

---

Katharina Näswall, Magnus Sverke & Johnny Hellgren

# Tryggare kan ingen vara?

## Metaanalys av relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande

I takt med arbetslivets ökade flexibilisering blir allt fler människor oroliga för att förlora jobbet. En sådan upplevelse av anställningsotrygghet tycks, precis som faktisk arbetslöshet, ta sig uttryck i ett försämrat välbefinnande. I denna artikel\* redovisas resultat av en studie som summerar den befintliga forskningen om anställningsotrygghet och välbefinnande. Resultaten visar att anställningsotrygghet, generellt sett, har ett negativt samband med såväl mentalt som fysiskt välbefinnande. Studien identifierar grupper som kan vara extra sårbara för anställningsotrygghet, och kan därmed ge viss vägledning för hur de mest negativa konsekvenserna kan mildras.

Allteftersom konkurrensen ökar i arbetslivet försöker organisationer och företag öka sin effektivitet för att överleva. Ofta gör de detta genom att minska personalstyrkan. Detta bäddar för en ökad osäkerhet för de anställda, inte bara vad gäller deras jobb, utan framtiden i allmänhet. Osäkerheten kan ta sig uttryck i upplevelser av anställningsotrygghet, en stressupplevelse som rönt allt mer uppmärksamhet under de senaste två decennierna (Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Hartley m fl 1991; Kozlowski m fl 1993; Sverke m fl 2001).

Anställningsotrygghet har sannolikt negativa konsekvenser för både den anställda och organisationen. De konsekvenser som antas följa på anställningsotrygghet är minskad arbetstrivsel och minskat organisationsengagemang, men även försämrat välbefinnande (Ashford m fl 1989; Hellgren m fl 1999; Lim 1997). Styrkan på det negativa sambandet varierar dock mellan olika studier. Det finns flera tänkbara förklaringar till denna variation. En sådan förklaring handlar om den situation som de anställda befinner sig i, t ex om studien genomförs i samband med nedskärningar eller inte.

Katharina Näswall är forskare, Magnus Sverke docent och Johnny Hellgren forskare vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

---

\* Studien har finansierats av Rådet för arbetslivsforskning. Vi vill tacka Bengt Åkermalm vid Arbetslivsbiblioteket och Carina Braun för värdefulla arbetsinsatser under datainsamlingen.

Vår artikel tar upp anställningsotrygghet definierat som ett subjektivt fenomen, en stressupplevelse. Enligt detta synsätt är upplevelsen av anställningsotrygghet, liksom andra stressupplevelser, ett resultat av interaktionen mellan den faktiska situationen och individens tolkning av densamma (Jacobson 1991; Lazarus & Folkman 1984; Törestad & Nystedt 1994). Det innebär att omvärldsfaktorer som lågkonjunktur, kulturella skillnader och nedskärningar sannolikt har inflytande på hur stark känslan av anställningsotrygghet är. Det innebär också att tolkningen av situationen beror på egenskaper hos de anställda, t ex kön, ålder, livssituation och tidigare erfarenheter. Det är således den subjektiva upplevelsen som antas inverka på individens välbefinnande (Hartley m fl 1991; Sverke m fl 2001).

Denna artikel syftar till att bringa klarhet i relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande genom en systematisk analys som summerar de studier som existerar inom området. Eftersom korrelationerna varierar så pass mycket mellan studier är det sannolikt att det finns faktorer som påverkar dessa förhållanden. Därför är det andra syftet med studien att identifiera och undersöka några av de variabler som kan tänkas förklara variationen, nämligen ålder, kön, anställningens längd samt typ av arbete.

För att åstadkomma detta görs en metaanalys av de studier som korrelerar anställningsotrygghet med mentalt och fysiskt välbefinnande. Poängen är att sammanfatta den befintliga forskningen, snarare än att bidra med ytterligare en studie i mängden. Metaanalys är en kraftfull statistisk metod för att sammanfatta ibland motstridiga resultat från oberoende studier som angriper likartade frågeställningar. Syftet är att erhålla ett riktigare estimat (genomsnittssamband) av sambandet i populationen som

helhet (Hunter & Schmidt 1990). Genom att sammanföra resultat från ett flertal studier kan metaanalys påvisa likheter och olikheter som inte lika lätt låter sig fångas i en traditionell litteraturoversikt av tidigare forskning.

### Vad är anställningsotrygghet?

Det finns åtskilliga beskrivningar av anställningsotrygghet. Ursprunget till de olika beskrivningarna kan spåras till en av de första definitionerna som gjordes av Greenhalgh och Rosenblatt (1984). Enligt deras definition handlar anställningsotrygghet om:

”maktlösheten i oförmågan att hävda kontinuitet i anställningen i en situation där den egna positionen är hotad” (s 438, vår översättning).

En annan allmän definition är den oro en person känner över sin framtida anställning (Davy m fl 1997). Vanligtvis beskrivs anställningsotrygghet som ett perceptuellt fenomen, vilket antyder skillnader mellan den subjektiva uppfattningen och den objektiva verkligheten. Människor uppfattar yttre hot om arbetslöshet olika, vilket avgör i vilken utsträckning de känner anställningsotrygghet. Det upplevda hotet resulterar i anställningsotrygghet om den förväntade förlusten av arbetet är ofrivillig (Ashford m fl 1989; Greenhalgh & Rosenblatt 1984). Den subjektiva upplevelsen av anställningsotrygghet beror alltså på både individen och kontexten och det är troligt att den subjektiva upplevelsen är starkare i ett neddragnings-sammanhang än i en objektivt ohotad situation.

Anställningsotrygghet måste skiljas från arbetslöshet. Anställningsotrygghet kan ses som en förväntan om arbetslöshet. De båda företeelserna är på så sätt relaterade men följs inte nödvändigtvis åt. Distinktionen

dem emellan kan karakteriseras som skillnaden mellan olika typer av rollbyten. Förändringen från att vara trygg i sin anställning till att vara otrugg är en förändring av samma roll (intrarole transition), medan förändringen från anställd till arbetslös är ett byte av roller (interrole transition) där individen får en ny roll (Jacobson 1991). Det finns även skillnader i själva upplevelsen. Arbetslöshet är direkt och objektivt, medan anställningsotrygghet är en dagligen återkommande subjektiv upplevelse av ovisshet inför framtiden. Enligt genomgången av definitioner ovan, finns det enighet om att anställningsotrygghet är en subjektiv upplevelse av hot om ofrivillig arbetslöshet (Sverke & Hellgren 2001; Sverke m fl 2001).

### **Konsekvenser av anställningsotrygghet**

Anställningsotrygghet beskrivs i litteraturen som potentiellt mer stressande än vetskapen om faktisk förlust av anställningen. Att känna osäkerhet inför framtiden kan ha en större negativ effekt på välbefinnande än att säkert veta att man ska förlora arbetet (Dekker & Schaufeli 1995; Isaksson m fl 2000; jfr Lazarus & Folkman 1984). Även om arbetslöshet har negativa konsekvenser (Isaksson 1990; Jahoda 1982) upphör den typ av stress som kommer sig av ovisshet om förlust av arbetet med beskedet om faktisk arbetslöshet (Jacobson 1991).

Osäkerhetsmomentet i anställningsotryggheten försvårar för individen att använda sig av effektiva och lämpliga strategier att bemästra stressen (Lazarus & Folkman 1984). Individen kan bemöta arbetslöshet genom att sörja och förbereda sig för framtiden. Om individen däremot inte vet om hon ska förlora jobbet finns det bara ovisshet att hantera (Lazarus & Folkman 1984), vilket

innebär att individen överväger olika möjliga händelser och försöker anpassa sig till dem utan att veta vilken av dem som kommer att inträffa. Ovisshet om framtiden leder, enligt Lazarus och Folkman, till höjda nivåer av oro och minskat välbefinnande. Detta innebär att både anställningsotrygghet och arbetslöshet har negativt inflytande på välbefinnande, men av olika orsaker, och möjligen även i olika utsträckning.

Upplevd anställningsotrygghet kan betraktas som en stressor som kräver mer resurser än individen upplever sig besitta, och kan därmed förväntas leda till försämrat välbefinnande (Barling & Kelloway 1996). En sådan stressor skapar en anspänning som ger upphov till stressreaktioner. Sådana stressreaktioner kan ta sig uttryck i t ex psykosomatiska besvär, eller symtom på minskat fysiskt välbefinnande (Hartley m fl 1991).

Studierna som undersöker sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande kommer dock inte alltid till samma slutsats angående sambandets styrka. De flesta studier uppvisar en negativ korrelation, där de som upplever anställningsotrygghet i större utsträckning uppvisar sämre välbefinnande. Sambanden varierar från starkt negativa (t ex Kuhnert m fl 1989) till svagt negativa (t ex Orpen 1993). En del studier har funnit en måttlig negativ korrelation (t ex Kinnunen & Nätti 1994) och vissa studier har till och med rapporterat icke-signifikanta korrelationer (t ex Armstrong-Stassen 1993). Sambanden är ofta starkare mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande än mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande.

### **Reagerar alla på samma sätt?**

Det finns flera faktorer som kan ha systematisk inverkan på sambandet mellan anställ-

ningsotrygghet och välbefinnande, t ex egenskaper hos individen eller den organisatoriska kontexten. Flera av dessa faktorer (t ex kontexten för datainsamlingen) låter sig emellertid inte inkluderas i denna meta-analys eftersom sådana uppgifter sällan rapporteras. Andra faktorer, såsom deltagarnas kön och ålder, kan däremot lättare inkluderas i metaanalysen. Eftersom anställningsotrygghet är ett subjektivt fenomen antyder det att individer reagerar olika på upplevelsen av stressorn. Genom att studera individer uppdelade i grupper enligt olika bakgrundsvariabler är det möjligt att belysa några av skillnaderna i mentala och fysiska symtom mellan dessa grupper. I denna studie genomförs analyser baserade på ett antal bakgrundsvariabler som relaterar till individens övergripande livssituation och försörjningsbörd (ålder, kön, anställningstid och typen av arbete).

Översiktsstudier om upplevd hälsa hävdar att det allmänna välbefinnandet och livsglädjen minskar med åldern (Diener m fl 1999). När det gäller anställningsotrygghet har det hävdats att personer mellan åldrarna 30 och 50 reagerar starkare på hot om uppsägning, eftersom de har större känsla av familje- och försörjningsansvar än de i övriga åldersgrupper. En studie som undersökte hur ålder påverkade sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande fann, tvärtemot vad som förutsagts, ingen effekt av ålder, och drog slutsatsen att anställningsotrygghet drabbar olika åldersgrupper lika (DeWitte 1999). Detta belyser bristen på samstämmighet som råder om vilken roll åldern spelar i förhållandet.

Könsskillnader i sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande har antytts och dokumenterats. Vissa studier drar slutsatsen att män uppvisar mindre välbefinnande i samband med anställnings-

otrygghet, medan det inte tycks råda något samband mellan faktorerna bland kvinnor (t ex DeWitte 1999; Kinnunen & Mauno 1998). Andra studier har rapporterat att kvinnor uppvisar fler psykosomatiska symtom under stress än män (Kuhnert m fl 1989) och kan därför förväntas reagera mer negativt på anställningsotrygghet än män. I ytterligare andra studier har inte någon signifikant skillnad mellan könen kunnat påvisas (Barnett & Brennan 1995). Det råder alltså bristande samstämmighet även om vilken roll kön spelar för förhållandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande.

De som nyligen anställts i organisationen, och därmed har kortare anställningstid bakom sig, tenderar att uppvisa fler symtom på sämre välbefinnande när de upplever anställningsotrygghet än de som varit anställda längre. Man menar att nyanställda är mer angelägna att behålla sitt jobb, och samtidigt mindre etablerade i sin roll som anställda i just den organisationen (Jacobson & Hartley 1991). De som varit anställda längre i samma organisation upplever mindre anställningsotrygghet, sannolikt eftersom arbetsrättsreglerna i flera länder baseras på senioritet (Kuhnert & Vance 1992). Sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande kan då väntas vara lägre bland personer med längre anställningstid. Å andra sidan kan ett hot om uppsägning i en lång anställning innebära en dramatisk förändring, i synnerhet för personer med familjeansvar, vilket skulle innebära att anställningsotrygghet har ett starkt samband med hälsobesvär för denna grupp. Vissa studier finner dock ingen effekt av anställningstid på sambandet (Kuhnert m fl 1989), vilket avspeglar de olika slutsatser som dragits vad det gäller inverkan av anställningstid på sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande.

Resultat av tidigare forskning har antytt att tjänstemän och chefer mår sämre när de upplever sin anställning som hotad eftersom de tar på sig ansvaret för osäkerheten och internaliserar orsaken, vilket försämrar välbefinnandet (Orpen 1993; Roskies & Louis-Guerin 1990). Andra forskare lägger däremot fram hypotesen att arbetare, till skillnad från tjänstemän, reagerar med mer hälsoproblem till följd av anställningsotrygghet (DeWitte 1999). Detta kan bero på den lägre utbildningsnivå som dessa anställda har, sämre möjligheter att få annan anställning eller att arbetare i större utsträckning är beroende av sin inkomst (Frese 1985; Gallie m fl 1998; Kinnunen m fl 1999). Det finns alltså ingen övergripande slutsats som förklarar vikten av arbetets typ för förhållandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande.

Givet de delvis motstridiga resultaten angående betydelsen av ålder, kön, anställningstid och typ av arbete, finns det således ett behov av att undersöka hur dessa bakgrundsvariabler inverkar på sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande.

## Metaanalys

### *Allmänna principer*

Skillnaderna mellan korrelationerna i de studier som beskrivits är intressanta. Variationen gör det svårt att dra några övergripande slutsatser om sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande, förutom att det är negativt och att det varierar. Det finns redan många välgjorda studier som undersöker sambandet. Det som behövs nu är en översikt och analys för att nå en slutsats som baseras på de många existerande studierna. Genom att använda metaanalys kan vi få ett aggregerat mått på korrelationen, samt undersöka olika tänkbara förklarande variabler som finns i de existerande studierna.

Målet med detta är att nå en övergripande slutsats, baserad på empiri.

Variationerna mellan korrelationer i studier som används i metaanalysen kan bero på artefakter (t ex urvalsstorlek, variation i mätfel, dvs bristande reliabilitet i både den oberoende och den beroende variabeln) eller förklarande variabler (moderatorer) (Hunter & Schmidt 1990). I en metaanalys är det möjligt att korrigera för åtskilliga felkällor (dock inte brister i rapportering), till exempel mätfel (bristande reliabilitet) och variation i svars skalans vidd i de olika frågeformulären. Korrigering för artefakter (t ex mätfel) kan göras om det finns information om storleken och typen av artefakt. En sådan korrigering tillåter en noggrannare uppskattning av det sanna sambandet (Hunter & Schmidt 1990).

Metaanalys kan användas när det finns två eller fler studier som undersöker relationen mellan samma variabler. För att undersöka sambandet mellan anställningsotrygghet och mentalt och fysiskt välbefinnande har vi i denna artikel gjort separata metaanalyser av de studier som undersökt sambandet mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande, respektive de som undersökt sambandet mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande. Helst ska en metaanalys baseras på så många studier som möjligt för att få fram den övergripande och uttömmande slutsats som den är avsedd att ge. För att svara på frågan om eventuella förklarande variabler har metaanalyser dock gjorts av delurval av insamlade studier.

### *Val av studier*

Urvalet för metaanalysen bestod av data från studier av sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande publicerade från år 1980 fram till och med sommaren 1999. Endast studier som publicerats på

engelska i vetenskapliga tidskrifter, böcker eller bokkapitel användes.<sup>1</sup>

Totalt bedömdes 31 studier vara relevanta för analys av sambandet mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande, vilket gav 37 oberoende korrelationer. Analysen av sambandet mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande innehöll 19 oberoende korrelationer som hämtats från 16 studier. En fullständig förteckning över studierna finns i *tabell 1*. Där anges karaktäristika för studien samt sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. De flesta studier som undersöker upplevd anställningsotrygghet har genomförts i Nordamerika, vilket gör att övervikten av nordamerikanska forskningsstudier även återspeglas i en metaanalys. Trots denna övervikt har metaanalysen, enligt vår bedömning, klar relevans för svenska förhållanden. Enligt OECD (1997) rapporterar arbetskraften i länder som Finland, Storbritannien, Sverige och USA liknande nivåer av upplevd anställningsotrygghet. Dessa nivåer ligger dessutom i topp inom OECD-länderna.

I de studier som användes saknades ibland uppgifter om reliabilitet, både i den oberoende och beroende variabeln. I dessa fall använde vi, som brukligt är (Hunter & Schmidt 1990), medelreliabiliteten. Medelreliabiliteten för anställningsotrygghet i urvalet som studerade mentalt välbefinnande var 0,780, och i urvalet som studerade fysiskt välbefinnande 0,761. Medelreliabiliteten för mått på mentalt välbefinnande var 0,841, för mått på fysiskt välbefinnande 0,760.

## Resultat

### *Huvudeffekter*

*Tabell 2* visar de övergripande resultaten av metaanalysen. Korrelationerna korrigerades

först för urvalsstorlek ( $\bar{r}_0$ ), så att korrelationer från större urval tillmättes större betydelse än de från små. Sedan korrigerades de viktade korrelationerna för mätfel ( $\bar{r}_c$ ), vilket ger en uppskattning av det samband som hade uppmätts om det inte funnits brister i reliabiliteten (Hunter & Schmidt 1990; Schwarzer 1989). Detta ger den bästa uppskattningen av korrelationen mellan två variabler i populationen.

Korrelationen mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande baserades på 37 oberoende urval, med totalt 14 888 deltagare. När korrelationen viktats och korrigerats för brister i reliabilitet ( $\bar{r}_c$ ) uppgick den till -,24. Korrelationen mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande baserades på 19 oberoende studier med sammanlagt 10 067 deltagare. Korrelationen

---

1. Artiklarna lokaliserades med hjälp av följande databaser: *ABI/Inform*, *ERIC*, *LIBRIS*, *Management Contents*, *MedLine*, *Mental Health Abstracts*, *NIOSHITIC*, *PSYCINFO*, *Sociological Abstracts*, *Social SciSearch* och *Uncover* där *job insecurity* respektive *job security* användes som sökord. Det gjordes även en manuell sökning av artiklar i följande tidskrifter: *Academy of Management Journal*, *Human Relations*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Occupational Health Psychology*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Vocational Behavior*, *Psychological Bulletin*, *Stress Medicine*, *Social Science & Medicine* och *Work & Stress*. Som sista steg användes referenslistorna i relevanta teoretiska, narrativa och empiriska studier för att lokalisera studier som inte upptäckts med de andra metoderna.

Sökningen gav 453 träffar. Många kunde inte tas med i analysen på grund av att de inte var publicerade i vetenskapliga tidskrifter/böcker, artikeln saknade empiri, för att de inte behandlade relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande, för att relevant statistik inte redovisades i studien, eller för att den inte kunde lokaliseras för bedömning (fyra artiklar hittades inte).



som viktats och korrigeras för mätfel ( $\bar{r}_c$ ) uppgick till  $-,16$ .

Tre test genomfördes, enligt metoden som beskrivs av Hunter och Schmidt (1990),

för att undersöka om sambandet mellan variablerna påverkades av andra faktorer. Först testades resultatens homogenitet med ett chi-två-test. Detta visade sig signifikant,

**Tabell 1.** Förteckning och beskrivning av studier i metaanalysen.

Referens	N	Fysiskt välbe- finnande	Mentalt välbe- finnande	Procent kvinnor	Medel- ålder	Anställ- ningstid	Typ av arbete	Land
Abramis (1994)	281		-,12	46	41			USA
Anderson & Iwanicki (1984)	375		-,19				Lärare	USA
Armstrong-Stassen (1993)	74		-,09	11	47	24	Tillverkning	Canada
Ashford m fl (1989)	152	-,09		40	39	9	Tjänstemän	USA
Axelrod & Gavin (1980)	37	-,16	-,47		37	5	Förmän	USA
Axelrod & Gavin (1980)	33	-,18	-,10		37	5	Chefer	USA
Barling & Kelloway (1996)	187	-,13	-,20	0	33	8	Gruvarb	Sydafrika
Barnett & Brennan (1995)	504		-,21	52			Blandat	USA
Brockner m fl (1992)	597		-,29	91	37	4		USA
Burke (1991)	73	-,01	-,28	14			Aktiemäklare	Canada
Büssing (1999)	123	-,30	-,20				Masugnsarb	Tyskland
DeWitte (1999)	336		-,14	18			Tjänstemän	Belgien
Edwards & Rothbard (1999)	1 758	-,12	-,18	66	40		Tjänstemän	USA
Fox & Chancey (1998)	222	-,06	-,14	100	40		Blandat	USA
Fox & Chancey (1998)	144	-,07	-,12	0	39		Blandat	USA
Fried & Tiegs (1993)	112	-,30	-,37	8	43	20	Arbetare	USA
Friesen & Sarros (1989)	128		-,25	17		21	Administr	Canada
Friesen & Sarros (1989)	635		-,26	67		14	Lärare	Canada
Hellgren m fl (1999)	375	-,24	-,35	54	48	21	Tjänstemän	Sverige
Israel m fl (1989)	630	-,23	-,19	10	43	20	Blandat	USA
Iverson (1996)	761		-,02	74	34	6	Tjänstemän	Australien
Kinnunen & Mauno (1998)	356	-,10	-,20	100	43		Blandat	Finland
Kinnunen & Mauno (1998)	145	-,22	-,32	0	43		Blandat	Finland
Kinnunen & Nätti (1994)	3 503	-,07	-,10	51			Blandat	Finland
Kuhnert & Vance (1992)	262	-,18	-,31	14			Blandat	USA
Kuhnert m fl (1989) grupp 1	98		-,57	50			Arbetare	USA
Kuhnert m fl (1989) grupp 2	104		-,46	50			Arbetare	USA
Landsbergis (1988)	289	-,18	-,14	96	37	6	Blandat	USA
Lindström m fl (1997)	477		-,11	61	38		Tjänstemän	Finland
O'Driscoll & Beehr (1994)	236		-,31	55	28	3	Tjänstemän	USA/Nya Zeeland
Orpen (1993)	54		-,40				Chefer	Sydafrika
Orpen (1993)	78		-,30				Tillverkning	Sydafrika
Roskies & Louis-Guerin (1990)	988		-,29	13			Chefer	Canada
Roskies m fl (1993)	93		-,17	58	40		Tjänstemän	Canada
Schmitt m fl (1980)	826	-,11					Blandat	USA
Stewart & Barling (1996)	189		-,17	0	39			Canada
van Vuuren & Klandermans (1990)	311	-,16	-,34				Frabriksarb	Neder- länderna
Wilson m fl (1993)	222		-,46	50	41		Lärare/adm	USA
Zikiye & Zikiye (1992)	98		-,04	32			Maskinsköt	USA

**Tabell 2.** Huvudresultat och test för homogenitet.

	K	N	$\bar{r}_0$	$\bar{r}_c$	SD	% varians av mätfel	$\chi^2$	$\frac{SD_{\text{resid}}}{\bar{r}_c}$
Mentalt välbefinnande	37	14 888	-,19	-,24	0,10	22,11	167,33*	0,09
Fysiskt välbefinnande	19	10 067	-,12	-,16	0,06	54,41	38,60*	0,04

\*  $p < ,05$ 

Not: K representerar antalet oberoende urval, N är det totala antalet individer i dessa studier,  $\bar{r}_0$  är den observerade medelkorrelationen,  $\bar{r}_c$  är den reliabilitetskorrigerade medelkorrelationen, SD är standardavvikelsen för effektstyrkan. Tabellen innehåller tre test för att avgöra om genomsnittskorrelationen är homogen, det vill säga inte modereras av andra faktorer: procent varians av mätfel (ska vara minst 75 procent), chi-två test (ska vara icke-signifikant) och residualvariansens andel av populationseffekten (ska vara mer än 25 procent).

vilket betyder att det fanns signifikanta skillnader mellan de korrelationer som inkluderats i analysen, och alltså inte ett homogent urval. Som andra test uppskattades hur stor del av variansen som kunde tillskrivas mätfel. Denna andel befanns inte utgöra 75 procent eller mer av variansen, vilket är nödvändigt för att utesluta andra inflytelserika källor för varians. Som tredje test räknades den residuala standardavvikelsen fram, vilken måste representera mindre än 25 procent av populationseffekten för att man ska kunna sluta sig till att urvalet är homogent (Hunter & Schmidt 1990; Schwarzer 1989). Testen för homogenitet klaggjorde således att variationerna i korrelationerna mellan både anställningsstrygghet och såväl mentalt som fysiskt välbefinnande kan hänföras

till något mer, det vill säga bero på någon modererande variabel. Det visade sig alltså att resultaten från grupperna inte var homogena, utan att det fanns substantiella skillnader mellan de ingående studiernas resultat.

#### Moderatoreffekter

För moderatoranalysen delade vi in studierna i undergrupper utifrån medelålder, genomsnittlig anställningstid, kön och typ av arbete. För kön gjordes uppdelningen så att de grupper med färre än 50 procent kvinnor bildade en grupp, de med 50 procent eller fler bildade den andra. För typ av arbete användes kategoriseringarna "arbetare" och "tjänsteman" för att dela upp dessa i varsin grupp. De olika delurvalen och dessas karakteristika redovisas i *tabell 3*.

**Tabell 3.** Beskrivande statistik för delurvalen i moderatoranalysen.

	Medelålder	Procent kvinnor	Genomsnittlig anställningstid	Typ av arbete
<i>Mentalt välbefinnande</i>				
Uppdelningsvärde	39,4	50	12,1	
Genomsnitt Subset 1	35,8	13,1	5,3	Arbetare
Genomsnitt Subset 2	42,8	67,2	20,0	Tjänstemän
<i>Fysiskt välbefinnande</i>				
Uppdelningsvärde	40	50	11,2	
Genomsnitt Subset 1	37,3	16,6	7,2	Arbetare
Genomsnitt Subset 2	43,0	77,8	20,4	Tjänstemän



Metaanalyser utfördes sedan på varje enskilt delurval.

Eftersom bara de studier som tydligt innehöll information om ålder, kön, anställningstid och typ av arbete kunde inkluderas, saknas en del av de studier som togs med i den övergripande analysen av huvudeffekter. I *tabell 4* redovisas resultatet av moderatoranalyserna. Här kan man se inverkan av samtliga undersökta moderatorvariabler på sambandet mellan anställningsotrygghet och fysiskt och mentalt välbefinnande. Kriterierna för en moderatorvariabel – att populationseffekten måste variera mellan delurvalen och att genomsnittet av residualvariansen mellan de två grupperna måste vara mindre än residualvariansen för hela urvalet (Hunter & Schmidt 1990) – uppfylldes för samtliga bakgrundsvariabler.

Våra test för en modererande effekt av ålder på sambandet mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande visade att det negativa sambandet var starkare i det äldre delurvalet än i det yngre. Kön visade också en modererande effekt, där de grupper med övervägande andel män uppvisade ett starkare negativt samband mellan anställ-

ningsotrygghet och mentalt välbefinnande. De med lång genomsnittlig anställningstid visade starkare samband mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande, än de som jobbat kortare tid. Typ av arbete verkar också spela roll för hur mycket man påverkas av anställningsotrygghet – gruppen med arbetare uppvisade en starkare negativ korrelation mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande än gruppen med tjänstemän.

När det gäller fysiskt välbefinnande hade anställningsotrygghet ett något starkare negativt samband för det yngre delurvalet. Trots att variationen mellan undergrupperna var väldigt liten, uppfyllde ålder kriterierna för en modererande faktor. Kön var en mer tydligt modererande faktor, där korrelationen mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande var starkare negativ för urvalet med övervägande andel män. Anställningstid kunde också åberopas som en förklarande faktor, där de som varit anställda längre tid uppvisade en starkare negativ korrelation än de som varit anställda kortare tid. Arbetare uppvisade även här en starkare negativ korrelation mellan anställ-

**Tabell 4.** Resultat av moderatoranalysen.

Moderator	Urvalsgrupp	Mentalt välbefinnande				Fysiskt välbefinnande			
		K	N	$\bar{r}_c$	SD	K	N	$\bar{r}_c$	SD
Medelålder	<39,4	10	2 950	-,20	0,11	8	1 205	-,21	0,04
	≥39,4	11	4 268	-,27	0,09	7	3 598	-,20	0,06
Procent kvinnor	<50	14	3 647	-,27	0,08	10	2 068	-,24	0,07
	≥50	16	10 230	-,21	0,10	6	6 503	-,14	0,05
Genomsnittlig anställningstid	<12,1	7	2 140	-,21	0,13	7	1 061	-,22	0,03
	≥12,1	6	1 954	-,29	0,07	3	1 117	-,30	0,02
Typ av arbete	Arbetare	9	1 185	-,35	0,07	4	899	-,24	0,07
	Tjänstemän	15	6 359	-,24	0,10	8	2 761	-,19	0,05

Not: K representerar antalet oberoende urval, N är det totala antalet individer i dessa studier,  $\bar{r}_c$  är den reliabilitetskorrigerade medelkorrelationen, SD är standardavvikelsen för effektstyrkan.

ningsotrygghet och fysiskt välbefinnande än tjänstemän.

### Diskussion

Denna studie genomfördes för att, med metaanalys som metod, summera och integrera resultat av existerande studier av sambandet mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. Tidigare har åtskilliga studier genomförts och publicerats, men resultaten har varierat. Vår metaanalys resulterar i en summering av tidigare studier av sambandet, vilket ger en god uppfattning om hur starkt förhållandet är i populationen som helhet. Metaanalysen visar, trots bristen på samstämmighet bland tidigare studier, att det finns ett signifikant negativt samband mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. Detta betyder att anställningsotrygghet är relaterat till självrapporterade negativa hälsosymtom, både mentala och fysiska. Korrelationen mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande var svagare än den mellan anställningsotrygghet och mentalt välbefinnande, men fortfarande signifikant.

Relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande kan förklaras genom att betrakta anställningsotrygghetens konsekvenser som reaktionerna på en stressor. När vi ställs inför en händelse eller ett fenomen som uppfattas kräva mer resurser att motverka än vi tycker oss besitta, upplever vi stress (Lazarus & Folkman 1984). Resultaten i denna studie stödjer konsekvent teorin, där anställningsotrygghet relateras till sämre välbefinnande. Anställda som utsätts för ovisshet om anställningens framtid upplever alltså i viss utsträckning minskat välbefinnande. Detta påverkar den anställda i hennes dagliga aktiviteter. På sikt har detta sannolikt konsekvenser för organisationen, med

effekter som exempelvis minskad produktivitet och lojalitet mot organisationen (Armstrong-Stassen 1993; Burke & Nelson 1998; Sverke & Hellgren 2001).

Resultaten i denna studie säger ingenting om kausalitet. Vi vet inte om de anställda som rapporterar en hög nivå av upplevd anställningsotrygghet och symtom på sämre välbefinnande gör detta för att anställningsotrygghet orsakade dessa symtom, eller för att deras symtom gjort dem mer benägna att uppleva anställningsotrygghet inom organisationen. Även om teorin förutspår att stressfaktorer som anställningsotrygghet leder till hälsobesvär, är det möjligt att de som redan mår sämre är överkänsliga för signaler som antyder hot om uppsägning (Hartley m fl 1991). Men, genom att bygga på och sammanfatta korrelationer från en mängd tidigare studier visar vår metaanalys otvetydigt att anställningsotrygghet hänger samman med bristande mentalt och fysiskt välbefinnande. Det motiverar att anställningsotrygghet är ett fenomen som bör tas på största allvar, både av praktiker och forskare.

#### *Skillnader mellan grupper av anställda*

Moderatoranalysen visade att äldre anställda verkar reagera mer negativt på anställningsotrygghet än yngre vad gäller minskat mentalt välbefinnande. Även om ålder uppfyllde kriterierna för moderator också på sambandet mellan anställningsotrygghet och fysiskt välbefinnande, var skillnaden i praktiken försumbar. Resultaten antyder att äldre drabbas hårdare av anställningsotrygghet, men man måste beakta att våra analyser bygger på respektive studies rapporterade medelålder. Tidigare forskning antyder att en uppdelning enbart mellan äldre och yngre kanske inte är den bästa eftersom personer i medelåldern kan ha större försörjningsbörd

än personerna i de andra åldersgrupperna, och därför vara mer sårbara (DeWitte 1999). Ytterligare uppdelningar av åldersvariabeln är problematiska i en metaanalys som bygger på rapporterad medelålder. Att jämföra effekter av anställningsotrygghet för olika ålderskategorier är därmed en viktig uppgift för framtida forskning.

Våra resultat visar att även kön har en modererande effekt. Män tycks reagera kraftigare än kvinnor på anställningsotrygghet, både vad det gäller mentalt och fysiskt välbefinnande. Trots att kvinnor ofta uppvisar sämre subjektivt välbefinnande än män (Diener m fl 1999), antyder resultaten i den här studien således att män är känsligare än kvinnor för den stress som anställningsotrygghet innebär. Sannolikt beror det på att män traditionellt har ansetts ha en roll som familjeförsörjare. Forskning om anställningsotrygghet och arbetslöshet visar att konsekvenserna normalt sett är mer negativa för män, men också drabbar ensamstående kvinnor med försörjningsansvar (Barnett & Brennan 1995; Warr 1987).

Det verkar även finnas en modererande effekt av anställningstid på förhållandet mellan anställningsotrygghet och såväl mentalt som fysiskt välbefinnande. För båda formerna av välbefinnande var korrelationen starkare bland dem som varit anställda längre tid. De som varit anställda längre verkar alltså vara mer känsliga för anställningsotrygghet. Detta är kanske inte särskilt förvånande eftersom anställningstid är relaterat till ålder, och de båda fenomenen delvis har liknade förklaringskraft. Men därutöver kan de som varit anställda längre tid ha starkare sociala band med sin organisation och därför reagera mer negativt när de upplever att organisationen svikit dem (jfr diskussionen om brutna psykologiska kontrakt; Rousseau 1989).

Typ av arbete (arbetare eller tjänsteman) uppfyllde även det kriterierna för att räknas som en modererande variabel. Arbetare tycks reagera mer negativt på anställningsotrygghet än tjänstemän, både mentalt och fysiskt. Enligt vår studie finns det tydligt stöd för idén att arbetare mår sämre inför hot om uppsägning än tjänstemän. Våra resultat styrker den uppfattning som hävdar att högre utbildade individer har tillgång till flera resurser och möjligheter, vilket gör dem mindre sårbara för inverkan av anställningsotrygghet. Personer med lägre utbildning, däremot, reagerar starkare eftersom de har svårare att skaffa nytt arbete, och ofta är mer beroende av sin lön (DeWitte 1999; Frese 1985; Gallie m fl 1998).

Metaanalysen indikerar återigen att anställningsotrygghet är menligt för välbefinnandet. Den visar också på skillnader i känslighet mellan grupper med olika bakgrund. Män, äldre personer, de som varit anställda längre tid samt arbetare verkar reagera starkare på anställningsotrygghet, både mentalt och fysiskt. Detta pekar ut dessa grupper som mer sårbara och aktualiserar samtidigt frågan om hur sådana negativa konsekvenser kan mildras.

#### *Vad kan organisationer göra?*

Organisationer har ett visst inflytande på hanteringen av anställningsotrygghet. En organisation kanske inte kan förebygga hur en enskild individ reagerar på anställningsotrygghet, men organisationen kan se till att klimatet är mindre osäkert (vilket gagnar samtliga anställda), t ex genom att garantera trygghet i anställningen (Armstrong-Stassen 1994; Pfeffer 1998). Ett sätt att göra detta är att försöka omplacera anställda som inte behövs på en enhet till en annan. Ett annat sätt är att vara mer urskiljande i rekryteringsprocessen, så att man inte riskerar att

anställa för många som senare måste sägas upp (Pfeffer 1998). Enligt Pfeffer måste organisationer inse att de anställda är deras viktigaste verktyg för att uppnå framgång, och att man genom uppsägningar ger sina konkurrenter denna viktiga tillgång. Forskning indikerar också att tydlig och tidig information direkt från de ansvariga för en organisationsförändring, till skillnad från den ryktesspridning som uppkommer vid informationsbrist, minskar osäkerheten och därmed upplevelsen av anställningsotrygghet (Greenhalgh & Rosenblatt 1984). Detta kan också minska de negativa konsekvenserna för välbefinnande.

Men vad kan organisationen göra om anställningsotrygghet är svår eller omöjlig att undvika genom att organisationen är tvungen att göra vissa personalminskningar? Ett sätt är att erbjuda stresshanteringsträning och kuratorshjälp under pågående uppsägningssperiod, för att utrusta de anställda med hanteringsstrategier för reaktioner på uppsägningar och anställningsotrygghet (Armstrong-Stassen 1994). De dokumenterade fördelar som stresshanteringsprogrammen för med sig är i första hand minskade psykologiska problem, t ex minskad oro (Ganster & Murphy 2000). Detta botar naturligtvis inte sjukdomen, men det lindrar symtomen.

De kvarvarande måste också känna att deras jobb inte är i fara. Organisationsledningen måste planera sin personalstrategi på så sätt att ofrivilliga uppsägningar utesluts annat än i yttersta nödfall, och då med god ersättning för de drabbade, och sedan offentliggöra denna strategi. Detta visar de anställda att de inte behöver oroa sig för sin anställning, och förebygger de negativa konsekvenser som är förknippade med anställningsotrygghet (Greenhalgh 1991). Tidigare forskning har även visat att socialt stöd (Lim 1997) och ett aktivt deltagande i för-

ändringsprocessen (Kozlowski m fl 1993) tycks kunna minska de negativa effekterna. Även om sådana faktorer inte helt eliminerar upplevelsen av anställningsotrygghet så har de goda möjligheter att minska otrygghetens negativa konsekvenser (Sverke m fl 2001).

Hur de uppsagda behandlas av organisationen sedan de lämnat den påverkar också hur de kvarvarande uppfattar säkerheten i sin egen anställning och trovärdigheten hos ledningen. Även om det är svårt att tillgodose behoven hos samtliga uppsagda, visar försök till detta (ekonomiska kompensationer, resurser för jobbsökning, kuratorshjälp, vidareutbildning, etc) de kvarvarande anställda att organisationen bryr sig om individernas välbefinnande, även efter det att de inte längre är anställda (Greenhalgh 1991; Isaksson m fl 1998; Isaksson & Johansson 1997).

#### *Avslutande reflektioner*

Resultaten av vår metaanalys bidrar till ett mått på en övergripande, genomsnittlig korrelation mellan anställningsotrygghet och såväl mentalt som fysiskt välbefinnande. Metaanalysen belägger sambandet mellan anställningsotrygghet och minskat välbefinnande. Analysen pekar även på att individuella skillnader kan inverka på styrkan i det negativa sambandet och bidrar därmed till en god grund för framtida studier. Om vissa grupper välbefinnande, i större utsträckning än andras, påverkas negativt av anställningsotrygghet är det viktigt att identifiera dessa grupper. Den befintliga informationen om skillnader mellan grupper kan användas i utvecklandet av metoder för att förebygga minskat välbefinnande under otrygga anställningsförhållanden. Kommande studier bör fokusera på faktorer som kan förebygga negativa konsekvenser av anställnings-

otrygghet, t ex socialt stöd både hemma och på arbetet, deltagande i förändringsprocessen, rättvis behandling av de anställda och individuella egenskaper.

Det har framförts en del kritik mot metaanalys som metod, eftersom den oftast är begränsad till användandet av publicerade studier. Den vanligaste grunden för denna kritik är att väldigt få studier med icke-signifikanta resultat publiceras och att det därmed uppstår en "bias" för signifikans i metaanalysen. En sådan "tillgänglighetsbias" påverkar emellertid även litteraturgenomgångar och primärforskning, eftersom publicerade studier ligger till grund också för dessa. Mot denna kritik kan man argumentera att det går att lita på att publicerade studier håller en viss kvalitet, medan kvaliteten på opublicerade studier däremot är mindre tillförlitlig (Hunter & Schmidt 1990). De publicerade studierna ger oss sålunda tillförlitlig information, som vi är beredda att lita på i större utsträckning än opublicerade studier. Om tillgänglighetsbiasen var sann skulle detta underminera de studier som publiceras, och frågan om vi kan lita på några studier, eller förkasta all forskning som snedvriden, skulle uppstå. Vi måste anta att de studier som publiceras är pålitliga, eftersom det är dessa vi bygger framtida forskning på, oavsett om det gäller metaanalys eller primärforskning.

## Referenser

- Abramis D J (1994) "Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U?" *Psychological Reports*, 75(1, del 2), s 547–558.
- Anderson M B G & Iwanicki E F (1984) "Teacher Motivation and its Relationship to Burnout" *Educational Administration Quarterly*, 20(2), s 109–132.
- Armstrong-Stassen M (1993) "Production Workers Reactions to a Plant Closing: The Role of Transfer, Stress and Support" *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6(3), s 201–214.
- Armstrong-Stassen M (1994) "Coping with Transition: A Study of Layoff Survivors" *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), s 597–621.
- Ashford S J, Lee C & Bobko P (1989) "Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test" *Academy of Management Journal*, 32(4), s 803–829.
- Axelrod W L & Gavin J F (1980) "Stress and Strain in Blue-collar and White-collar Management Staff" *Journal of Vocational Behaviour*, 17(1), s 41–49.
- Barling J & Kelloway E K (1996) "Job Insecurity and Health: The Moderating Role of Workplace Control" *Stress Medicine*, 12(4), 253–259.
- Barnett R C & Brennan R T (1995) "The Relationship between Job Experiences and Psychological Distress: A Structural Equation Approach" *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), s 259–276.
- Brockner J, Grover S, Reed T F & DeWitt R L (1992) "Layoffs, Job Insecurity, and Survivor's Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship" *Academy of Management Journal*, 35(2), s 413–425.
- Burke R J (1991) "Job Insecurity in Stockbrokers: Effects on Satisfaction and Health" *Journal of Managerial Psychology*, 6(5), 10–16.
- Burke R J & Nelson D (1998) "Mergers and Acquisitions, Downsizing, and Privatization: A North American Perspective" s 21–54 i Gowing M K, Kraft J D & Quick J C (red) *The New Organizational Reality: Downsizing, Restructuring, and Revitalization*. American Psychological Association, Washington, DC.
- 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), s 219–242.
- Davy J A, Kinicki A J & Scheck C L (1997) "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions" *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), s 323–349.
- Dekker S W A & Schaufeli W B (1995) "The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study" *Australian Psychologist*, 30(1), s 57–63.

- DeWitte H (1999) "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), s 155–177.
- Diener E, Eunkook M, Suh M, Lucas R E & Smith L H (1999) "Subjective Well-being: Three Decades of Progress" *Psychological Bulletin*, 125(2), s 276–302.
- Edwards J R & Rothbard N P (1999) "Work and Family Stress and Well-being: An Examination of Person-environment Fit in the Work and Family Domains" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), s 85–129.
- Fox G L & Chancey D (1998) "Sources of Economic Distress: Individual and Family Outcomes" *Journal of Family Issues*, 19(6), s 725–749.
- Frese M (1985) "Stress at Work and Psychosomatic Complaints: A Causal Interpretation" *Journal of Applied Psychology*, 70(2), s 314–328.
- Fried Y & Tiegs R B (1993) "The Main Effect Model Versus Buffering Model of Shop Steward Social Support: A Study of Rank-and-file Auto Workers in the USA" *Journal of Organizational Behavior*, 14(5), s 481–493.
- Friesen d & Sarros J C (1989) "Sources of Burnout among Educators" *Journal of Organizational Behavior*, 10, s 179–188.
- Gallie D, White M, Cheng Y & Tomlinson M (1998) *Restructuring the Employment Relationship*. Clarendon, Oxford.
- Ganster D C & Murphy L (2000) "Workplace Interventions to Prevent Stress-related Illness: Lessons from Research and Practice" s 34–51 i Cooper C L & Locke E A (red) *Industrial and Organizational Psychology*. Blackwell, Oxford.
- Greenhalgh L & Rosenblatt Z (1984) "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity" *Academy of Management Review*, 9(3), s 438–448.
- Greenhalgh L (1991) "Organizational Coping Strategies" s 172–198 i Hartley J, Jacobsson D, Klandermans B & van Vuuren T (red) *Job Insecurity*. Sage Publications, London.
- Hartley J, Jacobsson D, Klandermans B & van Vuuren T (1991) *Job Insecurity*. Sage Publications, London.
- 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), s 179–195.
- Hunter J E & Schmidt F L (1990) *Methods of Meta-analysis*. Sage Publications, London.
- Isaksson K (1990) *Livet utan arbete: Arbetslöshet och mental hälsa bland unga manliga socialtjänstklienter*. Doktorsavhandling, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Isaksson K, Hellgren J & Pettersson P (2000) "Repeated Downsizing: Attitudes and Well-being for Surviving Personnel in a Swedish Retail Company" s 85–101 i Isaksson K, Hogstedt C, Eriksson C & Theorell T (red) *Health Effects of the New Labour Market*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York.
- Isaksson K & Johansson G (1997) *Avtalspension med vinst och förlust: Konsekvenser för företag och medarbetare*. Folksam och Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm.
- Isaksson K, Pettersson P & Hellgren J (1998) "Utvecklingscentrum: En verksamhet för uppsagda tjänstemän i KF" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4(1), s 33–43.
- Israel B A, House J S, Shurman S J, Heaney C A & Mero R P (1989) "The Relation of Personal Resources, Participation, Influence, Interpersonal Relationships and Coping Strategies to Occupational Stress, Job Strains and Health: A Multivariate Analysis" *Work & Stress*, 3(2), s 163–194.
- Iverson R D (1996) "Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment" *International Journal of Human Resource Management*, 7(1), s 122–149.
- Jacobson D (1991) "Toward a Theoretical Distinction between the Stress Components of the Job Insecurity and Job Loss Experiences" *Research in the Sociology of Organizations*, 9, s 1–19.
- Jacobson D & Hartley J (1991) "Mapping the Context" s 1–22 i Hartley J, Jacobsson D, Klandermans B & van Vuuren T (red) *Job Insecurity*. Sage Publications, London.
- Jahoda M (1982) *Employment and Unemployment: A Social-psychological Analysis*. Cambridge University Press, Cambridge, Ma.
- Kinnunen U, Mauno S, Nätti J & Happonen M (1999) "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study among Finnish Employees" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243–260.
- Kinnunen U & Mauno S (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict among



- Employed Women and Men in Finland" *Human Relations*, 51(2), s 157–177.
- Kinnunen U & Nätti J (1994) "Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences" *The European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), s 297–321.
- Kozlowski S, Chao G, Smith E & Hedlund J (1993) "Organizational Downsizing: Strategies, Interventions and Research" vol 8, s 263–332 i Cooper C L & Robertson I T (red) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, Chichester.
- Kuhnert K W, Sims R R & Lahey M A (1989) "The Relationship between Job Security and Employee Health" *Group and Organization Studies*, 14(4), s 399–410.
- Kuhnert K W & Vance R J (1992) "Job Insecurity and Moderators of the Relation between Job Insecurity and Employee Adjustment" s 48–63 i Quick J C, Murphy L R & Hurrell J J (red) *Stress & Wellbeing at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health*. American Psychological Association, Washington, DC.
- Landsbergis P A (1988) "Occupational Stress among Health Care Workers: A Test of the Job Demands-Control Model" *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), s 217–239.
- Lazarus R S & Folkman S (1984) *Stress Appraisal and Coping*. Springer, New York.
- Lim V K G (1997) "Moderating Effects of Work-based Support on the Relationship between Job Insecurity and its Consequences" *Work & Stress*, 11(3), s 251–266.
- Lindström K, Leino T, Seitsamo J & Torstila I (1997) "A longitudinal Study of Work Characteristics and Health Complaints among Insurance Employees in VDT Work" *International Journal of Human-Computer Interaction*, 9(4), s 343–368.
- O'Driscoll M P & Beehr T A (1994) "Supervisor Behaviors, Role Stressors and Uncertainty as Predictors of Personal Outcomes for Subordinates" *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), s 141–156.
- OECD (1997) *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Orpen C (1993) "Job Dependence as a Moderator of Effects of Job Threat on Employees' Job Insecurity and Performance" *Psychological Reports*, 72(2), s 449–450.
- Pfeffer J (1998) *The Human Equation*. Harvard Business School Press, Boston, Ma.
- Roskies E & Louis-Guerin C (1990) "Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences" *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), s 345–359.
- Roskies E, Louis-Guerin C & Fournier C (1993) "Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference?" *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), s 617–630.
- Rousseau D M (1989) "Psychological and Implied Contracts in Organizations" *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Schmitt N, Colligan M J & Fitzgerald M (1980) "Unexplained Physical Symptoms in Eight Organizations: Individual and Organizational Analysis" *Journal of Occupational Psychology*, 53(4), s 305–317.
- Schwarzer R (1989, 03-11-99) *Meta-analysis program manual* [http://www.wfu-berlin.de/gesund/publicat/ehps\\_cd/health/meta\\_ehtm](http://www.wfu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/meta_ehtm).
- Stewart W & Barling J (1996) "Fathers' Work Experiences Affect Children's Behaviors via Job-related Affect and Parenting Behaviors" *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), s 221–232.
- Sverke M & Hellgren J (2001) "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium" *Applied Psychology: An International Review* (under utgivning).
- Sverke M, Hellgren J & Näswall K (2001) "Vad vet vi om anställningstrygghet och dess konsekvenser? Implikationer av två decenniers forskning" *Nordisk Psykologi* (under utgivning).
- Törestad B & Nystedt L (1994) *Människa – omvärld i samspel: En bok om interaktionistisk psykologi*. Natur & Kultur, Stockholm.
- van Vuuren C V & Klandermans P G (1990) "Individual Reactions to Job Insecurity: An Integrated Model" vol 3, s 133–146 i Drenth P J D & Sergeant J A (red) *European Perspectives in Psychology*. John Wiley & Sons, Chichester, UK.
- Warr P (1987) *Work, Unemployment and Mental Health*. Clarendon Press, Oxford, UK.
- Wilson S M, Larson J H & Stone K L (1993) "Stress among Job in Secure Workers and their Spouses" *Family Relations*, 42(1), s 74–80.
- Zikiye A A & Zikiye R A (1992) "The Impact of Automation on Job Characteristics: New Horizons" *Human Systems Management*, 11(3), s 157–163.