



GÖTEBORGS UNIVERSITET

En kartläggning av betydelsen av arbetsplatsrelaterat ”commitment”.

Författare: Madelene Zwahlen

Program: Folkhälsovetenskapligt program med hälsoekonomi 180 hp
Examensarbete i folkhälsovetenskap med hälsoekonomi I, VT 2012

Omfattning: 15 hp

Handledare: Carin Staland- Nyman

Examinator: Annika Jakobsson

Sahlgrenska akademien
Enheten för socialmedicin

Svensk titel: En kartläggning av betydelsen av arbetsrelaterad commitment

Engelsk titel: A survey of the meaning of work related commitment

Författare: Madelene Zwahlen

Program: Folkhälsovetenskapligt program med hälsoekonomi 180 hp
Examensarbete i folkhälsovetenskap med hälsoekonomi I, VT 2012

Omfattning: 15 hp

Handledare: Carin Staland- Nyman

Examinator: Annika Jakobsson

Sammanfattning

Bakgrund: Den psykosociala ohälsan har blivit ett allt större folkhälsoproblem i vårt samhälle och arbetsplatsen är en av de arenor där denna negativa utveckling ägt rum. Fler och fler upplever ett stressfullt arbetsliv, en av målarenorna för det förebyggande arbetet är på arbetsplatsen. Commitment, att vara involverad i arbetet är ett begrepp som forskningen använt sig av. Det beskriver hur människor väljer att gå upp i sitt jobb alternativt distansera sig från det. **Syfte:** Det övergripande syftet är att kartlägga betydelsen av commitment på arbetsplatsen för individens hälsa. **Metod:** En litteraturbaserad studie baserad på tolv artiklar. **Resultat:** Commitment har en mångsidig betydelse för den psykosociala hälsan såväl som för välmående. Commitment har återfunnits i studier vilka förklarar psykosociala besvär såsom utbrändhetssymtom, där dessa leder till minskad grad av commitment. Commitment har också hittas i studier vilka undersöker faktorer kring vad som påverkar välmåendet. Att vara involverad i arbetet kan bringa välmående och ses som en viktig del i ett gott arbetsklimat. Goda arbetsförmåner inverkar positivt på commitment såväl som trivsel med arbetet. **Diskussion:** Commitment kan tillsammans med yttre faktorer förklara dagens komplexa arbetsplatser och dess utmaningar i att reducera ohälsa och skapa hälsa. En paradox gör sig gällande. Beroende på yttre variabler och specifik kontext kan hög grad respektive låg grad av commitment bidra till psykosociala besvär såväl som välmående.

Nyckelord: commitment, välmående, psykosocial ohälsa, utbrändhet.

Abstract

Introduction: The psychosocial unhealth has been an increasing public health issue in our society and the workplace is one of the arenas where this development has occurred. More and more people do experience a stressful work life; one of the target- arenas to work preventively is at work. Commitment, to be involved is a concept that has been used within the scientific field. It describes in what ways people do get involved in their work or distance themselves towards it. **Objective:** The overall aim is to map out the meaning of commitment at work for the health of the individual. **Method:** A literature based study based on twelve articles. **Result:** Commitment has a multifaceted meaning for the psychosocial health as well as for the wellbeing. Commitment could be found in studies that describes the psychosocial risks at work, e.g. burnout-symptoms, these leads to a less degree of commitment. Workload gave in some studies a less level of commitment. Commitment could as well be found in studies that discover factors which affect the wellbeing at work. To be involved at work can bring wellbeing and seen as an important part of a good work environment. Good job-resources affected commitment positively and the satisfaction with work. **Discussion:** Commitment could together with external factors explain the nowadays complex workplaces and it challenges in order to reduce unhealthiness and create health. A current paradox could be recognized. Depending on external variables and specific context could a high degree respectively low degree of commitment be a part of a good work-environment with wellbeing as well as part there psychosocial unhealth exist.

Keywords: commitment, wellbeing, psychosocial un- health, burnout.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Bakgrund.....	2
2.1 Arbetsplatsen som arena	2
2.2 Arbetsplatsrelaterad ohälsa	3
2.3 Krav- och kontrollmodellen	4
2.4 Commitment	6
3. Problemformulering	7
4. Syfte.....	7
4.1 Frågeställning	7
5. Metod	7
5.1 Studiedesign	7
5.2 Urvalskriterier.....	8
5.3 Inklusions- och exklusionskriterier	8
5.4 Etiska överväganden.....	8
5.5. Metod för datainsamling och bearbetning av data:	9
5.6 Systematisk litteratursökning.....	9
5.7 Analysmetod.....	11
6. Resultat.....	11
6.1 Psykosociala besvär	11
6.2 Psykosocialt välmående	12
6.2.1 Faktorer kopplat till motivation/ strävan	12
6.2.2 Yttre påverkansfaktorer	13
6.2.3 Upplevelse av arbetsplatsen	14
7. Diskussion.....	14
7.1 Metoddiskussion	14
7.2 Resultatdiskussion.....	16
7.2.1 Commitment och psykosociala besvär	16
7.2.2 Commitment och psykosocialt välmående	17
7.2.3 Paradoxen.....	18
8. Slutsats	19
9. Referenser	20
Appendix.....	

1. Inledning

Att jobba för en förbättrad folkhälsa innebär att arbeta för att ”skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen” (FHI, 2010).

Att jobba mot ohälsa är viktigt inom samhällets alla arenor. Arbetsplatsen är en arena som kan anses extra viktig att jobba preventivt inom, eftersom människor tillbringar en stor del av sin tid på sitt arbete. Hur en person upplever sin arbetsplats påverkar dennes hälsa såväl som det allmänna välmåendet. På dagens mångfacetterade arbetsplatser har den arbetsrelaterade ohälsan kommit att öka. Mest tydliga tecken på detta är att alltfler upplever en arbetsrelaterad stress och psykosomatiska besvär (Theorell, 2003).

Ur ett samhällsperspektiv kan man se en rad mekanismer som påverkar den arbetsrelaterade ohälsan. Alltifrån strukturella samhällsfaktorer som till exempel den socioekonomiska bakgrunden eller generell utbildningsbakgrund i befolkningen till mer arbetsplatsrelaterade faktorer såsom arbetsgivarens sätt att organisera arbetet på. Hur det lokala arbetsmiljöarbetet ser ut är en ytterligare faktor som påverkar den enskilde individens psykosociala hälsa (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Arbetsplatsen är en komplex arena där individen och dennes egen person samspelar med den gruppkultur som finns på arbetsplatsen. Ett företags förmåga att nå sin bästa kapacitet är direkt beroende av den existerande arbetskulturen på arbetsplatsen. Arbetsmiljön och dess innehåll inverkar i sin tur på individen och dennes arbetsinsats samt individens förnöjsamhet med sitt arbete (Stavroula, Griffiths & Cox 2004). Psykosociala risker som återfinns på dagens arbetsplatser är exempelvis ett dåligt arbetsklimat, situationer där feedback och uppskattning för det arbete man utför inte existerar (Stansfeld, 2006). Speciellt utsatta är de som jobbar på arbetsplatser där sociala relationer är en viktig del av vardagen (Arbetsmiljöverket, 2011b). Det kan exempelvis röra sig om arbeten inom vård och skola (Arbetsmiljöverket, 2001:2). Det har även påvisats att arbetsrelationen mellan chefen och den anställda samt de utvecklingsmöjligheter den anställda har påverkar den psykosociala hälsan (Statens folkhälsoinstitut, 2009a).

Graden av individens egen involvering och motivation till att lägga ned tid på sitt arbete har också visat sig vara viktigt i relation till arbetsrelaterad psykosocial hälsa respektive ohälsa. Inom arbetslivsforskningen brukar ordet commitment användas för att ge uttryck för individens upplevelser av att vara involverad i sitt jobb. En direktöversättning saknas till svenskan, varvid begreppet fortsättningsvis kommer anges utefter sin engelska form i denna litteraturbaserade studie. Fortsättningsvis ska även uttrycket förstås som en enskild individs motivation att involvera sig i sitt arbete. Inom forskningsfältet har begreppets innebörd framförallt handlat om just ovan nämnda definition. Dock visar Mathieu et al. på svårigheten att på ett fullt korrekt vis fånga in begreppets innebörd, författarna utvecklar även definitionsfrågan till att det också handlar om en persons ”tillgivenhet” till sin arbetsplats. Detta är något som tillämpas för förståelsen av begreppet i denna uppsats (Mathieu et al, 1990).

För att utveckla definitionsfrågan ytterligare handlar commitment om individens ”attityd” gentemot sin arbetsplats, såsom att denne känner att den identifierar sig med sin arbetsplats. Det rör sig därmed om en persons egna psykologiska förhållningssätt till arbetsplatsen/ det arbete denne utför. Att fokusera helt på sitt jobb och involvera sig fullt i det ger vidare uttryck för en hög grad av commitment. Samtidigt som det motsatta att mentalt distansera sig det arbete personen i fråga utför ger uttryck för en låg grad av commitment. (Meyer & Allen, 1999). Holmgren et al. har pekat på att det är individens egen tolkning av sin involvering i

arbetet som avgör om involveringen, dvs. commitment påverkar hälsan positivt eller negativt (Holmgren, Hensing & Dellve, 2010). Samtidigt har de rådande arbetsförhållandena på en arbetsplats en stor betydelse för hur involveringen i arbetet/commitment kommer till uttryck. För att visa på begreppets mångfacetterade betydelse kan inledningsvis också Allens och Meyers definition underlätta förståelsen. Artikelförfattarna hävdar att commitment kan uttrycka sig som att en person kan uppleva att denne måste stanna på sin arbetsplats. Anledningarna är främst att personen i fråga redan känner till de materiella såväl som psykologiska kostnaderna, vilka hade blivit för höga av att inte stanna kvar på arbetsplatsen. Allen och Meyer menar vidare att en person kan känna en mer generell känsla, som ett uttalat krav på att denne normativt bör stanna på sitt jobb. Dock involveras inte denna syn på commitment tolkningen av commitment i denna uppsats. Istället utgår förståelsen ifrån det som tidigare nämnts kring att involvera sig i arbetet som en motivationskomponent (Allen & Meyer, 1994).

2. Bakgrund

I denna bakgrund presenteras inledningsvis det preventiva arbetet på dagens arbetsplatser ur ett mer generellt perspektiv. Redogörelse kring den arbetsrelaterade ohälsan kommer sedan att konkretiseras på ett allmänt plan för att sedan specifikt utgå från commitment. Avslutningsvis följer en begreppsdefinition kring begreppet commitment.

2.1 Arbetsplatsen som arena

I Sverige anger regeringens proposition för en förnyad folkhälsopolitik att ”*Arbetsplatsen är den mest utvecklade arenan för att förebygga sjukdom och skador*” (Propositionen, 2007/08:10). På global nivå anger World health organisations skrivelse inom området relevansen av att arbetsplatser aktivt jobbar för ökad hälsa och allmän säkerhet. I skrivelsen anges även regeringarnas övergripande ansvar att formulera långsiktiga program och policys för att på så vis jobba för arbetstagares hälsa (WHO, 1994). Samma huvudkomponenter i arbetet för en hälsosam arbetsplats och en psykosocialt god arbetsmiljö återkommer WHO till även 2010. En hälsosam arbetsplats handlar bland annat om att chefer såväl som medarbetare tillsammans jobbar för förbättrad hälsa, ökad säkerhet och välbefinnande. (WHO, 2010). WHO beskriver arbetsplatsen som en viktig arena att arbeta förebyggande inom, organisationen och dess struktur är det bästa sättet att preventivt jobba mot stress (WHO, 2011).

Stressen har fått en allt större inverkan på människors liv. En oroväckande utveckling beskrivs av Theorell, där arbetstagare upplever sämre förutsättningar att hantera sin arbetssituation med en hög arbetsbelastning och ökade krav i dagens arbetsliv (Theorell, 2003). Utvecklingen i samhället har gått från industriproduktion till dagens fokus på tjänsteproduktion, där allt fler är sysselsatta i den s.k. tjänstesektorn (Statens folkhälsoinstitut, 2011). I och med de förändrade arbetsförhållandena står dagens arbetsplatser inför nya utmaningar. Folkhälsoinstitutet identifierar exempelvis den befintliga chefens ledarskap som en viktig faktor för arbetshälsan såväl som att medarbetarna känner delaktighet i sitt arbete (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

En god arbetsplats behöver även genomsyras av goda relationer kollegor emellan samt där det finns en fungerande kommunikativ miljö. Återkommande visar sig dock att delaktighet är en

viktig komponent som också ger uttryck för en central motivationsfaktor (Theorell, 2003). Även Kalimo visar i sin studie att delaktighet är en viktig motivationsfaktor, men påvisar även betydelsen av att arbetstagaren upplever att den erhåller erkännande för det arbete denne utför (Kalimo, 1999).

Folkhälsoinstitutet poängterar i likhet med Theorell att god kommunikation är viktigt i sammanhanget. Detta kännetecknar vad man kallar välfungerande och friska företag. Genom att arbetsplatser jobbar med motivationsfaktorer, exempelvis delaktighet kan således medarbetares hälsa öka vilket kan medföra att också effektiviteten i företaget ökar (Folkhälsoinstitut, 2011). Att få stöd har också visat sig viktigt för en god psykisk hälsa, likaså upplevelsen av att vara involverad i sitt arbete (Stavroula, Griffiths & Cox, 2004). Abrahamsson & Andersens beskriver Hertzbergs tanke sätt kring betydelsen av att såväl miljöfaktorer som motivationsfaktorer blir uppfyllda i arbetet. Detta ger uttryck för de behov anställda har på sin arbetsplats. Med motivationsfaktorer avses här olika faktorer som på olika sätt får medarbetare att vilja prestera i sitt arbete. Såväl miljö- och motivationsfaktorer på arbetsplatsen påverkar individen oberoende av varandra, men kan även ha en direkt inverkan på individens upplevelse av arbetet (Abrahamsson & Andersen, 2010).

2.2 Arbetsplatsrelaterad ohälsa

Folkhälsoinstitutet har redogjort för att individens subjektiva upplevelser av arbetsförhållandena på den arbetsplats denne verkar inom har visat sig ha betydelse för den psykiska hälsan. Arbetstagare står även inför större arbetsrelaterade risker på dagens arbetsmarknad där det påvisats att arbetstagare mår allt sämre (Statens folkhälsoinstitut, 2011). En av de risker som beskrivs är upplevelsen av minskad kontroll i kombination med ökade krav. Vad som följer är en självupplevd obalans mellan vad man anser sig kunna åstadkomma och de förväntningar som finns på en (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Theorell har i flera studier belyst låga kontrollmöjligheter på arbetsplatsen, såväl som bristfälliga medbestämmande- möjligheter som framträdande riskfaktorer för individens psykosociala hälsa Att inte ha krav i det arbete man utför har även det setts som riskabelt (Theorell, 2003).

Hogstedt et al. redovisar i sin studie resultat från SCB:s arbetslivsundersökningar gjorda mellan 1995-2009, arbetsplatsens betydelse för hälsan. Bland dem som varit sjukskrivna i 1,5 år svarade 63 % att arbetsplatsen varit en delorsak eller huvudanledningen till sjukskrivningen (Hogstedt et al, 2004). Enligt arbetsmiljöverkets statistik framgår att den psykosociala arbetsrelaterade ohälsan ökat påtagligt i alla yrkeskategorier. Upplevelsen av psykosociala besvär orsakade av arbetsplatsen är vanligare bland kvinnor än män. En trolig orsak är att kvinnor återfinns i tämligen utsatta yrkeskategorier i högre utsträckning än män som till exempel inom servicebranschen, barnomsorgen och skolan. Risker i dessa yrken är framförallt frånvaro av socialt stöd och en hög arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2001:2).

Enligt Folkhälsoinstitutets kunskapssammanställning är lågt inflytande på arbetet en risk för psykosocial ohälsa. En ytterligare risk som rapporterats är att arbetstagare i det svenska samhället redogör för begränsade möjligheter till återhämtning mellan arbetstillfällena (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

Tidigare forskning har visat på att dåliga arbetsförhållanden kan utgöra risker för såväl psykosomatiska såväl som fysiologiska besvär. I forskningsstudier har Theorell funnit att dåliga arbetsmiljöförhållanden såsom låg kontroll och medbestämmande på en arbetsplats kan

öka risken för till exempel hjärt- och kärlsjukdomar, mag- och tarmbesvär samt muskelrelaterade sjukdomar (Theorell, 2003). Enligt Luiz et al. har dåliga arbetsförhållanden visat sig bidra till mentala åkommor samt på längre sikt även öka självmordsrisken (Luiz et al, 2010). Netterstrøm et al, beskriver i en forskningssammanställning hur samband kunde ses mellan den psykosociala arbetsmiljön och riskerna att drabbas av nedstämdhet och sedermera depression (Netterstrøm et al, 2008).

Just stressrelaterade sjukdomar och psykiska problem har visat sig vara två av de främsta anledningarna till jobbfrånvaro och förtidspensioneringar i det västerländska samhället (Försäkringskassan, 2010, Stavroula, Griffins & Cox 2004). Stress kan ses som ett viktigt begrepp att beakta i detta sammanhang. En definition är att se stress utifrån de individuella upplevelserna av belastningar och hur en person själv upplever sig kunna bemästra dessa, där tron på den egna förmågan blir avgörande för hur den enskilde hanterar stressen (FHI, 2009b). Enligt Kalimo är risken för kroniska bieffekter av stress större ju längre man utsätts för den och risken för psykiska besvär ökar likaså. En risk med långvarig stress är att det ökar risken att drabbas av utbrändhetssymtom (Kalimo, 1999). Vid utbrändhet upplever en person vanligen varningssignaler som att alltmer känna utmattningskänslor. Därefter, efter att ha haft svårigheter att bemästra dessa utvecklar personen en distans gentemot sin omgivning. Vanligt är att personen i fråga självmant successivt isolerar sig gentemot sin omgivning i en allt högre utsträckning. Ett tredje steg då en person är påväg att bli utbränd är att personen i högre utsträckning blir alltmer cynisk i förhållande till sin omgivning. Den som drabbas av utbrändhet har ofta lagt ned alltför mycket tid på sitt jobb i förhållande till vad som är rimligt i förhållande till dennes livssituation (Kalimo, 1999).

2.3 Krav- och kontrollmodellen

Att mäta hälsan på en arbetsplats för att kunna säga något om arbetsplatsen har en positiv eller negativ inverkan på individen kan göras på många olika vis. Mätinstrumenten för att avgöra detta är många till antalet, exempelvis används olika typer av frågeundersökningsformulär för att kunna uttala sig om medarbetares psykosociala hälsa. Ett vanligt verktyg är att mäta hur kraven för medarbetare på en arbetsplats ser ut och att se hur möjligheterna för inflytande är. Detta kan i sin tur inverka både positivt och negativt på medarbetares psykosociala hälsa (Theorell, 2003).

Krav- och kontrollmodellen, ursprungligen framtagen av Karasek används vanligen inom stressforskningen. Vad som beskrivs är enskildas upplevelser av krav i förhållande till den kontroll de anser sig ha över sin situation och hur balansen mellan upplevd grad av krav respektive kontroll sedan kan få effekter på individens hälsa. I modellen uttrycks fyra olika kombinationer/ tillstånd en person kan befinna sig i (Karasek & Theorell 1990).

Jobb med hög anspänning

Jobb med en hög anspänning innebär att personen har belastande jobb och antas ha höga krav i det arbete denne utför. Samtidigt är beslutsutrymmet desto sämre dvs. den egna kontrollen i det arbete som ska utföras är lägre.

Aktiva jobb

Att ha ett aktivt jobb innebär att man har höga krav och samtidigt en hög kontroll i arbetet. Aktiva jobb ses som krävande och utmanande men samtidigt utan att för den delen kunna anses för belastande. En balans uppstår i detta stadium mellan kraven och kontrollen.

Jobb med låg anspänning

Jobb med en låg anspänning kännetecknas av att personen har en hög kontroll och samtidigt en låg belastning i det jobb denne ska utföra. I likhet med jobb med hög anspänning anses detta stadiet utgöra en riskfaktor för den psykosociala hälsan.

Passiva jobb

Slutligen, det sista stadiet i Karaseks krav och kontrollmodell handlar om att personen upplever låga krav och samtidigt låg kontroll. Att ha låg kontroll medför psykosociala risker. Därmed är detta stadiet i likhet med att befinna sig i jobb med hög anspänning de mest riskabla stadierna att befinna sig i för den psykosociala hälsan.

Karasek och Theorell (1990) redovisar forskningsresultat som stödjer tesen för krav och kontrollmodellen. Dessa karaktäriseras utefter högt belastande jobb, aktiva jobb, passiva jobb samt lågt belastande jobb (Se figur 1).

		Krav	
		Låga	Höga
Kontroll	Hög	Jobb med låg anspänning	Aktiva jobb
	Låg	Passiva jobb	Jobb med hög anspänning

Figur 1. Krav och kontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Figuren tagen från Arbetsmiljöverket/SCB 2001.

De psykosociala arbetsförhållandena som beskrivs i modellen utgår alltså ifrån att en hög anspänning uppkommer vid upplevelsen av för höga krav i kombination med för låg kontroll, alternativt för låga krav och låg kontroll (Arbetsmiljöverket, 2001: 2).

Diskussion har förts gällande krav och kontrollmodellens relevans på dagens mångfacetterade arbetsplatser. Arbetsituationen är nära sammanlänkad med de organisatoriska faktorerna, hur arbetsplatsen är strukturerad. De sociala aspekterna är likaså viktiga då man diskuterar den arbetsrelaterade miljön dvs. hur den sociala gemenskapen på arbetsplatsen ser ut arbetskolllegor emellan (Brooker & Eakin, 2001).

Marchand et al. återkommer till de arbetsrelaterade kraven och menar på att ett påtagligt exempel är organisatoriska omstruktureringar på arbetsplatser som individen i fråga upplever sig påverkas av (Marchand, Demers & Durand 2005). Kraven som ställs på en individ beror inte alltid endast på hur personen själv upplever sin situation. Det kan i många fall handla om yttre ställda krav, som har med omständigheter på arbetsplatsen att göra. Därmed kan en person som i vanliga fall upplever sig kunna hantera sina egna ställda krav påverkas av de yttre (Arbetsmiljöverket, 2001). Däri ligger kärnan i den kritik som riktats mot krav -och kontrollmodellens relevans, som främst menar på att modellen förbiser yttre omständigheter en individ kan påverkas av. Detta är något som även påverkar den upplevda jobbsituationen där ett exempel på en yttre omständighet är den sociala strukturen på arbetsplatsen (Brooker & Eakin, 2001). Marmot och Wikinson menar i enlighet med den kritik som framförts att de

yttre faktorerna är minst lika relevanta och att betydelsen inte bara ligger i individens egenupplevda krav. En person kan via de yttre omständigheterna växa likväl som att uppleva frustration över sin situation (Marmot & Wkinson, 2006).

2.4 Commitment

Individens involvering i arbetet dvs. commitment handlar om hur en person beteendemässigt förhåller sig till sin arbetsplats. Det kan ses som en länk mellan en medarbetare och den arbetsplats denne verkar inom. Att en individ känner sig psykologiskt involverad i sin arbetsplats gör att denne inte väljer att lämna den. Det handlar vidare om att personer känner lojalitet och identifierar sig gentemot den organisation dessa verkar inom (Allen & Meyer, 1994). I dagsläget råder inte konsensus om vilka delar som bör ingå i begreppet. Men det kan exempelvis handla om individens egenupplevda ansvar och krav denne anser sig ha gentemot den arbetsplats den befinner sig på (Holmgren, Hensing & Dellve 2010).

Tre distinkta stadier av commitment (Allen 1999) har påträffats i litteraturen. Artikelförfattarna Meyer och Allen (1999) samt Lambert et al. (2010) utgår från två sinsemellan skilda kategoriseringar för begreppet commitment. Commitment beskrivs av Meyer och Allen (1999) som individuella preferenser kring upplevelser, hur individer känner inför den arbetsplats de verkar inom (Meyer & Allen, 1999). Båda artikelförfattarna beskriver att commitment kan bestå av olika delar varav kategori ett benämns som emotionellt (*affective*) commitment. Meyer och Allen uttrycker detta som det ansvar en medarbetare upplever sig ha gentemot den organisation denne verkar inom medan Lambert et al. (2010) uttrycker det som lojaliteten den anställda upplever sig ha gentemot arbetsplatsen. Kategori två ger uttryck för personliga behov (*continuance*) vilka Meyer och Allen (1999) menar att individer innehar. Lambert et al. (2010) ger på samma vis uttryck för personliga behov i sin kategori två, men specificerar istället dessa behov till att handla om individers behov av investeringar i sociala relationer. Benämningen för sistnämnde artikelförfattares kategori två är beräknande (*calculative*) commitment vilket vidare innebär medarbetares vilja att vara involverade på sin arbetsplats och viljan att spendera tid där. Slutligen den sista kategorin framställs i båda studierna som de förväntningar anställda upplever sig ha på sin arbetsplats. Meyer och Allen (1999) ser det som normativa åtaganden medarbetare står inför (*normative*) commitment (medan Lambert et al. (2010) uttrycker det som rena förpliktelser (*moral commitment*) en moralisk form.

Den positiva och negativa påverkan på den psykosociala hälsan har även med individuella preferenser såväl som organisationens situation att göra. I detta sammanhang handlar det om hur en person väljer att tolka den rådande situationen, dvs. hur de egentolkade upplevelserna ter sig (Meyer & Allen, 1999). Holmgren, Hensing och Dellve utvecklar det vidare och menar att commitment kan ses i ljuset av den egna personens tolkningar av sin situation, då denne avgör om den är involverad i jobbet på ett gynnsamt sätt eller inte. Det handlar även om det ansvar och begränsningar en medarbetare upplever sig ha på arbetsplatsen. Commitment kan därmed skapa hälsa likväl som ohälsa, vilket är beroende av individens upplevelser såväl som arbetsmiljöfaktorer. Där arbetsmiljön spelar in om den anses som gynnsam eller inte (Holmgren, Hensing & Dellve, 2010). Arbetsmiljöverket beskriver att medarbetare trots en positiv upplevelse av arbetsplatsen i form av ett högt engagemang ändå visat sig stå inför psykosociala risker. Engagemang är en faktor som styr den arbetsrelaterade hälsan, snarlik commitment. Även arbeten som förutsätter ett lågt engagemang i arbetet, exempelvis vid monotona arbetsuppgifter har visat sig skapa psykosociala risker i arbetet (Arbetsmiljöverket,

2002). På samma vis har arbeten som förutsätter en hög grad av commitment visar sig ge en ökad risk för att drabbas av psykiska åkommor, som en brasiliansk studie genomförd på tjänstemän påvisade (Silva & Baretto, 2010).

Inom den forskning som bedrivits inom området har ofta vård och omsorgsanställda utgjort undersökningsgrupper. Exempelvis redogör Lee et al. (2010) i sin studie att en hög grad av commitment tillsammans med stress resulterade i att sjuksköterskor ville lämna sitt yrke. Uttrycket commitment kommer att användas i denna litteraturbaserade studie, vilket avser involveringen i arbetet.

3. Problemformulering

Fler och fler upplever psykosociala besvär i dagens samhälle. En av arenorna där alltför många mår dåligt och vi samtidigt tillbringar stora delar av vår tid är arbetsplatsen. Det har visat sig att individens arbete och arbetsplatsen som arena inverkar på den enskildes psykiska hälsa. Arbetsfaktorer samvarierar med individens förmåga att bemästra dessa, vilken i sin tur kan påverka hälsan i såväl negativ som positiv riktning. Genom att fokusera på ett för arbetslivsforskningen relevant begrepp, commitment kan problemet kring ohälsa och hälsa på arbetsplatsen belysas ytterligare.

4. Syfte

Syftet med den föreliggande studien är att undersöka betydelsen av arbetsplatsrelaterad commitment för individens hälsa.

4.1 Frågeställning

Vilken betydelse beskrivs commitment ha i relation till individens psykosociala välmående respektive psykosociala besvär kopplat till arbetsplatsen?

5. Metod

Den design som valts är en litteraturbaserad studie vilket ses som en fördelaktig metod för att besvara det avsedda syftet. Fördelen med detta metodval är att det är ett bra tillvägagångssätt då man vill göra en kartläggning inom ett avgränsat område (Friberg, 2008). Datainsamling i flera databaser gjordes för att bättre fånga upp aspekter av begreppet commitment. Flera sökord användes i sökningarna för att fånga in relevant forskning, då commitment är ett mångfacetterat begrepp. En avgränsning i exklusionskriterier gjordes gällande exkluderandet av sjukvårdsanställda i syfte att finna en större bredd av yrkeskategorier och därmed också en större spridning än de som ofta presenteras i forskningen på området.

5.1 Studiedesign

En litteraturbaserad studie syftar till att redogöra för kunskap inom ett avgränsat område genom att beskriva den forskning som bedrivits på området (Friberg, 2008). I denna studie

kommer fokus att läggas på forskningen kring commitment och dess betydelse för den psykosociala arbetshälsan.

5.2 Urvalskriterier

När en litteraturbaserad studie görs är det viktigt att avgränsa området (Friberg, 2008). Nedanstående inklusionskriterier har använts i detta arbete. Studier på sjukvårdsanställda exkluderades, anledningen är att sjukvårdsanställda finns överrepresenterade i studier som undersöker commitment på arbetsplatsen. Exkluderandet har även gjorts för att kunna bidra till en ökad kumulativitet på området. Konkret innebär det att bidra till att forskningsfältet tar nya steg i en annan riktning genom att visa en forskningsbild av commitment inom en ny kontext. Valet att inte inkludera artiklar utanför Europa gjordes för att ett mer enhetligt resultat skulle kunna presenteras än vad som hade varit möjligt om alltför differentierade länders arbetsplatser hade inkluderats.

5.3 Inklusions- och exklusionskriterier

Inklusionskriterier

- Studier där commitments inverkan på den psykiska hälsan eller välmåendet antingen positivt eller negativt belystes.
- En avgränsad tidsperiod 1999- 2011.
- Empiriska studier, antingen kvantitativa eller kvalitativa vilka har blivit publicerade i vetenskapliga tidskrifter.
- Artiklar i fulltext tillgängliga via internet.
- Studier på engelska.

Exklusionskriterier

- Litteraturöversikter s.k. review artiklar.
- Studier genomförda utanför Europa.
- Artiklar där commitment belystes där fokus låg på endast jobbprestation, effektivitet utan att inkludera ex. välmående eller psykosociala besvär.
- Studier som handlade om sjukvårdsanställda.

5.4 Etiska överväganden

I de studier som inkluderats i denna uppsats har forskningsetiska överväganden beaktats huruvida genomförandet av studierna genomförts på ett korrekt etiskt sätt. Såsom uttrycks i Helsingforsdeklarationen är en aspekt att ta hänsyn till etiska riktlinjer för god forskning, hur forskaren förhåller sig till den enskilda personens anonymitet (Helsingforsdeklarationen, 2008). I denna uppsats har detta inneburit att de artiklar som inkluderats i resultatet har övervägt de etiska riktlinjerna. Deltagarnas anonymitet i studierna har beaktats som i många fall använt sig av olika typer av frågeformulär. De etiska riktlinjerna har även beaktats gällande huruvida artikelförfattarna i övrigt ställer upp syfte och dess förhållningsätt till denna i den metod som sedan åtföljer.

5.5. Metod för datainsamling och bearbetning av data:

Vid insamlandet och bearbetningen av data till denna uppsats har vissa förhållningssätt beaktats. Insamling av data till denna litteraturbaserade studie genomfördes i enlighet med metodik angiven av Friberg (Friberg, 2008).

Inledningsvis genomfördes systematiska sökningar efter det att inledande sökningar gjorts där lämpliga sökord återfanns som anses överensstämma med uppsatsens syfte. Även två manuella sökningar gjordes ur de resultat som uppkommit från de systematiska sökningarna. En viktig del i den systematiska sökprocessen är att ständigt kartlägga hur sökningar gått till, vad man fått fram samt hur man väljer att gå vidare (Friberg, 2008).

Mellan den 21/4-11 och 4/5-11 (2011) genomfördes systematiska sökningar i databaserna Cinahl, Pubmed och Scopus. Då dessa databaser ansågs kunna bidra med kunskap för uppsatsens syfte och frågeställning. Det booleska systemet med AND användes i alla sökningar för att koppla ihop sökorden (Friberg, 2008). De sökord som användes summeras här (se tabell ett- urvalet för detaljer).

Commitment användes i kombination med följande sökord, commitment AND organisation, commitment AND burnout, commitment AND employees AND organisation etc. Alternativa sökord som uppkom vid ett senare skeende i sökprocessen testades att söka på i enbart PubMed. Sökord som Commitment AND wellbeing, Commitment health AND mental illness, commitment AND stress. Detta gav inga ytterligare relevanta träffar, varför denna sökstrategi sedan inte användes i övriga inkluderade databaser.

I flera fall överlappade antalet funna artiklar med varandra mellan de olika databaserna. Antalet artiklar varierade stort vid sökning på samma sökord, exempelvis då sökordet occupational health AND commitment användes. Detta beror på att databaserna innehåller skilda discipliner ämnen som artiklarna i fråga tar upp.

Vid urvalet av de artiklar som skulle inkluderas i denna studie lästes först artiklarnas titlar. Då dessa ansågs vara relevanta för syftet lästes artiklarnas sammanfattningar. Även sammanfattningar som tog upp utbrändhet, engagemang eller förändringar i psykosocial hälsa ex. depression, utbrändhet eller välmående (wellbeing) granskades. Av de totalt 118 sammanfattningarna befanns totalt 50 artiklar (totala antalet artiklar oberoende på om de återfanns en eller flera gånger),

Tio stycken av de 50 artiklarna var möjliga att inkludera i denna litteraturbaserade studie, då de ansågs besvara denna studies syfte och frågeställning (se tabell 1). Därefter genomfördes en manuell sökning, denna sökning genomfördes genom att funna artiklars referenslistor granskades för att finna ytterligare studier som kunde inkluderas. Genom de manuella sökningarna identifierades ytterligare två artiklar som överensstämde med syftet. befanns

5.6 Systematisk litteratursökning

Nedan presenteras de artikelsökningar som gjorts i respektive sökdatas. I den tredje kolumnen återges antal artiklar samt abstract som valdes att läsas igenom inom parentes. I den fjärde kolumnen redogörs för de artiklar som valdes att läsas igenom. Inom parentes anges det artikelnummer på de artiklar som valdes att inkluderas i resultatet. Som framgår nedan

återkommer en och samma artikel i de olika sökdatabaserna, *ex. Artikel 6* påträffas i både Scopus och Pubmed. Genom manuella sökningar hittades ytterligare två artiklar, vilka ansågs passa till det avsedda syftet (Artikel 11 och 12).

Tabell 1. Beskrivning av artikelsökning

Datum/databas	Sökord	Antal funna artiklar. Valda abstract	Lästa artiklar. Varav inkludera i studien
Scopus 2011-04-21	Commitment AND employees and organization	186 (15)	4 (0)
2011-04-22	Commitment AND burnout	259 (18)	7 (2) Artikel 2 & 3
2011-04-26	Work environment AND commitment	41 (0)	0 (0)
2011-05-01	Occupational health AND commitment	569 (31) varav 2 dubletter sedan sökning 2.	17 (6) Artikel 1, 2, 10, 6, . 8
			Påträffade artiklar: 6
Cinahl 2011-04-26	Commitment AND employees	223 (10)	1 (0)
2011-04-26	Commitment AND burnout	91 (8)	4 (1) Artikel 4
2011-04-26	Work enviornment AND commitment	248 (16)	6 (4) Artikel 4, 10, 5, 9
2011-05-04	Occupational health AND commitment	96 (6)	3 (2) Artikel 10, 7.
			Påträffade artiklar 4
Pubmed 2011-04-22	Commitment AND employees AND organization	87 (7).	2 (1) Artikel 6
2011-04-22	Commitment AND health AND well-being	238 (5)	4 (1) Artikel 6
2011-04-22	Work Environment AND commitment	51 (7)	2 (0)
2011-04-22	Commitment AND burnout	17 (0)	0 (0)
2011-04-23	Commitment health AND mental illness	310 (5)	0 (0)
2011-04-23	Commitment AND stress	134 (0)	0 (0) Påträffade artiklar: 0

5.7 Analysmetod

Totalt inkluderades 12 artiklar. För analys av artiklar har de lästs flera ggr, därefter har artiklarna sammanfattats avseende syfte, metod och resultat. De inkluderade artiklarnas innehåll återfinns under Appendix 1. Friberg beskriver att flera olika analysmetoder kan användas i litteraturbaserade studier (Friberg, 2008). De inkluderade studierna har analyserats utifrån arbetets frågeställning. Denna frågeställning går att dela upp i två delar, den ena fokuserar på commitment i sammanhang som belyser psykosocial ohälsa. Den andra delen fokuserar istället på commitment i sammanhang där psykosocialt välmående står i fokus.

6. Resultat

Commitment som begrepp har visat sig vara relevant i studier, vilka fokuserat på att beskriva psykosociala besvär på arbetsplatsen likväl i studier som fokuserat på psykosocialt välmående. De artiklar som inkluderats i denna resultatdel refereras med siffror vilka återfinns i sammanställning av artiklar (se appendix). Nedan resultatdel har till syfte att kartlägga betydelsen av arbetsplatsrelaterad commitment för individen. Med psykosociala besvär avses här främst utbrändhetssymtom, som visade sig bidra till en lägre grad av commitment. Commitment i relation till välmående handlar istället om att commitment framkommer vara en viktig del för ett gott arbetsklimat.

6.1 Psykosociala besvär

Commitments betydelse har på olika vis framställts i studierna. I studierna beskrevs commitment både som en faktor som kunde påverka risk för att drabbas av psykosociala besvär, men också att individens commitment kunde påverkas av redan existerande psykosociala besvär.

I tre av studierna visade sig commitment påverkas negativt av utbrändhetssymtom, där utbrändhetssymtomen i sig bidrog till en lägre grad av commitment. Arbetstagarna valde pga. upplevelse av utbrändhetssymtom att distansera sig sitt arbete. Även de yrkesgrupper som presenterades var mer utsatta yrkeskategorier vilket framgick av den ena artikeln som berörde poliser och de andra två lärare (Martinussen et al, 2007; Haaken et al, 2006; Dellve et al, 2007). Commitments påträffades i totalt fem studier som handlade om psykosocialt påfrestande jobb, där arbetsbelastningen specifikt var en bidragande orsak till utbrändhetssymtom. Dock framställdes commitment på olika vis i dessa studier (Martinussen et al, 2007; Haaken et al, 2006; Taris et al, 2001; Haaken et al, 2008; Dellve et al, 2007). Utöver ovan nämnda yrkeskategorier rörde det sig i den ena artikeln även om universitetsanställda (Taris et al, 2001) och i den sistnämnda studien belystes specifikt tandläkare (Haaken et al, 2008).

Bland poliserna visade sig utbrändhetssymtom i form av utmattning och cynism kunna förtutse en lägre grad av commitment men även ren uttalad känsla av att vilja dra sig undan sitt arbete. Att dra sig undan arbetet sågs som en separat konsekvens i likhet med att viljan att involvera sig i arbetet sjönk (Martinussen et al, 2007). Tandläkarstudien på totalt 2555 tandläkare hade även som syfte att visa samband mellan utbrändhet och commitment, utan att sådana samband kunde uppvisas. Dock kunde istället samband påvisas mellan utbrändhet och depression (Haaken et al, 2008).

Återkommande i flera av studierna i denna litteraturstudie är att de undersöker commitment bland just yrkeskategorin lärare. Bland de finska lärarna visade sig utbrändhetssymtom kunna korreleras med en lägre grad av commitment gentemot arbetsplatsen (Haaken et al, 2006). Taris et al. redogör för ett komplext samspel mellan faktorer vilka inverkar på den arbetsrelaterade hälsan, bland 131 universitetsanställda i Nederländerna som uppvisar samma resultat för såväl lärare som övrig personal. Deltagarna antogs att vid en för hög arbetsbelastning och stress få en lägre grad av commitment gentemot arbetsplatsen. En för hög arbetsbelastning ledde också till att viljan att sluta jobbet ökade och engagemanget i arbetet minskade. Commitment var i detta fall ett uttryck för vad som skedde vid för hög arbetsbelastning. Commitment var så även en konsekvens av arbetsbelastningen tillsammans med engagemang och viljan att sluta jobbet och sågs i studien som en del i ett ”dra sig undan beteende”. Även stressen och arbetsbelastningen visade sig skapa utbrändhetssymtom i form av cynism. Författarna förde en vidare diskussion kring att ju fler elever en lärare har ju större risk finns också för att arbetsbelastningen upplevs som större (Taris et al, 2001).

I Kieschke och Schaarschmidts studie urskiljdes commitment som i vilken grad 292 universitetslärare var involverade i sitt arbete. Studien urskiljde olika typer av personlighet och deltagarnas copingförmåga. De personlighetstyper som påträffades ha störst risk för utmattningssymtom var de som hade en hög grad av commitment och svårt att koppla av från jobbet efter arbetstid. Den andra personlighetstypen som i studien ansågs extra utsatt var den som upplevde en hög utmattning i kombination med en låg grad av commitment. Totalt 50-60% av deltagarna tillhörde någon av ovanstående två kategorier (Kieschke & Schaarschmidt, 2008). Utöver utbrändhet som psykosocialt besvär studerades samband mellan commitment och känslan av att uppleva oro vilket Griffin et al. undersökte, vilket inte visade sig ha något samband med commitment. Tre olika typer av modeller användes för att beskriva en skillnad i ångest och depressioner. Av dessa visade sig krav och kontroll- modellen vara bäst på att beskriva detta (Griffin et al, 2007).

6.2 Psykosocialt välmående

Studier som ingår i detta resultat redogör för commitment i sammanhang där individens välmående på arbetsplatsen presenteras som viktig för arbetshälsan. Olika faktorer relaterat till commitment framkom som viktiga för välmåendet. Dels faktorer som var relaterade till individens egna förutsättningar att hantera sin situation vilket uttrycks som egen strävan/ motivation. De individuella förutsättningarna är nära sammankopplade till de på arbetsplatsen som i denna uppsats ses som yttre förutsättningar, där en av dessa är jobbtillgångar.

6.2.1 Faktorer kopplat till motivation/ strävan

Commitment står för involveringen i arbetet vilket är nära sammankopplat med känslan av att kunna påverka sin situation. Vilka möjligheter en individ har till att utveckla sin egen kapacitet har i resultatet framkommit som relevant. Detta har sedermera valts att kategoriseras utefter faktorer kopplat till egen motivation/ strävan.

Förväntningarna på att lyckas visade sig inverka positivt på commitment och ett generellt välmående. Detta framkom som en gemensam nämnare i en kohort bestående av skilda professioner, anställda inom energibolag, industrin samt en konsultfirma. Utöver en positiv inverkan på commitment visade sig även förväntningar på att lyckas ha en minskad risk för

depression, nervositet och trötthet. Resultatet var likvärdigt för alla tre yrkesgrupperna (Ingledeew et al, 2005). I en uppföljningsstudie utförd på industriarbetare och anställda inom detaljhandeln framkom välmående och commitments relevans. Studien som utfördes på män med en medelålder på 42 år visade på att en arbetsplats där man aktivt jobbade för välmående bland de anställda bidrog till en hög grad av commitment. Konkret innebar det att medarbetarna skulle känna att de kunde influera sitt eget arbete samt att de kunde utvecklas vilket ledde till en hög grad av commitment, en bättre arbetskapacitet bland medarbetarna samt mentalt god hälsa (Tuomi et al, 2004).

I en norsk studie utförd på 418 postanställda redogjordes det om utvecklings- möjligheterna inom företaget och möjligheterna att avancera i sin yrkesroll för den enskilde medarbetare i, vilket i detta resultat ses som en del i faktorer kopplat till motivation/ strävan. Ett gott arbetsklimat var en del i välmåendet på arbetsplatsen. Commitment sågs som en viktig del i upplevelsen av ett gott arbetsklimat likaså att ha goda beslutsmöjligheter. Commitment var en av flera effekter av arbetsklimatets inverkan på den enskilde. Möjligheter till lärande var i studien signifikant för commitment. De goda beslutsmöjligheterna bidrog även till att medarbetare upplevde bättre förmåga att kunna hantera sin situation, så kallad ”copingförmåga” (Mikkelsen et al, 1999). Det är inte bara egna upplevelser och tolkningar som har betydelse för commitment, utan även yttre påverkansfaktorer.

6.2.2 Yttre påverkansfaktorer

I litteraturen som inkluderats i detta arbete framkommer även betydelsen av yttre påverkansfaktorer såsom arbetsplatsens förutsättningar och resurser för en individs commitment och välmående. Detta är sådana faktorer i den yttre miljön som direkt kan påverka individer.

I en av lärarstudierna framkom ett positivt samband mellan arbetsförmåner som inverkade på engagemanget för jobbet som i sin tur inverkade på commitment. Förmågan att kunna bemästra situationen gav i undersökningen uttryck för en god commitment. Arbetsförmåner handlade framförallt om att uppleva sig ha kontroll i det arbete personen i fråga utförde. Arbetsförmåner handlade även här om att uppleva man får stöd i sitt jobb samt där ett gott socialt klimat rådde bidrog således via engagemanget påverkade commitment och därmed det allmänna välmåendet (Haaken et al, 2006). I tandläkarstudien visade sig goda jobb- tillgångar inverka på engagemanget och i sin tur commitment. Att engagemang har betydelse för commitment går enligt artikelförfattarna i linje med tidigare forskning, som just belyst relevansen av engagemangs inverkan på commitment. Genom att en person därmed engagerar sig i sitt jobb kan det innebära att dennes involvering i arbetet, dvs. att personen får en högre grad av commitment gentemot sitt arbete (Haaken et al, 2008).

Yttre påverkansfaktorer spelade även roll i studien bland anställda i industrin och detaljhandeln. Gott arbetsklimat kollegor emellan och ett utvecklat handledarstöd gav en ökad grad av commitment och visade sig ha betydelse för det allmänna välmåendet (Tuomi et al, 2004).

Därmed ger sig olika typer av ”behov” tillkänna, behov anställda kan ha för att därigenom uppleva välmående på arbetsplatsen.

Haaken, Bakker och Schaufeli visar på arbetsförmånernas betydelse för commitment. Vid en lägre grad av organisatoriskt commitment saknas ofta tillräckliga förmåner för att kunna

hantera situationen. På samma vis visar sig ett omvänt scenario där en högre grad av commitment finns föregås det av goda arbetsförmåner (Haaken et al, 2006). Även studien som undersökte utbrändhet bland poliser poängterade betydelsen av arbetsförmåner form av stöd i arbetet och dess relevans för att uppleva en ökad grad av commitment, en bättre arbetsförmåga samt ett ökat allmänt välmående (Martinussen et al, 2007).

6.2.3 Upplevelse av arbetsplatsen

I ett antal av de studier som inkluderats framkom att commitment var relaterat till individens trivsel på arbetsplatsen. Commitment framställdes i sammanhang där medarbetarnas upplevelser av den befintliga arbetsplatsen stod i fokus.

Att vara involverad på arbetsplatsen visade sig bland annat generera positiva känslor (bland totalt 1212 personer) gentemot arbetsplatsen och viljan att även fortsättningsvis känna att man vill fortsätta jobba där. Arbetsbelastning och ledarskapet var utöver commitment delar man ville undersöka för att se hur hälsoupplevelsorna för de anställda såg ut. Även negativa förändringar av commitment gav en ökad risk för negativa hälsoutfall (Lohela et al, 2009).

Von Bonsdorff et al. undersökte faktorer som ansågs vara viktiga för att anställda skulle vilja stanna kvar på arbetsplatsen. Studien genomfördes bland anställda över 45 år inom metallindustrin och detaljhandeln. Artikelförfattarna klargjorde att ett starkt commitment hos individen visade sig ge färre som ville sluta jobbet, styrkan i associationen dvs. odds ratio var 0,64. Detta visade sig oberoende av yrkesbakgrund (Von Bonsdorff et al, 2010).

En svensk studie på totalt 3804 anställda inom ledningen av ett företag (HR- avdelningen) redogjorde för arbetsplatsnärvarons betydelse för commitment. Att befinna sig på arbetet och inte vara sjukfrånvarande gav i studien en hög grad av commitment. Välmående innebar i sammanhanget även att ha mindre än 5 sjukdagar per år (Dellve et al, 2007). Därmed påvisades i båda dessa studier hur en hög grad av commitment var en del i ett positivt arbetsklimat, som också sa något om trivseln på arbetsplatsen.

7. Diskussion

Nedan följer ett diskussionsavsnitt som inleds med en metoddiskussion kring de metodval som gjorts i den föreliggande studien samt vad detta val kan ha lett till.

Därefter följer en resultatdiskussion rörande de resultat som uppkommit, dessa presenteras vidare under paradoxen. Slutligen sammanfattas innehållet i denna litteraturbaserade studie under rubriken slutsats.

7.1 Metoddiskussion

Det är viktigt att fundera kring studiernas validitet för att avgöra dess kvalitet. Gällande validitet är det relevant att fråga sig om rätt typ av studier inkluderats, vilka avser mäta betydelsen av commitment i relation till individers psykosociala välmående eller risk att drabbas av psykosociala besvär. Validiteten i sammanhanget handlar om att en tydlighet i metoddelen gjorts avseende varje del i hur arbetet utförts. Det bidrar även till att reliabiliteten i studien kan stärkas, man bör man fråga sig om en litteraturbaserad-studie återigen skulle kunna genomföras på samma vis. Därmed är det viktigt att framförallt metoddelen är gjord på

ett tydligt och transparent sätt, detta har varit en grundläggande målsättning då tillvägagångssätt beskrivits detaljerat i metoddelen. Detta för att forskningsprocessen skulle kunna genomföras igen av en annan part. Såsom Andersson nämner, är exempelvis av vikt att metodavsnittet beskrivs lättöverskådligt (Andersson, 2008).

Fokus i studien har legat på commitment på arbetsplatsen som arena, vilket haft i åtanke att redogöra för begreppets betydelse för risker och positiva effekter på hälsan. Avgränsningen till arbetsplatsen som arena påverkar innehållet i det underlag som påträffas. Det är viktigt att ha i åtanke att det kan ha haft betydelse för de resultaten som framkommit. Hade commitment undersökts i exempelvis organisationsstrukturer eller ur ett mer generellt samhällsperspektiv hade säkerligen annorlunda ingångar kring begreppet funnits. Exempelvis vid informationssökningarna inför denna uppsats påträffades många studier kring commitment utifrån en effektivitetssyn inom företagskulturen.

Ett medvetet val gjordes i att inte ha med commitment kopplat till hälso- och sjukvården i form av sjukhusanställda. Vid de inledande sökningarna uppkom ett stort antal studier utförda inom sjukvården. Dessa handlade sålunda mestadels om sjuksköterskors arbetsbelastning, commitment och utbrändhet. En tanke med exkluderingen var att få en bredare representation av yrkeskategorier framställda i resultatet.

Fördelen med de systematiska sökningarna som gjordes är att man lättare kan fånga upp de studier som är mest relevanta för det avsedda syftet, då man just gör det systematiskt baserat (Friberg, 2008). Samtidigt bidrog användandet av flera databaser till att en bred presentation av studier om commitment kunde hittas, då begreppet kan förekomma inom olika forskningsdiscipliner.

Vidare gjordes avgränsningar i vad studierna tilläts handla om. Studier som handlade om commitment som inte hade koppling till psykosocial ohälsa eller välmående exkluderades men även sådant som i likhet med vad som nämnts ovan exempelvis kopplade commitment till endast prestation och effektivitet. Men dessa typer av studier kom att exkluderas då det inte besvarade studiens syfte.

Om inkludering av utomeuropeisk forskning hade gjorts hade antalet artiklar som kunnat besvara syftet säkerligen ökat. Anledningen till dess exklusion är denna uppsats målsättning i att kunna generalisera resultaten något, vilket är lättare då man utgår från en mer homogen grupp vilket säkerligen yrkesverksamma är i högre utsträckning inom än utanför Europa.

Vid sökordet occupational health uppkom flest artiklar som sedan valdes att inkluderas i uppsatsen. Här överlappade även artiklarna vid flera fall varandra i databaserna emellan. Vid ett tillfälle testades andra sökord på enbart Pubmed, commitment AND wellbeing, commitment AND stress, men då detta inte gav några fördelaktiga fynd överhuvudtaget valdes det bort vid sökning i de andra databaserna. Genom innehållet i de studier som inkluderats har viktiga aspekter av commitment poängterats. De studier som inkluderats täcker upp flera professioner, där varje arbetsområde är unikt till sin lokala kontext. Detta kan ses som något fördelaktigt eftersom exempel från flera områden tydligare presenterar en komplex bild av commitments betydelse oberoende av yrkesgrupp.

7.2 Resultatdiskussion

Denna resultatdiskussion har till avsikt att diskutera de resultat som framkommit i uppsatsen och ställa dessa gentemot annan forskning på området. Diskussionsavsnittet som följer är uppdelad i underrubrikerna commitment och psykosociala besvär, commitment och psykosocialt välmående samt slutligen redogörs för den paradox som framkommit kring commitment. Komplexiteten i begreppet commitment går att se, där positiva effekter för välmåendet redogörs såväl som negativa. Inledningsvis i resultatet framkom resultat vilka påvisade att commitment förekommer i sammanhang där psykosocial ohälsa existerar i övrigt för den enskilde. Samtidigt visade commitment kunna vara en del i att medarbetare mår bra på sina arbetsplatser. Det går därmed att se medarbetares hälsa utifrån flera komplexa kontexter, där commitment utgör en del i den arbetsrelaterade hälsan.

7.2.1 Commitment och psykosociala besvär

I den första delen av studien redogjordes för psykosociala besvär vilket i flera fall påverkade commitment negativt. Detta är något som inte kan tyckas vara så konstigt då dagens arbetsplatser, där höga krav blivit en stor del av arbetstagarens vardag som därmed också kan påverka riskerna till att utveckla utbrändhetssymtom. Det kan således inte anses vara så konstigt att olika typer av utbrändhetssymtom som de bland annat lärare (Haaken et al, 2006; Kieschke & Schaarschmidt, 2008) bidrar till att involveringen i arbetet reduceras. Krav bidrog exempelvis till att medarbetaren valde att mentalt distansera sig från sitt jobb, då det rörde sig om lärare. Även en för högre grad av commitment var orsak till att förnöjsamheten till arbetsplatsen sjönk bland lärare (Kieschke & Schaarschmidt, 2008). Detta i enlighet med Statens folkhälsoinstituts kunskapsunderlag som framställer hur riskerna med låg kontroll på arbetsplatsen medför psykosocial ohälsa för de anställda på dagens alltmer stressfyllda arbetsplatser (Statens folkhälsoinstitut, 2011).

Resultatet i denna litteraturbaserade studie visar på att psykosociala besvär överrepresenteras av lärare i det urvalet som är gjort här. Hade även sjukvårdsanställda inkluderats hade denna grupp således säkerligen också varit representativ för psykosociala besvär. Alltför engagerade jobb visade sig påverka hälsan negativt (Martinussen et al, 2007; Haaken et al, 2006; Taris et al, 2001; Haaken et al, 2008). Man kan därmed fråga sig varför den yrkeskategorin är extra utsatt för psykosociala besvär, likaså poliskåren?(Martinussen et al, 2007).

Riskerna med för högt engagemang går i linje med arbetsmiljöverkets information vilka framhåller att det finns risker med alltför engagerade arbeten såväl som alltför monotona arbeten (Arbetsmiljöverket, 2002). Framförallt framkom risker med stressande jobb, vilket bidrog till en minskad involvering i arbetet. Att utbrändhetssymtom t.ex. utmattningssymtom visade sig påverka den enskildes involvering som därmed sjönk framkom som ett av de viktigaste fynden för commitments betydelse för den psykosociala ohälsan i resultatet (Martinussen et al, 2007; Haaken et al, 2006).

Detta säger oss sålunda något om de yttre faktorernas inverkan på den enskildes hälsa. Där det inte alltid går att härleda vad som är individens del och vad arbetsplatsen i sig kan bidra med för negativa effekter på individens psykosociala hälsa. Därmed kan man säga att de psykosociala symtomen riskerar att uppkomma till följd av arbetsplatsfaktorer såväl som individuella. Utifrån de olika studiernas resultat framträder alltså en komplex bild för commitment som är direkt beroende av övriga förutsättningar på arbetsplatsen.

7.2.2 Commitment och psykosocialt välmående

I Mikkelsen et al. studie visade sig beslutsmöjligheter inverka positivt på involveringen/commitment (Mikkelsen et al, 1999). Fyndet är intressant då det särskiljer sig mot övriga studier som påträffats under rubriken psykosocialt välmående. Det är intressant just för att studien undersöker en specifik mekanism nämligen lärande i syfte att förstå hur det inverkar på olika utfalls -variabler, däribland commitment.

Förändringar i arbetsklimatet och i chefers ledarskap visade sig inverka på commitment, där en positiv chefssupport bidrog till en ökad grad av commitment gentemot arbetsplatsen (Lohela et al, 2009). Exemplet säger oss något om yttre faktorerers inverkan på den enskildes hälsa. Arbetsfaktorers inverkan är något som även Hellberg redogör för. Som expertis från arbetsmiljöverkets redogör han för betydelsen av att bedriva ett målinriktat hälsoarbete. I det arbetet innehar chefen i fråga huvudansvaret för att jobba med det som inbegrips i det mångfacetterade hälsobegreppet (Hellberg, 2002). Ytterligare evidens ges av Oxenstierna et al. vilka redogör för skilda kategorier av stöd på en arbetsplats, där chefens stöd visade sig vara viktigt. Socialt stöd visade sig vara av relevans för psykisk hälsa. Likväl som det vid bristande stöd kunde bidra till psykiska åkommor (Oxenstierna et al, 2005).

Men det handlar inte bara om individers medverkan till den psykosociala hälsan. En medarbetares upplevelser av att känna att den har möjlighet att lära sig saker på sin arbetsplats inverkar positivt på commitment (7). (Mikkelsen et al, 1999). Det kunde även handla om en persons egna förväntningar på att denne kommer att lyckas (Ingledeu et al, 2005). Att jobba för välmående i sig bidrog även det till att commitment gentemot arbetet höjdes (Tuomi et al, 2004). Detta går i linje med Arbetsmiljöverkets skrivelse om det systematiska arbetsmiljöarbetet författad av Hellberg. Det har visat sig att komplexiteten av faktorer är av vikt för en hälsosam arbetsmiljö. Alltifrån arbetstider till belastning och samarbete och möjligheter för inflytande på arbetsplatsen påverkar individen (Hellberg, 2002).

I flertalet av studierna visades en hög grad av involvering/commitment som exempel där det utgjorde en del av ett gott arbetsklimat vilket kan sägas vara en viktig del av att må bra på arbetsplatsen. Detta var i framförallt studier som belyste arbetsmiljöfaktorers betydelse för den psykosociala hälsan (Ingledeu et al, 2005; Tuomi et al, 2004; Mikkelsen et al, 1999; Von Bonsdorff et al, 2010; Dellve et al, 2007). Att vara involverad i sin arbetsplats visade sig alltså ha konsekvenser för den psykosociala hälsan och välmåendet. Detta är i enighet med Abrahamson som belyser hur miljöfaktorer tillsammans med motivationsfaktorer inverkar på de anställda (Abrahamsson, 20110).

Involvering/commitment kan ses som ett förhållningssätt en medarbetare väljer att inta gentemot sin arbetsplats, men som också direkt påverkas av individuella och yttre omständigheter beroende på den lokala kontexten. Commitment går att likställas med kravens mångfacetterade situationsbetingelse där forskningen kring kravens betydelse för hälsan ofta utgjort av ett fokuseringsområde inom arbetsmiljöforskningen. Med det avses att commitment kan återfinnas och såtillvida är beroende av det enskilda sammanhanget. Detta gäller både i kontexter som tar upp dess positiva inverkan på hälsan, likväl i sammanhang där ohälsa står i fokus.

I enighet med detta resonemang har Marmot och Wikinson framlagt en modernare syn kring dagens krav. Det handlar sålunda inte längre om individuella krav utan även om yttre krav som den anställde automatiskt påverkas av (Marmot & Wikinson, 2006). Vidare analys av

skillnaden mellan egentolkade och yttre krav vore intressant att se forskning på. Stavroula, Griffiths och Cox belyser en relevant aspekt och menar på att det handlar om en komplex interaktion mellan individens, gruppens och organisationens samspel och kultur som inverkar på individen och dennes hälsa (Stavroula, Griffiths & Cox 2004).

7.2.3 Paradoxen

Paradoxala förhållanden har i detta resultat framkommit. Där involvering i arbetet för den enskilde individen visat sig i sammanhang där psykosocial ohälsa står i fokus. Men även i sammanhang där det psykosociala välmåendet står i fokus. Därmed går det att påstå att commitment kan visa sig där sämre arbetsförhållanden råder samtidigt som det kan visa sig på en arbetsplats där ett gott arbetsklimat finns. Men för att förstå den arbetsrelaterade hälsan och ohälsan går det dock inte att generalisera commitment till att det är det enda avgörande för en individs hälsa. Istället rör det sig om en rad samvarierande faktorer, där commitment är en del i arbetsklimatet på dagens arbetsplatser.

I studierna har framgått att en hög grad av commitment kan vara riskabelt. I samvariation med andra faktorer ger commitment uttryck för arbetsplatsen som en komplex arena att jobba med för att förbättra den psykosociala hälsan. I kombination med arbetsförmåner och engagemang kan en hög grad av commitment även bidra till något positivt för välmåendet. Detta skulle kunna sägas utgöra ett paradoxalt förhållande för commitments del i att kunna vara en del i något riskabelt likväl som positivt för hälsan. Detta understöddes av arbetsmiljöverket som belyste denna paradoxala motsättning (Arbetsmiljöverket, 2002).

Studierna gav en fingervisning om att arbetsplatsen är en viktig arena att jobba inom för att förbättra välbefinnandet och den psykosociala hälsan. Ur ett samhällsperspektiv förlorar vi mycket på arbetsrelaterade psykosociala besvär som kan leda till att alltfler blir tvungna att sjukskriva sig. Att preventivt långsiktigt jobba för den arbetsrelaterade hälsan är av stor vikt, socioekonomiskt utsatta grupper bör prioriteras i nationellt riktade åtgärder. Som visat sig i detta resultat är lärarkåren en utsatt grupp, en yrkesgrupp som är starkt kvinnodominerad. Socialt stöd exempelvis har visat sig vara ett viktigt verktyg på arbetsplatsen, att känna delaktighet, folkhälsomålets första område tordes vara en viktig grundstomme som dagens arbetsplatser bör beakta.

Som vi har sett i detta resultat är det en samvariation av faktorer vilka är av stor betydelse i sammanhang då man vill jobba med att förbättra den arbetsrelaterade hälsan. Det går heller inte att komma bortom den lokala kontexten och varje arbetsplats unika förutsättningar i att preventivt jobba för en förbättrad arbetshälsa. Att medvetengöra och delge arbetstagare dess rättigheter och möjligheter att påverka i sitt arbete tordes vara varje arbetsplats skyldighet. På nationellt plan kan riktade åtgärder, målformuleringar utformas som sedermera kan implementeras på lokal nivå. Av vikt är att se samhällets skilda aktörers förutsättningar till att påverka där de befinner sig. Från policynivån och politiska beslut, till arbetsgivares direkta prioriteringar. I slutändan handlar det om varje arbetsplats unika situation där säkerligen arbetsmiljöarbetet skulle kunna ta riktningen till att också i högre utsträckning gå från den "fysiska" till den "psykiska" miljön. Denna studie har betonat individens och närmiljöns faktorer för psykosociala besvär och välmående utifrån begreppet commitment på arbetsplatsen.

I detta sammanhang kan likheter ses oberoende av profession samtidigt som typiska lokala kontexter gör sig gällande. Därmed är det av extra stor relevans att identifiera just dessa risker

för att få bukt med problemen och för att bättre kunna hantera de utmaningar framtidens arbetsplatser står inför. Det vore vidare intressant i framtida studier att undersöka om det är varje sådan faktor enskild som ökar commitment eller om det går att härleda till en mer universell känsla av att vara sedd, hörd på och att man känner att man har förmåga och förutsättningar att påverka sin egen arbetsituation. Vilket i sin tur påverkar hur involverad man blir i sitt arbete.

Avseende commitment rör det sig om ett brett sammanhang där flertalet faktorer samvarierar, där även den lokala kontexten och situationen i sig kan skilja sig mellan såväl individer såsom professioner. Resultatet av studien här går i linje med tidigare forskning på området. Liknade studier vore intressant att se framförallt studier som tar upp commitment som enskild faktor för en individs välmående. Gärna studier som mer utgår från en kvalitativ ansats, där individens subjektiva upplevelse av arbetsplatsen står i fokus.

8. Slutsats

De fynd som har påträffats här går i enlighet med tidigare studier på området som pekar på arbetshälsans mångfacetterade problembakgrund. De artiklar som påträffats visar att man i fortsättningen också bör fråga sig vad som påverkar den psykosociala arbetshälsan. Huruvida commitment har en säregen betydelse för den arbetsrelaterade hälsan är svårt att uttyda. Dock visar det sig att commitment är en viktig del för att förstå vad som avgör den arbetsrelaterade hälsan. Att commitment visade sig vara relevant antyder att individens subjektiva upplevelser är av stor betydelse för hur denne anser sig uppleva och bemästra sin situation. Det visar snarare att commitment är en av flera viktiga delar för att vi även fortsättningsvis ska förstå och ge förklaringar på vad som avgör den arbetsrelaterade hälsan.

Dock vore det även fortsättningsvis intressant att se studier som fokuserar på commitment i syfte att kunna besvara om involveringen i sig är av stor eller mindre vikt för den arbetsrelaterade hälsan. Tydligt visar sig dock att dessa fynd indikerar att det är svårt att ge någon enhetlig bild av commitments betydelse för den arbetsrelaterade ohälsan. Fortsatta undersökningar efterlyses även fortsättningsvis. Framförallt är olika yrkesgrupper ett fokuseringsområde som vore av relevans att undersöka, dels för att det ur forskningssynpunkt kan vara intressant. Men även eftersom det troligen skulle kunna säga oss något om förutsättningarna för ett hälsosamt arbetsliv hos olika yrkeskategorier, även ur ett genusperspektiv. Genom fortsatta studier som undersöker den arbetsrelaterade hälsan utefter olika yrkeskategorier ökar säkerligen förutsättningarna till att kunna utveckla modeller för hur man sedermera kan ta sig an de hälsorelaterade problemen dagens arbetstagare upplever på sina arbetsplatser.

9. Referenser

- Andersson, I. (2008) *Epidemiologi för hälsovetare- en introduktion*. Lund: Studentlitteratur. Upplaga 1:4 s.234.
- Abrahamsson, B, A. Andersen, J. (2010) *Organisation, att beskriva och förstå organisationer*, Malmö: Liber,(4:3) s. 3-309.
- Allen, N, J. Meyer, J, P. (1994) *Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*. Journal of Vocational Behavior, Vol 49(3) doi, Dec 1996, s. 252-276.
- Arbetsmiljöverket och statistiska centralbyrån. (2001). *Negativ stress och ohälsa. Information om utbildning och arbetsmarknad*, Stockholm: Arbetsmiljöverket, (2001:2.)
- Arbetsmiljöverket (2011b) *Arbete med människor*.
(<http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/manniskor/>) (2011-05-04)
- Arbetsmiljöverket. (2011a) *Psykosociala faktorer i arbetsmiljön*.
(<http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/>) (2011-05-04)
- Arbetsmiljöverket. (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*, ISBN 91-7464-423 Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arnold B. Bakker, A,B. Evangelia, D. (2001) *The Job Demands-Resources model: state of the art*, Journal of Managerial Psychology Vol. 22 No. 3, 2007, s. 309-328.
- Brooker AS, Eakin J. (2001) Work-related stress and power: a critique and conceptual framework. Journal of Community and Applied Social Psychology, Vol 11 No.2, s.97-109.
- Friberg, F. (2006). Dags för uppsats, vägledning för litteraturbaserade examensarbeten. Författarna och Studentlitteratur, (1:7) s. 3- 154.
- Dellve, L. Eriksson, J. Vilhelmsson, R. (2007). Assessment of long-term work attendance within human service organizations. Work 29 No. 2. IOS Press s. 71-80
- Försäkringskassan (2010) *Långtidssjukskrivna. Beskrivande statistik 1999–2009: kön, ålder, arbetsmarknadsstatus, sjukskrivningslängd, och diagnospanorama*. Socialförsäkringsrapport ISSN 1654-857 Stockholm: Försäkringskassan (2010:16)
- Graham, S. Schellenberg, L, G. Shannon, H, S. (2003) *Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environmet*. . American Journal of Health Promotion (6) s. 390–399.
- Griffin, J, M. Greiner, B, A. Stansfeld, S, A. Mamot, M. (2007). *The effects of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms': A comparison of theoretical models*. Journal of occupational health psychology Vol. 12 No. 4 s. 334-349
- Haaken, J,J. Schaufeli, W, B. Ahola, K. (2008) *The job-demands resources model: A three-year- cross lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. Work & Stress, Vol. 22 No.3, s. 224-241

Haaken, J. Bakker, A. B. Schaufeli W, B.(2006). *Burnout and work engagement among teachers* .Journal of school psychology 43 s. 495- 513.

Hellberg, A. (red) (2002) *Systematiskt arbetsmiljöarbete en vägledning*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Helsingorsdeklarationen, 2008) *World medical association declaration of Helsinki*. Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subject.

Hogstedt, C. Bjurvald, M. Marklund, S.Palmer, E. Theorell, T . (red) (2004.) *Den höga sjukfrånvaron, sanning och konsekvens*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut s. 7- 362.

Holmgren, A. Hensing, G. Dellve, A. (2010) *The Association Between Poor Organizational Climate and HighWork Commitments, and Sickness Absence in a General Population of Women and Men*. American College of Occupational and Environmental Medicine 52 (12) s. 1179-85

Ingledeu, D, K. Wray, L, J. Markland, D. Hardy, Lew. J (2005).*Work related Goal perceptions and Affective Wellbeing*. Health psychology No. 10 s. 1- 10.

Iwarson, S. (2002) *På bredband rakt in i väggen. – Om stress och utbränning i arbetslivet*. Författaren och Säve förlag s. 1-118.

Karasek, R. and T. Theorell. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books. xiii, s.1-381.

Kalimo, R. (1999) *Knowledge jobs - how to manage without burnout?* Scand J Work Environ Health 1999;25 (6, special issue): s. 605-609.

Kieschke, U. Schaarschmidt, U. (2008) *Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach Learning and Instruction*, Learning and Instruction Vol.18 No.5. s. 429- 437.

Lambert, G, E. Hogan, L, N. Altheimer, I. Wareham, J. (2010). *Wareham the Effects of Different Aspects of Supervision among Female and Male Correctional Staff: A Preliminary Study*, *Criminal Justice Review* 35: s. 492.

Lohela, M. Björklund, C. Vingård, E. Hagberg, J. Jensen, I. (2009) *How does A change in psychosocial work factors lead to a change in employee health?*. JOEM, Vol. 51. No. 2 s. 195- 203.

Marchand A, Demers A, Durand P. (2005) *Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress*. SocSci Med; 61: (15) s. 1–14.

Marmot, G. Wikinson, R,G (2006) *Social determinants of health*. Oxford university press. ISBN 0-19856589-5, (2) s. 1-367

Martinussen, M. Richardsen A, M. Burke, R, J. (2007). *Job demands, job resources, and burnout among police officers*. Journal of Criminal Justice 35, s. 239-249.

- Mathieu, J, E.; Zajac, D, M. *review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.* Psychological Bulletin, (1990) Vol 108(2), s. 171-194
- Meyer, P. Allen, N, J. (1999) *A three component conceptualization of organizational commitment. The Human resource management review* Vol. 1, No. 1, s. 61-89.
- Mikkelsen, A. Saksvik P, øystein Saksvik, P. Eriksen, H, R. Ursine, H. (1999) *The impact of learning opportunities and descision authorithy on occupational health.* Work & stress, Vol. 13. No.1, s. 20- 31.
- Netterstrøm, B. Conrad, N. Bech, P. Fink, P. Olsen, O. Rugulies, R. et.al . (2008). *The Relation between Work-related Psychosocial Factors and the Development of Depression* Bo Vol. 30, Epidemiologic Review. s. 118-132.
- Oxenstierna, G. Ferrie, J. Hyde, J. Westerlund, Theorell, T. (2005). *Dual source support and control at work in relation to poor health,* Scandinavian Journal of Public Health, 33: s. 455–463.
- Regeringen. (2009). *En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015* Stockholm: Regeringen (Skr.2009/10:248)
- Regeringens proposition (2007) *En förnyad folkhälsopolitik.* Stockholm: Regeringen. (2007/08:110)
- Reichers, A, E. (1985) *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment.* The Academy of Management Review Vol. 10 No. 3 s. 465-476
- Reinardy, S. (2011). *Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment,* University of Kansas, USA, Journalism12 (1) s. 33–50.
- Siegrist, J. (1996), *Adverse health effects of high effort-low reward conditions,* Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 1, s. 27-41.
- Silva, L, S. & Baretto S, M. (2010) *.Adverse psychosocial working conditions and minor psychiatric disorders among bank workers* BMC Public Health, 10: s. 686.
- Stansfeld S & Candy B. (2006). *Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review.* Scand J Work Environ Health, 32, 6, special issue: s. 443–46.
- Statens folkhälsoinstitut (2009a). ”Hälsans bestämningsfaktorer (<http://www.fhi.se/Om-oss/Overgripande-mal-for-folkhalsa/4-Halsa-i-arbetslivet/>) (2011-04-01)
- Statens folkhälsoinstitut. (2011). Målområde 4, *Hälsa i arbetslivet* Kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010 (2011:03) Östersund: Statens folkhälsoinstitut
- Statens folkhälsoinstitut. (2009b). ”Uppslagsverk barn och unga”. (<http://www.fhi.se/Handbocker/Uppslagsverk-barn-och-unga/Stress-/>) (2011-04-01).

Statens folkhälsoinstitut. (2010). "Övergripande mål för folkhälsan". (<http://www.fhi.se/Om-oss/Overgripande-mal-for-folkhalsa/>) (<http://www.fhi.se/Om-oss/Overgripande-mal-for-folkhalsa/>) (2011-04-01).

Stavroula, L. Griffiths, A. Cox, T. (2004), *Work organization and stress, Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Protecting Workers' Health Series No. 3 Genève: World health organization s. 1-26.

Taris, Toon, W. Schreurs, P, J. Van Iersel- Van Silfhout. (2001). *Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dual-process model for the effect of occupational stress*. Work & stress vol. 15. No.4 s. 283- 296

Tuomi, K. Vanhala, S. Nykyri, E. Janhonen, M. (2004) *Organizational practices, work demands and the wellbeing of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade*. Occupational Medicine; 54: s. 115–121

Theorell, T. (2003.) *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Institutet för Psykosocial Medicin (IPM) Statens folkhälsoinstitut s. 7-72.

Van Vegchel, N. (2005), *Two models at work: a study of interactions and specificity in relation to the demand-control model and the effort-reward imbalance model*, Ph.D. Thesis. Research Institute for Psychology & Health, Utrecht University, The Netherlands.

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningsled. Vetenskapsrådets rapportserie, 1*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Von Bonsdorff, M. Vanhala, S. Seitsamo, J. Janhonen, M. Husman. P. (2010) *Employee wellbeing, early-retirement intentions, and company performance*. JOEM Vol. 52, No. 12. s. 1255-1261.

World health organization. (1994) *Declaration on occupational health for all* WHO/OCH/94.1 Genève: World Health Organization.

World health organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action For employers, workers, policy-makers and practitioners*, Genève: World Health Organization.

World health organization. (2011). "Occupational health, Psychosocial risk factors and hazards" (http://www.who.int/occupational_health/topics/risks_psychosocial/en/) (http://www.who.int/occupational_health/topics/risks_psychosocial/en/) (2011-04-02).

Appendix 1

Arikel .1 Martinussen, M. Richardsen A, M. Burke, R, J.(2007). *Job demands, job resources, and burnout among police officers*

Syfte Redogöra för utbrändhet bland poliser och kraven, tillgångarna och utbrändheten inom yrkesgruppen.

Metod/studie Longitudinell fall-kontroll- studie (N= 223)

Resultat Förändringar påverkar välmåendet, vid stöd och påverkansmöjligheter ökade organisatoriskt commitment, arbetsförmåga, och välmåendet. Poliser angav lägre upplevelser av cynism och utmattning än kontrollgruppen.

Artikel 2. Haaken, J. Bakker, A. B. Schaufeli W, B.(2006). *Burnout and work engagement among teachers.*

Syfte Redogöra för sambanden mellan krav på arbetet och risken för utbrändhet samt hur tillgångar inverkar på engagemang och i sin tur på organisatorisk commitment.

Metod/studie struktural equation modellning (N=2038)

Resultat Signifikant för de sex stycken hypoteserna. Tillgångar inverkar på commitment, commitment på utbrändhet.

Arikel .3 Taris, Toon, W. Schreurs, P, J. Van Iersel- Van Silfhout. (2001). *Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dual-process model for the effect of occupational stress.*

Syfte Klargöra för huvudkällan till stress för universitetsanställda, undersöka stressen utifrån en dual- process, dels belastningsoutcomes och dels stressreducerande “ dra sig undan beteende”

Metod Uppföljningsstudie (N=246)

Resultat De som hade hög belastning drog sig undan i högre utsträckning även de som upplevde hög stress, kvinnor i högre utsträckning än män.

Arikel. 4. Haaken, J.J. Schaufeli, W, B. Ahola, K. *The job-demands resources model: A three-year- cross lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement.*

Syfte Testa Job-demand-resources-modellen, hur denne indikerar motivation och hälsoproblem, samt hur påverkar hemtillgångar och krav processerna.

Metod/Studie (N= 2555) longitudinell studie

Resultat Stödde syftet. Påträffande ex. tillgångar hade betydelse för engagemang och i sin tur commitment.

5. Ingledeu, D, K. Wray, L, J. Markland, D. Hardy, Lew. J (2005). *Work related Goal perceptions and Affective Wellbeing.*

Syfte Hur varseblivning/ uppfattning av arbetsrelaterade mål påverkar emotionella välmåendet och målcommitment

Metod/ Studie Uppföljningsstudie (N= 201)

Resultat Förväntningar reducerade negativa delar av commitment, värderingar påverkade positiva delar.

6. Tuomi, K. Vanhala, S. Nykyri, E. Janhonen, M. (2004) *Organizational practices, work demands and the wellbeing of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade.*

Syfte Hur påverkas commitment, välmående, arbetskapacitet av faktorer såsom krav, individen själv.

Metod/ Studie (N= 1640) Uppföljningsstudie

Resultat Organisatoriska faktorer inverkar på commitment, välmående och kapacitet i arbetet.

7. Mikkelsen, A. Saksvik P, Øystein Saksvik, P. Eriksen, H. R. Ursin, H. (1999) *The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health.*

Syfte Hur möjligheterna till lärande och decision authority inverkar på den subjektiva hälsan såsom, psykologisk funktion, coping-style och organisatoriska outcomes-variabler (däribland commitment) bland anställda inom post-service

Metod/Studie N=418 hierarkisk regressions-analys

Resultat ökade möjligheter till lärande och hög beslutsauktoritet visade sig ha bättre psykisk funktion (signifikant för alla variabler).

8. Griffin, J, M. Greiner, B, A. Stansfeld, S, A. Mamot, M. (2007). *The effects of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms': A comparison of theoretical models. Journal of occupational health psychology.*

Syfte var att undersöka om tre typer av modeller kunde beskriva en skillnad i ångest och depressioner (krav och kontroll, stöd och belastning, ansträngning och belöningsmodellen.)

Metod/ Studie (N=98) Cross-sektionell självrapporterad del i en uppföljningsstudie

Resultat Krav- kontroll-modellen visade sig vara bäst i att förklara oro och depressionssymtom. Commitment kunde inte relateras till orosymtom.

9. Von Bonsdorff, M. Vanhala, S. Seitsamo, J. Janhonen, M. Husman. P. (2010) *Employee wellbeing, early-retirement intentions, and Company performance.*

Syfte Kartlägga samband mellan tankar på förtidspension, välmående och företags "performance"

Metod/ Studie Cross-sektionell studie N= 1281 Analys: Multinomial logistik och multiple regressions-analys.

Resultat Viljan att gå i förtidspension bidrog till lägre arbetskapacitet, kontroll, commitment, högre utmattning.

10. Lohela, M. Björklund, C. Vingård, E. Hagberg, J. Jensen, I. (2009) *How does A change in psychosocial work factors lead to a change in employee health.?*

Syftet att komma fram till faktorer som bidrar till en positiv respektive negativ hälsa på arbetsplatsen,

Metod/Studie Longitudinell studie (N= 1212) Analys Poisson regression.

Resultat Upplevelsen av negativa förändringar i arbetsbelastning, organisatoriskt commitment och ledarskap bidrog till negativ hälsouppelevelser, positiva bidrog till positiva hälsouppelevelser.

11. Kieschke, U. Schaarschmidt, U. *Professional commitment and health among teachers in Germany.*

Syfte Huruvida personlighetstyp och förhållande till jobbet (commitment) och utmattningssymtom.

Metod/ Studie Subjektiva frågeformulär (N=292)

Resultat 50 % - 60 % av lärarna tillhörde de riskabla personlighetstyperna (A och B) som hade svårt att koppla bort jobb, högt commitment, respektive hög utmattning och lågt commitment.

12. Lotta Dellve, L. Eriksson, J. Vilhelmsson, R. (2007). *Assessment of long-term work attendance within human service organizations.*

Syfte Analys av faktorer i olika dimensioner (hälsorelaterade, psykosociala och sociala) som påverkar långtids"workattendance"

Metod/Studie Longitudinell studie (N= 3804)

Resultat Hög närvaro på jobbet bidrog till hög commitment, låg närvaro bidrog till lågt commitment.