

Johan Guthenberg

Kan ett utvecklande ledarskap dämpa anställningsotrygghetens negativa hälsoeffekter?

Anställningsotrygghet har tidigare kopplats till olika former av ohälsa bland anställda. Syftet med föreliggande tvärsnittsstudie var att studera sambanden mellan anställningsotrygghet (kvantitativ, kvalitativ) och ohälsvariablerna utbrändhet (utmattning, distansering) och psykisk ohälsa samt huruvida ett utvecklande/transformativt ledarskap modererar dessa hypotetiska samband. Deltagare i studien var fackligt anslutna akademiker. Analyserna visar att kvalitativ anställningsotrygghet är en kraftfullare prediktor av ohälsa jämfört med kvantitativ anställningsotrygghet samt att utvecklande/transformativt ledarskap modererar sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsa.

Johan Guthenberg, MSc,
Psykologiska institutionen,
Stockholms universitet.
johan.guthenberg@psychology.su.se

Under första halvan av 2009 ökade inledningsvis varslen i Sverige till nivåer som tidigare inte uppmätts sedan jämförbar statistik infördes på 1970-talet (Arbetsförmedlingen 2009), och i slutet av denna period hade den relativa arbetslösheten ökat med 1,7 procentenheter jämfört med föregående år (SCB 2009). Bortsett från dem som blev uppsagda under denna period riskerade de kvarvarande att drabbas av osäkerhet huruvida de skulle få behålla sina tjänster eller ej. Denna osäkerhet kring anställningens framtida form, eller *anställningsotrygghet*, är ett subjektivt fenomen (Greenhalgh & Rosenblatt 1984) som kan syfta både på oron att bli av med arbetet som sådant eller att förlora förmåner och utvecklingsmöjligheter inom tjänsten (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999). Utöver att uppstå vid faktiska nedskärningar och om-

Denna artikel är en omarbetad version av Johan Guthenbergs masteruppsats vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet (2009): Anställningsotrygghet, utbrändhet och psykisk ohälsa samt den modererande effekten av utvecklande ledarskap.

struktureringar (Sverke, Hellgren & Näswall 2002) kan anställningsotrygghet även förekomma i situationer där den anställde endast misstänker att framtida omstruktureringar kan komma att inträffa eller där denne inte upplever sig kunna förutsäga och kontrollera sitt arbete (Ashford, Lee & Bobko 1989). Det innebär att fenomenet kan upplevas av långt fler än endast dem som arbetar på arbetsplatser drabbade av nedskärningar. Detta kan ses som alarmerande då anställningsotrygghet kan ha negativa konsekvenser för såväl arbetsgivare som anställda (Sverke, Hellgren & Näswall 2002) samt ligga till grund för olika former av ohälsa (Dekker & Schaufeli 1995; Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot 2002; Hellgren & Sverke 2003). Behovet av att klargöra hur anställningsotrygghetens negativa hälsoeffekter kan dämpas har tidigare getts hög prioritet (Sverke & Hellgren 2002). Trots att det framkommit att ledningens agerande vid uppsägningar kan minska de kvarvarandes upplevelser av otrygghet (Kinnunen et al 2000) är den inverkan ledarskap har i processen där anställningsotrygghet resulterar i ned-satt hälsa fortfarande ett outforskat område.

Syftet med denna tvärsnittsstudie är således att undersöka sambanden mellan anställningsotrygghet (kvantitativ, kvalitativ) och ohälsvariablerna utbrändhet (utmattning, distansering) och psykisk ohälsa samt huruvida utvecklande/transformativt ledarskap modererar dessa hypotetiska samband.

Anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet har i litteraturen beskrivits som en subjektiv upplevd maktlöshet inför hot mot kontinuiteten i ens tjänst (Greenhalgh & Rosenblatt 1984). Fenomenet har i enlighet med detta definierats som den anställdes förväntningar kring kontinuitet i sin tjänst (Davy, Kinicki & Scheck 1997) samt dennes uppfattning av möjliga hot mot anställningen (Heaney, Israel & House 1994). Utifrån detta resonemang är anställningsotrygghet ett perceptuellt fenomen skilt från en faktisk förlust av arbetet samt något som endast uppstår i situationer där den befarade förlusten är ofrivillig (Greenhalgh & Rosenblatt 1984). Att veta att tjänsten man har är hotad när man i själva verket själv vill säga upp sig kan därför inte klassas som anställningsotrygghet. Individer har vidare visat sig reagera olika på anställningsotrygghet beroende på faktorer som personlighet (Näswall, Sverke & Hellgren 2005), ålder (Cheng & Chan 2008), utbildningsnivå (Näswall & De Witte 2003), typ av anställningsform (Bernhard-Oettel, Sverke & De Witte 2005) och upplevd kontroll över arbetet (Barling & Kelloway 1996).

Den modell som ligger i fokus i denna studie delar upp anställningsotrygghet i två dimensioner. Dimensionen *kvantitativ anställningsotrygghet* avser en oro att mot sin vilja bli av med sin nuvarande tjänst medan *kvalitativ anställningsotrygghet* syftar på upplevelsen av hot mot viktiga aspekter av arbetet, exempelvis försämringar av arbetsförhållanden eller ens karriär- och löneutveckling (Hellgren, Sverke

& Isaksson 1999). De negativa effekter anställningsotrygghet kan ha för individ och organisation har dokumenterats i ett flertal studier. Bland de direkta effekterna för individen återfinns attitydförändringar som nedsatt arbetstillfredsställelse samt minskad involvering i arbetet, och om perioden med anställningsotrygghet blir långvarig riskerar individens hälsa att drabbas (Sverke, Hellgren & Näswall 2002).

Anställningsotrygghet som stressor

Enligt Lazarus och Folkman (1984) kan upplevelsen av att inte säkert veta huruvida en händelse kommer att inträffa utgöra en källa till stress. Författarna förklarar detta med att osäkerheten hindrar individen från att hantera den eventuellt kommande händelsen och samtidigt riskerar att skapa förvirring, ängslighet och rädsla. Andra menar att upplevda hot mot resurser (exempelvis ens anställning eller socioekonomiska status) kan utgöra en källa till stress då dessa besitter instrumentella och symboliska värden för individen (Hobföll 1989). I linje med detta resonemang har individens upplevelser av hot mot dennes anställning visats utgöra en förhållandevis kraftfull källa till ohälsa jämfört med andra arbetsrelaterade stressorer (De Witte 1999). De negativa hälsoeffekterna av anställningsotrygghet förefaller även bli kraftfullare ju längre tid individen arbetar under dessa förhållanden (Heaney, Israel & House 1994) samt kvarstå efter längre tidsperioder (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999) även i fall där arbets-situationen förbättrats (Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot 2002). Det finns även indikationer på att den osäkerhet som föreligger vid anställningsotrygghet kan ha större negativ inverkan på individers hälsa jämfört med ett faktiskt besked om uppsägning (Dekker & Schaufeli 1995).

Som kronisk stressor har anställningsotrygghet kopplats till låg självrapporterad fysisk och psykisk hälsa (Ferrie, Shipley, Stansfeld & Marmot 2002). Även om samband mellan anställningsotrygghet och olika former av fysisk ohälsa har påvisats i andra studier (Barling & Kelloway 1996, Siegrist et al 1990) förefaller anställningsotrygghet enligt två longitudinella studier ha störst negativ inverkan på individers psykiska hälsa (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999; Hellgren & Sverke 2003). Utöver att leda till allmänt nedsatt psykisk ohälsa har anställningsotrygghet även påvisats ligga till grund för utbrändhet (Dekker & Schaufeli 1995). Med detta som bakgrund avses följande hypoteser att testas:

Hypotes 1a: Kvantitativ anställningsotrygghet har positiva samband med utmattning, distansering och psykisk ohälsa.

Hypotes 1b: Kvalitativ anställningsotrygghet har positiva samband med utmattning, distansering och psykisk ohälsa.

Utbrändhet

Utbrändhet observerades ursprungligen bland anställda inom vården där det kom att klassificeras som ett tillstånd av utmattning, cynism och ineffektivitet (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001). Utmattning anses ofta utgöra kärndimensionen av utbrändhet, men på senare år har även cynism-dimensionen, eller distansering, räknats in som en viktig komponent (Demerouti et al 2001). Vidare har det framkommit att utbrändhet inte är isolerat till vårddyrken då fenomenet påvisats inom en rad olika yrken i olika länder (Demerouti et al 2001, Demerouti et al 2003, Halbesleben & Demerouti 2005, Peterson 2008). Medan utmattning definierats som en konsekvens av intensiv långvarig fysisk, affektiv eller kognitiv ansträngning innebär distansering att den anställde tar avstånd från arbetet och utvecklar negativa attityder mot objekt i arbetet, innehållet i arbetet eller arbetet som helhet (Demerouti et al 2003). Enligt Job Demands-Resources Model (JD-R) är höga krav i arbetet kopplat till utmattning medan brist på resurser (bland annat anställningstrygghet och stöd från chef/arbetsledare) snarare är kopplat till distansering från arbetet (Demerouti et al 2001).

Ledarskap

En av dagens mest inflytelserika ledarskapsmodeller utgår från en multidimensionell ansats och delar upp ledarskap i en transformativ och en transaktionell dimension (Bass 1999; Nyberg, Bernin & Theorell 2005). En av grunderna i modellen är att ledare samtidigt kan uppvisa egenskaper från de olika dimensionerna och att många framgångsrika ledare både är transformativa och transaktionella i sina ledarstilar. Medan det transaktionella ledarskapet syftar på en utbytesrelation mellan ledare och anställd innebär det transformativa ledarskapet att ledaren får den anställde att gå bortom direkta egenintressen genom att stimulera till intellektualitet (innovation och kreativitet), vara karismatisk och inspirerande samt ta hänsyn till den anställdes individuella behov (Bass 1999). I Sverige har Larsson med kollegor (2003) arbetat fram ett instrument (utvecklande ledarskap ledarbedömning, ULL) som till stor del baseras på denna modell och mäter de övergripande ledarskapsdimensionerna utvecklande ledarskap (motsvarar transformativt ledarskap), konventionellt ledarskap (motsvarar transaktionellt ledarskap), icke-ledarskap samt önskvärda kompetenser. I den ursprungliga modellen består utvecklande ledarskap av de tre underliggande faktorerna föredöme, personlig omtanke samt inspiration och motivation (Larsson et al 2003). I en uppföljande faktoranalys har utvecklande ledarskap beskrivits som ett stödjande och ansvarstagande ledarskap baserat på en god värdegrund där delaktighet och kreativitet uppmuntras samt att ledaren har förmåga att framgångsrikt konfrontera sina anställda (Larsson 2006).

Ledarskap och hälsa

Under senare år har det framkommit att olika former av ledarskap kan inverka på anställdas välmående och hälsa. Bland de mer destruktiva formerna av ledarskap återfinns passivt ledarskap (Hetland, Sandal & Johnsen 2007; Kanste, Kyngäs & Nikkilä 2007), diktatoriskt ledarskap och brist på positivt ledarskap (Nyberg 2009). I kontrast till detta tycks det transaktionella ledarskapet snarare kunna ha en positiv inverkan på anställdas hälsa (Nyberg, Bernin & Theorell 2005; Kanste, Kyngäs & Nikkilä 2007). Den form av ledarskap som fått störst uppmärksamhet i detta sammanhang är dock det transformativa ledarskapet som påvisats ha indirekt inflytande på anställdas välmående genom att ge en ökad känsla av meningsfullhet i arbetet (Arnold et al 2007, Nielsen et al 2008), stärka rolltydligheten samt ge bättre utvecklingsmöjligheter (Nielsen et al 2008). I andra studier finns det indikationer på att transformativt ledarskap är negativt kopplad till arbetsrelaterad stress (Sosik & Godshalk 2000), att utövandet av ett karismatiskt ledarskap kan ha positiv inverkan på anställdas känsloläge (Bono & Ilies 2006) samt att det föreligger negativa samband mellan ett aktivt och stödjande ledarskap och anställdas nivåer av psykisk ohälsa (Van Dierendonck et al 2004). I den svenska prospektiva kohortstudien WOLF har högre nivåer av *managerial leadership* (ett ledarskap präglad av hänsynstagande samt förmåga att förmedla information och ge återkoppling, genomföra förändringar och uppmuntra till delaktighet) dessutom påvisats medföra en lägre risk för ischemisk hjärtsjukdom bland anställda. Dessa samband påverkades inte i någon nämnvärd utsträckning efter kontroll för socioekonomiska faktorer och konventionella riskfaktorer för hjärtkärlsjukdom (Nyberg, Alfredsson & Theorell 2008). Det har i en ytterligare svensk studie även framkommit att ett inspirerande ledarskap kan minska förekomsten av kortvarig sjukfrånvaro bland anställda (Nyberg, Westerlund, Magnusson Hanson & Theorell 2008). Utifrån dessa studier kan följande hypotes formuleras:

Hypotes 2: Utvecklande ledarskap har negativa samband med utmattning, distansering och psykisk ohälsa.

Vidare har det framkommit att ett ledarskap präglad av stöd, rättvisa samt uppmuntran till delaktighet och utveckling kan utgöra skydd mot utbrändhet (Peterson 2008) och att ett stödjande ledarskap kan utgöra en resurs som skyddar mot distansering (Demerouti et al 2001). I andra studier har det visats att ett visionärt och inspirerande ledarskap kan sänka nivåerna av känslomässig utmattning (Densten 2005) samt att intellektuell stimulering kan ha en positiv inverkan på utbrändhet bland anställda (Seltzer, Numerof & Bass 1989; refererad i Bass 1999). Med dessa studier som grund avses följande hypoteser att testas:

Hypotes 3a: Sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsvariablerna utmattning, distansering och psykisk ohälsa modereras av utvecklande ledarskap.

Hypotes 3b: Sambanden mellan kvalitativ anställningsotrygghet och ohälsvariablerna utmattning, distansering och psykisk ohälsa modereras av utvecklande ledarskap.

Metod

Undersökningsdeltagare

Deltagarna i studien består av 468 medlemmar i fackförbundet Akademikerförbundet SSR. För att säkerställa att samtliga stora yrkesgrupper inom förbundet hade lika stor sannolikhet att bli inkluderade i studien gjordes ett slumpmässigt stratifierat urval ur förbundets medlemsregister baserat på yrkeskategorierna personalvetare, ekonomer, samhällsvetare/administration och socialt arbete. Av de yrkesverksamma medlemmarna hade 87 procent rapporterat in sina e-postadresser till förbundets register. Vid det första enkätutskicket framkom att inbjudningarna av olika tekniska anledningar (exempelvis e-postadresser som inte längre var i bruk) inte kom fram till samtliga utvalda, vilket innebär att det totala urvalet i studien består av 868 individer. Av dessa hade vid enkätens stängning svar inkommit från 468 individer vilket innebär en svarsfrekvens på 53,9 procent. Av dem som besvarade enkäten var 73,1 procent kvinnor (medelålder 44,5 år, standardavvikelse 11,3 år) och 26,9 procent män (medelålder 46,4 år, standardavvikelse 11,3 år). På grund av internt bortfall är analyserna baserade på 467 respondenter.

Enkäten

I *tabell 1* redovisas medelvärden, standardavvikelser och korrelationer samt i förekommande fall reliabilitetsmått för studiens samtliga variabler.

Frågorna kring anställningsotrygghet baserades på Hellgren, Sverke och Isakssons (1999) skala. Kvantitativ anställningsotrygghet mättes med tre frågor ($\alpha = 0,94$) och kvalitativ anställningsotrygghet med fem frågor ($\alpha = 0,80$). Exempel på en av frågorna är ”Jag oroar mig över om jag ska få behålla mitt arbete”. Frågorna besvarades på en femgradig skala med ankarvärden ”stämmer inte alls” och ”stämmer helt”.

Utvecklande ledarskap mättes med 18 påståenden från ULL¹. Även om ULL är utvecklat inom försvarsmakten är påståendena formulerade på ett sätt som inte är knutet till den militära sektorn, och sedan 2004 tillämpas instrumentet

¹ För att undersöka huruvida skalans påståenden kan beskrivas med en i sammanhanget mer lätthanterlig global faktor genomfördes konfirmatoriska faktoranalyser i Lisrel 8 (Jöreskog & Sörbom 1996). Enligt analyserna var varken den sexfaktoriella lösning som föreslagits av Larsson (2006) eller den enfaktoriella lösningen helt lämpade för erhållna data. Skillnaderna de båda modellerna sinsemellan var emellertid liten vilken föranledde en hopslagning av skalans påståenden till ett övergripande globalt index.

Tabell 1. Medelvärden, standardavvikelser, Cronbach alpha och korrelationer (Pearson, dubbelsidiga) för samtliga variabler

Variabel	M	SD	Alpha	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Demografiska</i>											
1. Kön (1=kvinna, 2=man)	1,27	0,44	-	(-)							
2. Ålder	45,03	11,35	-	0,08	(-)						
<i>Anställningstrygghet</i>											
3. Kvantitativ	1,92	1,17	0,94	-0,06	-0,26***	(-)					
4. Kvalitativ	2,79	0,92	0,80	-0,09	-0,02	0,38***	(-)				
<i>Utbrändhet</i>											
5. Utmattning	2,31	0,55	0,83	-0,12**	0,00	0,18***	0,35***	(-)			
6. Distansering	2,04	0,61	0,86	0,04	-0,09	0,24***	0,54***	0,44***	(-)		
7. Psykisk ohälsa	1,86	0,43	0,86	-0,07	0,01	0,31***	0,46***	0,70***	0,52***	(-)	
8. Utvecklande ledarskap	5,67	2,01	0,98	0,06	-0,02	-0,18***	-0,46***	-0,22***	-0,44***	-0,34***	(-)

** p < 0,01, *** p < 0,001.

även inom statlig och kommunal sektor samt inom det privata näringslivet (Utvecklande ledarskap 2009). Exempel på ett av påståendena är "Min närmaste chef inspirerar mig till att pröva nya sätt att arbeta". Varje påstående besvarades på en niogradig skala med ankarvärden "Aldrig" och "Alltid". Skalan uppvisade ett alphavärde på $\alpha = 0,98$.

Utbrändhet mättes med Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti et al 2001), en skala som mäter de två utbrändhetsdimensionerna utmattning ($\alpha = 0,83$) och distansering ($\alpha = 0,86$). Den svenska version som här användes är validerad i en avhandling av Peterson (2008). Exempel på en av frågorna är "Det finns dagar då jag känner mig trött redan innan jag går till arbetet". Samtliga frågor besvarades på en fyrgradig likertskala med alternativen "Stämmer inte alls", "Stämmer inte särskilt bra", "Stämmer ganska bra" och "Stämmer precis".

Psykisk ohälsa mättes med GHQ-12, en kortversion av General Health Questionnaire (Goldberg 1972, se även Banks et al 1980). Frågorna (exempelvis "Har du de senaste veckorna känt dig olycklig och nedstämd?") besvarades på en fyrgradig likertskala med svarsalternativen "aldrig", "ibland", "ganska ofta", "alltid" och fick ett alphavärde på $\alpha = 0,86$.

De demografiska data som samlades in var födelseår och könstillhörighet. Då ett krav för medlemskap i Akademikerförbundet SSR är en pågående eller avslutad beteendevetenskaplig eller samhällsvetenskaplig utbildning om minst 120 "gamla" poäng (Akademikerförbundet SSR 2009) ansågs utbildningsnivå överflödigt att samla in.

Procedur och etiska förhållningssätt

Enkäten distribuerades elektroniskt till medlemmarnas e-postadresser genom webbtjänsten Survey Generator (2009) den 27 maj 2009. I den e-post respondenterna fick framgick att deltagandet var frivilligt, att resultatet av undersökningen endast avsågs presenteras på grupp nivå, att enskilda individers svar inte skulle vara möjliga att utläsa i rapporten samt att de besvarade enkäterna avsågs behandlas strikt konfidentiellt. Den 3 juni skickades en påminnelse ut till dem som inte påbörjat eller helt avslutat enkäten. De som påbörjat men inte fullföljt enkäten fick den 10 juni en sista påminnelse. Den 17 juni 2009 stängdes enkäten.

Analys

För att besvara de uppställda hypoteserna beräknades tre hierarkiska regressionsanalyser med utmattning, distansering och psykisk ohälsa som beroende variabler. Inledningsvis studerades variablernas fördelning samt eventuella brott mot antagandena i multipel regressionsanalys. Samtliga prediktorer, exklusive interaktionstermerna, medelvärdescentrerades innan de lades in i analyserna (Aiken & West 1991). För att kunna presentera korrekta standardiserade betakoefficien-

Tabell 2. Sammanfattning av hierarkiska regressionsanalyser. Standardiserade regressionskoefficienter (β) anges.

	Utmattning	Distansering	Psykisk ohälsa
Steg 1			
Kön (1=kvinna, 2=man)	-0,13**	0,05	-0,07
Ålder	0,01	-0,09*	0,02
R^2 (justerad)	0,01*	0,01	0,00
Steg 2			
Kön	-0,10*	0,10*	-0,03
Ålder	0,03	-0,08*	0,07
Kvantitativ otrygghet	0,06	0,01	0,18***
Kvalitativ otrygghet	0,32***	0,54***	0,39***
ΔR^2	0,12***	0,29***	0,23***
R^2 (justerad)	0,13***	0,30***	0,23***
Steg 3			
Kön	-0,09*	0,10**	-0,02
Ålder	0,03	-0,09*	0,06
Kvantitativ otrygghet	0,06	0,01	0,18***
Kvalitativ otrygghet	0,29***	0,43***	0,32***
Utvecklande ledarskap	-0,07	-0,24***	-0,16**
ΔR^2	0,00	0,06***	0,02**
R^2 (justerad)	0,13***	0,35***	0,25***
Steg 4			
Kön	-0,10*	0,09*	-0,03
Ålder	0,03	-0,09*	0,06
Kvantitativ otrygghet (KTO)	0,04	-0,02	0,14**
Kvalitativ otrygghet (KLO)	0,29***	0,43***	0,32***
Utvecklande ledarskap (UL)	-0,08	-0,24***	-0,15**
KTO \times UL	-0,09*	-0,10*	-0,10*
KLO \times UL	0,07	0,04	0,02
ΔR^2	0,005	0,006*	0,008*
R^2 (justerad)	0,14***	0,35***	0,26***

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

ter i *tabell 2*, något som annars inte är möjligt i regressionsmodeller där interaktionstermer ingår, genomfördes även separata analyser med Z-transformerade variabler enligt Friedrich-proceduren (Aiken & West 1991, s 43–44).

Resultat

Samtliga analyser gjordes i fyra steg vilka redovisas i *tabell 2*. I det första regressionssteget lades ålder och könstillhörighet in följt av kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet i steg två. I steg tre lades utvecklande ledarskap in och i det fjärde steget interaktionstermerna (kvantitativ anställningsotrygghet \times utvecklande ledarskap och kvalitativ anställningsotrygghet \times utvecklande

ledarskap). Som framgår i *tabell 2* har kvalitativ anställningsotrygghet förhållandevis starka samband med såväl utmattning ($\beta=0,32$, $p<0,001$), distansering ($\beta=0,54$, $p<0,001$) som psykisk ohälsa ($\beta=0,39$, $p<0,001$) efter kontroll för ålder och könstillhörighet, vilket ger stöd åt hypotes 1b. Kvantitativ anställningsotrygghet var dock endast signifikant som prediktor av psykisk ohälsa ($\beta=0,18$, $p<0,001$) vilket bara ger delvis stöd åt hypotes 1a. I det tredje steget kunde utvecklande ledarskap inte kopplas till utmattning, men måttliga negativa samband framträdde med både distansering ($\beta=-0,24$, $p<0,001$) och psykisk ohälsa ($\beta=-0,16$, $p<0,01$) varpå hypotes 2 ges delvis stöd. I analysernas fjärde och sista steg ökade justerat R^2 med 0,5 procent för modellen med utmattning, 0,6 procent för modellen med distansering och 0,8 procent för modellen med psykisk ohälsa. Interaktionstermerna kvalitativ anställningsotrygghet \times utvecklande ledarskap var inte signifikanta prediktorer av ohälsa i någon av de tre modellerna vilket innebär att hypotes 3b inte ges stöd. Interaktionstermerna kvantitativ anställningsotrygghet \times utvecklande ledarskap var dock signifikanta prediktorer av utmattning ($\beta=-0,09$, $p<0,05$), distansering ($\beta=-0,10$, $p<0,05$) och psykisk ohälsa ($\beta=-0,10$, $p<0,05$).

Samtliga dessa signifikanta interaktioner plottades grafiskt i *figur 1* utifrån de instruktioner som ges i Aiken och West (1991) för att illustrera sambanden mellan de beroende och oberoende variablerna som en funktion av låga nivåer (en standardavvikelse under medelvärde), medelnivåer (medelvärde) och höga nivåer (en standardavvikelse över medelvärde) av utvecklande ledarskap. Detta gjordes genom att för varje nivå av utvecklande ledarskap beräkna utfallsvariablerna utifrån olika nivåer av kvantitativ anställningsotrygghet. Även här definierades skalans olika nivåer av dess medelvärde och en standardavvikelse under respektive över detta värde. För att förtydliga den modererande effekten av utvecklande ledarskap anpassades figurernas y-axlar till respektive utfallsvariabelns medelvärde och standardavvikelse. För att klargöra huruvida lutningarna för de olika gruppernas regressionslinjer skiljer sig från noll genomfördes därefter *simple slope*-analyser (Aiken & West 1991). Utöver t-värden med tillhörande signifikansnivå beräknades även 95-procentiga konfidensintervall runt linjernas lutningar (Cohen et al 2003, s 274). Resultaten av dessa analyser återfinns i *tabell 3*.

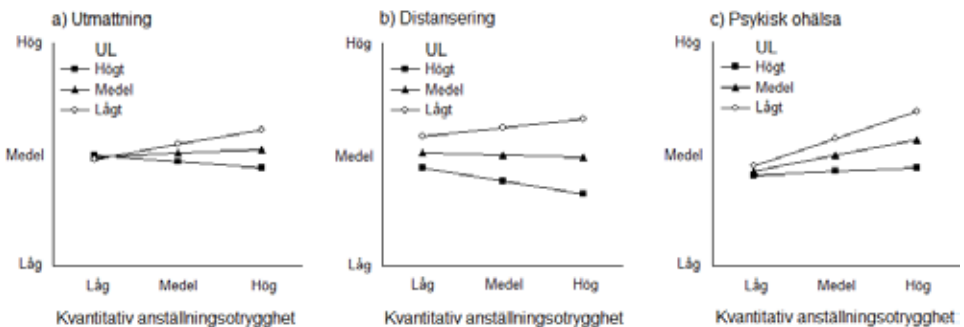
Som framgår i *figur 1a* var sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och utmattning kraftigast för de som rapporterade att deras chef utövar låga nivåer av utvecklande ledarskap. Något sådant samband kunde inte påvisas för gruppen som upplevde höga nivåer av utvecklande ledarskap. Även sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och psykisk ohälsa var kraftigast bland dem som rapporterade att deras chef utövar låga nivåer av utvecklande ledarskap (*figur 1c*).

Tabell 3. Analyser av huruvida regressionslinjernas lutningar mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsvariablerna skiljer sig från noll.

Utvecklande ledarskap	Lågt	Medel	Högt
Utmattning			
Lutning ± CI _{.95}	0,06 ± 0,05	0,02 ± 0,06	-0,03 ± 0,07
t(463) ^a	2,26*	0,54	-0,77
Distansering			
Lutning ± CI _{.95}	0,04 ± 0,07	-0,01 ± 0,07	-0,06 ± 0,08
t(463) ^a	1,16	-0,29	-1,51
Psykisk ohälsa			
Lutning ± CI _{.95}	0,09 ± 0,02	0,05 ± 0,03	0,01 ± 0,04
t(463) ^a	9,60***	3,44***	0,71

* p < 0,05, *** p < 0,001. ^a = Dubbelsidigt t-test.

Lutningen för sambandet mellan kvantitativ anställningsotrygghet och distansering visade sig vara negativ bland dem som rapporterade höga och genomsnittliga nivåer av utvecklande ledarskap. Samtidigt framkom en positiv lutning för dem som rapporterade låga nivåer av utvecklande ledarskap (figur 1b). Dock visade sig ingen av dessa lutningar vara signifikant skild från noll (tabell 3). Även



Figur 1. Samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet och a) utmattning, b) distansering och c) psykisk ohälsa som funktion av utvecklande ledarskap (UL).

om de olika gruppernas regressionslinjer inte var signifikant skilda från noll så indikerar den signifikanta betavikten för interaktionstermen ($\beta = -0,10$, $p < 0,05$) att utvecklande ledarskap inverkar på sambandet mellan kvantitativ anställningsotrygghet och distansering. Sammantaget innebär detta att hypotes 3a ges stöd; sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och samtliga utfallsvariabler modereras av utvecklande ledarskap.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka sambanden mellan anställningsotrygghet (kvantitativ, kvalitativ) och ohälsvariablerna utbrändhet (utmattning, distansering) och psykisk ohälsa samt huruvida ett utvecklande ledarskap modererar dessa eventuella samband. Gällande huvudeffekterna framkom att kvalitativ anställningsotrygghet var en bättre prediktor av samtliga ohälsvariabler jämfört med kvantitativ anställningsotrygghet. Utöver detta uppvisade kvantitativ anställningsotrygghet endast ett signifikant samband med utfallsvariabeln psykisk ohälsa. Dessa resultat är anmärkningsvärda då de skiljer sig från tidigare forskning som visat att kvantitativ anställningsotrygghet är den dimension som har störst negativ inverkan på individers psykiska hälsa (Sverke, Hellgren & Näswall 2002; Hellgren & Sverke 2003). En möjlig förklaring till detta är att föreliggande studie är den första som undersökt sambanden mellan dessa former av anställningsotrygghet och ohälsa bland akademiker. Det har tidigare konstaterats att låg utbildningsnivå har samband med högre nivåer av anställningsotrygghet (Näswall & De Witte 2003) och det är därmed tänkbart att olika aspekter av den upplevda otryggheten har skilda effekter beroende på individens utbildning och typ av tjänst.

Enligt statistik från SCB (2009) drabbades främst anställda inom tillverkningsindustrin av nedgången på arbetsmarknaden under våren 2009. Som akademiker var man därför kanske mindre utsatt för direkta hot att bli av med arbetet. Däremot kan riskerna för en försämrad framtida löneutveckling och att bli av med karriär- och utvecklingsmöjligheter ha setts som mer sannolika och hotfulla under den generella ekonomiska nedgången. I denna studie framkom att medelvärdet för kvalitativ anställningsotrygghet var 0,87 poäng högre jämfört med medelvärdet för kvantitativ anställningsotrygghet (för båda skalor tillämpades en femgradig svarsskala), och påståendena i skalan för kvalitativ anställningsotrygghet mäter just en oro av att förlora olika aspekter av arbetet (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999). En annan förklaring till resultaten är att kvalitativ anställningsotrygghet, som är mer multifacetterad än kvantitativ anställningsotrygghet (Hellgren, Sverke & Isaksson 1999), hypotetiskt sett skulle kunna utgöra fler – om än relaterade – källor till osäkerhet. Att kvantitativ anställningsotrygghet påvisades vara en sämre prediktor av ohälsvariablerna kan delvis också förklaras med den modererande effekten av ledarskapet, men skulle även kunna förklaras med urvalsgruppens höga utbildningsnivå som borgar för relativt goda möjligheter att skaffa nya arbeten. En ytterligare möjlig förklaring är att oron över att bli av med arbetet, som förvisso kan vara nog så påfrestande, även kan innebära en eventuell framtida brytpunkt där individen vid en faktisk uppsägning ser en möjlighet att börja om på nytt och söka sig till nya arbetsplatser.

Även om samband mellan anställningsotrygghet och utbrändhet påvisats

inom tidigare forskning (Dekker & Schaufeli 1995) är denna studie den första som studerat förhållandet mellan kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet och de båda utbrändhetsdimensionerna utmattning och distansering. I JD-R-modellen ses trygghet i anställningen som en resursfaktor som skyddar mot distansering (Demerouti et al 2001) och resultaten i denna studie visar att kvalitativ anställningsotrygghet i enlighet med teorin är kopplat till högre nivå av distansering. Resultaten ligger även i linje med Lazarus och Folkmans (1984) stressmodell då det kunde påvisas positiva samband mellan kvalitativ anställningsotrygghet och utfallsvariablerna utmattning och psykisk ohälsa, om än inte lika kraftiga som med distansering.

Som väntat framkom att utvecklande ledarskap var negativt korrelerat med samtliga undersökta ohäsovariabler. I regressionsanalyserna, där ålder, könstillhörighet och anställningsotrygghet ingick, visades de negativa sambanden dock endast vara signifikanta med psykisk ohälsa och distansering, inte med utmattning. Resultatet ligger därför delvis i linje med tidigare forskning som kopplat transformativa ledaregenskaper till välmående och hälsa (exempelvis Arnold et al 2007, Nielsen et al 2008, Nyberg 2009). Även om kvantitativ anställningsotrygghet inte visades ha någon signifikant huvudeffekt på vare sig utmattning eller distansering förefaller det finnas samband mellan denna form av otrygghet och ohälsa beroende på hur ledarskapet upplevs. Den modererande effekten av utvecklande ledarskap var förvisso måttlig, men i analyserna framkom att individer som rapporterar att deras närmaste chef utövar låga nivåer av utvecklande ledarskap har starkare samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet å ena sidan och psykisk ohälsa och utmattning å andra sidan jämfört med dem som rapporterar att deras chefer utövar höga nivåer av utvecklande ledarskap. En signifikant interaktionseffekt erhöles även för utfallsvariabeln distansering, men närmare analyser visade att de olika nivåerna av utvecklande ledarskap inte hade någon effekt som med säkerhet var skild från noll. Att de olika gruppernas lutningar inte var signifikant skilda från noll, trots en signifikant modererande effekt av utvecklande ledarskap, kan spekulativt förklaras med att de klassificeringar som rekommenderas av Aiken och West (1991) för de olika nivåerna av den modererande variabeln inte täckte in de nivåer där skillnaderna förelåg. Det kan emellertid även innebära att utvecklande ledarskap faktiskt inte har någon betydande dämpande effekt på sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och distansering. Ytterligare forskning krävs för att klargöra hur utvecklande ledarskap inverkar på dessa samband.

Då signifikanta interaktionseffekter endast kunde påvisas mellan kvantitativ anställningsotrygghet och utvecklande ledarskap ligger resultaten delvis i linje med den tidigare forskning som visat att transformativa ledaregenskaper kan minska känslomässig utmattning (Densten 2005) samt skydda mot utbrändhet

(Peterson 2009) och distansering (Demerouti et al 2001) bland anställda. Även om utvecklande ledarskap innefattar mer än bara stöd kan paralleller dras till studien av Dekker och Schaufeli (1995) där författarna fann att stöd från ledning, kollegor och fackförbund inte dämpade de negativa hälsoeffekter som kunde kopplas till anställningsotrygghet.

Metoddiskussion

Gällande studiens upplägg medför den tvärsnittsdesign som användes att uttalanden gällande kausalitet inte kan göras (Spector 1994). Även om tidigare longitudinell forskning visat att anställningsotrygghet föranleder psykisk ohälsa (Dekker & Schaufeli 1995; Hellgren, Sverke & Isaksson 1999; Hellgren & Sverke 2003) kan man alltså inte med säkerhet uttala sig kring detta här. Då samma metod användes för att mäta prediktorer och utfallsvariabler kan resultaten även ha påverkats av *common method variance*, en form av systematiska mätfel som innebär att en viss andel förklarad varians kan härledas till själva metoden som använts (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff 2003). Spector (2006) ifrågasätter dock huruvida en viss metod kan orsaka denna typ av mätfel men lyfter samtidigt fram betydelsen av att identifiera och hantera potentiella mätfel som är specifika till det område man valt att studera. I denna studie kvarstår frågan huruvida bakomliggande variabler av okänd art inverkat på variabelsambanden (Spector 1994, Spector 2006), något som bör beaktas vid tolkning av resultaten.

Även om en majoritet av de yrkesverksamma medlemmarna i det undersökta fackförbundet hade rapporterat in sina e-postadresser saknades adresser till 13 procent av medlemmarna. Vid det första enkätutskicket framkom vidare att vissa inbjudningar av tekniska anledningar (främst på grund av ogiltiga e-postadresser) aldrig kom fram till samtliga mottagare. Då detta kan ha inverkat på resultaten rekommenderas ett visst mått av försiktighet vid generalisering till andra grupper fackligt anslutna akademiker. Att utskicket gjordes elektroniskt kan eventuellt även vara en bidragande orsak till svarsfrekvensen på 53,9 procent. Det är exempelvis tänkbart att faktorer som felaktigt konfigurerade filter för skräppost, e-postadresser som inte avläses, sjukfrånvaro, semester och föräldraledighet kan ha förhindrat vissa individer i urvalet att delta i studien.

Att uteslutande fackligt anslutna inkluderades i urvalet, samt att en majoritet av respondenterna var kvinnor, skulle hypotetiskt sett kunna påverka studiens generaliserbarhet. I en metaanalys har några könsskillnader i samband mellan anställningsotrygghet och ohälsa dock inte kunna påvisas (Cheng & Chan 2008) och huruvida ett fackligt medlemskap över huvud taget påverkar effekten av anställningsotrygghet, och i så fall i vilken riktning, är omdiskuterat (Dekker & Schaufeli 1995, Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Näswall & De Witte 2003). Oavsett den inverkan en facklig anslutning har på förhållandena mellan anställ-

ningsotrygghet och ohälsa finns det uppenbara fördelar med att undersöka medlemmar i ett fackförbund. Urvalet i föreliggande studie medförde att akademiker från olika yrkeskategorier och företag kunde inkluderas, och risken för systematiska fel, exempelvis att deltagarna har samma chef, kan därmed antagas ha minskats markant jämfört med om en eller flera avdelningar på ett enskilt företag hade studerats.

Avslutande kommentarer

Enligt denna studie är kvalitativ anställningsotrygghet en bättre prediktor av ohälsa jämfört med kvantitativ anställningsotrygghet i ett urval av fackligt anslutna akademiker. Resultaten indikerar även att sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsa (utmattning, distansering från arbetet och psykisk ohälsa) modereras av att ha en chef som utövar ett utvecklande/transformativt ledarskap. Mer specifikt påvisades dämpande effekter av utvecklande ledarskap på sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och såväl utmattning som psykisk ohälsa. Det har tidigare framkommit att aspekter av det transformativa ledarskapet är möjliga att lära ut (Barling, Weber & Kelloway 1996). Därför är en rekommendation utifrån de resultat som här presenterats att utbilda chefer inom utvecklande/transformativt ledarskap för att på så sätt dämpa sambanden mellan anställdas upplevelser av kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsa. Att enbart vidta denna åtgärd löser dock troligtvis inte alla de hälsoproblem som kan kopplas till anställningsotrygghet, inte minst då det i denna studie inte kunde påvisas någon mildrande effekt av utvecklande ledarskap på sambanden mellan kvalitativ anställningsotrygghet och ohälsa. I detta sammanhang bör samtidigt de negativa samband som framträdde mellan utvecklande ledarskap och ohälsa (psykisk ohälsa och distansering) lyftas fram, något som i praktiken innebär att anställda som upplever högre nivåer av utvecklande ledarskap samtidigt rapporterar lägre nivåer av psykisk ohälsa och distansering från arbetet. Med utgångspunkt i dessa resultat uppmantras avslutningsvis fortsatt forskning kring vad som kan göras för att dämpa anställningsotrygghetens negativa hälsoeffekter, och inte minst på vilket sätt olika former av ledarskap inverkar i dessa processer.

Referenser

- Aiken LS & West SG (1991): *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Akademikerförbundet SSR (2009): Hämtad 22 mars 2009 från <http://www.akademssr.se/medlemskap>
- Arbetsförmedlingen (2009): Besökt 19 mars 2009. <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/2-11-2009-Arbetslosheten-stiger-snabbt.html>
- Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK & McKee MC (2007): "Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work". *Journal of Occupational Health Psychology*, vol 12, nr 3, s 193–203.
- Ashford SJ, Lee C & Bobko P (1989): "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*, vol 32, nr 4, s 803–829.

- Banks MH, Clegg CW, Jackson PR, Kemp NJ, Stafford EM & Wall TD (1980): "The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies". *Journal of Occupational Psychology*, vol 53, nr 3, 187–194.
- Barling J & Kelloway EK (1996): "Job insecurity and health: The moderating role of workplace control". *Stress Medicine*, vol 12, nr 4, s 253–259.
- Barling J, Weber T & Kelloway EK (1996): "Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment". *Journal of Applied Psychology*, vol 81, nr 6, s 827–832.
- Bass BM (1999): "Two decades of research and development in transformational leadership". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 8, nr 1, s 9–32.
- 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, nr 4, s 301–318.
- Bono JE & Ilies R (2006): "Charisma, positive emotions and mood contagion" *The Leadership Quarterly*, vol 17, nr 4, s 317–334.
- Cheng GH-L & Chan DK-S (2008): "Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review". *Applied Psychology: An International Review*, vol 57, nr 2, s 272–303.
- Cohen J, Cohen P, West SG & Aiken LS (2003): *Applied multiple regression / correlation analysis for the behavioral sciences (3rd edition)*. Mahwah, NJ: L Erlbaum Associates.
- Davy JA, Kinicki AJ & Scheck CL (1997): "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions". *Journal of Organizational Behavior*, vol 18, nr 4, s 323–349.
- De Witte 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*, vol 8, nr 2, s 155–177.
- Dekker SWA & Schaufeli WB (1995): "The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study". *Australian Psychologist*, vol 30, nr 1, s 57–63.
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F & Schaufeli WB (2001): "The job demands-resources model of burnout". *Journal of Applied Psychology*, vol 86, nr 3, s 499–512.
- Demerouti E, Bakker AB, Vardakou I & Kantas A (2003): "The convergent validity of two burnout instruments – A multitrait-multimethod analysis". *European Journal of Psychological Assessment*, vol 19, nr 1, s 12–23.
- Densten IL (2005): "The relationship between visioning behaviours of leaders and follower burnout". *British Journal of Management*, vol 16, nr 2, s 105–118.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA & Marmot MG (2002): "Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study". *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol 56, nr 6, s 450–454.
- Goldberg DP (1972): *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Greenhalgh L & Rosenblatt Z (1984): "Job insecurity: Toward conceptual clarity". *Academy of Management Review*, vol 9, nr 3, s 438–448.
- Halbesleben JRB & Demerouti E (2005): "The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory". *Work & Stress*, vol 19, nr 3, s 208–220.
- Heaney CA, Israel BA & House JS (1994): "Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health". *Social Science & Medicine*, vol 38, nr 10, s 1431–1437.
- 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*, vol 8, nr 2, s 179–195.
- Hellgren J & Sverke M (2003): "Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling". *Journal of Organizational Behavior*, vol 24, nr 2, s 215–236.
- Hetland H, Sandal GM & Johnsen TB (2007): "Burnout in the information technology sector: Does leadership matter?". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 16, nr 1, s 58–75.
- Hobföll SE (1989): "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, vol 44, nr 3, s 513–524.
- Jöreskog K & Sörbom D (1996): *LISREL 8: User's reference guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.

- Kanste O, Kyngäs H & Nikkilä J (2007): "The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff". *Journal of Nursing Management*, vol 15, nr 7, s 731–739.
- Kinnunen U, Mauno S, Nätti J & Happonen M (2000): "Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland". *Journal of Organizational Behavior*, vol 21, nr 4, s 443–459.
- Larsson G, Carlstedt L, Andersson J, Andersson L, Danielsson E, Johansson A, et al (2003): "A comprehensive system for leader evaluation and development". *Leadership & Organization Development Journal*, vol 24, nr 1, s 16–25.
- Larsson G (2006): "The Developmental Leadership Questionnaire (DLQ): Some psychometric properties". *Scandinavian Journal of Psychology*, vol 47, nr 4, s 253–262.
- Lazarus RS & Folkman S (1984): *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Maslach C, Schaufeli WB & Leiter MP (2001): "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, vol 52, nr 1, s 397–422.
- Nielsen K, Randall R, Yarker J & Brenner S-O (2008): "The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study". *Work & Stress*, vol 22, nr 1, s 16–32.
- Nyberg A, Bernin P & Theorell T (2005): *The impact of leadership on the health of subordinates*. Stockholm: SAL TSA, Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg A, Westerlund, H, Magnusson Hanson LL & Theorell T (2008): "Managerial leadership is associated with self-reported sickness absence and sickness presenteeism among Swedish men and women". *Scandinavian Journal of Public Health*, vol 36, nr 8, s 803–811.
- Nyberg A (2009): *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*. Doktorsavhandling. Department of Public Health Sciences. Stockholm: Karolinska institutet.
- Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Vahtera J & Kivimäki M (2009): "Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study". *Occupational and Environmental Medicine*, vol 66, nr 9, s 51–55.
- Näswall K & De Witte H (2003): "Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables". *Economic and Industrial Democracy*, vol 24, nr 2, s 189–215.
- Näswall K, Sverke M & Hellgren J (2005): "The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain". *Work & Stress*, vol 19, nr 1, s 37–49.
- Peterson U (2008): *Stress and burnout in healthcare workers*. Doktorsavhandling. Department of Clinical Neuroscience, Section of Personal Injury Prevention. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Lee J-Y & Podsakoff NP (2003): "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies". *Journal of Applied Psychology*, vol 88, nr 5, s 879–903.
- SCB (2009): Arbetskraftsundersökningar (AKU). Besökt 7 augusti 2009 på http://www.scb.se/Pages/Product___23262.aspx?produktkod=AM0401&displaypressrelease=true&pressreleaseid=276935
- Siegrist J, Peter R, Junge A, Cremer P & Seidel D (1990): "Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men". *Social Science & Medicine*, vol 31, nr 10, s 1127–1134.
- Sosik JJ & Godshalk VM (2000): "Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study". *Journal of Organizational Behavior*, vol 21, nr 4, s 365–390.
- Spector PE (1994): "Using self-report questionnaires in OB research: a comment on the use of a controversial method". *Journal of Organizational Behavior*, vol 15, nr 5, s 385–392.
- Spector PE (2006): "Method variance in organizational research – Truth or urban legend?". *Organizational Research Methods*, vol 9, nr 2, s 221–232.
- Survey Generator (2009). Besökt 22 mars 2009 på <http://www.survegenerator.com>
- Sverke M & Hellgren J (2002): "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium". *Applied Psychology: An International Review*, vol 51, nr 1, s 23–42.
- Sverke M, Hellgren J & Näswall K (2002): "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*, vol 7, nr 3, s 242–264.
- Utvecklande ledarskap (2009): Hämtad 2 maj 2009 från <http://www.fhs.se/sv/utbildning/uppdagsutbildningar/ledarskap/ul-utvecklande-ledarskap/om>
- Van Dierendonck D, Haynes C, Borrill C & Stride C (2004): "Leadership behavior and subordinate well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*, vol 9, nr 2, s 165–175.

