Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

Brutna outtalade löften – orsak till lägre känsla av sammanhang?

En socialpsykologisk studie om hur brutna outtalade löften påverkar medarbetares upplevda välmående

Broken unspoken promises – cause of lower sense of coherence?

A social psychological study of how broken unspoken promises affects employee's percieved well-being

Examensarbete inom Socialpsykologi
Grundnivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin 2015

Maria Haavisto
Simon Hägglund

Handledare: Tanya Jukkala
Examinator: John Magnus Roos

Sammanfattning

Idag definieras samhället av stark individualism där medarbetare förväntas ansvara för planering och genomförande av arbetsuppgifter. När arbetsgivare bryter mot outtalade löften och åtaganden begås ett så kallat brott mot psykologiska kontrakt (kontraktsbrott) och kan resultera i att medarbetare upplever vantrivsel och ilska. Gränsen mellan privat- och arbetsliv har i allt större utsträckning suddats ut och bidrar också bland annat till ökad psykisk ohälsa. Samhällsförändringen ställer således krav på relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det kan därför bli nödvändigt att, genom det salutogena begreppet känsla av sammanhang, kartlägga individers hälsofrämjande resurser i en arbetsrelaterad kontext. Syftet med studien var att utifrån ett medarbetarperspektiv undersöka huruvida kontraktsbrott påverkar medarbetares upplevda känsla av sammanhang. Data erhölls genom tillämpning av elektroniska enkäter som tilldelades medarbetare inom handikappomsorgen i Falköpings kommun. Studiens resultat påvisade inga samband ($p > 0{,}05$), dock visade dataanalysen förväntad negativ riktning mellan majoriteten av studiens variabler och innebar att högre upplevelse av kontraktsbrott genererade lägre upplevelse av känsla av sammanhang. Studien presenterar även en diskussion kring begränsningar beträffande genomförande och eventuella orsaker till ouppnådda resultat.

Nyckelbegrepp: kontraktsbrott, psykologiska kontrakt, känsla av sammanhang, medarbetarperspektiv

Abstract

Today society is defined by strong individualism in which employees are expected to be responsible for the planning and execution of tasks. When employers violate unspoken promises and commitments, they commit a psychological contract breach. A breach could result in employees experiencing dissatisfaction and anger. The boundary between private and working life are increasingly blurred and also contributes, among other things, to increased mental illness. Thus, societal change sets demands on the relationship between workers and employers. It may therefore be necessary to identify the individual sources for health promotion in a work-related context, by the salutogenic concept of sense of coherence. The purpose of the study was, from an employee perspective explore whether breach affect employees' perceived sense of coherence. Data were gathered by using electronic questionnaires that were distributed to employees in Falköping municipal care of the disabled. The results of the study demonstrated no correlations ($p > 0{,}05$). However, data analysis showed the expected negative tendency between the majority of the study's variables, meaning greater experience of breach, generated less experience of sense of coherence. The implications are discussed and possible causes for unachieved results are presented.

Keywords: breach, psychological contract, sense of coherence, employee perspective

Förord

Ett flertal personer har under genomförandet av examensarbetet stöttat och hjälpt oss, som vi härmed vill tacka. Inledningsvis vill vi tacka vår handledare Tanya Jukkala och examinator Magnus Roos för värdefulla kommentarer och synpunkter. Vi vill även tacka våra fantastiska före detta lärare från tidigare lärosäten, Ulrika Berntsson, Nicola MacDonald och Baiba Veldre, för er insats vid kvalitetssäkrandet av studiens tillämpade instrument. Den största tacksamheten vill vi rikta till vår kontaktperson, Agnes Nordin, inom handikappomsorgen i Falköpings kommun. Din positiva energi, ditt engagemang och intresse har stöttat och lyft upp oss när arbetet varit tungt. Ett tack riktar vi även till handikappomsorgen för möjligheten att genomföra undersökningen i er verksamhet. Utan våra bästa vänners glädje, humor och entusiasm hade inte den här tiden varit lika rolig och värdefull, så stort tack till er, Fredrik Ekman och Sandra Eklind. Avslutningsvis vill vi rikta ett hjärtligt tack till våra familjer som under arbetsprocessen visat oss stort tålamod och uppmuntran.

Stort tack till er alla!

Maria & Simon

Innehållsförteckning

1. Introduktion 2
1.1 Inledning 2
1.2 Studieobjekt 4
1.3 Syfte och hypoteser 5
1.4 Disposition 6
2. Teoretiska utgångspunkter 6
2.1 Psykologiska kontrakt 6
2.2 Kontraktsbrott 8
2.3 Känsla av sammanhang (KASAM) 9
3. Tidigare forskning inom fältet 10
3.1 Tidigare forskning om psykologiska kontrakt 10
3.2 Tidigare forskning om kontraktsbrott 12
3.3 Tidigare forskning om KASAM 15
4. Avgränsning 17
5. Metod 19
5.1 Metodval 19
5.2 Urval 20
5.3 Etiska överväganden 20
5.4 Instrument 22
5.4.1 Skala för psykologiska kontrakt 23
5.4.2 Skala för kontraktsbrott 23
5.4.3 Livsfrågeformuläret KASAM 24
5.4.4 Operationalisering 25
5.5 Validitet och reliabilitet 26
5.5.1 Validitet 26
5.5.2 Reliabilitet 27
5.6 Tillvägagångssätt 28
5.7 Val av analysmetod 29
6. Resultat 30
6.1 Statistisk presentation 30
6.1.1 Hypotesprövning av H^1 och H^2 32
6.1.2 Analys av kontrollvariablernas påverkan 33
7. Diskussion 35
7.1 Kontraktsbrott och KASAM 36
7.2 Transaktionellt och relationellt kontrakt 37
7.3 Metoddiskussion 38
7.4 Förslag på vidare forskning 40
7.5 Slutsatser 40
Referenser 42
Bilagor .....

1. Introduktion

1.1 Inledning

Människors hälsa och välbefinnande är centralt för en hållbar samhällsutveckling (Socialdepartementet, 2011). Ur ett internationellt perspektiv anses Sverige vara jämlikt gällande både hälsa och fördelning av välfärd (Folkhälsomyndigheten, 2014, s. 107), samtidigt har ohälsan ökat drastiskt sedan 1990-talet (Angelöw, 2002, s. 20) och befaras öka ytterligare (Hedlund, 2014). Folkhälsa formas bland annat av individers levnadsvanor, arbetsliv, sociala och ekonomiska förutsättningar (Socialdepartementet, 2011).

Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro och utgör orsak till mer än var tredje sjukskrivning. Det förekommer skillnader i antalet sjukskrivningar mellan privat och offentlig sektor där den sistnämnda är kraftigt överrepresenterad, vilket enligt Angelöw (2002, s. 21) kan innebära att anställda inom offentlig sektor också i högre utsträckning lider av psykisk ohälsa. Bakomliggande orsaker till ökad psykisk ohälsa förklaras bland annat av de ökade krav individer ställs inför, både på arbetsplatsen och i privatlivet (Hedlund, 2014). Ökad stress i arbetsgruppen, produktionsbortfall, individuell oro och ökad risk för konflikter på arbetsplatsen är några av konsekvenserna av psykisk ohälsa i arbetslivet (Frykhammar, 2014). Det blir därför viktigt för arbetsgivare att erbjuda medarbetare en arbetsplats som främjar välbefinnande. En arbetsplats med fokus på hälsofrämjande arbete kan förvänta sig en minskad sjukfrånvaro (Berg, 2011).

I takt med teknikens utveckling har gränserna mellan privat- och arbetsliv suddats ut, och människor förväntas vara tillgängliga oavsett tid på dygnet. Samtidigt har medarbetare fått ett ökat individuellt ansvar för arbetsuppgifternas genomförande och att avgöra när de anses genomförda och avslutade, vilket ställer krav på relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare (Prevent, 2009). Tillit, gemensamt ansvar, medvetenhet om rättigheter och skyldigheter samt trygghet och förutsägbarhet, är kriterier för att upprätthålla en god relation. Dock har arbetsvillkoren de senaste decennierna försämrats parallellt med den ökade psykiska ohälsan, vilket bidragit till att

medarbetare upplever pressad arbetstakt och ökad otrygghet i arbetet. Medarbetare vet i mindre utsträckning vad som förväntas av dem, vilket stör den nödvändiga tilliten som är en grundförutsättning i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare (Ahlroos, 2003, s. 6). Ett sätt att resonera kring förväntningar och tillit i arbetssammanhang är utifrån idéen om psykologiska kontrakt, som särskiljs från det formella anställningskontraktet. Kontraktet utgörs i stället av informella förväntningar, och ur ett medarbetarperspektiv förväntas arbetsuppgifterna vara intressanta och arbetsplatsen samt miljön vara trevlig. Förväntningarna innebär att parterna upplever en gemensam överenskommelse till de åtaganden de har kommit överens om, trots det har arbetstagare och arbetsgivare ofta olika uppfattningar om vilka åtaganden de har mot varandra (Isaksson, 2011, s. 63). Vantrivsel och ilska kan därför uppstå när outtalade löften och åtaganden inte uppfylls, och beskrivs som ett brott mot det psykologiska kontraktet (Wiklund, 2012). Brott mot psykologiska kontrakt kan även kopplas till medarbetares upplevelser av motstridiga krav, otydliga roller, ineffektiv kommunikation och osäkra anställningar, vilka kan utgöra orsaker till psykologiska risker (Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2014).

Organisationers arbetsmiljöarbete inkluderar idag tydliga riktlinjer och dokumenterade mål som ska främja det ”friska” snarare än fokusera på det ”sjuka” (Udd, 2014; Utbult, 2012). Målbilden är att utveckla och inspirera medarbetare till att vilja bidra med full potential genom kommunikation och delaktighet, i syfte att finna mening och hälsa i arbetet. Förutsättningar för hälsa i arbetslivet kan beskrivas och mätas av den individuellt upplevda känslan av sammanhang (KASAM), där polerna utgörs av det ”sjuka” och det ”friska” som individer pendlar emellan. Graden av KASAM indikerar vilka resurser individer har för att hantera, begripa och finna mening i vardagen (Berg, 2011; DIK, 2011) och används således inom arbetslivet för att identifiera mänskliga behov i relation till organisationen (Granberg, 2011, s. 655).

Ovan presenterade hälsoproblem utgör anledning att uppmärksamma och fokusera på förhållanden som utgör risker för ohälsa i arbetssammanhang. Således blir det intressant att i den aktuella studien undersöka om medarbetare inom offentlig sektor upplever brott mot sin relation till arbetsgivaren, och om den påverkar deras hälsofrämjande

resurser. I studien förklaras relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare utifrån psykologiska kontrakt som antar antingen karaktären av ett relationellt eller transaktionellt kontrakt. De två karaktärerna är i motsatsförhållande till varandra, det vill säga ju högre upplevelse av ett relationellt kontrakt desto lägre upplevelse av ett transaktionellt kontrakt och vice versa (Millward & Hopkins, 1998, s. 1546). Huvudsakligen består ett relationellt kontrakt av ett socialt utbyte mellan arbetstagare och arbetsgivare medan ett transaktionellt kontrakt utgörs till största del av ett ekonomiskt utbyte mellan parterna (Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 282). Eftersom det sociala utbytet är uppbyggt av känslomässigt engagemang och tillit, och hänför anställdas emotioner, genererar brott mot det relationella kontraktet större emotionell skada jämfört med brott mot det transaktionella kontraktet (Shore & Tetrick, 1994, s. 104). Komplexiteten i arbetsplatsrelationer och huruvida de påverkar medarbetares hälsofrämjande resurser är därmed studiens huvudfokus. Medarbetares hälsofrämjande resurser definieras av deras individuellt upplevda känsla av sammanhang, som fastställs genom Livsfrågeformuläret KASAM.

1.2 Studieobjekt

Studieobjektet utgjordes av handikappomsorgen inom Falköpings kommun som kontaktades på exjobbsmässan som anordnades av Högskolan i Skövde, hösten 2014. Företrädare för handikappomsorgen förklarade deras problematik över att utforma medarbetarsamtal som i praktiken uppfyller de mål parterna i samtalet kommit överens om, det vill säga ovissheten om medarbetarsamtalets utfall hos medarbetarna. Trots att studiens undersökningsområde inte bokstavligen motsvarade handikappomsorgens problematik väcktes intresse hos dem att integrera undersökningen i deras verksamhet. Valet att undersöka hur medarbetare upplever sina arbetsplatsrelationer i förhållande till deras KASAM, blev för undersökningsledarna speciellt intressant då handikapp-omsorgen vid behov tillämpar en KASAM-dialog, vilket är ett samtalsverktyg som främst används i grupper där problematik existerar. Kommunen tillämpar verktyget för att främja personlig utveckling och lokalisera problemområden som kräver förändring eller utveckling. Samtalsverktyget hämtar inspiration från Aaron Antonovskys

originalbegrepp, KASAM (Antonovsky, 1991, s. 41), genom att frågor utformas för att kartlägga medarbetares hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet i sitt arbete.

1.3 Syfte och hypoteser

Studien utgår från ett medarbetarperspektiv där syftet är att undersöka huruvida upplevt brott mot det psykologiska kontraktet påverkar medarbetarnas upplevda känsla av sammanhang. Det psykologiska kontraktet delas även in i ett relationellt och transaktionellt kontrakt i syfte att undersöka huruvida påverkan på medarbetarnas upplevda känsla av sammanhang skiljer sig beroende på om brott skett mot det relationella eller transaktionella kontraktet. Information om hur kontraktsuppdelningen genomfördes erhålls under rubrik *4.7 Val av analysmetod*.

Tidigare forskning visar att uppfyllelse av åtaganden som inkluderas i ett psykologiskt kontrakt, oavsett karaktär, har en positiv och signifikant korrelation till medarbetares mentala hälsa och välmående (Gracia, Silla, Peiró & Fortes-Ferreira, 2007, s. 37). När åtaganden i ett psykologiskt kontrakt istället bryts, har forskning visat negativa konsekvenser för medarbetares välmående (Conway, Guest & Trenberth, 2011, s. 267). Således formulerades studiens första hypotes och den antagna påverkan av kontraktsbrott:

H_1: Desto högre medarbetare upplever brott mot det psykologiska kontraktet, desto lägre upplever de känsla av sammanhang.

Litteratur beskriver att medarbetare som huvudsakligen upplever ett relationellt kontrakt, också upplever starkare reaktioner vid ett kontraktsbrott jämfört med medarbetare som upplever ett transaktionellt kontrakt (Shore & Tetrick, 1994, s. 104). Således formulerades studiens andra hypotes:

H_2: Brott mot det relationella kontraktet har en starkare negativ effekt på känslan av sammanhang jämfört med brott mot det transaktionella kontraktet.

1.4 Disposition

Kapitel två redovisar för studiens teoretiska ramverk och beskriver karaktärerna av det psykologiska kontraktet, kontraktsbrott samt KASAM, vilka utgör undersökningens huvudsakliga begrepp. Följande kapitel redogör för begreppens aktuella forskningsläge, beskriven utifrån empiriska artiklar ur vetenskapliga tidskrifter och speglar studiens undersökningsområde. I kapitel fyra presenteras och motiveras de områden studien avgränsat i enlighet med undersökningsdesignen. Därefter följer kapitel fem som beskriver studiens metodologiska utgångspunkter, det empiriska instrumentet samt hur begreppen operationaliserades. Kapitlet diskuterar vidare de forskningsetiska riktlinjerna och redogör för undersökningens genomförande. I nästkommande kapitel presenteras studiens resultatredovisning genom statistisk presentation samt redogörelse för hypotesernas utfall. Det sjunde och sista kapitlet presenterar studiens resultat i relation till tidigare forskning, och belyser faktorer som eventuellt påverkat resultatet och undersökningens genomförande. Avsnittet presenterar även förslag på framtida undersökningsområden.

2. Teoretiska utgångspunkter

Studiens teoretiska grund utgår från begreppen psykologiska kontrakt, kontraktsbrott och känsla av sammanhang (KASAM).

2.1 Psykologiska kontrakt

Psykologiska kontrakt innebär ömsesidigt informella förväntningar mellan arbetstagare och arbetsgivare. De uttrycker positioner och spelregler för hur varje arbetstagare ska nå de förväntade prestationerna i organisationen (Rousseau, 1995, s. 6). Det psykologiska kontraktet ska inte förväxlas med det formella anställningsavtalet som exempelvis uttrycker de anställdas lön och arbetsomfattning. I stället utgör kontraktet vetskap om vilka förväntningar och villkor som existerar mellan arbetstagare och arbetsgivare, och innebär således en outtalad överenskommelse mellan parterna (Arnold & Randall, m.fl., 2010, ss. 281-2). Den informella överenskommelsen ingjuter liv i det konkreta och formella anställningsavtalets mekaniska struktur, och en psykologisk verklighet erhålls genom parternas ömsesidiga åtaganden (Zetterberg, 1984, s. 152).

Kontraktet utgörs av tre sammanhängande komponenter – outtalade löften, belöning och acceptans. De förväntade löftena som uppstår mellan arbetstagare och arbetsgivare, kommuniceras muntligt eller genom arbetsgivares handlingar. Belöning förväntas utifrån arbetstagarens prestation eller genom att arbetsgivaren tillgodoser arbetstagarens förväntningar i enlighet med det psykologiska kontraktet. Acceptans inbegriper parternas gemensamma förståelse och ansvar för överenskommelsen som existerar i kontraktet (Shore & Tetrick, 1994, ss. 92-3). Utifrån ett medarbetarperspektiv innebär överenskommelsen en uppfattning om hur arbete ska utföras för att uppfylla arbetsgivarens förväntningar och krav, och vad som kan förväntas i gengäld. Således blir outtalade löften, erhållna genom utbyte mellan parterna, kärnan i det psykologiska kontraktet. För att undvika att medarbetare åsidosätter sina åtaganden mot arbetsgivaren, krävs en gemensam överensstämmelse över vad båda parter tolkar in i det psykologiska kontraktet (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006, s. 81; Granberg, 2011, ss. 599-600; Svedberg, 2012, s. 328).

Psykologiska kontrakt kategoriseras in i två huvudtyper: *transaktionella* och *relationella*. Transaktionella psykologiska kontrakt är i regel fokuserade på utbytet mellan parterna som baseras på ekonomiska förhållanden, utvecklingsmöjligheter och karriärvägar. De är begränsade gällande tid och innehåll, det vill säga kontraktet sträcker sig inte över en längre tidsperiod och inbegriper inte faktorer som trygghet och engagemang (Allvin, m.fl., 2006, s. 81; Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 282). Relationella psykologiska kontrakt fokuserar på trygghet och stabilitet i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Grundtanken är att arbetstagare visar lojalitet och engagemang för sina arbetsuppgifter, för att i gengäld erbjudas anställningstrygghet, utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling. Kriterier för att uppnå tillfreds-ställande psykologiska kontrakt, oavsett karaktär, är att det krävs en gemensam förståelse, acceptans och att samtliga parter uppfyller sina åtaganden gällande avtalet (Arnold & Randall, m.fl., 2010, ss. 282-3).

Det finns olika anledningar till att medarbetare utvecklar psykologiska kontrakt. Exempelvis skapar kontrakten en känsla av trygghet genom att medarbetare tror att det finns en överenskommelse med arbetsgivaren, och därför har kontraktet en direkt

påverkan på beteendet utan krav på övervakning från överordnad. Kontraktet ger medarbetare en känsla av att de kan påverka sin arbetssituation och sitt öde inom organisationen då de är en del av kontraktet, och har valfriheten att antingen fullfölja eller bryta överenskommelsen (Shore & Tetrick, 1994, ss. 93-4). Psykologiska kontrakt formas i ett tidigt skede och redan vid rekryteringsprocessen skapas relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. En utförlig befattningsbeskrivning och introduktion är faktorer som möjliggör att arbetstagare erhåller en god och sanningsenlig bild av befattningen, vilket främjar en god överensstämmelse av vad som inkluderas i kontraktet (Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 283).

2.2 Kontraktsbrott

I forskningssammanhang anses psykologiska kontrakt utgöra ett av de populäraste koncepten för att förstå och tolka anställningsrelationer (Conway, m.fl., 2011, s. 267) då kontraktet innefattar arbetstagares individuella uppfattningar om sina rättigheter och skyldigheter till arbetsgivaren. I de fall arbetstagare inte får sina förväntningar uppfyllda inträffar ett kontraktsbrott. Vid kontraktsbrott föreligger risk för sänkta prestationer, personalomsättning, försämrad arbetsglädje och minskad lojalitet mot arbetsgivaren (Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 285). Kontraktsbrott är ett vanligt förekommande fenomen eftersom medarbetare upplever kontraktsbrott oavsett om det inträffade baseras på verkliga händelser eller inte (Robinson & Morrison, 2000, s. 526).

Tillit är nära associerat till det psykologiska kontraktet och kan snabbt förloras vid kontraktsbrott, vilket tar lång tid att återuppbygga. Även relationerna på arbetsplatsen påverkas allvarligt då de är svåra att reparera, och återbyggandet är en tidskrävande process. Att uppfylla ett nytt löfte efter att kontraktsbrott redan inträffat, reparerar varken relationen eller återskapar tilliten och engagemanget tillbaka till värdena innan brottet (Conway, m.fl., 2011, s. 268). Litteratur beskriver även att brott mot relationella psykologiska kontrakt orsakar starkare negativa reaktioner jämfört med vad brott mot transaktionella kontrakt orsakar. De negativa känsloupplevelserna beror på att relationella kontrakt är nära associerade till individers emotioner och sociala relationer (Shore & Tetrick, 1994, s. 104).

2.3 Känsla av sammanhang (KASAM)

KASAM utgör både ett instrument och ett kognitivt begrepp där ett standardiserat frågeformulär, det vill säga instrumentet, har till syfte att mäta graden av det kognitiva begreppet (Antonovsky, 1991, ss. 38, 90). Aaron Antonovsky (1991, ss. 12-3) försökte med hjälp av KASAM förklara förutsättningar för hälsa istället för att fokusera på ohälsa och dess orsaker. Tillvägagångssättet definieras som ett salutogent synsätt då fokus riktas på hälsofrämjande resurser snarare än sjukdomsorsaker (National-encyklopedin, 2015). KASAM innebär en individs tolkning av tillvaron utifrån tre komponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Granberg, 2011, s. 654). Den första av komponenterna representerar det kognitiva, den andra det instrumentella och den tredje utgör den motiverande aspekten av KASAM (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2000, s. 462).

Att uppleva KASAM är en resurs som förklarar människors möjlighet att hantera tillvaron genom att reflektera över de interna och externa resurserna, för att kunna identifiera och mobilisera dem åt rätt riktning på ett hälsofrämjande sätt (Eriksson & Lindström, 2005, s. 376). Komponenterna utgör en förklaring för hur individer *förstår* och *hanterar* det som händer, samt hur *mening* och betydelse i sammanhanget skapas (Granberg, 2011, s. 654; Svedberg, 2012, s. 104). Således innebär det att individer också i viss mån upplever hälsa genom att kunna sätta sig själv i en kontext som både är begriplig och meningsfull (Nationalencyklopedin, 2015).

Begriplighet innebär att världen upplevs möjlig att tyda och att förstå sig på. En individ som upplever begriplighet anser att livet vid motgångar ändå går att förklara och grips inte av panik eller oro. Det kan exemplifieras vid krig, dödsfall eller andra icke önskvärda situationer. Hanterbarhet beskriver en känsla av kontroll vid problematiska situationer. En individ som upplever omgivningen hanterbar, vet var stöd och hjälp finns att erhålla och litar på sin egen förmåga att hantera svåra situationer. Meningsfullhet är den emotionella och den viktigaste komponenten av KASAM då den inbegriper en individs motivation till att engagera sig i problem och utmaningar. En individ som upplever att problem är värda att investera energi och engagemang i, väljer vid olyckliga upplevelser att söka mening och gör sitt yttersta för att behålla värdigheten

i processen att komma igenom den (Antonovsky, 1991, ss. 39-41). Förhållandet mellan komponenterna kan av teoretiska skäl förklaras sammanflätade, men kan i vissa tillfälliga situationer ändra interkorrelationsförhållandet. Ett förekommande exempel är hur en hemmafru kan uppleva höga värden för komponenterna begriplighet och hanterbarhet, men samtidigt uppleva låga värden för meningsfullhet. Att vara hemmafru är en social roll där livserfarenheter erhålls, samt över- och underbelastning är möjlig att balansera. Trots det föreligger risk att inte uppleva förmågorna meningsfulla då delaktighet i att forma resultat, utifrån ett samhälleligt perspektiv, negligeras (Antonovsky, 1991, s. 42).

Begreppet KASAM omfattar livets alla aspekter, men används ofta inom arbetslivet för att förklara mänskliga behov i relation till organisationen. Glädje och stolthet över arbetet anses meningsfullt och fastställs av om individen ser möjlighet i att förverkliga sig själv genom det. Att bestämma över arbetstakt, arbetsuppgifter och att ha inflytande över hur och vad som ska göras, är viktiga faktorer för att skapa meningsfullhet. I arbetsrelaterade sammanhang innebär begriplighet att ha vetskap om hur det egna arbetet påverkar, och är sammanlänkat till vad andra gör. Det innebär att förstå sin del i sammanhanget i relation till helheten. Förmåga att ha kontroll över sin arbetssituation och arbetsbelastning rör komponenten hanterbarhet och innebär att individen i sin arbetsroll vet hur problem ska hanteras och var hjälp finns att tillgå. Hanterbarhet inkluderar även förmåga att balansera sitt arbetsliv i syfte att kunna möta de krav som arbetsrollen ställs inför (Granberg, 2011, s. 655). KASAM kan således utgöra en teoretisk referensram vid analyser av arbetssammanhang (Feldt, m.fl., 2000, s. 462), eftersom KASAM påverkas av medarbetarnas upplevelser och förståelse för arbetssituationen (Nilsson, m.fl., s. 156).

3. Tidigare forskning inom fältet

3.1 Tidigare forskning om psykologiska kontrakt

Millward och Hopkins (1998) genomförde en studie för att undersöka existensen av det psykologiska kontraktets karaktärer i ett organisatoriskt sammanhang. Forskningen utformades utifrån teorin att anställdas avtalsvillkor bestäms av deras olika

föreställningar om ett psykologiskt kontrakt (Millward & Hopkins, 1998, s. 1530). Data samlades in genom tillämpning av enkäter som besvarades av 476 anställda på fyra multinationella organisationer i den privata sektorn i Storbritannien (Millward & Hopkins, 1998, s. 1537). Forskningens huvudresultat visade empiriskt stöd för existensen av en distinktion mellan de två karaktärerna i det psykologiska kontraktet, det vill säga relationellt och transaktionellt, och att de således tillförlitligt kan modelleras på en empirisk nivå. En negativ korrelation upptäcktes mellan skalorna för det relationella och transaktionella kontraktet då högre värden för det relationella kontraktet innebar lägre värden för det transaktionella kontraktet. Således utgör karaktärerna av kontraktet varandras motpoler och verkar i var sin ände av ett bipolärt kontinuum (Millward & Hopkins, 1998, s. 1542).

Vidare har annan forskning visat att psykologiska kontrakt är av dynamisk karaktär, och att ålder och erfarenhet påverkar kontraktet gällande förväntningar och upplevelser av brott mot dem. Kontraktets roll blir således väsentlig eftersom den enligt forskningsresultat möjliggör för arbetsgivare att förutse anställdas beteende, attityd och prestation i förhållande till arbetsrollen (Mazur, 2012, ss. 52-3). Studien omfattade 140 anställda verksamma inom den högteknologiska industrin, och forskningen beskriver att dynamiken i det psykologiska kontraktet uppstår i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Utifrån ett medarbetarperspektiv har forskningen visat att förändringen i kontraktet oftast sker på grund av ålder och anställningstid. När individer åldras förändras den sociala och ekonomiska situationen, vilket medför förändrade behov i det psykologiska kontraktet. Gällande anställningstid består förändringen av den kunskap som utvecklas genom erfarenheter, och leder i sin tur till ökad makt och ansvar (Mazur, 2012, ss. 55, 62). Forskaren ifrågasatte dock huruvida negligering av förändringar i det psykologiska kontraktet utgjorde den huvudsakliga orsaken till att 122 deltagare av totalt 140, rapporterade att de upplevt brott mot det psykologiska kontraktet (Mazur, 2012, s. 61).

3.2 Tidigare forskning om kontraktsbrott

Tidigare forskning, bedriven av Robinson och Morrison (2000, s. 525), har undersökt vilka faktorer som påverkar huruvida medarbetare upplever att brott mot det psykologiska kontraktet har inträffat eller inte. Det totala urvalet bestod av 147 nytillsatta chefer som tilldelades två enkäter med 18 månaders intervall (Robinson & Morrison, 2000, s. 533). Det var mer sannolikt att deltagarna vid andra undersöknings-tillfället upplevde att brott mot det psykologiska kontraktet förekommit, och att det uppstår när medarbetare upplever att arbetsgivare inte lever upp till sin del av kontraktet. Andra orsaker till upplevt kontraktsbrott var när de inte erhållit en gedigen introduktionsprocess på arbetsplatsen, när de inte fått möjlighet att interagera med anställda inom organisationen innan anställningen påbörjades och när de erfarit kontraktsbrott hos tidigare arbetsgivare (Robinson & Morrison, 2000, ss. 540-1).

Forskningsresultatet belyste två grundläggande orsaker till kontraktsbrott – svek och inkongruens. Svek definierades av när arbetsgivare vet att det finns en överens-kommelse, men medvetet misslyckas att uppfylla den. Inkongruens definierades av att arbetstagare och arbetsgivare upplever en överenskommelse på olika sätt, och vad som inkluderas i den (Robinson & Morrison, 2000, ss. 526, 528). Studien fastställde också att kontraktsbrott bidrog till minskad tillit, minskad arbetsnöjdhet samt minskad vilja att stanna kvar på arbetsplatsen, och därför menade forskarna att det krävs en ökad förståelse för under vilka förhållanden kontaktsbrott kan uppstå (Robinson & Morrison, 2000, s. 526).

Forskning beträffande kontraktsbrott har även genomförts i Indien för att undersöka hur anställdas upplevelser av brott mot psykologiska kontrakt påverkar deras tillit och organisatoriska engagemang. Studien antog ett medarbetarperspektiv och omfattade 90 personer, samtliga anställda inom banksektorn i Norra Delhi (Jafri, 2011, s. 29). För att mäta medarbetarnas upplevelse av kontraktsbrott, tillit och organisatoriskt engagemang, tillämpades tre skalor, varav en av skalorna kartlade respondenternas orientering beträffande det psykologiska kontraktet (Jafri, 2011, s. 32).

Studien visade genom regressionsanalys att kontraktsbrott, oavsett om brott inträffat mot det relationella eller transaktionella kontraktet, påverkar medarbetarnas tillit och organisatoriska engagemang. Kontraktsbrott korrelerade signifikant negativt mot tillit och innebar således att högre upplevelse av kontraktsbrott genererade lägre upplevelse av tillit. Dock visade resultatet att upplevelse av kontraktsbrott, i relation till organisatoriskt engagemang, skiljde sig åt beroende på om det psykologiska kontraktet var av relationell eller transaktionell karaktär. Brott mot det transaktionella kontraktet påverkade anställdas organisatoriska engagemang signifikant positivt, det vill säga desto högre upplevelse av kontraktsbrott desto högre organisatoriskt engagemang. Resultatet var förvånansvärt och ovanligt då litteratur och annan forskning påvisar att kontraktsbrott överlag korrelerar negativt mot bland annat organisatoriskt engagemang samt arbetsattityder som tillit och arbetstrivsel (Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2008, s. 148; Conway, m.fl., 2011, s. 274; Jafri, 2011, s. 33). Samtidigt visade resultatet att brott mot det relationella kontraktet påverkade organisatoriskt engagemang och tillit signifikant negativt. Resultatet stärker tidigare forskning då högre upplevelse av kontraktsbrott mot relationella psykologiska kontrakt genererar lägre upplevelse av både tillit och organisatoriskt engagemang (Jafri, 2011, ss. 32-3; Shore & Tetrick, 1994, s. 104).

Chen, Tsui och Zhong (2008, s. 527) har i sin forskning undersökt konsekvenser av brott mot det psykologiska kontraktet utifrån två perspektiv - medarbetarna och chefernas. Studien genomfördes inom den privata sektorn i Kina och innefattade totalt 299 medarbetare och 53 chefer (Chen, m.fl., 2008, s. 534). Huvudresultatet stärker tidigare forskning då kontraktsbrott, upplevt ur ett medarbetarperspektiv, korrelerade negativt med deras organisatoriska engagemang och arbetstillfredsställelse. Forsknings-resultatet visade även att kontraktsbrott, upplevt ur ett chefsperspektiv, minskade deras återkoppling/belöning. Kontraktsbrott upplevt ur ett chefsperspektiv innebar upplevelser av att medarbetarnas insats ansågs mindre än förväntad, och således reducerade cheferna sin återkoppling i föreställning om att det skulle skapa balans i utbytes-förhållandet (Chen, m.fl., 2008, s. 541).

En longitudinell studie genomfördes i Storbritannien eftersom tidigare forskning fastställt att effekten av kontraktsbrott genererar större skada, och väger tyngre än nyttan av att fullfölja löften. Syftet var att undersöka om förändringar i upplevelser av kontraktsbrott och uppfyllelse av löften skiljde sig gällande arbetsrelaterade attityder och välbefinnande (Conway, m.fl., 2011, s. 267). Forskningen innefattade två longitudinella studier där den första utfördes med hjälp av enkäter som vid två tillfällen tilldelades en organisations samtliga anställda. Den andra genomfördes med hjälp av telefonintervjuer på ett riksrepresentativt urval av brittiska anställda och även de genomfördes vid två tillfällen för att fastställa förändring gällande upplevelser av antingen kontraktsbrott eller uppfyllelse av löften (Conway, m.fl., 2011, s. 269).

Resultaten visade att kontraktsbrott påverkade välbefinnande, arbetsglädje och organisatoriskt engagemang beroende på om medarbetare upplevde ökning av kontraktsbrott eller ökning av uppfyllelse, mellan första och andra undersöknings-tillfället. Upplevelser av ökade kontraktsbrott hade större effekt än upplevelser av ökning gällande uppfyllelse av löften. Således stöddes, i båda studierna, differential-effekter över tid mellan kontraktsbrott och uppfyllelse (Conway, m.fl., 2011, s. 274). Differentialeffekten utgjordes av att kontraktsbrott påverkade inflytande och attityder negativt, medan uppfyllelse av löften endast hade en mindre påverkan, det vill säga en liten positiv effekt på välbefinnande och attityder (Conway, m.fl., 2011, s. 267).

Även följande studie undersökte brott mot psykologiska kontrakt, dock i relation till arbetsattityder med ålder som moderator. Forskningen utgör en meta-analys där syftet var att undersöka om brott mot psykologiska kontrakt relaterade negativt på arbetsattityder, och om anställdas ålder fungerade modererande i relationen. Arbetsattityder definierades av tillit, arbetstrivsel och engagemang (Bal, m.fl., 2008, ss. 143, 146).

Forskningen är en sammanställning av totalt 60 studier, och av de valda studierna var 75 % genomförda på medarbetare, 17 % på studenter samt 8 % på chefer. Resultatet för studien visade att brott mot psykologiska kontrakt signifikant relaterade till samtliga arbetsattityder, det vill säga tillit, arbetstrivsel och engagemang. Sammanställningen

visade att kontraktsbrott korrelerar negativt på arbetsattityder. Även ålderns modererande effekt för korrelationen mellan brott och tillit samt engagemang fastställdes, då resultatet visade att ålder förklarar 25 % av variansen. Således upplever äldre individer den negativa korrelationen mellan brott och tillit samt engagemang mindre, jämfört med yngre individer. Dock visade ålder anta en oväntad ”roll” som moderator i relationen mellan kontraktsbrott och arbetstrivsel, då äldre medarbetare efter kontraktsbrott, upplever starkare minskning av arbetstrivsel, jämfört med yngre medarbetare. Sammantaget modererade ålder relationen mellan kontraktsbrott och tillit och engagemang positivt, och negativt i relationen mellan kontraktsbrott och arbetstrivsel (Bal, m.fl., 2008, ss. 147-8, 151).

3.3 Tidigare forskning om KASAM

Eriksson och Lindström (2005, s. 376) genomförde en studie i syfte att sammanställa empiriska rön gällande det salutogena konceptet KASAM, för att undersöka dess kapacitet att förklara hälsa och dess dimension. Studien baseras på forskning gjord under åren 1992-2003 och inkluderar 458 publicerade forskningsartiklar och 13 doktorsavhandlingar. Huvudresultatet av sammanställningen visade att KASAM är starkt relaterat till upplevt hälsotillstånd och innebär att desto högre KASAM, desto bättre är det upplevda allmänna hälsotillståndet. Relationen är oberoende ålder, kön, etnicitet, nationalitet och studiens design. Forskningssammanställningen visade även att KASAM är starkt och negativt associerat med ångest, ilska, utbrändhet och depression, och således innebär ett starkt KASAM mindre upplevelser av ovan nämnda hälsotillstånd (Eriksson & Lindström, 2005, ss. 376-7). Vidare beskriver Eriksson och Lindström (2005, s. 378), utifrån tidigare forskning, att människor med hög KASAM är mer motståndskraftiga vid stress, till skillnad från människor med låg KASAM, vilket innebär att KASAM i vissa situationer har en modererande effekt på hälsa. Således tenderar människor med hög KASAM ha bättre allmänhälsa på grund av den resursbank hög KASAM redogör för. KASAM-skalan har, utifrån longitudinella studier, fastställts kunna förutspå hälsa och forskarna anser således att det är ett nödvändigt fenomen för att behålla och utveckla den. De poängterade dock faktum att KASAM *inte är detsamma* som psykisk hälsa eftersom hälsa förklaras utifrån fler faktorer än de som

inbegrips i KASAM-skalan, exempelvis ålder och utbildning (Eriksson & Lindström, 2005, ss. 376-7, 379).

Vidare har tidigare forskning fastställt att låg anställningstrygghet reducerar effekten på arbetshälsa, medan inflytande på arbetet och goda sociala relationer främjar välbefinnande, och innebär därför att det existerar en relation mellan psykosociala arbetsegenskaper och arbetshälsa (Feldt, m.fl., 2000, s. 461). Därför har en likartad forskning bedrivits i syfte att undersöka den medierande effekten av KASAM för att förklara effekterna av psykosociala arbetsegenskaper (inflytande på arbetet, låg anställningstrygghet, organisationsklimat och ledarskapsrelationer) på det allmänna välbefinnandet (psykosomatiska symptom) och arbetshälsan (emotionell utmattning på arbetet) (Feldt, m.fl., 2000, s. 462). Forskningen var en ettårig uppföljningsstudie och genomfördes med hjälp av enkäter som tilldelades anställda på fyra organisationer i Finland, där samtliga organisationer genomgick, eller hade genomgått, omvälvande förändringar. Utgångspunkten för studien var således att, utifrån ovanstående förhållanden, undersöka om förändringar i arbetet kan förklara förändringar i KASAM, som i sin tur skulle vara relaterade till medarbetarnas välbefinnande (Feldt, m.fl., 2000, ss. 462-3).

Huvudresultatet visade att anställda som upplevde ett bra organisationsklimat och anställningstrygghet, också rapporterade hög KASAM, vilket i sin tur var associerat till lägre upplevda värden av psykosomatiska symtom och emotionell utmattning. Dock visade resultatet att organisationsklimat hade ett starkare samband till KASAM än låg anställningstrygghet, vilket markerar värdet av ett bra organisationsklimat för att förbättra KASAM, och därmed välbefinnande. Vidare fastslogs att förändringar i organisationsklimat och ledarskapsrelationer var relaterade till förändringar i KASAM, och genom den, förändringar i välbefinnande. Således innebär förändringar i omgivningen en påverkan på förändringar i KASAM (Feldt, m.fl., 2000, ss. 461, 471-2).

Ytterligare forskning har bedrivits för att undersöka användbarheten av KASAM för att identifiera vad medarbetare upplever som positiva och betydande faktorer i

arbetsrelaterade sammanhang. Studien utformades utifrån ett salutogent synsätt med inriktning på hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen, och genomfördes genom intervjuer med 13 fokusgrupper (Nilsson, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012, s. 156). Forskningsresultatet indikerade att medvetenhet och fördjupad kunskap om hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen kan bidra till ett förhöjt KASAM hos medarbetarna och att KASAM är användbart för att identifiera vad som upplevs positivt. Forskningen beskriver även att KASAM är ett relevant verktyg för arbetsgivare att tillämpa, då det kan agera ramverk och konkretisera vad hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen kan medföra och hur medarbetarnas KASAM kan öka (Nilsson, m.fl., 2012, s. 164). Vidare beskrev forskningsresultatet att KASAM kan förutspå eller beskriva individers upplevda hälsa i olika stadier av livet. Inom arbetssammanhang har således medarbetarnas upplevelser och förståelse för arbetssituationen en påverkan på deras upplevda KASAM (Nilsson, m.fl., 2012, s. 158).

Utifrån ovanstående sammanfattning av tidigare forskning gällande psykologiska kontrakt och KASAM förhåller sig den aktuella studien inom den arbetsrelaterade kontext som tidigare forskning är bedriven. För undersökningsledarnas kännedom existerar dock ingen forskning som undersökt förhållandet mellan upplevelser av brott mot det psykologiska kontraktet och KASAM, och blir därför intressant att undersöka, speciellt då KASAM ofta används inom organisationer för att identifiera mänskliga behov (Granberg, 2011, s. 654). Således har studien inspirerats av tidigare forskares förslag på undersökningsområde genom att exempelvis tillämpa KASAM i relation till arbetslivet för att erhålla ökad kunskap om faktorer som förklarar hälsa (Eriksson & Lindström, 2005, s. 380).

4. Avgränsning

Studien antog ett *medarbetarperspektiv* vilket medförde en avgränsning av urvalet genom att anställda med personalansvar eller chefsbefattning exkluderades. För att säkerställa avgränsningen utformades följande bakgrundsfråga: ”Har du personal-ansvar?”. Studien definierade således anställda med personalansvar eller chefsbefattning som arbetsgivare.

Litteratur beskriver att psykologiska kontrakt utgörs av fyra karaktärer. De två i studien valda karaktärerna, det relationella och transaktionella kontraktet, förklaras i både forskning och litteratur utifrån tydliga egenskaper och positioner till varandra (Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 282; Millward & Hopkins, 1998, s. 1546). De andra två karaktärerna exkluderades på grund av att de utgör en blandning av det transaktionella och relationella kontraktet (Arnold & Randall, m.fl., 2010, s. 282) och positionerar sig därför enligt undersökningsledarna, tvetydigt som underlag för studien. Vidare har flertalet funna vetenskapliga artiklar behandlat psykologiska kontrakt utifrån den klassiska distinktionen - relationellt och transaktionellt kontrakt (Gracia, m.fl., 2007, s. 33), och styrker därmed studiens avgränsning.

Tidigare forskning som behandlat psykologiska kontrakt utifrån ett medarbetar-perspektiv, har undersökt både *kontraktsbrott* och *uppfyllelse* av de outtalade förväntningarna och löftena. Forskningsresultat visar dock att uppfyllelse genererar mindre nytta jämfört med den skada kontraktsbrott orsakar (Conway, m.fl., 2011, s. 267). Det kan bero på att psykologiska kontrakt vanligtvis uppdagas först när brott mot dem sker (Allvin, m.fl., 2006, s. 81). Även faktum att det existerar mindre forskning om uppfyllelse (Conway, m.fl., 2011, s. 275) utgör anledning för avgränsningen att endast undersöka huruvida kontraktsbrott påverkar medarbetare.

Vidare har tidigare forskning behandlat brott mot psykologiska kontrakt utifrån två definitioner, de engelska begreppen är ”breach” och ”violation” (Robinson & Morrison, 2000, s. 532). ”Breach” översattes till (kontrakts)brott och ”violation” till kränkning. De två definitionerna skiljer sig åt genom att kränkning ofta är associerat med starka negativa emotioner medan brott kan ske utan att involvera emotionella reaktioner (Arnold & Randall, m.fl., 2010, ss. 284-5). Då studiens syfte är att undersöka huruvida medarbetares upplevda känsla av sammanhang skiljer sig åt vid kontraktsbrott, beroende på om de upplever antingen relationellt eller transaktionellt psykologiskt kontrakt, har brottets definitioner, brott och kränkning, inte åtskilts. Exempel på annan forskning som valt samma strategi vid behandlande av begreppen synonymt är en stor meta-analys inkluderande 60 studier (Bal, m.fl., 2008, s. 147) samt en studie som undersökt kontraktsbrott i relation till arbetsattityder (Jafri, 2011, s. 30).

5. Metod

5.1 Metodval

Studien antog en kvantitativ forskningsstrategi genom användning av elektroniska enkäter mot en extern organisation, i syfte att mäta olika företeelser, kvantifiera erhållen data och ange frekvenser för att uppskatta befolkningsparametrar (Bryman, 2011, s. 40; Trost, 2007, s. 23). Utgångspunkten för studien utgörs av teori och tidigare forskning och således antogs ett deduktivt angrepssätt, där syftet var att genom mätning kunna fastställa samband mellan studiens huvudvariabler och diskutera kausala slutsatser (Bryman, 2011, ss. 151, 167-8). Kvantitativ forskning diskuterar kausala samband genom definierandet av oberoende och beroende variabler för att anta orsak och verkan (Bryman, 2011, s. 168). I den aktuella studien ansågs brott mot psykologiska kontrakt, oavsett karaktär, påverka medarbetares KASAM och således benämndes det förstnämnda oberoende variabel och sistnämnda beroende variabel. Karaktärerna av det psykologiska kontraktet utgör interaktionsvariabel för att undersöka om effekten av kontraktsbrott skiljde sig åt beroende på karaktär.

På grund av studiens kvantitativa ansats tillämpades en tvärsnittsdesign som genom utdelning av enkäter till fler än ett fall, vid en viss tidpunkt, möjliggjorde systematisk och standardiserad bedömning av variationer (Bryman, 2011, ss. 64-5). De elektroniska enkäterna tilldelades de anställda genom organisationens intranät, och eftersom enkäterna administrerades via webben klassificeras de som webbsurveys (Bryman, 2011, s. 598). Användning av elektroniska enkäter valdes på grund av dess kostnadseffektiva karaktär och möjligheten att distribuera dem till fler antal respondenter, speciellt då resurserna för studien var begränsade. Forskningsstrategin inrymmer även nackdelar då mätproceduren förutsätter att respondenterna uppfattar frågorna och påståendena, samt termerna i enkäten på samma sätt som forskarna, vilket inte alltid är fallet. Vidare genererar analys av kvantitativ data en mekanisk uppfattning av en social verklighet och beskriver nödvändigtvis inte hur respondenternas svar överensstämmer med deras faktiska vardag (Bryman, 2011, s. 172). Trots ovan nämnda nackdelar anses metoden mest lämplig för undersökningen då en bred analys av material möjliggörs (Eliasson, 2013, s. 30).

Genom tillämpning av elektroniska enkäter erhöll respondenterna ökad anonymitet, vilket ansågs väsentligt i studien då enkäten behandlade respondenternas aktuella arbetssituation. Nackdelar med tillämpning av elektroniska enkäter är att det inte går att garantera vem som besvarat enkäten samt att svarsfrekvensen vanligtvis är låg (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996, ss. 225-6). Enkäten bestod till största delen av slutna frågor vilket omöjliggjorde respons av egna ord och oförutsedda svar, vilket kan skapa frustration hos respondenter om de inte finner svarsalternativen tilltalande. Trots beskrivna nackdelar, valdes användning av slutna frågor då kodning i efterhand inte krävs, vilket gör svarsalternativen mer jämförbara och lättare att bearbeta (Bryman, 2011, ss. 244-5). Användning av slutna frågor underlättar även för respondenterna att besvara enkäten och kan således generera ökad svarsfrekvens (Eliasson, 2013, s. 37).

5.2 Urval

Studien genomfördes på handikappomsorgen i Falköpings kommun. Urvalet utgjordes av medarbetare i handikappomsorgen och inkluderade således både män och kvinnor. Studien tillämpade ett bekvämlighetsurval då kontaktpersonen inom kommunen möjliggjorde distribuering av enkäterna inom ovan nämnda omsorgsförvaltning. Urvalsramen är ett icke-sannolikhetsurval och omöjliggör således generalisering av resultat (Bryman, 2011, ss. 194-5). Enkäten gjordes tillgänglig för handikappomsorgens samtliga anställda, det vill säga 274 stycken, varav 78 besvarade den (28 %) och bortfallet uppgick till 196 stycken (72 %). Handikappomsorgen består av 21 % män och 79 % kvinnor. Undersökningen besvarades av 26 % män och 74 % kvinnor vilket speglar handikappomsorgens könsfördelning. Anställda med personalansvar exkluderas och uppgick till 3 %. Respondenternas ålder varierade från 22 till 63 år och deras anställningstid i *hela* år varierade från 0 till 38 år.

5.3 Etiska överväganden

För att i största möjliga utsträckning säkerställa god etik vid genomförande av studien har de fyra grundläggande huvudkraven beaktats. Huvudkraven är informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet. Informationskravet har genom tydliga instruktioner om genomförande och undersökningens syfte förklarats för

respondenterna i ett bifogat följebrev, se bilaga 1. Respondenterna informerades även om att deras deltagande var frivilligt och att de när som helst kunde välja att avbryta sitt deltagande, samt välja att avstå från att besvara frågor eller påståenden. Följebrevet angav information om att respondenterna vid intresse kunde ta del av den slutgiltiga rapporten, genom kontaktuppgifter till en av undersökningsledarna. Genom erhållna enkätsvar ansågs samtyckeskravet vara uppfyllt, speciellt då respondenterna i följebrevet tydligt informerats om frivilligt deltagande (Vetenskapsrådet, 2002, ss. 6-7, 10).

Studiens kontaktperson inom organisationen ombads uppmana respondenterna att noggrant läsa igenom följebrevet innan fortsatt deltagande, och att deltagande skulle ske enskilt. Konfidentialitetskravet har i studien tagits hänsyn till genom att samtlig erhållen data inte kom obehöriga tillhanda, samt att inga svar gick att hänföra till någon specifik individ. Den elektroniska enkäten möjliggjorde även att respondenterna själva kunde välja tid och plats för deltagande, vilket bidrar till ökad anonymitet (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996, s. 225). Det sista huvudkravet, det vill säga nyttjande-kravet, har också beaktats vid studiens genomförande eftersom inga oberörda parter tagit del av insamlat material och att det endast användes för studieändamålet (Bryman, 2011, s. 132).

Utöver de fyra huvudkraven har andra etiska frågeställningar diskuterats i försök att uppmärksamma ytterligare aspekter gällande integritet. Under studiens genomförande har potentiella risker och skador för deltagarna beaktats för att undvika en obehaglig upplevelse av deltagande i undersökningen genom intrång i privatlivet (Bryman, 2011, ss. 131, 137). Frågorna och påståendena gällande KASAM har diskuterats eftersom de berör en individs tolkning av sitt välmående i ett arbetsrelaterat sammanhang, och kan i värsta fall väcka obehagliga tankar kring existentiella frågor. Följande påstående är ett exempel ur KASAM-skalan: ”När du tänker på ditt liv, händer det mycket ofta att du:”. Respondenterna får utifrån den sju-gradiga likertskalan två beskrivna svarsalternativ där det ena ställningstagandet kan upplevas obehagligt. Svarsalternativ 1 beskriver ”känner hur härligt det är att leva” och 7 beskriver ”frågar dig själv varför du överhuvudtaget finns till”. Trots risken att utsätta respondenterna för en obehaglig upplevelse har

”nyttan” av tillämpning av skalan övervägts, dels då skalan är ett välbeprövat instrument i arbetssammanhang (Eriksson & Lindström, 2006, s. 378) och dels då följebrevet beskrev studiens syfte samt respondenternas möjlighet att när som helst avbryta sitt deltagande, se bilaga 1.

Utifrån ovanstående redogörelse för hur undersökningen förhöll sig till de etiska principerna undveks falska förespeglingar för respondenterna. Den etiska invändningen mot att föra respondenter bakom ljuset anses inte inom samhällsvetenskaplig forskning vara ett rätt sätt att bedriva forskning, och bidrar heller inte till professionalitet hos forskare (Bryman, 2011, s. 138).

5.4 Instrument

Den elektroniska enkäten bestod av fyra bakgrundsfrågor – kön, ålder, anställningstid och personalansvar, samt 62 frågor och påståenden, se bilaga 1. Bakgrundsfrågorna valdes för att undersöka den eventuella effekten av dem, speciellt då tidigare forskning påvisat inverkan på studiens undersökningsvariabler (Bal, m.fl., 2008; Feldt, m.fl., 2000; Robinson & Morrison, 2000). Enkäten utformades utifrån fem kapitel. Kapitel ett inkluderade fyra bakgrundsfrågor, kapitel två omfattade 20 påståenden som mätte transaktionellt kontrakt och kapitel tre behandlade 13 påståenden gällande relationellt kontrakt. Kapitel fyra utgjordes av tre påståenden som mätte kontraktsbrott och det sista och femte kapitlet innehöll 29 frågor och påståenden gällande KASAM. Kapitel-indelning utformades i syfte att för läsaren förtydliga enkätens olika undersöknings-områden, och respondenterna kunde genom en förloppsindikator följa processen vid besvarande av enkäten.

För att mäta och undersöka studiens huvudsakliga begrepp, psykologiskt kontrakt samt brott mot dem, och känsla av sammanhang, tillämpades följande skalor: *Psychological Contract Scale* (Millward & Hopkins, 1998), *Psychological Contract Breach* (Robinson & Morrison, 2000) och *Livsfrågeformuläret KASAM* (Antonovsky, 1991).

5.4.1 Skala för psykologiska kontrakt

Psychological Contract Scale utgjorde studiens första skala och kartlade medarbetarnas karaktär av det psykologiska kontraktet genom två subskalor. Skalan utgjordes av totalt 33 items där 20 påståenden utgjorde den ena subskalan och mätte de anställdas grad av det transaktionella kontraktet. Resterande 13 items utgjorde den andra subskalan och mätte deras grad av det relationella kontraktet. Skalan kartlägger respondenters självskattning beträffande upplevelser till båda kontraktskaraktärerna *utan* att automatiskt kategorisera in dem till den grupp de upplever starkast. Data beskriver alltså respondenternas skattning till *båda* kontrakten. Undersökningsledarna grupperade således in respondenterna manuellt till antingen en relationell- eller transaktionell orienterad grupp. En detaljerad beskrivning av kategoriseringen beskrivs under rubrik *5.7 Val av analysmetod*.

Påståendena beträffande subskalan för det transaktionella kontraktet mättes genom exempelvis följande påstående: ”Jag kommer till arbetet enbart för att få jobbet gjort”. Påståendena gällande subskalan för det relationella kontraktet mättes genom exempelvis följande påstående: ”Jag anser att den här organisationen återgäldar de ansträngningar som anställda gör”. Samtliga påståenden besvarades utifrån en sju-gradig likertskala: svarsalternativ 1 = ”instämmer inte alls” och 7 = ”instämmer helt”.

5.4.2 Skala för kontraktsbrott

Psychological Contract Breach tillämpades för att mäta i vilken utsträckning medarbetarna upplevde att brott mot det psykologiska kontraktet (transaktionella och relationella) hade inträffat. Skalan utgjordes av tre påståenden och ett av dem exemplifieras i följande citat: ”Hittills har min arbetsgivare gjort ett utmärkt jobb med att uppfylla löften till mig”. Originalskalan utgörs av totalt fem påståenden (Robinson & Morrison, 2000, s. 534), där de tre första mäter medarbetares upplevelse av huruvida arbetsgivare uppfyllt sina åtaganden och löften mot arbetstagaren, och de resterande två påståendena mäter parternas ömsesidiga uppfyllelse av löften och åtaganden (Phoung, 2013, s. 39). Då studien antog ett medarbetarperspektiv exkluderades de två påståendena gällande ömsesidig uppfyllelse.

Zottoli (2003, s. 65) modifierande originalskalan genom att addera orden ”till mig” för att specificera det *första* påståendet till en individuell upplevelse snarare än att tillåta respondenten att tolka påståendet objektivt. Förändringen kursiveras i följande påstående: ”Nästan alla löften min arbetsgivare gav *till mig* vid rekryteringen har hittills upprätthållits”. Studien antog samma modifiering vid utformandet av skalan. Skalan besvarades, likt originalskalan, genom en fem-gradig likertskala där svarsalternativ 1 = ”instämmer inte alls” och 5 = ”instämmer helt”.

Tidigare forskning har visat att tillämpning av skalan är mest lämplig vid studier om kontraktsbrott i ett organisatoriskt sammanhang, där metoden är teoretiskt grundad (Freese & Schalk, 2008, s. 282). Ovan nämnda resonemang utgör anledning att tillämpa skalan i studien.

5.4.3 Livsfrågeformuläret KASAM

Den tredje och sista skalan i enkäten mätte graden av medarbetarnas upplevda hälsotillstånd genom Livsfrågeformuläret KASAM. Originalskalan, bestående av 29 frågor och påståenden, tillämpades efter att tillstånd erhållits från Avishai Antonovsky genom Monica Eriksson, se bilaga 3. Skalan upprättades ursprungligen på engelska men har översatts till ett flertal språk, och en tidigare översatt version till svenska tillämpades i studien. Forskning visar att skalan är valid och reliabel för att mäta upplevt hälsotillstånd (Eriksson & Lindström, 2005, s. 378). Skalan mäter medarbetarnas upplevelse av de tre komponenterna hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet, och de enskilda frågorna och påståendena beträffande komponenterna, är inte presenterade var för sig. Följande exempelfråga berör komponenten hanterbarhet: ”Känner du dig orättvist behandlad?”. Frågan besvarades med en sju-gradig likertskala: 1 = ”mycket ofta” och 7 = ”mycket sällan/aldrig”. Komponenten begriplighet mättes genom exempelvis följande påstående: ” När du ställs inför ett svårt problem är lösningen:”. Den sju-gradiga likertskalan erbjöd svarsalternativen: 1 = ”alltid förvirrande och svår att finna” och 7 = ”fullständigt solklart”. Komponenten meningsfullhet mättes genom följande exempelfråga: ”Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?”. Frågan besvarades med hjälp av en sju-gradig likertskala där svarsalternativ 1 = ”mycket sällan eller aldrig” och 7 = ”mycket ofta”. Svarsalternativen

till samtliga frågor och påståenden utgjordes av en sju-gradig likertskala, dock varierade svarsalternativens ytterlighetspunkter, det vill säga svarsalternativ 1 och 7.

5.4.4 Operationalisering

För att erhålla information om medarbetarnas kontraktskaraktär operationaliserades studiens första begrepp, det vill säga psykologiskt kontrakt, in i indikatorerna transaktionellt och relationellt kontrakt. Kontraktsbrott utgjorde studiens följande begrepp och operationaliserades till indikatorn upplevd grad av kontraktsbrott. Indikatorerna för KASAM utgjordes av de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Nedanstående tabell utgör operationalisering för studiens huvud-begrepp och redogör för exempelfrågor/påståenden för samtliga indikatorer. För att erhålla fullständiga instrument och de tillhörande frågorna/påståendena, se bilaga 1.

Tabell 1

Studiens operationalisering med exempelfrågor och påståenden ur skalorna: Skala för psykologiska kontrakt, skala för kontraktsbrott och Livsfrågeformuläret KASAM

Variabel	**Indikator**	**Exempel på enkätfråga/påstående**
Psykologiskt kontrakt	Transaktionellt kontrakt	”Min långsiktiga framtid är inte inom den här organisationen”
	Relationellt kontrakt	”Jag är mycket engagerad i min arbetsplats”
Kontraktsbrott	Graden av upplevt kontraktsbrott	”Jag känner att min arbetsgivare har lyckats uppfylla de löften som gavs till mig när jag blev anställd”
KASAM	Begriplighet	”När du talar med människor, har du då en känsla av att de inte förstår dig?”

Hanterbarhet	”Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?”
Meningsfullhet	”Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?”

5.5 Validitet och reliabilitet

5.5.1 Validitet

Validitet anses vara ett av de viktigaste forskningskriterierna och kräver diskussion kring de huvudsakliga karaktärerna av validitet, det vill säga intern, extern och ekologisk validitet (Bryman, 2011, ss. 50-1). Validitet innefattar hur väl ett instruments frågor och påståenden mäter de begrepp som avses mätas (Bryman, 2011, s. 162). Designarbetet utgör avgörande roll för den interna validiteten och processen bör således noggrant beaktas. Studiens urval bör vara relevant för det tillämpade instrumentet och tillräckligt antal indikatorer krävs för att besvara undersökningsproblemet, samt att rätt mätinstrument bör tillämpas vid rätt tillfälle (Svenning, 1997, s. 62). Det bör poängteras att studier med icke-experimentell karaktär vanligtvis har den sämsta interna validiteten då orsakssambandet och riktningen inte med säkerhet kan fastställas. Den aktuella undersökningen utgör en icke-experimentell tvärsnittsstudie där en allvarlig svårighet beträffande den interna validiteten är riktningsproblemet (Borg & Westerlund, 2012, s. 18). Problemet uppstår då studiens huvudvariabler undersöks vid ett och samma tillfälle.

Trots negativa aspekter gällande den interna validiten för tvärsnittsstudier har den aktuella studien försökt uppfylla intern validitet genom en grundlig genomgång av teori och tidigare forskning om studiens samtliga begrepp, i syfte att stärka den ponerade kausaliteten i hypoteserna. Begreppsoperationaliseringen ansågs generera ett tillräckligt antal indikatorer för att besvara studiens problemområde, och urvalet ansågs relevant för att ur ett medarbetarperspektiv erhålla information om komplexiteten i arbetsplats-relationer i relation till hälsofrämjande resurser.

Den externa validiteten innebär i vilken utsträckning forskningsresultat går att generalisera på andra miljöer, populationer och situationer, och kräver ett representativt urval (Bryman, 2011, ss. 51, 352). På grund av studiens urval, det vill säga bekvämlighetsurval, kan respondenterna inte med stor sannolikhet representera samtliga offentligt anställda inom olika handikappomsorgsförvaltningar. Studiens urvalsstrategi omöjliggör generaliserbarhet eftersom stickprovets representativitet är okänt, och innebär således låg extern validitet (Bryman, 2011, s. 194). I syfte att uppnå hög ekologisk validitet uppmanades respondenterna att besvara enkäten i en naturlig miljö i relation till studiens undersökningsområde, det vill säga på arbetsplatsen under arbetstid. Även undersökningsledarnas frånvaro vid besvarande av enkäten bidrar till att stärka den ekologiska validiteten då den naturliga miljön i största möjliga mån förblir ostörd (Bryman, 2011, s. 51).

Då studien tillämpar beprövade skalor innebär det att validiteten och reliabiliteten redan är bedömd, således krävdes ingen pilot- eller förstudie för att erhålla information om frågorna och påståendenas kvalitet (Bryman, 2011, s. 260). Dock översattes skalorna *Psychological Contract Scale* och *Psychological Contract Breach* från engelska till svenska. För att säkerställa kvaliteten av översättningen ombads undersökningsledarnas tvåspråkiga före detta lärare från tidigare lärosäten att översätta tillbaka till original-språket, det vill säga utföra en ”back-translation” (McGowan, 2014). Genom att tillämpa beprövade skalor kan jämförelser ske med tidigare forskning för att undersöka om resultaten påverkats av exempelvis studiens urval eller ort (Bryman, 2011, s. 261).

5.5.2 Reliabilitet

Reliabilitet innebär graden av tillförlitlighet i de mått och mätinstrument en studie tillämpar, och aspirerar för att undersökningar ska kunna replikeras med samma resultat (Svenning, 1997, ss. 64-5). För att undersöka överensstämmelsen hos de skalor studien tillämpade genomfördes Cronbach alpha-tester på samtliga index. Testet beräknar skalornas genomsnitt av samtliga reliabilitetskoefficienter och visar således värdet av skalornas interna reliabilitet (Bryman, 2011, s. 162). I tidigare forskning uppmätte den transaktionella subskalan ett Cronbach alpha-värde på 0.88 (Millward & Hopkins, 1998, s. 1546), och i den aktuella studien uppmättes värdet till 0.78. Beträffande den

relationella subskalan uppmättes ett Cronbach alpha-värde på 0.86 i både tidigare forskning (Millward & Hopkins, 1998, s. 1546) och den aktuella studien. Skalan för kontraktsbrott erhöll i tidigare forskning ett Cronbach alpha-värde på 0.91 (Zottoli, 2003, s. 65) och i studien 0.92.

Beträffande Livsfrågeformuläret – KASAM, har forskare i en stor sammanställning av vetenskapliga artiklar och doktorsavhandlingar redogjort för skalan och begreppets validitet samt reliabilitet. Det framgår att instrumentet i en mängd studier både uppmätt hög validitet samt reliabilitet (Eriksson & Lindström, 2005, ss. 376, 378). I en longitudinell studie uppmättes Cronbach alpha-värdet för KASAM vid första undersökningstillfället till 0.84, och andra 0.85 (Feldt, m.fl., 2000, s. 465). I den aktuella studien uppmätte KASAM ett Cronbach alpha-värde på 0.89.

Vid beräkning av intern reliabilitet anses höga värden önskvärda (Cronbach, 1951, s. 332). Värden över 0.7 anses acceptabla, dock är värden över 0.8 mer eftersträvansvärda (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 265). Således kan studiens samtliga skalor anses inneha hög intern reliabilitet, det vill säga att skalornas påståenden och frågor har god samstämmighet till varandra och ansågs därför tillförlitliga att tillämpa i studien.

5.6 Tillvägagångssätt

Studien tillämpade elektroniska enkäter som insamlingsmetod och som tilldelades anställda inom handikappomsorgen i Falköpings kommun, via organisationens intranät. Enkäten offentliggjordes för de anställda 15 april och var tillgänglig under två veckor, det vill säga till och med 29 april. I samband med publiceringen av enkäten erhöll de anställda en e-post, se bilaga 2, där studiens kontaktperson uppmanade till enskilt besvarande av enkät, att besvarande av enkät med fördel skulle ske på arbetsplatsen under arbetstid, hur länge enkäten fanns tillgänglig och vikten av att noggrant läsa igenom studenternas följebrev. Utifrån kontaktpersonens uppmaningar antogs de anställda ha besvarat enkäten enskilt på arbetsplatsen under arbetstid. Respondenterna erhöll totalt fyra påminnelser. Första påminnelsen skickades ut den 20 april, det vill säga fem dagar efter publiceringen av enkäten då svarsfrekvensen endast var 15 %.

Andra påminnelsen skickades ut den 22 april (20 %), tredje 24 april (25 %) och fjärde 27 april (27 %).

Utvalda studenter erbjöds, innan genomförandet av undersökningen, besvara enkäten i syfte att kunna fastställa en genomsnittlig tidsåtgång. Den genomsnittliga tidsåtgången uppgick till 10 minuter och presenterades för respondenterna i enkätens följebrev, se bilaga 1. Studiens respondenter erhöll ingen ersättning för sitt deltagande, dock framgick det i kontaktpersonens e-post att deras deltagande utgör underlag för att kunna utveckla handikappomsorgen som arbetsplats. Eventuella oförutsedda faktorer som möjligtvis påverkat studiens resultat var att elektroniska enkäter inte säkerställer vem som besvarat den, samt om besvarande skett enskilt (Bryman, 2011, s. 230). Vidare har ”brus” på arbetsplatsen beaktats som en eventuell riskfaktor för skev påverkan på resultatet, då respondenterna uppmanades att besvara enkäten under arbetstid. Uppmaningen försvarades dock då det ansågs nödvändigt beträffande den ekologiska validiteten (Bryman, 2011, s. 51). Genom att publicera enkäten via organisationens intranät förelåg risk för multipla svar, det vill säga att respondenterna kunde besvara enkäten mer än en gång, och även enkätens omfattning har beaktats som en ytterligare riskfaktor då omfattande enkäter kan generera monotona och oengagerade svar (Bryman, 2011, ss. 230, 610).

5.7 Val av analysmetod

Studiens data har analyserats genom datortillämpningar i IBM SPSS Statistics. Två enkla linjära regressionsanalyser genomfördes för att undersöka samband mellan upplevt kontraktsbrott och upplevt KASAM. Respondenternas upplevda kontrakts-karaktär mättes med hjälp av skalan för psykologiska kontrakt. För att sedan avgöra vilken karaktär respondenterna upplevde starkast, det vill säga huruvida de var transaktionellt- eller relationellt orienterade krävdes ett manuellt tillvägagångssätt. Undersökningsledarna upprättade en formel utifrån studiens variabelindex för det transaktionella kontraktet (INDEX_Trans) och relationella kontraktet (INDEX_Rela). Formeln verkställdes i IBM SPSS Statistics för att som ovan nämnt kategorisera in respondenterna i de två grupperna, se figur 1. Formeln genererade ett snittvärde där respondenterna antingen delades in i upplevt relationellt eller transaktionellt kontrakt.

INDEX_Rela > INDEX_Trans = 1 & INDEX_Rela < INDEX_Trans = 0

0 = Transaktionellt kontrakt

1 = Relationellt kontrakt

Figur 1. Formel för kategoriseringen av respondenternas upplevda kontraktskaraktär.

I de fall syftet med regressionsanalyserna var att erhålla resultat om respondenternas uppdelning beträffande kontraktskaraktärerna, utfördes en *Split File / Compare groups*-inställning i IBM SPSS Statistics för att gruppernas svarsresultat skulle särskiljas. Därefter genomfördes två multipla regressionsanalyser, dels för att undersöka kontroll-variablernas effekt på sambandet, och dels för att undersöka samma variablers påverkan, dock med en uppdelning av det psykologiska kontraktet till grupperna transaktionellt samt relationellt kontrakt.

De tillämpade skalorna i studien är av tidigare forskning beprövade och validerade, men för att undersöka reliabiliteten genomfördes Cronbach alpha test på samtliga tre skalor. De frågor och påståenden som var negativt formulerade vändes för att kunna genomföra samtliga tester korrekt (Pallant, 2010, s. 97).

6. Resultat

6.1 Statistisk presentation

Utifrån tabell 2 och 3 kan skillnader i medelvärde utläsas för studiens samtliga variabler. Beträffande kön redovisas dock den procentuella fördelningen istället för medelvärde, se tabell 3. Noterbart är att skalan beträffande kontraktsbrott besvarades

utifrån ett fem-gradigt svarsformat jämfört med studiens resterande skalor som besvarades utifrån ett sju-gradigt svarsformat. Medelvärdena för det psykologiska kontraktets karaktärer beskrev att det transaktionella kontraktet uppmätte ett lägre medelvärde än det relationella kontraktet, och innebar att respondenterna i högre grad upplevde ett relationellt kontrakt. Medelvärdet för kontraktsbrott visade att respondenterna överlag upplevde låg grad av kontraktsbrott och medelvärdet för KASAM indikerade att respondenterna till största del upplevde hög KASAM.

Tabell 2

Medelvärde och standardavvikelse för kontraktskaraktärerna, kontraktsbrott och KASAM

	Transaktionellt kontrakt (*n* = 32)	**Relationellt kontrakt (*n* = 30)**	**Kontraktsbrott (*n* = 75)**	**KASAM (*n* = 62)**
Medelvärde	2,6	4,0	2,2	5,3
Standardavvikelse	0,7	1,1	1,0	0,6

Not. 1-5 utgjorde svarsformat för skalan kontraktsbrott och 1-7 utgjorde svarsformat för skalorna psykologiskt kontrakt (kontraktskaraktärerna) och KASAM

Tabell 3

Medelvärde (procentuell fördelning redovisas beträffande kön) och standardavvikelse

	Kön (*n* = 76)	**Ålder (*n* = 76)**	**Anställningsår (*n* = 76)**
Medelvärde/ procentuell fördelning	K = 74, M = 26	46,5	13,9

Standardavvikelse	10,2	9,8

Not. K = Kvinna, M = Man

6.1.1 Hypotesprövning av H^1 och H^2

En enkel linjär regressionsanalys genomfördes för att testa studiens första hypotes: ”*Desto högre medarbetare upplever brott mot det psykologiska kontraktet, desto lägre upplever de känsla av sammanhang*”. Analysen genomfördes i syfte att undersöka huruvida det fanns ett samband mellan variablerna kontraktsbrott och KASAM. Regressionsanalysen visade att kontraktsbrott förklarade 4 % av den totala variationen i KASAM ($F(1, 59) = 3{,}15$, $p = 0{,}081$). Regressionsanalysen visade att kontraktsbrott ($\beta = -0.23$, $p = 0{,}081$) inte hade en påverkan på KASAM, och således förkastades hypotes 1. Sambandet ($p > 0{,}05$) var både minimalt och förväntat negativt, och innebar att ju högre upplevelse av kontraktsbrott desto lägre KASAM. På grund av studiens begränsade urval har justerat R^2 (Adjusted R Square) redovisats för att erhålla ett realistiskt värde i respondentgruppen.

För att pröva studiens andra hypotes, ”*Brott mot det relationella kontraktet har en starkare negativ effekt på känslan av sammanhang jämfört med brott mot det transaktionella kontraktet”* genomfördes ytterligare en enkel linjär regressionsanalys. Respondenternas upplevelse av kontraktsbrott vid ett relationellt kontrakt förklarade 4 % av variationen i KASAM ($F(1, 24) = 0{,}09$, $p = 0{,}764$), och det uppnåddes inget signifikant värde ($\beta = 0{,}06$, $p = 0{,}764$). Sambandet ($p > 0{,}05$) var minimalt och oförmodat positivt, det vill säga desto högre upplevelse av kontraktsbrott vid upplevelse av ett relationellt psykologiskt kontrakt, desto högre KASAM. Beträffande respondenternas upplevelse av kontraktsbrott förklarade upplevelse av ett transaktionellt psykologiskt kontrakt 4 % av den totala variationen i KASAM ($F(1, 25) = 1{,}94$, $p = 0{,}175$), och det uppnåddes inget signifikant värde ($\beta = -0{,}27$, $p = 0{,}175$). Sambandet ($p > 0{,}05$) var minimalt och som förväntat negativt, och innebar att desto högre upplevelse av kontraktsbrott vid upplevelse av ett transaktionellt kontrakt, desto lägre KASAM.

Regressionsanalysens resultat innebar således att även studiens andra hypotes falsifierades.

Tabell 4

Skillnader i signifikansnivå och beta för den oberoende variabeln kontraktsbrott sammantaget, och uppdelat i de två kontraktskaraktärerna som beräknats mot den beroende variabeln KASAM

	β	***P*-värde**
Kontraktsbrott (1)	-0,23	0,081
Kontraktsbrott vid upplevelse av relationellt kontrakt (2)	0,06	0,764
Kontraktsbrott vid upplevelse av transaktionellt kontrakt (3)	-0,27	0,175

Not. 1: n = 60, Justerat R^2 = 0,035
Not. 2: n = 25, Justerat R^2 = 0,038
Not. 3: n = 26, Justerat R^2 = 0,035

6.1.2 Analys av kontrollvariablernas påverkan

Trots att hypotesprövningarna genererade icke-signifikanta värden fanns intresse att undersöka huruvida kontrollvariablerna, det vill säga kön, ålder och anställningsår, påverkade sambandet mellan studiens oberoende och beroende variabel. Således genomfördes en standardiserad multipel regressionsanalys och modellen förklarade 16 % av variationen i KASAM. Kön (β = 0,19, p = 0,124), ålder (β = 0,12, p = 0,419) och anställningsår (β = 0,24, p = 0,098) hade ingen påverkan (p > 0,05) i KASAM. Kontraktsbrott (β = 0,27, p = 0,037) visade signifikant påverkan på KASAM och regressionsanalysen presenterade följande ANOVA (F(4, 56) = 3,90, p = 0,007). Påvisad signifikans maskerades av kontrollvariablernas påverkan.

Tabell 5

Skillnader i signifikansnivå och beta för de oberoende variablerna som beräknats mot den beroende variabeln KASAM

	β	***P*-värde**
Kontraktsbrott	0,27	0,037
Kön	0,19	0,124
Ålder	0,12	0,419
Anställningsår	0,24	0,098

Not. n = 60, Justerat R^2 = 0, 162

Eftersom kontraktsbrott visade signifikant påverkan på KASAM i ovan presenterade multipla regressionsanalys, fanns intresse att utföra ytterligare en multipel regressions-analys med samma ovan nämnda variabler fast separat för grupperna transaktionellt respektive relationellt kontrakt.

Variablerna i gruppen som upplevde transaktionellt kontrakt förklarade 17 % av variationen i KASAM, ($F(4, 22) = 2{,}31$, $p = 0{,}090$). I den transaktionellt orienterade gruppen hade variablerna kontraktsbrott ($\beta = -0{,}37$, $p = 0{,}083$), kön ($\beta = 0{,}08$, $p = 0{,}693$), ålder ($\beta = 0{,}18$, $p = 0{,}484$) och anställningsår ($\beta = 0{,}34$, $p = 0{,}148$) ingen signifikant påverkan i KASAM.

Variablerna i gruppen som upplevde relationellt kontrakt förklarade 7 % ($F(4, 21) = 0{,}57$, $p = 0{,}686$) av variationen i KASAM. Kontraktsbrott ($\beta = -0{,}01$, $p = 0{,}976$), kön ($\beta = 0{,}27$, $p = 0{,}210$), ålder ($\beta = 0{,}07$, $p = 0{,}785$) och anställningsår ($\beta = 0{,}11$, $p = 0{,}631$) visade ingen signifikant påverkan i KASAM.

Tabell 6

Skillnader i signifikansnivå och beta för den oberoende variabeln, kontraktsbrott, uppdelad i det psykologiska kontraktets två karaktärer, vilka har beräknats mot den beroende variabeln KASAM

	β	***P*-värde**
Transaktionellt kontrakt (1)		
Kontraktsbrott	-0,37	0,083
Kön	0,08	0,693
Ålder	0,18	0,484
Anställningsår	0,34	0,148
Relationellt kontrakt (2)		
Kontraktsbrott	-0,01	0,976
Kön	0,27	0,210
Ålder	0,07	0,785
Anställningsår	0,11	0,631

Not. 1: n = 26, Justerat R^2 = 0,167
Not. 2: n = 25, Justerat R^2 = 0,074

7. Diskussion

Huvudfokus för studien var att kartlägga medarbetarnas upplevelser av brutna outtalade löften i relation till deras hälsofrämjande resurser. Syftet var således att undersöka huruvida upplevt brott mot det psykologiska kontraktet påverkade medarbetarnas upplevda känsla av sammanhang, och om skillnader existerade beroende på upplevt relationellt eller transaktionellt psykologiskt kontrakt. Dataanalysen genererade inget stöd för studiens uppsatta hypoteser och underbygger således inte tidigare forskning. Dock anses syftet vara uppfyllt då studiens hypoteser deducerats från teori och sedan prövats i enlighet med de uppsatta forskningsstegen inom kvantitativa undersökningar (Bryman, 2011, s. 151).

7.1 Kontraktsbrott och KASAM

För studiens första hypotes, ”*Desto högre medarbetare upplever brott mot det psykologiska kontraktet, desto lägre upplever de känsla av sammanhang*”, påvisades inget samband ($p < 0{,}05$). Analysen genererade trots det en förväntad negativ riktning och indikerade att desto högre medarbetarna upplevde ett kontraktsbrott, desto lägre upplevde de KASAM.

Omständigheter som kan ha påverkat resultatet kan hänföras till att samtliga respondenter upplevde låg grad av kontraktsbrott (se tabell 2) vilket minskar sannolikheten att erhålla förväntade resultat. En pilotstudie med syfte att kartlägga graden av kontraktsbrott hade eventuellt kunnat förutspå huruvida medarbetarna inom handikappomsorgen hade utgjort ett relevant urval för studien.

Huruvida uppmaningen från studiens kontaktperson kan ha påverkat medarbetarnas vilja till deltagande, diskuterades också då uppmaningen angav att deltagandet ”*…bidrar till att utveckla handikappomsorgen som arbetsplats…*”, se bilaga 2. Eftersom deltagande i undersökningen bland annat skulle bidra till att förbättra och utveckla arbetsplatsen föreligger risk att de medarbetare som i dagsläget inte är nöjda, inte heller vill ödsla energi att bidra till den processen. Samtidigt hade respondenterna överlag ett högt KASAM (se tabell 2) vilket enligt tidigare forskning indikerar på god arbetshälsa och sannolikt positivare upplevelser av både organisationsklimat samt anställnings-trygghet (Feldt, m.fl., 2000, s. 471). Individer med hög KASAM anser sig även ha förmåga att bestämma över arbetsuppgifter och möjlighet till inflytande över arbetsplatsprocesser (Granberg, 2011, s. 655). Det kan relateras till att de medverkande respondenterna också är medarbetare som genom ett aktivt deltagande haft möjlighet att påverka sin arbetssituation, och således valt att deltaga för att bidra till en förbättrad arbetsplats. Det kan också tänkas att de medarbetare som faktiskt upplever kontraktsbrott, vid en uppmaning från arbetsgivaren motarbetar önskemålet på grund av rådande missnöje. De antagna resonemangen genererar en svårighet för undersökningen att nå de respondenter som upplever missgynnsamma förhållanden i relation till arbetsgivaren, och blir därmed ouppmärksammade.

Respondenternas medelvärde beträffande ålder (se tabell 3) har tillsammans med det höga medelvärdet för KASAM (se tabell 2) diskuterats som en ytterligare eventuell orsak till det låga medelvärdet för kontraktsbrott. Det kan tänkas att desto äldre en människa blir, desto bättre blir förmågan att exempelvis hantera problematiska situationer på grund av de livserfarenheter och kunskaper som erhållits under livet, och kan hänföras till respondenternas höga KASAM. Således kan det också tänkas att äldre individer på grund av livserfarenheter kan styra sina emotioner, vilket i sin tur bidrar till lägre emotionella reaktioner vid uppkomsten av kontraktsbrott. Föregående resonemang kan innebära att äldre individer således inte uppfattar kontraktsbrott som exempelvis yngre individer med låg KASAM. Det har till exempel påvisats att äldre medarbetare i lägre grad upplever försämrade arbetsattityder efter att ett kontraktsbrott inträffat jämfört med yngre medarbetare (Bal, m.fl., 2008, s. 148).

7.2 Transaktionellt och relationellt kontrakt

Beträffande studiens andra hypotes, ”*Brott mot det relationella kontraktet har en starkare negativ effekt på känslan av sammanhang jämfört med brott mot det transaktionella kontraktet*”, påvisades heller inget samband ($p < 0{,}05$). Trots ouppnått samband genererade den transaktionella gruppen en förväntad negativ riktning och innebar att desto högre upplevelse av kontraktsbrott vid upplevelse av ett transaktionellt kontrakt, desto lägre KASAM. Beträffande den relationella gruppen genererade analysen inte bara ett ouppnått samband utan också en oväntad positiv riktning. Riktningen innebar att desto högre medarbetarna upplevde kontraktsbrott vid upplevelse av ett relationellt kontrakt, desto högre KASAM. Den oväntade riktningen tillsammans med studiens samtliga resultat har av undersökningsledarna diskuterats och tror sig bero på studiens begränsade urval, vilket diskuteras mer noggrant under metoddiskussionen.

Uppdelningen av respondenternas orientering av det psykologiska kontraktet kan kritiseras. Uppdelningen genomfördes utifrån tidigare nämnda formel, se figur 1, och genererade relativt lika stora grupper, dock med ett bortfall på 14 personer. Orsaken utgjordes av att respondenterna erbjöds ett sju-gradigt svarsformat och således tilldelades inte de respondenter vars medelvärde motsvarade svarsformatets mittpunkt, det vill säga värde 4, någon grupp. Bortfallet hade eventuellt kunnat undvikas vid

tillämpning av en skala som vid kartläggning av kontraktsbrott också fastställer respondenternas orientering av det psykologiska kontraktet.

7.3 Metoddiskussion

Intresset att undersöka samband mellan kontraktsbrott och KASAM utgjorde anledning att välja tvärsnittsdesign som studiens metod. Vid upptäckt samband mellan två variabler bör ej orsak och verkan fastställas vid tillämpning av tvärsnittsdesign (Bryman, 2011, s. 64). Trots att studiens analyser inte genererade sambandsmönster ($p < 0,05$) har noggrant förarbete och genomgång av litteratur samt tidigare forskning bedrivits för att kunna anta både samband och riktning mellan studiens variabler.

Kritik mot studiens svarsfrekvens är genomgående och tros ha påverkat studiens samtliga resultat i negativ bemärkelse. En svarsfrekvens på 78 enkätsvar (28 %) efter fyra påminnelser anses av undersökningsledarna vara undermålig. Samtidigt kritiseras vald enkätmetod då webbsurveys ofta genererar en svarsfrekvens under 50 % (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996, s. 232). Även faktum att enkäten endast var tillgänglig under två veckors tid kan ha påverkat svarsfrekvensen negativt. I forsknings-sammanhang anses stort bortfall utgöra ett seriöst problem då bortfallet ofta är relaterat till individer vars åsikter i stor utsträckning skiljer sig från de som besvarat (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996, s. 232). Andra orsaker till undersökningens låga svarsfrekvens har diskuterats, och kan bland annat tänkas bero på att respondenterna uppmanades att besvara enkäten under arbetstid. Det är ovisst för undersökningsledarna huruvida medarbetarna ansåg sig ha tid att besvara enkäten eller huruvida intresse för deltagande fanns. Det systematiska bortfallet bidrog också till en förminskning av den användbara svarsfrekvensen, då studien tagit etiska aspekter och principer i beaktan och möjliggjort för respondenterna att avstå att besvara enskilda frågor.

På grund av icke-signifikanta resultat och studiens tillämpade icke-slumpmässiga urvalsmetod, anses studiens externa validitet mycket tvivelaktig. Vid tillämpning av tvärsnittsdesign anses även den ekologiska validiteten ofta hamna i riskzon då enkäter som instrument kan försvåra upprätthållandet av en naturlig miljö för respondenterna (Bryman, 2011, s. 66). Då enkäten berörde medarbetarnas arbetsplatsförhållanden

försökte studien genom uppmaning att besvara enkäten på arbetsplatsen under arbetstid bibehålla en god ekologisk validitet. Beträffande den interna validiteten har tvärsnitts-studier med *ett* mättillfälle, med säkerhet alltid mycket lägre validitet jämfört med studier av experimentell karaktär (Borg & Westerlund, 2012, s. 18). Den aktuella studiens interna validitet försökte undersökningsledarna ändå säkerställa genom noggrann litteratur- och teorigenomgång, för att i största möjliga utsträckning bemästra riktningsproblematiken.

Kritik kan riktas mot tillämpning av Livsfrågeformuläret KASAM som begrepp för att kartlägga medarbetarnas hälsofrämjande resurser i en arbetsrelaterad kontext, då instrumentet konstruerades att innefatta en individs tolkning av den totala tillvaron (Antonovsky, 1991, s. 102). Det kan tyckas att instrumentet och begreppet antar en alltför generell position i studien då en individ genom frågeformuläret får skatta sin hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet utifrån påståenden om livets prövningar, motgångar och mening. Valet att benämna KASAM som beroende variabel, när den utgörs av generell karaktär, kan ifrågasättas då den har satts i relation till brott mot psykologiska kontrakt, som utgör ett specifikt mått i en specifik situation. Det kan således tänkas bli problematiskt att påvisa en relation mellan det specifika i den oberoende variabeln och det generella i den beroende variabeln. Samtidigt anser undersökningsledarna att KASAM utgör ett nödvändigt begrepp att tillämpa i relation till kontraktsbrott då en individs förmåga att hantera, begripa och finna mening i arbetet inte begränsas till arbetslivet.

Det redan översatta och beprövade instrumentet - Livsfrågeformuläret KASAM, inkluderar ett påstående med följande svarsalternativ: ”Fullständigt enahanda”. Ordet enahanda kritiseras då det idag kan anses ålderdomligt och främmande, och kan således ha förvirrat respondenterna. Trots instrumentets olyckliga ordval utgör den andra svarspolen i samma påstående: ”Alltigenom intressant” och kan således tänkas ge indikation på de två svarsalternativens innebörd.

Litteratur beskriver att KASAM ofta omfattas i arbetslivet i syfte att förklara mänskliga behov i relation till arbetsplatsen (Granberg, 2011, s. 655), och forskning har

understrukit relevansen av dess tillämpning i arbetsrelaterade sammanhang. Beträffande utvecklandet av en medarbetares KASAM har ledarskapsrelationer och inflytande över arbetet visat sig vara viktiga element (Feldt, m.fl., 2000, s. 462), och således kan otillfredsställande arbetsplatsförhållanden påverka upplevelsen av KASAM negativt. Arbetslivet utgör en stor del av en individs tillvaro och arbetsgivaren bör därför enligt undersökningsledarna intressera sig för att bidra till att utveckla och stärka medarbetarnas hälsofrämjande resurser. Således ansågs det i studien vara relevant att undersöka om missgynnsamma arbetsplatsrelationer och brutna outtalade löften påverkade medarbetares KASAM.

7.4 Förslag på vidare forskning

Den aktuella studien har undersökt huruvida medarbetares upplevelse av kontraktsbrott har en påverkan på deras KASAM. Trots att studiens resultat inte genererade signifikanta värden anses undersökningsområdet intressant och relevant för vidare undersökning, speciellt då forskning om brott mot psykologiska kontrakt i relation till KASAM inte tidigare bedrivits. Förslag till vidare forskning är att undersöka brott mot psykologiska kontrakt och dess karaktärer i relation till KASAM, dock med ålder som moderator. Forskning visar att ålder har en påverkan på hur individer reagerar på kontraktsbrott. I samband med åldrande ökar individers kunskap och erfarenhet, och bidrar till en bättre förmåga att hantera emotionella reaktioner vid kontraktsbrott, vilket således lindrar de negativa reaktionerna vid upplevelse av kontraktsbrott (Bal, m.fl., 2008, ss. 145, 151). Forskning med föreslagen inriktning kan frambringa fördjupad kunskap om konsekvenser av dysfunktionella arbetsplatsförhållanden. Relevansen av den föreslagna moderatorn erhålls av informationen att äldre medarbetare, det vill säga medarbetare över 45 år, ökar i Europa (Bal, m.fl., 2008, s. 143) och bör därför få en naturlig plats i forskning om arbetsplatsrelationer.

7.5 Slutsatser

Studiens resultat påvisade inga samband ($p < 0{,}05$), dock indikerade majoriteten av riktningarna mellan variablerna att desto högre upplevelse av kontraktsbrott, desto lägre upplevt KASAM. Studiens samtliga hypoteser förkastades och eftersom relationen

mellan kontraktsbrott och KASAM inte tidigare inkluderats i forskning, kan den aktuella studiens resultat inte heller underbygga tidigare forskning. Det kan konstateras att studiens begränsade underlag sannolikt påverkat studiens resultat (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996, ss. 226, 232) och det är ovisst vad en replikation av den aktuella studien, med ett större urval eller på en annan grupp, hade genererat för resultat.

Referenser

Ahlroos, M. (2003). *Psykologiska kontrakt påverkar arbetshälsan. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://spf.inse.com/spf/textarkiv.nsf/UNID/6C211BF26975CDE3C1256D25003F9879/$File/0309_psykologiska_kontrakt.pdf (Hämtad 2015-03-06)

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Uppl. 1:15. Lund: Studentlitteratur

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Uppl. 1. Stockholm: Natur och kultur

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Upp. 1. Malmö: Liber

Arnold, J. & Randall, R., *et al.* (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace.* Uppl. 5. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education/Pretience Hall

Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G.W. & Van Der Velde, M. E.G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72: 143-158

Berg, C. (2011). *KASAM – vad får oss att må bra på jobbet? [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://hrbloggen.se/2011/02/kasam.html (Hämtad 2015-04-07)

Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Uppl. 3:1. Malmö: Liber

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Uppl. 2:1. Malmö: Liber

Chen, Z. X., Tsui, A. S. & Zhong, L. (2008). Reactions to psychological contract breach: a dual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 527-548

Conway, N., Guest, D. & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 267-276

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrica*, 16 (3): 297-334

DIK. (2011). *Öka arbetsglädjen och effektiviteten med KASAM. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.dik.se/nyheter/2011/jun/oeka-arbetsglaedjen-och-effektiviteten-med-kasam/ (Hämtad 2015-03-31)

Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början.* Uppl. 3:1. Lund: Studentlitteratur

Eriksson, M. & Lindström, B. (2005). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60: 376-381

Europeiska arbetsmiljöbyrån. (2014). *Psykosociala risker och stress på arbetsplatsen. [Elektronisk resurs]*.

Tillgänglig på internet: https://osha.europa.eu/sv/topics/stress/index_html (Hämtad 2015-03-07)

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 461-476

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Årsrapport för Folkhälsomyndigheten 2014. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/17825/Folkhalsan-i-Sverige-arsrapport-2014.pdf (Hämtad 2015-04-05)

Frankfort-Nachmias, C. & Nachmias, D. (1996). *Research methods in the social sciences.* Uppl. 5. London: Arnold

Freese, C. & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38 (2): 269-286

Frykhammar, R. (2014). *Psykisk ohälsa i arbetslivet. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://addpractice.se/addpractices/psykisk-ohalsa-i-arbetslivet/ (Hämtad 2015-03-03)

Gracia, F. J., Silla, I., Peiró, J. M. & Fortes-Ferreira, L. (2007). The state of the psychological contract and its relation to employees psychological health. *Psychology in Spain*, 11(1): 33-41

Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Uppl. 8. Stockholm: Natur och kultur

Hedlund, M. (2014). *Psykisk ohälsa befaras öka. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.dn.se/ekonomi/jobb-karriar/psykisk-ohalsa-befaras-oka/ (Hämtad 2015-03-06)

Isaksson, K. (2011). Psykologiska kontrakt – vad parterna tror de är överens om. I: A. Nilsson. (red.), *Ett hållbart arbetsliv – Om organization och ledarskap.* (s. 63). Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS)

Jafri, H. (2011). Influence of Psychological Contract Breach on Organizational Citizenship Behaviour and Trust. *National Academy of Psychology*, 57 (1): 29-36

Mazur, K. (2012). The dynamics of psychological contract between employee and organization. The analysis of selected factors. *Management*, 16 (1): 51-64

McGowan, J. (2014). *The what and why of back translation and reconciliation. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.languagescientific.com/language-services-blog/what-is-back-translation.html (Hämtad 2015-03-30)

Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (16): 1530-1556

Nationalencyklopedin. (2015). *Hälsa. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/h%C3%A4lsa (Hämtad 2015-05-03)

Nationalencyklopedin. (2015). *Salutogen. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/salutogen (Hämtad 2015-06-02)

Nilsson, P., Andersson, I. H., Ejlertsson, G. & Troein, M. (2012). Workplace health resources based on sense of coherence theory. *International Journal of Workplace Health Management*, 5 (3): 156-167

Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994) *Psychometric Theory*. Uppl. 3. New York: McGraw-Hill

Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. Uppl. 4. Maidenhead: Open University Press/McGrawHill

Phoung, T. H. (2013). How to measure psychological contract breach as a predictor of workplace outcomes: evidence from Vietnam. *The Macrotheme Review*, 2 (2): 32-42

Prevent. (2009). *Gränslöst arbete. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.prevent.se/TeknikPanik/Tips-och-rad/Granslost-arbete/ (Hämtad 2015-03-03)

Robinson, S. L. & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 525-546

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Uppl. 1. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Socialdepartementet. (2011). *Folkhälsa i Sverige. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.regeringen.se/sb/d/14852 (Hämtad 2015-03-10)

Shore, L. M. & Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 91-110

Svedberg, L. (2012). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. Uppl. 5. Lund: Studentlitteratur

Svenning, C. (1997). *Metodboken: en bok om samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling*. Uppl. 2. Eslöv: Lorentz förlag

Trost, J. (2007). *Enkätboken.* Uppl. 3:2. Lund: Studentlitteratur

Udd, A. (2014). *Välbefinnande på jobbet. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.ledarna.se/sv/Chefsguider/Arbetsmiljo/Forebygg-ohalsa/Valbefinnande-pa-jobbet-/ (Hämtad 2015-03-31)

Utbult, M. (2012). *Från riskfaktor till friskfaktor. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: https://www.suntliv.nu/artiklar/systematiskt-arbetsmiljoarbete/fran-riskfaktor-till-friskfaktor/ (Hämtad 2015-03-31)

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskapligforskning. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://codex.vr.se/texts/HSFR.pdf (Hämtad 2015-03-19)

Wiklund, L. (2012). *Brutna löften får folk att vantrivas. [Elektronisk resurs]*. Tillgänglig på internet: http://www.dn.se/ekonomi/brutna-loften-far-folk-att-vantrivas/ (Hämtad 2015-04-07)

Zetterberg, H. L. (1984). *Det osynliga kontraktet: en studie i 80-talets arbetsliv*. Uppl. 2. Vällingby: Sv. inst. för opinionsundersökningar (SIFO)

Zottoli, M. A. (2003). *Understanding the process through which breaches of the psychological contract influence feelings of psychological contract violation: an analysis incorporating causal, responsibility, and blame attributions*. Diss. The Ohio State University

Bilaga 1

Hälsa på arbetsplatsen

Hej!

Vi är två studenter från Högskolan i Skövde som läser sista året på Personal, Organisation och Ledarskaps-programmet och skriver vår kandidatuppsats inom socialpsykologi. Uppsatsen undersöker relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare i förhållande till arbetstagares hälsotillstånd. Ditt deltagande är frivilligt och du har möjlighet att när som helst välja att avbryta ditt deltagande. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och kommer inte kunna återkopplas till dig. Enkäten tar uppskattningsvis 10 minuter att besvara och består av fem kapitel. Alla deltagare kan ta del av den färdiga studien via våra kontaktuppgifter om så önskas.

Alla svar är värdefulla, tack på förhand!
Vänliga hälsningar
Maria Haavisto och Simon Hägglund

Kontaktuppgifter:
XXX XXX
E-post:XXX@student.his.se
Tel: +46 XXXXXX

Fortsätt »

16 % ifyllt

Hälsa på arbetsplatsen

Kapitel 1

1. Kön

- Kvinna
- Man

2. Ålder

3. Hur många hela år har du varit anställd hos din nuvarande arbetsgivare

4. Har du personalansvar?

Personalansvar innebär i det här fallet exempelvis enhets- eller områdeschefsbefattning

- Ja
- Nej

« Bakåt Fortsätt »

33 % ifyllt

Kapitel 2

Gradera ditt svar utifrån 1 till 7, där 1 = instämmer inte alls och 7 = instämmer helt.

5. Jag gör det här jobbet bara för pengarna

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

6. Jag föredrar att arbeta efter en strikt definierad arbetstid

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

7. Jag identifierar mig inte med den här organisationens mål

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

8. Det är viktigt att inte bli alltför involverad i jobbet

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

9. Jag räknar med att få betalt för all övertid jag gör

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

10. Jag kommer till arbetet enbart för att få jobbet gjort

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

11. Jag har för avsikt att stanna på det här jobbet under lång tid (dvs mer än två till tre år)

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

12. Min långsiktiga yrkesframtid är inte inom den här organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

13. Min lojalitet mot den här organisationen definieras av anställningskontraktet

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

14. Jag utför endast det som är nödvändigt för att få jobbet gjort

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

15. Så länge jag når de mål som anges i mitt arbete så är jag nöjd

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

16. Jag arbetar endast de timmar som anges i mitt kontrakt och inte mer

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

17. Det är viktigt att inte bli för fäst vid sin arbetsplats

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

18. Jag arbetar främst för att uppnå de kortsiktiga målen i mitt jobb

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

19. Mitt engagemang för den här organisationen definieras av mitt anställningskontrakt

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

20. Min långsiktiga yrkesframtid är inom den här organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

21. Jag kommer att arbeta inom den här organisationen tills vidare

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

22. Mitt jobb betyder mer för mig än bara ett sätt att betala räkningarna

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

23. Det är viktigt att vara flexibel och att arbeta oregelbundna tider vid behov

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

24. Jag är mycket engagerad i min arbetsplats

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

« Bakåt Fortsätt »

50 % ifyllt

Kapitel 3

25. Det här jobbet är en språngbräda i min karriärutveckling

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

26. Jag räknar med att utveckla mina färdigheter (via utbildning) i den här organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

27. Jag räknar med att bli befordrad i den här organisationen i takt med min anställningstid och prestation

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

28. Jag förväntar mig att utvecklas i den här organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

29. Att arbeta i den här organisationen är som att vara en del av en familj

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

30. Jag känner mig som en lagmedlem i den här organisationen

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

31. Jag anstränger mig extra för kollegor som jag senare kan be om en gentjänst

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

32. Mitt jobb betyder mer för mig än bara ett sätt att betala räkningarna

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

33. Jag anser att den här organisationen kompenserar de ansträngningar som anställda gör

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

34. Den här organisationen utvecklar/belönar anställda som arbetar hårt och anstränger sig

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

35. Jag är motiverad att bidra 100 % till den här organisationen, i utbyte mot framtida anställningsförmåner

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

36. Jag har en rimlig chans till befordran om jag arbetar hårt

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

37. Min karriär i den här organisationen är tydligt utstakad

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	○	○	Instämmer helt

« Bakåt Fortsätt »

66 % ifyllt

Kapitel 4

38. Nästan alla löften min arbetsgivare gav till mig vid rekryteringen har hittills uppfyllts

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	Instämmer helt

39. Jag känner att min arbetsgivare har lyckats uppfylla de löften som gavs till mig när jag blev anställd

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	Instämmer helt

40. Hittills har min arbetsgivare gjort ett utmärkt jobb med att uppfylla löften till mig

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls	○	○	○	○	○	Instämmer helt

« Bakåt Fortsätt »

83 % ifyllt

Kapitel 5

Välj det alternativ som bäst stämmer in på dig, gradera ditt svar utifrån 1 till 7

41. När du talar med människor, har du då en känsla av att de inte förstår dig?

	1	2	3	4	5	6	7	
Har aldrig den känslan	○	○	○	○	○	○	○	Har alltid den känslan

42. När du varit tvungen att göra någonting som krävde samarbete med andra, hade du då en känsla av att det

	1	2	3	4	5	6	7	
Kommer säkert inte att bli gjort	○	○	○	○	○	○	○	Kommer säkert att bli gjort

43. Tänk på de människor du kommer i kontakt med dagligen, bortsett från dem som står dig närmast. Hur väl känner du de flesta av dem?

	1	2	3	4	5	6	7	
Tycker att de är främlingar	○	○	○	○	○	○	○	Känner dem mycket väl

44. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket sällan eller aldrig	○	○	○	○	○	○	○	Mycket ofta

45. Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?

	1	2	3	4	5	6	7	
Har aldrig hänt	○	○	○	○	○	○	○	Har ofta hänt

46. Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?

	1	2	3	4	5	6	7	
Har aldrig hänt	○	○	○	○	○	○	○	Har ofta hänt

47. Livet är:

	1	2	3	4	5	6	7	
Alltigenom intressant	○	○	○	○	○	○	○	Fullständigt enahanda

48. Hittills har ditt liv:

	1	2	3	4	5	6	7	
Helt saknat mål och mening	○	○	○	○	○	○	○	Genomgående haft mål och mening

49. Känner du dig orättvist behandlad?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

50. Det senaste tio åren har ditt liv varit:

	1	2	3	4	5	6	7	
Fullt av förändringar utan att du visste vad som skulle hända härnäst	○	○	○	○	○	○	○	Helt förutsägbart utan överraskande förändringar

51. De flesta saker du gör i framtiden kommer troligtvis att vara:

	1	2	3	4	5	6	7	
Helt fascinerande	○	○	○	○	○	○	○	Fullkomligt urtråkiga

52. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

53. Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på livet?

	1	2	3	4	5	6	7	
Det går alltid att finna en lösning på livets svårigheter	○	○	○	○	○	○	○	Det finns ingen lösning på livets svårigheter

54. När du tänker på ditt liv, händer det mycket ofta att du:

	1	2	3	4	5	6	7	
Känner hur härligt det är att leva	○	○	○	○	○	○	○	Frågar dig själv varför du överhuvudtaget finns till

55. När du ställs inför ett svårt problem är lösningen:

	1	2	3	4	5	6	7	
Alltid förvirrande och svår att finna	○	○	○	○	○	○	○	Fullständigt solklart

56. Är dina dagliga sysslor en källa till:

	1	2	3	4	5	6	7	
Glädje och djup tillfredsställelse	○	○	○	○	○	○	○	Smärta och leda

57. I framtiden kommer ditt liv förmodligen att vara:

	1	2	3	4	5	6	7	
Fullt av förändringar utan att du vet vad som händer härnäst	○	○	○	○	○	○	○	Helt förutsägbart och utan överraskande förändringar

58. När något otrevligt hände tidigare brukade du:

	1	2	3	4	5	6	7	
Älta det om och om igen	○	○	○	○	○	○	○	Säga "Det var det" och sedan gå vidare

59. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

60. När du gör något som får dig att känna dig väl till mods:

	1	2	3	4	5	6	7	
Kommer du säkert att fortsätta att känna dig väl till mods	○	○	○	○	○	○	○	Kommer det säkert att hända något som förstör den goda känslan

61. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

62. Du är inställd på att ditt personliga liv i framtiden kommer att vara:

	1	2	3	4	5	6	7	
Helt utan mål och mening	○	○	○	○	○	○	○	Fyllt av mål och mening

63. Tror du att det i framtiden alltid kommer att finnas människor som du kan räkna med?

	1	2	3	4	5	6	7	
Det är du säker på	○	○	○	○	○	○	○	Det tvivlar du på

64. Händer det att du har en känsla av att du inte exakt vet vad som håller på att hända?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

65. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel". Hur ofta har du känt det så?

	1	2	3	4	5	6	7	
Aldrig	○	○	○	○	○	○	○	Mycket ofta

66. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att:

	1	2	3	4	5	6	7	
Du över- eller undervärderade dess betydelse	○	○	○	○	○	○	○	Du såg saken i dess rätta perspektiv

67. När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom viktiga områden av ditt liv, har du då en känsla av att:

	1	2	3	4	5	6	7	
Du alltid kommer att lyckas övervinna svårigheterna	○	○	○	○	○	○	○	Du inte kommer att lyckas övervinna svårigheterna

68. Hur ofta känner du att det inte finns någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

69. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

	1	2	3	4	5	6	7	
Mycket ofta	○	○	○	○	○	○	○	Mycket sällan/aldrig

« Bakåt Skicka

100 %: Du är klar.

Skicka aldrig lösenord med Google Formulär

Bilaga 2

Hej!

Här kommer en länk till en enkät som du som medarbetare i handikappomsorgen har möjlighet att besvara. Enkäten kommer från två studenter vid Högskolan i Skövde som gör sitt examensarbete i vår verksamhet.

1. Enkäten ska besvaras enskilt, ni ska alltså besvara den var och en för sig utan att diskutera med varandra.
2. Enkäten besvaras med fördel på arbetstid på din arbetsplats eller på APT.
3. Enkäten finns tillgänglig i två veckor men besvara den gärna så snart som möjligt.
4. Läs igenom instruktionen som finns på sidan för enkäten innan du börjar.

Här är länken till enkäten:

http://goo.gl/forms/DGDcRKpJAj

Tack för din medverkan, du bidrar till att utveckla handikappomsorgen som arbetsplats och att studenterna får ett bra underlag för sitt arbete.

Vänliga hälsningar

Bilaga 3

UNIVERSITY WEST
Center on Salutogenesis
Department of Nursing, Health and Culture

Date

2015-02-26

Students Simon Hägglund and Maria Haavisto
University of Skövde
Sweden
(c12simha@student.his.se)

I hereby grant permission to use the 29-item version of the Sense of Coherence (Orientation to Life) Questionnaire, originally found in *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*, by Aaron Antonovsky (Jossey-Bass Publishers, 1987), for use in your study on possibly relationships between psychological contracts and SOC.

The permission is granted upon fulfillment of the following conditions:

1. You may not redistribute the questionnaire (in print or electronic form) except for your own professional or academic purposes and you may not charge money for its use. **If administered online, measures should be taken to insure that (a) access to the questionnaire be given only to participants by means of a password or a different form of limited access, (b) the questionnaire should not be downloadable, and (c) access to the questionnaire should be time-limited for the period of data collection, after which it should be taken off the server.** Distributing the questionnaire to respondents via email is *not* permitted. Finally, any electronic version of the questionnaire which you may have for your research purposes (other than distribution to research participants) should be in PDF format including password protection for printing and editing
2. The questionnaire is intended for research purposes only, and may *not* be used for diagnostic or clinical use. By "diagnostic or clinical" it is meant that the SOC score cannot be the basis of any kind of physical, mental, cognitive, social or emotional diagnosis or assessment of the respondent, and cannot direct therapeutic or medical decisions of any kind.
3. In any publication in which the questionnaire is reprinted, reference to the abovementioned source should be given, and a footnote should be added saying that the questionnaire is reprinted with the permission of the copyright holder.
4. The copyright of the Sense of Family Coherence Questionnaire remains solely in the hands of the Executor of the Estate of Aaron Antonovsky.

If possible, I would appreciate receiving a copy of any forthcoming paper concerning a study in which the SOC questionnaire has been used, for private use in building an SOC publication database.

Sincerely,

Avishai Antonovsky, Ph.D.
Estate of Aaron Antonovsky
Department of Education and Psychology
The Open University
Israel

On behalf of Avishai Antonovsky
Monica Eriksson, PhD, Associate Professor
Department of Nursing, Health & Culture
University West, Center on Salutogenesis
Trollhättan, Sweden