



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

SV: Anställningsotrygghet, upplevt psykiskt välmående och socialt samspel bland anställda inom livsmedelsbutiker.

- *En kvantitativ studie som undersöker sambandet mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående med socialt samspel mellan kollegor som medierande faktor.*

EN: Job insecurity, experienced mental well-being and the social interaction amongst employees in supermarkets.

- *A quantitative study which examines the connection between job insecurity and experienced well-being with social interaction between co-workers as a mediating effect.*

Ellen Nilsson & Elina Rietz & Marie Tuve

Kandidatuppsats VT 2020

Handledare: Birgitta Wanek

Examinator: Simon Granér

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka om det fanns ett samband mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiska välmående med det sociala samspelet mellan kollegor som en medierande effekt. Detta undersöktes genom en webbaserad enkät, där upplevt psykiskt välmående, anställningsotrygghet och det sociala samspelet mättes med konstruktstade formulär. Deltagarna (N=87) var anställda i livsmedelsbutiker och över 18 år. De samlades in via förfrågningar på mejl till livsmedelsbutiker samt via författarnas sociala medier som ett bekvämlighetsurval och utvecklades därefter till ett snöbollsurval. Spearman's rho korrelation mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående var ej signifikant ($r = -.20, p = .22$). Dock visade Mann Whitney U-test visade signifikanta skillnader mellan grupperna om hög och låg anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående ($U=624, p < .05, d = .52$), där den förstnämnda upplevde sämre psykiskt välmående. Det fanns även signifikanta korrelationer mellan upplevt psykiskt välmående och variablerna 'socialt stöd från kollegor' ($r = -.29, p < .01$) och 'social gemenskap i arbetet' ($r = -.44, p < .001$). Resultatet innebär att en medierande analys inte kunde genomföras, då kraven för detta inte uppfyllts. Slutsatserna som drogs var att resultaten stödjer tidigare forskning i stor utsträckning, men den rådande pandemin kan ha påverkat faktorerna som undersökts och att resultaten hade kunnat se annorlunda ut i en annan situation.

Nyckelord: anställningsotrygghet, upplevt psykiskt välmående, socialt samspel mellan kollegor, anställningssituation

Abstract

The purpose of the study was to examine if there is a covariance between job insecurity and the experienced mental well-being with the factor social interaction between co-workers as a mediating effect. This was studied through a web survey where experienced mental well-being, social interaction and job insecurity was measured with construct validated surveys. The participants (N=87) were employees at supermarkets, all over the age of eighteen. They were collected by requests via email to supermarkets and by convenience sampling through the authors' social media that developed into a snowball selection. The results showed non-significant Spearman's rho correlations between job insecurity and experienced well-being ($r = -.20, p = .22$). However, it did show significant differences between experienced mental well-being and the groups of high and low job insecurity ($U=624, p = .30$), where the group with high job insecurity experienced lesser mental well-being. The results also showed significant correlations between experienced mental well-being and the two variables 'social support from colleagues' ($r = -.29, p < .01$) and 'social community at work' ($r = -.44, p < .001$). The result meant that a mediating analysis was not possible to make since the requirements for that was not made. The conclusions that were made is that the results support previous research but that the prevailing pandemic might have affected the factors studied and that the results might have been different in another situation.

Keywords: job insecurity, experienced mental well-being, social support between colleagues, employment situation

Förord

Vi vill först och främst tacka vår handledare Birgitta Wanek för hjälp, goda råd och vägledning genom arbetets gång, ett extra tack går även till Benjamin Claréus för stöd vid dataanalysen. Vi vill också tacka alla som delat med sig av vår enkät till kollegor och vänner, och slutligen vill vi tacka alla studiens deltagare.

Innehållsförteckning

Introduktion	7
Inledning.....	7
Teori	7
Anställningsformer och anställningsotrygghet	7
Psykiskt välmående.....	8
Socialt samspel mellan kollegor	9
Modeller.....	11
Krav-kontroll-stödmodellen.....	11
Krav-resursmodellen	11
Buffert-hypotesen.....	11
Tidigare forskning	12
Syfte.....	14
Frågeställning	14
Hypoteser.....	14
Metod	15
Deltagare.....	15
Instrument	17
Upplevt psykiskt välmående.	17
Anställningssituation	17
Socialt samspel mellan kollegor.....	18
Kontrollfrågor	19
Design	19
Procedur	20
Dataanalys	20
Etik	22
Resultat	22
Deskriptiv statistik	23
Korrelation	23
Jämförelse mellan hög och låg anställningsotrygghet	24
Kontroll för bakgrundsvariabler.....	24
Diskussion.....	25
Metoddiskussion	28
Enkäten	28
Extern validitet.....	29
Intern validitet och reliabilitet.....	29
Praktiska och teoretiska implikationer	29
Framtida forskning	30
Slutsats.....	31
Referenser	31

***Bilagor* 36**

Introduktion

Inledning

I dagens flexibla arbetsliv har bristen på trygga anställningsvillkor, långtidsanställningar och frånvaron av skydd mot arbetslöshet blivit allt vanligare (Standing, 2013), vilket kan leda till en påverkan på en individs upplevda psykiska välmående. Standing (2013) skriver att arbetsmarknaden blir mer flexibel, vilket oftast numera ses som en kostnadsfördel för arbetsgivaren, och de otrygga anställningsformerna ökar. Något som visar detta är till exempel Landsorganisationens rapport (2017) över anställningsformer och arbetstider, där den anställningsform som ökat mest generellt sett är behov - och timanställning under perioden 1990–2016. Personer med oviss och/eller tillfällig anställning visar sig uppleva mer anställningsotrygghet än personer med permanenta anställningar (Näswall & De Witte, 2003). Detta betyder att de anställningar som ökar, även är de anställningarna som gör individer osäkra på arbetsmarknaden.

Viktiga aspekter i dagens organisationer, för att hjälpa de anställda att hantera stressfulla och emotionellt påfrestande situationer på arbetsplatsen, är bland annat teambuilding och socialt stöd (Quick, Nelson, Hurrell & Quick, 1997). Arbetsmiljöverket (2018) rapporterar även att hög arbetsbelastning såväl som problem gällande det sociala samspelet på arbetsplatsen är två aspekter som påverkar individers arbetsrelaterade stress. Socialt samspel på arbetsplatsen har således en viktig roll för individers hälsa.

Anställningsotrygghet har även flertalet gånger kopplats till generellt sämre psykologiskt välmående, (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002), då anställningsotrygghet, både kvalitativ och kvantitativ, agerar som stressor för individer (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall & Hellgren, 2010). Anställningsotrygghet, det upplevda psykiska välmåendet och socialt samspel med kollegor på arbetsplatsen blir därmed intressant att undersöka i ett gemensamt sammanhang.

Teori

Anställningsformer och anställningsotrygghet. I dagens flexibla arbetsliv finns ett flertal anställningsformer. De är olika i både form av längd på anställningen, såväl som mängden arbetstimmar den anställda har under denna perioden. LO (2017) definierar tillsvidareanställning som att den måste sägas upp av antingen den anställda eller arbetsgivaren, annars upphör den inte. Tidsbegränsade anställningar är en anställning som är under en bestämd tid och som sedan upphör. De tidsbegränsade anställningarna har ökat i antal under 2019 (SCB, 2020) och samma rapport visade även att majoriteten, 57.4%, av dessa hellre hade haft en fast anställning. Mängden arbetstimmar kan variera inom både

tidsbegränsade- och tillsvidareanställningar. Några av dessa variationer är behovsanställning, även kallat nollkontraktsanställning, timanställning, deltid- och heltidsanställning. Dessa olika former av anställningar kan i olika grad skapa en trygghet eller otrygghet för individen (LO, 2017). En stor andel av deltidsanställda, 27 %, har även rapporterat att anledningen till att de jobbar deltid är för att heltidsanställning saknas (LO, 2017).

Anställningsotrygghet kan delas upp i två olika kategorier (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). En kvantitativ del, som avhandlar osäkerheten i om jobbet kommer finnas kvar i framtiden och därmed en rädsla för arbetslöshet. En kvalitativ del som avser osäkerhet eller en rädsla om vad en anställd riskerar att förlora gällande delar av jobbet som anses fördelaktiga. Med detta menas exempelvis kontrollmöjligheter och attraktiva arbetsuppgifter (Hellgren et al., 1999). Anställningsotrygghet har visat sig påverka flera aspekter på en arbetsplats, detta gäller både kort- och långvariga effekter. Långvariga effekter på exempelvis psykisk såväl som fysisk hälsa, samt mer direkta effekter på attityder gentemot organisationen och arbetet (Sverke et al., 2002).

Standing (2013) definierar otrygga anställningsformer som prekära anställningar, vilket innefattar timanställning, deltidsanställning och nollkontraktsanställning. Den sistnämnda innebär ett kontrakt utan ett bestämt antal arbetstimmar och den anställda får endast chans att arbeta vid behov vilket kan innebära mycket, lite, eller inget alls en viss månad (Standing, 2013). Dessa temporära arbetskontrakt, eller flexibla arbetskontrakt, har visat sig vara kopplat till sämre upplevt psykiskt välmående (Dawson, Veliziotis & Hopkins, 2017) samt lägre arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang (De Cuyper & De Witte, 2010).

Standing (2013) argumenterar vidare att dessa otrygga anställningsformer kan leda till ett behov att ha flera olika anställningar samtidigt och kan därmed även tvingas tacka nej till ett arbetspass, vilket i sin tur kan leda till en osäkerhet att få en ny förfrågan om arbetstid. Det kan även innebära, menar Standing (2013), att den anställda känner sig tvingad att agera jour, att alltid vara tillgänglig för arbete, vilket kan påverka en persons privatliv negativt.

Psykiskt välmående. Folkhälsomyndigheten (2019) beskriver psykiskt välmående som något brett som innefattar att en person till största delen känner sig utvilad och glad samt har ett intresse för sin omgivning. En beskrivning av det motsatta, nedsatt psykiskt välmående, beskriver folkhälsomyndigheten (2019) som en person som känner nedstämdhet, oro och mindre tro på sig själv, under en längre tid. År 2018 självskattade 17% av befolkningen mellan 16-84 år att de hade nedsatt psykiskt välmående, enligt folkhälsomyndighetens nationella folkhälsoenkät (Folkhälsomyndigheten, 2019).

Arbetsplatsen har en viktig roll i att förebygga och arbeta för en god psykisk hälsa hos sina anställda då en stor del av den vuxna befolkningen befinner sig på någon arbetsplats till den största delen av sin tid (Folkhälsomyndigheten, 2019) och därmed blir arbetsplatsen en central del i denna undersökning.

Enligt Johnson, Robertson och Cooper (2018) finns det olika stressorer som påverkar en anställds psykologiska välmående och prestation på arbetet. Dessa delas upp i två delar, utmanande stressorer och hindrande stressorer, varav den förstnämnda innebär sådant som utmanar den anställda till att utvecklas. Exempel på detta kan vara arbetsmängd, tidspress, värdefulla mål och fler ansvarsområden. Hindrande stressorer däremot kan ses som skadliga, menar Johnson med flera (2018) och kan exempelvis vara arbetsotrygghet, dåliga relationer på arbetsplatsen, brist på kontroll samt osäkra mål. Dessa stressorer blir som ett hinder för den anställdas utveckling och prestation vilket i sin tur kan leda till stress, nedsatt psykologiskt välmående och utbrändhet (Johnson et al., 2018). Stressnivån en individ upplever kan bero på hur viktigt arbetet är för individen, då det ofta är kopplat till individens självbild och ekonomiska möjligheter i det sociala livet (Eklöf, 2017). Därmed kan det tänkas att det ovannämnda, tillsammans med både kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet, kan påverka stressnivån en individ upplever.

Socialt samspel mellan kollegor. Socialt samspel mellan kollegor ingår i den psykosociala arbetsmiljön, som är ett brett begrepp. Ur ett helhetsperspektiv innebär det individens sammanlagda upplevda arbetsituation kombinerat med allt som omger individen i arbetet - allt från de fysiska förhållanden en person arbetar i, till innehållet i individens arbete (Berggren & Weman-Josefsson, 2013).

Psykosocial arbetsmiljö brukar delas upp i två kategorier; social arbetsmiljö och organisatorisk arbetsmiljö. Den förstnämnda definieras av Arbetsmiljöverket (2015) "Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor" (s.7). Den organisatoriska arbetsmiljön innehåller "Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar, 1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, handlingsutrymme, 4. fördelning av arbetsuppgifter och 5. krav, resurser och ansvar" (Arbetsmiljöverket, 2015, s.6). Det är den förstnämnda kategori med ett fokus på det sociala samspelet och stöd mellan kollegor, som främst kommer avhandlas i denna uppsats.

Socialt stöd har definierats som trösten, assistansen och informationen som individen, formellt eller informellt, får genom ens interpersonella relationer (Landy & Conte, 2013; Quick, Wright, Adkins, Nelson & Quick, 2013). Enligt Statistiska Centralbyråns rapport om

det rådande forskningsläget (2014) kan det ses ett samband mellan faktorer i arbetsmiljön och symptom på depressions-, såväl som utmattningssyndrom. Den visade bland annat att personer utvecklade mer symptom på depression och utmattning om de hade bristande medmänskligt stöd i arbetsmiljön (SBU, 2014). I linje med detta har forskare även sett att socialt stöd på arbetsplatsen har visat sig ha ett samband med flera positiva effekter, såsom trivsel på arbetsplatsen, motivation samt bättre psykisk hälsa för att nämna några (Sverke et al., 2016). Det har även visat sig ha påverkan på hanteringen av den upplevda stressnivån i arbetet (El Bassel, Guteman, Bargal & Su, 1998).

Socialt stöd kan delas upp i olika områden, Quick med medförfattare (2013) benämner fem olika; emotionellt, värderande, informerande, instrumentalt och skyddande. Stöttande relationer på arbetsplatsen kan verka som ett skydd mot stressorer. Detta skyddande stödet kan bestå av att ha någon att vända sig till för resurser. Det informerande stödet är avgörande i arbetsmiljön. Särskilt under organisatorisk omstrukturering behövs information för att minska eller ta bort tvetydigheten och den följande ångest som existerar på arbetsplatsen (Quick et al., 2013). Vidare förklarar Quick och medförfattarna (2013) att det värderande stödet är väldigt viktigt, då anställda behöver kontinuerlig feedback på deras prestation. Detta behövs både från ledning till anställda, och tvärtom. Det emotionella stödet är viktigt för att fungera effektivt, då ett samtal med någon som bryr sig kan hjälpa en individ att hantera sin stress.

Att ha goda relationer på sin arbetsplats är alltså en viktig aspekt av trivseln för de anställda då social interaktion är en del av arbetet för många, enligt Johnson med flera (2018). Är relationerna positiva, med stöd och belöning, är det oftast gynnsamt för de anställda att hantera de krav som finns på arbetsplatsen. Däremot om relationerna är sämre, med ett bristande socialt stöd, kan det i sig bli ännu en stressfaktor som tär på de anställdas psykologiska resurser (Eklöf, 2017). Detta blir ännu mer tydligt på arbetsplatser där arbetsuppgifterna är beroende av fungerande relationer mellan kollegor (Eklöf, 2017). Detta ses exempelvis inom serviceyrken där det kan uppstå situationer som kollegor behöver hjälpas åt med, eller ge stöd åt varandra för att hjälpa kunden (Johnson et al., 2018). I osäkra anställningar kan det tänkas att anställda blir till konkurrenter, som döljer kunskap och information, kontakter och resurser, om det skulle innebära att de själva får negativa konsekvenser av att dela med sig (Standing, 2013). Å andra sidan kan det diskuteras, menar Standing (2013), att arbetsgruppen stärks utav de osäkra anställningarna då alla är i samma situation och därmed skapas det mer empati för varandra.

Att vara en del av ett team skapar en känsla av ett hänsynstagande till varandra i gruppen vilket ger möjlighet till att uttrycka känslor samt få stöd från varandra (Quick et al.,

2013). Kollegor kan vara ett bra stöd för varandra även när en anställd har svårigheter i sitt privatliv och det kan också vara den aspekt som vissa uppskattar mest med sitt arbete (Johnson et al., 2018). När en grupp delar denna känsla av hänsynstagande med varandra genererar det en psykisk närhet till andra medlemmar i gruppen som är positivt för det sociala samspelet. Denna närhet skapas även genom att utföra och klara uppgifter tillsammans i en grupp. Detta sammantaget innebär att bli mer involverad i sitt arbete samt att bli uppskattad för sina kompetenser och dessa aspekter tillsammans bidrar till ett högre välmående (Quick et al., 2013).

Modeller

Krav-kontroll-stödmodellen. Modellen innebär att om kraven är höga på arbetsplatsen, samtidigt som möjligheten att påverka arbetsuppgifterna eller arbetstempot är låga, skapas negativ stress menar Karasek och Theorell (1990). Den förstärks också ytterligare om arbetsplatsen eller arbetsgruppen inte kan bidra med socialt stöd. De arbeten som innehåller höga krav och som möts av goda möjligheter till påverkan kallas för aktiva arbeten. Dessa arbeten skapar goda förutsättningar för engagemang och utveckling samt minskar stress. När det finns socialt stöd på dessa aktiva arbeten kan det öka välmåendet och möjligheten att hantera de krav som uppstår på arbetsplatsen, där de höga kraven även kan verka som en motivation (Karasek & Theorell, 1990). Däremot kan samma krav verka som utmattande, påfrestande och minska inlärning om individen inte har samma goda förutsättningar (Karasek & Theorell, 1990).

Krav-resursmodellen. Krav-resursmodellen består av två delar som samspelar; arbetskrav och resurser. Dessa definieras utifrån fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska aspekter på arbetsplatsen menar Demerouti, Bakker, Nachreiner och Schaufeli (2001). Arbetskraven hänvisar till de psykiska och fysiska konstanta påfrestningar som i sin tur leder till exempelvis utmattning för individen. Resurser i sin tur menas med de faktorer i arbetet som fyller funktionen av att uppfylla mål i arbetet, minska arbetskravens påfrestningar och/eller stimulerar personlig utveckling. De externa resurserna en individ har består av organisatoriska resurser, såsom till exempel kontroll i arbetet och variation i arbetsuppgifter. De sociala består av stöd från kollegor, familj och vänner. När det brister i individens resurser, kan inte denne hantera de negativa konsekvenser som medföljer arbetskraven och kan således inte uppnå sina mål (Demerouti et al., 2001).

Buffert-hypotesen. Bufferthypotesen undersöktes av Cohen och Wills (1985) som en teori där socialt stöd kan mildra effekten av stressiga händelser på en individ. Detta eftersom många tidigare studier indikerar att det finns ett samband mellan socialt stöd och hälsa. Den

verkar fungera i situationer där individer upplever stress och i studier där det *upplevda* stödet undersöks (Cohen & Wills, 1985).

Tidigare forskning

En studie gjord av Dawson, Veliziotis och Hopkins (2014) visade att individer med tidsbegränsade anställningskontrakt rapporterade lägre välmående än deras motsvarande roll i en tillsvidare tjänst. Det visade sig särskilt i det psykologiska välmåendet avseende negativ stress och livstillfredsställelse, snarare än ångest - och depressionsnivåer och generell hälsa. Vidare visade studien att de tidsbegränsat anställda hade lägre arbetstillfredsställelse, där skillnaden mellan de olika anställningsformerna var störst gällande tillfredsställelse angående anställningstrygghet. Oavsett nivåer angående tillfredsställelse gällande lön, timmar eller arbetet i sig ändrade inte slutsatserna om att de med tidsbegränsade anställningar rapporterade lägre välmående (Dawson et al., 2014)

En annan studie gjord av Strandlund, Bernhard-Oettel och Låstad (2018) syftade till att undersöka bland annat handelsanställdas olika anställningssituationer och hur individerna med dessa anställningar upplever anställningstrygghet, ekonomisk oro samt självskattad hälsa. Deras resultat visade att behovsanställda, det vill säga anställda utan kontrakterade timmar, samt tillsvidareanställda på deltid var mer utsatta i jämförelse med timanställda- såväl som tillsvidareanställda studenter. Studien visade även att behovsanställda upplevde signifikant högre anställningstrygghet jämfört med timanställda studenter.

Anställningstryggheten visade sig vara låg generellt, vilket författarna förklarar genom att det handlar om arbetstid och en otrygghet i antalet timmar de får snarare än otrygghet i huruvida anställningen kommer finnas kvar. De personer som hade sämre uppskattad psykisk hälsa var de som hade tillsvidare tjänst på ofrivillig deltid. Strandlund med flera (2018) drev även resonemanget att inneha fler anställningar kan tänkas minska anställningstryggheten eftersom det minskar risken att stå utan ett arbete.

Vidare redogjorde Sloan i sin studie (2011) för att stöd från kollegor samvarierar med ett bättre välmående hos de anställda. Undersökningen visade även att bra stöd från kollegor gjorde att anställdas välmående påverkades mindre negativt av överordnades orättvisa handlingar gentemot dem, jämfört med de som hade sämre stöd. Den visade dock även att anställdas välmående påverkades negativt, oavsett graden av stöd från kollegorna, av orättvis behandling från en kund eller kollega. Studiens resultat visade en positiv korrelation mellan de som upplevde orättvis behandling på arbetet och psykologisk ångest (Sloan, 2011).

Bernhard-Oettel, Sverke och De Witte (2005) visade fortsättningsvis i en annan studie att den subjektiva upplevelsen av arbetsvillkor har en stark påverkan på hälsan och välmående hos de anställda, jämfört med de objektiva arbetsvillkoren. Samma studie påvisade att det fanns en association mellan individer som har sämre psykisk hälsa och arbete med högre upplevda krav, mindre kontroll såväl som högre grad av anställningsotrygghet. Interaktionseffekt fanns mellan typen av anställning och anställningsotrygghet, där tidsbegränsade och heltidsanställda reagerade på samma sätt. De upplevde sämre psykisk hälsa vid anställningsotrygghet, medan deltidsanställdas och behovsanställdas arbetsorsakade spänning och hälsoproblem inte var relaterat till anställningsotryggheten (Bernhard-Oettel et al., 2005).

Ytterligare forskning, gjord av Hellgren, Sverke och Isaksson (1999), visade att anställningsotrygghet var associerat med negativa uppfattningar av både fysisk och psykiskt välmående. Det var även associerat med lägre arbetstillfredsställelse och högre nivåer av benägenhet att lämna arbetsplatsen. Hellgren och medförfattare (1999) fann även i deras longitudinella studie att arbetsosäkerhet var relaterat till de anställdas attityder och välmående. Den kvantitativa anställningsotryggheten förutsåg fortfarande psykiska hälsoproblem och en övervikt av att arbete går in på fritiden ("work to leisure") även ett år senare. Detta visade att anställningsotryggheten har en långvarig och präglade påverkan på individers välmående (Hellgren et al., 1999).

I en annan studie visades sambandet mellan jobbkontroll, socialt stöd och generell psykisk ohälsa hos män och kvinnor. Studien såg en signifikant ökad risk för psykisk ohälsa när arbetare hade både låg kontroll på arbetet och lågt socialt stöd (Choi et al., 2011).

Vidare undersökte en metaanalys gjord av Sverke med flera (2002) sambandet mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser där flera signifikanta samband fanns. Den visade bland annat att anställningsotrygghet är relaterat med negativ psykisk hälsa. Anställningsotryggheten hade även samband med både attityden till arbetet samt negativa attityder gentemot organisationen.

En longitudinell studie visade i dess resultat att de funnit kausalitet gällande anställningsotrygghetens påverkan på psykiska hälsobesvär, medan ingen sådan effekt hittades på den fysiska hälsan, enligt Hellgren och Sverke (2003). Samma studie visade ingen signifikant effekt på psykiska hälsobesvärs påverkan på anställningsotrygghet (Hellgren & Sverke, 2003).

Slutligen visade en annan longitudinell studie av De Raeve, Jansen, van der Brandt, Vasse och Kant (2009), att individers interpersonella konflikter mellan både överordnade och

kollegor hade avsevärda effekter på självskattad hälsa (De Raeve et al., 2009). En annan studie fann liknande resultat, där personer med konflikter som slutade negativt rapporterade sämre självskattad hälsa än de som inte hade någon konflikt (Oxenstierna et al., 2011).

Sammanfattningsvis kan det, utifrån dessa studier, ses att de har liknande resultat. Anställningsformen och det psykiska välmåendet har ett samband där tidsbegränsade, behovsanställda och ofrivilligt deltidsanställda upplever ett sämre psykiskt välmående jämfört med andra på arbetsplatsen. Dessa grupper är även de som tycks uppleva högst anställningsotrygghet. Konflikter mellan kollegor på arbetsplatsen har även visat sig ha ett samband med sämre psykiskt välmående på arbetsplatsen, och stöd från kollegor kan i vissa fall påverka det psykiska välmåendet positivt. I denna uppsats kommer fokus att ligga på hur det sociala samspelet mellan kollegor samvarierar ihop med det upplevda psykiska välmående hos de anställda.

Syfte

Det har visat sig, som nämnt ovan, att det finns olika aspekter som kan påverka det upplevda psykiska välmåendet i samband med anställningsotrygghet. Det har även, inom en del forskning, gått att se att det upplevda psykiska välmåendet är skattat lägre för de med en tidsbegränsad anställning än de med en tillsvidareanställning samt att gemenskap och stöd från kollegor och chefer har haft en inverkan på de anställdas välmående. Det kan tänkas vara av intresse att undersöka en bransch där de osäkra anställningsformerna är vanligt förekommande. Detaljhandeln har 67% som arbetar deltid och 27 % tidsbegränsade anställningar, vilket är bland de högsta av branscherna i Sverige (LO, 2017) och är därför en passande bransch att undersöka. Syftet med studien är att undersöka anställningsotrygghetens samband med det upplevda psykiska välmåendet och om det sociala samspelet mellan kollegorna kan påverka detta samband hos anställda i livsmedelsbutiker.

Frågeställning

Har anställningsotrygghet ett samband med det upplevda psykiska välmåendet med en medierande effekt av socialt samspel med kollegor?

Hypoteser

Notera: Variabeln 'upplevt psykiskt välmående' är negativt konverterad, vilket innebär att ett högt värde innebär lågt välbefinnande, respektive lågt värde innebär högt välbefinnande.

H1:

- A: Det finns en positiv korrelation mellan anställningsotrygghet (X) och upplevt psykiskt välmående (Y). *Högre anställningsotrygghet har ett samband med sämre upplevt psykiskt välbefinnande.*

- B: Det finns en skillnad mellan grupperna om ”hög” och ”låg” anställningsotrygghet på upplevt psykiskt välmående, där de med hög anställningsotrygghet upplever sämre psykiskt välmående än de med låg anställningsotrygghet.

H2: Det finns en negativ korrelation mellan socialt samspel mellan kollegor (M) och upplevt psykiskt välmående (Y). *Bättre socialt samspel mellan kollegor har ett samband med bättre upplevt psykiskt välbefinnande.*

H3:

- A: Det finns en negativ korrelation mellan anställningsotrygghet (X) och socialt samspel mellan kollegor (M). *Sämre socialt samspel har ett samband med högre upplevd anställningsotrygghet.*
- B: Det finns en skillnad mellan grupperna om ”hög” och ”låg” anställningsotrygghet, där de med hög anställningsotrygghet har sämre socialt samspel mellan kollegor jämfört med de med låg anställningsotrygghet.

H4: Det finns en positiv korrelation mellan anställningsotrygghet (X) och upplevt psykiskt välmående (Y), där socialt samspel mellan kollegor (M) har en medierande effekt på sambandet. *Hög anställningsotrygghet har ett samband med sämre upplevt psykiskt välmående, där socialt samspel påverkar detta samband.*

Metod

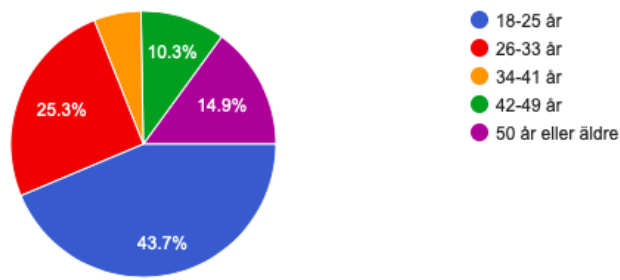
Deltagare

Deltagarna i denna studie bestod av anställda i livsmedelsbutiker då detta är en samhällsbärande yrkesgrupp som inte kan arbeta hemifrån och kan därmed tänkas ha kvar sin personalstyrka även i den rådande pandemin. Livsmedelsbutiker är en gren inom detaljhandel som kan tänkas inte ha tappat intäkter på grund av Covid-19, och därför minskar risken att anställningssituationen har påverkats negativt för de anställda.

Deltagarna i studien bestod av totalt 94 personer varav 87 fanns inom urvalsramen, det vill säga sex deltagare uppfyllde inte kraven att vara anställd i en livsmedelsbutik medan en person inte ville ge sitt samtycke och därmed uteslöts från att delta. Av dessa var 58 kvinnor och 29 män, ingen svarade under sista valbara alternativet ”Annat/ Vill ej uppge”.

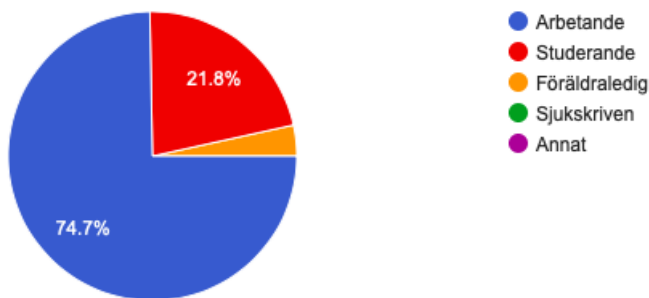
Åldern på deltagarna visas i figuren nedan, med åldern 18–25 år (n=38), 26–33 år (n=22), 34–41 år (n=5), 42–49 år (n=9), 50 år eller äldre (n=13), se figur 1.

Figur 1 - Ålder



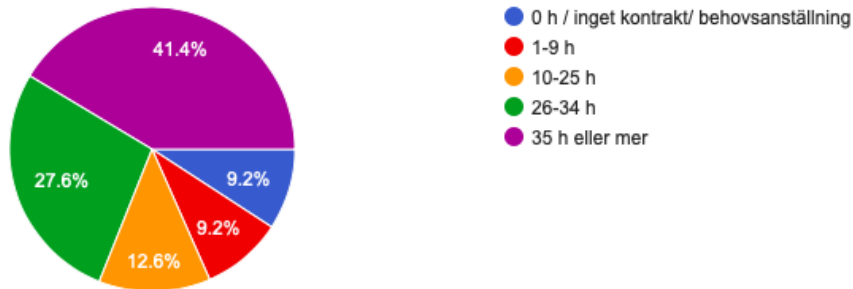
Inom huvudsaklig sysselsättning fanns kategorierna arbetande, studerande, föräldraledig, sjukskriven och annat. Majoriteten av deltagarna arbetade som huvudsaklig sysselsättning (n= 65), därefter studerande (n=19) och sist föräldraledig (n=3). Ingen valde “Sjukskriven” eller “Annat”. Se figur nedan.

Figur 2 - Huvudsaklig sysselsättning



Deltagarna fick även svara på vilken typ av anställning de hade, tidsbegränsad (n=6) och tillsvidare (n=81) samt hur många kontrakterade timmar de hade, för att veta hur deras anställningsform såg ut. Störst andel hade “35 h eller mer” (n=36), “26–34 h” kom därefter (n=24), sedan “10–25” (n=11), och både “1–9 h” samt “0 h/ inget kontrakt/ behovsanställning” hade lika stor andel (n=8). Se figur nedan.

Figur 3 - Antal kontrakterade timmar på sin arbetsplats



Instrument

Upplevt psykiskt välmående. För att mäta upplevt psykiskt välmående har en svensk konstrukttestad version av General Health Questionnaire - 12 använts, som hade en hög intern validitet såväl som reliabilitet (Sconfienza, 1998). Formuläret består av 12 items, och besvaras med en 4-gradig kategoriskala, från “Stämmer inte alls” till “Stämmer helt”, enligt likertmetoden. Påståenden är ställda till hälften positivt och hälften negativt, där exempel på påståenden som ställts är *“Jag känner mig kapabel att fatta beslut”* och *“Jag känner mig väldigt pressad”*. De negativa kodades genom “Stämmer inte alls” =0, “Stämmer delvis” = 1, “Stämmer bra” = 2 och “Stämmer helt” = 3. De som är ställda positivt konverterades negativt (0=3, 1=2, 2=1, 3=0). Det innebär att ett högt resultat skulle betyda lågt uppskattat psykiskt välmående och ett lågt resultat skulle innebära ett högt upplevt psykiskt välmående (Sconfienza, 1998).

Anställningssituation. Anställningsotrygghet mäts som ett index av de tre items som Hellgren med medförfattare (1999) presenterat. Items graderas i en 5-gradig likertskala från “Stämmer inte alls”=1 till “Stämmer helt”=5. Items mätte den kvantitativa aspekten av anställningsotrygghet, där Hellgren med medförfattare (1999) fick en hög intern reliabilitet ($\alpha = 0.79$). Det jämfördes även med den kvalitativa aspekten och hade låg korrelation vilket visar att de mätte skilda delar av anställningsotrygghet (Hellgren et al., 1999). Påståenden som ställdes var *“Jag är orolig över att tvingas sluta på mitt jobb innan jag egentligen skulle vilja.”*, *“Jag känner mig orolig över att förlora mitt nuvarande jobb i den närliggande framtiden.”* och *“Det finns en risk att jag kommer att behöva sluta på mitt nuvarande jobb inom det närmsta året.”*. Ett högt resultat innebär en hög anställningsotrygghet, och ett lågt resultat innebär en låg anställningsotrygghet.

Frågor gällande anställningsformer ställdes för att användas som bakgrundsvariabler hos målgruppen. De items som togs med kom från Strandlund med flera (2018), där det totalt var sju items gällande deras anställningsform. Frågor som ställdes var *“Vilken anställningsform har du?”* (Tillsvidare=1, Tidsbegränsad=2), *“Hur många kontrakterade*

timmar har du?” (0h/inget kontrakt/behovsanställning = 1, 1–9 h=2, 10–25 h=3, 26–34 h =4 och 35 h eller mer=5) “*Hur många faktiska timmar arbetar du i snitt/ vecka?*” (0h/inget kontrakt = 1, 1–9 h=2, 10–25 h=3, 26–34 h =4 och 35 h eller mer=5) för att undersöka om arbetstiden på deras kontrakt matchar deras faktiska arbetstimmar. Ytterligare frågor som ställdes var: “*Hur många gånger i veckan får du i genomsnitt förfrågan om att arbeta extra utanför den schemalagda tiden?*” (Får aldrig förfrågan =1, 1 gång eller färre=2, 2 gånger eller mer=3). Denna frågan ställdes eftersom fler möjligheter till extrapass kan tänkas minska anställningsotryggheten, samtidigt som det kan tänkas påverka det upplevda psykiska välmåendet negativt och skapa en stress att behöva tacka “ja” till alla extrapass (Strandlund et al., 2018). “*Önskar du att få arbeta fler timmar än du gör nu?*” (Ja=1 Nej=2) “*Om ja, hur många timmar extra?*” (Öppet svar) tillfrågades för att undersöka om de anställda känner en önskan/ behov av fler timmar. En förklaring till detta var att Strandlund med medförfattare (2018) visade att ofrivillig deltid bidrog till sämre psykisk hälsa. “*Har du fler än en anställning?*” (Ja=1, Nej=2), ställdes även den beroende på Strandlund med flera (2018) tidigare resonemang angående att anställningsotryggheten kan tänkas minska vid fler anställningar.

Socialt samspel mellan kollegor. För att mäta det sociala samspelet mellan kollegor användes utvalda items från *Copenhagen Psychosocial Questionnaire version Two; en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser* (härefter benämnd som COPSOQ 2) av Berthelsen, Westerlund och Kristensen (2014). Detta frågeformulär har konstrukttestats med god validitet såväl som intern konsistens (Berthelsen et al., 2014). Utifrån appendix “samarbete och ledning” användes items under dimensionen “Socialt stöd från kollegor”, som hade tre items och mättes med 5 olika svarsalternativ; “Aldrig/nästan aldrig”=0, “sällan” = 25, “ibland” =50, “ofta” = 75 “Alltid”=100. Exempel på item i detta appendix är “*Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?*”. I samma appendix användes dimensionen “Social gemenskap i arbetet”, som hade tre items och mättes på samma sätt som föregående. Dessa var till exempel “*Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?*”. Sista dimensionen som användes var “Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes” och låg under appendix “värderingar på arbetsplatsen”. Även denna hade tre items; “*Litar de anställda i allmänhet på varandra?*”, “*Undanhåller de anställda information från varandra?*” och “*Undanhåller de anställda information från ledningen?*” och mättes med en 5-gradig skala “I mycket liten grad” = 0, “I liten grad” = 25, “delvis” = 50, “I hög grad”= 75, “I mycket hög grad” = 100. Skalan på de sista var ställda negativt och konverterades till

positivt (0=100 25=75 50=50 75=25 100=0) där högt resultatvärde blev hög tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes.

Kontrollfrågor. För att säkerställa, i den mån som var möjligt, att det endast var anställda som arbetar i livsmedelsbutiker som besvarade enkäten ställdes denna kontrollfråga *“Är du anställd i en livsmedelsbutik?”*. Om denna fråga besvarades med “ja” skickades respondenten vidare till enkätfrågorna medan om den besvarades med “nej” avslutades formuläret och därmed även respondentens möjlighet att fortsätta besvara enkäten. I detta fallet kodades svaret “ja” = 1 och “nej” = 2. Det ställdes även ytterligare kontrollfrågor för att kunna analysera resultatet bättre. Dessa var om könstillhörighet (Man=1, Kvinna=2 och Annat/Vill ej uppge =3) och ålder (18–25 år = 1, 26–33 år = 2, 34–41 år = 3, 42–49 år = 4 och 50 år eller äldre = 5). Detta tillfrågades för att se hur urvalet ser ut och för att kunna ge större chans att generalisera. Frågan *“Vilken är din huvudsakliga syssla?”* ställdes för att tidigare forskning har visat att individers huvudsakliga syssla spelar roll, kopplat till anställningssituationen, angående deras upplevda psykiska välmående, anställningsotrygghet och ekonomiska trygghet (Strandlund et.al., 2018). Svaren kodades på detta sätt; Arbetande = 1, Studerande = 2, föräldraledig =3, sjukskriven =4, annat = 5. Den sista kontrollfrågan var *“Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?”* (Mindre än 6 månader =1, 6 mån-1år = 2, 2–5 år =3, 6–10 år =4, 11 år eller mer= 5) och ställdes då anställningar som en individ haft i mindre än 6 månader kan vara provanställningar (SCB,2020) och därav en osäker anställning som kan bli förlängd men som även kan avslutas, vilket kan påverka anställningsotryggheten i resultatet.

Det ställdes även en fråga i slutet av sektionen av det upplevda psykiska välmåendet och anställningsotrygghet, om ens situation har förändrats under de senaste 2–4 veckorna (*“Ja, till det bättre”* =1, *“Ja, till det sämre”*=2, *“Ja, men varken till det bättre eller sämre”* =3, *Nej*=4). Detta för att kontrollera för en möjlig förändring i branschen till följd av den rådande situationen med covid-19.

Design

Denna uppsats baseras på en kvantitativ undersökning med en tvärsnittsdesign. Eftersom forskningsfrågan grundar sig i att undersöka deltagarnas upplevda psykiska välmående och upplevda anställningsotrygghet var en webbaserad enkätundersökning en passande metod. Fördelar med denna metod (Svartdal, 2001) är att den är tidseffektiv, billig samt att det enkelt kan distribueras ut till många samtidigt.

Procedur

Processen tog avstamp i att forma en webbaserad enkät som passade studiens syfte och innehöll 38 frågor totalt. När enkäten var färdigställd genomfördes datainsamlingen under april 2020. Enkäten skickades först och främst ut genom bekvämlighetsurval (Svartdal, 2001) till författarnas egna kontakter inom branschen för målgruppen. Därefter började sökningen av kontaktuppgifter till olika livsmedelsbutiker och det skickades sedan ut ett mejl till 560 butiker från två av Sveriges största livsmedelskedjor runt om i landet. Där tillfrågades butikscheferna att ta ställning till de anställdas möjlighet till deltagande samt att därefter distribuera enkäten vidare till sina anställda. I detta mejl informerades de även om studiens syfte, att den var anonym samt att butikens namn inte skulle kunna kopplas till något svar. Det beskrevs att undersökningen utfördes inom arbets- och organisationspsykologi vid Lunds universitet och att det var frivilligt att delta. I mejlet bifogades en länk till enkäten. Samtidigt publicerades enkäten på författarnas sociala medier samt i olika facebook-grupper där det beskrevs vilken målgrupp som söktes. Därefter utvecklades urvalet till ett snöbollsurval (Svartdal, 2001) då författarnas bekanta och vänner hade möjlighet att vidarebefordra enkäten genom sina kanaler samt till deras kontakter i branschen för att öka chanserna till att nå ett större antal inom branschen. När datainsamlingen var klar lades datan in i statistikprogrammet Jamovi där statistiska analyser genomfördes. Därefter tillades två hypoteser, H1B och H3B, eftersom variabeln ”anställningsotrygghet” delades upp i två grupper, och andra tester än korrelation behövde genomföras för att se relationen mellan variablerna.

Dataanalys

Datan med deltagarnas svar från enkäten gjordes om till en csn-fil som därefter lades in i programmet Jamovi. Alla items kodades om till siffror manuellt, förutom items gällande anställningsotrygghet, som redan var numrerade. Alla items för variablerna ‘upplevt psykiskt välmående’ och ‘anställningsotrygghet’ lades in för att skapa ett index för dessa variabler. Socialt samspel mellan kollegor delades upp i sina tre dimensioner “socialt stöd från kollegor”, “social gemenskap i arbetet” och “tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes” och för varje dimension skapades ett index. Det sammanlagda värdet på alla items inom ett index räknades ut för alla individer, upplevt psykiskt välmående (min 12, max 48), socialt stöd från kollegor/social gemenskap i arbetet/tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes (min 0, max 300) och anställningsotrygghet (min 3, max 15). Detta värde delades sedan med antal items det var i respektive index, där värdena sedan hamnade mellan min 1, max 4 (upplevt psykiskt välmående), min 1, max 5 (anställningsotrygghet) samt min 0, max 100 (socialt stöd från kollegor/social gemenskap i arbetet/ tillit och trovärdighet mellan de

anställda inbördes). Detta för att få bättre översikt och lätthanterlig data. Därefter räknades cronbach's alpha ut på samtliga index för att testa intern konsistens.

Deskriptiv data gjordes för att ta fram medelvärden och standardavvikelser för de tidigare nämnda variablerna. Datan testades för normalitet genom att räkna ut kurtosis och skewness på varje variabel, och outliers testades genom att göra boxplots. Detta för att kontrollera hur datan såg ut och därmed kunna avgöra hur den kunde analyseras, då dessa faktorer kan påverka det. Tre respondenter och deras svar exkluderades då de ansågs påverka resultaten, eftersom dessa flaggade för extremvärden på varsin variabel samt var en outlier på en eller flera av de resterande variablerna, och på så vis fördelades datan jämnare. Dessa kontrollerades genom att se att de inte tillsammans skapade en subgrupp baserat på kontrollvariablerna, vilket de inte gjorde.

En korrelationsmatrix gjordes mellan upplevt psykiskt välmående med de tre variablerna; socialt stöd från kollegor, social gemenskap i arbetet och tillit mellan de anställda. Detta gjordes för att se hur variablerna samvarierar med varandra. Då antagandet om normalitet bröts, användes det icke-parametriska testet Spearman's rho (Navarro & Foxcroft, 2019). För att testa bakgrundsvariabler mot upplevt psykiskt välmående gjordes Kruskal Wallis sum rank test, eftersom variablerna bröt mot normalitetsantagandet. De bakgrundsvariabler som testades var 'antal kontrakterade timmar' samt 'önskan om fler timmar' då dessa, enligt tidigare forskning, kunde ha en association till upplevt psykiskt välmående.

Anställningsotrygghet transformerades till en ny variabel med två grupper om "låg" där värdena = 1 (N=48) och "hög" där värdena är större än 1 (N=36), för att kunna analysera den aspekten bättre då det var en golveffekt av värdena i den variabeln. Dessa delades upp på detta sätt eftersom deltagare som har värdet 1.0 har svarat "stämmer inte alls" på samtliga påståenden och har således ingen anställningsotrygghet enligt denna studie. Deltagare med värde över 1.0 har därmed någon grad av anställningsotrygghet, vilket ger en uppdelning av de som inte har en anställningsotrygghet och de som har det. Därefter gjordes Mann Whitney U-test med dessa två grupper och variablerna 'upplevt psykiskt välmående', 'socialt stöd från kollegor', 'social gemenskap i arbetet' samt 'tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes' för att se associationerna mellan variablerna. Därefter testades bakgrundsvariablerna kön, ålder, anställningsform, huvudsaklig sysselsättning, antal kontrakterade - samt faktiska timmar, om det fanns en önskan om fler timmar, antal förfrågningar om extra arbete i veckan och om individen har fler än en anställning, med variabeln anställningsotrygghet i en chi-square of association. Detta för att se i vilken grad de

olika bakgrundsvariablerna samvarierade med anställningsotrygghet, då tidigare forskning har visat att flera av dessa variabler kan ha ett samband med just anställningsotrygghet. För de variabler där degrees of freedom = 1 korrigerades detta med χ^2 continuity correction, även kallad Yates correction (Navarro & Foxcroft, 2019). För att testa hypotes 1A gjordes även ett Spearman's rho- test mellan gruppen om hög anställningsotrygghet och psykiskt välmående, samt mellan hög anställningsotrygghet och de tre variablerna inom socialt samspel mellan kollegor för att testa hypotes 3A.

Riktlinjer för medierande analys användes efter rekommendationer av Baron och Kenny (1986) där variablerna X och Y, samt X och M bör samvariera innan en medierande analys kan genomföras. Alla analyser genomfördes med alphanivå 0.05.

Etik

Det fördes en diskussion mellan författarna kring de etiska principerna vad gäller forskning som utförs om människor (SFS 2003:460) och det säkerställdes att denna studie inte bröt mot dessa principer. Denna diskussion mynnade ut i att en etikdeklaration för examensarbete för psykologiska institutionen vid Lunds Universitet signerades av både författare och handledare. Vid utskick av mejl som gjordes till olika butiker informerades butikschef/butiksansvarig om studiens syfte, att det var frivilligt att delta samt att både butiksnamn och enskild respondent kommer att vara anonyma genom hela processen och att uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt. De fick även förfrågan om möjligheten att kunna ta del av den färdigställda uppsatsen. I enkätens introduktion informerades respondenterna om informationen som nämnts ovan samt att studien endast kommer användas i forskningssyfte, att uppsatsen kommer att publiceras på LUP Student papers (<https://lup.lub.lu.se/student-papers>) och att de kan avsluta sitt deltagande när de vill. Innan respondenterna kunde börja besvara enkäten fick de även samtycka till deltagandet och att de hade tagit del av informationen ovan. Att delge denna information till respondenterna utgick ifrån vetenskapsrådets forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2002)

Resultat

Intern konsistens testades på de fem variablerna; anställningsotrygghet ($\alpha = 0.83$), upplevt psykiskt välmående ($\alpha = 0.88$), socialt stöd från kollegor ($\alpha=0.77$), social gemenskap i arbetet ($\alpha= 0.76$) samt tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes ($\alpha = 0.76$).

Samtliga variabler visade sig inom ramen för accepterade värden jämfört med annan tidigare forskning (Hellgren et al., 1999; Hyld Pejtersen, Søndergård Kristensen, Borg & Bue Bjorner,

2009; Vesner Thorson & Bue Bjorner, 2010; Qin, Vlachantoni, Evandraou & Falkingham, 2018).

Deskriptiv statistik

Initialt kontrollerades variablerna efter normalitet och outliers. Kurtosis och skewness räknades ut för samtliga variabler, där alla var utom gränsen för accepterade värden inom normalitet som var 2,58 (Field, 2018). Skewness och kurtosis räknades ut igen, genom att dela skewness- respektive kurtosisvärden för varje variabel med standardfelen av skewness- respektive kurtosis, efter att extremvärdena filtrerats bort. Detta gjorde att variablerna ‘Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes’ och ‘Socialt stöd från kollegor’ hamnade inom ramen, ‘Social gemenskap i arbetet’ hade för spetsig kurtosis (leptokurtic), och ‘upplevt psykiskt välmående’ hade positiv skewness. Analysen fortsatte efter en avvägning och diskussion av dessa värdena. I tabell 1 nedan visas deskriptiv statistik för de tidigare nämnda variablerna, efter att extremvärden tagits bort.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för upplevt psykiskt välmående, anställningsotrygghet och variablerna inom socialt samspel mellan kollegor

	Socialt stöd	Social gemenskap	Tillit och trovärdighet	Anställningsotrygghet	Psykiskt välmående
N	84	84	84	84	84
Mean	73.3	81.7	68.3	1.70	.676
Standardavvikelse	16.2	12.2	18.0	.991	.418

Korrelation

Testen visade signifikanta negativa korrelationer mellan upplevt psykiskt välmående och ‘social gemenskap i arbetet’: $r = -.44, p < .001$ samt ‘socialt stöd från kollegor’: $r = -.29, p < .01$. Detta innebär att högre grad av social gemenskap i arbetet och socialt stöd från kollegor innebär ett bättre upplevt psykiskt välmående. Det fanns även signifikanta positiva samband mellan socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet $r = .38, p < .001$, vilket antyder att de som upplever högt socialt stöd från kollegor även upplever högre social gemenskap i arbetet. Spearman’s rho mellan gruppen om hög anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående visade ingen signifikant korrelation ($r = -.20, p = .22$). Det fanns inte heller några signifikanta korrelationer mellan gruppen hög anställningsotrygghet och de tre variablerna inom socialt samspel mellan kollegor. Detta resultat innebär att en medierande analys inte kunde genomföras, då kraven för detta inte har uppfyllts (Baron & Kenny, 1986).

Tabell 2. Korrelationsmatris

	Tillit och trovärdighet	Social gemenskap	Socialt stöd	Hög anställnings- otrygghet
Psykiskt välmående	-.20	-.44**	-.29**	-.20

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Jämförelse mellan hög och låg anställningsotrygghet

Grupperna som testas är ”hög” anställningsotrygghet ($M=2.6, s=.9$) och ”låg” anställningsotrygghet ($M=1, s=0$). Antaganden mot homogenitet bröts ej för någon av variablerna. Testen visade att signifikant skillnad fanns mellan grupperna ”hög” och ”låg” anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående, $U=624, p=.03, d=.52$. Resultaten visade att gruppen med hög anställningsotrygghet hade högre värden på variabeln upplevt psykiskt välmående, vilket innebär ett lågt upplevt psykiskt välbefinnande, och gruppen med låg anställningsotrygghet hade lägre värden på den variabeln och därmed bättre upplevt psykiskt välmående.

Resterande Mann Whitney U-test visade ingen skillnad mellan grupperna ”hög” och ”låg” anställningsotrygghet och de tre variablerna, ‘social gemenskap i arbetet’: $U=847, p=.84, d=-.10$ ‘socialt stöd från kollegor’: $U=847, p=.88, d=-.02$ och ‘tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes’: $U=767, p=.38, d=-.22$. Alltså är inte anställningsotrygghet och dessa tre variablerna associerade med varandra.

Kontroll för bakgrundsvariabler

Independent sample Chi square of association gjordes mellan samtliga bakgrundsvariabler och variabeln anställningsotrygghet, där inga signifikanta associationer fanns förutom för antal kontrakterade timmar: ($\chi^2(4)=10.3, p<.05$). Detta innebär att de icke-signifikanta resultaten för bakgrundsvariablerna inte var associerade med om en person hade låg eller hög anställningsotrygghet. Antaganden kollades även för testet, där antagandet om att förväntade värden bör ligga över värdet 5.0 (Navarro & Foxcroft, 2019) bröts, då hälften av alla förväntade värden låg under 5.0.

Mann Whitney U-test gjordes mellan variablerna “upplevt psykiskt välmående”, “socialt stöd från kollegor”, “social gemenskap i arbetet” och “tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes” med bakgrundsvariabeln anställningsform (tidsbegränsad/tillsvidare), där resultatet visade sig ej signifikant för någon av variablerna med anställningsformerna, vilket innebär att de inte var associerade med varandra.

One-way Anova mellan upplevt psykiskt välmående och variablerna ‘antal kontrakterade timmar’ och ‘önskan om fler timmar’ gjordes. Båda kollades för antaganden, och de bröt mot antagandet om normalitet, och därmed gjordes ett Kruskal-Wallis rank sum test (Navarro & Foxcroft, 2019). Ingen av variablerna visade signifikans; ‘antal timmar’: $\chi^2=1.85$, $df=4$, $p=.76$, ‘önskan om att få fler timmar’: $\chi^2=.00$, $df=1$, $p=.95$. Resultatet innebär att bakgrundsvariablerna inte var en betydande faktor för deras upplevda psykiska välmående. Kruskal Wallis sum rank test gjordes mellan ‘socialt stöd från kollegor’, ‘social gemenskap i arbetet’, ‘tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes’ och bakgrundsvariablerna ‘huvudsaklig sysselsättning’, ‘antal faktiskt arbetade timmar’ samt ‘hur länge individen har varit på arbetsplatsen’ och visade inga signifikanta associationer. Detta innebär att bakgrundsvariablerna inte kunde förklara skillnader mellan grupper gällande de tre variablerna om socialt samspel mellan kollegor.

Tabell 3 nedanför redovisar hur deltagarna svarade kring om, och isåfall hur, situationen för respektive sektion har förändrats under de senaste 2–4 veckorna (från när studien genomfördes).

Tabell 3 - kontrollfrågor angående förändrad situation

	Ja, bättre	Ja, sämre	Ja, varken sämre eller bättre	Nej
Anställningsotrygghet	5	18	5	56
Psykiskt välmående	6	9	11	58
Socialt samspel	5	4	9	66

Diskussion

I detta avsnitt diskuteras studiens resultat samt i vilken utsträckning hypoteserna kan bekräftas. Därefter förs en diskussion kring metodval, begränsningar och slutligen framtida studier. Syftet med denna uppsats är att undersöka sambandet mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående med en medierande effekt av socialt samspel mellan kollegor på arbetsplatsen.

Tidigare forskning har på olika sätt visat att anställningsotrygghet har en påverkan på eller ett samband med upplevt psykiskt välmående, samt att socialt stöd har haft ett samband med psykiskt välmående (se t.ex. Sloan, 2011; Bernhard-Oettel et al., 2005). Resultaten i denna studie visar att det finns en skillnad mellan grupperna hög och låg

anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående, det vill säga gruppen med låg anställningsotrygghet har bättre psykiskt välmående än vad gruppen med hög otrygghet har. I kontrast till detta, är korrelationen mellan hög anställningsotrygghet och psykiskt välmående icke signifikant. Det finns ett negativt samband mellan upplevt psykiskt välmående och de två variablerna socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet. Detta innebär att de med mycket stöd och hög gemenskap har bättre upplevt psykiskt välmående. Sambandet mellan det upplevda psykiska välmåendet och det sociala stödet från kollegor visade en relativt svag korrelation ($r = -.29$) medan sambandet mellan upplevt psykiskt välmående och social gemenskap i arbetet visade på en medelstark korrelation ($r = -.44$). En möjlig förklaring skulle kunna vara att teamkänslan mellan de anställda kan tänkas stärkas i kriser, vilket i sin tur kan resultera i en ökad psykologisk närhet i gruppen, som leder till positiva effekter på det sociala samspelet (Quick et al., 2013). Resultatet stödjer således inte hypotesen att det finns en positiv korrelation mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående (H1A), däremot stödjer den H1B, där det finns en medelstor effektstorlek i skillnad mellan grupperna hög och låg anställningsotrygghet gällande upplevt psykiskt välmående. Resultatet stödjer även delvis att det finns en negativ korrelation mellan socialt samspel mellan kollegor och upplevt psykiskt välmående (H2) - med undantaget för variabeln 'tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes' som inte korrelerade signifikant med upplevt psykiskt välmående.

Sambandet mellan socialt stöd från kollegor, social gemenskap mellan kollegor och det upplevda psykiska välmåendet går i linje med annan tidigare forskning (se t.ex. Sloan, 2011) och skulle även tänkas kunna förklaras delvis genom krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1990), såväl som bufferhypotesen (Cohen & Wills, 1985). Dessa modeller menar att socialt stöd från kollegor kan ha en mildrande effekt på det upplevda psykiska välmåendet vid stressfulla situationer eller händelser. Den rådande pandemin kan möjligen tänkas skapa högre krav samt mindre kontroll för anställda i livsmedelsbutiker, då det kan tänka sig vara förändrade förhållanden i arbetet. Det kan då diskuteras att en negativ stress skapas hos de anställda i dessa tider. Genom ett bra upplevt socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet, kan det tänkas att det upplevda psykiska välmåendet i föreliggande studie inte påverkas i samma grad hos de anställda, vilket går i linje med denna studiens resultat. Liknande visar Choisis med flera (2011) som fann att låg kontroll på arbetet samt lågt socialt stöd är associerat med lägre psykiskt välbefinnande. Krav-resurs modellen (Demerouti et al., 2001) liknar tidigare nämnda modeller, där tillräckliga resurser kan hjälpa en individ hantera kraven på arbetet, som kan ha påverkats av den rådande pandemin som

nämnts tidigare. De externa resurserna kan bestå av både sociala och organisatoriska faktorer, där de sociala faktorerna består av till exempel socialt stöd från kollegor, och går således också i linje med resultatet i den aktuella studien.

Denna studie visar att det finns en skillnad mellan högre anställningsotrygghet och lägre psykiskt välmående, vilket tidigare forskning också visar i flera studier (Hellgren et al., 1999; Sverke et al., 2002; Hellgren & Sverke, 2003). Anställningsotryggheten är, enligt Johnson med medförfattare (2018), en hindrande stressor som tidigare nämnts, vilken kan motverka den anställdes utveckling och skapa negativ stress. Detta stämmer överens med resultatet i föreliggande studie där personer som upplever högre anställningsotrygghet även upplever ett sämre psykiskt välmående. Även gällande detta samband kan krav-kontroll/resurs-modellerna vara en möjlig förklaring, då högre krav och mindre kontroll tidigare har kopplats samman med högre anställningsotrygghet såväl som lägre psykiskt välbefinnande (Bernhard-Oettel et al., 2005). En ytterligare faktor till denna skillnad kan vara, som nämnt tidigare, den rådande pandemin då den kan tänkas spela roll för de anställdes förändrade krav och även minskad upplevd kontroll - och således ökade anställningsotrygghet. Arbetet och arbetsplatsen är ofta en stor del av individers liv, och situationer som uppstår där kan därmed tänkas ha en stor påverkan på tillvaron. Att känna en otrygghet kopplat till sitt arbete kan följaktligen påverka det upplevda psykiska välmåendet. Resultatet visar inga skillnader mellan grupperna hög och låg anställningsotrygghet och någon av de tre variablerna som ingår i socialt samspel mellan kollegor, det vill säga socialt stöd från kollegor, social gemenskap i arbetet samt tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes. Korrelationen mellan gruppen om hög anställningsotrygghet och variablerna i socialt samspel visar inga signifikanta samband. Därmed stöds ej hypoteserna att det finns en negativ korrelation mellan anställningsotrygghet och socialt samspel mellan kollegor (H3A), eller skillnad mellan grupperna ”hög” och ”låg” anställningsotrygghet (H3B).

Kontrollfrågorna, som frågas i slutet på varje sektion, visar att det sociala samspelet mellan kollegor inte har ändrats i någon märkbar riktning under de senaste 2–4 veckorna (från när enkäten genomförs), medan anställningsotryggheten har ändrats till det sämre för en betydande andel. Detta kan tänkas bero på osäkerheten en pandemi kan orsaka, vilket gör att i det pågående tillståndet kan anställningsotryggheten vara högre jämfört med normala omständigheter. De olika resultaten i kontrollfrågorna kan således förklara varför ett signifikant samband inte kunde finnas mellan dessa variabler.

Eftersom det inte finns en korrelation mellan anställningsotrygghet och socialt samspel mellan kollegor kan därmed inte hypotesen om att det finns en positiv korrelation

mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående, där socialt samspel mellan kollegor har en medierande effekt på sambandet (H4) testas till fullo, då det krävs en korrelation mellan samtliga variabler för att fortsätta med en medierande analys (Baron & Kenny, 1986). H4 stöds delvis angående korrelationen mellan anställningsotrygghet och det upplevda psykiska välmåendet, men kan ej utforskas vidare på grund av tidigare nämnda anledningar.

Bakgrundsvariablerna som testas mot de huvudsakliga variablerna (anställningsotrygghet, upplevt psykiskt välmående samt variablerna gällande socialt samspel mellan kollegor), visar sig inte ha signifikanta effekter, förutom “antal kontrakterade timmar” och “anställningsotrygghet”. Resultatet går dock inte att helt förlita sig på, då grupperna i bakgrundsvariablerna ofta var ojämna. Däremot kan det diskuteras ifall resultatet hade visat signifikanta associationer om grupperna hade haft en jämnare fördelning.

Metoddiskussion

Enkäten. Det går att diskutera både för- och nackdelar med att studien genomförs med en webbenkät. Fördelen med en digital enkät är att det går att nå ut till många deltagare snabbt och enkelt samt att det är en kostnadsfri metod. En nackdel med en digital undersökning kan tänkas vara att det inte går att kontrollera miljön hos de svarande och kan på så vis inte veta om de blivit störda på något sätt under undersökningens gång och på detta sätt hotat reliabiliteten i undersökningen. Det går inte heller att veta med säkerhet att deltagarna har tolkat alla frågor på rätt sätt då ingen möjlighet för följdfrågor finns. Det går inte heller att utesluta att det inte finns en risk för social önskvärdhet hos individerna när de svarar på enkäten, det vill säga en benägenhet att svara i linje med hur de vill framstå istället för hur de faktiskt tycker (Holt et al., 2015). Dock kan det tänkas att denna effekt delvis motverkas genom att respondenterna är anonyma och deras svar hanteras konfidentiellt. Demand karaktäristiska, som innebär att respondenterna förstår syftet med studien och vill svara i linje med vad de tror att forskarna vill få ut av den (Holt et al., 2015), kontrolleras inte heller för i denna studie, vilket kan påverka respondenternas svar. Kontrollfrågor finns med, både i inledningen av enkäten för att se till att enbart studiens urval kan svara, och även i slutet på varje sektion gällande om några av aspekterna har förändrats inom de senaste 2–4 veckorna, för att kontrollera för den rådande pandemin. De påståenden och frågorna som ställs är i stor mån både positivt och negativt riktade, vilket minskar risken att deltagarna fyller i enkäten på ett systematiskt sätt, då de avslöjas om de svarar väldigt motsägelsefullt på items gällande samma tema (Svartdal, 2001).

Extern validitet. Förfrågan att delta i undersökningen skickas ut via mejl till 560 stycken butiksansvariga där 33 stycken svarar, varav endast 5 stycken bekräftar att de ska skicka enkäten vidare till sina anställda, vilket gör svarsfrekvensen låg. De flesta av de 28 stycken som tackar nej till förfrågan förklarar att de inte hade möjlighet att delta just vid detta tillfälle då arbetsbelastningen är hög i den rådande pandemin. Det kan diskuteras om detta även är anledningen till varför svarsfrekvensen på förfrågan generellt är låg. Eftersom länken till enkäten skickas ut i samma mejl som förfrågan, kan butiksansvariga följaktligen distribuera ut enkäten till sina anställda utan att svara på mejlet till författarna. De som svarar "ja" på förfrågan tillfrågas inte om hur många anställda de distribuerade enkäten till, eftersom de rådande omständigheterna gör att risken är stor att inte få in många svar eftersom fokuset i många butiker ligger på verksamheten. Enkäten delas också på författarnas sociala medier för att öka deltagarantalet. Det går således inte att veta hur stort bortfallet är, varken från mejlförfrågan eller sociala medier, då det inte går att veta vem eller vilka som haft möjlighet att delta i studien. Deltagarna i studien har tillkommit delvis genom bekvämlighetsurval, och det går inte att veta vilka deltagare som har tillkommit den vägen, vilket gör att det inte är sannolikt att representativitet för populationen har uppnåtts.

Generaliserbarheten blir därmed begränsad, eftersom det kan vara att de butikerna som har haft mycket att göra är de som inte har deltagit i studien, medan de som inte har haft samma stress är de som deltar. Det kan även tänkas att ett selektivt bortfall har skett, där de som är mest påverkade av den rådande situationen inte har svarat.

Intern validitet och reliabilitet. Eftersom items och index togs från redan existerande och konstrukttestade frågeformulär innehåller enkäten från början en hög intern validitet. De items som används, har alla hög cronbach's alpha-nivå efter ett interreliabilitetstest, där det värdet jämförs med andra konstruktmetningar av samma items. De tre variablerna som går under samlingsnamnet "socialt samspel mellan kollegor" kan dock diskuteras, då det kan finnas andra aspekter som påverkar det sociala samspelet än de tre variablerna som valts ut. Det finns till exempel variabler från samma formulär som handlar om konflikter, vilket hade kunnat ha en påverkan på deltagarnas upplevda sociala samspel som nämnts tidigare (Oxenstierna et al., 2011; De Raeve et al., 2009). Därför kan intern validitet angående den aspekten vara aningen bristfällig.

Praktiska och teoretiska implikationer

Föreliggande studie undersöker sambanden mellan anställningsotrygghet, upplevt psykiskt välmående och socialt samspel mellan kollegor, något som till författarnas vetskap, inte har utforskats i större mån. Studien kan inte stärka någon specifik teori, då den inte har en

utgångspunkt i någon, dock önskas det att det sker ett större arbete kring dessa frågor på arbetsplatserna. Det kan tänkas att de som har deltagit i studien kan starta en diskussion på sin arbetsplats om vikten av psykiskt välmående och anställningsotrygghet och att detta sedan arbetas vidare med. Då studien är genomförd i en rådande pandemi kan den bidra till förståelsen kring hur anställningsotrygghet, socialt samspel mellan kollegor och upplevt psykiskt välmående samvarierar i en sådan kontext. Trots att livsmedelsbranschen är en samhällsbärande bransch, påverkas även de anställda av anställningsotrygghet. Detta i sin tur har en koppling till det upplevda psykiska välmåendet och är därför en viktig aspekt att arbeta vidare med. Finns denna effekten på en bransch som inte bör ha större anställningsotrygghet i en rådande pandemi, kan det tänkas vara ett lika stort, om inte större, problem som även förekommer i flera branscher. Studien kan öka livsmedelsbutikernas kunskap kring hur anställningsotrygghet och socialt samspel kan spela roll för individers välmående, och även hur deras personal kan tänkas påverkas av en rådande kris gällande anställningsotrygghet. Den kan även tänkas verka som en anvisning för branscher och företag gällande hur anställningsotryggheten samt det sociala samspelet på arbetsplatsen har en påverkande roll för individernas upplevda psykiska välmående, även när en kris inte påverkar detta.

Framtida forskning

Eftersom en medierande effekt av socialt samspel på sambandet mellan anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående inte kunde testas i denna studie, kan det vara en intressant aspekt att undersöka vidare. Detta eftersom det, till författarnas vetskap, inte har utforskats i större utsträckning. Bakgrundsvariabler gällande huvudsaklig sysselsättning och vilken anställningstyp- och form är exempel på sådana variabler som tidigare har visat sig ha haft en påverkan på anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående, men som inte har visat sig ha en signifikant påverkan i föreliggande studie. Gruppindelningen inom dessa variabler i denna studien är ojämna, och för små, för att kunna utesluta att de har en påverkan på dessa samband. Det kan därmed vara ytterligare en aspekt att undersöka vidare, för att kunna vidga förståelsen kring dessa samband. Som tidigare nämnt i diskussionen finns inget signifikant samband mellan anställningsotrygghet och variablerna angående socialt samspel mellan anställda. Det kan därför vara intressant att undersöka om andra variabler kan tänkas påverka den upplevda anställningsotryggheten, eller om denna relationen kan se annorlunda ut med ett mer representativt urval.

Eftersom anställningsotryggheten rapporteras ha förändrats en del till det sämre under de senaste 2–4 veckorna (då enkäten genomfördes), kan det slutligen vara intressant att

undersöka hur sambanden i denna studie påverkas av andra stora förändringar eller kriser i samhället, såsom den rådande pandemin.

Slutsats

Den här studien ämnade att undersöka sambandet mellan anställningsotrygghet, och det upplevda psykiska välmåendet med det sociala samspelet mellan kollegor som medierande effekt. Studiens resultat visar att det finns en medelstor effektstorlek i skillnad mellan grupperna hög och låg anställningsotrygghet och upplevt psykiskt välmående, där gruppen med låg anställningsotrygghet hade bättre psykiskt välmående än vad gruppen med hög ottrygghet hade. Det finns även ett negativt samband mellan upplevt psykiskt välmående och de två variablerna socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet. Detta innebär att de med mycket stöd och hög gemenskap har bättre upplevt psykiskt välmående. Resultatet går i linje med tidigare empiriska undersökningar och teorier, som har visat på dessa samband. Det kan tänkas att sambanden som undersöks kan ha förändrats och påverkats av den rådande pandemin, och kan även förklaras av teorier som exempelvis krav-kontroll-stödmodellen och krav-resurs-modellen. Den rådande pandemin bör tas i beaktning gällande studiens resultat, och andra resultat kan tänkas ha funnits om studien gjorts i en annan kontext. Sammanfattningsvis bidrar studien till forskning genom att relationen mellan dessa variabler utvidgas. Vidare forskning kan tänkas vara att fortsätta undersöka dessa samband och relationerna mellan dem, då det verkar vara ett relativt outforskat område, till författarnas vetskap.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2015) *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4) Hämtad från Arbetsmiljöverket webbplats: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Arbetsmiljöverket (2018) Psykisk ohälsa, stress, hot och våld. Hämtad 2020-02-23 från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/>
- Baron, M.R., & Kenny, D.A. (1986) The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Berggren, T., & Weman-Josefsson, K. (2013) *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa* (1:1). Lund: Studentlitteratur AB.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005) Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and

- perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, Vol 19(4), 301/318.
doi:10.1080/02678370500408723
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Søndergård Kristensen, T. (2014) *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. (ISSN 0280-2783)
Hämtad från Stressforskningsinstitutet webbplats: <https://copsoq.se/wp-content/uploads/2015/10/Stressforskningsrapport-nr-326-stressforskningsinstitutet-20141.pdf>
- Choi, B., Östergren, P., Canivet, C., Moghadassi, M., Lindeberg, S., Karasek, R., Isacson, S. (2011). Synergistic interaction effect between job control and social support at work on general psychological distress. *Int Arch Occup Environ Health*, 84, 77–89.
doi:10.1007/s00420-010-0554-y
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. doi: 10.1037/0033-2909.98.2.310
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy* 38(1), 69-98.
doi:10.1177/0143831X14559781
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary Employment and Perceived Employability: Mediation by Impression Management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 37(3), 635-652. doi:10.1177/0894845309357051
- Demorouti, E., Bakker, A.B., Machreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- De Raeve, L., Jansen, N W H., van den Brandt, P A., Vasse, R., & Kant, IJ. (2009). Interpersonal conflicts at work as a predictor of self reported health outcomes and occupational mobility. *Occupational and Environmental Medicine*, 66(1), 16-22.
doi:10.1136/oem.2007.037655
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being, A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40–56.
doi:10.2753/IMO0020-8825400103
- Eklöf, M. (2017) *Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning och utveckling*. (1 uppl.)
Lund: Studentlitteratur.

- El-Bassel, N., Guterman, N., Bargal, D & Su, K. (1998) Main and Buffering Effects of Emotional Support on Job — and Health-Related Strains, *Employee Assistance Quarterly*, 13(3), 1-18, doi: 10.1300/J022v13n03_01
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5 uppl.). London: SAGE Publications Ltd.
- Folkhälsomyndigheten. (2019). Statistik psykisk hälsa. Hämtad 2020-04-15 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/>
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of organizational behaviour*, 24(2), 215-236. doi:10.1002/job.184
- 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
- Holt, N., Bremner, N., Sutherland, E., Passer, M., Vliek, M., Smith, R. (2015). *Psychology: The science of mind and behaviour*. (3 Uppl.). Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Hyld Pejtersen, J., Søndergård Kristensen, T., Borg, V., & Bue Bjorner, J. (2009). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (3), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Johnson, S., Robertson, T. I., Cooper, L. C. (2018) *Well-being: Productivity and happiness at work* (2 uppl.). Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Work Life*. New York: Basic Books.
- Landy, F.J., & Conte, J.M. (2013). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. (4.uppl.). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Landsorganisationen i Sverige. (2017). *Anställningsformer och arbetstider 2017, Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2016*. (ISBN 978-91-566-3226-6) Hämtad från Landsorganisationen webbplats: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/\\$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf)
- Navarro, D.J., Foxcroft, D.R. (2019). *Learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*. (Elektronisk resurs) Version 0.70. doi:10.24384/hgc3-7p15. Hämtad från <http://learnstatswithjamovi.com>

- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. doi:10.1177/0143831X03024002003
- Oxenstierna, G., Magnusson Hansson, L. L., Widmark, M., Finnholm, K., Stenfors, C., Elofsson, S., & Theorell, T. (2011). Conflicts at Work —The Relationship with Workplace Factors, Work Characteristics and Self-rated Health. *Industrial Health*, 49(4), 501-510. doi: 10.2486/indhealth.ms1171
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D.L., Hurrell, J. J. Jr., (1997). *Preventive stress management in organizations*. (1. uppl.) Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/10238-000
- Quick, J., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., & Quick, J. (2013). *Preventive stress management in organizations* (2. uppl.). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/13942-009
- Qin, M., Vlachantoni, A., Evandrou, M., Falkingham, J. (2018). General Health Questionnaire-12 reliability, factor structure, and external validity among older adults in India. *Indian J Psychiatry*, 60 (1), 56-59. doi:10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_112_17
- Statistiska Centralbyrån (2020) *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik, 4:e kvartalet 2019*, ISSN (1654-286X) Hämtad från Statistiska Centralbyrån webbplats https://www.scb.se/contentassets/7cb670560b824a518fed24a581625796/am0201_2019k04_sm_am63sm2001.pdf
- Sconfienza, C. (1998). *Mätning av psykisk välbefinnande bland ungdomar i Sverige - Användning av GHQ12* (ISSN 0346-7821). Hämtad från Arbetslivsinstitutet webbplats <https://core.ac.uk/download/pdf/16312258.pdf>
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: utbildningsdepartementet.
- Sloan, M. M. (2011). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment. *Work and Occupations*, 39(1), 3–34. doi: 10.1177/0730888411406555
- Standing, G. (2013). *Prekariatet, Den nya farliga klassen*. Daidalos: Göteborg
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. (ISSN 1400-1403). Hämtad

från https://www.sbu.se/contentassets/800ad7aecf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo_depression_2014.pdf

Strandlund, E., Bernhard-Oettel, C., & Låstad, L. (2018). Otrygghet-oro-ohälsa? En studie bland handelsanställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24 (1-2) 27-46

<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/18017/16336>

Statistiska Centralbyrån (2020) Arbetsplatsundersökningarna (AKU), Hämtad 2020-02-24 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter->

[amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-februari-2020/](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-februari-2020/)

Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder - En introduktion* (1 uppl.). Stockholm: Liber

Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Hanson, M.L., Lindfors, P. (2016). *Kvinnor och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets och hälsorelaterade utfall* (ISSN: 1650-3171). Hämtad från Arbetsmiljöverket webbplats

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7(3), 242–264. doi:10.1037//1076-8998.7.3.242

Vester Thorsen, S., Bue Bjorner, J. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (3), 25-32.

doi:10.1177/1403494809349859

Vetenskapsrådet. (2002). (ISBN:91-7307-008-4) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från

https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Bilagor

Anställningssituation, social arbetsmiljö och psykisk hälsa

Hej!

Vi är tre studenter från Lunds Universitet som vill undersöka den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen, anställningssituation och upplevd psykisk hälsa. Vi vänder oss till dig som är 18 år eller äldre och jobbar i en livsmedelsbutik.

Att delta i denna studie innebär att du svarar på detta frågeformulär som tar ca 5-7 minuter.

Information:

Undersökningen kommer endast att användas i forskningssyfte till vår kandidatuppsats och kommer endast att publiceras på Lund University Publications (LUP) student papers. Inga svarsuppgifter kommer sparas, eller användas till något annat än till detta forskningssyfte. Dina svar är helt anonyma och du får avbryta ditt deltagande när du vill. Svaren kommer endast att analyseras på gruppnivå och inte genom enskilda individers svar. Det kommer heller inte att kunna identifieras vilka butiker svaren kommer ifrån.

Vi uppskattar ditt deltagande och du är välkommen att kontakta oss på nedanstående mailadresser om du har några frågor!

Ellen Nilsson: el2725ni-s@student.lu.se

Elina Rietz: el4420ri-s@student.lu.se

Marie Tuvevsson: ma5171tu-s@student.lu.se

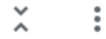
Birgitta Wanek, handledare: birgitta.wanek@psy.lu.se

...

Samtycke *

- Jag har läst informationen ovan och ger mitt samtycke till att delta i undersökningen.
- Jag ger inte mitt samtycke till att delta i undersökningen.

Kontrollfråga



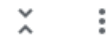
Denna undersökning riktar sig till dig som är anställd och arbetar i en livsmedelsbutik, vänligen besvara kontrollfrågan för att komma vidare.

Är du anställd i en livsmedelsbutik? *

Ja

Nej

Anställningsformer



Nedan kommer frågor om din anställningsform. Vänligen svara utifrån din nuvarande arbetsplats.

Könstillhörighet *

Man

Kvinna

Annat/ Vill ej uppge



Ålder *

18-25 år

26-33 år

34-41 år

42-49 år

50 år eller äldre

Vad är din huvudsakliga sysselsättning? *

- Arbetande
- Studerande
- Föräldraledig
- Sjukskriven
- Annat



Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? *

- Mindre än 6 månader
- 6 månader - 1 år
- 2-5år
- 6-10 år
- 11 år eller mer

Vilken typ av anställning har du? *

- Tillsvdaretjänst
- Tidsbegränsad

Hur många kontrakterade timmar har du i veckan? *

- 0 h / inget kontrakt/ behovsanställning
- 1-9 h
- 10-25 h
- 26-34 h
- 35 h eller mer

Hur många faktiska timmar jobbar du i snitt/vecka? *

- 0 h / inget kontrakt
- 1-9 h
- 10-25 h
- 26-34 h
- 35 h eller mer

⋮

Önskar du att få arbeta fler timmar än du gör nu? *

- Ja
- Nej

Om JA, hur många timmar extra i veckan hade du önskat?

Short answer text

Hur många gånger i veckan får du i genomsnitt förfrågan om att jobba extra utöver din ordinarie * arbetstid?

- Får aldrig förfrågan
- 1 gång eller färre
- 2 gånger eller mer

Har du fler än en anställning? *

- Ja
- Nej

Arbetsmiljö



Nedan kommer påståenden gällande arbetsmiljön. Vänligen svara utifrån din nuvarande arbetsplats.

Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor? *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid

Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna på dina problem med arbetet *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid



Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete? *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid

Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater? *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid

⋮

Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid

Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats? *

- Aldrig/ Nästan aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- Alltid

⋮

Undanhåller de anställda information från varandra? *

- I mycket liten grad
- I liten grad
- Delvis
- I hög grad
- I mycket hög grad

Undanhåller de anställda information från ledningen? *

- I mycket liten grad
- I liten grad
- Delvis
- I hög grad
- I mycket hög grad

...

Litar de anställda i allmänhet på varandra? *

- I mycket liten grad
- I liten grad
- Delvis
- I hög grad
- I mycket hög grad

...

Upplever du att något av det ovanstående har förändrats under de närmsta 2-4 veckorna? *

- Ja, till det bättre
- Ja, till det sämre
- Ja, men varken till det bättre eller sämre
- Nej

Anställningssituation



Nedan kommer påståenden gällande din arbetssituation. Vänligen svara utifrån din nuvarande arbetsplats.

Jag är orolig över att tvingas sluta på mitt jobb innan jag egentligen skulle vilja. *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

...

Det finns en risk att jag kommer att behöva sluta på mitt nuvarande jobb inom det närmsta året. *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Jag känner mig orolig över att förlora mitt nuvarande jobb i den närliggande framtiden. *

	1	2	3	4	5	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt

Upplever du att något av det ovanstående har förändrats under de närmsta 2-4 veckorna? *

- Ja, till det bättre
- Ja, till det sämre
- Ja, men varken till det bättre eller sämre
- Nej

Upplevt psykiskt välmående



Nedan kommer påståenden gällande ditt upplevda psykiska välmående. Vänligen svara utifrån de senaste 3 månaderna.

Jag kan koncentrera mig på vad jag gör *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag har svårt att sova p.g.a. problem och svårigheter *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra *

- Stämmer inte alls
 - Stämmer delvis
 - Stämmer bra
 - Stämmer helt
-

Jag känner mig kapabel att fatta beslut *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag känner mig väldigt pressad *

- Stämmer inte alls
 - Stämmer delvis
 - Stämmer bra
 - Stämmer helt
-

...

Jag kan inte klara av de dagliga problemen *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

⋮

Jag kan ta itu med svårigheter *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag känner mig olycklig och nedstämd *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

⋮

Jag har känt att mitt självförtroende har minskat *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

⋮

Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget *

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis
- Stämmer bra
- Stämmer helt

Upplever du att något av det ovanstående har förändrats under de närmsta 2-4 veckorna? *

- Ja, till det bättre
- Ja, till det sämre
- Ja, men varken till det bättre eller sämre
- Nej