

**Anställningsform och det psykologiska  
kontraktets inverkan på upplevelsen av  
anställningstrygghet.**

**Handledare**

Lars Dahlberg

**Examinator**

Sandra Jönsson

**Författare**

Malin Josefsson

Madeleine Lundahl

# **Anställningsform och det psykologiska kontraktets inverkan på upplevelsen av anställningstrygghet.**

Malin Josefsson  
Madeleine Lundahl

Syftet med studien var att mäta skillnader mellan anställningsform och det psykologiska kontraktets påverkan till upplevd anställningstrygghet. Vår studie utfördes med utgångspunkt av Isaksson & Bellaaghs (2005) studie: Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt - förändrade relationer på arbetsplatserna. På Furuboda folkhögskola genomfördes en enkätstudie på assistenter (N= 46). Resultatet visade att anställningsform påverkar upplevelsen av anställningstrygghet. Tillsvidareanställda upplevde en högre grad av anställningstrygghet jämfört med tillfälligt anställda vilket Isaksson & Bellaagh (2005) även konstaterat. Det fanns skillnader mellan tillsvidare och tillfälligt anställdas psykologiska kontrakt. Tillfälligt anställda hade ett högre värde än tillsvidareanställda på det psykologiska kontraktet, även detta visade Isaksson & Bellaaghs (2005) studie. Styrkan på det psykologiska kontraktet minskar med åldern. Anställningstrygghet är inte beroende av styrkan på det psykologiska kontraktet. Anställningstryggheten ökar med åldern och beror på formen av anställningskontraktet.

*Nyckelord:* anställningsform, anställningskontrakt, anställningsotrygghet, anställningstrygghet, psykologiskt kontrakt

<b>BAKGRUND.....</b>	<b>4</b>
ARBETSLIVETS VILLKOR FÖRÄNDRAS.....	4
ARBETSGIVARENS NYA KRAV.....	4
FÖRÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSAVTAL.....	4
DEFINITION AV TILLSVIDARE OCH TILLFÄLLIGT ARBETE .....	5
DET PSYKOLOGISKA KONTRAKTET .....	5
TILLIT.....	6
BETEENDE .....	6
DET PSYKOLOGISKA KONTRAKTETS INNEBÖRD .....	8
FYRA VARIANTER AV PSYKOLOGISKT KONTRAKT.....	9
ANSTÄLLNINGSSÖTRYGGHET .....	10
STUDIEUNDERLAG.....	11
<b>SYFTE .....</b>	<b>11</b>
<b>FRÅGESTÄLLNING .....</b>	<b>11</b>
HYPOTESER .....	11
<b>METOD.....</b>	<b>12</b>
ARBETSPLATS FÖR STUDIENS GENOMFÖRANDE .....	12
URVAL .....	12
BORTFALL .....	13
MATERIAL.....	13
ENKÄTENS KONSTRUKTION .....	13
PROCEDUR.....	14
<b>RESULTAT .....</b>	<b>15</b>
FAKTORIELL TVÅVÄGSANOVA: .....	15
<b>DISKUSSION OCH SLUTSATSER .....</b>	<b>20</b>
RELIABILITET OCH VALIDITET .....	23
KRITIK OCH FELKÄLLOR.....	23
FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FORSKNING .....	23
<b>REFERENSLISTA.....</b>	<b>25</b>
INTERNET ADRESSER: .....	25
VETENSKAPLIGA ARTIKLAR.....	25
<b>BILAGA .....</b>	<b>27</b>
ENKÄT.....	27

## Bakgrund

### Arbetslivets villkor förändras

Under 1990-talets början förändrades Sveriges ekonomi drastiskt vilket ledde till lågkonjunktur och en följande kris (Von Otter, 2003 s.17). Offentliga besparingar förändrade Sveriges arbetsliv och dess villkor. (Aronsson, 2001 s.175) Effekten av detta blev att arbetslösheten ökade markant. 1995 var arbetslösheten som störst med 332 800 personer (8,6 %) av sammanlagt 3 850 000 människor i förvärvsarbete (www.scb.se). Krisen började vända 1997 och Sveriges ekonomi förbättrades med låg inflation och arbetslösheten minskade (Von Otter, 2003 s.17). I samband med detta var anställningstrygghet inte längre ett självklart begrepp. Isaksson (2001) hänvisar till begreppet ”statens kaka är liten men säker” vilket upphörde att gälla. Lagen om anställningsskydd (LAS) förändrades inte men upplevelsen av otrygghet ökade trots detta starkt hos svenska folket (Aronsson, 2001 s.175). Andra förändringar har skett på grund av globalisering och avregleringar vilket skapat mer konkurrensutsatta marknader. Denna utveckling har i sin tur orsakat omorganisationer och personalneddragningar inom både offentlig och privat sektor. Att snabbt kunna anpassa sig till marknadens förändringar, såkallad flexibilisering blev också något nytt. Isaksson (2001) beskriver hur ”Just in time employment” används idag av arbetsgivare för att på ett snabbt och enkelt sätt kunna öka och minska personal efter rådande behov. För arbetstagaren innebär detta att anställningsformerna förändrats och kan bli mer temporära. Även de med tillsvidare anställning kan bli uppsagda. Uppsägningar sker inte bara vid lågkonjunktur utan även när företag slås samman eller rationaliserar för att bli effektivare (Aronsson, 2003 s. s.176 f).

### Arbetsgivarens nya krav

De tidigare anställningsformerna fram till 1990-talet innebar vanligtvis att arbetstagaren fick lön, anställningstrygghet (vid tillsvidareanställning) och möjlighet till utveckling i sitt arbete exempelvis av arbetsuppgifter. Arbetstagaren skulle i gengäld visa lojalitet och arbeta hårt (Aronsson, s.176-177). Dessutom var det viktigt för arbetsgivaren att arbetstagaren kände förtroende för att det avtal som organisationen erbjöd och anställningen kunde behållas till pensionen. Organisationer hade tydliga krav och medarbetaren skulle bli rättvist behandlad och få möjlighet till befordran. I samband med 90-talets kris utvecklades anställningsformerna och organisationer började ställa flertydiga krav och i gengäld utlova en hög ersättning om goda resultat uppnås. Flertydiga krav innebär att det blivit vanligare att organisationer erbjuder en högre grad av stimulerande arbete. Det förväntas även att arbetstagaren ska bidra med en högre arbetsinsats, exempelvis arbeta övertid. Arbetstagaren får större individuellt ansvar att utveckla sin kompetens och vara beredd på förändringar (Smith, 2002 s.29).

Lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare har även omdefinierats inom det psykologiska kontraktet. Förändring av lojalitet har gått från löfte om trogen tjänst till enbart förmånen att ha ett arbete utan löften av utveckling (Hansson 1997 s. 223).

### Förändring av anställningsavtal

I anställningskontrakt finns dels en formaliserad del som fastställs genom avtal och lagar. I detta avtal regleras exempelvis anställningsform, (tillfällig eller tillsvidareanställning) arbetstid, semester och sjukförsäkring. De senaste decennierna har anställningskontraktet utvecklats och

den andra delen av anställningskontraktet omfattas av individuella avtal vilka är förhandlingsbara. Skyldigheter och rättigheter är förhandlingsbara vid anställningsintervjuer och regleras inte längre endast av kollektivavtal eller lagar (Aronsson, 2001 s.176 f).

### Definition av tillsvidare och tillfälligt arbete

Ett tillfälligt arbete innebär att arbetsgivare och anställd ingått ett avtal och datum bestämts när arbetstagare avslutar sin tjänst exempelvis att uppdraget är slutfört, eller att en arbetstagare som tillfälligt ersatts fortsätter sin tjänst (Isaksson 2005 s.2). Om en arbetstagare varit anställd som vikarie sammanlagt längre än tre år under de senaste fem åren upphör den tillfälliga anställningsformen och övergår i en tillsvidareanställning. LAS (1982:80) § 5:5.

En tillsvidareanställning har ett långt tidsperspektiv och innehåller ett mer relationsinriktat utbyte (Isaksson & Barnhard, 2003 s.96). Tillsvidareanställning förekommer om inget annat avtal slutits LAS (1982:80) § 4.

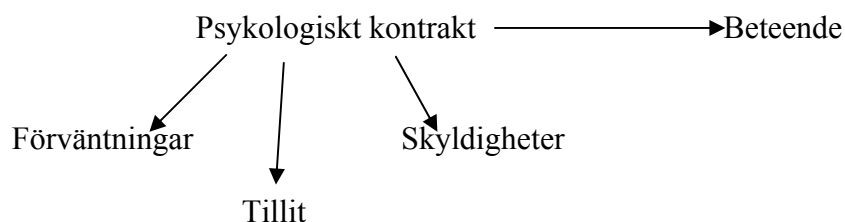
Utöver formaliserade och individuella kontrakt finns det mer svårdefinierbara psykologiska kontraktet, vilket baseras på enskilda parter tolkningar av situationer (Aronsson, 2001 s.176f).

### Det psykologiska kontraktet

Det psykologiska kontraktet är en mental modell som skapades av C Argyris på 1960-talet. Detta kontrakt skapades av ömsesidiga förväntningar och åtagande (Hansson 1997 s. 223) som människor använder sig av för att rama in acceptans och löften mellan arbetsgivare och arbetstagare (Rousseau, 1995 s.6 f). Det psykologiska kontraktets grund bygger enligt Rousseau (1995) på att förpliktelser existerar mellan två eller flera parter. Millward & Brewerton (2000) hävdar att ett utbyte ska ske mellan organisation och den anställda. Om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare värdesätts lika mycket så kan effekten bli att det psykologiska kontraktet påverkas positivt (Clutterbuck, 2005 s.360). Dessa förpliktelser innebär ett åtagande inför framtida kommande händelser. Vad detta åtagande innebär och hur det ska uppfyllas är inte alltid uppenbart. Dessa förpliktelser uppkommer genom att individer på ett eller annat sätt godtar dessa åtaganden med vetskap att organisationen förväntar sig något i gengäld. Det psykologiska kontraktet har en vid bredd av upplevelser och normer mellan individer (Rousseau, 1995 s.6 ff).

Dessa upplevelser består av löften mellan olika parter av vad som förmedlats och meningen med dessa. Problem kan uppstå när människor uppfattar dessa löften på olika sätt. Det som en anställd upplever som positivt kan en annan anställd ha en helt annan uppfattning om. Exempelvis vid omstrukturering av arbetsuppgifter. Vissa ser det som ett hot medan andra ser det som en utmaning. Detta kan även bero på att två individer kan ha olika psykologiska kontrakt (Rousseau, 1995 s.27 f). Enligt Arnold (2005) beror variationen av det psykologiska kontraktet på att individernas uppfattning om sina egna rättigheter, förväntningar samt skyldigheter skiljer sig åt (Arnold 2005 s.534).

Trots olika psykologiska kontrakt har forskare bl.a. Näswall (2003) tagit fram vissa komponenter som viktigare än andra. I figur 1 nedan visas att det psykologiska kontraktet innehåller förväntningar, skyldigheter och tillit som i sin tur skapar ett visst beteende. Nedan följer förklaring av begreppen tillit och beteende.



Figur 1

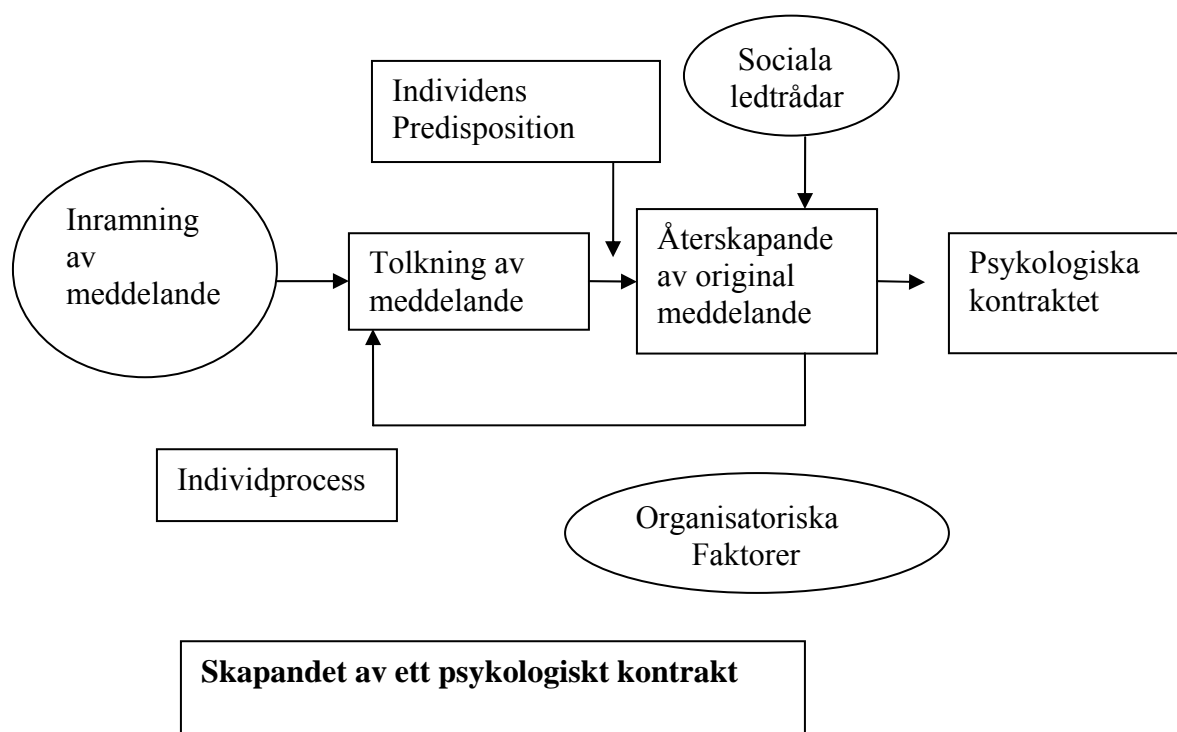
Hämtad ur: Näswall, (2003) s.22

## Tillit

Sztompka (1999) anser att tillit har blivit en del av det moderna samhället vilket bidragit till att individer har blivit mer beroende av varandra. Sztompka (1999) definierar tillit "En satsning på andras ovissa handlingar". Individer kan aldrig veta vad som sker i framtiden och inte heller vilka effekter egna och andras handlingar leder till. Tillit skapas genom kulturella referensramar och meningssystem. Kulturella referensramar innebär att en individ kan hysa tillit till andra individer som har samma kulturella värderingar. Meningssystem innebär relationer mellan individer och vanligtvis hyser individer tillit till dem som är lika sig själva. Arbetslivets förändring, som har lett till arbetsdelning som i sin tur ger upphov till att individer utsätts för sårbarhet. Sårbarhet kan uppstå när individen själv eller någon annan inte tar sitt ansvar och inte lever upp till sina åtagande. Dessutom är det omöjligt att förutsäga hur en annan person kommer att agera. Tillitens innebörd blir därför att människor har förväntningar på hur andra ska bete sig och uppfylls förväntningarna inte så kan det leda till besvikelse. Tillit kan även vara en strategi för att individen ska kunna minska den sociala och kognitiva komplexiteten, d.v.s. när vi har tillit till en annan individ så förutsätter individen att saker och tillstånd kommer att förhålla sig på ett visst sätt. Individer måste ta en risk att tro att ingen sviker dem och att de individer som tilldelas tillit också kan leva upp till dessa förväntningar. Tillit definieras av Seligman (1997) "Tillit är något som infinner sig i sociala relationer där det finns ett "mellanrum" mellan roller och rollförväntningar". Enligt Seligman (1997) uppkommer tillit vid systemets "springor" vilket resulterar i att tidigare rollförväntningar inte längre gäller. Ett visst mått av tillit måste existera inför framtiden för att interaktioner mellan individer ska kunna fortsätta fungera. Seligmans (1997) resonemang kring dessa springors funktion är att roller är processer som kontinuerligt förändras, detta blir ofta resultatet av en omförhandling. Vid omförhandling förändras förväntningar i en social relation (Nilsson & Uhlin 2001). Likaså varierar det psykologiska kontraktet (Rousseau 1995).

## Beteende

Hur vi uppfattar andra individer påverkar hur vårt beteende blir gentemot dem (Egidius 1976 s. 100). Med utgångspunkt från en individs känslor kan dennes beteende förklaras. Känslorna kan förklaras genom individens önskningar och hur en situation uppfattas i givet ögonblick. Individer skapar sig kännedom om omgivningens önskemål och en uppfattning om varje situation. Möjligheten att uppfatta och tolka en situation behövs för att förebygga förvirring och osäkerhet i individens tillvaro (Smedslund 1984 s. 40). Om en individ utgår ifrån att en annan individ har ett visst beteende, kan det leda till att det bli enklare att förutsäga dennes uppfattning genom att bete sig på ett visst sätt (Egidius 1976 s.100 f).



Figur 2

(Hämtad ur Rousseau 1995 s.33)

Figur 2 visar hur ett psykologiskt kontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagare skapas. Två olika faktorer ingår vid skapandet av ett psykologiskt kontrakt; Meddelande utifrån och sociala ledtrådar från organisationen eller ledtrådar från den sociala omgivningen och individens egen tolkning av avtal och mottaglighet för information. Hur individen tolkar mottagna meddelanden påverkar skapandet av kontraktet mer än de meddelanden som faktiskt sänts.

*Inramning av meddelande*; Organisationer signalerar löften inför framtiden genom olika händelser. Detta innebär dock inte att organisationen kommer att leva upp till dessa. Tillfällen som vanligtvis innebär diskussioner kring framtidsplaner är exempelvis vid nyrekrytering eller organisationsförändring.

*Sociala ledtrådar*; Information som förmedlas mellan medarbetare. I kontraktprocessen spelar dessa tre roller. 1. Tillhandahålla meddelanden för skapande av psykologiskt kontrakt. 2. Social påverkan förmedlas till individen för att anpassa sig till gruppens villkor. 3. Hur individen tolkar organisationens handlingar.

*Tolkning av meddelande*; Processen innebär att individen tolkar meddelanden gällande organisationens löften och handlingar.

*Individens predisposition*; Individens egenskaper påverkar hur viss information används och tolkas.

*Återskapande av original meddelande*; Individens bedömning hur denne på bästa sätt genom ett visst beteende ska leva upp till sina åtagande gentemot organisationen och tvärtemot. (Rousseau 1995 s.36 ff).

## Det psykologiska kontraktets innebörd

Den vanligaste förklaringen av ett psykologiskt kontrakt är att det existerar skyldigheter mellan två eller fler parter. Det komplicerade är att definiera om parterna fullföljer dessa skyldigheter. Fullföljs inte detta kan det bero på ett oklart psykologiskt kontrakt. Skyldigheter uppstår när människor accepterar ett avtal med insikten att de blir skyldiga att leva upp till vissa krav med något i gengäld, exempelvis förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett utfört arbete i utbyte mot lön. Överenskommelser existerar i de berördas ögon och det är då komplikationer och missförstånd kan uppkomma. Därför kan individer tro att de har accepterat samma villkor trots att de har olika utgångspunkt av vad kontraktet egentligen innebär. Arbetsgivare och arbetstagares syn på sitt psykologiska kontrakt gentemot varandra har en klar inverkan på deras beteende. Det finns fyra indelningar bestående av följande grupper; Inifrån sett, utifrån sett, individ och grupp (Rousseau 1995 s.6 ff).

		Level	
		Individual	Group
Perspective	Within	<b>Psychological</b> Beliefs that individuals hold regarding promises made, accepted, and relied on between themselves and another (employee, client, manager, organization)	<b>Normative</b> The <i>shared</i> psychological contract that emerges when members of a social group (e.g., church group), organization (e.g., U.S. Army, Xerox, United Way), or work unit (e.g., the trauma team at a community hospital) hold common beliefs
	Outside	<b>Implied</b> Interpretations that third parties (e.g., witnesses, jurists, potential employees) make regarding contractual terms	<b>Social</b> Broad beliefs in obligations associated with a society's culture (e.g., reliance on handshakes)
		1	2
		3	4

**FIGURE 1.1.** Types of Contracts

Figur 3

(Hämtad ur Rousseau 1995 s.9)

1. Den enskilda arbetstagarens kontrakt innebär att löften ges och mottas. Arbetsgivare och arbetstagare kan uppfatta detta löfte på olika sätt och anses som ett närmare kontrakt än exempelvis tredje part, d v s utomstående observatörer (ruta 3).



2. En grupp som innehar kontrakt, exempelvis en grupp arbetstagare i en organisation. Dessa ser sig inneha samma löften inom organisationen. Det kan skapa kontrakt tillsammans som sedan överförs till nya arbetstagare.
3. Utomstående observatörer t.ex. framtida klienter eller arbetstagare som tolkar överenskommelser som andra skapat.
4. Denna kategori kan inte härledas till någon speciell organisation utan delas av en större befolkning t e x kulturella värderingar (Rousseau 1995 s.8).

### Fyra varianter av psykologiskt kontrakt

Det psykologiska kontraktet varierar beroende av tidsperspektiv, kort eller lång anställning och de prestationskrav som finns inom organisationen.

	<b>Specifika prestationskrav</b>	<b>Ospecifika prestationskrav</b>
<u>Kort tid</u>	<u>Transaktionella</u> (exempelvis säsongsanställda) <ul style="list-style-type: none"> <li>- låg tvetydighet</li> <li>- hög personalomsättning/lätt att sluta</li> <li>- lågt engagemang</li> <li>- frihet att skapa kontrakt</li> <li>- låga utvecklingsmöjligheter</li> <li>- svag integrering/identifikation</li> </ul>	<u>Övergångskontrakt</u> ( i förändring, t ex underperioder av organisationsförändringar) <ul style="list-style-type: none"> <li>- osäkerhet, otydlighet</li> <li>- hög personalomsättning</li> <li>- instabila</li> </ul>
<u>Lång tid</u>	<u>Balanserade</u> (t ex höginvolverade arbetsgrupper med specifika mål) <ul style="list-style-type: none"> <li>- högt medlemsengagemang</li> <li>- hög integration/identifikation</li> <li>- pågående utveckling</li> <li>- ömsesidigt stöd</li> <li>- dynamiska</li> </ul>	<u>Relationella</u> (t ex anställda i familjeföretag) <ul style="list-style-type: none"> <li>- högt medlemsengagemang</li> <li>- högt känslöengagemang</li> <li>- hög integration/identifikation</li> <li>- stabilitet</li> </ul>

Figur 4

Hämtad ur: Rousseau, (1995) s.98

Enligt Rousseau (1995) påverkar anställningsformen både innehållet och bredden på det psykologiska kontraktet. Nyanställda eller tillfälligt anställda har visat sig oftare ha inslag av det transaktionella i sitt psykologiska kontrakt jämförelsevis med tillsvidareanställda. Tillfälligas förväntningar är oftast lägre och arbetsinsatsen ger dem deras lön. För de tillsvidareanställda tycks relationella inslag ha större betydelse. Deras förväntningar höjs oftast med tiden gällande exempelvis utvecklingsmöjligheter och stöd. Detta anser Rousseau borde leda till ökad motivation och lojalitet jämfört med tillfälligt anställda (Aronsson 2001 s.179 f), (Rousseau, 1995 s.98f).

Med utgångspunkt från dessa ”kontraktsformer”, transaktionellt och relationellt kontrakt inleds beskrivningen av anställningsotrygghet. Anställningsotrygghet kan eventuellt bli en effekt om kontraktsformerna inte är tillfredställande för arbetstagarna. Begreppet anställningsotrygghet ansågs intressantare än anställningstrygghet att mäta med tanke på vilka effekter otrygghetskänslan kan leda till. I samband med framställning av enkäten har anställningsotrygghet ändrats till anställningstrygghet. Resultatet blir att hög anställningsotrygghet innebär låg anställningstrygghet. Detta gjordes för att undvika eventuell risk att respondenterna skapar sig en negativ bild av undersökningens syfte och inblandade parter. Resultatet kan vara att respondenterna inte vågar vara ärliga p.g.a. risken för oväntade konsekvenser om de ger en negativ bild av organisationen. Därför har benämningen anställningstrygghet använts i titeln och även resultatet.

## Anställningsotrygghet

Definition av anställningsotrygghet enligt Rosenblatt & Ruvio (1996) ”*Oro inför anställningens framtida existens*” (Ur Näswall, 2003 s.24).

Anställningsotrygghet upplevs när det finns en skillnad mellan individens önskade nivå av trygghet och den faktiska upplevelsen av trygghet. Skillnaden resulterar i en känsla av otrygg anställning då säkerheten att få arbeta kvar upphör (Näswall, 2003 s.15).

Mindre uppenbara hot som skapar känsla av anställningsotrygghet är exempelvis försämring av arbetsinnehåll, omplacering, degradering, förlust av arbetskamrater eller negativ löneutveckling. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) hävdar att dessa aspekter ofta är underskattade men mycket viktiga gällande arbetstagarens syn på anställningsotrygghet (Näswall, 2003 s.28).

Näswall (2003) hävdar att anställningsotrygghet har negativa konsekvenser för både organisation och individ. Upplevelsen av otrygghet i organisationen kan leda till att individen får en negativ attityd mot organisationen och sitt arbete. Även effekter t e x minskad känsla av välbefinnande och prestationsförmåga och risken ökar att den anställde vill lämna företaget. För att se konsekvenserna kortsiktigt och långsiktigt har Näswall delat in dessa i fyra kategorier (Näswall, 2003 s.63).

### Direkta konsekvenser för individen

- Minskad trivsel på arbetsplatsen
- Arbetsinlevelsen minskar
- Svårigheter att hantera övrigt i livet

### Direkta konsekvenser för organisationen

- Engagemanget minskar i organisationen
- Tilliten till organisationen minskar
- Viljan att anstränga sig minskar

### Långsiktiga konsekvenser för individen

- Det psykiska välbefinnandet minskar
- Den fysiska hälsan försämras
- Risk för utbrändhet ökar

### Långsiktiga konsekvenser för organisationen

- Prestation och ansträngning minskar
- Önskan att byta jobb ökar
- Frånvaron ökar

Figur 5

(Näswall, 2003 s. 63 -64)

Bakomliggande faktorer som påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet kan delas in i följande fyra grupper: Första gruppen är objektiv arbetssituation och i den ingår global

konkurrens, ny teknik, konjunkturedgångar och organisationsbeteende. Andra gruppen beskriver organisatoriska och sociala faktorer vilket innebär att organisationen ska underlätta så information och kommunikation sker smidigt. Organisationen ska dessutom förhindra ryktesspridning. Här ingår även socialt stöd och fackets roll. Tredje gruppen består av individfaktorer med följande bakgrundsfaktorer: ålder, kön, utbildning, status och typ av anställningskontrakt. Slutligen fjärde gruppen innehåller personliga egenskaper: affektivitet, självtillit, självkänsla och attributionsmönster (Näswall, 2003 s. 48 ff).

## Studieunderlag

Isaksson & Bellaagh utförde 2005 en studie där man undersökte anställningskontrakt och psykologiska kontrakt - förändrade relationer på arbetsplatserna. Studiens syfte var att undersöka sambandet mellan anställningskontrakt och anställdas välbefinnande och det psykologiska kontraktets inverkan. I rapporten undersöktes direkta och indirekta effekter av anställningskontraktets betydelse för anställdas välbefinnande och det psykologiska kontraktet.

De branscher som undersöktes var utbildningssektor, handel och försäljning samt livsmedelsindustrin. Studien var en del i ett större EU-projekt med sju länder inblandade. Studiens resultat av det psykologiska kontraktet visar att tillsvidareanställda har högre förväntning på sin arbetsgivare oavsett vilken bransch de arbetar i. Tillsvidareanställda åtar sig även mer än de tillfälliga gentemot organisationen. De löften och åtagande som värderades högst inom det psykologiska kontraktet var att organisationen erbjöd en trygg och säker arbetsmiljö, att arbetstagaren kom i tid och respekterade organisationens regler. Tillfälligt anställda visade en högre grad av otrygghet än tillsvidareanställda (Isaksson & Bellaagh 2005 s. 6 ff).

Med utgångspunkt från Isaksson och Bellaaghs (2005) studie och resultat har vi skapat vår frågeställning och våra hypoteser. Deras studie är både bred och omfattande gällande material och är utförd i ett flertal länder. Vi har därför endast valt specifika delar av den till vår undersökning.

## Syfte

Syftet med denna undersökning är att undersöka skillnader mellan anställningsformer och psykologiska kontrakt och effekten på upplevd anställningstrygghet.

## Frågeställning

Vilken inverkan har anställningsform och psykologiska kontraktet på upplevelsen av anställningstrygghet i organisationen?

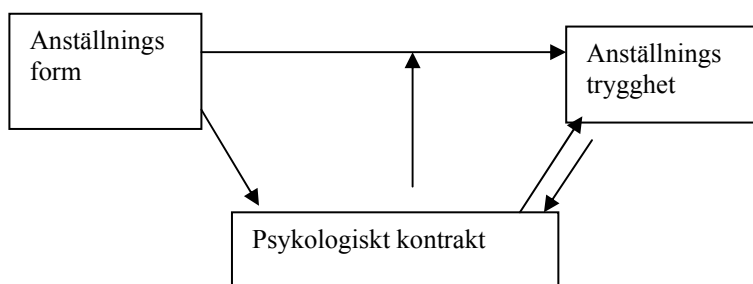
## Hypoteser

- 1. Tillsvidareanställda upplever högre grad av anställningstrygghet medan tillfälligt anställda upplever en lägre grad av anställningstrygghet.
- 2. Arbetstagarens psykologiska kontrakt är starkare vid en tillsvidareanställning jämfört med en tillfällig anställning.
- 3. Höga värden på det psykologiska kontraktet oberoende av anställningskontrakt ger hög anställningstrygghet.

- 4. Skillnader finns mellan kön och ålder i upplevelsen av det psykologiska kontraktet och anställningstrygghet.

## Metod

Kvantitativ metod valdes för att undersöka om skillnader och samband fanns mellan de två valda oberoende variablerna, anställningsform och psykologiskt kontrakt. Anställningstrygghet valdes till beroende variabel. Valet av kvantitativ metod grundades på urvalets storlek och Isakssons och Bellaghs (2005) studie. Skillnader mellan två grupper, tillsvidare och tillfälligt anställda var syftet att undersöka och en enkätundersökning genomfördes.



Figur 6

## Arbetsplats för studiens genomförande

Undersökningen har genomförts på Furuboda Folkhögskola, som bedriver verksamhet för funktionshindrade i nordöstra Skåne. Utöver denna verksamhet finns bl a möjlighet till kurser och konferenser. Folkhögskolan har en personalstyrka på cirka 180 arbetstagare med olika yrkespositioner exempelvis personliga assistenter, lärare, administrativ personal, kökspersonal. På folkhögskolan sker vid varje termins slut en förändring av antalet elever. Detta kan i sin tur påverka den tillfälligt anställdas trygghet eftersom antalet anställda beror på elevernas assistansbehov. Oavsett om man är vikarie eller är terminsanställd kan en tillfällig anställning aldrig vara längre än tre år. Därefter övergår den automatiskt till en tillsvidareanställning om den inte gjort det tidigare.

## Urval

Urvalet består av personliga assistenter som delats in i två grupper, tillsvidare respektive tillfälligt anställda. Undersökningen genomfördes bland anställda som arbetar minst 60 % av 100 %. Detta innebar att helarbetare valdes bort och vi valde att enbart undersöka de som spenderar relativt mycket tid på arbetsplatsen och därmed förväntas ha en större inblick i organisationen vilket kan underlätta vid ifyllandet av enkäten. Eftersom studien inte ska jämföra skillnader mellan olika yrkesgrupper utan endast anställningsform valdes de som arbetar som personliga assistenter då flest arbetstagare tillhör denna kategori. Därav bestod urvalet av 53 respondenter. Övriga anställda var inte av intresse eftersom ingen jämförelse mellan yrkesgrupperna skulle utföras. Ett bekvämlighetsurval av tillfälligt och tillsvidareanställda utfördes. Anledningen till att ett bekvämlighetsurval gjordes var för att underlätta för organisationen och inte uppta deras tid för att finna passande respondenter i de två grupperna. Undersökningen genomfördes på tre

avdelningar för att matcha urvalet. Vid utdelandet av enkäten frågades efter respondentens anställningstid. Namn och anställningsform antecknades på ett separat papper för att kunna påminna respondenter som inte svarat. Respondenterna informerades att denna lista skulle slängas när insamlingen av enkäter var färdig för att bevara respondenternas anonymitet.

## Bortfall

Vid första utdelningstillfället var bortfallet sju stycken enkäter. Vid resterande utdelningstillfällen har alla enkäter samlats in.

## Material

### Enkät

Enkäten innehåller totalt trettiofem frågor. Enkätens första del innehåller trettio frågor angående det psykologiska kontraktet. Dessa frågor valdes med utgångspunkt från Isaksson & Bellaaghs (2005) artikel Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt –förändrade relationer på arbetsplatserna. Två frågor togs bort, dels fråga nummer åtta. Frågan löd: Har din organisation lovat eller åtagit sig...att försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer och arbetsledare? Denna fråga kan anses vara för känslig och den skulle eventuellt kunna påverka respondenterna negativt. Resultatet skulle kunna bli att respondenterna inte vågar svara ärligt och orsaka en misstänksamhet att företaget varit inblandat i utformning av enkätfrågorna.

Även fråga nummer två togs bort: Har din organisation lovat eller åtagit sig... ansvara för att du har relativ anställningstrygghet? Eventuellt kunde termen relativ misstolkas och vara svårförståelig för respondenterna. Detta resulterade i att Cronbach's Alpha i jämförelse med Isaksson och Bellaaghs studie ökade något. Anställningstrygghet som i sig är en del i det psykologiska kontraktet ansågs vara en så pass viktig faktor i anställningen och därför skapades en egen variabel med fem tillhörande frågor. Tre frågor valdes med utgångspunkt från Isaksson & Bellaaghs (2005) studie där de undersöker otrygghet (se enkät s.31). Variabeln otrygghet ändrades till anställningstrygghet (se s.10). Detta gjordes för att inte orsaka en negativ inställning och misstänksamhet från arbetstagarna vid ifyllandet av enkäten. De tre första frågor angående anställningstrygghet är samma som deras gällande otrygghet. Utöver dessa lades till två stycken frågor för att tre frågor ansågs vara för lite för att undersöka anställningstrygghet som en egen variabel. Den näst sista frågan utvecklades på egen hand: du skulle önska en högre grad av anställningstrygghet? Med utgångspunkt av Aronsson & Isakssons m.fl. (2001) studie: Att ofta byta arbetsplats, användes ytterligare en variabel. Variabeln Nöjd med anställningskontrakt, d v s om man hellre skulle vilja ha en stationär respektive tillsvidareanställning eller om man föredrog den nuvarande formen. Variabeln omformulerades till följande: din anställningstrygghet skulle öka vid en annan anställningsform? Dessutom sågs möjligheten att koppla sista frågan med variabeln anställningsform och därmed utgå från vår hypotes att tillfälligt anställda upplever en lägre grad av anställningstrygghet. Förutom enkäten så ingick även ett informationsblad där syftet beskrevs med enkäten och att deltagande var frivilligt med konfidentiella svar.

### Enkätens konstruktion

Enkäten (se bilaga) inleddes med frågor kring ålder respektive kön eftersom Näswall (2003) i sin modell om faktorer som påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet använt sig av dessa.

Dessa ligger till grund för vår hypotes 4. Variabeln anställningsform valdes att dela upp i två olika kategorier. Kategori ett innebar de tillfälligt anställda som har varit anställda 0-3 år.

Kategori två innebar de anställda som har en tillsvidareanställning. Tredje frågan var hur länge de arbetat inom organisationen. Denna fråga ansågs vara väsentlig för att kunna kontrollera att respondenterna inte kryssat i motsägelsefulla svar exempelvis tillfälligt anställd men arbetat där i fem år. När det gällde psykologiska kontraktet användes samma skala som Isaksson & Bellaagh (2005). Skalan motsvarar följande svarsalternativ: 0 = Nej, d v s inget löfte eller åtagande har gjorts, 1 = Ja, men löftet har inte alls hållits, 2 = Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning, 3 = Ja, löftet har hållits ungefär till hälften, 4 = Ja, löftet har hållits i stor utsträckning, 5 = Ja, och löftet har hållits helt.

Isaksson och Bellaaghs (2005) skala gällande otrygghet användes till variabeln anställningstrygghet. Svarsalternativet ”absolut” har ändrats och ersatts med ”helt”. Svarsalternativet Vet ej/har ingen åsikt = 3 lades till. Anledningen till svarsalternativet var för att respondenterna inte skulle tvingas att ta ställning till ett påstående. Följande motiverades av att respondenten skulle få möjligheten att vara neutral om frågan ansågs känslig. Skalan består av följande svarsalternativ. 1= Instämmer inte alls, 2= Instämmer delvis, 3= Vet ej/har ingen åsikt, 4= Instämmer, 5= Instämmer helt.

## Procedur

Personalansvarig inom organisationen kontaktades via telefon. Denna bad oss vidareutveckla vad syftet var och hur vi skulle gå tillväga. Eftersom undersökningen berörde en viss yrkeskategori inom organisationen så behövdes klartecken från berörd chef. Undersökningens syfte tillsammans med relevant material och enkät skickades via e-post. Både personalansvarig och avdelningschef godkände att undersökningen fick äga rum. I november 2006 besöktes den berörda arbetsplats och enkäten delades ut. Merparten av respondenterna hade inte tid att fylla i enkäten vid utdelningstillfället utan passade på när de hade rast eller lite tid över. Utdelningen skedde vid tre tillfällen. Vid första utdelningstillfället samlades ett fåtal enkäter in. Respondenterna fick då fem dagar till sitt förfogande att fylla i enkäten. Orsaken till att enkäten delades ut under tre tillfällen var för att alla utvalda respondenter skulle ha möjligheten att fylla i enkäten eftersom de arbetar i skift och varannan helg. Trettioen stycken enkäter samlades in efter de fem första dagarna. Tiden förlängdes med ytterligare två dagar för att öka svarsfrekvensen. Det resulterade i två svar som företaget skickade till oss. Arbetsplatsen besöktes ytterligare en gång då det ansågs att tillräckligt många enkäter inte samlats in. Ju fler enkäter desto säkrare resultat. Vid detta tillfälle samlades tretton stycken enkäter in. Slutresultatet blev fyrtiosex stycken enkäter av femtotre utlämnade.

Totalvärde på det psykologiska kontraktet kan högst bli 150, 30 stycken frågor multiplicerat med antalet svarsalternativ 1-5. Ett medelvärde räknades ut vilket resulterade i 81,67. Totalvärdet delades med antalet frågor, 30 stycken vilket var frågorna 1 till 30, se bilaga och detta gav ett resultat mellan 1-5. Svarsalternativen var följande: 0 = Nej, d.v.s. inget löfte eller åtagande har gjorts, 1 = Ja, men löftet har inte alls hållits, 2 = Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning, 3 = Ja, löftet har hållits ungefär till hälften, 4 = Ja, löftet har hållits i stor utsträckning, 5 = Ja, och löftet har hållits helt. Psykologiska kontraktet delades in i tre kategorier, svagt, mellan, starkt. Värdena som användes var följande: svagt = 0-58, mellan = 59-102, starkt = 103-150. Värdena

valdes med utgångspunkt av standardavvikelsen och att fördelningen inom grupperna skulle bli relativt jämn.

Totalvärdet på anställningstryggheten kan maximalt bli 25. Ett medelvärde räknades även ut vilket resulterade i 16,04. Även här delades totalvärdet med antalet frågor, 5 stycken, frågorna 31-35 i enkäten för att kunna utföra våra mätningar med samma skala. 1= Instämmer inte alls, 2= Instämmer delvis, 3= Vet ej/har ingen åsikt, 4= Instämmer, 5= Instämmer helt. Eftersom höga värden på fråga 31 visade på trygghet och höga värden på resterande frågor 32-35 visade hög otrygghet omkodades dessa så skalan blev densamma. Värdet 5 = 1, 4= 2, 3= 3, 2= 4, 1=5

## Resultat

Svarsfrekvensen av de olika anställningsformerna blev följande: 25 stycken tillfälligt anställda och 21 stycken tillsvidareanställda. Furuboda är kvinnodominerat inom denna yrkessektor. Antalet manliga respondenter var 12 stycken och antalet kvinnor 34. Antalet tillfälligt anställda var 10 män och 15 kvinnor. Antalet tillsvidareanställda var 2 män och 19 kvinnor. Medelåldern för respondenterna var 35 år och våra respondenters ålder varierade mellan 19 år och 63 år. Inom kategorin tillfälligt anställda var de flesta mellan 20-25 år. Inom kategorin tillsvidareanställda var typvärdet 40-45 år.

Cronbach's Alpha räknades ut på variabeln psykologiskt kontrakt vilket visade ett värde på 0,958 vilket är ett mycket bra värde. Även Cronbach's Alpha på anställningstrygghet räknades ut vilket gav ett resultat på 0,799, även detta visade på hög reliabilitet.

Ett independent t-test utfördes för att se eventuella skillnader mellan den oberoende variabeln, psykologiskt kontrakt och den beroende variabeln, anställningstrygghet. T-testet visar även eventuella skillnader mellan tillsvidare och tillfälligt anställda. Följande hypoteser testades:

- 1. Tillsvidareanställda upplever högre grad av anställningstrygghet medan tillfälligt anställda upplever en lägre grad av anställningstrygghet
- 2. Arbetstagarens psykologiska kontrakt är starkare vid en tillsvidareanställning jämfört med en tillfällig anställning.

Det fanns skillnader mellan tillfälliga och tillsvidareanställda. Styrkan på det psykologiska kontraktet för tillfälliga var: (M=86,88, SD=36,54) Styrkan för tillsvidare: (M=75,47, SD=38,68). [t (1,02), p=,31], df=44]. T-testet visade att styrkan på det psykologiska kontraktet var högre för tillfälligt anställda i jämförelse med tillsvidare anställda. Styrkan på anställningstrygghet för tillfälligt anställda var (M=14,00, SD=3,04) medan tillsvidare anställda (M=18,47, SD=3,37) [t (-4,73), p=,000, df=44]. Tillsvidare anställda hade högre värde på anställningstrygghet i jämförelse med tillfälligt anställda. Vidare utfördes en faktoriell tvåvägsanova.

### Faktoriell tvåvägsanova:

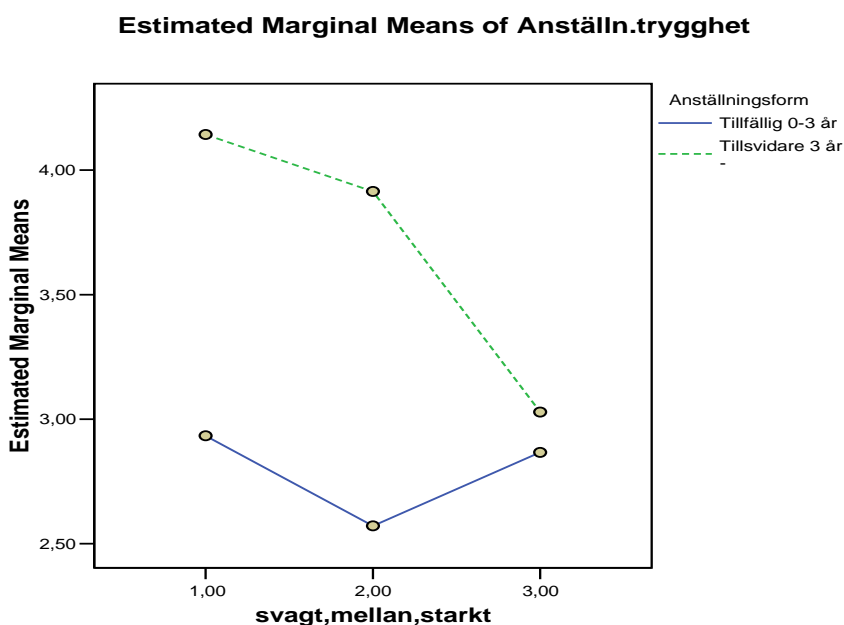
En faktoriell tvåvägsanova används för att kunna undersöka huvudeffekten och interaktionseffekt av varje oberoende variabel. I denna undersökning är de oberoende variablerna anställningsform och psykologiskt kontrakt. Följande hypotes testas;

- 3. Höga värden på det psykologiska kontraktet oberoende av anställningskontrakt ger hög anställningstrygghet.

I den faktoriella tvåvägsanovan undersöks huvudeffekten vilket innebär att två oberoende variabler testas var för sig med den beroende variabeln anställningstrygghet. Detta visar om t ex anställningsform eller psykologiskt kontrakt påverkar upplevelsen av anställningstrygghet. För att visa om en interaktionseffekt finns testar man dessa två oberoende variabler, anställningsform och psykologiskt kontrakt tillsammans. Detta innebär att två oberoende variabler tillsammans kan ha en annan påverkan på den beroende variabeln än om de testas var för sig.

Resultatet visade att kategorin tillfälligt anställd hade 6 stycken respondenter med ett svagt psykologiskt kontrakt, 7 stycken hade ett mellanstarkt psykologiskt kontrakt och 12 stycken hade ett starkt psykologiskt kontrakt. Inom kategorin tillsvidare anställd hade 7 stycken ett svagt psykologiskt kontrakt, 8 stycken hade ett mellanstarkt psykologiskt kontrakt och 6 stycken hade ett starkt psykologiskt kontrakt.

Medelvärden av anställningstrygghet beroende på psykologiskt kontrakt och anställningsformer



Figur 7

Anovan, (figur 7) visar medelvärden av hur respondenterna skattat anställningstrygghet utifrån sin anställningsform och nivå av psykologiskt kontrakt. Observera att skalan på y-axeln inte börjar på värdet 0. Lägsta värdet visar 2,60 och högsta värdet visar 4,20. Ursprungsskalan är 0-5 men extremt låga eller höga värden existerar inte. X-axeln i diagrammet visar uppdelning av det psykologiska kontraktet 1=svagt, 2=mellan och 3=starkt.

Anovan, (se figur 7) visar att alla tillsvidareanställda hade högre anställningstrygghet än de tillfälligt anställda. Det fanns en signifikant huvudeffekt för anställningsform vid  $p < ,05$  nivån.  $[F(1,40)=25,06 p=,00 df =2]$ . Dock fanns ingen interaktionseffekt mellan anställningstrygghet,



psykologiskt kontrakt och anställningsform. Tillfälligt anställda i mellangruppen upplever låg anställningstrygghet. Gruppen tillfälligt anställda med starkt kontrakt hade nästan samma värde som de tillsvidare med starkt kontrakt.

Ytterligare utfördes en faktoriell tvåvägsanova med variablerna ålder, kön och psykologiskt kontrakt. I nedanstående tabell visas medelvärden av hur kvinnor och män i olika ålderskategorier har skattat psykologiskt kontrakt.

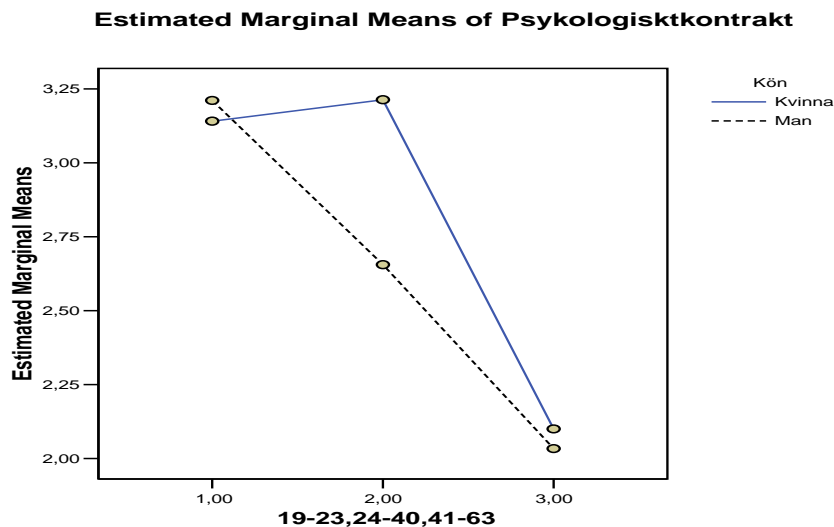
Tabell 1

Medelvärde och standardavvikelse på variabeln psykologiskt kontrakt (N=46)

Kön	Ålderskategorier	Medelvärde	Std	N
Kvinnor	<b>19-23</b>	3,14	1,06	9
	<b>24-40</b>	3,21	,70	10
	<b>41-63</b>	2,10	1,34	15
Totalt		2,70	1,21	34
Män	<b>19-23</b>	3,21	1,46	6
	<b>24-40</b>	2,65	1,83	3
	<b>41-63</b>	2,03	,92	3
Totalt		2,77	1,41	12

Vid mätning av det psykologiska kontraktet visade det sig att upplevelsen av det detta endast varierade minimalt mellan kön och åldersgrupper. Kvinnorna hade i åldersgruppen 24-40 år fått ett högre medelvärde än männen, men ingen signifikant skillnad. Högsta värdet, 3,21 för kvinnor hade ålderskategorin 24-40 år och för män kategorin 19-23 år. Lägsta värdet, 2,10 hade kvinnor 41-63 år. Männen lägsta värde fanns inom samma ålderskategori med värdet 2,03. Största medelvärdesskillnaden fanns inom kategorin 24-40 år med en skillnad på ,56.

Medelvärden av psykologiskt kontrakt beroende på kön och åldersgrupp



Figur 8

Anovan, (figur 8) visar medelvärden hur kvinnor och män skattat det psykologiska kontraktet utifrån olika åldersgrupper. Observera att skalan på y-axeln inte börjar på värdet 0. X-axeln i diagrammet visar åldersgrupperna 1= 19-23 år, 2=24-40 år, 3= 41-63 år. Lägsta värdet visar 2,06 och högsta värdet visar 3,25. Ursprungsskalan är 0-5 men extremt låga eller höga värden existerar inte. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt av ålder på psykologiskt kontrakt vid  $p < ,05$  nivån.  $[F(2,61)=,11 p=,08, df=2]$ . Värdet ligger dock nära gränsen ,05 vilket kan visa signifikans. Inte heller hos kön och psykologiskt kontrakt fanns någon signifikant huvudeffekt.  $[F(,19)=,00 p=,66 df=1]$ . Mellan kön och ålder kombinerat med psykologiskt kontrakt fanns inte någon interaktionseffekt.

En faktoriell tvåvägsanova utfördes även för att undersöka huvudeffekten av de oberoende variablerna, ålder och kön med den beroende variabeln anställningstrygghet. Variabeln ålder delades in i tre kategorier. 1= 19-23 år, 2=24-40 år, 3 = 41-63 år. Indelningen av åldersgrupper skapades med utgångspunkt att grupperna skulle innehålla ungefär lika många respondenter. Eftersom många arbetstagare på Furuboda är kring 20-års åldern sträcker sig den första ålderskategorin över endast fyra år. Resterande ålderskategorier sträcker sig över längre tidsperspektiv innehållande färre respondenter.

I tabellen nedan visas medelvärde och standardavvikelse av hur kvinnor och män i olika ålderskategorier har skattat anställningstrygghet.

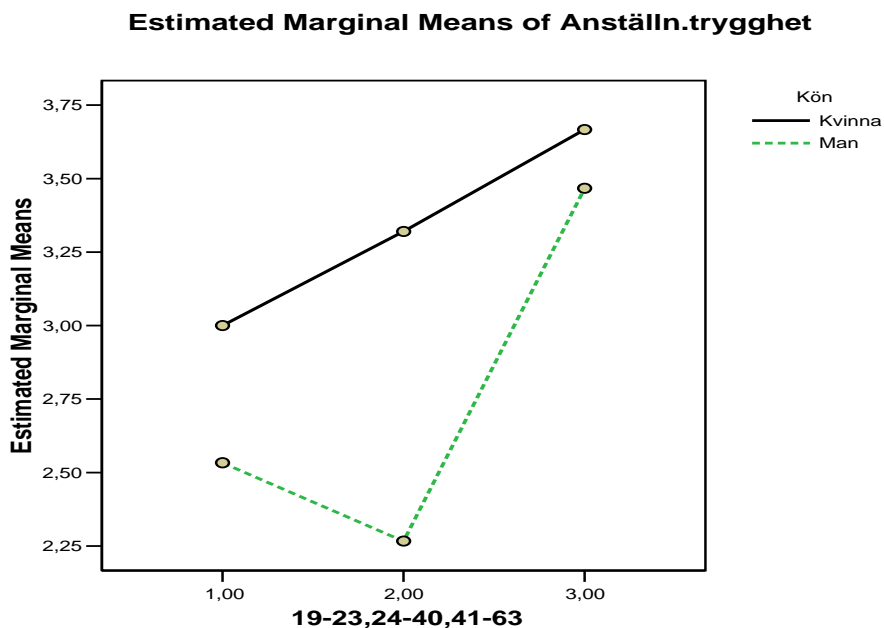
Tabell 2

Medelvärde och standardavvikelse på variabeln anställningstrygghet (N=46)

Kön	Ålderskategorier	Medelvärde	Std	N
Kvinnor	<b>19-23</b>	3,00	,85	9
	<b>24-40</b>	3,32	,47	10
	<b>41-63</b>	3,66	,70	15
Totalt		3,38	,72	34
Män	<b>19-23</b>	2,53	,48	6
	<b>24-40</b>	2,26	,83	3
	<b>41-63</b>	3,46	,50	3
Totalt		2,70	,71	12

Kvinnor har oavsett ålder skattat sin anställningstrygghet högre än männen. De högsta värdena för anställningstrygghet fanns inom den tredje kategorin hos både kvinnor och män 41-63 år med värdet 3,66 för kvinnor och 3,46 för män. Det lägsta värdet 3,00 hade kvinnor mellan 19-23 år och män hade värdet 2,26 i åldern 24-40 år. Ålderskategorin som hade störst skillnadsmått är 24-40 år, med en medelvärdesskillnad på 1,06.

Medelvärde av anställningstrygghet beroende på kön och åldersgrupp



Figur 9

Anovan (figur 9) visar medelvärden hur kvinnor och män skattat anställningstrygghet utifrån olika åldersgrupper. I diagrammet visas åldersgrupperna 1= 19-23 år, 2 = 24-40 år, 3 = 41-63 år.

Observera att skalan på y-axeln inte börjar på 0. Lägsta gruppmedelvärdet i faktoriella anovan uppvisar värdet 2,26. Det fanns en signifikant huvudeffekt av ålder och anställningstrygghet vid  $p < 0,05$  nivån. [ $F(4,91) = 19, p = ,012, df=2$ ]. Äldre upplevde en högre grad av anställningstrygghet än yngre respondenter. Även kön och anställningstrygghet visade på en signifikant huvudeffekt [ $F(5,96) = 13, p = ,01, df=1$ ]. Kvinnor upplevde en högre grad av anställningstrygghet än män. Mellan kön och ålder kombinerat med anställningstrygghet fanns ingen interaktionseffekt. [ $F(1,02) = ,04, p = ,36, df=2$ ].

## Diskussion och slutsatser

Då arbetslivet har förändrats och den trygga anställningen övergått till flexibla anställningsformer, kan detta påverka att både arbetstagare och arbetsgivare förlitar sig till psykologiska kontraktet i större utsträckning. Det psykologiska kontraktet förutsätter att villkoren mellan arbetsgivare och arbetstagare stämmer överens vilket resulterar i att skyldigheter uppfylls. Om skyldigheterna inte uppfylls kan det resultera i att individen känner anställningsotrygghet. För att förebygga att anställningsotrygghet uppstår bör organisationer klargöra vilka skyldigheter och rättigheter som gäller vid en nyanställning. Om arbetstagaren är medveten om sina förpliktelser och vad som förväntas kan det psykologiska kontraktet stärkas.

Vår studie resulterade i att statistiskt signifikanta samband framkom hos en av våra hypoteser. Hypotes 1 stämde. Hypotes 2, 3 och 4 visade inte på signifikanta samband. Dock mättes skillnader mellan ålder och anställningstrygghet tillhörande hypotes 4.

### Studiens hypotes 1:

Tillsvidareanställda upplever högre grad av anställningstrygghet medan tillfälligt anställda upplever en lägre grad av anställningstrygghet.

Denna hypotes bekräftades genom t-test (s.15). Överlag fanns stora skillnader mellan de två anställningsformerna. Även Isaksson & Bellaaghs (2005) resultat visar detsamma. Vi anser att en trolig förklaring till resultatet är följande: När en tillfällig anställning övergår i en tillsvidareanställning ökar känslan av trygghet hos arbetstagaren, eftersom tillsvidareanställning är en säkrare form av anställning enligt LAS (1982:80) § 4. Utöver detta kan det vara så att tillfälligt anställda upplever en högre grad av anställningsotrygghet om de inte har en nära relation till organisationen. Vårt resultat stämmer även överens med Näsalls (2003) forskning gällande att anställningsotryggheten påverkas av anställningsform.

### Studiens hypotes 2:

Arbetstagarens psykologiska kontrakt är starkare vid en tillsvidareanställning jämfört med en tillfällig anställning.

Resultatet visade att dubbelt så många tillfälliga anställda hade ett starkt psykologiskt kontrakt i jämförelse med tillsvidareanställda. Tillfälligt anställda hade skattat arbetsgivarens löften/åtagande högt. Vårt resultat motsäger vad Rousseau (1995) kommit fram till. Rousseau (1995) hävdar att tillfälligt anställda har lägre förväntningar och detta stämde inte överens med

vårt resultat. Eftersom den största åldersgruppen av tillfälligt anställda bestod av arbetstagare mellan 19-23 år finns möjligheten att åldern påverkat deras svar. En förklaring kan vara att yngre i dagens samhälle har högre krav och förväntningar oavsett tidsperspektivet på sin anställning. Rousseau (1995) menar att transaktionella inslag är vanliga hos tillfälligt anställda. Vi hävdar snarare att de relationella passar bättre in på våra respondenter p.g.a. deras höga värden. Rousseau (1995) figur 4 (s.9) visar att tillfälligt anställda har ett psykologiskt kontrakt med klarare riktlinjer eftersom det varar under kort tid. Eftersom psykologiska kontraktet enligt Cooper (2005) är individuellt kan variationer bland de anställda förekomma. Tillsvidare anställdas psykologiska kontrakt är ofta underförstått och kräver en subjektiv tolkning samt mer föränderligt eftersom det löper under längre tid. Vid en tillfällig anställning kan tillit vara en ersättande faktor för anställningstrygghet. För individens välmående måste någon form av säkerhet erbjudas. Om denna säkerhet inte erbjuds genom ett tillfredställande anställningskontrakt spelar tillit en viktig roll.

### **Studiens hypotes 3:**

Höga värden på det psykologiska kontraktet oberoende av anställningskontrakt ger hög anställningstrygghet.

Hypotes 3 kunde förkastas. Genom faktoriella tvåvägsanovan figur 7 (s.16) visades inte höga värden av anställningstrygghet. En förklaring till detta resultat kan vara att individer värderar anställningstrygghet på olika sätt. I anovan figur 7 (s.16) visas att de som hade starkt psykologiskt kontrakt upplevde låg anställningstrygghet. De som upplevde hög grad av anställningstrygghet var tillfälligt anställda med svagt psykologiskt kontrakt. Detta resulterar i att höga värden på det psykologiska kontraktet inte är någon garanti för individens upplevelser av en trygg anställning. Styrkan på tillsvidare anställdas psykologiska kontrakt ökar i takt med att anställningstryggheten minskar se (s.16). Resultatens varians figur 7 (s.16) hos tillfälligt anställdas psykologiska kontrakt varierar mindre mellan grupperna svagt, mellan och starkt. Eftersom det psykologiska kontraktet oftast inte är direkt uttalat utan grundar sig på individens egen subjektiva upplevelse och kan förändras behöver det inte leda till anställningstrygghet. Andra hot gentemot individens anställningstrygghet som Näswall (2003) beskriver är organisationsbeteende, konjunkturedgångar mm. Organisationer drabbas av nedskärningar vilket kan leda till arbetsbrist. Detta i sin tur påverkar individens anställningstrygghet. På berörd arbetsplats styrs personalomsättningen av antalet sökande elever och deras assistansbehov. Detta medför en viss rörlighet och osäkerhet. För att undvika detta finns ett behov av tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tillit kan innebära en ökad trygghetskänsla som lika snabbt kan försvinna vid förändringar i organisationen. Resultatet av hypotesen kan inte jämföras med Isaksson & Bellaaghs forskningsresultat eftersom vi gjort en egen variabel av anställningstrygghet och inte mätt variabeln som en del av det psykologiska kontraktet.

### **Studiens hypotes 4:**

Skillnader finns mellan kön och ålder i upplevelsen av det psykologiska kontraktet och anställningstrygghet.

Skillnader finns mellan kön och ålder i upplevelsen av det psykologiska kontraktet och anställningstrygghet. Medelvärden i tabell 1 (s.17) visar att kvinnor har ett något lägre

psykologiskt kontrakt än män. Inga markanta skillnader fanns mellan könen vid en jämförelse av de olika åldersgrupperna. I figur 9 (s.19) visas att kvinnor upplever en högre grad av anställningstrygghet i alla ålderskategorier än män. Resultatet visade att Näswalls (2003) teori att kön och ålder som bakgrundsfaktorer kan möjligtvis påverka arbetstagarens upplevelse kring anställningstrygghet. Arbetstidens förändring under 1990-talet resulterade i att anställningsformer utvecklades och tillfälliga anställningar ökade, vilket ledde till ökad anställningstrygghet (Von Otter 2003), (Aronsson 2001). Trots en vändning i slutet av 1990-talet så lever otryggheten enligt genomförd undersökning uppenbarligen kvar. Detta visade resultatet av hypotes ett ”Tillsvidareanställda upplever högre grad av anställningstrygghet medan tillfälligt anställda upplever en lägre grad av anställningstrygghet”.

Näswall (2003) beskriver anställningstrygghet som en skillnad av individens önskade nivå av trygghet och den faktiska upplevelsen av trygghet. Detta resulterar i en känsla av otrygg anställning och säkerheten att få arbeta kvar upphör. Ett markant resultat visades genom t-testet (s.15) mellan de två olika anställningsformerna vilket styrker att otrygghet lever kvar. Det finner vi intressant eftersom de flesta med tillfällig anställning är yngre (under 30 år). Trots samhällets ständiga utveckling, flexibilitet och oändliga valmöjligheter värderar fortfarande unga anställningstrygghet som en viktig faktor. I vår undersökning har 83 % av männen en tillfällig anställning vilket visar på högre upplevd anställningstrygghet. 56 % av kvinnorna är tillsvidareanställda vilket resulterar i ökad trygghetskänsla.

Isaksson & Bellaagh (2005) beskriver för- och nackdelar med olika anställningskontrakt. Deras slutsats visar också att de flesta arbetstagare som har möjlighet att få en tillsvidareanställning skulle välja det framför en tillfällig anställning. Val av anställningsform beror även på om arbetstagaren trivs på sin arbetsplats med rätt yrke och önskar stabilitet och trygghet.

Undersökningens resultat visar att det förekommer stora skillnader av anställningstrygghet inom berörd organisation. Förklaring till att denna otrygghet finns bland de tillfälligt anställda kan bero på att anställningen endast varar under en termin i taget. Därför är det mycket viktigt att organisationen uppmärksammar och informerar om individens anställning kommer förändras i rimlig tid. Undersökningen visar att tillfälligt anställda upplever mer anställningstrygghet än tillsvidare. Vi anser att det även kan finnas andra faktorer än anställningsform som kan påverka till att individen känner anställningstrygghet. Det kan exempelvis råda dålig kommunikation, otydliga budskap, skvaller mm inom organisationen. Det skulle underlätta för både arbetsgivare och arbetstagare om det skapades ett skriftligt avtal vid nyrekrytering eller medarbetarsamtal. Avtalet borde innehålla riktlinjer gällande skyldigheter och förväntningar gentemot varandra. Detta kan vara en förebyggande åtgärd för arbetsgivaren respektive arbetstagaren och minska risken för att anställningstrygghet uppstår. Organisationen bör se till att anställningstrygghet existerar oavsett arbetstagarens anställning. Om individen är trygg kan relationer på arbetsplatsen förbättras och individen kan eventuellt prestera bättre. Det är när arbetstagaren upplever en känsla av otrygghet som problem kan uppstå och får konsekvenser för organisationen. Näswall (2003) beskriver konsekvenserna av anställningstrygghet vilket resulterar i ökad frånvaro och viljan att byta arbete. Med denna utgångspunkt borde arbetsgivare värna om sina anställda för att undvika att individen söker arbete och anställningstrygghet hos annan arbetsgivare.

## Reliabilitet och validitet

Vi fick överlag höga värden på Cronbach's Alpha. Eftersom värdena var höga från början togs inga påståenden bort. Validiteten i vår undersökning grundas på tidigare undersökning. Vårt resultat stämmer till en viss grad därför anser vi att det finns en god validitet.

## Kritik och felkällor

Det är svårt att mäta det psykologiska kontraktet p.g.a. dess ofta outtalade innehåll. Detta märktes på respondenternas frågor till oss vid enkätutlämning om vad det psykologiska kontraktet innebär. Arbetstagare är ofta inte bekanta med vad ett psykologiskt kontrakt är eftersom arbetsgivaren vanligtvis inte tar upp detta till diskussion vid anställningstillfället utan lämnar det oberört. Eftersom så många frågor i enkäten berörde vad arbetsgivaren lovat eller åtagit sig förväntade arbetstagarna att åtminstone vissa faktorer skulle uppfyllas. Många respondenter angav värdet 0 (= Nej, d v s inget löfte eller åtagande har gjorts) Vissa tolkade det som ett negativt värde då de antog att organisationen skulle ha gett löften kring gällande dessa områden. Trots många 0-värden valde vi att inte räkna bort dessa, eftersom psykologiska kontraktet innehåller mestadels outtalade löften. Detta har förändrat vårt medelvärde. Vid utdelandet av enkäten märkte vi att en del respondenter var misstänksamma mot syftet av enkäten och trodde att arbetsgivaren var inblandad och skulle kunna spåra enskilda respondenter utifrån ålder, kön och anställningstid. Även detta kan ha påverkat att respondenterna har svarat med höga värden.

Vi undersökte Furuboda folkhögskola när de närmade sig ett terminsslut vilket kan ha påverkat att resultatet av anställningsotrygghet blev högre än om vi undersökt vid ett annat tillfälle.

Om vi undersökt en annan arbetsplats och där anställningar inte avslutas vid terminsslut hade detta kanske resulterat i lägre anställningsotrygghet. Ett annat resultat hade också varit möjligt om vi haft fler respondenter eller undersökt andra respondenter tillhörande en annan yrkesgrupp men samma arbetsplats.

Med utgångspunkt av respondenternas kön var antalet manliga respondenter knappt en fjärdedel och kan ha påverkat resultatet av vår undersökning. Resultatet grundades på endast två män med en tillsvidareanställning jämfört med tio män i kategorin tillfälligt anställda.

För att undvika missförstånd från respondenterna vid ifyllandet av enkäten lade vi till en kontrollfråga. Utöver fråga nr 3 om respondenten är tillfällig respektive tillsvidareanställning frågade vi hur länge respondenten arbetat inom organisationen. Felsvar förekom men tack vare denna fråga kunde vi utgå från anställningslängden och använda oss av rätt värden.

## Förslag till framtida forskning

Med utgångspunkt från vår studie kan det vara intressant att undersöka unga människors attityd gentemot trygghetens betydelse i anställningen. De värderar anställningstrygghet högre än väntat i vår studie trots samhällets positiva syn gällande arbetsmarknadens utveckling och flexibilitet.

Ytterligare en idé är att undersöka om det finns skillnader i upplevelsen av hur viktig anställningstrygghet är mellan kvinnor i allmänhet, kvinnor i parförhållande med barn och ensamstående kvinnor med barn. Detta med utgångspunkt av tidigare berörd utveckling i arbetslivet vilket lett till ökad anställningstrygghet. I dagens samhälle har det blivit vanligare att

kvinnor lever ensamma med barn vilket ställer högre krav på dem exempelvis ekonomiskt. Detta kan leda till att anställningstrygghet fortfarande är viktigt eller ännu viktigare än tidigare.

Arbetsgivarens syn på vad som ingår i det psykologiska kontraktet. Är arbetsgivaren medveten om vad som ingår i just den egna organisationens kontrakt? Slutsatserna i Bellaghs studie (2001) har föreslagit att vidare forskning kunde göras kring ledningens syn på psykologiska kontraktet och om det överensstämmer med arbetstagarens syn. Detta anser vi också vore intressant att undersöka.



## Referenslista

Aronsson G och Karlsson, J. (2001) *Tillitens ansikte*. Studentlitteratur Lund

Arnold, J, Cooper C. mfl (2005) *Work psychology* Trans-Atlantic Pubns Harlow England

Djurfeldt G, Larsson R, Stjärnhagen O (2003) *SPSS Statistisk verktygslåda- samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur Lund

Egidius, H. (1978) *Människan i centrum*. Berlings Lund

Hansson, J. (1997) *Skapande personalarbete*. Rabén Prisma Stockholm

Millward & Brewerton, i Cooper L C. and Robertson, T. I. (2000) *International review of industrial and organisational psychology* 2000 volume 15. John Wiley & Sons Ltd England

Seligman (1999) & Sztompka (1997) i Nilsson, J-E. & Uhlin, Å. (2001) *Regionala innovationssystem - En fördjupad kunskapsöversikt*. BTH. Karlskrona.

Näswall K, Hellgren, J, Sverke, M. (2003) *Anställningsotrygghet – Individen på den osäkra arbetsplatsen*. Studentlitteratur Lund

Pallant, J.(2005) *SPSS: A step by step guide to data using SPSS for Windows*. Open university press MC Graw hill Education Berkshire

Rousseau, D M. (1995) *Psychological contracts in organisations – Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications. California

Smith, E Kallie. (2002) *Arbetsanalys och personalbedömning. Att öka träffsäkerhet vid urval och rekrytering*. Studentlitteratur Lund

Smedslund, J.(1984) *Praktisk psykologi*. Studentlitteratur Lund

Torkel, G. (2005) *Sveriges Rikes Lag*. Norstedts Juridik Stockholm

Internet adresser:

[www.scb.se](http://www.scb.se)

Sökväg: Arbetsmarknad, arbetskraftsundersökningar, statistikdatabasen, befolkning 16-64 år efter kön, ålder och arbetskraftstillhörighet år 1976-2004 2006-11-03

Vetenskapliga Artiklar

Aronsson, G. Isaksson, K. Bellaagh K. Göransson S.( 2001) Att ofta byta arbetsplats en jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se). Sökord: anställningstrygghet, 109 träffar, plats 9. 20061129

Coyle-Shapiro & Conway (2005) Exchange relationships: Examining psychological contracts an perceived organizational support [www.hkr.se](http://www.hkr.se) *Psychinfo* 789 träffar plats 19 2006-11-22

Clutterbuck, D. (2005) Communication and the psychological contract. [www.hkr.se](http://www.hkr.se), biblioteket, databaser, psycINFO. Sökord: psykologiskt kontrakt 789 träffar, plats 30 20061122

Isaksson, K. & Bellaaghh K(2005) Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt -förändrade relationer på arbetsplatserna 2006-11-01 [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) Sökord: psykologiskt kontrakt, 77 träffar, plats 2. 20061101

Isaksson K, Barnhard, C. & Gustafsson, C. (2003) Betydelsen av anställningsform och tillit till ledning för personalens hälsa inom vården [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se). Sökord: Isaksson, 182 träffar, plats 9. 20061103

Otter Von, C. (2003) Lösningar och lösningar i arbetslivet. [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) 2006-11-03

# Bilaga

## Enkät

Denna enkät är utformad av Malin Josefsson och Madeleine Lundahl och kommer att användas till en c-uppsats i psykologi på högskolan i Kristianstad. Arbetsgivaren har inte varit inblandad i val av frågor. Undersökningen är frivillig och resultaten kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att alla svar är anonyma.

Undersökningens syfte, att undersöka om anställningsformens eventuella påverkan på det psykologiska kontraktet och anställningstrygghet.

Vi vill gärna att ni fyller i enkäten när ni har möjlighet under vecka 48 dock senast söndagen 3 december

Tack för din medverkan!

Vid eventuella frågor vänligen kontakta

Malin Josefsson  
0768-873970  
[chica\\_suecal@hotmail.com](mailto:chica_suecal@hotmail.com)

Madeleine Lundahl  
0730-688051  
[malolu\\_84@hotmail.com](mailto:malolu_84@hotmail.com)

**Kön:**        Man         Kvinna

**Ålder:**        \_\_\_\_\_ år

**Anställningsform:**

Inom kategorin ”tillfällig” räknas 60, 80, 100 % tjänst eller vikariat.

Tillfällig = 0-3 år

Tillsvidare = 3 år eller längre

Hur länge har du arbetat på Furuboda? \_\_\_\_\_ år

För följande frågor nedan gäller svarsalternativ 0-6. Siffrorna betyder följande:

0 = Nej, d vs inget löfte eller åtagande har gjorts

1 = Ja, men löftet har inte alls hållits

2 = Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning

3 = Ja, löftet har hållits ungefär till hälften

4 = Ja, löftet har hållits i stor utsträckning

5 = Ja, och löftet har hållits helt

Ringa in det svarsalternativ som du anser du tycker överensstämmer bäst.

**Har din arbetsgivare lovat eller åtagit sig ...**

1. att se till att du har ett intressant arbete?

0   1   2   3   4   5

2. se till att du har rimlig lön för det arbete du utför?

0   1   2   3   4   5

3. att erbjuda arbete som innebär en utmaning för dig?

0   1   2   3   4   5

4. att tillåta dig att delta i beslutsfattande?

0   1   2   3   4   5

5. att erbjuda dig karriärmöjligheter?

0   1   2   3   4   5

6. att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen?

0   1   2   3   4   5

7. flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller?

0 1 2 3 4 5

8. att ge dig möjlighet växa och utvecklas i arbetet?

0 1 2 3 4 5

9. att erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö?

0 1 2 3 4 5

10. att förbättra dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden?

0 1 2 3 4 5

11. att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier?

0 1 2 3 4 5

12. att hjälpa dig klara av problem du möter utanför arbetsplatsen?

0 1 2 3 4 5

13. att erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt?

0 1 2 3 4 5

För följande frågor nedan gäller svarsalternativ 0-6. Siffrorna betyder följande:

0 = Nej, dvs inget löfte eller åtagande har gjorts

1 = Ja, men löftet har inte alls hållits

2 = Ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning

3 = Ja, löftet har hållits ungefär till hälften

4 = Ja, löftet har hållits i stor utsträckning

5 = Ja, och löftet har hållits helt

Ringa in det svarsalternativ som du anser du tycker överensstämmer bäst.

**Har du lovat eller åtagit dig att ...**

14. går till arbetet även om du inte mår riktigt bra?

0 1 2 3 4 5

15. värna om ditt företags ansikte utåt?

0 1 2 3 4 5

16. visa lojalitet med organisationen?

0 1 2 3 4 5

17. arbeta övertid eller extra timmar om det skulle behövas?

0 1 2 3 4 5

18. vara en bra medlem i arbetsgruppen?

0 1 2 3 4 5

19. komma i tid till arbetet?

0 1 2 3 4 5

20. hjälpa andra med deras arbete?

0 1 2 3 4 5

21. frivilligt åta dig extra arbete utöver dina vanliga uppgifter?

0 1 2 3 4 5

22. klara av prestationskraven i ditt arbete?

0 1 2 3 4 5

23. acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt?

0 1 2 3 4 5

24. ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar?

0 1 2 3 4 5

25. utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper?

0 1 2 3 4 5

26. respektera organisationens regler och normer?

0 1 2 3 4 5

27. entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa?

0 1 2 3 4 5

28. ta ansvar för din egen karriärutveckling?

0 1 2 3 4 5

29. vara artig mot elever och allmänhet/anhöriga även om de är otrevliga mot dig?

0 1 2 3 4 5

30. Utveckla din kompetens så att du presterar bra i det här arbetet

0 1 2 3 4 5

För de fem sista frågorna gäller följande svarsalternativ. Ringa in det alternativ du tycker överensstämmer bäst.

1= Instämmer inte alls

2= Instämmer delvis

3= Vet ej/har ingen åsikt

4= Instämmer

5= Instämmer helt

Anser du att:

31. du är säker på att kunna behålla ditt jobb?

1 2 3 4 5

32. du är osäker på din framtida anställning?

1 2 3 4 5

33. du tror att du kan förlora ditt arbete inom en snar framtid?

1 2 3 4 5

34. du skulle önska en högre grad av anställningstrygghet?

1 2 3 4 5

35. din anställningstrygghet skulle öka vid en annan anställningsform?

1 2 3 4 5