



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
*Kandidatprogrammet i beteendevetenskap*

# **Socialt stöd i relation till upplevd stress och upplevd anställningsotrygghet**

*Med fokus på chefens, kollegornas och närståendes betydelse*

**Julia Björkhill & Sanna Johansson**

Kandidatuppsats. 2016

Handledare: Eva Torkelson  
Examinator: Sverker Sikström

## **Abstract**

Today, stress and job insecurity oftentimes occur due to a flexible and uncertain job market. As social support has demonstrated a mitigating effect on stress and job insecurity, the purpose of this thesis was to investigate the relationship between different sources of social support and perceived stress, as well as perceived qualitative and quantitative job insecurity. The sources comprised supervisor, colleagues, and friends/family. A survey was conducted at a public organization in southern Sweden with 97 respondents (76% men, 24% women), with a response rate of 76%. The sample contained both blue and white collars across different positions. The survey consisted of scales that measured social support from supervisor, colleagues and friends/family, stress, qualitative and quantitative job insecurity. Three regression analyses revealed that supervisor support significantly explained unique variance in stress and qualitative job insecurity. As for quantitative job insecurity, colleague support significantly explained unique variance. This thesis brings implications for organizations as supervisor and colleague support explained unique variance, whereas friends/family not contributed significantly. These results suggest that divisions of the concept of job insecurity and the sources of social support are needed.

*Keywords: Social support, source importance, stress, qualitative job insecurity, quantitative job insecurity*

## Sammanfattning

I dagens arbetsliv förekommer stress och anställningsotrygghet, som en funktion av det flexibla och föränderliga samhället. Dessa två faktorer behandlades i denna uppsats i relation till socialt stöd, en resurs som visats lindra dessa. Syftet med studien var att undersöka sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd stress samt att undersöka sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. Källorna var chef, kollegor och närstående. Studien genomfördes inom en kommunal verksamhet i södra Sverige där 97 enkäter besvarades (76% män, 24% kvinnor), med en svarsfrekvens på 76%. Urvalet utgjorde tjänstemän och kollektivarbetare i olika befattningar. Enkäten bestod av olika skalor, vilka mätte socialt stöd från chef, kollegor och närstående, stress, kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. Resultatet från tre multipla regressionsanalyser visade att stöd från chefen signifikant bidrog med unik förklarad varians i upplevelsen av stress och kvalitativ anställningsotrygghet. Avseende kvantitativ anställningsotrygghet bidrog stöd från kollegor med unik förklarad varians. Studien bidrar med implikationer för organisationer då stöd från kollegor och chef hade betydelse, varpå närstående inte bidrog signifikant. Resultaten tyder på att uppdelningar av anställningsotrygghet och källorna till det sociala stödet behövs.

Nyckelord: *Socialt stöd, källans betydelse, stress, kvalitativ anställningsotrygghet, kvantitativ anställningstrygghet*

## Innehållsförteckning

<b>Introduktion</b> .....	<b>5</b>
Inledning .....	5
Teori.....	6
Socialt stöd.....	6
Stress .....	9
Anställningsotrygghet .....	11
Tidigare forskning .....	13
Socialt stöd och upplevelsen av stress .....	13
Socialt stöd och upplevelsen av anställningsotrygghet.....	15
Syfte.....	17
<b>Metod</b> .....	<b>18</b>
Deltagare.....	18
Instrument .....	18
Design .....	20
Procedur.....	20
Dataanalys.....	21
Etiska aspekter.....	22
<b>Resultat</b> .....	<b>23</b>
Hypotes 1 - 2.....	24
Hypotes 3 .....	24
Hypotes 4.....	25
<b>Diskussion</b> .....	<b>26</b>
Socialt stöd och upplevelsen av stress .....	26
Socialt stöd och upplevelsen av anställningsotrygghet .....	28
Övergripande sammankopplingar.....	31
Metodologisk diskussion .....	33
Slutsats.....	36
Förslag till vidare forskning .....	37
<b>Referenser</b> .....	<b>39</b>
<b>Appendix</b> .....	<b>43</b>

## Introduktion

### Inledning

Det moderna samhället präglas i allt högre grad av förändring och osäkerhet (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Dessa tillstånd får följder för såväl samhället och arbetslivet i sin helhet, som för den enskilda individen. Många är faktorerna som har lett fram till dessa tillstånd. Teknologin, globaliseringen, kravet på flexibilitet och gränslöshet i arbetet för att nämna några få. Faktorer som har fått inträde på arbetsmarknaden och som har börjat ta sig uttryck i anställningen (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008; Turniansky & Hare, 1998). Dessa tendenser i samhället och i arbetslivet beskrivs som både hot och möjligheter, beroende på individens subjektiva tolkning (Näswall et al., 2008).

Samtidigt som dessa tendenser har fått allt större rum i arbetslivet ökar även rapporteringen av stressrelaterade sjukfall inom arbetsmarknaden. Stress rapporteras vara den främsta orsaken till sjukskrivning (Försäkringskassan [FK], 2015). Ytterligare en funktion av samhällets ökade förändringstakt, flexibilitetskultur och osäkra arbetsmarknad är anställningsotrygghet, ett fenomen som har ökat de senaste årtionden (Näswall et al., 2003). Det är inte enbart den objektiva situationen av anställningsotrygghet som påverkar huruvida individen upplever anställningsotrygghet, utan även den subjektiva upplevelsen av fenomenet (Näswall et al., 2003).

Upplevelsen av stress och anställningsotrygghet kan således betraktas som två faktorer som följer av dagens moderna arbetsliv. Dessutom har stress visat sig vara en faktor som resulterar i såväl psykiska som fysiska besvär (Landy & Conte, 2013). På samma sätt har även anställningsotrygghet visat sig vara relaterat till olika former av ohälsa och beskrivs numer som ett arbetsmiljöproblem (Kinnunen & Nätti, 1994; Näswall et al., 2003). Dessa fenomen får följder för individen och i sin tur organisationen (Turniansky & Hare, 1998) och gör det således betydelsefullt att finna resurser som förebygger dessa två faktorer.

En resurs som har visat sig mildra upplevelsen av stress och de stressrelaterade reaktionerna är det sociala stödet (Landy & Conte, 2013). Likaså har det sociala stödet visat sig mildra de konsekvenser som följer av anställningsotrygghet (Büssing, 1999; Mohr, 2000; Lim, 1996).

Dessutom trädde Arbetsmiljöverkets nya författning om organisatorisk och social arbetsmiljö i kraft den 31 mars 2016, med syfte att såväl förebygga risken för ohälsa, som att främja en bra social arbetsmiljö (AFS, 2015:4). I denna föreskrift betonas implementering av socialt stöd från chefer och kollegor i det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS, 2015:4), vilket tyder på att socialt stöd är ett aktuellt begrepp. Med detta i åtanke torde en

undersökning av sambandet socialt stöd och upplevd stress, tillika sambandet socialt stöd och upplevd anställningsotrygghet vara viktig att genomföra. Kunskap om dessa samband kan ge ett bidrag för individen, arbetsplatsen och samhället, då alla är föremål för dessa två faktorerers påverkan. Dessutom beskriver O'Driscoll och Brough (2010) att det är en förenkling att enbart studera mängden stöd som finns tillgängligt, vilket har skett i vissa tidigare studier. Det krävs även en fördjupad bild av vilken källa som stödet härrör från (O'Driscoll & Brough, 2010). Således blir källornas betydelse inriktningen för denna studie. Denna studie kommer därav undersöka sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd stress samt sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd anställningsotrygghet. Dessutom har undersökningar visat att den kommunala verksamheten har högre antal sjukdagar per person till skillnad från den privata sektorn (Statistiska Central Byrån [SCB], 2015), vilket i kombination med att få studier ha studerat dessa samband i en kommunal verksamhet, blir en grund för att undersöka en organisation inom den kommunala verksamheten.

Tidigare forskning har behandlat socialt stöd, stress och anställningsotrygghet, men dessa begrepp har inte kopplats samman på ett likvärdigt sätt vilket har lett till ett fragmenterat forskningsfält. Gränsdragningar för källorna till socialt stöd samt olika dimensioner kopplat till begreppet anställningsotrygghet är bara två exempel på kategorier där forskare tillämpat olika angreppssätt (e.g. Büssing, 1999; Hellgren, Sverke & Isaksson 1999; LaRocco, House & French, 1980; Lim, 1996; Mohr, 2000; Näswall, Sverke & Hellgren, 2005). Mot bakgrund av detta finns det inga heltäckande teorier på ämnet, varför denna uppsats kommer att hänvisa till flera olika källor inom den tidigare forskningen för att kunna diskutera alla relevanta aspekter av studiens resultat. Först redogörs för de teoretiska begreppen socialt stöd, stress och anställningsotrygghet var för sig, varpå det sedan presenteras tidigare forskning med sammankopplingar av begreppen.

## **Socialt stöd**

Socialt stöd har olika terminologi, aspekter och uppdelningar inom forskningen (House, 1981; LaRocco et al., 1980). Landy och Conte (2013) beskriver det sociala stödets funktion som såväl den tröst och hjälp som individen får från individer och grupper, som den information och rådgivning som ges från dessa källor. Det finns således både emotionella och informativa aspekter av begreppet och där stödet både kan ges genom formell och informell kontakt med dessa individer (Landy & Conte, 2013). Likaså O'driscoll och Brough (2010) beskriver socialt stöd som graden av stöd som individen får av människor i sin närhet. Dessutom finns det olika uppdelningar av socialt stöd, där exempelvis LaRocco et al. (1980)

benämner dessa som instrumentell hjälp, tillhandahållande av information samt emotionell empati och förståelse. Liknande uppdelningar gör House (1981) med sina fyra erhållna former av stöd inom forskningen. Den första formen av stöd är emotionellt stöd, som innefattar att bry sig om och visa sympati för andra, ett stöd som visats vara det många förknippar med socialt stöd (House, 1981). Den andra formen benämns som informativt stöd, ett stöd som handlar om att ge information så att individen själv kan lösa problemet. Instrumentellt stöd i sin tur, beskrivs som en direkthjälp som är riktad mot det aktuella problemet och är praktisk i sin natur, exempelvis att hjälpa en kollega med arbetet. Det sista stödet är det utvärderande stödet, som handlar om att ge feedback och information till en individ för att öka dennes självmedvetenhet (House, 1981).

Med begreppets innehållande delar visar socialt stöd ha betydelse för individens välmående (Shumaker & Brownell, 1984). Dessutom finns det en betydelse gällande vilken källa det sociala stödet härrör från (House, 1981; LaRocco et al., 1980).

**Betydelsen av det sociala stödet.** Socialt stöd har betydelse för individens hälsa och välmående. Exempelvis beskrivs socialt stöd enligt Shumaker och Brownell (1984) som ett hjälpande redskap för att öka individens välmående och hälsa. Det är ofta därför socialt stöd vanligtvis undersöks i samband med stress och välmående i arbetslivet (Beehr & Glazer, 2001) och där studier har visat att individer som får socialt stöd kan hantera stress och depression bättre (Pengilly & Dowd, 2000).

En teori om hur det sociala stödet fungerar i sin relation till välmående är att stöd från andra ökar individens självkänsla och på så sätt gör individen mindre mottaglig för stress och dess konsekvenser (Turniansky & Hare, 1998). Även Cohen och Syme (1985) beskriver att upplevelsen av att andra är villiga att hjälpa kan medföra en positiv påverkan och ge ett ökat självförtroende, ökad stabilitet och kontroll över omgivningen och kan i sin tur minska mottagligheten för sjukdom. Utifrån Lazarus teori om tolkningsprocessen är ytterligare ett sätt som socialt stöd kan påverka på genom att när individen upplever ett hot så försöker denne att kartlägga vilka resurser som finns tillgängliga i omgivningen, så som socialt stöd från andra. Detta kan medföra att individen modifierar sin tolkning av upplevelsen av stress (Lazarus & Folkman, 1984; Turniansky & Hare, 1998). Således påverkas individens upplevelse av huruvida det finns socialt stöd inte bara av hur andra faktiskt agerar, men även hur individen tolkar dessa handlingar (House, 1981).

**Källorna till det sociala stödet.** Då socialt stöd beskrivs som ett stöd som ska utspela sig mellan minst två personer (Shumaker & Brownell, 1984), är ytterligare en aspekt av begreppet *vem* som tillhandahåller stödet. De olika källorna som socialt stöd vanligen

innefattar är stöd från chef, kollegor samt närstående (House, 1981; O’Driscoll & Brough, 2010).

**Socialt stöd från chef.** Socialt stöd från chefen beskrivs ha en direkt påverkan på stress och välmående och påverkar framförallt vid mindre grad av samarbete mellan kollegorna (House, 1981). Även LaRocco et al. (1980) beskriver att en anledning till att vissa tidigare studier resulterat i att chefen är den mest effektiva källan av socialt stöd, kan bero på att de organisationer som undersökts inte har arbetat i grupper. Vissa yrken karaktäriseras särskilt av mer individuellt arbete och minskad interaktion mellan kollegor, så som industri- och kontorsarbeten samt arbeten som präglas av mycket autonomi (House, 1981). På vilket sätt chefen är stödjande beror på organisationen och uppgifternas natur, men innefattar ofta både emotionella aspekter, så som att visa intresse för anställdas välmående, och mer instrumentella aspekter, så som att erbjuda hjälp och coachning (House, 1981).

Näswall et al. (2003) beskriver å andra sidan att chefen kan ses som organisationens och ledningens representant för de beslut som tas, vilka får följder för individen. Detta kan medföra att den anställde eventuellt inte känner stöd från chefen.

**Socialt stöd från kollegor.** Även stöd från kollegor beskrivs ha en direkt påverkan på stress och välmående (House, 1981). Dessa källor till stödet kan få individen att känna tillhörighet till arbetsgruppen och känna sig uppskattad, vilket sammantaget leder till en positiv tolkning av såväl individen själv som dennes omgivning (House, 1981). Sett utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på gruppdyamik kan en arbetsgrupp visa stöd för den enskilda individen vid hotande situationer genom att ge råd till sina medlemmar och skydda dessa genom att ingripa mot upphovet till hotet. Dessutom kan gruppen ge stöd till medlemmen i dennes egen strid mot hotets kärna (Tannenbaum, 2013). Tannenbaum (2013) beskriver att individer tenderar att psykologiskt närma sig andra vid hotfulla och utsatta situationer. Det är själva upplevelsen av att andra finns närvarande som leder till upplevelsen av stöd för individen och inte att andra i arbetsgruppen alltid de facto gör något åt källan till hotet (Tannenbaum, 2013).

Å andra sidan beskriver Näswall et al. (2003) att problematik kan uppstå om kollegorna på arbetet befinner sig i samma hotfulla situation, exempelvis vid en hög stressnivå eller en känsla av anställningsotrygghet, som gör att deras stöd inte räcker till för andra (Näswall et al., 2003). Kontextuella variabler spelar således roll i det sociala stödets verkan eller icke-verkan. Är till exempel arbetets karaktär och organisationens struktur mer individuellt baserat främjar detta mindre socialt stöd från kollegor. Om arbetet istället kräver



ett ömsesidigt beroende kollegorna emellan, har studier visat högre rapportering av socialt stöd från kollegor (House, 1981).

**Socialt stöd från närstående.** När det gäller socialt stöd från närstående kan dessa hjälpa individen att se lättare på framtiden, där hot omvandlas till möjligheter (Näswall et al., 2003). Socialt stöd från närstående kan mildra påverkan av arbetsrelaterad stress och därigenom välmående (House, 1981). Det finns dock en ovisshet gällande vilken roll stöd utanför arbetsplatsen har gällande arbetsrelaterad stress och hälsa. House (1981) menar att trots denna troligtvis milda effekt, bör dessa källor till det sociala stödet ändå tas i beaktande rörande arbetslivet. Vad som anses påverka huruvida socialt stöd utanför arbetet finns att tillgå är dels faktorer på makronivå, dels på mikronivå. Exempelvis gällande den större sociala kontexten, har moderniseringen i form av populationstillväxten och rörligheten gjort det svårare att behålla djupare relationer med närstående (House, 1981). Mikronivån innefattar mönstret av nätverk och familjestruktur som individen ingår i. House (1981) beskriver att det i dagens samhälle, till skillnad från förr, är vanligare att båda individerna i förhållandet är löntagare och därför både ökar och minskar det arbetsrelaterade sociala stödet som partnern kan ge. Detta eftersom när båda arbetar kan det finnas en större förståelse för den andras arbetsbekymmer, dock kan det även leda till mindre tid för att ge socialt stöd. När det gäller stödet från vänner kan stöd upplevas framförallt då individerna har liknande arbetserfarenheter. Detta sker exempelvis då kollegor på arbetet är vänner utanför arbetet (House, 1981).

## **Stress**

Stress är ett etablerat begrepp som har fått mer uppmärksamhet i forskningen sedan andra världskriget, då det var ett stort antal personer som kunde relatera till upplevelsen av stress och intresset för att forska om begreppet väcktes (Lazarus & Folkman, 1984). I dagens samhälle och arbetsliv ökar stress ständigt och berör inte enbart individen utan flera parter såsom organisationer och samhället (Theorell, 2012). Stress beskrivs som en naturlig reaktion och ett brett begrepp som innehåller flera olika aspekter. Detta medför en svårighet att definiera stress som något specifikt utan det är ett öppet begrepp som berör varje individs tolkningsprocess av händelser (Lazarus & Folkman, 1984). Ett sätt att se på stress är genom stressor-strain-relationen. Detta inbegriper att stress skapas från ett objektivi stimuli, eller som det beskrivs av Selye (1956) en stressor, vilket senare leder till ett stressutfall, så kallat strain. Exempelvis beskriver Lazarus & Folkman (1984) att stress inte bör ses som antingen stimulus eller respons, utan snarare inbegriper stressbegreppet de båda.

Stressbegreppet har dock utvecklats till att ha flera olika definitioner och betydelser, där det dels kan operationaliseras som en fysiologisk respons (Selye, 1956), dels kan det definieras utifrån Krav- och kontrollmodellen av Karasek och Theorell (1990) där kombinationen högra krav och låg kontroll leder till stress. Ett annat sätt att se på stress är utifrån ett mer kognitivt angreppssätt, nämligen utifrån individens subjektiva tolkningsprocess (Lazarus, 1966). Enligt Lazarus och Folkman (1984) anses stress till största delen beskrivas som ett stimuli eller en respons som är individuellt laddat, vilket förklaras på så sätt att varje enskild individ upplever sin egen nivå av stress.

**Olika perspektiv på stress.** Ett perspektiv på stress är Selyes (1956) beskrivning av stressbegreppet. Selye (1956) beskriver stress som en aktiv fysiologisk försvarsreaktion och som tar sig uttryck i en stressreaktion. En reaktion som kom att kallas Generella Adaptionssyndromet och behandlar hur stressreaktionen utvecklas i tre olika steg, vilka är alarmreaktion, motståndsstadiet och utmattningsstadiet. Selye (1956) förklarar att reaktionen är som ett syndrom och har utgångspunkt i den biologiska processen.

I Krav- och kontrollmodellen däremot, utvecklad av Karasek och Theorell (1990), kan stress betraktas som olika arbetsrelaterade stressrespons. Genom krav, som behandlas som en psykisk eller fysisk påfrestning, samt kontroll som berör hur stort handlingsutrymme individen har för sin arbetsuppgift, kan stress genereras utifrån för höga krav och för lite kontroll. Enligt Theorell (2012) behövs en balans mellan vilka krav som ställs på den anställde och vilka möjligheter den anställde har för att påverka arbetsuppgiften. Detta i relation till det sociala stödet för att undvika att stress ska utvecklas på arbetsplatsen.

Begreppet kan därav ses både utifrån ett fysiologiskt perspektiv och som ett negativt psykologiskt tillstånd där det är samspelet mellan individen och arbetsmiljön som är orsaken till att stress utvecklas.

**Lazarus teori om tolkningsprocessen – en subjektiv upplevelse.** Ett annat sätt att betrakta stress på som har fått uppmärksamhet är Lazarus teori om tolkningsprocessen (Lazarus & Folkman, 1984). Denna individuella tolkningsprocess innefattar de tre aspekterna utmaning, hot och förlust. Huruvida ett stimuli i omgivningen tolkas som antingen utmaning, hot eller förlust och hur individen hanterar detta beror både på individfaktorer, omgivningsfaktorer och sociala faktorer (Lazarus & Folkman, 1984). Stress förklaras av Lazarus och Folkman (1984) därmed vara en relation mellan individen och dennes miljö. Stressreaktionen är individbaserad och tas i uttryck olika för alla individer, en del uttrycker detta i ilska medan andra uttrycker det i rädsla. Lazarus (1966) förklarar detta genom att det måste ske en interaktion mellan individen och stressorn för att ett stressutfall ska utvecklas.

Ytterligare dimensioner i denna tolkningsprocess är att förklara det i termer av primär tolkning, sekundär tolkning och slutligen omtolkning så kallat *reappraisal* (Lazarus & Folkman, 1984). Den primära tolkningen är den som innefattar den första bedömningen av stressorn som antingen positiv, irrelevant eller stressande och därigenom som ett hot, utmaning eller förlust. Den sekundära tolkningen innefattar en bedömning av vilka resurser som finns till förfogande och således hur individen kan hantera situationen. I det tredje steget kan en omtolkning ske där exempelvis att tidigare hot nu istället bedöms som en möjlighet eller utmaning (Lazarus & Folkman, 1984).

En annan aspekt varför olika individer upplever sig stressade i olika situationer beror även på olika situationsfaktorer och vilken känsla individen har till händelsen. Det är denna subjektiva känsla som har betydelse för hur stressutfallet kommer utvecklas. Därför går det inte att rangordna olika stressade situationer, för vad en person upplever som stressande behöver inte en annan individ uppleva (Lazarus & Folkman, 1984). Cohen, Kamarck och Marmelstein (1983) baserar även sin skala utifrån Lazarus subjektiva tolkning där stress beskrivs som individens subjektiva upplevelse. Lazarus och Folkman (1984) menar även att osäkerhet har ett samband med utvecklingen av stress, och förklarar det som en komplex process där den viktigaste orsaken är att det tar över individens förmåga att kunna hantera stressen.

### **Anställningsotrygghet**

Likt begreppen socialt stöd och stress, är definitionen av anställningsotrygghet mångfacetterad och olika operationaliseringar är erhållna (Näswall et al., 2003). En allmänt utbredd definition beskrivs dock enligt Näswall et al. (2003) som den bristande överensstämmelsen mellan anställningstryggheten som individen strävar efter att få och den anställningstrygghet denne i realiteten upplever sig ha. Det är den ofrivilliga, likväl den psykologiska karaktären av fenomenet som är grundläggande komponenter i betydelsen (Näswall et al., 2003). Ytterligare en vanligt förekommande definition berör kontinuiteten i begreppet, nämligen att individen inte upplever sig ha makt över att hantera kontinuitet när arbetssituationen är hotad (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Andra har vidareutvecklat detta tidigt definierade begrepp av Greenhalgh och Rosenblatt och även lagt till flera aspekter av begreppet (Lim, 1996). En åtskillnad av begreppet är dessutom om det ska ses som ett objektivet eller subjektivt fenomen. Exempelvis definierar Büssing (1999) fenomenet som objektivet, där arbetsplatsen i sin helhet tenderar att vara anställningsotrygg eller inte. Näswall (2004) menar tvärtom att en situation inte ska betraktas som otrygg och det finns inga

objektiva mått på denna otrygghet, så som anställningsform. Snarare är det frågan om hur individen tolkar situationen som anställningsotrygg som är den avgörande faktorn, vilket mäts genom att fråga om individens upplevelse av anställningsotrygghet (Näswall, 2004). Flera forskare ansluter sig till denna subjektiva beskrivning av fenomenet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren et al., 1999; Rosenblatt & Ruvio, 1996).

**Anställningsotrygghet som en subjektiv upplevelse.** Tanken på att flera olika individer kan uppleva samma objektiva situation på olika sätt beroende på deras tolkning av situationen är det som underbygger tanken om anställningsotrygghet som en individuell och unik upplevelse (Näswall et al., 2003; Näswall, 2004). Individerna kan befinna sig i exakt samma situation, där båda kan vara föremål för upplevelsen av anställningsotrygghet, men beroende på deras tolkning upplever de sig i olika utsträckning hotade (Näswall et al., 2003; Näswall, 2004). På grund av denna subjektiva uppfattning av situationen kan anställda skilja sig mycket åt i deras upplevelse av anställningsotrygghet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Det som påverkar denna subjektiva tolkning och ligger bakom upplevelsen av anställningsotrygghet hävdar Näswall et al. (2003) bero dels på faktorer som kön, ålder och olika individuella egenskaper. Dels är det även sociala faktorer så som socialt stöd som påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet (Näswall et al., 2003). Både situationsfaktorer och individuella faktorer påverkar således denna upplevelse (Näswall, 2004).

**Anställningsotrygghet utifrån flera dimensioner.** Något som också skiljer forskningen åt är i vilken utsträckning anställningsotrygghet ska ses som ett globalt endimensionellt begrepp eller om det bör ses utifrån multipla dimensioner. Exempelvis betonar Greenhalgh och Rosenblatt (1984) att fenomenet är för mångfacetterat för att endast utgöra en global dimension. Därför bör det ses ur flera dimensioner för att täcka ett sådant innehållsrikt begrepp (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Flera andra har inspirerats av en uppdelning i flera dimensioner av fenomenet och dess fokus på den subjektiva upplevelsen, varpå Hellgren et al. (1999) är några av dessa (Näswall et al., 2003). Deras uppdelning innefattar den mer globala konstruktionen i form av *kvantitativ anställningsotrygghet* som handlar om upplevd oro över framtiden i sin helhet på det nuvarande arbetet. Den andra dimensionen är den *kvalitativa anställningsotryggheten* som består i upplevelsen av hot mot kvaliteten i anställningen, så som försämrade arbetsförhållanden, försämrad löneutveckling och begränsade karriärmöjligheter (Hellgren et al., 1999). I detta synsätt framträder två dimensioner nämligen en som berör hela situationen på arbetet i form av den kvantitativa dimensionen och en som berör de olika delarna i anställningsvillkoren, i form av den kvalitativa dimensionen (Näswall et al., 2003).

**Anställningsotrygghet som en specifik stressor.** Ytterligare en aspekt av begreppet anställningsotrygghet är dess roll som stressor. Exempelvis beskriver Näswall et al. (2003) och Näswall (2004) att det är möjligt att tolka anställningsotryggheten som en sådan då det tolkas i ljuset av Lazarus teori om tolkningsprocessen, där begreppet hot ingår. Anställningsotryggheten kan innefatta detta hot och det är just osäkerheten kring om detta hot kommer att besannas som leder till stressrelaterade reaktioner (Näswall et al., 2003).

### **Tidigare forskning**

**Socialt stöd och upplevelsen av stress.** Många studier har visat att socialt stöd minskar stress och stressrelaterade utfall på arbetet (Landy & Conte, 2013; LaRocco et al., 1980; Lim, 1996). LaRocco et al. (1980) menade att en anledning till att socialt stöd har betydelse är för att andra individer som agerar stöd kan övertyga den stressade individen att arbetsförhållanden inte är så oroväckande som de kan utge sig för att vara. Det sociala stödet kan ge upphov till en kognitiv omtolkning, där individen inte ser stressorerna som individens ansvar (LaRocco et al., 1980).

När det gäller källan till det sociala stödet har olika resultat funnits gällande vilken källa som har starkast effekt på stress och dess reaktioner. Generellt när socialt stöd har kopplats till stressor-strain-sambandet har det visats att arbetsbaserat stöd, det vill säga från chefer och kollegor, är viktigare i den här relationen än icke-arbetsbaserat stöd, det vill säga från familj och vänner (Fenlason & Beehr, 1994; LaRocco et al., 1980; Lim, 1996). Stöd utanför arbetet har haft få huvudeffekter på arbetsrelaterad stress och stressreaktioner (LaRocco et al. 1980). En teori som LaRocco et al. (1980) framförde var att socialt stöd från chefer och kollegor spelar större roll när det är arbetsrelaterad stress och stressreaktioner, strains, då dessa är relaterade till dessa källor, medan de mer generella stressorerna och hälsoutfallet kan påverkas av olika källor av stöd.

Dock finns det olika resultat och teorier när det gäller vilken källa av arbetsbaserat stöd som har starkast koppling till stress och stressrelaterade reaktioner. LaRocco et al. (1980) fann att det främst är socialt stöd från kollegor som har en mildrande effekt när det gäller arbetsrelaterad stress och stressreaktioner. Detta beskrev LaRocco et al. (1980) är en kontrast mot tidigare studier som funnit att chefs stöd är viktigare än kollegornas stöd när det gäller arbetsrelaterad stress och olika stressreaktioner. Att chefen har större påverkan i tidigare studier medan kollegorna har större betydelse i studien av LaRocco et al. (1980) beskrevs bero på organisationens uppbyggnad, där alla inte arbetade i grupper vilket kan ha medfört att kollegornas stöd var frånvarande.

Till skillnad från LaRocco et al. (1980) fann Fenlason och Beehr (1994) att chefen har något större effekt på arbetsrelaterade stressreaktioner. Detta beskrevs bero på att chefen har större inflytande över den anställdes arbetsuppgifter och tillvaro på arbetsplatsen. Trots att Fenlason och Beehr (1994) fann att chefen har störst betydelse beskrevs det dock att alla källor till viss del har värdefull effekt på upplevelsen av stressreaktioner (Fenlason & Beehr, 1994).

Att socialt stöd av chefen är av större betydelse beskrev även Beehr (1995) som menade att stöd från chefen är det viktigaste stödet när det gäller att reducera arbetsrelaterad stress. En teori som Beehr (1995) beskrev påverkar denna relation är att stöd från chefen är effektivare på grund av att stöd som ges från mer inflytelserika personer än mindre inflytelserika är viktigare när individen upplever stress. Även Jeding et al. (1999) beskrev att forskningen har visat större stöd för socialt stöd från överordnade när det gäller arbetsrelaterad ohälsa än det sociala stödet från kollegor.

En av anledningarna till att resultaten varierar i forskningen gällande socialt stöd och stress beror på att socialt stöd kan relateras till stress på olika sätt, där operationaliseringen av stress, likväl operationaliseringen av socialt stöd ser olika ut menade LaRocco et al. (1980). Detta eftersom det i olika studier används olika stressorer och olika stressrelaterade utfallsvariabler (LaRocco et al., 1980; Lim, 1996). I LaRocco et al. (1980) operationaliserades upplevd arbetsrelaterad stress som olika stressorer, det vill säga det som orsakar stressen. Dessa stressorer var arbetsbelastning, rollkonflikt, oro inför framtiden, underutnyttjande av förmågor och inflytande. Studien undersökte även olika stressrelaterade reaktioner och hur socialt stöd kunde mildra detta samband. Fenlason och Beehr (1994) operationaliserade stress som olika arbetsrelaterade stressorer och stressrelaterade reaktioner. Stressorerna som undersöktes var rollkonflikt, underutnyttjande av kompetens, kvantitativ arbetsbelastning och kvalitativ rollbelastning. De stressrelaterade reaktionerna var arbetsmissnöje, depression, ångest och tristess på arbetsplatsen.

Utöver att stress operationaliseras olika finns det dessutom olika sätt som socialt stöd kan påverka stressen på. Dels kan socialt stöd ha en huvudeffekt, även kallad direkteffekt, på stress och på stressreaktionerna, strains (Carlson & Perrewé, 1999; House, 1981; Lim, 1996; O'Driscoll & Brough, 2010). Dels via att socialt stöd behandlas som en bufferteffekt, så kallad stress-buffering-hypotesen som betyder att relationen mellan stressorn och dess utfall, strain, kan ändras beroende på det sociala stödet och således kan det sociala stödet fungera som en buffert mot effekterna av stressorn. Detta betyder att stödet fungerar som en moderator (Carlson & Perrewé, 1999; House, 1981; Lim, 1996). I studien av LaRocco et al.

(1980) behandlades både direkteffekten och bufferteffekten med fokus att undersöka den sistnämnda och i studien av Fenlason och Beehr (1994) undersöktes bufferteffekten. När det gäller direkteffekten av socialt stöd på stress och stressrelaterade reaktioner finns det tydliga indikationer på att socialt stöd har en effekt (Lim, 1996), medan resultaten för bufferteffekten är tvetydiga (Carlson & Perrewé, 1999; Lim, 1996; O'Driscoll & Brough, 2010). På samma sätt beskrev LaRocco et al. (1980) att tidigare studier har visat att arbetsrelaterat stöd har en negativ direkteffekt på nivåer av upplevd arbetsrelaterad stress samt dess konsekvenser, medan bevisen för bufferteffekten för relationen var färre. Även Carlson och Perrewé (1999) beskrev att resultaten från forskning som mäter socialt stöd som moderator, dvs. bufferteffekt är tvetydiga. Däremot finns det lite forskning på socialt stöd som en föregående faktor, *antecedent*, med en direkteffekt på upplevd stress, vilket i Carlson och Perrewés (1999) studie visades ha störst betydelse när de olika sätten som socialt stöd kan påverka på togs i beaktande.

**Socialt stöd och upplevelsen av anställningsotrygghet.** Som beskrivits tidigare är det både individfaktorer och sociala faktorer som påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet och där socialt stöd inbegrips i dessa sociala faktorer (Näswall et al., 2003). Även om socialt stöd inte påverkar den objektiva situationen av anställningsotrygghet, kan stödet påverka den subjektiva upplevelsen genom att fungera som en hanteringsresurs i tolkningen av fenomenet (Näswall et al., 2003).

Ytterligare bakgrund till att socialt stöd har en påverkan på upplevelsen av anställningsotrygghet är att socialt stöd, av Sverke, Hellgren och Näswall (2006), beskrevs som en föregående faktor, *antecedent*, för nivån av upplevd anställningsotrygghet. Det vill säga att socialt stöd direkt kan påverka tolkningen av den upplevda anställningsotryggheten och inte enbart påverka konsekvenserna av anställningsotryggheten. Även Turniansky och Hare (1998) beskrev att processen där den objektiva anställningsotryggheten blir till ett subjektiv hot påverkas av upplevelsen av tillgång till socialt stöd.

De flesta studier som har undersökt källorna till socialt stöd i relation till anställningsotrygghet, har dock undersökt hur socialt stöd kan mildra och buffra konsekvenserna och reaktionerna på anställningsotrygghet, det vill säga en modererande effekt (e.g. Büssing, 1999; Lim, 1996; Mohr, 2000; Näswall et al., 2005). Exempelvis fann Lim (1996) att socialt stöd från chefer och kollegor hade en signifikant modererande effekt när anställningsotrygghet kopplades till olika hälsorelaterade reaktioner på anställningsotrygghet. Likaså det icke-arbetsbaserade sociala stödet, det vill säga stöd från närstående, visades ha modererande effekt på sambandet anställningsotrygghet och dess

konsekvenser. Lim (1996) konkluderade således att stödet från chef och kollegor, som benämndes som det arbetsbaserade stödet, var lika viktigt som stödet från familj och närstående, det icke-arbetsbaserade stödet, och att dessa hjälper till vid olika reaktioner på anställningsotrygghet. Exempelvis beskrev Lim (1996) att kamratskap som visas av chef och kollegor kan skapa en bra atmosfär och dessa källor kan hjälpa individen att omvärdera situationen att bli mindre hotfull. Då anställningsotrygghet kan påverka områden utanför arbetet kan därför även stödet från vänner och familj vara viktigt. När korrelationen mellan upplevd anställningsotrygghet och icke-arbetsbaserat samt arbetsbaserat stöd undersöktes, visades signifikanta negativa samband med anställningsotrygghet när det gällde båda typerna av stöd, där sambandet var något starkare för det arbetsbaserade sociala stödet (Lim, 1996).

Utifrån en studie av Näswall et al. (2005) hittades däremot ingen mildrande effekt på reaktionerna på anställningsotrygghet när det gällde det arbetsbaserade stödet, medan det icke-arbetsbaserade stödet uppvisade en sådan effekt. En potentiell anledning till det beskrevs bero på att många inom organisationen där studien utfördes redan hade förlorat arbetet på grund av omorganisation. Detta kan ha medfört att stödet utanför arbetet var mer betydelsefullt eftersom familj och vänner inte uppfattades som rivaler på arbetet till skillnad från kollegorna (Näswall et al., 2005). Ytterligare en förklaring som Näswall et al. (2005) framförde var att det arbetsbaserade stödet, från chef och kollegor, inte var lika verkningsfullt vid hanteringen av den upplevda anställningsotryggheten.

Å andra sidan visades det i en annan studie av Mohr (2000) att socialt stöd från chef och kollegor hade en modererande effekt på hälsorelaterade reaktioner på anställningsotrygghet, varpå socialt stöd från närstående inte visade modererande effekter i denna relation. Dock visade socialt stöd från partner en modererande effekt på relationen anställningsotrygghet och självkänsla.

I motsats till studierna som visade modererande effekter (Lim, 1996; Mohr, 2000; Näswall et al., 2005), visade en annan studie av Büssing (1999) att då anställningsotrygghet kopplades till olika hälsorelaterade reaktioner på anställningsotrygghet, visade socialt stöd enbart modererande effekt mellan anställningsotrygghet och en av dessa reaktioner. Variabeln kontroll hade däremot en starkare modererande effekt på fler av reaktionerna. Büssing (1999) slöt sig därmed till att socialt stöd förvisso hade en effekt, men att denna snarare var direkt än modererande, vilket ligger i linje med tesen om direkteffekten. När korrelationen mellan upplevd anställningsotrygghet och de olika källorna till socialt stöd undersöktes, visade Büssings (1999) studie ett negativt samband mellan socialt stöd från chef och upplevd anställningsotrygghet samt ett negativt samband mellan stöd från vänner och upplevd



anställningsotrygghet, men inget samband mellan anställningsotrygghet och socialt stöd när källorna var kollegor eller familj. Dessa resultat framkom då den upplevda anställningsotryggheten mättes, medan stöd från chefen inte hade en stor effekt då den objektiva anställningsotryggheten togs i beaktande.

## **Syfte**

Då tidigare studier har visat olika resultat avseende betydelsen av källorna av socialt stöd i relation till såväl upplevd stress, som upplevd anställningsotrygghet finns det anledning att undersöka detta vidare. Med utgångspunkt i att anställningsotrygghet visats vara ett begrepp som inrymmer flera dimensioner kommer anställningsotrygghet undersökas utifrån dimensionerna kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. Syftet med föreliggande studie är därmed att undersöka sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd stress, respektive sambanden mellan olika källor av socialt stöd och upplevd kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. Fokus i dessa samband kommer att vara källornas unika bidrag.

Hur denna uppsats skiljer sig från de tidigare nämnda studierna och kan bringa kunskap till fältet, är att denna uppsats ämnar se hur källorna till socialt stöd kan relateras direkt till upplevd stress, där många av tidigare studier har undersökt socialt stöd som en moderator och konsekvenserna av stress (Fenlason & Beehr, 1994; LaRocco et al., 1980). Turniansky och Hare (1998) beskriver att när organisationer arbetar med intervention fokuserar dessa för mycket på att minska konsekvenserna av stress snarare än upplevelsen av stress, vilket beskrivs som en brist. Dessutom har olika arbetsrelaterade stressorer valts i operationalisering av stress (LaRocco et al., 1980), varpå upplevelsen av stress i denna studie istället tar utgångspunkt i Lazarus teori om tolkningsprocessen där vad som upplevs som stress enbart utgår från individens tolkning (Cohen et al., 1983; Lazarus & Folkman, 1984).

Likaså när det gäller anställningsotryggheten kommer denna studie betrakta källorna av socialt stöd som föregående faktorer och se hur dessa relateras direkt till upplevd anställningsotrygghet. Detta till skillnad från studier som fokuserat på specifika konsekvenser och reaktioner på anställningsotrygghet (Büssing, 1999; Lim, 1996; Mohr, 2000; Näswall et al., 2005). Dessutom har vissa av de tidigare studierna kategoriserat chef och kollegor som arbetsbaserat socialt stöd (Lim, 1996; Näswall et al., 2005), där denna studie ämnar göra en uppdelning. Detta eftersom det enligt tidigare forskning funnits olika påverkan av stöd från chef och från kollegor (Büssing, 1999; House, 1981). Mot bakgrund av de teorier och tidigare forskning som presenterats avser denna studie testa följande hypoteser:

*Hypotes 1:* Socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av stress

*Hypotes 2:* Socialt stöd från chef är den starkaste prediktorn för upplevelsen av stress

*Hypotes 3:* Socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet

*Hypotes 4:* Socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet

## **Metod**

Metoden som valdes med utgångspunkt i studiens syfte och hypoteser var en kvantitativ tvärsnittsstudie, även kallat *cross-sectional design*. Denna design består i att ett urval undersöks vid en viss tidpunkt, till skillnad från exempelvis longitudinell design som undersöker urvalet under en längre tid (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). Att denna kvantitativa tvärsnittsstudie valdes var på grund av dess kompatibilitet med studiens syfte att undersöka samband, tillika hypotesprövning, som sedan beräknades kvantitativt. Dessutom dess kompatibilitet med det tidsomfång författarna hade att förhålla sig till.

## **Deltagare**

Företaget där studien genomfördes är ett miljöföretag inom en kommunal verksamhet i södra Sverige. Urvalet bestod av samtliga anställda på det aktuella företaget. Således delades 128 enkäter ut, där 97 anställda besvarade enkäten vilket utgjorde en svarsfrekvens på 76%. Samtliga enkäter som besvarades var korrekt ifyllda och kunde därmed användas som underlag för fortsatt analys. Urvalet bestod av 76% män och 24% kvinnor där åldern varierade från 19 år till 63 år ( $M= 44.5$ ,  $SD= 11.7$ ). Majoriteten hade fast anställning, vilket motsvarade 93%, varpå 7% var tillfälligt anställda. Avseende sysselsättningsgrad arbetade 98% heltid och 2% deltid. 38% var tjänstemän och 62% arbetade som kollektivarbetare. Anställningslängden hos de anställda varierade från 1 månad till 41år ( $M= 11.5$ ,  $SD= 11.3$ ). Av urvalet var det 62% som primärt arbetade individuellt och 38% av de anställda arbetade främst i grupp.

## **Instrument**

Då syftet med studien var att undersöka sambandet mellan källorna av socialt stöd och upplevd stress och sambandet mellan källorna av socialt stöd och upplevd anställningsotrygghet användes tre beprövade självskattningsformulär inom dessa områden, vilka inbegrep totalt 30 frågor. Enkäten innefattade även sju inledande frågor som berörde

bakgrundsinformation gällande ålder, kön, roll inom företaget, anställningsform, sysselsättningsgrad, anställningslängd samt om arbetet karaktäriserades av individuellt arbete eller arbete i grupp. Till enkäten bifogades ett följebrev med information gällande studien. Följebrevet och formuläret med inledande information återfinns som bilaga.

**Socialt stöd.** Det första avsnittet av enkäten avsågs mäta hur de anställda upplevde det sociala stödet utifrån olika källor, vilka var stöd från chef, kollegor och närstående. Den skala som användes i studien var den svenska översättningen av *QPSNordic* (Dallner et al., 2000). Denna skala är utformad med åtta frågor där tre av frågorna mäter stöd från chef och använder frågor som: ”Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?”. Två av frågorna mäter socialt stöd från arbetskollegor, varav en fråga är: ”Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?”. För att mäta socialt stöd från närstående utgör formuläret tre frågor så som: ”Känner du att du kan få stöd från dina vänner och familj när det är besvärligt på arbetet?”. Enkäten har en femgradig likertsskala, med svarsalternativ från: 1 (mycket sällan eller aldrig) till 5 (mycket ofta eller alltid). Skalan är väletablerad i hela Skandinavien och visades genom tidigare forskning ha hög reliabilitet och validitet, både när det gällde kriterievaliditet och begreppsvaliditet (Dallner et al., 2000). I föreliggande studie visades *Cronbach's alpha* för stöd från chef ha ett värde på .85, stöd från kollegor hade ett värde på .82 och stöd från närstående visade sig också ha ett alfavärde på .82.

**Upplevelsen av stress.** För att mäta upplevd stress som utgjorde enkätens andra avsnitt användes den svenska översättningen av Eskin & Parr (1996) på *Perceived Stress Scale (PSS)* ursprungligen baserad på skalan av Cohen et al. (1983). *PSS* baseras på Lazarus (1966) stressteori, vilken även var en grundläggande tyngdpunkt för denna studie och kompatibel med studiens syfte då den inbegrep den generella nivån av upplevd stress utan att specificera unika stressorer. Skalan är utformad med 14 frågor och har en femgradig likertsskala med svarsalternativ från 0 (aldrig) till 4 (mycket ofta). Frågor i detta avsnitt är exempelvis: ”Hur ofta har du under den senaste månaden blivit upprörd över något som skett helt oväntat?” eller ”Hur ofta har du under den senaste månaden känt dig nervös och stressad?”. I skalan av Eskin & Parr (1996) är sju frågor omvänt ställda och uttrycktes därför positivt, exempelvis: ”Hur ofta har du under den senaste månaden känt att du har haft kontroll över irriterande moment i ditt liv?”. Den svenska översättningen av skalan visade hög validitet och reliabilitet då detta undersöktes i tidigare studier (Eskin & Parr, 1996). I föreliggande studie visades skalan ha ett *Cronbach's alpha* på .84.

**Upplevelsen av anställningsotrygghet.** Det sista avsnittet i enkäten bestod av den svenska översättningen av en skala utvecklad av Hellgren et al. (1999) för att mäta upplevelsen av anställningsotrygghet. Denna skala är uppdelad i två dimensioner av anställningsotrygghet, en kvalitativ och en kvantitativ. Den kvalitativa dimensionen består av fem frågor som innefattar upplevelsen av hot mot delar i anställningen, så som arbetsförhållanden, löneutveckling och karriärmöjligheter (Hellgren et al., 1999). Exempelvis är en av frågorna inom denna dimension: ”Mina möjligheter att hitta nya och utvecklande arbetsuppgifter inom organisationen är dåliga”. Den kvantitativa delen består av tre frågor som har ett helhetsperspektiv och berör upplevelsen av oro över framtiden på det nuvarande arbetet, exempelvis: ”Jag känner mig orolig för att bli uppsagd”. Två av frågorna är omvänt ställda i en positiv riktning så som: “Jag tycker att mina framtidsutsikter inom organisationen är goda” (Hellgren et al., 1999). Svartalternativen utgör en likertskala som sträcker sig från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt). Formuläret hade i tidigare studier även visat god validitet och reliabilitet (Hellgren, 1999; Låstad, Berntson, Näswall, Lindfors & Sverke, 2015) vilket även redovisades i denna studie med ett *Cronbach's alpha* på .74 på den kvalitativa dimensionen och ett *Cronbach's alpha* på .93 på den kvantitativa dimensionen.

## **Design**

Den design som valdes för studien var en kvantitativ tvärsnittsdesign, där ett urval inom en kommunal verksamhet undersöktes vid ett tillfälle. En enkät konstruerades, vilken utgick från tre olika beprövade skalor som avsågs mäta konstruktionerna för att besvara studiens syfte och hypoteser. Enkätundersökningen genomfördes sedan under sju dagar. Därefter utfördes en statistisk dataanalys med en förberedande korrelationsanalys. I nästa steg genomfördes tre multipla regressionsanalyser för att undersöka sambandet mellan de tre prediktorerna, det vill säga stöd från chef, kollegor och närstående och de tre kriterievariablerna upplevd stress, upplevd kvalitativ anställningsotrygghet samt upplevd kvantitativ anställningsotrygghet. Detta för att kunna besvara studiens hypoteser.

## **Procedur**

Studien inleddes med en litteraturgenomgång och teoribearbetning av det aktuella forskningsområdet. Vid ett första steg kom författarna i kontakt med *Miljöbron*, en organisation som förmedlar projekt mellan företag och studenter. Via denna kontakt ordnades ett möte mellan författarna och det aktuella företaget där studien sedan kom att genomföras. Vid detta första möte presenterades studiens syfte och procedur för kontaktpersonen på

företaget, med ett tydligt klargörande över etiska aspekter. Efter klartecken från såväl handledare, *Miljöbron* och det aktuella företaget påbörjades samarbetet och undersökningen. Vidare konstruerades en enkät som innehöll ett inledande följebrev med etiska aspekter, bakgrundsinformation och tre olika skalor inom forskningsfältet. Enkäten skapades både i pappersform och som en Internetbaserad enkät, där 50% av urvalet tillhandahöll enkäten i pappersform och 50% via Internet. Detta eftersom hälften av deltagarna inte hade tillgång till epostadresser och varav resterande deltagare inte av praktiska skäl kunde besvara enkäten fysiskt. Innan utdelning av enkäten pilottestades enkäten på tio respondenter som inte var aktuella att delta i studien, men som kunde återkoppla svarstiden och förståelse av innehållet. I samråd med kontaktpersonen på organisationen delades pappersenkäterna ut på de anställdas huvudkontor under ett gemensamt möte. Deltagarna meddelades såväl muntligt, som skriftligt angående studiens etiska aspekter. Svaren från pappersenkäten fick deltagarna lämna i förslutna kuvert. Detta för att säkerställa anonymiteten. Internetenkäten skickades ut till deltagarnas epostadresser och innehöll en länk för att ta sig vidare till formuläret. De inkomna svaren från Internetenkäten skickades direkt till en Excel-fil och informationen gick således inte via organisationen. Enkäten fanns tillgänglig såväl på Internet, som på organisationen under perioden 8 april till 15 april 2016. Efter insamlat material kontrollerades alla svar och laddades upp i en Excel-fil innan materialet överfördes till *SPSS*.

## **Dataanalys**

Vid dataanalysen användes det statistiska databearbetningsprogrammet *SPSS*, *Statistical Package for the Social Science* version 23. Inledningsvis kontrollerades inmatad data för felaktigheter. Därefter omkodades de frågor som var omvänt ställda genom funktionen *Recode*. Genom att addera varje fråga för respektive delskala bildades nya faktorer, vilka kontrollerades för reliabilitet. Samtliga skalor hade värden på *Cronbach's alpha* som översteg .7 vilket tyder på hög intern konsistens enligt Pallant (2010).

Vidare utfördes primära analyser av datamaterialet för att uppfylla de antaganden som krävs för att utföra parametriska test. När normalfördelning testades för beroendevariablerna upptäcktes att variabeln kvantitativ anställningsotrygghet var positivt snedfördelad och att dess skewness-värde översteg gränsen, varpå en datatransformering utfördes för denna variabel. Då datan förbättrades utfördes efterföljande analyser på de transformerade värdena för kvantitativ anställningsotrygghet. Dessutom utfördes primära analyser för att kontrollera för de specifika antaganden som råder för multipel regressionsanalys. Först testades för multikollinearitet för de tre prediktorerna socialt stöd från chef, kollegor och närstående.

Utifrån Pallants (2010) rekommenderade gränsvärden för korrelationer de oberoende variablerna emellan som beskrevs vara .7 eller högre, överskred dessa inte detta, se Tabell 1. För att säkerställa icke-multikollinearitet ytterligare utläses värden på *Tolerance* och *VIF* som beskriver statistik för kollinearitet. Indikationer på multikollinearitet kan upptäckas om värdet på *Tolerance* är mindre än .10 och om värdet på *VIF* överstiger 10 (Pallant, 2010). I detta fall var värdena för samtliga stöd större än .10 på *Tolerance* och mindre än 10 på *VIF*. Därav kunde antagandet uppfyllas. Därefter kontrollerades för antaganden om homoskedastiskitet och linjäritet. Detta utlästes genom granskning av *Normal Probability Plot of Regression Residual* och *Scatterplot of Standardised Residuals*. Med utgångspunkt i de riktlinjer som beskrevs i Pallant (2010) kunde dessa antaganden uppfyllas. Därefter kontrollerades för outliers för samtliga samband. Inga extrema outliers fanns enligt de riktlinjer som förs i Tabachnick & Fidell (2007) där outliers betecknas som då standardresidualerna är större än 3.3 eller mindre än -3.3. Ytterligare för att säkerställa antagandet om outliers kontrollerades värdet i *Casewise Diagnostics* där enbart 1% får ha större värde än 3.0 eller mindre än -3.0 enligt Tabachnick & Fidell (2007). Här fanns ett fall med ett residualvärde på 3.094, vilket var precis över gränsen. För att se om detta fall hade påverkan på den totala modellen utlästes ifall värdet var över 1 på *Cook's Distance* eftersom detta då kan tyda på problematik. Värdet som erhöles var .233, varpå beslut om att behålla detta fall kunde ske.

Efter de primära analyserna följde en förberedande korrelationsanalys med tillhörande deskriptiv statistik för studiens variabler. Vidare utfördes tre regressionsanalyser. Metoden som valdes var *Standard multiple regression*, vilket innebar att alla prediktorer fördes in i ekvationen samtidigt, på så sätt tas samtliga källor av stöd i beaktande. Dessutom medför denna metod att varje prediktors unika bidrag går att utläsa (Aron, Coups & Aron, 2012; Pallant, 2010), vilket krävs för att pröva hypoteserna.

### **Etiska aspekter**

Innan genomförandet av undersökningen, skedde reflektion kring de etiska aspekterna och övervägande gällande risken kontra nyttan undersökningen medförde. I samråd med handledaren bedömdes risken minimal och i linje med Personuppgiftslagen (SFS, 1998:204) behandlades inga känsliga uppgifter och de svar som inhämtades behandlades konfidentiellt. I följebrevet beskrevs det att deltagandet var frivilligt och anonymt, att informationen skulle behandlas konfidentiellt samt att deltagaren hade rätten att avbryta sitt deltagande när som helst utan påföljder. Det framgick även vad studien ämnade undersöka, när resultaten skulle redovisas och att rapporten fanns tillgänglig för deltagarna vid färdigställd rapport. I

anslutning till detta beskrevs det att resultaten skulle redovisas på gruppnivå och att deltagarens svar aldrig kunde härledas. Samtliga av dessa punkter i enlighet med de etiska riktlinjerna som beskrivs i (Shaughnessy et al., 2012). Det informerade samtycket säkerställdes genom att beskriva att deltagarna samtyckte till medverkan genom ifyllnad av frågeformuläret. En aspekt som resonades kring var att enkäter som distribueras genom Internet är svårare att kontrollera för och därigenom svårare att säkerställa att deltagarna har förstått, då dessa inte kan ställa frågor direkt (Shaughnessy et al., 2012). Detta dilemma försökte förebyggas genom att tydligt förklara studien och dess konsekvenser samt med en beskrivning av att deltagarna kunde höra av sig vid funderingar. Dessutom pilottestades enkäten för att undersöka om innehållet, syftet och de etiska aspekterna tydligt framgick.

### Resultat

Först introduceras deskriptiv statistik i form av medelvärde och standardavvikelse samt korrelationsberäkningar för studiens oberoende och beroendevariabler. Detta ska betraktas som inledande bakgrundsinformation och anges i Tabell 1. Vidare presenteras resultat från regressionsanalyserna för att få en fördjupad bild av variabelernas samband och därmed pröva studiens hypoteser. Resultaten från regressionsanalysen återfinns i Tabell 2.

Tabell 1  
Korrelationer för studiens oberoende och beroendevariabler (Pearson's *r*)

Variabel	1	2	3	4	5	6	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Socialt stöd chef	-						11.07	3.08
2. Socialt stöd kollegor	.54**	-					8.35	1.70
3. Socialt stöd närstående	.37**	.43**	-				11.86	3.03
4. Stress	-.33**	-.28**	-.21*	-			24.20	8.31
5. Kvalitativ anställningsotrygghet	-.38**	-.33**	-.06	.35**	-		12.97	4.32
6. Kvantitativ anställningsotrygghet	-.05	-.29**	-.12	.19	.31**	-	.63	.22

Note: \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

För att testa hypotes 1-4 genomfördes tre separata regressionsanalyser som innehöll kriterievariablerna upplevd stress, upplevd kvalitativ anställningsotrygghet och upplevd kvantitativ anställningsotrygghet. Resultaten för såväl signifikanta som icke-signifikanta samband återfinns i Tabell 2.

### **Hypotes 1 - 2**

För att pröva hypotes 1, att socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av stress samt hypotes 2, att socialt stöd från chefen är den starkaste prediktorn för upplevelsen av stress, utfördes en multipel regressionsanalys. De tre prediktorerna var socialt stöd från chef, från kollegor och från närstående. Kriterievariabeln var upplevelsen av stress. Resultatet visade att socialt stöd från chefen var den enda signifikanta prediktorn som bidrog med unik förklarad varians i upplevelsen av stress ( $\beta = -.24$ ,  $t = -2.064$ ,  $r_{part}^2 = .04$   $p < .05$ ). Den kvadrerade semipartiella korrelationskoefficienten anger att socialt stöd från chefen unikt förklarade 4% av variansen i upplevelsen av stress. Resultatet indikerar dessutom att individerna som i högre grad upplevde stöd från chefen, upplevde i mindre grad stress. När upplevelsen av socialt stöd från chefen ökade med en standardavvikelse, minskade upplevelsen av stress med 0.24 standardavvikelser. Den totala modellen var signifikant och förklarade 12,7% av variansen i upplevelsen av stress ( $adj. R^2 = .10$ ). Hypotes 1 kunde delvis ges stöd och hypotes 2 kunde bekräftas helt.

### **Hypotes 3**

För att pröva hypotes 3, att socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet, utfördes en multipel regressionsanalys, i detta fall användes kvalitativ anställningsotrygghet som kriterievariabel. Resultatet visade att socialt stöd från chefen var den enda signifikanta prediktorn som bidrog med unik förklarad varians i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet ( $\beta = -.32$ ,  $t = -2.802$ ,  $r_{part}^2 = .07$   $p < .01$ ). Den kvadrerade semipartiella korrelationskoefficienten anger att socialt stöd från chefen unikt förklarade 7% av variansen i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet. Resultatet indikerar att de individer som i högre utsträckning upplevde stöd från chefen, upplevde mindre kvalitativ anställningsotrygghet. När upplevelsen av socialt stöd från chefen ökade med en standardavvikelse, minskade upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet med 0.32 standardavvikelser. Den totala modellen var signifikant och



förklarade 18.3% av variansen i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet ( $adj. R^2=.16$ ). Hypotes 3 kunde delvis bekräftas.

#### Hypotes 4

För att pröva hypotes 4, att socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet, utfördes en multipel regressionsanalys där kriterievariabeln nu var kvantitativ anställningsotrygghet. Resultatet visade att socialt stöd från kollegor var den enda signifikanta prediktorn som bidrog med unik förklarad varians i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet ( $\beta= -.36, t= -2.933, r_{part}^2=.08, p<.01$ ). Den kvadrerade semipartiella korrelationskoefficienten anger att socialt stöd från kollegor unikt förklarade 8% av variansen i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet. Resultatet indikerar att de individer som upplevde högre socialt stöd från kollegor, upplevde i mindre utsträckning kvantitativ anställningsotrygghet. Den totala modellen var signifikant och förklarade totalt 9.8% av variansen i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet ( $adj. R^2= .07$ ). Hypotes 4 kunde delvis bekräftas.

Tabell 2

*Resultat från multipla regressionsanalyser med upplevelsen av stress, kvalitativ anställningsotrygghet och kvantitativ anställningsotrygghet som beroendevariabler*

Beroendevariabel	Justerat $R^2$	$F (df)$	Modell	$\beta$
Stress	.10**	4.51 (3.93)	Socialt stöd chef	-.24*
			Socialt stöd kollegor	-.12
			Socialt stöd närstående	-.07
Kvalitativ anställningsotrygghet	.16**	6.95 (3.93)	Socialt stöd chef	-.32**
			Socialt stöd kollegor	-.22
			Socialt stöd närstående	.15
Kvantitativ anställningsotrygghet	.07*	3.37 (3.93)	Socialt stöd chef	.16
			Socialt stöd kollegor	-.36**
			Socialt stöd närstående	-.03

Note: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## Diskussion

Denna uppsats ämnade undersöka sambanden mellan de olika källorna av socialt stöd och upplevelsen av stress samt upplevelsen av kvalitativ och kvantitativ anställningsotrygghet. Tidigare studier har visat olika resultat gällande källornas betydelse och framförallt haft fokus på hur stödet kan mildra konsekvenserna av såväl stress som anställningsotrygghet (Büssing, 1999; Fenlason & Beehr, 1994; Lim, 1996; Mohr, 2000; Näswall et al., 2005). Därför är denna studies fokus hur källorna till stödet kan relateras direkt till upplevelserna av stress och anställningsotrygghet och ett steg i ledet att utforska hur olika källor av stöd kan lindra redan vid upplevelsen av stress och anställningsotrygghet. Då det sociala stödet visats vara en viktig resurs i relation till såväl stress som till anställningsotrygghet, kan denna studie bidra med såväl teoretisk utveckling kring socialt stöd, som med kunskap för individer och organisationer.

### Socialt stöd och upplevelsen av stress

Gällande hypotes 1, att socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av stress, kan denna enbart ges delvis stöd när det gäller föreliggande studie. Detta då enbart stöd från chefen visar sig vara den enda signifikanta prediktorn som bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av stress, varpå ingen av de andra källorna bidrar unikt till den förklarade variansen. Således kan hypotes 1 ges delvis stöd. Dessutom beskriver resultatet att när en individs nivå av upplevt stöd från chefen ökar, minskar nivån av upplevd stress och således har socialt stöd från chefen ett negativt samband med upplevelsen av stress. Att stöd från chefen har större betydelse för stress än övriga källor har även beskrivits i tidigare forskning (Beehr, 1995; Fenlason & Beehr, 1994).

De finns olika möjliga förklaringar till att socialt stöd från kollegor och närstående inte visar signifikanta resultat i denna relation. En förklaring skulle kunna vara att chefen har större inflytande över den anställda då det gäller arbetsrelaterade faktorer och stress som individer upplever på arbetet. Kollegor och närstående kan eventuellt inte påverka på samma sätt eller ge de former av stöd en chef kan ge. En förklaring som kan vara i linje med Beehrs resonemang om chefen som en inflytelserik individ (Beehr, 1995), vilket kommer diskuteras vidare avseende hypotes 2.

En alternativ förklaring till att källorna kollegor och närstående inte uppnår signifikanta resultat kan bero på överlappning i prediktionen. Detta kan bero på att det finns korrelationer mellan de oberoende variablerna, det vill säga de olika källorna av stöd. Exempelvis beskriver Tabachnick och Fidell (2007) att signifikanstesten enbart berör den

unika variansen som en prediktor bidrar med till den totala variansen. Detta betyder att de övriga prediktorerna ändå kan bidra till viss del, då de överlappar och delar varians sinsemellan, men blir inte signifikanta på grund av att de inte bidrar unikt, vilket kan vara fallet avseende resultatet för hypotes 1. I detta resultat skiljer sig den totala variansen från värdet på den kvadrerade semipartiella korrelationskoefficienten för stöd från chefen, vilket ger en indikation på att det förekommer överlappning mellan alla prediktorerna gällande den resterande förklarade variansen i upplevelsen av stress. Dock visar resultatet att enbart stöd från chefen bidrar med signifikant unik varians, när den gemensamt förklarade variansen partialiseras bort.

Hypotes 2, att stödet från chefen är den starkaste prediktorn för upplevelsen av stress, kan genom resultatet i den multipla regressionsanalysen bekräftas. Detta eftersom socialt stöd från chefen har högst betavärde av de inkluderade källorna av stöd, samt att stöd från chefen som tidigare nämnts är den enskilda prediktorn i sambandet som ger ett signifikant unikt bidrag till variansen i upplevelsen av stress. Att socialt stöd från chefen har betydelse för upplevelsen av stress beskrivs även av tidigare forskning (Beehr, 1995; Fenlason & Beehr, 1994; Jeding et al., 1999). Det finns många teorier och potentiella förklaringar för ett sådant samband. Beehr (1995) talar om chefens särställning som en inflytelserik individ som därav har större inverkan på den anställdes upplevelse av stress. En annan förklaring bidrar LaRocco et al. (1980) med och menar att det kan bero på arbetets karaktär, exempelvis att de anställda som framförallt arbetar individuellt upplever i högre grad stöd från chefen, varpå anställda som arbetar i grupp snarare upplever stöd från kollegor. Även House (1981) beskriver att chefen kan ha större betydelse framförallt då det finns en mindre grad av samarbete mellan de anställda. Ett antagande är därför att det är dessa sammantagna faktorer som kan ha lett fram till att socialt stöd från chefen är av betydelse enligt föreliggande studie. I föreliggande studie arbetar exempelvis majoriteten av de tillfrågade på den undersökta organisationen individuellt enligt den utdelade enkäten. Dock bör ett sådant antagande tolkas med försiktighet, då detta inte har undersökts närmre i denna studie. Därför skulle vidare studier kunna göras, som syftar till att jämföra grupper som karaktäriseras av individuellt arbete respektive arbete i grupp i förhållande till vilken källa av stöd dessa upplever.

Beehrs (1995) teori om att chefen har en maktposition, kan knytas till att chefen både har mer inflytande över, och större möjlighet att ge, stöd utifrån de former av stöd som House (1981) har föreslagit som tidigare beskrivits. Avseende det instrumentella och det informativa stödet, att ge praktisk direkthjälp respektive att ge information för att individen själv ska kunna lösa problemet, ligger båda i linje med de resurser en chef möjligen kan förse i större

grad än närstående och kollegor. Det kan till exempel vara information som enbart en chef besitter. Den information som chefen kan tillhandahålla skulle på så sätt kunna tänkas underlätta för individen och för dennes arbetssituation och således kunna minska upplevelsen av stress. Med ett sådant resonemang finns det behov av framtida forskning där olika former av socialt stöd i kombination med källan till stödet undersöks vidare i dess relation till stress.

Viktigt att ta i beaktande är dock att inte samtliga studier bekräftar att det sociala stödet från chefen är viktigast för upplevelsen av stress. LaRocco et al. (1980) fann exempelvis att stöd från kollegor var viktigast. En möjlig förklaring till varför resultatet i studien av LaRocco et al. (1980) skiljer sig från föreliggande studie, skulle kunna vara olika operationaliseringar av upplevd stress. I LaRoccas studie operationaliserades upplevd stress som specifika arbetsrelaterade stressorer. I föreliggande studie operationaliserades upplevd stress utifrån Cohens skala om den subjektiva tolkningen som bygger på Lazarus teori (Cohen et al., 1983).

### **Socialt stöd och upplevelsen av anställningsotrygghet**

Gällande hypotes 3, kan denna delvis bekräftas då endast stöd från chefen i regressionsanalysen är den enda signifikanta prediktorn som bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet. Ingen av de övriga källorna bidrar med signifikant unik förklarad varians. Då individens nivå av upplevt socialt stöd från chefen ökar, minskar samtidigt individens nivå av upplevd kvalitativ anställningsotrygghet. Det finns således ett negativt samband mellan stödet från chefen och kvalitativ anställningsotrygghet. Att stöd från chefen har betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet är således i linje med några tidigare studier (Büssing, 1999; Lim, 1996; Mohr, 2000). Exempelvis fann såväl Lim (1996) som Mohr (2000) att chefen har betydelse i relation till anställningsotrygghet och dess reaktioner. Mohr (2000) fann dock att även kollegor har betydelse. Lim (1996) delade inte upp det arbetsbaserade stödet i kollegor och chef utan sammanförde källorna. Därav går det inte att utläsa huruvida stöd från chefen hade större betydelse i detta avseende, vilket resultatet i föreliggande studie indikerar när anställningsotryggheten undersöks utifrån den kvalitativa dimensionen. Dessutom fann Lim (1996) att även icke-arbetsbaserat stöd har betydelse, vilket inte överensstämmer med denna studies resultat. En möjlig förklaring till det är att Lim undersökte den modererande effekten på sambandet mellan anställningsotrygghet och dess reaktioner, där de specifika reaktionerna som valdes kan ha haft betydelse för vilket stöd som upplevdes. Büssing (1999) delade till skillnad från Lim (1996) upp det arbetsbaserade stödet utifrån olika källor, där chef och vänner visade negativa samband med

upplevd anställningsotrygghet. Kollegor och familj uppvisade däremot inget samband med upplevd anställningsotrygghet. Att chefen har betydelse stämmer således med föreliggande studies resultat när den kvalitativa dimensionen av anställningsotrygghet undersöks. Värt att nämna är dock att Büssing även undersökte objektiv anställningsotrygghet och då hade inte chefen lika stor betydelse som vänner. Möjligen kan detta tyda på att det finns en skillnad mellan den objektiva och den subjektiva operationaliseringen av anställningsotrygghet.

Att chefen har betydelse när det gäller anställningsotrygghet skulle på samma sätt som när det gäller upplevelsen av stress, kunna bero på att chefen kan tillhandahålla stöd genom information som kollegor och närstående inte kan. Utifrån en förklaring av Näswall et al. (2003) skulle även chefen kunna upplevas som ett större stöd vid anställningsotrygghet eftersom kollegor som befinner sig i liknande situationer eventuellt också tolkar upplevelsen av anställningsotrygghet som hotande. Därför har kanske inte kollegorna möjligheten att uppbåda kraft till att ge stöd till någon annan under denna upplevelse. Detta skulle dock kunna vara ett resonemang som ligger i linje med resultatet för den kvalitativa dimensionen av anställningsotrygghet, men inte med resultatet som visas avseende den kvantitativa dimensionen, där kollegorna har betydelse.

Ytterligare en aspekt avseende resultatet för den kvalitativa dimensionen av anställningsotrygghet är, likt resultatet för hypotes 1, att det kan finnas överlappning i prediktionen. Detta eftersom den totala variansen skiljer sig från värdet på den kvadrerade semipartiella korrelationskoefficienten för socialt stöd från chef. Detta tyder på att de övriga källorna bidrar till viss del, men att detta bidrag överlappar med alla källornas förklarade varians och bidrar således inte unikt.

När det gäller hypotes 4, att socialt stöd från chef, kollegor och närstående bidrar med unik förklarad varians i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet, kan denna enbart delvis ges stöd i föreliggande studie. I regressionsanalysen uppvisar enbart stöd från kollegor ett signifikant unikt bidrag till variansen i upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet. Resultatet beskriver även att då individer i högre grad upplever stöd från kollegor, upplever dessa även minskad grad av kvantitativ anställningsotrygghet, därmed ett negativt samband. Ingen av de övriga källorna uppvisar signifikanta unika bidrag till variansen. Att stöd från kollegor har betydelse för anställningsotrygghet är i linje med vissa tidigare studier, så som Mohr (2000) och Lim (1996). Återigen bör dock nämnas att dessa studier inte beskriver vem av chef eller kollega som är av större betydelse. Att kollegor har störst betydelse i relation till anställningsotrygghet är dock inte förenligt med studien av Büssing (1999), där upplevd anställningsotrygghet hade ett negativt samband med stöd från chef och vänner, men inte med

stöd från kollegor och familj. En förklaring till denna skillnad kan vara att begreppet anställningsotrygghet inte operationaliserades utifrån den kvantitativa dimensionen i Büssings studie. Vad som dock skulle kunna vara en förklaring till att kollegorna har betydelse för kvantitativ anställningsotrygghet är den tidigare nämnda socialpsykologiska teorin av Tannenbaum (2013). Tannenbaum (2013) menar att en arbetsgrupp kan ge stöd och råd till den enskilda medlemmen som upplever ett hot och kan såväl ingripa mot hotet i sig, som att hjälpa individen i dennes egen kamp mot hotet. Dessutom menar Tannenbaum (2013) att det ibland enbart krävs närvaro av gruppmedlemmen för att stödet ska upplevas, inte att medlemmen faktiskt ingriper mot det hot som individen upplever. När det gäller föreliggande studie skulle hotet kunna vara upplevelsen av kvantitativ anställningsotrygghet. Även om kollegor inte kan göra något åt de faktorer som leder till den generella oron av anställningsotrygghet kan deras närvaro leda till en minskad upplevelse av denna anställningsotrygghet. Hur detta skulle kunna gå till kan förklaras genom att koppla samman Tannenbaums teori med Lazarus teori om tolkningsprocessen. I Lazarus teori där hot är ett av elementen (Lazarus & Folkman, 1984) skulle kollegor således kunna ses som en resurs som förändrar den kognitiva tolkningen av hotet och en omtolkning av hotet sker hos individen som leder till en minskad upplevelse av kvantitativ anställningsotrygghet.

En aspekt, av ovan nämnda resultat och resonemang att döma, är att källan till det sociala stödet har olika betydelse när det gäller den kvantitativa dimensionen och när det gäller den kvalitativa dimensionen av anställningsotrygghet. När den kvantitativa dimensionen undersöks, som handlar om oron över att förlora arbetet i sin helhet, har kollegor störst betydelse. När den kvalitativa dimensionen undersöks, som handlar om olika anställningsvillkor och aspekter i arbetet, har å andra sidan chefen störst betydelse. Att de som upplever högre grad av stöd från kollegor upplever mindre kvantitativ anställningsotrygghet skulle kunna förklaras av att individen hellre vänder sig till kollegorna när det gäller en mer generell oro över anställningen. Detta skulle exempelvis kunna förklaras av den distans chefen kan ha till sina anställda, där de olika hierarkiska nivåerna medför en barriär anställd och chef emellan. Exempelvis beskriver Näswall et al. (2003) att chefen skulle kunna tolkas som organisationens allierade, vilket kan medföra mindre tillit till denna källa. Något som skulle kunna ske exempelvis då ledningen tar beslut som får följder för den anställda (Näswall et al., 2003). Det kan därmed vara svårare att känna stöd från en chef för oron som präglar helheten, speciellt om chefen i samråd med organisationen är de faktorer som ger upphov till denna oro. Dessutom kanske kollegorna har större kontaktyta där den generella upplevelsen om arbetet i sin helhet får ta större plats. Att de individer som å andra sidan upplever stöd från

chefen upplever en mindre grad kvalitativ anställningsotrygghet, kan eventuellt förklaras genom att denna dimension handlar om aspekter i anställningen så som löneutveckling och karriärmöjligheter. Aspekter som en chef, snarare än kollegor och närstående, har ansvar över och delaktighet i. Denna förklaring skulle kunna tänkas vara möjlig genom en sammankoppling av Beehrs teori om chefen som en inflytelserik individ (Beehr, 1995) och House uppdelning av de olika typerna av stöd (House, 1981). Chefen är den som besitter makt över de olika aspekterna som karaktäriserar den kvalitativa dimensionen och således den som kan erhålla de olika stöden House presenterar. Ett exempel på det är det utvärderande stödet som bland annat innefattar feedback, något såväl löneutveckling som karriärmöjligheter skulle kunna vara en form av.

Något motsägelsefullt blir det då resonemang från tidigare forskning som bekräftar betydelsen av kollegors stöd i relation till anställningsotrygghet samtidigt, i vissa fall, talar emot resonemang om chefs betydelse i denna relation och vice versa. I denna studie visar både stöd från chef och kollegor betydelse men på de olika dimensionerna, varpå vissa teorier som fungerar på ena resultatet och dimensionen inte lämpar sig på det andra resultatet för den andra dimensionen. Detta tyder på att det finns en lucka i tidigare forskning och de olika resultat som presenteras i denna studie pekar på att det dels krävs en uppdelning av begreppet anställningsotrygghet, dels en uppdelning av de olika källorna av det sociala stödet. En sammanslagning av dimensioner på anställningsotrygghet och en sammanslagning av de olika källorna av stöd hade förbiset denna skillnad, något vissa tidigare studier inte beaktat (e.g. Büssing 1999; Lim, 1996; Mohr 2000; Näswall et al., 2005). Utifrån sådana uppdelningar skulle förhoppningsvis nya teorier kunna utvecklas om varför det möjligen kan finnas en skillnad mellan dimensionerna i relation till det sociala stödet.

### **Övergripande sammankopplingar**

En aspekt att nämna är att chefen har betydelse såväl i relation till upplevelsen av stress, som upplevelsen av kvalitativ anställningsotrygghet. Något som eventuellt skulle kunna stödja att chefen är den källa som har betydelse i fler avseenden och områden, vilket dock bör undersökas närmre för att kunna uttala sig säkrare.

Vidare tyder resultatet i denna studie på att stöd som härrör från arbetsplatsen kan ha större betydelse än stöd som härrör från källor utanför arbetsplatsen i relation till upplevd stress och anställningsotrygghet. Detta är förenligt med vissa tidigare studier (LaRocco et al., 1980; Mohr, 2000). Förutom de redan diskuterade teorierna om varför specifikt chef och specifikt kollegor är av betydelse är en förklaring till varför stöd från arbetsplatsen är av

betydelse i detta sammanhang något som LaRocco et al. (1980) framför i sin studie. LaRocco et al. (1980) menar att de mer generella aspekterna, så som generella stressorer och reaktioner, tenderar att ha samband med en mängd olika källor av stöd, medan specifika stressorer och reaktioner har samband enbart med en begränsad mängd källor av stöd. Nämligen de källor som är relaterade till domänen som stress härrör från. Ett sådant resonemang skulle kunna leda till att upplevelsen av stress och anställningsotrygghet i en arbetskontext kräver stöd från arbetsplatsen. Detta skulle ligga i linje med föreliggande studies resultat. Å andra sidan talar detta emot det Näswall et al. (2005) konkluderade, att anställningsotryggheten och dess reaktioner mildras av stöd från familj och vänner. Dock befann sig den studiens urval i en omorganisation där flertalet hade slutat, varpå många upplevde stöd utanför arbetsplatsen (Näswall et al., 2005). Detta liknar inte föreliggande studies urval. Det som dock motsäger resonemanget om generella och specifika aspekter är att föreliggande studie operationaliserade stress utifrån Lazarus teori och Cohens skala om den subjektiva upplevelsen som inte väljer ut specifika stressorer på arbetsplatsen (Cohen et al., 1983). Trots detta är det stöd från arbetsplatsen, mer specifikt från chefen, som har betydelse.

Vidare, då denna studies resultat visar att det är just chef och kollegor som har större betydelse kan detta bidra med insikten att organisationer borde arbeta för att främja socialt stöd. Resultatet i denna studie tyder även på att det sociala stödet har en koppling till upplevd stress och upplevd anställningsotrygghet, möjligen med en direkteffekt på dessa upplevelser och inte enbart som moderator på konsekvenserna av upplevelserna. Det kan även bidra med insikten att organisationer, redan innan konsekvenserna visar sig, borde arbeta med det sociala stödet i ett förebyggande syfte. Då Lazarus teori om tolkningsprocessen har varit i fokus i denna uppsats, både när det gäller upplevelsen av stress och anställningsotrygghet, skulle det kunna argumenteras för att det är individuella faktorer som påverkar upplevelserna och att ansvaret således borde vara individens. Detta eftersom denna teori främst utspelar sig på individnivå och individens tolkning. Dock är det som tidigare nämnts inte enbart individfaktorer som påverkar tolkningsprocessen, utan även sociala faktorer i form av socialt stöd (Näswall et al., 2003). Således kan resurser i miljön förändra den primära tolkningen av upplevelsen av stress och anställningsotrygghet hos individen. Stöd från chef och kollegor skulle kunna ses som en sådan resurs som gör att individen omvärderar dessa upplevelser i den sekundära tolkningen och att det sedan sker en omtolkning (Lazarus & Folkman, 1984). Vid denna omtolkning kan ett hot snarare bli till en möjlighet. Med detta sätt att se på Lazarus teori blir det även väsentligt för organisationer att hitta sätt att tillhandahålla stöd på och kan därför inte enbart betraktas som individens ansvar. Om Tannenbaums socialpsykologiska teori



även tas i beaktande behöver detta inte heller innebära stora ansträngningar utifrån organisationers perspektiv. Detta eftersom Tannenbaum (2013) beskriver att det är själva upplevelsen av att andra finns närvarande som leder till upplevt stöd för individen och inte att chefen och kollegorna alltid de facto gör något åt hotet. Närvarande chefer och kollegor kan betraktas som resurser för upplevd stress och anställningsotrygghet och organisationer skulle kunna verka för att ett sådant förhållningssätt blir ett naturligt inslag i arbetsmiljön.

### **Metodologisk diskussion**

**Kausalitet.** En första aspekt gällande metodvalet är frågan om kausalitet. Då en kvantitativ tvärsnittstudie med enkäter har valts går det inte att fastställa en orsak-verkan-relation. Detta då enkäter har använts för att utföra korrelations- och regressionsanalyser vilka bygger på de vetenskapliga målen att beskriva och predicera (Shaughnessy et al., 2012). Både riktningproblemet och tredjevariabel-problematiken skulle kunna vara det som medför att det finns ett samband, eller frånvaro av samband, mellan variablerna. Det går därför inte att säkerställa att det till exempel är just upplevelsen av att stöd från chefen finns att tillgå som *orsakar* att individen upplever mindre stress. För att kunna uttala sig om kausalitet skulle en longitudinell eller experimentell design ha valts. Detta hade kunnat öka den interna validiteten, att i högre grad kunna utesluta andra faktorer. Dock bör läsaren ta i beaktande att studiens syfte inte ämnade uttala sig om kausalitet, utan att undersöka samband och möjlighet till prediktion. En longitudinell design kunde inte heller väljas på grund av tidsomfattningen.

**Validitet.** När det gäller validiteten, behövs en diskussion om valet av skalor och hur dessa operationaliserar begreppen samt dess kompatibilitet med studiens syfte. Detta med betoning på konstruktvaliditet, i vilken grad instrumentet mäter den teoretiska konstruktionen (Shaughnessy et al., 2012). När det gäller *QPSNordic*, har denna skala valts på basis av att den delar upp källorna i chef, kollegor och närstående. Det kan betraktas som en fördel kontra vissa av de tidigare studierna där chef och kollegor inte skiljdes åt utan klassificerades som det arbetsbaserade stödet (Lim, 1996; Näswall et al., 2005). Dessutom har tidigare användning av skalan visat hög kriterievaliditet och begreppsvaliditet (Dallner et al., 2000).

Även *PSS* är en välanvänd skala och har visats ha hög validitet (Eskin & Parr, 1996). Detta, tillsammans med att skalan mäter den subjektiva upplevelsen av stress vilket är kompatibelt med studiens syfte, medför att denna skala har valts i operationaliseringen av stress. Denna studie ämnar dessutom frånskilja sig tidigare studier som valt att definiera stress som valda specifika stressorer (eg. Fenlason & Beehr, 1994; LaRocco et al., 1980). Detta inrymmer inte hela stressbegreppet utan riktar enbart in sig på en del av fenomenet, nämligen

stressor, när stress även kan ses som stressor-strain-relationen. Utifrån *PSS* skulle stress kunna ses som hela denna stressor-strain-relation. Frågan: "Hur ofta har du känt att du inte har haft kontroll över de viktiga faktorerna i ditt liv?" skulle kunna betraktas som en stressor (frånvaro av kontroll), medan frågan "Hur ofta har du under den senaste månaden blivit upprörd över något som skett helt oväntat?" skulle kunna betraktas som en strain (upprördhet). Utifrån den aspekten täcker detta en större del av stressfenomenet. Dessutom utgår skalan från Lazarus teori, där vilka stressorer som upplevs stressande skiljer sig från individ till individ (Lazarus, 1966), en teori som genomgående har hänvisats till i denna uppsats. Dock är denna skala mer generell i sin natur, medan studier som tagits upp riktat in sig på arbetsrelaterade stressorer. En aspekt är att en mer arbetsrelaterad stress-skala hade kunnat väljas. Detta innebär dock att specifika stressorer hade behövt väljas. Dessutom utesluter inte *PSS* stress i en arbetskontext. Ytterligare skäl för att använda en skala av mer generell natur är att det i dagens gränslösa arbetsliv är möjligt att faktorer som skapar stress inom den ena sfären även påverkar den andra sfären (Kinnunen & Mauno, 2008).

Avseende skalan som mäter upplevd anställningsotrygghet är denna kompatibel med studiens syfte då den inrymmer den subjektiva aspekten av fenomenet. Dessutom har anställningsotrygghet visats vara ett begrepp som bör ha fler dimensioner för att täcka in hela konstruktionen, varpå två dimensioner valdes. Även denna skala har tidigare visat hög validitet (Hellgren et al., 1999). Dock beskriver Näswall et al. (2003) att dessa två dimensioner möjligen inte är heltäckande för begreppet. Men fördelen med dessa två är att de både inrymmer helheten och delarna (Näswall et al., 2003).

Ytterligare en form av validitet är den externa validiteten. Det som talar för studiens externa validitet och generaliserbarhet är urvalets variation av individer. Exempelvis har samtliga anställda tillfrågats, medarbetare på alla nivåer och befattningar. Dessutom finns det variation i åldrarna och anställningslängd. Vidare består urvalet av en sammansättning av både kollektivarbetare och tjänstemän. Resultatet skulle med detta i åtanke möjligen kunna generaliseras till andra situationer och kontexter. Vad som å andra sidan kan vara ett hot mot den externa validiteten är den ojämna könsfördelningen där 24% av urvalet är kvinnor och 76% är män. Det skulle även ha varit en fördel att ha undersökt organisationer inom det privata näringslivet för att kunna generalisera till fler kontexter.

**Reliabilitet.** Ett sätt att bedöma reliabiliteten på är genom att analysera den interna konsistensen via värden på *Cronbach's alpha*, där ett värde över .7 indikerar hög reliabilitet (Pallant, 2010). Alla skalor i studien uppvisar ett värde över .7 vilket antyder att skalorna i formuläret således har hög intern-konsistens-reliabilitet. Då studien innefattar tidigare

använda skalor kan inte författarnas egna subjektiva tolkning påverka, vilket kan vara en styrka för studiens utformning och resultat. Utöver att skalornas reliabilitet kan analyseras, finns det även andra sätt där studiens reliabilitet kan påverkas. Även situationen där enkäten distribueras kan vara föremål för detta och diskuteras vidare nedan (Pallant, 2010).

**Situationen.** Då enkäterna gick att besvara under en veckas tid på de anställdas kontor eller på Internet, var situationen mindre kontrollerad. Det går på detta sätt inte att säkerställa att de anställda besvarade enkäten självständigt och heller inte att alla besvarade enkäten vid samma tidpunkt. Vissa av respondenterna kan ha besvarat enkäterna då de var stressade och detta kan ha påverkat svaren. Ännu en problematik gällande att använda enkäter är att även då syftet är att komma åt deltagarnas sanna upplevelse om ett fenomen och således kan betraktas som en valid metod, går det aldrig att säkerställa sanningshalten i svaren (Shaughnessy et al., 2012). Exempelvis kan deltagarna ha svarat som de tror är mest rätt enligt samhällets normer, så kallat social önskvärdhet och är en form av reaktivitet som hotar validiteten (Shaughnessy et al., 2012). I detta fall kan det även ha inneburit att anställda svarat i termer vad de tror gynnar organisationen då enkäterna distribuerades på deras arbetsplats. Denna farhåga försökte minimeras genom att understryka anonymiteten och att organisationen aldrig skulle få ta del av svaren på individnivå. Dessutom pilottestades enkäten innan och fick då bra respons gällande innehållet och kan därmed ses som en styrka för undersökningen.

Vidare finns det både begränsningar och styrkor kopplade till metoden i denna studie. En begränsning som tidigare diskuterats är att även om vissa av källorna inte bidrar unikt till den totala variansen, kan detta bero på att dessa överlappar i sin prediktion med övriga källor, vilket kan bero på korrelationer mellan källorna till det sociala stödet (Pallant, 2010). Detta tyder på att en försiktighet bör förekomma gällande att dra alltför långtgående slutsatser om att enbart en av källorna har betydelse. Dock har multikollinearitet testats för i denna studie. Inget brott mot antaganden förekom.

Ytterligare resonemang kring tolkningen är att det kan förekomma variabler som kallas *suppressor variables*, vid korrelation med övriga oberoende variabler. Detta innebär att det kan finnas en variabel som undertrycker irrelevant varians i prediktionen av kriterievariabeln och kan därmed öka, inte sin egen, utan andra variablers effekt på kriterievariabeln i regressionen (Tabachnick & Fidell, 2007). En sådan variabel bör tolkas i termer av att den ökar betydelsen av andra variabler (Tabachnick & Fidell, 2007).

En av de främsta styrkorna med studiens metod är den höga svarsfrekvensen. Utifrån de 128 anställda på företaget valde 97 att besvara enkäten, varpå samtliga besvarade enkäten fullständigt. Detta medför att organisationen får en representativ bild av de anställdas

upplevelse av stress och anställningsotrygghet i förhållande till det sociala stödet. Ytterligare en styrka är urvalets storlek. Enligt Tabachnick & Fidells (2007) formel för hur stort urvalet bör vara för att kunna generaliseras,  $N > 50 + 8m$  där  $m$  är antalet oberoende variabler, anses urvalets storlek tillfredställande ( $97 > 50 + 8 \times 3$ ). Dessutom har de använda skalorna tidigare visat hög validitet. Ytterligare har skalorna i denna studie höga alfavärden vilket resulterar i en hög intern-konsistens-reliabilitet och är en styrka för metoden. Genom att göra en uppdelning av de olika källorna till socialt stöd samt även en uppdelning av dimensionerna kopplade till anställningsotrygghet bidrar denna studies metod även med större precision än många tidigare studier. Ytterligare en fördel kontra flera tidigare studier inom området är att denna studies metod fokuserar på förebyggande stöd kopplat till upplevelsen stress och upplevelsen av anställningsotrygghet snarare än konsekvenserna av desamma.

### **Slutsats**

Begreppen stress och anställningsotrygghet är två viktiga faktorer som förekommer i det moderna samhället och arbetslivet och får följder för organisationen och individen. Detta kan dock lindras med resurser i form av socialt stöd. Det är med bakgrund av detta som denna studie hade fokus på det sociala stödet och framförallt källornas betydelse i relation till dessa två begrepp. Detta då olika resultat visats avseende källornas betydelse. Samtidigt hade studien också fokus på hur dessa källor till det sociala stödet möjligen kan lindra redan i upplevelsen av stress och anställningsotrygghet, snarare än när konsekvenserna av dessa redan har visat sig. Resultatet från hypotes 1, 2 och 3 visar att stöd från chefen är den enda signifikanta prediktorn som bidrar med unik förklarad varians i såväl upplevelsen av stress som upplevelsen av den kvalitativa dimensionen av anställningsotrygghet när alla källor inkluderas i samma regressionsmodell. Resultatet från hypotes 4, avseende den kvantitativa dimensionen av anställningsotrygghet, visar att stöd från kollegor har betydelse i detta negativa samband när alla källor inkluderas i samma regressionsmodell. Dessa resultat tyder på att uppdelningar av begreppet anställningsotrygghet och uppdelningar av källorna till det sociala stödet är viktiga för att kunna se hur dessa samband egentligen ser ut. Denna studies resultat bidrar även med kunskap om att socialt stöd från chef och kollegor har betydelse för dessa upplevelser. Dock medför vissa av studiens metodologiska begränsningar att en försiktighet bör gälla att dra alltför långtgående slutsatser om att endast chef och kollegor har enskild betydelse för dessa upplevelser i samtliga kontexter. Det vore att förringa stöd från närstående och andra faktorer som kan ha påverkat. Å andra sidan kan studiens styrkor i form av hög svarsfrekvens, reliabla och valida skalor och uppdelning av fenomenens essens, väga

upp detta och visa på att källorna har olika betydelse för dessa upplevelser. Denna studies resultat av hur sambanden mellan olika källor av stöd i relation till stress och anställningsotrygghet ser ut kan även ge implikationer. En sådan implikation är insikten att organisationens stöd från såväl chef som kollegor är relaterat till den anställdas upplevelse och således bör organisationer arbeta med det sociala stödet i ett förebyggande syfte. På lång sikt skulle detta möjligen kunna leda till en minskning av stressrelaterade sjuktal och att upplevelsen av anställningsotrygghet och dess reaktioner reduceras. Socialt stöd från arbetsplatsen kan således bli en viktig resurs för att individen ska hantera dagens moderna, föränderliga och flexibla arbetsliv.

### **Förslag till vidare forskning**

Utifrån de resultat som har framkommit i denna studie vore det av värde att gå vidare på dessa eftersom det finns en lucka i forskningen över teorier för vissa av de erhållna resultaten. Då källorna av socialt stöd i föreliggande studie visar olika betydelse i förhållande till de två dimensionerna av anställningsotrygghet är det som tidigare nämnt av intresse att undersöka karaktäristiken i dessa dimensioner och utveckla teorier om varför skillnaden finns. Dessutom då dessa inte är heltäckande är ett förslag för vidare studier att upptäcka fler dimensioner för att täcka in större delar av begreppet anställningsotrygghet.

Likaså avseende det sociala stödet tyder denna studies resultat på att det krävs uppdelningar av källorna till stödet i relation till upplevd stress och anställningsotrygghet. En möjlig fortsättning inom forskningen skulle därmed kunna vara att undersöka socialt stöd från fler källor utöver chef, kollegor och närstående. Utifrån denna studie där närstående inte visade signifikant resultat är även ett förslag till framtida forskning att utföra explorativa studier för att se i vilka kontexter som stöd från närstående har större betydelse. Det vore även av värde att undersöka de olika formerna av socialt stöd, informativt, emotionellt, instrumentellt och värderande, i kombination med källan till stödet i sin relation till stress och anställningsotrygghet. Detta för att få en fördjupad bild av sambanden. En annan bidragande kombination värd att studera vidare är individuella faktorer och sociala faktorer i dess relation till stress och anställningsotrygghet. Denna uppsats fokuserade på de sociala faktorerna, mer specifikt socialt stöd, men då även individuella faktorer påverkar tolkningsprocessen kan denna kombination studeras vidare.

Avslutningsvis då denna studie tog utgångspunkt i den kommunala verksamheten skulle bidragande forskning på området kunna vara att jämföra den privata sektorn och den kommunala verksamheten avseende upplevelsen av stress och anställningsotrygghet i relation

till källorna av socialt stöd. Exempelvis om källorna till socialt stöd används olika beroende på hur organisationen bedrivs. Ett sådant tillvägagångssätt medför även att fler kontexter undersöks vilket kan öka generaliserbarheten. På så sätt skulle det vara möjligt att uttrycka sig säkrare om sambanden och om vilka praktiska implikationer det får för organisationer och hur dessa i framtiden kan främja det sociala stödet på arbetsplatsen.

## Referenser

- AFS 2015: 4. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aron, A., Coups, J. E., & Aron, N. E. (2012). *Statistics for Psychology*. (6th. ed.) Pearson Education Inc.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2001). A cultural perspective of social support in relation to occupational stress. *Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives*, 97-142
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242. doi:10.1080/135943299398339.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain-relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cohen, S., & Syme, L. S. (1985). *Social support and health*. San Fransisco: Academic Press.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Elsa Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic* (Arbetslivsrapport, 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Eskin, M., & Parr, D. (1996). *Introducing a Swedish version of an instrument measuring mental stress* (Reports from the Department of Psychology, nr 813) Stockholm: Stockholm University, Department of Psychology.
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157-175.
- Försäkringskassan (2015-04-01) Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning. Hämtat 4 maj 2016 från Försäkringskassan:  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/4ab827ab-5977-420b-a9e7-9bc74aadd11f/pm\\_+sjukfall\\_med\\_+psykiska\\_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/4ab827ab-5977-420b-a9e7-9bc74aadd11f/pm_+sjukfall_med_+psykiska_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES)
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

- 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. doi:10.1080/135943299398311
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jeding, K., Hägg, G. M., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T., & Vingård, E. (1999). *Ett friskt arbetsliv: fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering* (Arbete och hälsa, 1999:22). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic books.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2008). Work-family conflict in individuals' lives: prevalence, antecedents and outcomes. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 126-146). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. (4th. ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P. Jr. (1980). Social support, occupational stress and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218.
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and coping process*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate. *Career Development International*. 20 (3) pp. 202 – 217 doi: 10.1108/CDI-03-2014-0047
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A Longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337–359.
- Näswall, K. (2004). *Job insecurity from a stress perspective: antecedents, consequences, and moderators*. Stockholm: Department of Psychology.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet. Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.



- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005) The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 57-64.
- O'Driscoll, M.P., & Brough, P. (2010). Work organization and health. In S. Leka, & H. Houdmont, (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 57-87) Chichester: Wiley-Blackwell.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. (4th. ed.). Maidenhead: Open University Press/McGrawHill.
- Pengilly, J., & Dowd, E. T. (2000). Hardiness and social support as moderators of stress. *Journal of Clinical Psychology*, 56(6), 813-820.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- SFS 1998:204. Personuppgiftslag Ändrad t.o.m. SFS 2010:1969. Hämtat den 9 Maj 2016 från Sveriges riksdag: [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/personuppgiftslag-1998204\\_sfs-1998-204](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/personuppgiftslag-1998204_sfs-1998-204)
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology*. (6th.ed.). New York : McGraw-Hill International Edition
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36.
- Statistiska Central Byrån, (n.d.). Antal sjukdagar per anställd efter kön, sektor och kvartal. Hämtat den 9 Maj 2016 från Statistiska Central Byrån: [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0209/SjukloneperiodSekt/table/tableViewLayout1/?rxid=da31a203-c974-4bb3-87d4-3add5038a734](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0209/SjukloneperiodSekt/table/tableViewLayout1/?rxid=da31a203-c974-4bb3-87d4-3add5038a734)
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. (National Institute for Working Life) Stockholm: Saltsa
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th. ed.). Boston: Pearson International Edition.
- Tannenbaum, A. S. (2013). *Social Psychology of the work organization*. (2nd rev. ed.). London: Routledge Library Editions.
- Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Turniansky, B., & Hare, A. P. (1998). *Individuals and groups in organizations*. London: SAGE.

## Appendix



### Frågeformulär angående socialt stöd, upplevelsen av stress och anställningsotrygghet

Hej!

Vi är två studenter som läser det sista året på kandidatprogrammet i beteendevetenskap vid Lunds Universitet. Vi skriver vår C-uppsats för den Psykologiska institutionen och syftet med studien är att undersöka sambandet mellan socialt stöd och upplevelsen av stress och anställningsotrygghet.

Formuläret tar omkring fem till tio minuter att fylla i. Din medverkan är frivillig och du har rätten att när som helst avbryta frågeformuläret. Ditt deltagande är helt anonymt och informationen kommer att behandlas konfidentiellt. Resultaten för studien redovisas på gruppnivå, varpå dina svar aldrig kommer att kunna härledas till dig. Rapporten redovisas i juni 2016 och kommer att finnas tillgänglig för alla deltagare. Observera att endast ett svar kan anges på varje fråga.

Genom att fylla i formuläret samtycker du till medverkan i undersökningen. Undersökningen avslutas kl.12 den 15 april.

Kontakta oss gärna vid frågor och funderingar.

Julia Björkhill & Sanna Johansson

## Inledande information

1. Kön:  
 Kvinna  
 Man
  
2. Vad är din ålder?  
\_\_\_\_\_år
  
3. Vilken är din roll inom företaget?  
 Kollektivarbetare  
 Tjänsteman
  
4. Vilken är din anställningsform?  
 Fast anställning  
 Tillfällig anställning
  
5. Hur mycket arbetar du?  
 Heltid  
 Deltid
  
6. Hur länge har du varit anställd? (Var noga med att ange om det är månader eller år)  
  
\_\_\_\_\_
  
7. Vilket av följande alternativ karakteriserar ditt arbete primärt?  
 Individuellt arbete  
 Arbete i grupp