantitativ anställningsotrygghet har ett positivt samband med fysisk och mental ohälsa.

Hypotes 3: Tidsbegränsade anställningar korrelerar positivt med kvalitativ anställningsotrygghet.

Hypotes 4: Tidsbegränsade anställningar korrelerar positivt med kvantitativ anställningsotrygghet.

Metod

Deltagare

Sjuttien respondenter av 100 tillfrågade medarbetare från fem organisationer deltog i studien vilket innebar en svarsfrekvens på 71 %. Av dessa respondenter var 31 män och 40 var kvinnor. Medelåldern bland deltagarna var 41 år (SD=10.80). Av dessa hade 86 % en tillsvidareanställning och 14 % hade en tidsbegränsad anställning. Av respondenterna var 74 % gifta eller sambo och 26 % var ensamstående. Organisationerna där respondenterna rekryterats från var i huvudsak av offentlig karaktär, då 93 % av dem som deltog i studien på olika sätt arbetade inom den offentliga sektorn. De deltagande respondenterna arbetade främst med kommunal verksamhet, på en myndighet, inom barn- och skolomsorgen samt på en högskola.

Urvalet var ett bekvämlighetsurval då respondenter rekryterades från organisationer som först och främst hade tid och möjlighet att delta i undersökningen. Sedan var även urvalets tillgång till en dator med Internetuppkoppling avgörande för att undersökningen skulle kunna genomföras så detta begränsade också möjligheten till att slumpmässigt välja respondenter.

Material

I undersökningen användes en kvantitativ webenkät (se Appendix). Enkäten bestod av bakgrundsfrågor som behandlade kön, ålder, civilstatus och anställningsform samt skalor som mätte kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet, de arbetsrelaterade attityderna arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang, tillit till organisationen, intention att stanna och maktlöshet samt fysisk och mental ohälsa.

Kvalitativ anställningsotrygghet. Skalan som mätte kvalitativ anställningsotrygghet bestod av fyra frågor ($\alpha=.60$) och är tagna från Hellgren, Sverke, Isaksson (1999). På påståendet ”Min löneutveckling i denna organisation är lovande” kunde de välja mellan svarsalternativ som sträcktes från *Stämmer mycket väl* (1) till *Stämmer inte alls* (5). I dataanalysen vändes svaren i denna skala som mätte kvalitativ anställningsotrygghet.

Kvantitativ anställningsotrygghet. Skalan som behandlade kvantitativ anställningsotrygghet innehöll tre påståenden ($\alpha=.74$), och är även den tagen från Hellgren, Sverke, Isaksson (1999). På påståendet ”Jag är orolig att jag kommer att behöva lämna mitt arbete innan jag skulle vilja” kunde respondenterna välja att svara från *I mycket stor utsträckning* (5) till *I mycket liten utsträckning* (1).

Organisatoriskt engagemang. Fyra frågor i webenkäten handlade om attityden organisatoriskt engagemang ($\alpha=.49$) och dessa är tagna ur The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ (Kristensen, 2001). Samtliga svarsalternativ på frågorna sträckte sig från *I mycket stor utsträckning* (1) till *I mycket liten utsträckning* (5). Exempel på en fråga är ”Tycker du om att berätta för andra om din arbetsplats?”.

Arbetstillfredsställelse. Skalan om attityden arbetstillfredsställelse är likaså den tagen från COPSOQ (Kristensen, 2001). Frågorna i skalan var fyra till antalet ($\alpha=.65$) och samtliga svarsalternativ sträckte sig från *Mycket tillfredsställd* (1) till *Mycket otillfredsställd* (4). En exempelfråga var ”Hur tillfredsställd är Du med Dina framtidsutsikter i arbetet?”.

Tillit till organisationen. De tre påståenden som mätte den arbetsrelaterade attityden tillit till organisationen ($\alpha=.19$) togs från Lee, Bobko och Chen (2006). Ett påstående löd ”Ledningen skulle aldrig göra någonting för att föra de anställda bakom ljuset” och svarsalternativen på detta påstående och även på de andra påståendena i skalan gick från *Stämmer helt* (1) till *Stämmer inte alls* (5).

Intention att stanna. Skalan bestod av fem påståenden som mätte respondentens intention att stanna i organisationen ($\alpha=.69$) och dessa togs från Walsh, Ashford och Hill (1985). Ett av påståendena var ”Jag funderar på att säga upp mig från mitt arbete”. Svarsalternativen på påståendena här sträckte sig från *Instämmer helt* (5) till *Instämmer inte alls* (1).

Maktlöshet. Tre frågor i enkäten behandlade skalan maktlöshet ($\alpha=.74$) och är tagen ur Job Insecurity Scale (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Svarsalternativen på påståendena i skalan var omvända och gick från *Instämmer inte alls* (1) till *Instämmer helt* (5). Ett exempelpåstående var ”Jag har tillräckligt med befogenheter i organisationen för att kunna kontrollera händelser som kanske kommer att påverka mitt arbete”.

Fysisk ohälsa. Fysisk ohälsa mättes på två sätt. Dels med en ”ett-item”-fråga och dels med hjälp av en skala. ”Ett-item”-frågan löd ”Hur tycker Du att Din hälsa är i allmänhet?” och är tagen ur COPSOQ (Kristensen, 2001). Frågan gav respondenten svarsalternativ från *Utmärkt* (1) till *Dålig* (5). Skalan som mätte fysisk ohälsa hade svarsalternativ som gick från *Helt riktigt* (1) till *Helt felaktigt* (5). Ett exempelpåstående var ”Jag är lika frisk som alla andra jag känner”. Denna skala är även den tagen ur COPSOQ (Kristensen, 2001).

Mental ohälsa ($\alpha=.62$). De fem frågor som mätte mental ohälsa, med frågan ”Hur stor del av tiden de senaste fyra veckorna har du varit mycket nervös?” som exempel, gav respondenterna svarsalternativ som sträckte sig från *Hela tiden* (5) till *Aldrig/Nästan aldrig* (1). Skalan är tagen ur COPSOQ (Kristensen, 2001).

Det interna bortfallet i enkäten var litet. Endast tre frågor var obesvarade, av en enskild respondent på varje fråga. En av dessa frågor var en bakgrundsfråga som behandlade civilstånd (fråga 4), en fråga var från skalan om intention att stanna (fråga 37) och en fråga var från skalan om maktlöshet (fråga 39).

Procedur

En förfrågan till personalansvariga och chefer på ett flertal företag skickades ut via e-mail där studien presenterades och syftet klargjordes. Efter det att godkännanden till att genomföra enkätundersökningen givits av respektive kontaktperson i varje organisation, skickades en länk till enkätundersökningen ut via e-mail. Länken skickades antingen till kontaktpersonen på företaget som vidarebefordrade den till samtliga medarbetare på en eller flera avdelningar, eller så skickades den av uppsatsförfattaren direkt till medarbetare i organisationer där tillgång till e-mailadresser givits. Det var klargjort att samtliga medarbetare på en avdelning skulle få möjlighet att delta i studien även om de själva valde att avstå. Respondenterna fick sedan tio arbetsdagar på sig att fylla i enkäten. Webenkäten tog uppskattningsvis femton minuter att färdigställa.

Respondenterna upplystes om studiens syfte, enkätens omfång och det klargjordes att deltagandet var helt frivilligt, att de närhelst de ville kunde avbryta sin medverkan och att deras enkätsvar skulle hållas anonyma och hanteras konfidentiellt. Samtliga frågor och påståenden översattes av uppsatsförfattaren från engelska till svenska. Vid enkätens slut meddelades det att om respondenterna så önskade hade de möjlighet att ta del av resultatet när rapporten var färdigställd.

Frågorna och påståendena i enkäten som användes för att genomföra denna undersökning har använts i tidigare publicerade studier. När det gäller validitet och reliabilitet kan det enligt Spector (1997) vara fördelaktigt att använda redan beprövade skalor när en enkät ska utformas, då reliabiliteten och validiteten som oftast redan är fastställda. En negativ aspekt med att använda redan konstruerade skalor är att frågorna inte alltid är anpassade efter den population som ska undersökas. Detta problem löstes i denna undersökning genom att sammanställa frågor från flera källor för att de på bästa sätt skulle kunna anpassas i enlighet med studiens syfte.

Själva enkäten utformades via en hemsida som tillhandahåller kostnadsfria verktyg för webenkäter på svenska. Datamaterialet från undersökningen konverterades till statistikprogrammet SPSS och en statistisk korrelationsanalys gjordes för att undersöka studiens hypoteser. Enligt Hultåker (2007) är användningen av webenkät en datainsamlingsmetod som är väldigt kostnadseffektiv, då det finns färdiga program för detta ändamål. En förutsättning är självklart att respondenterna har, som tidigare påpekats, tillgång till en dator som är kopplad

till Internet. Anledningen till att denna undersökning använde en webbaserad enkät var precis så som Hultåker beskriver, att det är kostnadseffektivt. Men en annan anledning var den automatiska registreringen av data som görs av respondenten. Det är tidseffektivt ur dessa båda perspektiv då det till exempel inte behövs läggas tid på att skriva ut enkäterna, och skicka iväg dem via post med den tid som det tar. Samtidigt slipper man som forskare sitta och registrera varje respondents svar var för sig manuellt, utan ett samlat dokument ges med samtliga respondents svar i till exempel en Excel-fil. En annan positiv aspekt med att använda webbenkät menar Hultåker är att forskaren kan se till att frågorna bli obligatoriska att fylla i för att kunna fortsätta fylla i enkäten. Detta ökar förstås risken för bortfall då inte samtliga respondenter orkar färdigställa sina enkätsvar. Svarsfrekvensen för denna undersökning låg på 71 procent, vilket kan anses som bra då Hultåker (2002) skriver att svarsfrekvensen ofta blir låg för webbenkäter jämfört med fysiska enkäter, eftersom det är lättare att tilltänkta respondenter glömmar ett e-mail istället för att ha den fysiska enkäten bredvid sig på skrivbordet.

En aspekt att beakta i sammanhang med enkäter är problemet med respondenternas självskattning. Det går inte att säkerställa sanningshalten i deras svar och det går inte att kontrollera för om deltagarna svarar på frågorna i enlighet med vad de förväntas svara, antingen ur forskningens perspektiv eller ur arbetsgivarens perspektiv. Det är också svårt att kontrollera om arbetstagare som inte kände sig anställningsotrygga med större sannolikhet tenderade att delta i undersökningen eller om det inte gjorde någon skillnad. Deltagandet byggde enbart på eget intresse, endera för att tillfredsställa sina egna behov eller av föreställningen att man fyller arbetsgivarens behov. Det är även svårt att veta om kontaktpersonerna i organisationerna själva på ett medvetet eller omedvetet plan påverkade vilka respondenter som valde att delta. Det klargjordes som sagt att samtliga medarbetare vid en avdelning skulle få möjligheten att delta om de ville. Men det skulle kunna vara så att medarbetarna på de avdelningar som deltog i studien betar sig otrygga och att kontaktpersonen därför valde att låta den avdelningen delta. Detta kan då påverka utfallet av resultatet.

Resultat

Då skalorna arbetstillfredsställelse och maktlöshet genom Kolmogorov-Smirnov test visade att dessa ej var normalfördelade, användes Spearman's rho för att genomföra korrelationsanalys mellan samtliga variabler i studien för att undersöka sambanden dem

emellan. Medelvärden och standardavvikelser samt alphavärden för variablerna finns presenterade i tabell 1. Korrelationskoefficienterna för variablerna finns presenterade i Tabell 2. I de båda tabellerna har bakgrundsvariablerna ålder, kön, civilstånd och anställningsform redovisats i relation till undersökningens variabler.

Bakgrundsdata

Undersökningens resultat visar att vara kvinna korrelerar signifikant positivt med maktlöshet ($r = .28$, $p < .05$). Resultaten visar även på att det finns ett negativt samband mellan ålder och att inneha en tidsbegränsad anställning ($r = -.42$, $p < .01$). Ålder korrelerar dessutom signifikant positivt med kvalitativ anställningsotrygghet ($r = .27$, $p < .05$) och negativt med kvantitativ anställningsotrygghet ($r = -.24$, $p < .05$). Ålder korrelerar också signifikant negativt med organisatoriskt engagemang ($r = -.24$, $p < .05$).

Att vara gift/sambo korrelerar signifikant negativt med organisatoriskt engagemang ($r = -.25$, $p < .05$) och signifikant positivt med fysisk ohälsa ($r = .33$, $p < .01$) och mental ohälsa ($r = .26$, $p < .05$). Korrelationsanalysen visar att det finns ett positivt samband mellan att ha en tidsbegränsad anställning och att vara gift/sambo ($r = .24$, $p < .05$). Resultaten visar också att det finns signifikanta positiva samband mellan en tidsbegränsad anställning och arbetstillfredsställelse ($r = .24$, $p < .05$), intention att stanna ($r = .29$, $p < .05$) samt med maktlöshet ($r = .28$, $p < .05$).

Tabell 1.

Medelvärden, standardavvikelser och alphavärden för variablerna

	M	SD	α
1. Kön	.56	.50	
2. Ålder	41.20	10.80	
3. Civilstånd	.74	.44	
4. Anställningsform	.14	.35	
5. Kvalitativ anställningsotrygghet	10.34	3.07	.60
6. Kvantitativ anställningsotrygghet	5.85	2.96	.74
7. Organisatoriskt engagemang	11.00	2.63	.49
8. Arbetstillfredsställelse	8.50	2.07	.65
9. Tillit till organisationen	8.91	2.00	.19
10. Intention att stanna	10.26	4.00	.69
11. Maktlöshet	9.98	2.58	.74
12. Ett-itemfrågan, Fysisk ohälsa	2.40	.98	
13. Fysisk ohälsa	7.74	2.61	.56
14. Mental ohälsa	9.50	2.45	.62

Kön: 0 = Man; 1 = Kvinna. Civilstånd: 0 = Ensamstående; 1 = Gift/Sambo.

Anställningsform: 0 = Tillsvidareanställning; 1 = Tidsbegränsad anställning.

Hypotes 1

Korrelationsanalysen i Tabell 2 visar att det inte föreligger några signifikanta samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och organisatorisk engagemang ($r = .10$, $p = .40$), samt mellan kvalitativ anställningsotrygghet och intention att stanna ($r = -.19$, $p = .11$). Inte heller föreligger det något signifikant samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och arbetstillfredsställelse ($r = .22$, $p = .07$).

Resultaten pekar vidare på att det finns ett signifikant positivt samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och tillit till organisationen ($r = .32$, $p < .01$). Alphavärdet på skalan tillit till organisationen var mycket lågt, ($\alpha = .19$) och resultatet kan därför ej ses som tillförlitligt. Mellan kvalitativ anställningsotrygghet och maktlöshet ($r = .37$, $p < .01$) finns det ett signifikant positivt samband. Ovan redovisade resultat visar att hypotes 1 kan bekräftas på en punkt, för variabeln maktlöshet.

Hypotes 2

En korrelationsanalys (Spearman's rho) gjordes för att undersöka sambandet mellan kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk respektive mental ohälsa. Korrelationsanalysen i

visade att det inte föreligger några signifikanta samband mellan varken kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk ohälsa ($r = .14$, $p = .23$) eller kvantitativ anställningsotrygghet och mental ohälsa ($r = .15$, $p = .21$). Hypotes 2 kan därför ej bekräftas.

Hypotes 3

Korrelationsberäkningen i Tabell 2 visade att det inte föreligger något signifikant samband mellan tidsbegränsade anställningar och kvalitativ anställningsotrygghet ($r = .09$, $p = .47$), vilket innebär att hypotes 3 inte kan bekräftas.

Hypotes 4

Korrelationsanalysen för hypotes 4 visade däremot att det finns ett signifikant positivt samband mellan tidsbegränsade anställningar och kvantitativ anställningsotrygghet ($r = .47$, $p < .01$) och kan därmed bekräftas.

Övriga resultat

Resultaten från korrelationsanalysen visade även att det finns ett signifikant positivt samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet och intention att stanna ($r = .26$, $p < .05$). Kvalitativ anställningsotrygghet visade sig ha ett signifikant negativt samband med ”ett-item”-frågan kring fysisk ohälsa ($r = -.26$, $p < .05$). ”Ett-item”-frågan kring fysisk ohälsa visade sig ha ett negativt samband med både fysisk ohälsa och mental ohälsa, dock inte på en signifikant nivå.

Tabell 2.
Korrelationsstabell för variabler.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Kön	-													
2. Alder	.02	-												
3. Civilstånd	.15	-.22	-											
4. Anställningsform	.11	-.42**	.24*	-										
5. Kvalitativ anställningstrygghet	.17	.27*	-.17	.09	-									
6. Kvantitativ anställningstrygghet	.02	-.24*	-.02	.47**	.06	-								
7. Organisationskt engagemang	-.12	-.24*	-.25*	.19	.10	-.08	-							
8. Arbetsstillfredsställelse	-.10	.06	-.12	.24*	.30	.20	.39**	-						
9. Tillit till organisationen	.10	.06	-.13	-.05	.32**	.15	.13	.32**	-					
10. Intention att stanna	-.14	-.14	-.01	.29*	.19	.26*	.43**	.44**	.30*	-				
11. Maktlöshet	.14	-.06	.09	.28*	.37**	.16	.03	.12	.38**	-.04	-			
12. Ett-itemfrågan, Fysisk ohälsa	-.13	.06	-.01	.01	-.26*	-.06	.10	.28*	-.19	.19	-.30*	-		
13. Fysisk ohälsa	.14	.04	.33**	-.10	.03	.14	-.34**	-.41**	-.19	-.13	.04	-.19	-	
14. Mental ohälsa	.28*	-.14	.26*	.12	.05	.15	-.15	-.28*	.02	-.05	.08	-.20	.44**	-

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

Kön: 0 = Man; 1 = Kvinna. Civilstånd: 0 = Ensamstående; 1 = Gift/Sambo. Anställningsform: 0 = Tillsvidareanställning; 1 = Tidsbegränsad anställning.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka sambanden mellan kvalitativ anställningsotrygghet och de arbetsrelaterade attityderna organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen, intention att stanna och maktlöshet. Vidare undersöktes sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk respektive mental ohälsa. Slutligen undersöktes sambanden mellan tidsbegränsade anställningar och kvalitativ anställningsotrygghet samt kvantitativ anställningsotrygghet.

Hypotes 1

Den första hypotesen att kvalitativ anställningsotrygghet har ett negativt samband med organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen och intention att stanna, medan det föreligger ett positivt samband med maktlöshet kan endast till viss del bekräftas. Resultaten från studien visar att kvalitativ anställningsotrygghet har ett signifikant positivt samband med maktlöshet, vilket också stödjer Greenhalgh och Rosenblatts (1984) undersökning. De hävdar att maktlöshet är en faktor som bidrar till att en anställd upplever anställningsotrygghet, då maktlöshet förstärker hotet mot tryggheten den anställda känner. Randquist (2005) menar att den maktlöshet en arbetstagare upplever är mer skadlig för hälsan än att faktiskt bli av med arbetet. Således är det av vikt att få arbetstagarna att känna mer kontroll över sin egen situation för att eliminera riskerna för konsekvenser som hälsoproblem.

Ett problem var skalan ”tillit till organisationen”. Detta eftersom alfavärdet var mycket lågt ($\alpha=.19$) och kan därmed inte anses pålitligt. Resultaten från denna undersökning visar emellertid på ett signifikant positivt samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och tillit till organisationen. Detta resultat är intressant då tidigare studier (Ashford et al., 1989; Borg & Elizur, 1992; Sverke et al., 2002; Lee et al., 2006) visat att det finns ett starkt negativt samband mellan dessa aspekter. Men som sagt var alfanivån för skalan ”tillit till organisationen” i denna studie var mycket låg ($\alpha=.19$) så reliabiliteten och därmed resultatet kan ifrågasättas.

Studiens resultat visade inte på några signifikanta resultat för sambanden mellan kvalitativ anställningsotrygghet och organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse samt intention att stanna. Detta trots att flertalet undersökningar har pekat på dessa negativa samband (Reisel et al., 2007; Lee et al., 2006). Både Ashford et al. (1989) och Sverke et al. (2002) har i sina studier kommit fram till att anställningsotrygghet korrelerar starkt negativt med

organisatoriskt engagemang. Likaså påvisar Hellgren et al. (1998), Sverke et al. (2002), De Witte och Näswall (2003) samt Ashford et al. (1989) att det finns ett negativt samband mellan anställningsotrygghet och arbetstillfredsställelse. Slutligen har Barling och Kelloway (1996), Sverke et al. (2002) och Ashford et al. (1989) visat att det finns ett negativt samband mellan anställningsotrygghet och intention att stanna i företaget. Denna undersökning kan dock inte stödja dessa forskningsresultat.

Att det inte framkom några signifikanta resultat knutna till den arbetsrelaterade attityden arbetstillfredsställelse kan tänkbart bero på att det inte går att mäta arbetstillfredsställelse utan att se över livstillfredsställelsen. Går det att uppleva arbetstillfredsställelse utan att känna sig tillfredsställd med livet för övrigt? Dessa två aspekter kan möjligen hänga ihop och det kan därför vara svårt att enbart se till arbetstillfredsställelsen och därmed utesluta tillfredsställelsen över livet som helhet. Måhända är det betydelsefullt att även undersöka livstillfredsställelsen när undersökningar görs på attityden arbetstillfredsställelse.

Hypotes 2

Undersökningens andra hypotes var att kvantitativ anställningsotrygghet har ett positivt samband med fysisk och mental ohälsa. Denna hypotes kunde inte bekräftas då resultaten från studien ej kan påvisa några signifikanta samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk respektive mental ohälsa. Resultaten stödjer således Ashford et al. (1989) som menar att anställningsotrygghet inte kan kopplas ihop med ökade hälsoproblem. Däremot går resultaten emot Strazdins et al. (2004), Ferrie et al. (2005) samt Sverkes et al. (2002) forskning som visar att sambanden mellan anställningsotrygghet och fysisk respektive mental ohälsa är signifikant positiva. Resultaten stämmer inte heller överens med Hellgren et al. (1999) som fann att kvantitativ anställningsotrygghet har en negativ effekt på hälsan. Hellgren et al. (1998) visar i deras tidigare studie att kvantitativ anställningsotrygghet har ett samband med känslan av att man ”tar med sig arbetet hem”.

Hypotes 3

Som Nätti et al. (2005) framhåller är det idag vanligt att företag på grund av de svåra ekonomiska tider som råder väljer att öka de temporära anställningarna. De temporära anställningarna har enligt Näswall (2004) traditionellt kopplats till anställningsotrygghet, men forskning (De Witte & Näswall, 2003; Inmaculada et al., 2005; Burchell et al., 2002; De Cuyper et al., 2009) har visat på motstridiga resultat. Den tredje hypotesen (och den fjärde

hypotesen) syftade till att undersöka sambandet mellan en temporär anställning och anställningsotrygghet, och antog att tidsbegränsade anställningar korrelerar positivt med kvalitativ anställningsotrygghet. Denna hypotes kunde inte bekräftas, då några signifikanta samband ej kunde påvisas. Detta resultat går därför i linje med Strazdins et al. (2004) som menar att det inte finns någon skillnad i upplevd anställningsotrygghet beroende på om en person är anställd tillsvidare eller på tidsbegränsad basis.

Hypotes 4

Undersökningens sista och fjärde hypotes innebar att tidsbegränsade anställningar korrelerar positivt med kvantitativ anställningsotrygghet. Resultaten visar på ett signifikant positivt samband mellan tidsbegränsade anställningar och kvantitativ anställningsotrygghet. Hypotesen kan därmed bekräftas och stödjer det De Witte och Näswall (2003) och Inmaculada (2005) kommit fram till. De menar att personer med en visstidsanställning upplever anställningsotrygghet i högre grad än personer med tillsvidareanställning.

Resultaten visar på att det finns ett signifikant positivt samband mellan tidsbegränsade anställningar och kvantitativ anställningsotrygghet (hypotes 4) men inte mellan tidsbegränsade anställningar och kvalitativ anställningsotrygghet (hypotes 3). En möjlig förklaring till detta skulle kunna vara att de med en tidsbegränsad anställning känner mer osäkerhet i att arbetets själva existens kommer att gå förlorat, alltså kvantitativ anställningsotrygghet. En tidsbegränsad anställning är som tidigare förklarats enligt 5 § i Lagen om anställningsskydd en anställning avtalad för en utsatt tid, men om anställningen pågått i mer än två år under en femårsperiod övergår den i en tillsvidareanställning (Gabinus Göransson et al., 2008). Detta kan för de tidsbegränsat anställda vara en press i sig om den anställde är osäker för vad som kommer att hända efter anställningens slut och känner därför anställningsotrygghet. Det skulle kunna vara så att det hos den tidsbegränsat anställde finns ett hopp om att lyckas nå tvåårsgränsen genom exempelvis flera perioder av vikariat. Detta skulle då kunna resultera i att den anställde känner anställningsotrygghet eftersom osäkerheten kring om denne kommer att nå tvåårsgränsen eller inte kan uppstå. Samtidigt har den som är tidsbegränsat anställd inte samma villkor vad gäller uppsägningstid, turordningsregler och varsel som tillsvidareanställda har och detta kan också påverka osäkerheten. Att det inte finns något samband mellan en tidsbegränsad anställning och kvalitativ anställningsotrygghet skulle kunna bero på att den anställde inte känner någon press i att utvecklas i organisationen eller hopp om löneutveckling. Eftersom den tidsbegränsat

anställda som sagt har ett arbete på avtalad tid och då vet med sig att det är svårt att få möjligheten att avancera eller utvecklas på lönestegen just på grund av anställningens utformning.

Den osäkerhet som råder på den ekonomiska marknaden i och med den finanskris samhället har upplevt, kan tänkbart vara en faktor som påverkar hur fenomenet anställningsotrygghet utvecklar sig. Det är känt att företag i tider av nedskärningar och varsel minskar på sin personalstyrka (Randquist, 2005), och därför kan det tänkas vara så att den ekonomiska krisen också innebär en ökad anställningsotrygghet ute på arbetsplatserna. Precis som Bolman och Deal (2005) påpekar så är anställningsotrygghet något som tillhör det förflutna, som anställd kan man inte längre räkna med att trygghet i sin anställning är någonting självklart.

Övriga resultat

Näswall (2004) menar att man inte kan likställa en tidsbegränsad anställning som en indikator på anställningsotrygghet då tidsbegränsade anställningar inte korrelerar med arbetsrelaterade attityder vilket anställningsotrygghet gör. Den aktuella undersökningen visade dock att tidsbegränsade anställningar har ett positivt samband både med arbetstillfredsställelse och maktlöshet. Resultatet för variabeln arbetstillfredsställelse i relation till en tidsbegränsad anställning stämmer överens med Masadeghrads et al. (2008) forskning. Att arbetstillfredsställelse och intention att stanna visade på ett positivt samband med tidsbegränsade anställningar i denna studie skulle kunna förklaras i enlighet med Isaksson och Bellaaghs (2005) forskning om löftena i det psykologiska kontraktet. De menar att tidsbegränsat anställda upplever att dessa löften fullföljs i högre grad än de med tillsvidareanställning. Att maktlöshet korrelerar positivt till anställningsformen på begränsad tid kan förklaras genom Isaksson och Bellaaghs forskningsresultat som menar på att tillsvidareanställda upplever att de har mer kontroll över sin arbetssituation än tidsbegränsat anställda.

Resultaten pekar också på att tidsbegränsade anställningar har ett positivt samband med att vara gift/sambo men ett negativt samband med att vara ensamstående. Enligt Arbetsmarknadsstyrelsen et al. (2004) har 24 procent av kvinnorna och 13 procent av männen bland Sveriges ensamstående föräldrar en tidsbegränsad anställning, vilket innebär att det handlar om en liten större andel, sex procentenheter, ensamstående kvinnor som innehar denna tidsbegränsade anställningsform. Det föreligger även ett negativt samband med ålder

vilket stämmer med Larssons (2008) rapport som säger att andelen tidsbegränsat anställda sjunker med åldern.

Chang och Chen (2008) påstår att ålder är en faktor som påverkar omfattningen av anställningsotrygghetens konsekvenser. Intressant är att ålder i denna studie har visat sig ha ett positivt samband med kvalitativ anställningsotrygghet medan det föreligger ett negativt samband med kvantitativ anställningsotrygghet. Ju äldre en anställd är desto mer kvalitativ anställningsotrygghet upplever de. Detta innebär då att de äldre anställda känner sig mer osäkra vad gäller löneutveckling och avancemang i organisationen än de som är yngre. Detta skulle eventuellt kunna förklaras genom att de äldre anställda kan känna sig förbisprungna av yngre kollegor eller så kanske de känner att de halkar efter när det handlar om den tekniska utvecklingen. Att man ju äldre man blir känner mindre osäkerhet när det gäller kvantitativ anställningsotrygghet, alltså arbetets framtida existens, skulle kunna bero på att man med åldern vet att man har en lång arbetslivserfarenhet att vila på som de yngre inte har. Samtidigt som turordningsreglerna vid uppsägning är fördelaktiga för dem som arbetat länge på samma plats, vilket chansen att äldre arbetstagare faktiskt har. Vidare visar också resultaten på att det finns ett negativt samband mellan ålder och organisatoriskt engagemang. Detta stämmer överens med vad Masadeghrad et al. (2008) kommit fram till då de i sin undersökning visar att äldre känner mindre organisatoriskt engagemang.

Att vara gift eller sambo har i denna studie visat sig vara signifikant positivt relaterat till fysisk och mental ohälsa. Detta skulle kunna tänkas gå i linje med Rugulies et al. (2008) forskning som pekar på att en man upplever att hela familjens välmående påverkas av både sin egen och fruns otrygghet för sina anställningar. Att gifta eller sambos visade sig vara positivt relaterat till fysisk och mental ohälsa skulle dock kunna gå emot Westins (2007) forskningsresultat som visade att både ensamstående mammor och pappor har sämre hälsa än föräldrar som är gifta eller sambos. En möjlig förklaring till Westins resultat skulle kunna vara att anställda som är ensamstående har ett mindre socialt och emotionellt stöd än de som är gifta eller sambos. Resultatet av denna studie stödjer dock inte detta. Tänkbart går det att finna ett liknande stöd utan en livspartner och familj, hos möjligtvis arbetskamrater och/eller andra nära vänner. Enligt Fritzell och Burström (2006) saknar framförallt ensamstående mödrar ofta detta sociala stöd och har därför svårare att tackla problem och kriser som uppstår. Många ensamstående mödrar, menar de, har en sämre hälsa på grund av sina levnadsvanor där rökning och en stillasittande fritid som är vanligare hos denna grupp än

mödrar som är gifta eller sambos, vilket i sin tur bidrar till den försämrade hälsan. Denna undersökning har dock inte tittat på om respondenterna hade barn eller ej och kan därför inte appliceras fullt ut på Westins (2007) eller Fritzell och Burströms (2006) resultat.

Att vara gift eller sambo relaterar negativt med organisatoriskt engagemang och detta går emot Masadeghrads et al (2008) undersökning som visade tvärtom. De förklarade det med att anställda som är gifta har en större tendens att vara familjeinriktade och upplever arbetsplatsen som en möjlighet att kunna försörja sina familjer och är därför mer känslomässigt bundna till arbetsplatsen. Den ensamstående är däremot mer självinriktad och ser därmed endast arbetet som en källa till inkomst, alltså en ekonomisk trygghet. Förvisso är Masadeghrads et al. undersökning genomförd med försökspersoner från Iran, och kan då inte med säkerhet appliceras på svenska förhållanden. Resultatet skulle då möjligen kunna bero på att de som är ensamstående knyter an till och söker stöd från sin arbetsplats på det sätt man som gift eller sambo knyter an till sin familj och får ett socialt stöd hemifrån. Därav kan det vara så att den som är ensamstående känner högre organisatoriskt engagemang än den som är gift eller sambo.

Chang och Chen (2008) menar att kön inte har någon betydelse för om man kommer att uppleva anställningsotrygghet eller inte. Undersökningen går i linje med dessa forskare då varken kvalitativ eller kvantitativ anställningsotrygghet visade sig ha ett samband med kön. Emellertid visade studien att det finns ett signifikant negativt samband mellan att vara kvinna och variabeln maktlöshet. Rugulies et al. (2008) hävdar att kvinnor under 50 år har en större tendens att vid upplevd anställningsotrygghet drabbas av hälsoproblem än män och kvinnor över 50 år. Resultaten från undersökningen påvisar att kvinnor känner mer mental ohälsa än män gör, vilket stödjer Rugulies et al.

Kvantitativ anställningsotrygghet har i denna undersökning visat sig korrelera positivt med intention att stanna, medan kvalitativ anställningsotrygghet har visat sig korrelera negativt med ”ett-item”-frågan kring fysisk ohälsa trots att resultaten förväntades vara det motsatta. Att man vid mer kvantitativ anställningsotrygghet tenderar att stanna i företaget stödjer Cheng och Chan (2008) som i sin metaanalys kom fram till att detta samband föreligger. Att man vid högre kvalitativ anställningsotrygghet upplever sig ha mer fysisk hälsa, som denna undersökning kommit fram till, går emot Cheng och Chans (2008) forskning. ”Ett-item”-frågan kring fysisk ohälsa visade sig även ha ett negativt samband, om än inte på en

signifikant nivå, med både fysisk och mental ohälsa. Den negativa korrelationen tyder på att det finns något fel med frågan. Antingen har den uppfattats på fel sätt av respondenterna, kodningsfel kan ha skett eller så skulle det kunna vara så att frågan mäter en annan aspekt av ohälsa.

Begränsningar och förslag till fortsatt forskning

Studiens respondenter bestod till 14 procent av tidsbegränsat anställda och till 86 procent av tillsvidareanställda. Detta urval kan då ses som representativt då 15 procent av alla anställda i Sverige år 2008, enligt Larsson (2008), var tidsbegränsat anställda och 85 procent hade en tillsvidareanställning. Dock är urvalet litet gentemot tidigare studier på området anställningsotrygghet, vilket kan ha påverkat resultatet. Något som också kan ha påverkat resultatet är det faktum att så stor andel av respondenterna arbetade i en offentlig organisation och det skulle kunna vara så att medarbetare i offentliga organisationer upplever mindre otrygghet än de som är privatanställda. En begränsning är således det förhållandevis fåtaliga urvalet i en sådan här studie. För att få en mer enhetlig bild av begreppet anställningsotrygghet krävs en större bas, i form av fler respondenter, att stå på. Eftersträvansvärt vore då att genomföra denna undersökning med fler respondenter från fler organisationer, samtidigt som det vore önskvärt att låta en jämvikt mellan respondenter från den offentliga och den privata sektorn förekomma, för att undersöka om det föreligger några skillnader mellan de anställda i de två sektorerna. Studien visar på ett behov av att fortsätta undersöka skillnaden mellan anställningsformerna i relation till anställningsotrygghet, men då med en större balans mellan de två grupperna. I denna studie var endast 14 procent tidsbegränsat anställda, vilket i och för sig är representativt för den svenska arbetsmarknaden, men då denna andel faktiskt bara grundar sig på 10 enskilda respondenter kan resultatet ha påverkats av den anledningen. I och med detta finns det behov av att med fler respondenter, med en jämvikt mellan anställningsformerna, undersöka skillnaderna dem emellan relaterat till kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. I denna studie har det inte gjorts någon skillnad på vilken form av tidsbegränsad anställning respondenten hade. Vidare föreslås därför att man även tittar på om det föreligger några skillnader mellan de olika tidsbegränsade anställningsformerna allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete

Ingen undersökningsmetod är heltäckande och denna studie kan till viss del jämföras med tidigare studier på området, då liknande frågor använts tidigare, urvalet har sett liknande ut. Däremot har denna undersökning använt sig av webenkäter istället för fysiska enkäter och

därmed kan, som tidigare påpekats, inte respondenternas förutsättningar likställas och säkerställas, vilket enklare går att lösa med en fysisk enkät då undersökningsledaren har en möjlighet att själv närvara vid undersökningstillfället. Den största skillnaden mellan denna studie och tidigare studier kring anställningsotrygghet är såklart urvalsstorleken, men även att den tidigare forskningen har genomförts på så ett stort antal olika geografiska platser, där även jämförelser mellan olika länder har förekommit. Resultaten från denna studie kan endast appliceras på svenska förhållanden i en offentlig kontext, alltså den offentliga sektorn, då merparten av respondenterna arbetade inom denna sektor. Studien kan inte säga någonting om hur det ser ut för den svenska arbetsmarknaden som helhet då urvalet inte kan ses som representativt över de två den offentliga och privata sektorn.

Något som också kan ha påverkat resultatet är den omständighet att det inte går att kontrollera de förutsättningar respondenten besitter vid deltagandet. Valde de att fylla i enkäten direkt på morgonen då de fortfarande är lite trötta och kanske därför lite ouppmärksamma? Eller valde de att fylla i enkäten strax innan hemgång då annat också ockuperar tankarna? Eller valde de att sitta i lugn och ro och noga begrunda varje svar? Självklart kan man anta att dessa olika premisser kan ha en inverkan på resultatet. Det enda som är kontrollerbart här är själva mätinstrumentet, då enkäten är utformad exakt likadant för samtliga deltagare. Denna studie visar följaktligen på ett behov av att likställa respondenternas förutsättningar för sitt deltagande för att undvika att de enskilda förutsättningarna påverkar resultatet. När en respondent ombeds svara på hur de upplever eller har upplevt en situation kan det ibland hända att respondenten omtolkar den situationen han eller hon ska beskriva. Personen väljer att ändra förutsättningarna, och detta kan således påverka ett forskningsresultat. Kanske upplevs en situation som mindre allvarlig efter samtal med andra i samma situation eller så upplevs situationen som mindre hemsk efter att andra händelser i livet behöver mer uppmärksamhet? Att vara den enda anställda som tvingas gå kan troligen kännas värre än om man är en av hundra anställda som tvingas gå.

Uppsatsförfattarens översättningar av enkätfrågorna från engelska till svenska är också en aspekt som kan ha påverkat respondenterna och därmed studiens resultat. Det går ej att säkerställa att frågorna uppfattas på samma sätt av en engelsktalande respondent i de tidigare studierna eller en svensk respondent i denna studie. De översatta frågorna provlästes dock av en utomstående innan de användes. Ett förslag till vidare forskning på svenska förhållanden är att låta en språkkunnig person gå igenom frågorna innan insamling av data.

En annan begränsning som kommer med denna studie är främst problemet med kausalitet. Även om Hellgren och Sverke (2003) i sin longitudinella undersökning kom fram till att det mellan anställningsotrygghet och mental ohälsa finns en kausal relation, kom de även fram till att denna relation inte fanns mellan anställningsotrygghet och fysisk ohälsa, är det omöjligt att utgå från att detta är applicerbart på denna studie. Det går inte att dra några egentliga slutsatser utifrån undersökningens resultat, då det ej går att kontrollera för att utomstående variabler som ej tagits i beräkning påverkar resultatets utfall. På grund av att undersökningen utförts vid endast ett mätillfälle kan endast antaganden göras om riktningen på de samband som resultatberäkningarna visar. Därför vore det intressant att genomföra denna studie på longitudinell grund, för att se över tid om sambanden mellan dels kvalitativ anställningsotrygghet och arbetsrelaterade attityder och dels kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk respektive mental ohälsa föreligger. Men även tidsbegränsade anställningar gentemot kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet.

Denna undersökning har inte gjort någon skillnad på branchtillhörighet respondenterna emellan, trots att de rekryterats från organisationer från olika branscher. I och med detta upplevs ett behov av att undersöka detta perspektiv och se om det finns någon skillnad i upplevd anställningsotrygghet, med skillnad på de kvalitativa och kvantitativa aspekterna, beroende på vilken bransch en anställd tillhör. Upplever en anställd i restaurangbranschen mer anställningsotrygghet än en anställd i byggbranschen till exempel? I linje med denna undersökning vore det av intresse att dela upp anställningsformerna och se om det är någon skillnad dem emellan beroende på branschtillhörighet. Ett sista förslag till fortsatt forskning är att man kompletterar den kvantitativa undersökningsmetoden i form av självskattningsformulär med en kvalitativ metod för att få en djupare förståelse av de anställdas upplevelser kring fenomenet anställningsotrygghet.

Slutsatser

Resultaten från denna undersökning visar på att det finns en signifikant positiv korrelation mellan kvalitativ anställningsotrygghet och maktlöshet. Vidare påvisar resultaten att det även finns en positivt signifikant korrelation mellan tidsbegränsade anställningar och kvantitativ anställningsotrygghet.

Även om tidigare forskning har kommit fram till att anställningsotrygghet har ett negativt samband med de arbetsrelaterade attityderna organisatoriskt engagemang, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen, intention att stanna kan resultaten från denna studie inte bekräfta sambanden mellan dessa variabler och kvalitativ anställningsotrygghet. Flertalet forskare har benämnt kvantitativ anställningsotrygghet som den otrygghet som är kopplat till hälsoproblem. Denna studie visar dock att det inte finns några samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet och fysisk eller mental ohälsa. Istället visar studien på att det finns ett signifikant negativt samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och ”ett-item”-frågan kring fysisk ohälsa. Detta tyder på att relationen mellan kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet och arbetsrelaterade attityder eller ohälsa inte är etydig, utan behöver utforskas ytterligare.

Referenser

- Arbetsmarknadsstyrelsen., Arbetsmiljöverket., Riksförsäkringsverket., & Socialstyrelsen. (2004). Tema: Föräldrar i arbetslivet, *Arbetslivsfakta*, 3.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Limited.
- Arnold, J. (2005). *Work psychology – Understanding human behaviour in the workplace*. Essex: Pearson Education Limited.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Barling, J., & Kelloway, K. E. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurements. *International Journal of Manpower*, 13, 13-26.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- Chew, J., & Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor: Job satisfaction and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 650-660.
- 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.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unsolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.

- 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, 209-312.
- Doyle, C. (2003). *Work and organizational psychology: An introduction with attitude*. East Sussex: Psychology Press.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationships. *Social Sciences and Medicine*, 60, 1593-1602.
- Fox, G. L., & Chancey, D. (1998). Sources of economic distress – Individual and family outcomes. *Journal of Family Issues*, 19(6), 725-749.
- Fritzell, S., & Burström, B. (2006). Skillnader i hälsa bland ensamstående och sammanboende mödrar i Stockholms län 2002. *Centrum för Folkhälsa*, 7.
- Gabinus Göransson, H., Nordlöf, C., & Garpe, B. (2008). *Arbetslagstiftning – Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2008*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Goslinga, S. (2005). Job insecurity, union participation and the need for (new) union services. I De Witte, H. (Eds.). *Job insecurity, union involvement and union activism*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hartley, J. (1999). Models of job insecurity and coping strategies of organizations. I J. E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths & E. Zigli. (Eds.). *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion*. Köpenhamn: WHO Regional publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1998). A new look at job insecurity and its long-term effects on employee attitudes and well-being. *Reports from the department of psychology, Stockholm University*, 853.
- 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(2), 179-195.

- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 215-236.
- Hulin, C. L. (2002). Lessons from industrial and organizational psychology. I J. Brett & F. Drasgow. (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*, 3–22. Mahwah: Erlbaum.
- Hultåker, O. (2002). Webbenkäter. I Trost, J. (2002). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Inmaculada, S., Gracia, F. J., & Pieró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Isaksson, K., & Bellagh, K. (2005). Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – Förändrade relationer på arbetsplatserna. *Arbete och Hälsa*, 15.
- Kerkhof, P., Winder, A., & Klandermans, B. (2005). Job insecurity and works council participations. I H. de Witte. (Eds.). *Job insecurity, union involvement and union activism*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- 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.
- Larsson, M. (2008). Anställningsformer år 2008: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2008. *LO Arbetsmarknad*, december.
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.
- Masadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turn over intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21, 211-227.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Nilsson, J-E., & Uhlin, Å. (2002). Regionala innovationssystem - En fördjupad kunskapsöversikt. *VINNOVA Rapport*, 3.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet – Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

- Näswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators*. Edsbruk: Akademitryck.
- Nätti, J., Happonen, M., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2005). Job insecurity, temporary work and trade union membership in Finland 1977-2003. I de Witte, H. (Eds.). *Job insecurity, union involvement and union activism*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Randquist, M. (2005) Att känna sig överflödig - Om anställningsotrygghet ur ett psykologiskt perspektiv. *Arbetslivsinstitutet*. Eskilstuna: Multitryck.
- Reisel, W. D., Chia, S-L., Maloles III, C. M., & Slocum Jr, J. W. (2007). The effects of job insecurity on satisfaction and perceived organizational performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(2), 106-116.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Kalifornien: Sage Publications, Inc.
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62, 245-250.
- Schurer Lambert, L., Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). Breach and fulfilment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, 56, 895-934.
- Seligman, A. B. (2000). *The problem of trust*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sora, B., Caballer, A., Pieró, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employee's job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18. 125-147.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Kalifornien: Sage Publications, Inc.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L-Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship. *Journal of Occupational Psychology*, 9(4), 296-305.
- 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.
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A sociological theory*. Cambridge: University Press.

- Walsh, P., Ashford, S. J., & Hill, T. H. (1985) Feedback obstruction: The influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38(1), 23-46.
- Westin, M. (2007). Health and healthcare utilization among Swedish single parent families. Acta Universitatis Upsaliensis. *Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Medicine*, 265.

Appendix - enkätfrågor

Bakgrundsfrågor

1. Kön
2. Ålder
3. Civilstånd
4. Anställningsform

Kvantitativ anställningsotrygghet

5. Jag är orolig att jag kommer behöva lämna mitt arbete innan jag skulle vilja
6. Det finns en risk att jag kommer behöva lämna mitt nuvarande arbete inom det kommande året.
7. Jag känner mig orolig för att förlora mitt jobb i den närmaste framtiden

Kvalitativ anställningsotrygghet

8. Mina framtida karriärmöjligheter i organisationen är gynnsamma.
9. Jag känner att organisationen kan förse mig med ett stimulerande arbetsinnehåll i den närmaste framtiden.
10. Jag tror att organisationen kommer behöva min kompetens även i framtiden.
11. Min löneutveckling i denna organisation är lovande.

Organisatoriskt engagemang

12. Kan Du tänka dig att vara kvar på din nuvarande arbetsplats i resten av Ditt arbetsliv?
13. Tycker Du om att berätta för andra om Din arbetsplats?
14. Känner Du att arbetsplatsens problem också är Dina problem?
15. Tycker Du att Din arbetsplats har stor personlig betydelse för Dig?

Fysisk hälsa

16. Hur tycker Du att Din hälsa är i allmänhet

Hur riktiga eller felaktiga är följande påståenden enligt Dig

17. Jag blir nog lite lättare sjuk än andra.
18. Jag är lika frisk som alla andra jag känner.
19. Jag förväntar mig att min hälsa ska försämrans.
20. Min hälsa är utmärkt

Mental hälsa

Dessa frågor handlar om hur Du haft det de senaste fyra veckorna. Hur stor del av tiden de senaste fyra veckorna –

- 21. - har Du varit mycket nervös?
- 22. - har Du varit så nere att inget har kunnat muntra upp Dig?
- 23. - har Du känt dig lugn och avslappnad?
- 24. - har Du känt Dig nedstämd och deppig?
- 25. - har Du varit glad?

Arbetsstillfredsställelse

Angående Ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är Du med –

- 26. - Dina framtidsutsikter i arbetet?
- 27. - den fysiska arbetsmiljön?
- 28. - det sätt Dina kunskaper används på?
- 29. - Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

Tillit till organisationen

- 30. Ledningen skulle aldrig göra någonting för att föra de anställda bakom ljuset.
- 31. Baserat på tidigare erfarenheter kan jag inte med fullt förtroende lita på att organisationen håller vad den lovat mig.
- 32. Även om tiderna förändras och framtiden är osäker har jag förtroende för att organisationen alltid kommer att erbjuda mig stöd, vad det än gäller.

Intention att stanna

- 33. Jag har börjat fråga runt bland vänner/kontakter om andra jobbmöjligheter.
- 34. Jag funderar på att säga upp mig från mitt arbete.
- 35. Jag planerar att lämna detta företag inom det närmsta halvåret
- 36. Jag ser mig ofta runt efter om det finns lediga jobb i andra företag.
- 37. Jag funderar på att kontakta en rekryterare om andra jobbmöjligheter.

Maktlöshet

- 38. Jag har tillräckligt med befogenheter i organisationen för att kunna kontrollera händelser som kanske kommer att påverka mitt jobb.
- 39. I den här organisationen kan jag förhindra att negativa ting påverkar min arbetssituation.
- 40. Jag begriper mig på denna organisation tillräckligt för att kunna kontrollera sådant som påverkar mig.