

30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturöversikt

Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Anne Richter och Magnus Sverke

Anställningsotrygghet – en oro för att mot sin vilja förlora jobbet – är något som de flesta anställda idag upplever under sina yrkesliv. Den beteendevetenskapliga forskningen inom detta område har skjutit fart sedan millennieskiftet, vilket motiverar behovet av en uppdaterad litteraturöversikt. Översikten omfattar prediktorer och konsekvenser av anställningsotrygghet samt vilka faktorer som har identifierats som viktiga när det gäller att mildra anställningsotrygghetens konsekvenser.

I takt med att omvärlden förändrats har även förutsättningarna för organisationer och deras anställda förändrats. Några av de mer påtagliga förändringarna som karakteriserar arbetslivet är en ökad internationalisering med ett ökat ekonomiskt beroende mellan länder, en snabb teknikutveckling som påverkar både organisationer och deras anställda samt ett ökat marknadstänkande i kombination med snabbt föränderliga marknader (Greenhalgh & Rosenblatt

FÖRFATTARE

Lena Låstad, fil dr, forskare, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, lena.lastad@psychology.su.se

Johnny Hellgren, fil dr, docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och North-West University (Sydafrika), jhn@psychology.su.se

Katharina Näswall, fil dr, docent, Department of Psychology, University of Canterbury (Nya Zeeland) katharina.naswall@canterbury.ac.nz

Anne Richter, fil dr, forskare, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, samt Medical Management Centrum, Institutionen för Lärande, informatik, management och etik vid Karolinska Institutet anne.richter@psychology.su.se

Magnus Sverke, fil dr, professor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och North-West University (Sydafrika), magnus.sverke@psychology.su.se

Artikeln har skrivits inom ramen för det FORTE-finansierade projektet Upplevd otrygghet i anställningen: Determinanter, konsekvenser och skyddande faktorer (dnr 2012-1228) och är ett samarbete inom den FORTE-finansierade centrumbildningen Stockholm Stress Center (dnr 2009-1758).

2010). Som ett svar på detta har många organisationer anammat olika strategier för att anpassa sig och överleva i denna nya verklighet. Exempelvis har detta manifesterat sig i åtgärder som outsourcing av verksamheter, privatiseringar, fusioner och förvärv, ofta tillsammans med personalminskningar i form av uppsägningar, erbjudanden om avtalspension, en ökad användning av underleverantörer och en tilltagande mängd tidsbegränsade anställningar (Allvin m fl 2011, Näswall m fl 2003). Även om dessa olika strategier, som syftar till organisatorisk flexibilitet och konkurrenskraft, skiljer sig från varandra på många sätt har de oftast en sak gemensamt: de bidrar till ökad osäkerhet för de anställda, vilket kan ta sig uttryck i en ökad otrygghet om den framtida anställningens kontinuitet.

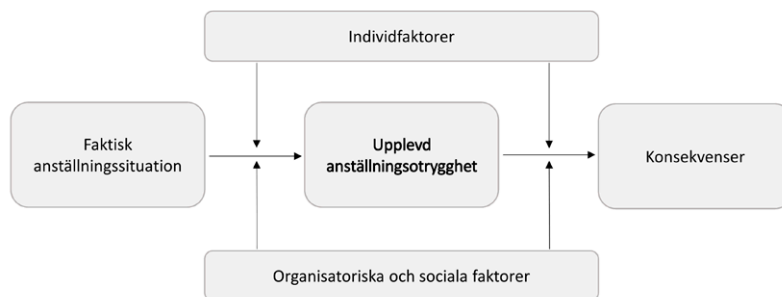
Vanligtvis utgår forskningen från ett av två olika angreppssätt när det gäller synen på otrygghet i anställningen. I det ena definieras själva anställningen som varandes otrygg, som exempelvis en tidsbegränsad anställning eller att arbetstagaren är tillfälligt anställd via ett bemanningsföretag. I det andra angreppssättet utgår man från att subjektiva upplevelser är centrala för hur en individ reagerar på arbetssituationen och betar sig på arbetet (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Perrewé & Zellars 1999), varför fokus för forskningen ligger på att undersöka individens egen upplevelse av otrygghet i anställningen. Det är det senare angreppssättet som står i fokus för den beteendevetenskapliga forskningen och även för denna litteraturoversikt. Detta perspektiv innebär att upplevd anställningsotrygghet inte nödvändigtvis förutsätter en faktisk situation som kan klassificeras som otrygg av en utomstående, exempelvis i termer av ett tidsbegränsat kontrakt, varsel om uppsägningar på arbetsplatsen eller faktiska personalneddragningar. Det är i stället individens subjektiva bedömning av potentiella hot mot anställningen samt avsaknad av möjligheter att avvärja dessa som står i fokus i denna artikel. Enligt detta perspektiv kan två anställda i samma anställningssituation uppleva olika grad av anställningsotrygghet (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Roskies & Louis-Guerin 1990). Distinktionen mellan den faktiska situationen och individens upplevelse av denna blir även tydlig i fallet med tidsbegränsade anställningar. Ett tidsbegränsat kontrakt utgör ”objektivt sett” en otrygg anställning, men det betyder inte att alla tillfälligt anställda oroar sig över huruvida de kommer att förlora jobbet, något som dokumenterats i flera studier (t ex Bernhard-Oettel m fl 2013, De Cuyper m fl 2005, Guest 2004). På samma sätt innebär en tillsvidareanställning ingen garanti för att ens jobb framöver ska upplevas som tryggt.

Det har bedrivits forskning kring upplevd anställningsotrygghet och dess konsekvenser sedan början av 1980-talet, där en artikel av Greenhalgh och Rosenblatt (1984) symboliserar startpunkten för detta forskningsområde. Sedan dess har det publicerats ett antal litteraturoversikter både internationellt (se till exempel De Witte 1999, Sverke & Hellgren 2002) och på svenska (Sverke

m fl 2001, Näswall m fl 2001, Näswall m fl 2003). Dessa är dock publicerade runt millennieskiftet och mycket har skett sedan dess, även om en del nyare litteratursammanställningar publicerats under senare år (Cheng & Chan 2008, De Witte m fl 2016, Greenhalgh & Rosenblatt 2010). Exempelvis kan det konstateras genom sökningar i en databas (PsycInfo) att det sedan millennieskiftet har publicerats cirka 840 vetenskapliga artiklar som behandlar upplevd anställningsotrygghet. Detta talar för behovet av en mer uppdaterad genomgång av forskningsläget och kunskapen kring anställningsotrygghet och dess konsekvenser.

Syftet med denna artikel är att presentera en sammanställning av den forskning om anställningsotrygghet som publicerats under de tre decennier sedan detta forskningsområde på allvar uppmärksammades för första gången. Mer specifikt handlar artikeln om att beskriva kunskapsläget när det gäller uppkomst av upplevelser av anställningsotrygghet, dess konsekvenser samt vilka mekanismer som påverkar relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Ambitionen med litteraturöversikten är att lyfta fram de viktigaste forskningsresultaten och de praktiska och forskningsmässiga implikationerna av dessa. För att göra denna sammanställning genomfördes en litteratursökning som inkluderade sökorden "job insecurity", "job uncertainty", "job security", och "job security satisfaction", och som omfattade studier publicerade i internationella vetenskapliga tidskrifter. Då det är komplicerat att sammanställa mer än 800 artiklar baseras vår översikt främst på senare publikationer, sådana som ofta citeras, samt på tidigare litteratursammanställningar och metaanalyser.

Artikeln är uppbyggd kring *figur 1*, som visar den konceptuella modell som forskningen om upplevd anställningsotrygghet (åtminstone implicit) utgår ifrån. Pilarna mellan boxarna visar det teoretiska antagandet att den faktiska anställningssituationen (exempelvis tillfälliga kontrakt, nedskärningar, prevalens av arbetslöshet i branschen, socialförsäkringssystem) ger upphov till graden av upplevd otrygghet i anställningen, som i sin tur leder till olika konsekvenser (exempelvis arbets- och hälsorelaterade utfall). Styrkan på dessa samband beror dock på mellanliggande mekanismer som inkluderar både individfaktorer (till exempel ålder, kön, personlighet, utbildning) och organisatoriska (exempelvis ledningsstrategier) och sociala faktorer (som graden av upplevt stöd från kollegor, chefer och fackföreningar). Innan dessa relationer och mekanismer behandlas, behövs dock en genomgång av vad det innebär att uppleva anställningsotrygghet.



Figur 1. Konceptuell modell över prediktorer och konsekvenser av anställningsotrygghet samt faktorer som kan påverka sambandens styrka (baserad på Katz & Kahn 1978, Greenhalgh & Rosenblatt 1984 och Näswall m fl 2003).

UPPLEVD ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET

Anställningsotrygghet klassas i forskningslitteraturen som en arbetsrelaterad stressor, och flera olika teoretiska modeller har använts för att förstå hur anställningsotrygghet leder till olika konsekvenser (se till exempel De Witte 2005). En av dessa är den transaktionella stressteorin (Lazarus & Folkman 1984), enligt vilken inte bara faktiska förluster utan också hot om sådana förluster kan upplevas som stressande och därmed ge upphov till negativa reaktioner. Ytterligare en förklaringsmodell utgår från teorin om det psykologiska kontraktet mellan anställd och organisation, där båda parter har förväntningar på varandra (Rousseau 1989). Exempelvis förväntar sig individen ett bra arbetsinnehåll och utvecklingsmöjligheter i arbetet, en trygg anställning och att bli rättvist behandlad i utbyte mot engagemang, ansvarstagande och goda arbetsprestationer. Om individen upplever att det psykologiska kontraktet bryts av organisationen, exempelvis genom ett upplevt hot mot anställningen, kan detta leda till att individen medvetet eller omedvetet försöker återställa balansen mellan parterna genom att minska sitt engagemang för organisationen och arbetet.

Inom beteendevetenskaplig forskning har anställningsotrygghet definierats på flera sätt, exempelvis som ”en upplevd oförmåga att upprätthålla önskad kontinuitet i en hotad arbetssituation” (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, s 438, vår översättning), ”en diskrepans mellan den upplevda och den föredragna nivån av trygghet” (Hartley m fl 1991, s 7, vår översättning), eller ”oro inför anställningens framtida existens” (Rosenblatt & Ruvio 1996, s 587, vår översättning). Dessa definitioner pekar på flera viktiga aspekter vid upplevelsen av anställningsotrygghet. En aspekt är att anställningsotrygghet är en subjektiv upplevelse. Det handlar om att individen har en känsla av att anställningen är osäker och upplever en risk att inte få behålla jobbet. Upplevelsen av att det finns en diskrepans mellan den trygghet som individen önskar och den hon faktiskt upplever sig ha innebär också att det finns ett hot mot anställningen – att en eventuell förlust av arbetet skulle

vara ofrivillig. Vidare innebär ett hot också en situation som inte är definitiv, att man alltså inte vet huruvida man får behålla jobbet eller inte. Joelson och Wahlquist (1987, s 179, vår översättning) har beskrivit detta som att ”sväva mellan hopp och förtvivlan”. Denna beskrivning av anställningsotrygghet pekar på anställningsotrygghet som en affektiv upplevelse och speglar en känsla av oro. Men anställningsotrygghet har även en kognitiv komponent, som handlar om hur sannolikt man tror det är att man kommer att förlora jobbet (se till exempel Mohr 2000, Pienaar m fl 2013). En del studier fokuserar på denna kognitiva aspekt, men de flesta beteendevetenskapliga studier inom området fokuserar på den affektiva komponenten, alltså oron över att förlora jobbet. Dessutom har vissa studier en mer övergripande konceptualisering som innefattar både affektiv och kognitiv anställningsotrygghet.

Upplevd anställningsotrygghet handlar även om vilka aspekter av anställningen man är orolig över att förlora. I litteraturen görs en distinktion mellan sådan otrygghet som avser huruvida man får behålla anställningen som sådan (som brukar kallas kvantitativ anställningsotrygghet) och en otrygghet som speglar en oro att förlora viktiga aspekter av jobbet, till exempel karriärmöjligheter, förväntad löneutveckling eller arbetsinnehåll (som brukar kallas kvalitativ anställningsotrygghet) (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Hellgren m fl 1999). Även om vissa undantag finns (se till exempel De Witte m fl 2010, Vander Elst m fl 2014) är kunskapsläget mer begränsat när det gäller kvalitativ anställningsotrygghet. Vår litteraturöversikt baseras därför främst på forskning som fokuserar på oron över att förlora anställningen som sådan.

Individuella upplevelser har länge varit i fokus inom forskningen kring anställningsotrygghet. Men anställningsotrygghet kan också betraktas som ett socialt fenomen på så sätt att det bland anställda, i en arbetsgrupp eller inom en organisation, uppstår en kollektiv oro över att förlora jobben (Allen 2003, Sora m fl 2009). På arbetsplatsen är individen del av en social kontext där anställningsotrygghet kan bli en upplevelse som delas av flera – det kan uppstå ett klimat av anställningsotrygghet på arbetsplatsen (Sora m fl 2009, Sora m fl 2013, Låstad m fl 2015).

HUR UPPSTÅR ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET?

Litteraturen har identifierat ett stort antal faktorer som kan bidra till en ökad risk för att en person ska börja oroa sig för sin fortsatta anställning. Vi diskuterar dessa med utgångspunkt i *figur 1*. De faktorer vi tar upp antas påverka hur individer tolkar den situation de befinner sig i. Det kan exempelvis handla om hur konjunkturen och tillgången till arbeten ser ut i den bransch man arbetar, eller efterfrågan på de tjänster man har att erbjuda. Tolkningen av den

objektiva situationen är avgörande för upplevelsen av anställningsotrygghet – det är individens bedömning av huruvida det finns ett hot mot den fortsatta anställningen som ger upphov till upplevelsen av anställningsotrygghet (jämför Keim m fl 2014). Vi diskuterar tre övergripande kategorier av faktorer som antas påverka hur individen tolkar sin situation: den faktiska anställningssituationen, individfaktorer samt organisatoriska och sociala faktorer.

Den faktiska anställningssituationen

Anställningskontrakt har konsekvent identifierats som en viktig faktor för hur otrygg man upplever sig vara i anställningen. I en metaanalys av Keim m fl (2014) listas 22 studier som alla visar att de som har tidsbegränsade anställningskontrakt rapporterar högre anställningsotrygghet än personer som är anställda på tillsvidarekontrakt. Eftersom tidsbegränsade anställningar till sin natur är mer otrygga är detta inte så överraskande. Det har dock föreslagits att de med tidsbegränsade anställningar faktiskt vet om att deras anställning kommer att ta slut, och att de egentligen borde rapportera lägre anställningsotrygghet än de med tillsvidarekontrakt. Detta resonemang har bland annat fått stöd i en empirisk studie av De Cuyper och De Witte (2006). De visade att upplevd anställningsotrygghet hade negativa konsekvenser för tillsvidareanställda respondenters arbetstrivsel och känsla av organisationstillhörighet, men att anställningsotryggheten inte hade samma konsekvenser för de med tidsbegränsade kontrakt. Många tillfälligt anställda ser dock det tillfälliga kontraktet som en potentiell språngbräda till ett tillsvidarekontrakt, och därför blir förutsägbarheten viktig.

Upplevd anställningsotrygghet kan uppstå akut, till exempel om det annonseras att organisationen kommer att göra nedskärningar, men det kan också bli en kronisk upplevelse, exempelvis då den ena organisationsförändringen avlöser den andra (Ferrie m fl 2002). Organisationsförändringar har ofta nämnts som en viktig faktor för upplevd anställningsotrygghet, men det finns endast ett fåtal studier som faktiskt undersöker detta genom att jämföra anställda som genomgått förändring med anställda som inte har det. En studie från 2009 av Baillien och De Witte visar dock att de som genomgått en organisationsförändring under det senaste året rapporterar högre upplevd anställningsotrygghet än de som inte genomgått någon förändring. Detta kan förklaras av att det psykologiska kontraktet mellan anställda och organisation har brutits – de anställda vågar inte lita på att deras jobb är säkra, även om de rent objektivt sett är det.

När det gäller den större samhällskontexten föreslår många författare att faktorer som exempelvis arbetslöshetsnivåer, förekomst av tidsbegränsade kontrakt, hur arbetsmarknadslagstiftningen ser ut samt hur det nationella socialförsäkrings- och välfärdssystemet ser ut har betydelse för upplevelser av anställningsotrygghet. Exempelvis jämförde en studie (Erlinghagen 2008) 17 europeiska länder,

både i termer av medelvärdeskilnader i upplevd anställningsotrygghet, men också i termer av betydelsen av den allmänna ekonomiska situationen, graden av anställningsskydd samt socialförsäkringssystem i respektive land för upplevd anställningsotrygghet. Resultaten visade relativt stora medelvärdeskilnader mellan länderna, men endast små och icke-systematiska effekter av makrovariabler på upplevd anställningsotrygghet. Detta speglas även i andra studier, där man exempelvis har sett att betydelsen av sådant som kontraktstyp och facklig anslutningsgrad hade relativt likartad betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet i fyra europeiska länder med olika arbetsmarknads- och välfärdssystem (Sverige, Belgien, Italien, Nederländerna) (Sverke m fl 2004). När det gäller konsekvenser av anställningsotrygghet har studier visat att sambandet mellan upplevd anställningsotrygghet och arbetsrelaterade attityder påverkas av nationell kultur (tolerans för osäkerhet) (Debus m fl 2012, König m fl 2011) och socialt skyddsnät (Debus m fl 2012). Här är dock forskningsläget begränsat och det saknas systematiska översiktsstudier.

Individfaktorer

En central individfaktor har att göra med hur lätt man upplever sig kunna få en ny anställning om man skulle förlora jobbet, alltså upplevd anställningsbarhet. Personer som anser sig själva vara mer anställningsbara antas rapportera mindre anställningsotrygghet (Sverke & Hellgren 2002). Detta antas bero på att personer med högre anställningsbarhet upplever sig ha mer kontroll över sin situation (De Cuyper m fl 2012). Forskning har även visat att högre upplevd anställningsbarhet är associerat med lägre nivåer av upplevd anställningsotrygghet, både i tvärsnittstudier (De Cuyper m fl 2008) och i longitudinella studier (De Cuyper m fl 2012). Flera tidigare studier har även visat att utbildningsnivå, som är en av kärnkomponenterna i upplevd anställningsbarhet (Berntson m fl 2006), hänger ihop med upplevd anställningsotrygghet; personer med lägre utbildningsnivå rapporterar oftare högre anställningsotrygghet än de med högre utbildning (Näswall & De Witte 2003). Metaanalysen av Keim m fl (2014), som sammanställt tidigare empirisk forskning som rapporterat detta samband, visade dock att det sammanvägda sambandet var svagt, och endast verkade gälla i sammanhang då arbetslöshetsnivåerna var låga – endast i dessa fall rapporterade de med högre utbildning lägre anställningsotrygghet.

Ytterligare bakgrundsfaktorer som studerats i relation till anställningsotrygghet är ålder, kön, och försörjningsansvar. I tidigare studier har det antagits att kvinnor upplever anställningsotrygghet i större utsträckning än män på grund av ett antagande om att kvinnor har färre möjligheter på arbetsmarknaden och på grund av att kvinnor ofta jobbar i mer utsatta yrken (jfr Sverke m fl 2016). Även om resultaten har varierat mellan studier tyder de snarare på att män upplever mer

otrygghet än kvinnor, men endast när arbetslösheten i sektorn är hög (Keim m fl 2014). När det gäller försörjningsansvar har det framkommit (för män men inte för kvinnor) att det negativa sambandet mellan anställningsotrygghet och arbetstrivsel förstärks när den anställde bidrar mycket till hushållets inkomst (Richter m fl 2014). Vad gäller ålder har det antagits att äldre upplever mer otrygghet, eftersom det skulle vara svårare för äldre att hitta ett nytt jobb vid behov (Näswall & De Witte 2003). Detta har inte heller visat sig stämma i samtliga studier; snarare är det så att yngre upplever högre otrygghet, särskilt när arbetslöshetsnivån är hög (Keim m fl 2014).

En annan grupp av individfaktorer som har undersökts när det gäller uppkomsten av otrygghetsupplevelser är olika personlighetsvariabler. Här har studier visat att vissa personlighetsdrag kan göra att en person är mer benägen att uppfatta vissa signaler i omgivningen som hot eller tycka att en viss nivå av trygghet är nödvändig. En del individer tenderar att se mer negativt på framtiden, vilket kan öka risken för att uppleva hot mot den fortsatta anställningen (Debus m fl 2014). Översiktsstudien av Keim m fl (2014) har dokumenterat att internt kontrollfokus, det vill säga benägenheten att attribuera orsaker till sådant som sker till egna egenskaper snarare än till yttre omständigheter, var relaterat till lägre rapporterad anställningsotrygghet. Detta tyder på att de som tenderar att känna att de har viss kontroll över vad som händer dem upplever mindre anställningsotrygghet än de som inte tycker att de har kontroll i samma utsträckning, vilket är i linje med vårt teoretiska ramverk.

En faktor som inte studerats i större utsträckning ännu, men som omfattar flera personlighetsvariabler är det som kallas "core self-evaluations", eller positiv självutvärdering. Det är ett samlingsbegrepp för självkänsla, positiv affektivitet, internt kontrollfokus och självförmåga (Judge m fl 1998). Detta samlingsbegrepp har visat sig vara starkt negativt relaterat till upplevelser av anställningsotrygghet, både i tvärsnittsstudier och över tid (Låstad m fl 2014), vilket är i linje med forskning om de olika personlighetsdimensionerna var för sig. En positiv syn på sig själv och omgivningen tenderar alltså att vara relaterat till lägre nivåer av anställningsotrygghet.

Organisatoriska och sociala faktorer

När det gäller sambandet mellan ledarskap och anställningsotrygghet i termer av ledarskapsstilar är forskningsläget begränsat. Om man däremot undersökt faktorer som handlar om ledares beteende finns det en del faktorer som är av betydelse för hur anställda upplever sin situation. I Keim och kollegors (2014) översiktsstudie kunde man visa att organisationens kommunikation och spridning av information hängde ihop med högre upplevd anställningsotrygghet. Ju mer information organisationer ger sina anställda, desto lägre tenderar nivåerna

av anställningsotrygghet att vara. Detta ligger i linje med det resonemang som framfördes av Greenhalgh och Rosenblatt (2010) och som går ut på att i organisationer där ledningen är mindre bra på att föra ut information ökar risken för att olika skeenden i organisationen (till exempel små förändringar i det vardagliga arbetssättet) tolkas som att det finns ett hot mot anställningen. Det finns också risk att det tomrum som skapas av bristande information från organisationen fylls av att de anställda skapar sin "egen" information baserat på rykten (Smet m fl 2016). Rykten är väldigt osäkra i sig och bidrar till att skapa otrygghet (Bordia m fl 2006). Delaktighet (anställdas möjlighet att påverka beslutsfattande i organisationen, Vander Elst m fl 2010) och tillit till ledningen (Hartley m fl 1991, Lee m fl 2006) är också viktiga i sammanhanget, då dessa har visats hänga samman med lägre nivåer av otrygghet. Ytterligare två organisatoriska faktorer som påverkar uppkomsten av anställningsotrygghet är målklarhet – att inte veta vad som förväntas av en – och rollkonflikt – att det ställs motstridande krav på en (Keim m fl 2014). Anställda som är osäkra på hur de kan uppfylla sin del av det psykologiska kontraktet tenderar även vara mer osäkra på om organisationen kommer att göra det.

Det är viktigt att betona att forskningen hittills i princip uteslutande har fokuserat på prediktorer av kvantitativ anställningsotrygghet (oron för att förlora anställningen som sådan), och därför finns det få studier som undersökt om prediktorer av kvalitativ anställningsotrygghet (oron för att förlora viktiga aspekter av jobbet) skiljer sig från de faktorer som predicerar kvantitativ anställningsotrygghet. Givet stressteorier (Lazarus & Folkman 1984) och psykologiska kontraktsteorier (Rousseau 1989) kan det dock vara rimligt att anta att den kvalitativa otryggheten lättare uppstår baserat på faktorer relaterade till anställningssituationen och organisatoriska faktorer, medan kvantitativ otrygghet uppstår som ett resultat av samtliga kategorier av prediktorer. Det beror på att kvalitativ otrygghet handlar om oro för att få försämrade arbetsvillkor, vilket troligen är starkast relaterat till faktorer som handlar om den närmaste kontexten. Detta har dock inte testats empiriskt och kan vara ett intressant område för framtida forskning att undersöka närmare. Ytterligare en fråga för framtida forskning rör vilka faktorer som bidrar till att ett klimat av anställningsotrygghet uppstår.

VILKA KONSEKVENSER HAR ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET?

En betydande mängd forskning har studerat tänkbara konsekvenser av anställningsotrygghet för anställdas hälsa och arbetsrelaterade attityder och beteenden. Detta har bland annat resulterat i tre metaanalyser (Cheng & Chan 2008, Näswall m fl 2001, Sverke m fl 2002) och flera litteraturoversikter (se till exempel De Witte 1999, 2005; Ferrie 2001; Greenhalgh & Rosenblatt 2010; Näswall

m fl 2003; Probst 2008; Sverke & Hellgren 2002), inklusive en nyligen utgiven litteraturoversikt som sammanställt longitudinella studier (De Witte m fl 2016). Ett sätt att kategorisera konsekvenser av anställningsotrygghet är att skilja på sådana som uppträder på kortare respektive längre sikt (Katz & Kahn 1978, Lazarus & Folkman 1984, Roe 2014, Zapf m fl 1996). Ett annat sätt är att klassificera dem utifrån vem eller vad som i första hand berörs, exempelvis individen själv, den organisation där hon är anställd, fackliga organisationer eller livet utanför arbetet (Beehr & Newman 1978, Sverke & Hellgren 2013, Sverke m fl 2002). *Tabell 1* illustrerar kombinationen av dessa båda klassificeringar och ger exempel på konsekvenser av anställningsotrygghet.

Tabell 1. Konsekvenser av anställningsotrygghet (baserad på Sverke m fl 2002 och Sverke & Hellgren 2013).

Vem/vad berörs?	Tidsaspekt	
	Kortsiktig	Långsiktig
Individen	Psykologiska reaktioner, humörsvägningar	Psykisk och fysisk hälsa
Organisationen	Arbetsrelaterade attityder	Arbetsrelaterade beteenden
Facket	Attityder till facket	Fackligt relaterade beteenden
Livet utanför arbetet	Konflikt mellan arbete och övrigt liv	Överspridning till andra personer i familjen

När det gäller konsekvenser för de berörda individerna själva har ett fåtal studier funnit att anställningsotrygghet på kortare sikt kan ha negativa konsekvenser för individens självkänsla (Kinnunen m fl 2003) och även leda till ökad ångest (Mohr 2000). När det gäller mer långsiktiga effekter har forskningen fokuserat på olika aspekter av psykisk och fysisk hälsa. Två metaanalyser har visat att anställningsotrygghet hänger samman med sämre såväl fysisk som psykisk hälsa i vid bemärkelse (Cheng & Chan 2008, Sverke m fl 2002). Andra systematiska översiktsstudier har visat att anställningsotrygghet predicerar utbrändhet och symtom på depression (SBU 2014), hjärtsjukdom (SBU 2015) och muskuloskeletala besvär (Lang m fl 2012). Dessutom finns det studier som visar att otrygghet i anställningen hänger samman med en ökad risk för psykiatriska problem (Ferrie m fl 2002), sämre psykiskt välbefinnande (Schütte m fl 2014), lägre självskattad hälsa (Ferrie 2001), symtom på depression (Magnusson Hanson m fl 2015) och ökad sjuknärvaro (Miraglia & Johns 2015). Dessa samband verkar även gälla över tid (De Witte m fl 2016).

Många av de konsekvenser som går ut över organisationen berör självklart även individerna och påverkar deras arbetsutförande negativt. Kortsiktiga sådana effekter berör framför allt olika typer av arbetsrelaterade attityder. En betydande mängd forskning har visat att anställningsotrygghet hänger samman med lägre arbetstrivsel (Heaney m fl 1994), lägre arbetsinlevelse – det vill säga att arbetet

utgör en viktig del av livet (Kuhnert & Palmer 1991) – och lägre engagemang i arbetet (Cheng m fl 2014). Andra studier visar att otrygghet även är kopplat till sämre attityder gentemot organisationen, såsom en minskad tillit till ledningen (Ashford m fl 1989) och en lägre lojalitet till organisationen och dess värderingar (Armstrong-Stassen 1993). När det gäller mer långsiktiga eller beteendemässiga konsekvenser har anställningsotrygghet visat sig hänga samman med en ökad benägenhet att säga upp sig från anställningen (Ashford m fl 1989, Nei m fl 2015) och sämre arbetsprestation (Armstrong-Stassen 1993). De två hittills publicerade metaanalyserna som specifikt fokuserar på anställningsotrygghetens arbetsrelaterade konsekvenser bekräftar dessa resultat (Cheng & Chan 2008, Sverke m fl 2002). På senare år har forskningen även börjat studera hur anställningsotrygghet kan leda till negativa beteenden som missgynnar organisationen, exempelvis mobbning. Här har studier visat på ett positivt samband mellan anställningsotrygghet och mobbning (både att själv bli mobbad och att mobba andra) (Baillien & De Witte 2009, De Cuyper m fl 2009, Notelaers m fl 2010). Vidare har en studie visat att sambandet mellan anställningsotrygghet och mobbning är starkare när den som mobbar skattar sin egen anställningsbarhet som god (De Cuyper m fl 2009). Anställningsotrygghet har även visat sig kunna predicera allmänt ociviliserat beteende (till exempel ohövlighet och brist på respekt) och aggressivitet på arbetsplatsen (Torkelson m fl 2016).

Endast ett fåtal studier har undersökt hur anställningsotrygghet kan påverka fackliga organisationer. Anställningsotrygghet kan vara ett skäl att gå med i facket för att uppnå ett bättre skydd i turbulenta tider (Bender & Sloane 1999). Men det kan också upplevas som att facket inte förmått skydda ens trygghet i anställningen (Mellor 1992). De studier som undersökt konsekvenser för facket tyder på att anställningsotrygghet kan minska medlemmars tillfredsställelse med facket och lojalitet till den fackliga organisationen. På längre sikt kan detta leda till en ökad benägenhet att säga upp medlemskapet och mindre aktivitet i facket (för en översikt, se Sverke m fl 2004).

Ett fåtal studier har undersökt hur anställningsotrygghet kan spilla över på livet utanför arbetet. På kortare sikt tycks osäkerheten angående ens framtida anställning bidra till upplevelser av konflikt mellan arbete och övrigt liv, såsom familjesituationen (Batt & Valcour 2003, Richter m fl 2010). Det finns också studier som tyder på att anställningsotrygghet och upplevelser av konflikt mellan arbete och övrigt liv även kan påverka varandra ömsesidigt (Richter m fl 2015). På längre sikt tycks anställningsotrygghet också gå ut över andra personer i individens närhet. Exempelvis har studier funnit att osäkerheten kring ens anställning kan påverka individens partners hälsa på ett negativt sätt (Westman m fl 2001) eller att föräldrars anställningsotrygghet kan leda till att deras barn får sämre skolbetyg och en mer negativ inställning till arbetslivet (Barling & Mendelson 1999). Anställ-

ningsotrygghet har också kopplats till äktenskapliga problem (Barling & MacEwen 1992) och till lägre grader av livstillfredsställelse (De Cuyper m fl 2008).

För att sammanfatta, forskningen har dokumenterat en mängd negativa konsekvenser av anställningsotrygghet. De konsekvenser av anställningsotrygghet som vi gått igenom är till viss del belagda i metaanalyser och ibland även med hjälp av longitudinella studier. Huvuddelen av denna forskning har fokuserat på kvantitativ anställningsotrygghet, det vill säga oron att förlora anställningen. Däremot finns det mindre evidens när det gäller konsekvenser av kvalitativ anställningsotrygghet, alltså oron att förlora viktiga aspekter av jobbet (se dock t ex Hellgren m fl 1999, Vander Elst m fl 2014), eller av klimat av anställningsotrygghet, det vill säga en delad upplevelse av otrygghet (se dock Låstad m fl 2015; Sora m fl 2009, 2013). Det finns också ett antal studier som pekar på att kronisk anställningsotrygghet har mer negativa konsekvenser än sådan otrygghet som upplevs under kortare tid (se t ex Heaney m fl 1994, Magnusson Hanson m fl 2015). En utmaning i sammanhanget gäller orsakssamband, där longitudinella studier tyder på att anställningsotrygghet föregår de antagna konsekvenserna i tid (se till exempel Hellgren & Sverke 2003). Det finns också indikationer på att de kortsiktiga konsekvenserna (enligt *tabell 1*) uppträder tidigare än de mer långsiktiga. Exempelvis har tidigare forskning funnit att anställningsotrygghet påverkar långsiktiga konsekvenser som beteenden och hälsoutfall via kortsiktiga effekter som attityder (Chirumbolo & Hellgren 2003).

MILDRANDE OCH FÖRSTÄRKANDE FAKTORER

Ett annat perspektiv som har lyfts fram är att undersöka för vem och under vilka omständigheter anställningsotrygghet uppstår och leder till negativa konsekvenser. I *figur 1* illustreras detta med de pilar som går från individfaktorer respektive organisatoriska och sociala faktorer till sambandet mellan upplevd anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Flera forskare har efterfrågat en närmare undersökning av mekanismerna bakom anställningsotrygghet, som i statistisk terminologi kallas moderatorer och mediatorer (se till exempel Sverke m fl 2010). Med denna kunskap är det lättare att planera insatser som stödjer individer som upplever anställningsotrygghet, det vill säga utvecklingen av riktade insatser för riskgrupper samt för de personer som tenderar att reagera starkare på anställningsotrygghet än andra.

Individfaktorer

I tillägg till personlighetens betydelse för uppkomsten av upplevd anställningsotrygghet har personlighet även påvisats inverka på hur anställda reagerar på anställningsotrygghet. Det har till exempel visat sig att personer med högt arbetsrelaterat (König m fl 2010) eller externt kontrollfokus (Näswall m fl 2005a)

eller som har en organisationsfokuserad självkänsla tycks reagera mer negativt på anställningsotrygghet. Forskning tyder också på att sambanden mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser är starkare bland personer som har en låg grad av optimism (Mäkikangas & Kinnunen 2003, Hui 2000) eller en hög grad av negativ affektivitet (Mak & Mueller 2000). Däremot tycks positiv affekt (Vander Elst m fl 2013) och emotionell intelligens (Cheng m fl 2010) kunna mildra de negativa konsekvenserna av upplevd anställningsotrygghet. Andra individfaktorer såsom anställningsbarhet (Berntson m fl 2010, Kalyal m fl 2010), adekvata stresshanteringsstrategier (Richter m fl 2013), hög återhämtningsförmåga (Kinunen m fl 2010) samt undvikande av osäkerhet genom att söka information (Chirumbolo & Areni 2010) kan motverka negativa konsekvenser av anställningsotrygghet. Däremot reagerar anställda som använder sig av undvikande och problemfokuserade stresshanteringsstrategier starkare på anställningsotrygghet (Richter m fl 2013).

När det gäller bakgrundsfaktorer har relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser i översiktsstudier visat sig vara starkare i grupper där medelåldern är högre eller anställningstiden längre, vilket kan tyda på att ålder och lång anställningstid kan bidra till ökad sårbarhet för anställningsotrygghetens konsekvenser (Cheng & Chan 2008). Detsamma gäller arbetare jämfört med tjänstemän – i grupper med övervägande andel arbetare är relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser starkare än i grupper med övervägande andel tjänstemän (Sverke m fl 2002). Det har också visat sig att tillsvidareanställda tenderar att reagera mer negativt på anställningsotrygghet (De Cuyper & De Witte 2007, Mauno m fl 2005) vilket kan förklaras av att de i högre grad upplever att organisationen har brutit mot det psykologiska kontraktet (Bernhard-Oettel m fl 2011, De Cuyper & De Witte 2007). Dessutom har tidigare studier visat att anställda som har huvudansvar för hushållets inkomster, är finansiellt beroende av jobbet och har hög arbetsinlevelse (Probst 2000, Richter m fl 2014, Sora m fl 2010a) tycks reagera mer negativt på anställningsotrygghet.

Organisatoriska och sociala faktorer

Forskningen har också lyft fram faktorer inom organisationen som påverkar hur starkt anställda reagerar på anställningsotrygghet. Bland annat har tillit till ledningen (Jiang & Probst 2016), goda relationer med chefen (Cheng m fl 2010), stöd från chefen (Schreurs m fl 2012) och kollegor (Lim 1996, Mohr 2000, Näswall m fl 2005b) samt tillit till och samarbete med andra (Chirumbolo 2014) visat sig vara viktigt för att minska anställningsotrygghetens negativa konsekvenser. Hög arbetsbelastning är också en faktor som har visat sig förklara hur anställningsotrygghet resulterar i negativa konsekvenser (Richter m fl 2010). Dessa resultat antyder att ett arbete med att förbättra arbetsmiljön skulle kunna

bidra till att de negativa sambanden mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser kan bli svagare.

När det gäller faktorer som underlättar för individen att hantera situationen har ett proaktivt förhållningssätt från organisationens sida (Parker m fl 1997) och möjligheter till delaktighet bland de anställda (Vander Elst m fl 2010) lyfts fram som viktiga faktorer. Förklaringen till detta är att upplevd kontroll reducerar osäkerhet (Barling & Kelloway 1996, Probst 2005, Schreurs m fl 2010, Vander Elst 2013). Delaktighet och kontroll i arbetet kan skapas direkt (genom arbetsgrupper, personalmöten, information och utbildningsinsatser) eller indirekt (via representanter som fackföreningar eller andra organisationer). Andra organisatoriska åtgärder som tycks kunna öka de anställdas resurser att hantera osäkerhet är en tydlig kommunikation (Vander Elst m fl 2010). Korrekt och adekvat information till personalen är en nyckelfaktor i detta eftersom osäkerheten är själva kärnan i upplevelsen av anställningsotrygghet. En annan viktig aspekt är upplevelsen av rättvisa och rent spel: bra kommunikation och rutiner kan skapa en tydlighet där medarbetare upplever rättvisa (Bernhard-Oettel m fl 2011, Probst 2004, Sora m fl 2010b). Om de anställda känner att organisationen agerar så rättvist som möjligt exempelvis avseende aspekter som uppsägningar, turordningsprinciper, omflyttningar av personal och arbetsuppgifter så känner de sig tryggare och reagerar mindre negativt på det som sker. Tillsammans är dessa faktorer av särskilt stor vikt när organisationer vill jobba aktivt med att påverka arbetsmiljön för de anställda i syfte att minska de negativa konsekvenser som kan uppstå när medarbetare är osäkra på sin framtid i organisationen.

SLUTSATSER OCH IMPLIKATIONER

Syftet med denna artikel har varit att sammanställa kunskapsläget efter 30 års forskning om anställningsotrygghet. Vi har fokuserat på faktorer som kan förklara hur otrygghet kan uppstå, anställningsotrygghetens konsekvenser samt sådana mekanismer som kan påverka relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser.

När det gäller faktorer som bidrar till uppkomsten av anställningsotrygghet har studier bland annat visat att organisationsförändringar, rollkonflikt, målklarhet och låg anställningsbarhet är av betydelse. Studier har även visat att hur individen ser på sig själv och omvärlden har viss betydelse för upplevelser av anställningsotrygghet.

Även om forskningen har identifierat viktiga prediktorer för anställningsotrygghet, finns det betydligt fler studier som har undersökt anställningsotrygghetens konsekvenser. Det är välbelagt att anställningsotrygghet kan ha negativa konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande, och att det även kan gå ut

över arbetet i form av mer negativa attityder till arbetet och en ökad benägenhet att säga upp anställningen. Vissa typer av konsekvenser har dock inte studerats i lika stor utsträckning. Det finns till exempel forskning som antyder att anställningsotrygghet även kan drabba fackliga organisationer (genom att anställda kan tappa i tillfredsställelse med facket och rent av säga upp sitt medlemskap) och livet utanför arbetet (konflikt mellan arbete och övrigt liv samt överspridning till andra personer i familjen). Här behövs dock mer systematiska ansatser för att dokumentera dessa typer av konsekvenser.

Det behövs även en mer helhetlig förståelse av mekanismer, särskilt när det gäller skyddande faktorer, som kan påverka styrkan på sambanden mellan anställningsotrygghet och dess olika konsekvenser. Här indikerar studier att den psykosociala arbetsmiljön är viktig då faktorer som exempelvis kommunikation, socialt stöd, tillit och rättvisa är betydelsefulla. Slutligen finns det också vissa frågor som bara har uppmärksammats i begränsad utsträckning såsom exempelvis kausalitet, effekter av olika typer av anställningsotrygghet och effekter av kronisk anställningsotrygghet.

Trots dessa begränsningar visar ovanstående genomgång av litteraturen och forskningsläget att upplevelser av anställningsotrygghet är frekvent förekommande inom dagens arbetsliv. Detta styrks även av det ökade antalet publicerade forskningsartiklar som belyser olika aspekter av anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Sammantaget gör detta att upplevd anställningsotrygghet med stor sannolikhet även framgent kommer att vara en frekvent och betydelsefull arbetsrelaterad stressor. Givet detta är det viktigt att organisationsledningar, fackföreningar och företagshälsovård är medvetna om anställningsotrygghetens orsaker och negativa konsekvenser, samt att de arbetar preventivt för att motverka att upplevelser av otrygghet uppstår. Det är även viktigt att organisationen har strategier för att stötta och hjälpa de individer som upplever anställningsotrygghet, såväl för att mildra de negativa konsekvenserna som för att motverka spridningen av ett osäkerhetsklimat i organisationen.

REFERENSER

- Allen DK (2003): Organisational climate and strategic change in higher education: Organisational insecurity. *Higher Education*, 46(1)61–92.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- 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)201–214.
- Ashford SJ, 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)803–829.
- Baillien E, De Witte H (2009): Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3)348–371.
- Barling J, Kelloway EK (1996): Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12(4)253–259.

- Barling J, MacEwen KE (1992): Linking work experiences with facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6)573–584.
- Barling J, Mendelson MB (1999): Parent's job insecurity affects children's grade performance through the indirect effects of beliefs in unjust world and negative mood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4)347–355.
- Batt R, Valcour PM (2003): Human resources practices as predictors of work–family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2)189–220.
- Beehr TA, Newman JE (1978): Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4)665–699.
- Bender KA, Sloane PJ (1999): Trade union membership, tenure and the level of job insecurity. *Applied Economics*, 31(1)123–135.
- Bernhard-Oettel C, De Cuyper N, Schreurs B, De Witte H (2011): Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9)1866–1886.
- Bernhard-Oettel C, Rigotti T, Clinton M, de Jong J (2013): Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2)103–117.
- Berntson E, Näswall K, Sverke M (2010): The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)215–230.
- Berntson E, Sverke M, Marklund S (2006): Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic & Industrial Democracy*, 27(2)223–244.
- Bordia P, Jones E, Gallois C, Callan VJ, DiFonzo N (2006): Management are aliens! Rumors and stress during organizational change. *Group & Organization Management*, 31(5)601–621.
- Cheng GH-L, Chan DK-S (2008): Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2)272–303.
- Cheng T, Huang G-H, Lee C, Ren X (2010): Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(3)709–728.
- Cheng T, Mauno S, Lee C (2014): Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work–family enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3)1269–1291.
- Chirumbolo A (2014): The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6)554–569.
- Chirumbolo A, Areni A (2010): Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)195–214.
- Chirumbolo A, Hellgren J (2003): Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2)217–240.
- Debus ME, König CJ, Kleinmann M (2014): The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2)329–351.
- Debus ME, Probst TM, König CJ, Kleinmann M (2012): Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3)690–698.
- De Cuyper N, Baillien E, De Witte H (2009): Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3)206–224.
- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H, Alarco B (2008): Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3)488–509.
- De Cuyper N, De Witte H (2006): The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3)395–409.
- De Cuyper N, De Witte H (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1)65–84.
- De Cuyper N, Isaksson K, De Witte H (2005): *Employment contracts and well-being among European workers*. Andover, UK: Ashgate Publishing.

- De Cuyper N, Mäkikangas A, Kinnunen U, Mauno S, De Witte H (2012): Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6)770–788.
- 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*, 8(2)155–177.
- De Witte H (2005): Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4)1–6.
- De Witte H, De Cuyper N, Handaja Y, Sverke M, Näswall K, Hellgren J (2010): Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1)40–56.
- De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N (2016): Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1)18–31.
- Erlinghagen M (2008): Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2)183–197.
- Ferrie JE (2001): Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2)71–76.
- 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 and Community Health*, 56(6)450–454.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (1984): Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3)438–448.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (2010): Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1)6–19.
- Guest D (2004): Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5(1)1–19.
- Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, Van Vuuren T (1991): *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications Ltd.
- Heaney CA, Israel BA, House JS (1994): Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10)1431–1437.
- 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*, 24(2)215–236.
- Hellgren J, Sverke M, Isaksson K (1999): A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2)179–195.
- Hui C (2000): Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2)215–232.
- Jiang L, Probst TM (2016): The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, online first, doi: 0143831X16652945.
- Joelson L, Wahlquist L (1987): The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 25(2)179–182.
- Judge TA, Locke EA, Durham CC, Kluger AN (1998): Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1)17–34.
- Kalyal HJ, Berntson E, Baraldi S, Näswall K, Sverke M (2010): The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3)327–344.
- Katz D, Kahn RL (1978): *The social psychology of organizations* (2nd ed). New York: Wiley.
- Keim AC, Landis RS, Pierce CA, Earnest DR (2014): Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3)269–290.
- Kinnunen U, Feldt T, Mauno S (2003): Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3)617–632.
- Kinnunen U, Mauno S, Sittaloppi M (2010): Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)179–194.

- Kuhnert KW, Palmer DR (1991): Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Studies*, 16(2)178–192.
- König CJ, Debus ME, Hausler S, Lendenmann N, Kleinmann M (2010): Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity–job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)231–247.
- König CJ, Probst TM, Staffen S, Graso M (2011): A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology*, 60(1)141–159.
- Lang J, Ochsmann E, Kraus T, Lang JWB (2012): Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, 75(7)1163–1174.
- Lazarus RS, Folkman S (1984): *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee C, Bobko P, Chen ZX (2006): Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4)512–540.
- Lim VKG (1996): Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2)171–194.
- Låstad L, Berntson E, Näswall K, Sverke M (2014): Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 23(5)680–692.
- Låstad L, Berntson E, Näswall K, Lindfors P, Sverke M (2015): Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3)202–217.
- Magnusson Hanson LL, Chungkham HS, Ferrie J, Sverke M (2015): Threats of dismissal and symptoms of major depression: A study using repeat measures in the Swedish working population. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 69(10)963–969.
- Mak AS, Mueller J (2000): Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14(4)312–328.
- Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A, Nätti J (2005): Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3)209–237.
- Mellor S (1992): The influence of layoff severity on post-layoff union commitment among survivors: The moderating effect of the perceived legitimacy of a layoff account. *Personnel Psychology*, 45(3)579–600.
- Miraglia M, Johns G (2015): Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, online first, doi: 10.1037/ocp0000015
- Mohr GB (2000): The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3)337–359.
- Mäkikangas A, Kinnunen U (2003): Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3)537–557.
- Nei D, Snyder LA, Litwiller BJ (2015): Promoting retention of nurses: A meta-analytic examination of causes of nurse turnover. *Health Care Management Review*, 40(3)237–253.
- Notelaers G, De Witte H, Einarsen S (2010): A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4)487–504.
- Näswall K, De Witte H (2003): Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2)189–215.
- Näswall K, Hellgren J, Sverke M (2003): *Anställningsotrygghet: Individuen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2001): Tryggare kan ingen vara? Metaanalys av relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7(3)179–193.
- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2005a): The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1)37–49.
- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2005b): The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4)57–64.
- Parker SK, Chmiel N, Wall TD (1997): Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4)289–303.

- Perrewé PL, Zellars KL (1999): An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5)739–752.
- Pienaar J, De Witte H, Hellgren J, Sverke M (2013): The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2)1–22.
- Probst TM (2000): Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1)63–73.
- Probst TM (2004): Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1)3–10.
- Probst TM (2005): Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the Demand–Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4)320–329.
- Probst TM (2008): Job insecurity. I: Barling J, Cooper CL (red): *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume 1 – Micro perspectives* (s 178–195). London: Sage.
- Richter A, Näswall K, Sverke M (2010): Job insecurity and its relation to work–family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)265–280.
- Richter A, Näswall K, Bernhard-Oettel C, Sverke M (2014): Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 23(6)816–829.
- Richter A, Näswall K, De Cuyper N, Sverke M, De Witte H, Hellgren J (2013): Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. *Career Development International*, 18(5)484–502.
- Richter A, Näswall K, Lindfors P, Sverke M (2015): Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged models. *PsyCh Journal*, 4(2)98–111.
- Roe RA (2014): Test validity from a temporal perspective: Incorporating time in validation research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5)754–768.
- Rosenblatt Z, Ruvio A (1996): A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, Special issue: Work Values Worldwide, 587–605.
- Roskies E, Louis-Guerin C (1990): Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5)345–359.
- Rousseau DM (1989): Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2)121–139.
- SBU (2014): *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: En systematisk litteraturoversikt*. SBU-rapport nr 223. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). ISBN 978-91-85413-64-5.
- SBU (2015): *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom: En systematisk litteraturoversikt*. SBU-rapport nr 240. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). ISBN 978-91-85413-84-3.
- Schreurs B, van Emmerik H, Notelaers G, De Witte H (2010): Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1)56–72.
- Schreurs B, van Emmerik H, Günter H, Germeys F (2012): A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2)259–279.
- Schütte S, Chastang J-F, Malard L, Parent-Thirion A, Vermeylen G, Niedhammer I (2014): Psychosocial working conditions and psychosocial well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8)897–907.
- Smet K, Vander Elst T, Griep Y, De Witte H (2016): The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: A within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5)631–644.
- Sora B, Caballer A, Peiró JM, De Witte H (2009): Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2)125–147.
- Sora B, Caballer A, Peiró JM (2010a): The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1)59–72.
- Sora B, Caballer A, Peiro JM, Silla I, Gracia FJ (2010b): Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4)613–637.

- Sora, B, De Cuyper N, Caballer A, Peiró JM, De Witte H (2013): Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength. *Applied Psychology: An International Review*, 62(3)382–405.
- 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*, 51(1)23–42.
- Sverke M, Hellgren J (2013): Organisationsförändringar och stress. I: Arnetz BB, Ekman R (red): *Stress: Gen, individ, samhälle* (s 287–299). Stockholm: Liber.
- Sverke M, De Witte H, Näswall K, Hellgren J (2010): European perspectives on job insecurity: Editorial introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)175–178.
- Sverke M, Falkenberg H, Kecklund G, Magnusson Hanson L, Lindfors P (2016): *Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K (2001): Vad vet vi om anställningsotrygghet och dess konsekvenser? Slutsatser från två decenniers forskning. *Nordisk Psykologi*, 53(2)91–108.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3)242–264.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K, Chirumbolo A, De Witte H, Goslinga S (2004): *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: PIE-Peter Lang.
- Torkelson E, Holm K, Bäckström M, Schad E (2016): Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: The importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2)115–131.
- Vander Elst T (2013): *Towards an explanation of the job insecurity–outcome relationship: The role of perceived control*. Doktorsavhandling. Leuven, Belgien: Katholieke Universiteit.
- Vander Elst T, Baillien E, De Cuyper N, De Witte H (2010): The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)249–264.
- Vander Elst T, Bosman J, De Cuyper N, Stouten J, De Witte H (2013): Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4)558–570.
- Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N, De Witte H (2014): Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2)143–164.
- Westman M, Etzion D, Danon E (2001): Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5)467–481.
- Zapf D, Dormann C, Frese M (1996): Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2)145–169.

Förstaförfattaren har haft huvudansvaret för arbetet. Övriga författare har bidragit likvärdigt till arbetet.