

**Krista Andrea Bergersen og Katinka Teigen Helgeby**

---

**Midlertidige ansatte og jobbkvalitet**  
**Betydningen av midlertidige ansettelse og jobbkvalitet for**  
**velvære og tilhørighet**

**Masteroppgave i økonomi og administrasjon**  
**Handelshøyskolen ved OsloMet - storbyuniversitetet**  
**2018**

## Sammendrag

I denne masteroppgaven nyanserer vi bildet av om det er kvaliteten på jobben, eller en usikker arbeidstilknytning som er utfordringen med å være midlertidig ansatt i Norge. Vi undersøker om midlertidige ansatte har lavere velvære og tilhørighet sammenlignet med faste ansatte. Videre ser vi på om eventuelle forskjeller mellom ansettelsesformene blir forklart av autonomi og jobbkraft. Autonomi og jobbkraft er i denne studien kjennetegn på jobb-kvalitet.

For å svare på problemstillingen benytter vi en tversnittundersøkelse med sekundærdata fra Levekårsundersøkelsen 2016 med temaet arbeidsmiljø. Resultatene viser at midlertidige ansatte opplever lavere tilhørighet til virksomheten enn faste ansatte. Den lavere tilhørigheten kan delvis bli forklart av at midlertidige ansatte har lavere autonomi, og har i så måte større sannsynlighet for å ha en dårligere jobb enn en fast ansatt. Resultatene for velvære viser at det ikke er noen forskjell mellom ansettelsesformene på overordnet nivå. Autonomi og jobbkraft bidrar i våre analyser likevel til interessante funn. Jobbkvalitet bidrar til at en forskjell mellom ansettelsesformene kommer til syne. I tillegg er forskjellen mellom ansettelsesformene i motsatt retning enn forventet, det vil si at midlertidige rapporterer bedre velvære enn faste ansatte. Vi tror at en plausibel forklaring på funnet er at midlertidige ansatte har lavere forventninger til arbeidet enn faste ansatte. Dersom de midlertidige forventer en dårligere jobb, vil de bli mer tilfreds når de opplever at arbeidsvilkårene er bedre enn forventet. Selv om våre analyser har bidratt med interessante funn for velvære er resultatene for tilhørighet mer robuste.

## **Abstract**

In this thesis, we contribute to broaden the perspective on temporary employment in Norway. Our study investigates the role of autonomy and workload in explaining the relationship between types of contract (temporary versus permanent) and their outcomes. In this study, the outcome variables are job satisfaction, organisational commitment and self-reported health condition.

We use a cross-sectional survey from the Level of Living - Working Conditions 2016 to test our hypotheses. Results based on regression analysis suggest that temporary employees experience lower organisational commitment than permanent employees. Lower degree of organisational commitment among temporaries may partly be explained by the degree of autonomy. The results for job satisfaction and self-reported health condition show that there is no difference between the type of contract for these outcomes. Autonomy and workload did not affect the relationship as we expected, but the findings are interesting nonetheless. Among other variables, autonomy and workload contribute to show a link between the type of contract and both job satisfaction and self-reported well-being. For both outcome variables, the temporary employees report more positively than the permanent employees. We believe that a plausible explanation for this finding is related to the expectations regarding temporary contracts. Temporary employees may expect worse job quality. If they perceive the terms to be better than expected, their report may be more positive. Although our analyses have provided interesting findings for job satisfaction and self-reported health conditions, the results for organisational commitment are more solid.

## Forord

Denne avhandlingen ble skrevet våren 2018. Den er vår avsluttende oppgave på masterstudiet i Økonomi og Administrasjon med hovedprofil i strategi, organisasjon og ledelse på Handelshøyskolen ved OsloMet-storbyuniversitetet. Masteroppgaven utgjør 30 studiepoeng.

Temaet for avhandlingen er midlertidige ansettelsesrelasjoner og jobb kvalitet. Vi ønsker å gi et innblikk i om det er ansettelsesrelasjonen eller om det er innholdet i jobben som er utfordrende ved å være midlertidig ansatt. Gjennom arbeidet med avhandlingen har vi utviklet en god forståelse for temaet. Vi har også tilegnet oss kunnskap og erfaring ved å gjennomføre en forskningsprosess.

Vi vil benytte anledningen til å rette en takk til vår veileder, Erik Døving, som har loset oss trygt gjennom prosessen. Han har tatt seg god tid til faglige diskusjoner. De konstruktive tilbakemeldingene har vært til uvurderlig hjelp.

Vi vil også takke venner, familie samt våre dyktige korrekturlesere for å ha holdt ut med oss dette siste semesteret. Vi lover å være mer tilgjengelige for dere i fremtiden. Sist, men ikke minst vil vi rette en stor takk til hverandre for å ha spilt hverandre gode gjennom hele prosessen. En ting er sikkert, dette vennskapet er ikke midlertidig.

Denne masteroppgaven ville ikke vært den samme uten det omfattende datasettet. Vi vil derfor rette en stor takk til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) for tilgangen til datamaterialet. I forbindelse med bruk av datamaterialet, vil vi tydeliggjøre følgende:

*”(En del av) De data som er benyttet her er hentet fra ”Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø 2016”. Data er innsamlet av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av NSD- Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.”*

Oslo, 25.05.2018



Krista Andrea Bergersen



Katinka Teigen Helgeby

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Begrepsavklaring</b> .....	<b>2</b>
<b>1.3 Bakgrunn for tema</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Avhandlingens struktur</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Teori og hypoteser</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Arbeidstilknytning</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Faste ansatte .....	8
2.1.2 Midlertidige ansatte .....	9
2.1.3 Kjerne-periferi-modellen.....	10
<b>2.2 Jobbkvalitet</b> .....	<b>13</b>
2.2.1 Krav-kontroll-støtte-modellen.....	13
<b>2.3 Hypoteser</b> .....	<b>16</b>
2.3.1 Hypoteser til forskningsspørsmål 1 .....	17
2.3.2 Hypoteser til forskningsspørsmål 2 .....	24
2.3.3 Kontrollvariabler .....	27
2.3.4 Oppsummering av hypoteser.....	29
<b>3. Metode</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1 Forskningsdesign</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2 Levekårsundersøkelsen</b> .....	<b>32</b>
3.2.1 Datainnhenting .....	32
3.2.2 Populasjon og utvalg .....	33
3.2.3 Datainnsamling i LKU .....	33
3.2.4 Utvalgsskjevhet .....	33
<b>3.3 Selektering og utvalg</b> .....	<b>34</b>
<b>3.4 Operasjonalisering</b> .....	<b>36</b>
3.4.1 Konstruksjon av de teoretiske variablene autonomi, jobbkrav og støtte.....	38
3.4.2 Operasjonalisering av øvrige variabler.....	46
3.4.3 Oppsummering av operasjonalisering .....	49
<b>3.5 Validitet, reliabilitet og etiske aspekter</b> .....	<b>50</b>
3.5.1 Validitet .....	50
3.5.2 Reliabilitet .....	51
3.5.3 Etikk .....	52
<b>3.6 Deskriptiv statistikk</b> .....	<b>52</b>
3.6.1 Utvalgsfordeling mellom midlertidige og faste ansatte .....	53
3.6.2 Avhengige variablene .....	54
3.6.3 Uavhengige variabler .....	56
3.6.4 Korrelasjonsmatrise .....	57
<b>4. Analyse</b> .....	<b>60</b>
<b>4.1 Forutsetninger for regresjonsanalyse</b> .....	<b>61</b>
4.1.1 Distribusjon .....	61
4.1.2 Kontroll av forutsetninger for regresjonsanalyse .....	62
<b>4.2 Analyse</b> .....	<b>65</b>
4.2.1 Jobbtilfredshet .....	67
4.2.2 Organisasjonsforpliktelse .....	71
4.2.3 Egenopplevd helse.....	74
<b>4.3 Oppsummering</b> .....	<b>76</b>
<b>5. Diskusjon</b> .....	<b>79</b>
<b>5.1 Forskningsspørsmål 1</b> .....	<b>79</b>
5.1.1 Organisasjonsforpliktelse .....	79
5.1.2 Jobbtilfredshet .....	81

5.1.3	Egenopplevd helse.....	82
5.1.4	Midlertidige ansatte i passive jobber.....	83
<b>5.2</b>	<b>Forsknings spørsmål 2.....</b>	<b>84</b>
5.2.1	Tilhørighet.....	84
5.2.2	Velvære.....	86
5.2.3	Andre funn.....	89
<b>6.</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>91</b>
<b>6.1</b>	<b>Konklusjon.....</b>	<b>91</b>
<b>6.2</b>	<b>Begrensninger.....</b>	<b>92</b>
<b>6.3</b>	<b>Teoretiske implikasjoner og videre forskning.....</b>	<b>94</b>
<b>7.</b>	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>97</b>
<b>8.</b>	<b>Vedlegg.....</b>	<b>102</b>

## Oversikt over figurer

Figur 1.1	Andel midlertidige ansatte per OECD-land.....	6
Figur 2.1	Aronsson et al. sin kjerne-periferi-modell.....	12
Figur 2.2	Illustrasjon av krav-kontroll-modellen.....	14
Figur 2.3	Kausalmodell.....	30
Figur 3.1	Scree plot.....	44
Figur 4.1	Illustrasjon av mediering.....	66
Figur 8.1	Histogram av de avhengige variablene.....	106
Figur 8.2	Normalfordelte residualer.....	106
Figur 8.3	Normalfordelte residualer QQ-plot.....	107

## Oversikt over tabeller

Tabell 2.1	Atkinson sin modell av den fleksible bedrift.....	11
Tabell 3.1	Korrelasjonsmatrise autonomi.....	40
Tabell 3.2	Korrelasjonsmatrise jobbkrav.....	41
Tabell 3.3	Egenverdi og kumulativ prosent.....	43
Tabell 3.4	Roterte faktorer, Varimax rotasjon.....	45
Tabell 3.5	Kategorisering av arbeidstid.....	47
Tabell 3.6:	Operasjonalisering av samtlige variabler.....	49
Tabell 3.7	Utvælgsfordeling midlertidige og faste ansatte.....	53
Tabell 3.8	Fordeling av undergrupper av midlertidige ansatte.....	54
Tabell 3.9	Gjennomsnitt for avhengige variabler.....	55
Tabell 3.10	Gjennomsnittsfordeling for uavhengige variabler.....	56
Tabell 3.11	Fordeling av dummy-variabler.....	57
Tabell 3.12	Korrelasjonsmatrise.....	58
Tabell 4.1	Skewness og kurtose.....	62
Tabell 4.2	Cook's distance.....	64
Tabell 4.3	VIF.....	65
Tabell 4.4	Regresjonsanalyse jobbtilfredshet.....	67
Tabell 4.5	Regresjonsanalyse organisasjonsforpliktelse.....	71
Tabell 4.6	Regresjonsanalyse egenopplevd helse.....	74
Tabell 4.7	Oppsummering av hypoteser.....	77
Tabell 8.1	Søkelogg.....	102
Tabell 8.2	KMO og Barlett's Test.....	104

Tabell 8.3 Chronbachs alpha for autonomi .....	104
Tabell 8.4 Chronbachs alpha for jobbkrav .....	105
Tabell 8.5 Skewness og Kurtosis .....	105

### **Oversikt over vedlegg**

Vedlegg 1 Søkelogg for tidligere forskning .....	102
Vedlegg 2 Undertegnet taushetserklæring fra NSD .....	103
Vedlegg 3 KMO og Barlett´s test.....	104
Vedlegg 4 Chronbachs alpha autonomi.....	104
Vedlegg 5 Chronbachs alpha jobbkrav .....	105
Vedlegg 6 Skewness og Kurtosis uavhengige variable.....	105
Vedlegg 7 Histogram av de avhengige variablene .....	106
Vedlegg 8 Normalfordelte residualer .....	106
Vedlegg 9 Normalfordelte residualer: QQ-plot.....	107

## **1. Innledning**

I dag er omlag 8,6 % av alle sysselsatte i Norge ansatt i midlertidige stillinger (Bø 2017). Selv om dette er en relativt liten gruppe, er den ikke ubetydelig. Det å være midlertidig ansatt betyr at en kun er ansatt for en bestemt tidsperiode (Arbeidstilsynet, 2018). Midlertidige ansettelse står i kontrast til faste ansettelse som varer til de blir sagt opp av en partene i arbeidsforholdet. Det å være midlertidig ansatt kan være belastende gjennom en mer usikker hverdag, ofte lavere lønn, færre frynsegoder og eventuelt stigma knyttet til denne arbeidstilknytningen (Aagestad et al. 2015, 199; Virtanen et al. 2005, 619).

Tidligere har bruken av midlertidige ansettelse i Norge i stor grad vært begrenset av strenge særvilkår i arbeidsmiljøloven. Fra 1. juli 2015 ble det tillatt å benytte midlertidig ansatte på generell basis (Regjeringen 2017). Hensikten var å skape et mer fleksibelt arbeidsliv. Lovendringen har skapt store debatter. En av hoveddiskusjonene har vært, og er fremdeles, hva konsekvensene av midlertidighet er for den enkelte. Sammenlignet med faste ansatte, oppgir flere midlertidige ansatte at de befinner seg i jobber med lav selvbestemmelse, høye krav og en høy emosjonell belastning (Aagestad et al. 2015, 202). I denne avhandlingen ser vi nærmere på midlertidige ansatte og kvaliteten på jobbene de besitter.

I dette kapittelet presenterer vi først avhandlingens problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål. Videre avklarer vi viktige begreper for studien og valg av tema. Avslutningsvis i kapittelet ser vi på avgrensninger ved oppgaven og gangen i studien.

### **1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål**

Midlertidige ansettelse som fenomen er komplekst. Det kommer av at tilknytningsformen i stor grad blir påvirket av konjunktursvingninger, diverse reguleringer, samt politisk og kulturell kontekst (Bergene et al. 2015). Ved en litteraturgjennomgang på temaet fant vi lite forskning basert på norske forhold (Vedlegg 1). Av den forskningen vi fant er mye av eldre karakter, og kun et fåtall av studiene benytter datagrunnlag fra etter lovendringen. Blant arbeidstakerorganisasjoner har det i høy grad blitt flagget at midlertidige ansettelse er negativt for arbeiderene (Fjellvik 2013). Teoretisk er det tvetydig hva konsekvensene kan være (Strøm, Von Simson og Østbakken 2018, 8). Olsen (2006, 388) har hevdet at midlertidige ansettelse først og fremst er kritisk dersom det innebærer arbeid av dårligere



kvalitet. I sin studie viste Olsen (2006) at midlertidige ansettelser delvis innebærer jobber av dårligere kvalitet. Med denne studien ønsker vi å bidra med ny forskning på midlertidige ansatte og jobbkvalitet i Norge. Vi ønsker derfor å undersøke om grad av autonomi og jobbkrav bidrar med å forklare utfordringer ved å være midlertidig ansatt. På bakgrunn av dette velger vi følgende problemstilling:

*I hvilken grad kan jobbkvalitet forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte i Norge?*

Vi formulerer videre to forskningsspørsmål for å konkretisere viktige aspekter ved midlertidige ansettelser og jobbkvalitet. Vi mener at forskningsspørsmålene vil være med å besvare problemstillingen ved å trekke frem viktige sider ved det å være midlertidig ansatt og kvaliteten på jobbene de har. Forskningsspørsmålene er som følger:

- 1. Er det en forskjell i selvrapportert jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helsetilstand mellom midlertidige og faste ansatte?*
- 2. Kan antatte negative effekter av midlertidige ansettelser bli forklart av autonomi og jobbkrav?*

For å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene benytter vi Levekårsundersøkelsen (LKU) 2016 med temaet arbeidsmiljø. Dette er den nyeste levekårsundersøkelsen som er utført av Statistisk sentralbyrå (SSB).

## **1.2 Begrepsavklaring**

Vi benytter i denne studien flere begreper som kan bli oppfattet på forskjellige måter. Vi velger derfor å definere og utdype noen særskilt viktige begreper for å skape en felles oppfatning om hvordan begrepene blir benyttet i denne avhandlingen.

### **Midlertidige ansatte**

Midlertidige ansatte er arbeidstakere som er ansatt i stillinger som opphører på en bestemt dato, når en oppgave er fullført eller når en bestemt hendelse inntreffer (Aagestad et al. 2015, 7). Det er tidsbegrensingen i avtalen som er hovedskillet mellom en fast og en midlertidig

ansettelse. I denne avhandlingen blir midlertidige ansatte benyttet som et overordnet begrep som inkluderer alle ansatte som har en tidsbegrenset stilling. Dette fordi vi ønsker å se på tilknytningsformen i sin helhet. I litteraturen og dagligtalen blir begreper som atypisk arbeid, usikkert arbeid, fleksibelt arbeid og ikke-standardisert arbeid ofte benyttet for å betegne midlertidig ansettelser (Bergene et al. 2015). Vi benytter også disse betegnelsene i denne avhandlingen.

### **Faste ansatte**

Faste ansatte er arbeidstakere som er ansatt i stillinger der arbeidsforholdet varer frem til det blir sagt opp av enten arbeidsgiver eller arbeidstaker (Arbeidstilsynet 2018). I følge arbeidsmiljøloven §14-9 (1) er hovedregelen at arbeidstakere skal bli ansatt i faste stillinger.

### **Jobbkvalitet**

I denne avhandlingen ser vi på jobbkvalitet i lys av Karasek og Theorell (1990) sin krav-kontroll-støtte-modell. Modellen tar utgangspunkt i at en jobb er av god kvalitet dersom arbeidstakeren opplever høy grad av autonomi og høye jobbkrav. Dersom en jobb enten har lav autonomi, lave jobbkrav, eller begge, vil den være en jobb av dårligere kvalitet. Dette er et viktig teoretisk utgangspunkt for denne studien. Krav-kontroll-støtte-modellen presenterer vi i kapittel 2.

### **Velvære**

Vi benytter begrepet velvære for å belyse to viktige aspekter ved det å ha en usikker arbeidstilknytning på individnivå. Det er viktig å undersøke graden av velvære fordi tidligere studier har vist at jobbusikkerhet har ført til en nedgang i velvære (Sverke et al. 2002, 244). Velvære fungerer her som en samlebetegnelse på jobbtilfredshet og egenopplevd helsetilstand. Jobbtilfredshet og egenopplevd helsetilstand viser til en generell tilfredshet med tilværelsen. Jobbtilfredshet viser til hvor fornøyd arbeidstakeren er med sitt arbeid. Helse kan derimot gi indikasjoner på mer vedvarende konsekvenser av lav jobbkvalitet.

Begrepet helse har kun som formål gi en indikasjon på egenopplevd helsetilstand på det generelle plan. Helse er et vidt begrep, og avhandlingen tar ikke for seg spesifikke diagnoser eller plager. Dette fordi det ikke tjener oppgaven sitt formål og heller ikke er innenfor vårt kunnskapsområde.

## **Tilhørighet**

Tilhørighet benytter vi for å belyse konsekvensen av en usikker tilknytning til arbeidslivet på organisasjonsnivå. Begrepet tilhørighet viser i denne sammenhengen til organisasjonsforpliktelse. Det vil si hvor stor forpliktelse en ansatt viser til organisasjonen en jobber for. Det kan være viktig for en virksomhet å sørge for at de ansatte føler tilhørighet fordi høyere organisasjonsforpliktelse gjør at de ansatte presterer bedre (Meyer et al. 2002, 20; Bergene et al. 2015, 25).

### **1.3 Bakgrunn for tema**

Næringslivet i Norge møter i takt med den økende graden av globalisering og internasjonalisering sterkere konkurranse i dag enn tidligere. Den sterke konkurransen og den raske endringstakten i mange bransjer gjør at kravet til fleksibilitet stadig øker (Colbjørnsen 2003, 11). For å møte dette kravet ser en i dag større variasjon i ansettelsesformer enn tidligere (Sterud et al. 2014, 6). Ved å benytte seg av en løsere arbeidstilknytning får virksomheter en arbeidsstokk som i større grad kan bli tilpasset etterspørselen i markedet. Dette har ført til at utbredelsen av midlertidige ansettelse har økt i mange europeiske land det siste tiåret (Sterud et al. 2014, 7). For de ansatte betyr den økte utbredelsen lavere ansettelsestrygghet, og oftere nedbemanning og utskiftning av arbeidsstokken enn tidligere (Colbjørnsen 2003, 190). Dette kan være kritisk for den enkelte, da trygghet og sikkerhet er viktig for mange arbeidstakere.

I Norge har bruken av midlertidige ansettelse i stor grad vært begrenset av arbeidsmiljøloven. Loven har hatt særvilkår på når og hvor lenge arbeidsgivere kan benytte seg av tilknytningsformen (Ødegård 2017). Sammen med det sterke stillingsvernet i Norge har dette sørget for trygge og sikre arbeidsforhold for den enkelte. For arbeidsgiverne har dette derimot medført økte kostnader ved oppstart og avslutning av arbeidsforhold (Bergene et al. 2015, 22). I 2014 blusset for alvor debatten om å i større grad tillate midlertidige ansettelse opp.

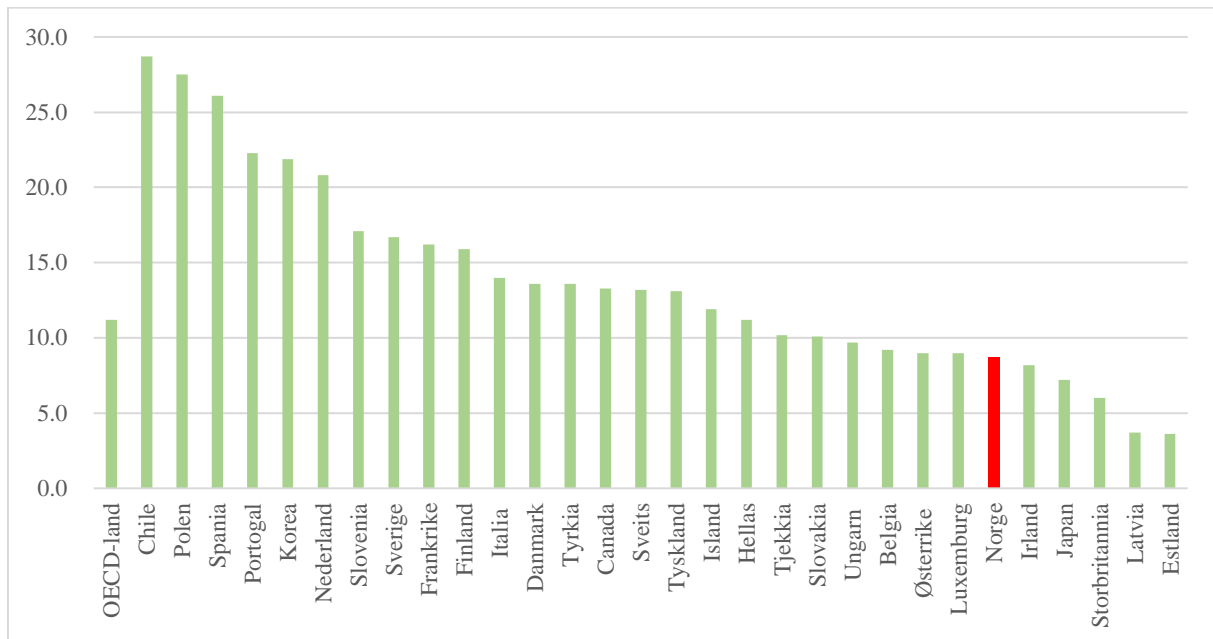
Lovendringen om bruk av midlertidige ansettelse trådte i kraft den 1. juli 2015 (Regjeringen 2017). Hovedregelen er fremdeles at arbeidstakere skal bli ansatt på fast basis, jf. aml. §14-9 (1), men særvilkårene for bruk av midlertidige ansatte ble fjernet. Arbeidsgivere kan nå benytte midlertidige ansatte på generelt grunnlag i inntil 12 måneder, jf. aml. §14-9 (1) bokstav f. Den generelle adgangen er imidlertid begrenset oppad, slik at maksimalt 15 % av

arbeidstakerne i en bedrift kan være midlertidige ansatte (Regjeringen 2017). Det var flere grunner for dereguleringen. En viktig begrunnelse var at det skulle øke sysselsettingen, samt skape et mer inkluderende og fleksibelt arbeidsliv (Arbeids-og sosialkomiteen 2015). Lovendringen skulle spesielt gjøre terskelen lavere for det Regjeringen betegnet som ”svake grupper” å komme seg inn på arbeidsmarkedet (Bergene et al. 2015, 2). Betegnelsen viser ikke til en homogen gruppe, men til at noen grupper har større utfordringer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Regjeringen trakk her frem unge, innvandrere og personer med nedsatt funksjonsevne eller arbeidsevne som spesielt utsatte grupper (Arbeids-og sosialkomiteen 2015).

Lovendringen har vært og er fremdeles svært omdiskutert. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner samt politiske partier har sterke og til dels motstridende meninger. Uenigheten har vært så stor at noen kommuner som har vært styrt av Arbeiderpartiet har vedtatt å ikke benytte seg av oppmykingen av lovverket (Strøm, Von Simson og Østbakken 2018, 8). Partiet gikk også til valg høsten 2017 med mål om å avskaffe adgangen til å ansette midlertidig på generell basis (Frifagbevelse 2017). Teoretisk er det tvetydig hva effekten av midlertidighet kan være (Strøm, Von Simson og Østbakken 2018, 8). På den ene siden kan sysselsettingen øke fordi det reduserer risikoen rundt ansettelse. På den andre siden kan sysselsettingen bli redusert fordi det er lettere å si opp ansatte. En generell adgang til midlertidige ansettelse kan endre både størrelsen på arbeidsmarkedet og utnyttelsen av arbeidsstyrken. Generelt antar en også at det å være midlertidig ansatt har negative konsekvenser for individet (De Witte og Näswall 2003, 150; Eiken og Saksvik 2009, 75).

I 2016 var 8,6 % av de sysselsatte midlertidige ansatte i Norge (Bø 2017). Dette er 18 000 flere enn det var i 2015, uten at det har vært noen vesentlig økning i sysselsettingen. Videre er det flere yngre (under 34 år), lavt utdanning og kvinnelige arbeidstakere som er midlertidige ansatte (Bø 2017; Aagestad et al. 2015). Selv om antall midlertidige ansatte økte fra 2015-2016 er nivået lavere enn tidligere. Tall fra Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) viser at i 1996 var 13 % av alle sysselsatte i Norge midlertidige ansatte. I årene etter sank andelen, og rundt år 2007 stabiliserte den seg på rundt 8 % (Bø 2017). Av de midlertidige ansatte i 2016 ønsket nær 60 % seg fast arbeidstilknytning. Denne gruppen blir omtalt som ufrivillig midlertidige ansatte.

Sammenligner vi Norge med andre OECD-land, er bruken av midlertidige ansettelser lav. Av figur 1.1 ser vi at det er store forskjeller mellom OECD-landene.



Figur 1.1 Andel midlertidige ansatte per OECD-land (OECD.Stat 2018)

Andelen av midlertidige ansatte varierer fra 3,6 % i Estland til 28,7 % i Chile (OECD.Stat 2018). Gjennomsnittet for OECD-landene er 11,2 %. I EU generelt har bruken av midlertidige ansatte økt fra 10,5 % i 1990 til 14,5 % i 2016 (OECD.Stat 2018). I motsetning til i Norge, er det der svært liten forskjell mellom kjønnene (Aagestad, Bjerkan og Gravseth 2017, 26).

Samtidig med at utbredelsen av midlertidige ansatte øker, har også forskningen på området økt. Det at midlertidige arbeid innebærer jobber av dårligere kvalitet er sentralt i teorien om negative effekter av ansettelsesformen. Flere studier fra andre land har anerkjent at jobber av lav kvalitet kan forklare negative effekter av det å være midlertidig ansatt (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000; Aletraris 2010). Vårt bidrag til denne forskningen vil være med på å gi et mer nyansert bilde om det er innholdet i jobben, eller en usikker arbeidstilknytning som er utfordringen med en midlertidig ansettelsesrelasjon i norsk kontekst.

## **1.4 Avhandlingens struktur**

**Kapittel 2 - Teori og hypoteser:** I dette kapitlet presenterer vi relevant teori knyttet til midlertidige ansettelse og jobb kvalitet. Vi utleder også hypoteser som danner grunnlaget for videre analyser og diskusjon.

**Kapittel 3 – Metode:** Her drøfter vi forskningsstrategi for å besvare vår problemstilling. Kapitlet innebefatter også metodiske valg og utvalgsfordelingen av datamaterialet.

**Kapittel 4 – Analyse:** I dette kapitlet benytter vi regresjonsanalyser for å besvare våre forskningsspørsmål.

**Kapittel 5 – Diskusjon:** Her drøfter vi relevante funn fra analysen opp mot tidligere forskning og våre egne refleksjoner.

**Kapittel 6 – Avslutning:** I dette kapitlet avslutter vi avhandlingen ved å svare på forskningsspørsmål og overordnet problemstilling. Vi ser også nærmere på konklusjonens gyldighet, oppgavens begrensninger og gir anbefalinger til videre forskning.

## 2. Teori og hypoteser

I kapittelet går vi gjennom etablert teori og tidligere forskningsresultater. Vi utleder også hypoteser. I første delen av kapittelet presenterer vi relevant teori angående arbeidstilknytning og jobbkvalitet. Først utdyper vi de ulike arbeidstilknytningene i norsk arbeidsliv, samt knytter det opp mot en kjerne-periferi-tankegang. Kjerne-periferi-modellen tar opp antagelsen om at det er et todelt arbeidsmarked med systematiske forskjeller mellom ulike grupper av arbeidstakere (Mikkelsen og Laudal 2016, 278). Deretter presenterer vi krav-kontroll-støtte-modellen. Modellen utdyper hva som er jobber av henholdsvis god og dårligere kvalitet (Skogstad 2011, 26).

I den andre delen av kapittelet presenterer vi teori og tidligere forskning knyttet til våre forskningsspørsmål. Dette leder frem til våre hypoteser. Avslutningsvis oppsummerer vi kapittelet ved å utlede en kausalmodell.

### 2.1 Arbeidstilknytning

Innledningsvis ble det nevnt at den økte graden av internasjonalisering og endringstrykk har ført til at bedrifter i dag må være mer fleksible enn tidligere (Colbjørnsen 2003, 11). Som et resultat av dette har nye organisasjonsstrukturer vokst frem. De nye strukturene har medført endringer for blant annet jobbsikkerhet, ansettelsesforhold og arbeidsvilkår for de sysselsatte. Vi skal nå kort presentere to hovedformer for tilknytning til arbeidslivet. Deretter ser vi på tilknytningsformene i lys av en kjerne-periferi-tankegang. Kjerne-periferi-modellen viser de teoretiske forskjellene mellom tilknytningsformene. Det er her snakk om en oppdeling av arbeidsmarkedet, der ulike tilknytningsformer blir benyttet for ulike grupper arbeidstakere (Mikkelsen og Laudal 2016, 278).

#### 2.1.1 Faste ansatte

I norsk arbeidsliv er hovedregelen at arbeidstakere skal bli ansatt i faste stillinger jf. aml. § 14-9 (1). En fast ansettelse innebærer at det ikke er noen tidsbegrensning på arbeidsforholdet. Arbeidsforholdet varer med andre ord helt til det blir sagt opp av enten arbeidstaker eller arbeidsgiver (Arbeidstilsynet 2018).

Arbeidstakere som er ansatt på fast basis har sterke rettigheter i Norge. Norge har det sterkeste stillingsvernet blant de nordiske landene og i det øvre sjiktet blant OECD-landene

(Engelstad et al. 2003, 40). Det sterke stillingsvernet for faste ansatte sørger for trygge ansettelsesforhold for den enkelte ved å begrense arbeidsgiveren sin makt. For arbeidsgiverne bidrar begrensningene til økte kostnader ved ansettelser og oppsigelser (Nesheim 2017, 5). På denne måten gir faste ansettelser en mindre fleksibel arbeidsstokk når det gjelder å skifte ut ansatte og deres kompetanse ved endringer i markedet. På den andre siden kan også bruken av faste ansatte ha sine fordeler for virksomheter. I følge Nesheim (2002, 25) gir det lojalitet, stabilitet, muligheter til å utvikle bedriftsspesifikk kompetanse, samt bedre styring og kontroll.

### *2.1.2 Midlertidige ansatte*

I motsetning til faste ansettelser er midlertidige ansettelser tidsbegrenset. En midlertidig ansatt er i et arbeidsforhold som blir avsluttet på et bestemt tidspunkt, når en oppgave er fullført eller når en bestemt hendelse foreligger (Aagestad et al. 2015, 7). Ofte blir begrepet usikkerhet nevnt i samme åndedrag som midlertidige ansettelser. Dette bygger oppunder at denne ansettelsesformen har mindre forutsigbarhet og trygghet enn faste ansettelser. Det kommer av at midlertidige ansatte ikke har like sterke rettigheter som faste ansatte (Svalund 2015). Det fremstår derfor som fordelaktig for virksomheter å benytte seg av midlertidige ansatte.

Midlertidige ansettelser er et vidt begrep og omfatter undergrupper som tilkallingsjobber, sesongarbeidere, læringer, vikarer, trainee, forskningsassistent, prosjekt- eller oppgavespesifikke kontrakter og jobber gjennom bemanningsforetak (Aagestad et al. 2015, 199). De mange undergruppene viser at det er bred variasjon i både arbeidsinnhold, krav til ferdigheter og formell kompetanse blant midlertidige ansatte. Denne studien fokuserer på midlertidige ansatte som en gruppe, og som en motsetning til det å være fast ansatt.

Det er tre hovedmotiv for at virksomheter benytter seg av midlertidige ansettelser (Strøm, Von Simson og Østbakken 2018, 11). Det første motivet viser til at bedrifter benytter ansettelsesformen for å tilpasse arbeidsstokken etter endringer i etterspørsel (Nesheim 2003, 313). Det andre motivet er at arbeidsgiver bruker ansettelsesformen som en screening-mekanisme før en tilbyr fast ansettelse. Det vil si at arbeidsgiver har mulighet til å se hvordan arbeideren presterer uten for høye kostnader eller risiko (Faccini 2014, 168). På denne måten kan en virksomhet unngå høye kostnader ved feilansettelser i land med høyt stillingsvern. Det



siste motivet viser til at midlertidige ansettelser blir benyttet av virksomheter for å dekke opp reelt fravær fra faste ansatte (Nesheim 2004, 8).

### *2.1.3 Kjerne-periferi-modellen*

I forlengelsen av de to ulike tilknytningsformene kan en trekke paralleller til antagelsen om at arbeidslivet har en kjerne-periferi-struktur. Tilknytningsformene kan indikere at det er et a- og b-lag i arbeidslivet. I lys av oppgaven sitt formål er dette interessant fordi det underbygger avhandlingen sitt utgangspunkt om at det er systematiske forskjeller mellom midlertidige og faste ansatte. Vi redegjør i det følgende for en anerkjent teori knyttet til en slik tilnærming.

Forskningen på et tosidig arbeidsmarked kan en føre tilbake til Atkinson sin teori om den ”fleksible bedrift” fra 1984 (Nesheim 2017, 1). Modellen prøver å gjøre bedrifter i bedre stand til å møte endringstrykket gjennom økt funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet (Nesheim 2004, 3). For å kunne oppnå fleksibilitet på de tre områdene deler Atkinson arbeidsstokken opp i to deler: De som arbeider i kjernen og de som arbeider i periferien. De som arbeider i kjernen sørger for funksjonell fleksibilitet. Funksjonell fleksibilitet vil si at arbeiderne har kompetanse og muligheter til å løse mange ulike type oppgaver i organisasjonen. De har med andre ord mulighet til å effektivt fylle flere ulike funksjoner i bedriften (Mikkelsen og Laudal 2016, 278-279). Tradisjonelt sett har de ansatte i kjernen høy bedriftsspesifikk kompetanse. Denne kompetansen skal bidra til å gi bedriften konkurransefortrinn. Disse ressursene er derfor strategisk viktige for bedriften og vanskelig å erstatte. Derfor ønsker bedriften å knytte arbeiderne i kjernen til seg gjennom faste ansettelser. Ønsket til bedriften blir gjenspeilet i gode lønnsbetingelsene og høy ansettelsestrygghet for de som arbeider i kjernen (Mikkelsen og Laudal 2016, 278). Bedriften sørger også for gode utviklingsmuligheter og en sterk tilknytning til virksomheten.

I motsetning til i kjernen sørger periferien for at bedriften oppnår numerisk fleksibilitet. Numerisk fleksibilitet innebærer at en kan tilpasse arbeidsstokken sin størrelse etter for eksempel etterspørsel (Mikkelsen og Laudal 2016, 278-279; Atkinson 1984, 4). For at slike tilpasninger skal være mulig, er virksomheten avhengig av å ha en løsere tilknytningsform for arbeiderne i periferien. Numerisk fleksibilitet kan for eksempel bli realisert gjennom bruk av ulike former for midlertidige ansettelser. Arbeidsstyrken i periferien fungerer her som en slags buffer, som skal sørge for at bedriften har ønsket antall ansatte (Nesheim 2002, 6). Perifere ansatte har ansvar for mindre sentrale og ofte enklere oppgaver i organisasjonen

sammenlignet med de som arbeider i kjernen (Atkinson 1984, 9-10). Dette tydeliggjøres gjennom lønn- og arbeidsbetingelser. De har derfor ofte en mer generell kompetanse, få utviklingsmuligheter, lavere lønn, mindre jobbsikkerhet og ofte kortsiktige arbeidsforhold. Periferien kan med andre ord bli sett på som et sekundært arbeidsmarked, som blant annet består av midlertidige ansatte (Bergene et al. 2015, 37). Oppsummert viser tabell 2.1 de viktigste forskjellene mellom kjerne og periferien:

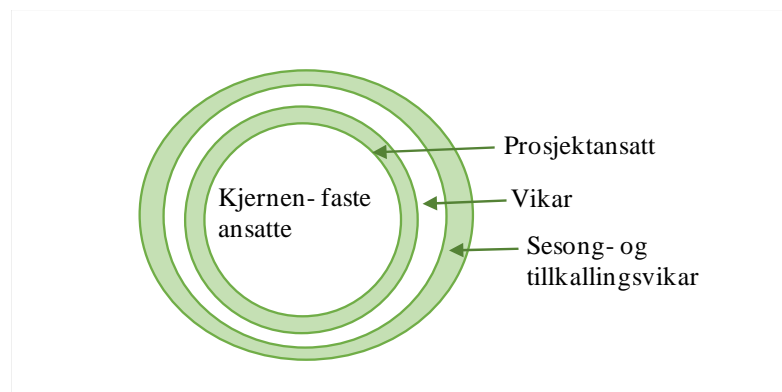
*Tabell 2.1 Atkinson sin modell av den fleksible bedrift (Nesheim 2004, 6)*

	Kjerne	Periferi
Betydning for virksomheten/ Kompetanse	Høy Spesifikk	Lav Generell
Form for fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk
Tilknytningsformer for arbeid	Langsiktig Høy jobbtrygghet	Kortsiktig Lav jobbtrygghet Eksterne kontrakter
Arbeidsmarked	Primært arbeidsmarked	Sekundert arbeidsmarked

Selv om modellen har hatt stort innflytelse på forskning innen arbeidslivssosiologi, har den også blitt kritisert (Nesheim 2002, 2). I senere tid har det kommet flere innspill på at Atkinson sin klassifisering av kjerne og periferi er for enkel og unyansert (Nesheim 2004, 4; Mikkelsen og Laudal 2016, 281). Nesheim (2004) sin studie viser at det var andre grunner til å benytte seg av midlertidige ansatte enn numerisk fleksibilitet i Norge. Den viktigste grunnen er ifølge Nesheim å dekke opp reelle vikariater og fravær (Nesheim 2004, 9). Det vil si at det i større grad knytter seg til numerisk stabilitet, og ikke fleksibilitet.

Et annet innspill til teorien har vært at ansatte med løsere tilknytningsformer arbeider i kjernen (Kalleberg 2000, 357). Innspillet utfordrer antagelsen om at eksterne arbeidere er forbeholdt oppgaver i periferien, og at de i liten grad har attraktiv kompetanse sammenlignet med de som arbeider i kjernen. Det kan imidlertid være flere grunner til at de midlertidige arbeider i kjernen. For det første kan det komme av at behovet fra virksomheten er tidsbegrenset. De ønsker derfor å benytte seg av midlertidige ansatte. For det andre kan det være at de som innehar kompetansen bedriften trenger, ikke ønsker seg fast ansettelse. Nesheim (2004) tar også opp at det har vært endringer i bransjer siden modellen oppstod, noe som ikke blir gjenspeilet i modellen.

I nyere tid har også Aronsson, Gustafsson og Dallner (2000) foreslått en nyansering av kjerne-periferi-modellen. Til forskjell fra den opprinnelige teorien foreslår de at periferien består av flere lag med ulik avstand til kjernen. I de ulike lagene blir de ulike undergruppene av midlertidige ansatte plassert. Bakgrunnen er at det er forskjeller mellom de ulike undergruppene midlertidige ansatte. Tanken er her at desto lenger unna kjerne en gruppe av midlertidige ansatte er, desto dårligere arbeidsvilkår har undergruppen. For eksempel blir undergruppen prosjektansatte plassert nærme kjernen. Det betyr at de har arbeidsvilkår som i større grad ligner på de en finner i kjernen. Modellen plasserer sesong- og tilkallingsvikarer lenger ut, noe som illustrer at de har dårligere arbeidsvilkår. Oppdelingen av periferien kan bli illustrert ved hjelp av figur 2.1.



Figur 2.1 Aronsson et al. sin kjerne-periferi-modell (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000, 19)

Til tross for kritikken og nyanseringer av kjerne-periferi-modellen er bruken av den utbredt, både på organisasjons- og individnivå (Nesheim 2004; Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000). På individnivå benytter en modellen til å studere konsekvensene av et todelt arbeidsmarked for individet. Det er denne tilnærmingen vi benytter oss av. I vår studie er det ikke bedriftenes motivasjon eller strategi for de ulike arbeidstilknytningene som er sentralt, men konsekvensene tilknytningsformen har.

## 2.2 Jobbkvalitet

Utgangspunktet for vår studie er å avdekke om jobber av dårligere kvalitet har sammenheng med opplevd velvære og tilhørighet blant midlertidige ansatte. I henhold til kjerne-periferi-modellen er det generelt slik at de som arbeider i kjernen har bedre arbeidsvilkår enn de som arbeider i periferien. Det kan være mange elementer som påvirker kvaliteten på et arbeid. I denne studien velger vi å ta utgangspunkt i krav-kontroll-støtte-modellen når vi definerer jobbkvalitet. Bakgrunnen for valget er at modellen har klart å definere kjennetegn på jobber av henholdsvis ”god” og ”dårligere” kvalitet (Skogstad 2011, 26). Modellen fokuserer i korte trekk på at helse og velvære blir påvirket av jobbkrav og kontroll (Knardahl 2011, 277).

### 2.2.1 *Krav-kontroll-støtte-modellen*

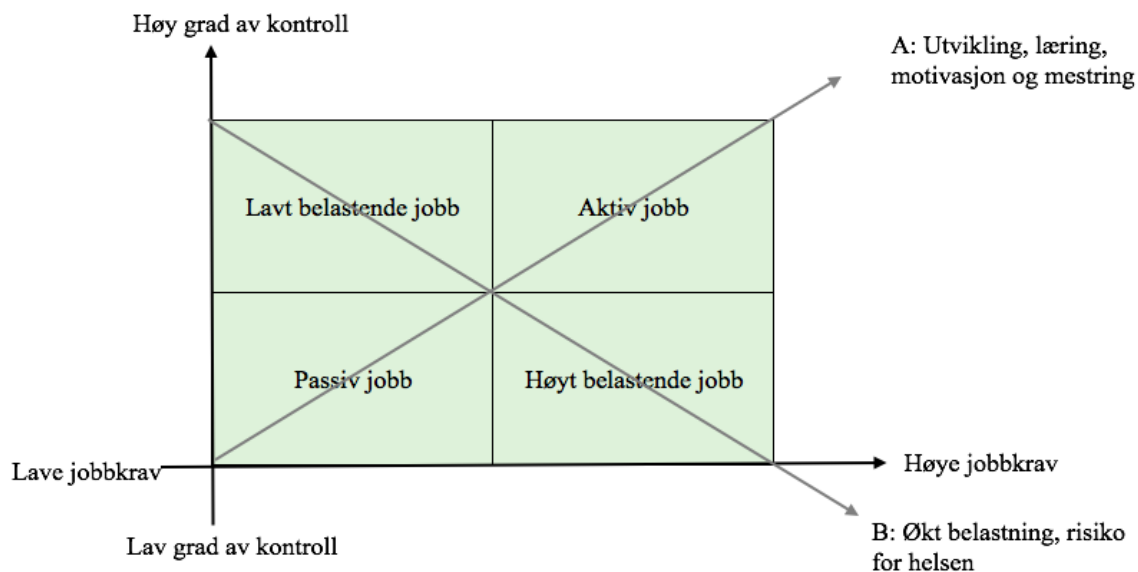
Krav-kontroll-modellen eller ”The job strain model” som den opprinnelig heter, ble lansert av Robert Karasek i 1979 (Knardahl 2011, 276). I tillegg til krav og kontroll ble etter hvert støtte lagt til som et element i modellen. Denne modellen blir omtalt som krav-kontroll-støtte-modellen. Målsetningen til den opprinnelige og den utvidede modellen var å bidra med et teoretisk rammeverk som skulle gi et bedre arbeidsmiljø (Skogstad 2011, 25). Karasek (1979, 287) sin forskning på den opprinnelige modellen viste at helse og velvære blir påvirket av kravene som blir stilt til arbeiderne og deres mulighet for kontroll i arbeidssituasjonen. Kravene og kontrollen som en møter i sitt arbeid kan igjen bli benyttet som kjennetegn på jobbkvalitet.

Krav-kontroll-modellen består av to hovedfaktorer, psykologiske jobbkrav (job demands) og handlingsrommet for kontroll (decision latitude) (Karasek 1979, 287). Karasek (1979, 287) definerte jobbkrav som psykologiske stressorer som er tilstede i arbeidet sine omgivelser. Disse kan være kvantitative eller kvalitative. Sagt på en annen måte handler psykologiske jobbkrav om mental arbeidsbelastning. Det vil si tanker og følelser som er nødvendige for å utføre en oppgave. Vanligvis blir jobbkrav operasjonalisert gjennom opplevd tidspress, høyt arbeidstempo, motstridende forventninger og rollekonflikter (Skogstad 2011, 25-26).

Kontroll er den andre komponenten i modellen. Handlingsrommet for kontroll innehar to dimensjoner, autonomi og muligheten til å utnytte egen kompetanse i arbeidet (Karasek 1979, 287; Skogstad 2011, 26). Autonomi handler om at en selv har beslutningsmyndighet i relasjon til hvordan arbeidsoppgaver blir utført. Muligheten for å utnytte egen kompetanse handler om

å kunne påvirke sin egen jobbutforming gjennom å bruke og utvikle egne ferdigheter og evner i arbeidet.

Modellen skaper en forståelse av sammenhengen mellom kravene som møter arbeiderne og den kontrollen de har i sitt arbeid, der jobbkrav og kontroll har gjensidig påvirkning på hverandre. Kombinasjoner av jobbkrav og kontroll leder ifølge Karasek (1979, 288) til fire forskjellige arbeidssituasjoner med ulik jobbkvalitet: De aktive, de passive, de med lav belastning og de med høy belastning.



Figur 2.2 Illustrasjon av krav-kontroll-modellen (Skogstad 2011, 26)

Arbeidssituasjonen som er av høyest kvalitet finner en i ruten "aktiv jobb" i figur 2.2. En aktiv jobb innebærer at arbeideren har høye jobbkrav og høy grad av kontroll. Det betyr at den ansatte for eksempel har høy selvbestemmelse på hvordan et prosjekt skal bli utført, samtidig som ledelsen har forventninger til både leveringstid og kvalitet. Kontrollen den ansatte har, er her en regulerende mekanisme for de høye jobbkravene. Denne mekanismen resulterer i at de befinner seg i en positiv, men utfordrende arbeidssituasjon der rommet for læring er stort (Karasek 1979, 287). Figuren illustrerer det store læringspotensialet ved at kategorien for en aktiv jobb plasserer seg lengst opp på diagonalen for utvikling, læring og mestring (A).

Lengre ned på diagonalen for læring og mestring (A) finner vi arbeidssituasjonen "passiv jobb". En passiv jobb innebærer at det blir stilt få krav til arbeidstakeren, samtidig som

arbeidstakeren har lav grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon (Skogstad 2011, 25). Sammenlignet med en aktiv jobb er denne arbeidssituasjonen av dårligere kvalitet. Selv om arbeidet er av dårligere kvalitet enn en aktiv jobb, gir ikke arbeidssituasjonen økt risiko for belastningsreaksjoner. Det kommer av at krav og kontroll her balanserer. Situasjonen kan derimot innebære at arbeideren ikke får utnyttet sine evner og ferdigheter. På sikt kan dette føre til at arbeidstakeren sin kunnskap går tapt.

Langs diagonal B øker belastningen og dermed også helserisikoen. Øverst på denne diagonalen blir arbeidssituasjonen ”lavt belastende jobb” plassert. Her har arbeiderene lave jobbkrav, samtidig som de har et stort rom for kontroll i jobben. Dette er en beleilig situasjon for arbeidstakeren. Situasjonen gir derimot ikke rom utvikling og mestring. Sammenlignet med en aktiv arbeidssituasjon er en passiv jobb ifølge modellen en jobb av dårligere kvalitet.

Den siste arbeidssituasjonen blir i modellen omtalt som en ”høyt belastende jobb”. Arbeidssituasjonen er her preget av høye jobbkrav og lav kontroll. En slik jobb blir betegnet som en jobb av dårlig kvalitet (Karasek 1979). Den dårlige kvaliteten på jobben oppstår fordi det her er mange krav som arbeideren må tilfredsstille, samtidig som arbeideren har lav beslutningsmyndighet. Et eksempel på en slik situasjon kan være et tidskrittisk prosjekt der en selv har lite beslutningsmyndighet, samtidig som en møter høye forventninger fra sine overordnede. Sammenligner vi arbeidssituasjonen med de tre øvrige er det denne arbeidssituasjonen som i størst grad medfører belastninger og helserisiko (Karasek og Theorell 1990). Det er dermed å betrakte som den arbeidssituasjonen med dårligst jobb kvalitet av de fire. Årsaken til de negative konsekvensene blir forklart ved at en rekke krav utløser stressrespons hos en person som ikke føler en har ferdighetene eller innflytelse i stor nok grad til å kunne ivareta arbeidsoppgavene sine. I følge Karasek og Theorell (1990) er ideen om et godt arbeid, der krav og kontroll balanserer, realisert i kjernen.

I den utvidede modellen blir sosial støtte inkludert som en tilleggsdimensjon. Sosial støtte innebærer all form for hjelpsom sosial interaksjon fra kollegaer og ledelse (Karasek og Theorell 1990, 69). Uavhengig av formen på den sosiale støtten er tanken til Karasek og Theorell (1990) at støttende sosiale relasjoner kan fungere som en buffer som gjør at en tåler påkjenningene av mangelfull kontroll og/eller jobbkrav bedre. På denne måten kan effektene av å stå i en jobb av dårligere kvalitet bli redusert.

Krav-kontroll-støtte-modellen har hatt stor innflytelse på forskning innen arbeid og helse. Blant annet har modellen blitt brukt ved jobbutforming og utvikling av ulike jobbtiltak (Knardahl 2011, 277). Likevel har modellen vært utsatt for en del kritikk. For det første har det blitt påpekt at komponenten kontroll ikke viser til en ren kontrolldimensjon, men til både egenkontroll og utvikling av evner (Knardahl 2011, 277). Kritikken går på at operasjonaliseringen av evner kan gi seleksjonsmuligheter. Karasek og Theorell har senere innrettet etter denne kritikken ved å benytte begrepet ”decision latitude” synonymt med kontroll (Knardahl 2011, 277). Vi har, i likhet med andre studier, innrettet oss etter denne kritikken ved å kun benytte autonomi som kontrolldimensjon.

Videre har krav-kontroll-støtte-modellen blitt kritisert for at den er for enkel (Bakker og Demerouti 2007, 309). Kritikerne hevder her at det ikke er nok å benytte seg av kontroll og støtte som moderatorer til høye jobbkra. En annen innvendig mot Karasek og Theorell (1990) er at de utviklet sitt eget spørreskjema for krav og kontroll som baserer seg på respondenten subjektive oppfatning, og ikke objektive vurderinger (Knardahl 2011, 277).

Modellen har blitt mye forsket på, herunder for å bekrefte Karasek og Theorell sine påstander, og ved at modellen er benyttet som et rammeverk i seg selv (Skogstad 2011, 26). Uavhengig av kritikken, så har Karasek og Theorell (1990) skapt mye oppmerksomhet rundt hva som kjennetegner det som omtales som ”gode” og ”dårlige” jobber (Skogstad 2011, 26). Det er disse kjennetegnene som gjør det spesielt interessant å benytte den som teoretisk utgangspunkt for vår studie. Vi vil i vår studie se om kontroll og jobbkra. kan være med på å forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte.

### **2.3 Hypoteser**

I det følgende presenterer vi våre hypoteser, samt relevant teori og empiri knyttet til disse. Først ser vi på hypotesene som knytter seg til forskningsspørsmål 1, deretter forskningsspørsmål 2. Avslutningsvis ser vi på kontrollvariablene. Hypotesene er delt inn etter de tre utfallsvariablene jobbtildfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse. Bakgrunnen for at vi velger ut disse utfallsvariablene er at de belyser ulike, men viktige aspekter knyttet til det å ha en usikker arbeidstilknytning.

Jobbusikkerhet blir i denne studien definert som en usikkerhet knyttet til arbeidsfremtiden (van Vuren og Klandermans 1990, 133). Jobbusikkerhet er sentralt i teorien om bruken av midlertidige ansatte. Bakgrunnen for dette er at tilknytningsformen per definisjon er tidsbegrenset. Tidsbegrensningen innebærer at arbeidsfremtiden er mindre forutsigbar for en midlertidig ansatt sammenlignet med en fast ansatt. Tidligere forskning har indikert at tidsbegrensningen av midlertidige stillinger medfører at den enkelte opplever jobbusikkerhet for fremtidig arbeid i nåværende jobb (De Witte og Näswall 2003, 158). Jobbusikkerheten kan medføre negative konsekvenser for de midlertidige sin tilhørighet og velvære.

Det er viktig å belyse velværedimensjonen fordi mange studier har vist at jobbusikkerhet er assosiert med en nedgang i velvære (Sverke et al. 2002, 244). Vi belyser velvære gjennom faktorene jobbtilfredshet og egenopplevd helse. Jobbtilfredshet viser til usikkerheten sin påvirkning på midlertidige sin generelle tilfredshet med arbeidssituasjonen. Egenopplevd helse viser på sin side til mulige subjektive helsekonsekvensene av å ha en usikker arbeidstilknytning. Videre har egenopplevd helse også en indirekte påvirkning på organisasjonsnivå. Det kommer av at ansatte sin helsetilstand indirekte kan påvirke organisasjonen sine prestasjoner (Sverke et al. 2002, 244).

Tilhørighet er et annet sentralt perspektiv på jobbusikkerhet. Forskingen viser at individet sin nedgang i velvære også påvirker deres holdninger og atferd til organisasjonen (Sverke et al. 2002, 244). Det kan resultere i lavere tilhørighet, som er kritisk for bedriften. Tilhørighet belyser vi her ved organisasjonsforpliktelse. Usikkerheten har dermed konsekvenser både på individ- og organisasjonsnivå. De tre utfallsvariablene vi ser på, har alle fått mye oppmerksomhet i tidligere studier (Sverke et al. 2002, 245).

### *2.3.1 Hypoteser til forskningsspørsmål 1*

Forskningsspørsmål 1 undersøker om midlertidig arbeidstilknytning påvirker individene sin jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse. I det følgende presenterer vi relevant teori og empiri før vi utleder hypoteser for hver av dem.

Når vi presenterer tidligere forskning er det viktig å være klar over at overførbarheten til vår studie kan bli begrenset av ulik nasjonal kontekst. Organiseringen av arbeidslivet i Norge blir ofte omtalt som en del av den norske modellen (Stugu 2018). Modellen innebærer at vi har en omfattende organisering av både arbeidstaker- og arbeidsgiver sidene i næringslivet. Partene i



næringslivet har også felles oppfatning om at offentlig lovgivning og inngrep bør spille en sentral rolle i norsk næringsliv. Den norske modellen blir i tillegg kjennetegnet av at den har romslige velferdsordninger sammenlignet med andre land (Levin 2012). Andre nasjoner har annerledes arbeidsliv og reguleringskontekster enn Norge (Bergene et al. 2015, 2). For å begrense de kontekstuelle ulikhetene ser vi på tidligere empiri fra OECD-land.

## **Jobbtilfredshet**

Jobbtilfredshet viser til hvor tilfreds en person er med sin arbeidssituasjon. Likevel forekommer det ikke en klar definisjon av begrepet. Mangelen på en klar definisjon har ført til at begrepet blir benyttet på forskjellige måter i ulike teorier og praksiser (Sagberg 2018). Hvilken definisjon en legger til grunn kan være avgjørende for hvordan en måler jobbtilfredshet. I vår studie velger vi å vektlegge hvor fornøyd en arbeidstaker er med sin jobbsituasjon.

Jobben opptar store deler av dagen for den yrkesaktive befolkningen og er et viktig utgangspunkt for økonomisk trygghet (Aagestad, Bjerkan og Gravseth 2017, 55). I tillegg er arbeidet ofte en viktig kilde for identitet, glede og tilhørighet (Aagestad, Bjerkan og Gravseth 2017, 5). I og med at jobben er en viktig del av mange sitt liv, kan jobbtilfredshet gi viktige indikasjoner på hvordan en har det. Graden av jobbtilfredshet blir basert på en overordnet vurdering og kan innebære enkeltforhold som verdsetting, kommunikasjon, kollegaer, arbeidsbetingelser, frynsegoder, arbeidsoppgaver, lønn, personlig vekst, fremmelsesmuligheter, annerkjennelse, trygghet og ledelse (Einarsen, Øverland og Schulze 2011, 357).

Det er viktig for oss å ha med jobbtilfredshet i analysene våre fordi begrepet reflekterer tilfredsheten av mange enkeltforhold i en jobb. I følge en kjerne-periferi-tankegang er det slik at midlertidige ansatte mest sannsynlig er ansatt i periferien. Ansatte i periferien har ofte lavere lønn, mindre utviklingsmuligheter og færre frynsegoder (Atkinson 1984, 9-10). Det at perifere ansatte har dårligere betingelser indikerer at de har lavere tilfredshet sammenlignet med ansatte i kjernen. Basert på teorien innebærer det at midlertidige skal ha lavere jobbtilfredshet enn faste. Trygghet er også et element som blir reflektert i begrepet jobbtilfredshet (Einarsen, Øverland og Schulze 2011, 357). Trygghet er et viktig element fordi en midlertidig ansettelse per definisjon er mer usikkert enn en fast ansettelse. I 2016 ønsket 60 % av de som var midlertidige ansatte seg fast ansettelse (Bø 2017). Det at flere har ønske

om fast stilling tror vi kan medføre at midlertidige ansatte har lavere jobbtilfredshet enn faste ansatte.

Av tidligere forskning ser flere på sammenhengen mellom ansettelsesform og jobbtilfredshet. Ser en tidligere forskning under ett, er det ikke entydige funn på området. En britisk studie viste at det var forskjeller i jobbtilfredsheten for ulike typer midlertidige ansatte (Booth, Francesconi og Frank 2002, 26). Funnene viste at vikarer var like tilfredse som faste ansatte. Derimot var undergruppene tilkallingsvikarer og sesongarbeidere mindre tilfredse enn faste ansatte. Studien undersøkte den direkte effekten mellom jobbtilfredshet og ansettelsesform, og er på denne måten sammenlignbar med vår studie.

En australsk studie fant at midlertidige ansatte i vikarbyrå var mindre tilfreds enn faste ansatte (Aletraris 2010, 1139). Studien operasjonaliserte jobbtilfredshet på flere måter. Både ved selrapportert tilfredshet og utvalgte indikatorer som for eksempel usikkerhet. I likhet med denne studien benyttet en norsk studie også flere indikatorer på jobbtilfredshet (Olsen 2004). Olsen (2004) ser på alle grupper midlertidige under ett og sammenlignet de med faste ansatte. De midlertidige ansatte er derimot noe mer fornøyd med personlig utvikling og arbeidsmengde (Olsen 2004, 117). Studien viste at det var små forskjeller mellom midlertidige og faste når det gjaldt selvrapportert jobbtilfredshet (Olsen 2004, 117).

Basert på tidligere empiri er det ikke et entydig svar på om midlertidige ansatte opplever lavere jobbtilfredshet. Samtidig er det slik at resultatene fra tidligere forskning ikke er direkte sammenlignbare med vår studie. Det er flere grunner til dette. For det første er jobbtilfredshet definert forskjellig fra denne avhandlingen. For det andre viste et tidligere studie at jobbtilfredshet varierer mellom ulike undergrupper av midlertidige ansatte (Booth, Francesconi og Frank 2002, 26). Vi må derfor være varsomme med å trekke paralleller når vi ser på midlertidige som en overordnet gruppe. I tillegg er alle studiene bortsett fra Olsen (2004) utført i annen nasjonal kontekst. Dette gjør at det kan være andre forhold som spiller inn. Ut i fra norsk kontekst kan tidligere empiri tyde på at det er små forskjeller mellom de to ansettelsesformene (Olsen 2004). Dette er noe uventet når det teoretiske grunnlaget trekker i retning av at de midlertidige har lavere jobbtilfredshet enn faste ansatte. Samtidig baserer Olsen (2004) sin forskning på et datamateriale fra før lovendringen. Etter lovendringen har posisjonen til de midlertidige i Norge blitt ytterligere svekket. Svekkelsen kommer av at det har blitt åpnet opp for bruk av midlertidige ansettelser på generell basis og over en lengre

periode (Svalund 2015). Oppmykningen av bruk av midlertidige ansettelser kan medføre negative konsekvenser for individet når de i en lenger periode kan være utsatt for en usikker arbeidstilknytning. På bakgrunn av dette formulerer vi følgende hypotese:

*H<sub>1</sub>: Midlertidige opplever lavere grad av jobbtilfredshet enn faste ansatte.*

### **Organisasjonsforpliktelse**

Organisasjonsforpliktelse blir definert som en medarbeider sin interaksjon med og involvering i en gitt organisasjon, og er ikke nødvendigvis relatert til jobbtilfredshet (Kuvaas og Dysvik 2012, 68; 2016, 76). I følge Porter et al. (1974, 604) blir en slik forpliktelse kjennetegnet av minst tre faktorer. Den første faktoren er en sterk tro på og aksept for organisasjonens mål og verdier. Den andre faktoren er villighet til å anstrenge seg på vegne av organisasjonen. Den siste faktoren er at den ansatte har et ønske om å forbli et medlem av organisasjonen.

En mye brukt modell for organisasjonsforpliktelse er Meyer og Allen (1991) sin trekomponentmodell. Her bryter Meyer og Allen forpliktelse ned i dimensjonene; affektiv, normativ og kalkulerende. Affektiv organisasjonsforpliktelse viser til en situasjon der arbeideren har en følelsesmessig tilknytning til og identifikasjon med organisasjonen. Her føler arbeideren seg som "en del av familien" (Kuvaas og Dysvik 2016, 76). Den ansatte har stor glede av og ønsker å forbli en del av organisasjonen. Den normative forpliktelsen viser til en tilhørighet til organisasjonen som er basert på plikt. Ofte knytter forpliktelsen seg til at den ansatte blir i organisasjonen fordi det er moralsk riktig. Et eksempel på normativ forpliktelse kan være at du har hatt en springbretteffekt fra å være midlertidig ansatt til å bli fast ansatt. Den kalkulerende forpliktelsen viser til en tilhørighet som kun er basert på ansatte sine opplevde kostnader forbundet med å forlate organisasjonen.

Vi fokuserer på affektiv organisasjonsforpliktelse i vår studie. Affektiv organisasjonsforpliktelse blir bygd gjennom at ansatte blir involvert og opplever medbestemmelse i organisasjonen (Meyer og Allen 1991; Meyer et al. 2002). Tanken er at dersom de ansatte føler de utfører meningsfullt arbeid som de har interesse for vil de kunne oppnå en emosjonell tilknytning til bedriften. Denne tilknytningen kan med tiden bli så stor at arbeidet ikke lenger bare er en arbeidsplass, men en viktig del av hvem en er (Kuvaas og Dysvik 2016, 76). Det ligger i midlertidig stillinger sin natur at de ikke kan oppnå like stor forpliktelse. Bakgrunnen for dette er at affektiv forpliktelse blir skapt gjennom involvering fra

både organisasjonen og den ansatte (Meyer og Allen 1991; Meyer et al. 2002). Ved å ansette noen midlertidig og ikke fast viser bedriften lavere grad av involvering ovenfor arbeideren. Samtidig vil også tidsbegrensningen ved midlertidige ansettelser trolig sette en grense for hvor sterkt bånd en rekker å bygge med organisasjonen.

Bakgrunnen for at vi velger å vektlegge affektiv organisasjonsforpliktelse er at vi på denne måten belyser om de sysselsatte føler tilhørighet til virksomheten. Dette er ønskelig av to grunner. For det første er det viktig fra organisasjonen sin side fordi studier viser at affektiv organisasjonsforpliktelse er positivt relatert med bedre arbeidsprestasjoner og ekstrarolleatferd, samt negativt relatert til turnoverintensjon (Meyer et al. 2002, 20). For det andre viser en kjerne-periferi-tankegang at midlertidige ikke har strategiske viktige jobber i virksomheten (Mikkelsen og Laudal 2016, 278-279). Vi tror at dette kan påvirke tilhørigheten fordi mer avanserte jobber vil gi en følelse av at en i større grad er viktig for bedriften. Denne følelsen kan igjen påvirke den ansatte sin affektive organisasjonsforpliktelse.

Boswell et al. (2012) undersøkte sammenhenger mellom organisasjonsforpliktelse og midlertidige ansatte i vikarbyrå i USA. Formålet med studiet var å undersøke om organisasjonsforpliktelse til både arbeids- og oppdragsgiver hadde innvirkning på sammenhengen mellom midlertidige og turnoverintensjon. Teoretisk sett er det slik at lav tilhørighet er negativt relatert til turnover (Meyer et al. 2002, 20). Resultatet til Boswell et al. (2002) samsvarte med teorien. De midlertidige sin intensjon om å avslutte arbeidsforholdet kunne delvis bli forklart av deres affektive relasjon med både arbeidsgiver og oppdragsgiver (Boswell et al. 2012, 460).

En studie av Clark et al. (2007) viste at midlertidige ansatte har lavere organisasjonsforpliktelse enn faste ansatte. Resultatet var basert på 82 semistrukturerte intervjuer av kanadiske midlertidige ansatte. Studien undersøkte midlertidige ansatte som en overordnet gruppe, og de som ble intervjuet hadde ulike former for midlertidig arbeid. Lavere grad av organisasjonsforpliktelsen blant midlertidige ble av Clarke et al. (2007) begrunnet ut i fra to mulige teorier. Den første teorien antar at de midlertidige ansatte forsøker å opparbeide seg relevant arbeidserfaring som de behøver for å ha evnen til å senere stige i gradene innen sitt fagfelt. Arbeiderne i denne gruppen er i større grad forpliktet til sin egen karriere enn organisasjonen. Den andre teorien antar at midlertidige har lavere forpliktelse fordi de kun

anser arbeidet som en økonomisk nødvendighet mens de søker karrieremuligheter innenfor et annet fagfelt.

Basert på teorien om affektiv organisasjonsforpliktelse og tidligere empiri vil vi anta at midlertidige ansatte føler lavere forpliktelse til organisasjonen. I vår nasjonale kontekst tror vi også at det sterke stillingsvernet i Norge kan bidra til en forskjell mellom ansettelsesformene. Stillingsvernet i Norge innebærer at det er en stor forpliktelse for en norsk bedrift å tilby fast ansettelse (Bergene et al. 2015, 22). Vi tror forskjellen i stillingsvernet mellom faste og midlertidige ansatte også kan være med å påvirke hvordan tilhørigheten blir utviklet. På bakgrunn av teori, tidligere forskning og nasjonale konteksteffekter tror vi at det er en forskjell i organisasjonsforpliktelse mellom midlertidige og faste ansatte. Vi formulerer dermed følgende hypotese:

*H<sub>2</sub>: Faste ansatte opplever høyere grad av organisasjonsforpliktelse enn midlertidig ansatte.*

## **Helse**

Helse er et vidt begrep som blir påvirket av mange faktorer. Vi velger å legge Verdens helseorganisasjon (WHO) sin definisjon til grunn. WHO definerer helse som ”en tilstand av fullstendig fysisk, mentalt og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom og lyte” (Braut 2018). I vår avhandling fokuserer vi på en generell egenopplevd helsetilstand. Det innebærer at vi ikke skiller mellom fysisk og psykisk helse, men fokuserer på en totalvurdering av sysselsatte sin egenopplevde helsetilstand. Vi er ikke opptatt av å belyse objektiv helse i form av sykdommer, men subjektiv helse. Bakgrunnen for at vi undersøker subjektiv helse er at det kan bidra til å belyse vår velværedimensjon ytterligere. I tråd med definisjonen av helse, innebærer ikke helse utelukkende fravær av sykdom, men også refleksjoner av velvære (Braut 2018).

Tidsbegrensningen ved midlertidige stillinger kan medføre at den enkelte opplever usikkerhet om fremtidig jobbutsikter i nåværende bedrift. Jobbusikkerhet blir i stadig økende grad anerkjent som en faktor som har negativ påvirkning på helse og velvære (Sterud et al. 2014, 10). Usikkerheten kan være til belastning for den midlertidige. En mer økonomisk usikker situasjon, dårligere opplæringsmuligheter og eksponering av dårligere arbeidsforhold i perifere jobber kan alle medvirke til dårligere helse (Sterud et al. 2014, 10). Dårlig opplevd helsetilstand er ikke bare viktig for den enkelte, men også fra et samfunnsøkonomisk

perspektiv. Dårlig helse kan på sikt medføre sykkelønn. Sykelønn er kostbart for både bedrifter og samfunnet. Norge har de høyeste sykkelønnsutgifter av samtlige OECD-land (Aagestad et al. 2015, 154). Dermed kan helse være spesielt interessant i norsk kontekst.

En metastudie av Virtanen et al. (2005) viste at midlertidige ansatte i OECD-land har høyere forekomst av psykiske plager, samt høyere risiko for yrkesskader sammenlignet med faste ansatte. Resultatene viste også til at stigmaet rundt arbeidstilknytningen kan være belastende for de som er midlertidig ansatte (Virtanen et al. 2005, 619). Belastningen kan igjen påvirke helsetilstanden. Metastudien til Virtanen et al. (2005) baserer seg på studier utført i ulike land. Det er derfor viktig å se funnene i lys av nasjonal kontekst.

I norsk kontekst foreligger det få studier som undersøker sammenhengen mellom ansettelsesform og helse (Sterud et al. 2014, 4). Et av de få norske bidragene er en studie av Eiken og Saksvik (2009). Studien undersøkte, i likhet med vår, arbeidstakerne sin egenopplevede helse i lys av krav-kontroll-støtte-modellen. De viste at det ikke var noen forskjell på opplevd helse for faste og midlertidige ansatte (Eiken og Saksvik 2009, 82). I studien blir helsetilstand operasjonalisert ut i fra en indeks på 20 spørsmål om subjektiv somatisk- og psykisk helse. Av annen forskning i nærliggende nasjonal kontekst, viste en undersøkelse fra Sverige at midlertidige ansatte har større risiko for å ha dårligere selvrapporert helse enn de med fast arbeidstilknytning (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000, 20). Studien undersøkte flere konkrete helsesyntomer ved hjelp av respondentene sin subjektive oppfatning. Resultatene viste at undergrupper som tilkallingsvikarer og sesongarbeidere, som befinner seg lenger fra kjernen, rapporterte dårligere helse enn undergruppene vikar og prosjektansatte som ligger nærmere kjernen (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000).

Overvekten av tidligere forskning trekker i retning av at midlertidige ansatte har dårligere helsetilstand enn faste ansatte. Dette bygger opp under teorien, hvor jobbusikkerhet blir trukket frem som en faktor som kan medføre negative helseeffekter. Dette leder oss frem til følgende hypotese:

*H3: Midlertidige ansatte har en dårligere egenopplevd helse enn faste ansatte.*

### 2.3.2 Hypoteser til forskningsspørsmål 2

Forskingsspørsmål 2 ser på om jobbkvalitet har sammenheng med midlertidig ansatte sin tilhørighet og velvære. Jobbkvalitet er i denne avhandlingen definert som grad av autonomi og jobbkrav en har i sitt arbeid. Tidligere i kapittelet presenterte vi krav-kontroll-støtte-modellen. Det er ut i fra denne modellen vi ser nærmere på om jobbkvalitet kan forklare eventuelle forskjeller. Siden det teoretiske rammeverket allerede har blitt introdusert, presenterer vi i denne delen først øvrig relevant teori og empiri for henholdsvis autonomi og jobbkrav. Avslutningsvis gjengir vi forskning som har sett på autonomi og jobbkrav under ett og begrunner våre hypoteser.

#### **Autonomi**

I vår studie benytter vi i likhet med tidligere forskning autonomi for å belyse kontrolldimensjonen i krav-kontroll-støtte-modellen (De Cuyper og De Witte 2006). Lav autonomi er ut fra teorien et kjennetegn på en jobb av dårligere kvalitet (Skogstad 2011, 26). Autonomi handler om at mennesket skal oppleve fri vilje, og at egne preferanser skal kunne påvirke egne handlinger (Hetland og Hetland 2011, 106). I begrepet autonomi ligger det tre subjektive kvaliteter: indre kontrollplassering, fri vilje og en opplevelse av valgmuligheter for de handlingene en selv gjør (Hetland og Hetland 2011, 106). Indre kontrollplassering har vi når vi selv er årsaken til at noe skjer. Det skyldes med andre ord ikke situasjonen en befinner seg i eller andre sine handlinger. Fri vilje opplever en for eksempel når en selv bestemmer hvordan arbeidet blir utført. Opplevelsen av valgmuligheter kan for eksempel bli illustrert ved at arbeidstakeren selv kan bestemme når forskjellige arbeidsoppgaver skal bli utført.

Autonomi er et av de tre basale behovene våre (Hetland og Hetland 2011, 105). Det betyr at det er en allmennmenneskelig nødvendighet å oppleve at sine egne interesser og ønsker ligger bak sine handlinger (Hetland og Hetland 2011, 105). Siden de fleste tilbringer mye tid på jobben er det viktig at de basale behovene blir dekket på arbeidsplassen. Dersom en ikke får dekket disse behovene kan det påvirke ansatte sin produktivitet, trivsel og helse (Hetland og Hetland 2011, 116).

Det er flere studier i Norge som har undersøkt om grad av autonomi i arbeidet oppleves ulikt for midlertidige og faste. Olsen (2004; 2006) har ved to tilfeller benyttet datamateriale fra LKU for å studere dette. Ved begge tidspunkt viste studiene at faste ansatte har høyere grad av autonomi sammenlignet med midlertidige (Olsen 2006, 398; Olsen 2004, 116). Eiken og

Saksvik (2009, 84) sin studie viste også at midlertidige ansatte har mindre kontroll enn faste ansatte. Deres studie tok utgangspunkt i krav-kontroll-støtte-modellen når de definerte begrepet kontroll. Kontrollbegrepet inneholder her både en autonomi og en kompetansedimensjon ved at de benytter ”The Job Content Questionnaire” (JCQ) for å operasjonalisere kontroll. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har også sett på medbestemmelse blant norske arbeidstakere (Falkum, Ingelsrud og Nordrik 2016). Begrepet medbestemmelse viste her til at arbeidstakeren selv kan organisere arbeidet og ha innflytelse på egen arbeidssituasjon (Falkum, Ingelsrud og Nordrik 2016, 39). Begrepet er dermed delvis overførbart til det vi omtaler som autonomi i vår studie. De finner i kontrast til andre studier ingen forskjell i grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon mellom faste og midlertidige ansatte (Falkum, Ingelsrud og Nordrik 2016, 39).

### **Jobbkraft**

Jobbkraft er en av to hoveddimensjoner i krav-kontroll-støtte-modellen. Høye jobbkraft kan for den enkelte bli oppfattet som belastende og kan medføre negative konsekvenser (Skogstad 2011, 25). Jobbkraft omfatter fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekt ved arbeidet som krever en vedvarende fysisk eller mental innsats (Demerouti et al. 2001). Innsatsen medfører at jobbkraft er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader (Demerouti et al. 2001). Det blir antatt at faste ansatte har høyere jobbkraft enn midlertidige ansatte (De Cuyper og De Witte 2006, 453; Aagestad et al. 2015, 202). Bakgrunnen for dette er at faste ansatte opplever høyere grad av overvåkning og mer ansvar. Uavhengig av tilknytningsformen er høye jobbkraft ansett som skadelig for den ansatte (De Cuyper og De Witte 2006, 446).

Sammenlignet med autonomi er jobbkraft etter vår kjennskap forsket lite på utenfor krav-kontroll-støtte-modellen. Av forskning i norsk kontekst viste studien til Eiken og Saksvik (2009) at faste ansatte opplever høyere jobbkraft enn midlertidige. Videre viste studien at jobbkraft er den faktoren, av krav og kontroll, som har størst effekt på opplevd stress (Eiken og Saksvik 2009, 85). Jobbkraft ble i studien operasjonalisert gjennom spørsmål fra JCQ. Spørsmålene tok blant annet for seg arbeidstempo, arbeidsmengde, tidspress og om arbeidet var emosjonelt krevende (Eiken og Saksvik 2009, 82). I Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015 som blir utgitt av STAMI ble det også rapportert at midlertidige har lavere jobbkraft enn faste ansatte (Aagestad et al. 2015, 202).



## **Autonomi og jobbkrav**

Vi har til nå presentert teori og forskning knyttet til henholdsvis autonomi og jobbkrav. Før vi utleder våre siste hypoteser presenterer vi to studier som begge har undersøkt effekten av autonomi og jobbkrav på ansettelsesform parallelt.

Den første studien er utført av De Cuyper og De Witte (2006). Studien undersøkte effekten av autonomi og jobbkrav for midlertidige ansatte på jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse, tilfredsheten med livet (life satisfaction) og selvrapporterte prestasjoner. Utvalget besto av 568 respondenter fra åtte bedrifter i Belgia. I undersøkelsen sammenlignet de vikarer med faste ansatte. De Cuyper og De Witte (2006) tok utgangspunkt i krav-kontroll-modellen for å undersøke om autonomi og jobbkrav hadde en medierende effekt. Resultatene var gitt en rekke kontrollvariabler som alder, kjønn og utdanning. Resultatene av studien viste at forskjellene mellom faste og midlertidige ikke utelukkende skyldes ansettelsesform. For jobbtilfredshet var det slik at jobbkrav delvis hadde innvirkning på forskjellene mellom faste og midlertidige. For organisasjonsforpliktelse var det jobbkrav som forklarte forskjellene og ikke tilknytningsformen. De Cuyper og De Witte (2006) mente derfor at forskjellene i helse og velvære ikke alene skyldes arbeidstilknytning, men at kvaliteten på jobben også var svært viktig.

Det andre empiribidraget er en studie av Aletraris (2010). Aletraris (2010) studerte jobbtilfredshet blant vikarer i et bemanningsbyrå i Australia. I tillegg til å se på den direkte effekten på jobbtilfredshet, tok Aletraris (2010) opp autonomi og “control over timing and work” sin påvirkning på jobbtilfredshet. Det sistnevnte begrepet kan til en viss grad bli overført til det vi legger i begrepet jobbkrav. Studien viste at det ikke var arbeidstilknytningen som var bakgrunnen for at de midlertidige hadde lavere jobbtilfredshet, men at det var graden av autonomi, jobbkrav og øvrige faktorer for indre motivasjon som var avgjørende (Aletraris 2010, 1140).

For forskningsspørsmål 2 har vi nå presentert teori og empiri for autonomi og jobbkrav hver for seg og i sammenheng med hverandre. Autonomi er et basalt behov, og grad av dekning antas å påvirke ansatte sin trivsel og helse (Hetland og Hetland 2011, 106). Grad av jobbkrav er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader (Demerouti et al. 2001). Ut ifra teorien blir det antatt at midlertidige rapporterer ulik grad av autonomi og jobbkrav sammenlignet med faste ansatte (Aagestad et al. 2015). Tidligere empiri har også bekreftet

lignende resultat (Eiken og Saksvik 2009; De Cuyper og De Witte 2006). Videre har forskningen sett at autonomi og jobbkrav også har hatt innvirkning på effekten av ansettelsesform. Vi vil derfor anta at forskjellene mellom midlertidige og faste ansatte ikke utelukkende skyldes ansettelsesformen. Dette leder oss frem til følgende hypoteser:

*H4a: Autonomi forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin jobbtilfredshet.*

*H4b: Jobbkrav forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin jobbtilfredshet.*

*H5a: Autonomi forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin organisasjonsforpliktelse.*

*H5b: Jobbkrav forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin organisasjonsforpliktelse.*

*H6a: Autonomi forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin egenopplevde helse.*

*H6b: Jobbkrav forklarer noe av effekten på midlertidige ansatte sin egenopplevde helse.*

### 2.3.3 Kontrollvariabler

Vi velger å inkludere kontrollvariablene støtte, kjønn, alder, utdanning og arbeidstid. Støtte inkluderer vi av teoretiske grunner fordi den er en av faktorene i krav-kontroll-støtte-modellen. De øvrige variablene inkluderer vi på bakgrunn av de er kjennetegn på grupper som har blitt omtalt for å være utsatt for å være midlertidig ansatt (Bø 2017; Aagestad et al. 2015; Bergene et al. 2015).

#### **Støtte**

I teoridelen presenterte vi krav-kontroll-støtte-modellen. Vi inkluderer støtte som en kontrollvariabel fordi den etter teorien fungerer som en buffer for autonomi og jobbkrav (Karasek og Theorell 1990). Støtte gjør med andre ord at konsekvensene av å ha en jobb av dårlig kvalitet kan bli redusert dersom arbeidstakeren opplever god støtte. Av tidligere forskning ser vi at sosial støtte er viktig for trivsel (Ducharme og Martin 2000, 238; McGuire 2007, 127). Ducharme og Martin (2000, 223) finner at støtte fra kollegaer er spesielt viktig for trivsel. På bakgrunn av at vi antar at det tar tid å utvikle sosiale relasjoner vil vi anta at faste og midlertidige opplever ulik grad av sosial støtte.

En fransk tidsserieanalyse fra perioden 1996-2008 viste at fast ansatte opplevde høyere grad av sosial støtte enn midlertidige ansatte (Niedhammer, Bourgkard og Chau 2011, 3-10). Resultatet viste at sannsynlighet for å dø før fylte 70 år var høyere for midlertidige ansatte sammenlignet med faste. Da det ble kontrollert for blant annet sosial støtte, ble effekten betydelig redusert for menn, og fjernet for kvinner. Resultatet fra studien kan indikere at sosial støtte kan ha større påvirkning enn ansettelsesformen i seg selv. Den samme indikasjonen ble vist i en intervjustudie til Clarke et al. (2007). Arbeidstakerne som var mest misfornøyde med å være midlertidig ansatt, var også de som opplevde lavest sosial støtte både i og utenfor jobben (Clarke et al. 2007, 322-323). Eiken og Saksvik (2009, 84) viste at det ikke var noen forskjell i grad av støtte blant midlertidige og faste ansatte (Eiken og Saksvik 2009, 84). Resultatet til Eiken og Saksvik (2009) samsvarer med resultatet til Aronsson et al. (2000, 12-13). Faste og midlertidige ansatte opplevde her omtrent like mye støtte fra både kollegaer og nærmeste sjef.

### **Deltid/heltid**

Årsaken til at vi kontrollerer for deltid/heltid-stillinger er fordi en har sett at midlertidige ansettelser er mer utbredt i deltidsstillinger enn heltidsstillinger i Norge (Bø 2017). Av de som arbeider i deltidsstillinger med under 20 arbeidstimer i uken, er hele 20 % ansatt i midlertidige stillinger (Bø 2017). Til sammenligning er bare 6 % av de som jobber heltid ansatt i midlertidige stillinger (Bø 2017). Tidligere forskning har også kontrollert for arbeidstid i form av heltid eller deltidsarbeid. Aletraris (2010, 1138) fant at de midlertidige var mer utsatt for å arbeide deltid. Deltidsarbeid bidro derimot ikke til å forklare effekter av at midlertidige rapporterer lavere jobbtilfredshet (Aletraris 2010, 1141). Tilsvarende funn ble vist i Olsen (2004) sin studie for jobbtilfredshet.

### **Kjønn**

Det er to årsaker til at vi kontrollerer for kjønn. For det første er kvinner oftere ansatt i midlertidige stillinger sammenlignet med menn (Bergene, et al. 2015, 7). Denne fordelingen er ikke bare tilfelle i Norge, men også på tvers av en rekke OECD-land (Bergene, et al. 2015, 7). For det andre tyder tidligere forskning på at opplevelsen av tilknytningsformen varierer mellom kjønn. Aletraris (2010) viste i sin studie at kvinner i midlertidige stillinger var mer tilfreds med sin arbeidssituasjon enn menn. Det samme resultatet har også blitt vist i et studie

av Booth, Francesconi og Frank (2002). Disse funnene indikerer dermed at tilknytningsformen oppleves ulikt mellom kjønn.

### **Alder**

Utbredelsen av midlertidig ansatte har vist seg å avhenge av alder (Bø 2017). I Norge er nesten 70 % av de midlertidige ansatte under 34 år (Aagestad et al. 2015, 201). Når de unge er mer utsatt for å være midlertidig ansatt, bør vi kontrollere for faktoren. I tidligere studier har også alder vist seg å være av betydning. For eksempel fant Clarke et al. (2007) at de negative konsekvensene var høyest hos de yngste informantene. I kontrast viste Virtanen et al. (2005, 620) til at yngre arbeidere rapportere færre negative helsekonsekvenser. Aletraris (2010) viste i sin studie at de i alderssegmentet 30-49 år hadde lavere jobbtilfredshet sammenlignet med de under 30 år.

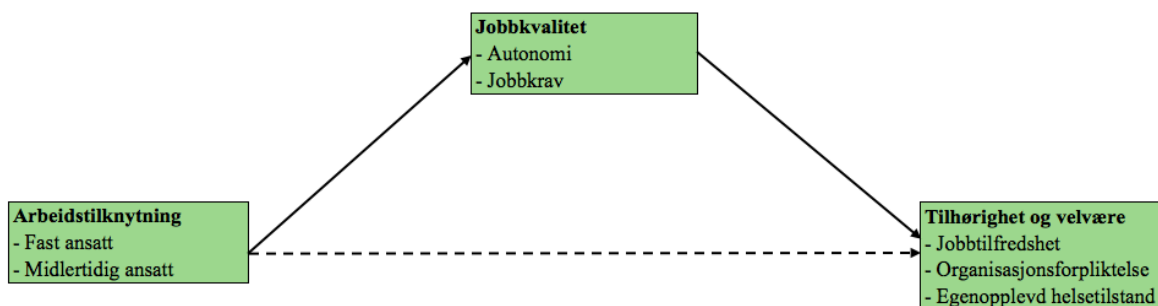
### **Utdanning**

Formålet med å inkludere utdanning som kontrollvariabel er at de med lav utdanning har større sannsynlighet for å være midlertidig på tvers av OECD-land (Bergene et al. 2015, 21). Andelen i Norge er høyere for de med utdanning på ungdomskolenivå, i forhold til de med utdanning på videregående- og høgskolenivå (Aagestad et al. 2015, 201). Det er interessant å inkludere utdanning fordi det tidligere har vært en utbredt oppfatning om at høyere utdannelse er en beskyttelse mot en usikker arbeidstilknytning (Bergene et al. 2015, 12). Tidligere forskning har også kontrollert for effekten av utdanningsnivå i sine studier (De Cuyper og De Witte 2006; Clarke et al. 2007; Aletraris 2010). Clarke et al. (2007) hevdet at negative effekter av å være midlertidig ansatt delvis kunne bli forklart av utdanning. De med høy utdanning forventet at de skulle være attraktive på arbeidsmarkedet ved endt studium. Når forventningene deres ikke ble innfridd, ga det utslag i deres misnøye med den usikre arbeidstilknytningen (Clarke et al. 2007). I Norge viser forskning at yrkesaktive blir mer fornøyd med arbeidsforholdene sett under ett jo mer flere år med utdanning de har (Aagestad, Bjerkan og Gravseth 2017, 55).

#### *2.3.4 Oppsummering av hypoteser*

For å oppsummere våre hypoteser lager vi en empirisk modell. Figur 2.3 viser at vi først tester sammenhengen mellom arbeidstilknytning og tilhørighet og velvære. Denne sammenhengen illustrerer vi med den stiplede linjen i modellen. Her tester vi hypotese 1-3. Deretter

undersøker vi om de forventede forskjellene kan bli forklart av kjennetegnene på jobbkvalitet. Autonomi og jobbkrav viser her til alternative forklaringsmekanismer for relasjonen mellom arbeidstilknytning og utfallsvariablene. Den alternative forklaringsmekanismen er markert med to heltrukne piler fordi vi antar at autonomi og jobbkrav kan bidra til å forklare utfordringer med midlertidige ansettelseskontrakter. I hypotese 4-6 tester vi om jobbkvalitet kan forklare noe av effekten mellom arbeidstilknytning og tilhørighet og velvære. Siden vi antar at autonomi og jobbkrav kan bidra til å forklare effekten av arbeidstilknytninger, stiples linjen mellom arbeidstilknytning og utfallsvariablene.



Figur 2.3 Kausalmodell

### **3. Metode**

Metodekapittelet består av seks deler. I første delkapittelet presenterer vi hvilken forskningsstrategi vi legger til grunn for å besvare vår problemsstilling. Datamaterialet vi benytter blir presentert i andre delkapittel. I tredje delkapittel presenterer vi selektering av utvalg. Operasjonalisering av de teoretiske variablene blir belyst i delkapittel fire. Delkapittel fire inkluderer også faktoranalyser. I delkapittel fem drøfter vi avhandlingen sin validitet, reliabilitet og etiske aspekter.

I det siste delkapittelet presenterer vi deskriptiv statistikk. Vi ser her på hvordan gjennomsnittene til variablene varierer mellom midlertidige og faste ansatte i vårt utvalg. Avslutningsvis presenterer vi en korrelasjonsmatrise for de inkluderte variablene i vår studie.

#### **3.1 Forskningsdesign**

Avhandlingen vår skal gi svar på om jobbkvalitet kan forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte sammenlignet med faste ansatte. Vi ønsker at våre resultater skal bli brukt til å trekke slutninger til de sysselsatte i Norge. De sysselsatte i Norge er dermed populasjonen i vår studie. Siden vi ønsker å trekke slutninger benytter vi oss av kvantitativt forskningsdesign. Kvantitativt forskningsdesign henter ofte inn kvantifiserbar data fra et stort antall respondenter (Ringdal 2014, 104). På denne måten er designet egnet til å trekke slutninger til en populasjon (Ringdal 2014, 109). I tillegg benytter en ofte lukkede spørsmål når en henter inn data etter denne forskningsstrategien (Ringdal 2014, 190). Lukkede spørsmål er også fordelaktig når en ønsker å studere sammenhenger. Disse faktorene gjør det attraktivt for oss å benytte oss av kvantitativt forskningsdesign, da vi ønsker å avdekke om det er en sammenheng mellom ansettelsesform og jobbkvalitet.

Et annet sentralt kriterium for valg av forskningsdesign er tidsdimensjonen til undersøkelsen (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 78). Masteravhandlingen vår er tidsbegrenset til ett semester. Vi ser det derfor tidsmessig utfordrende å samle inn representativ data for de sysselsatte i Norge. Samtidig foreligger det mye tilgjengelig data, ved søknad, på Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Vi benytter oss derfor av sekundærdata for å svare på vår problemstilling.

### 3.2 Levekårsundersøkelsen

Vi benytter Levekårsundersøkelsen (LKU) 2016 sitt datamateriale i våre analyser. LKU med temaet arbeidsmiljø blir gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB) hvert tredje år (Revold og Bye 2017, 6). Undersøkelsen belyser levekårskomponentene sysselsetting, helse, utdanning, arbeidsforhold, boforhold, sosialt nettverk, fritidsaktiviteter og økonomi (Revold og Bye 2017, 6). Formålet med LKU 2016 er å gi innsikt i de sysselsatte i Norge sitt arbeidsmiljøforhold (Revold og Bye 2017, 7). Siden vi velger å kun benytte LKU fra 2016, er vår studie en tversnittundersøkelse.

Tversnittundersøkelser har som hensikt å samle inn et stort antall respondenter for å avdekke noe om populasjonen den er trukket ut fra (Ringdal 2014, 190). Vår tversnittundersøkelse har dermed utelukkende til hensikt å avdekke arbeidstakerne sine arbeidsmiljøforhold på det tidspunktet den ble gjennomført. Våre undersøkelser betrakter dermed de ansatte sine opplevde arbeidsmiljøforhold på et gitt tidspunkt.

#### 3.2.1 *Datainnhenting*

Datainnsamlingen av LKU blir utført av SSB før datamaterialet videre blir levert til NSD (Revold og Bye 2017, 6). Vi søkte tilgang til datamaterialet via NSD sine hjemmesider. I søknaden beskrev vi formålet med vår undersøkelse. Før vi fikk tilsendt datamateriale måtte vi og vår veileder undertegne en taushetserklæring (Vedlegg 2).

Før vi sendte inn søknaden hadde vi på forhånd undersøkt om dataen kunne bli benyttet til vårt formål. Ved å benytte oss av opplysningene på NSD sine hjemmesider hadde vi klart for oss hvilke spørsmål som var aktuelle for vår avhandling. En sentral variabel for vårt formål var respondentene sin tilknytning til arbeidslivet (Statistisk sentralbyrå 2018, 11).

Respondentene skulle her avgi svar på om de var midlertidig eller fast ansatt på det gitte tidspunktet. Datamaterialet gir oss på denne måten mulighet til å sammenligne ansettelsesformene. På spørsmålet om arbeidstilknytning rapporterte 7 022 fast stilling og 807 midlertidige stilling (Statistisk sentralbyrå 2018, 99). Når en betydelig andel rapportere at de arbeidet i tidsbegrensede stillinger, anså vi det som tilstrekkelig å benytte ansettelsesform (midlertidig og fast ansatt) som en dummy-variabel i våre undersøkelser.

### 3.2.2 *Populasjon og utvalg*

Formålet med LKU 2016 er å gi innsikt i sysselsatte sine arbeidsmiljøforhold (Revold og Bye 2017, 7). I undersøkelsen ønsker SSB dermed å nå ut til yrkesaktive i Norge. Utvalget begrenser seg derfor til aldersgruppen 18-66 år per utgangen av 2016 (Revold og Bye 2017, 8). Utvalget er hentet ut tilfeldig fra SSB sin demografiske/befolkningsdatabase (BeReg). Denne databasen blir oppdatert månedlig med opplysninger fra Skattedirektoratets sentrale folkeregister (Revold og Bye 2017, 8). For å sikre et landsrepresentativt utvalg, henter SSB inn informasjon fra BeReg før undersøkelsen blir utført (Revold og Bye 2017, 20). Denne informasjonen inkluderer faktorer som bosted, kjønn, alder og utdanningsnivå. Disse opplysningene er hentet direkte ut fra BeReg i vårt mottatte datasett. Bruttoutvalget består av 20 490 personer, hvor 10 665 personer besvarte undersøkelsen (Revold og Bye 2017, 7). Nettoutvalget tilsvarer en svarprosent på 52,6 %.

### 3.2.3 *Datainnsamling i LKU*

SSB henter inn datamaterialet ved personlig telefonintervju. De benytter nærmere bestemt Computer Assisted Interviewing (CAI) (Revold og Bye 2017, 18). Det innebærer at intervjueren stiller spørsmål, og registrerer svarene til respondentene på en datamaskin. I undersøkelsen blir det benyttet lukkede spørsmål (Revold og Bye 2017, 98). Respondentene blir informert skriftlig om at de ville bli oppringt for å bli intervjuet i forkant av undersøkelsen (Revold og Bye 2017, 9). De får da opplyst tema og generell informasjon om utførelsen av undersøkelsen. De SSB ikke fikk tak i og de som nektet å delta, ble fulgt opp for å øke svarprosenten (Revold og Bye 2017, 10). Høy svarrespons er viktig for å sikre et representativt utvalg.

### 3.2.4 *Utvalgsskjevhet*

Svarprosenten for undersøkelsen er 52,6 % (Revold og Bye 2017, 11). Nettoutvalget kan dermed medføre utvalgsskjevhet. Skjevt utvalg vil si at nettoutvalget avviker fra bruttovalget (Ringdal 2014, 221). Av bruttovalget ble 218 personer fjernet grunnet avganger. Dette er respondenter som er ekskludert av SSB grunnet at de ikke lenger er i målgruppen for undersøkelsen (Revold og Bye 2017, 12). Den største andelen som blir fjernet er de som er bosatt i utlandet over 6 måneder (170 personer). Andre grupper som fjernes er blant annet de som er bosatt på institusjoner og avdøde.



Etter at SSB har ekskludert respondenter grunnet avganger, undersøker LKU nærmere respondenter som ikke har besvart undersøkelsen (Revold og Bye 2017, 12). Respondentene blir kategorisert etter demografiske variabler som kjønn, aldersgrupper, utdanningsnivå og landsdel (Revold og Bye 2017, 13). Nettutvalget viser at menn besvarte i større grad enn kvinner. I kategorien alder var svarprosenten høyere for de mellom 46 og 67 år. LKU ser også en høyere besvarelse blant de med høyere utdanning fremfor de med lavere utdanning. For landsdeler er det ingen forskjeller. For å undersøke avvikene nærmere, har LKU lagt inn +/- 1 prosentpoeng som margin for et betydelig avvik (Revold og Bye 2017, 13). Utdanningsnivå og alder overstiger denne marginen. Forskjeller er dog ikke kritiske for representativiteten i store utvalg (Revold og Bye 2017, 13). Skjevheter i utvalget er dermed ikke kritisk i vår undersøkelse.

### **3.3 Seleksjon og utvalg**

Vår problemstilling innebærer en sammenligning av midlertidige ansatte med faste ansatte når det gjelder kvalitet på jobben. Utvalget begrenser vi med andre ord til de som er sysselsatt. Vi selekterer dermed ut de som ikke er i arbeid blant de opprinnelig deltagende respondentene, 10 665. Etter seleksjonen består datamaterialet av 7 829 respondenter. Videre selekterer vi bort enhetene vi ikke ønsker å ha med i vårt utvalg.

Når det gjelder variabelen alder ønsker vi ikke å ha med respondenter under 18 år eller over 68 år. En av årsakene for at vi setter nedre alderssegment til 18 år er at en av de midlertidige undergruppene er lærlinger (Aagestad et al. 2015, 199). Personer som fullfører yrkesfaglig spesialisering ved videregående skole på normert tid, vil være i aldersgruppen 17-18 år når de går ut i læringsjobber. Vi mener derfor det er viktig at lærlinger blir inkludert i undersøkelsen, når vi ser på alle former for midlertidige under ett. I tillegg er nedre alderssegment satt til 18 år på bakgrunn av at unge er ansatt som en ”svak gruppe” i arbeidslivet (Arbeids-og sosialkomiteen 2015). Det var de ”svake gruppene” som Regjeringen spesielt argumenterte for at lettere skulle komme i arbeid ved å myke opp bruk av midlertidige ansettelse i Norge. Disse faktorene bidrar til at vi mener det er viktig å inkludere unge arbeidstakere i vårt utvalg. Når det gjelder den øvre aldersbegrensningen begrenser vi utvalget vårt til sysselsatte til og med 66 år. Bakgrunnen for dette er at personer etter fylte 67 år kan motta alderspensjon, jf. Folketrygdloven §19-4.

SSB begrenser sitt utvalg til aldersgruppen fra 18-66 år per utgangen av 2016 når de ønsker å nå den yrkesaktive befolkningen (Revolv og Bye 2017, 8). Denne aldersgruppen er det samme alderssegmentet vi ønsker i vårt utvalg. Det kan likevel forekomme informanter utenfor den øvre aldersgruppen, når SSB følger noen av respondentene over tid (Revolv og Bye 2017, 8). I tillegg har de i 2016 supplementert utvalget med 17-åringer. Det er derfor viktig å undersøke om respondenter utenfor aldersutvalget forekommer. Blant de sysselsatte i datasettet vårt var 3 stykker over 66 år og 14 under 18 år. Disse respondentene ekskluderer vi fra utvalget. Nettoutvalget etter selektering på alder er dermed 7 897.

Videre selekterer vi datamaterialet etter variabelen arbeidstid. Variabelen måler antall arbeidstimer i uken. Den er opprinnelig kodet som en kontinuerlig variabel med en verdiskala fra 0-999 (Statistisk sentralbyrå 2018, 83). Her velger vi å utelate ekstremverdier. Dette fordi ekstremverdier kan føre til feilslutninger ved statistiske analyser (Ringdal 2014, 308). Vi finner observasjoner på arbeidstid som tyder på manglende verdier. Respondentene som har svart at de arbeider over 168 timer, må det være noe feil med da det overstiger maksimalt antall timer i en uke. I vårt datasett har 85 respondenter oppgitt arbeidstid over 168 timer (ca. 1 % av vårt utvalg). Etter selektering gjennstår vi med 7 812 observasjoner.

Videre ekskluderer vi de respondentene som svarer at de arbeider mer enn 84 timer i uken. I følge aml. §10-4 er alminnelig arbeidstid satt til maksimalt 40 timer i uken. Det er dog en del unntak i loven. Det er derfor rimelig å anta at en del arbeider mer enn 40 timer. Årsaken til at vi setter en øvre grense på 84 timer i uken, er at det innebærer en gjennomsnittlig arbeidstid på 12 timer per dag. Dette er selvsagt mulig, men lite sannsynlig. Hvis de som arbeider over 84 timer blir inkludert kan det også medføre gale statistiske sammenhenger (Ringdal 2014, 308). Det er kun seks respondenter i vårt utvalg som svarer at de arbeider mellom 84-168 timer i uken. Vi fjerner disse fra vårt datamateriale for å unngå feilslutninger ved våre statistiske analyser. Etter selektering for arbeidstid er nettoutvalget på 7 806 respondenter.

Tilslutt velger vi å definere manglende observasjoner for alle de aktuelle variablene i våre analyser. I Levekårsundersøkelsen benytter en ”vil ikke svare” og ”vet ikke” som svaralternativer (Statistisk sentralbyrå 2018). Disse alternativene er svar som ikke er

informative til våre analyser. Ofte koder en slike verdier på samme måte som manglende verdier (Ringdal 2014, 262). Vi spesifiserer derfor ”vil ikke svare” og ”vet ikke” som brukerdefinerte missing verdier. På denne måten blir disse verdiene utelatt fra våre analyser.

### **3.4 Operasjonalisering**

Operasjonalisering vil si å klassifisere et fenomen til distinkte faktorer (Johannessen, Christoffersen og Tuft 2011, 67). Vi presenterer i det følgende hvilke indikatorer vi legger til grunn for å operasjonalisere våre teoretiske begreper. For å operasjonalisere begrepene i krav-kontroll-støtte-modellen benytter vi faktoranalyser for å konstruere sammensatte variabler.

#### **Opplevd jobbtilfredshet**

I våre analyser er opplevd jobbtilfredshet en av tre avhengige variabler. I utgangspunktet ønsker vi å operasjonalisere jobbtilfredshet gjennom å samle flere spørsmål til en faktor. På denne måten kunne vi belyst flere ulike sider av begrepet jobbtilfredshet. Olsen (2004, 117) benyttet flere spørsmål fra LKU for å belyse flere aspekter ved jobbtilfredshet i sin undersøkelse. Dessverre er ikke lignende spørsmål lenger en del av Levekårsundersøkelsen i 2016. Vi benytter oss derfor kun av spørsmålet ”Hvor fornøyd er du med din jobb?” (sp59g) for å operasjonalisere jobbtilfredshet. Respondentene skulle her avgi et svar på en Likert-skala om hvor fornøyd de var. De opprinnelige verdiene er:

1. Svært fornøyd
2. Ganske fornøyd
3. Verken fornøyd eller misfornøyd
4. Ganske misfornøyd
5. Svært misfornøyd

For å forenkle tolkningen av analysen ønsker vi at alle variablene skal gå fra lav til høy verdi. Vi snur derfor verdiretningene til variabelen slik at 1: svært misfornøyd og 5: svært fornøyd.

#### **Organisasjonsforpliktelse**

Organisasjonsforpliktelse er den andre avhengige variabelen i vår analyse. Den teoretiske definisjonen vi har lagt til grunn i vår undersøkelse er basert på affektiv forpliktelse. Vi benytter oss derfor av spørsmålet ”I hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller

virksomheten du jobber i?" (SpTilhor) for å operasjonalisere organisasjonsforpliktelse.

Svaralternativene er gradert som en variabel på ordinalnivå med følgende verdier:

1. I svært høy grad
2. I høy grad
3. I noen grad
4. I liten grad
5. I svært liten grad

Her snur vi også verdiretningen slik at 1: Svært liten grad og 5: I svært høy grad. Bakgrunnen for at vi snur verdiretningen er den samme som under jobbtilfredshet.

### **Egenopplevd helse**

Egenopplevd helse er den siste av de tre avhengige variablene. Vi ønsker med denne variabelen kun å avdekke subjektiv helsetilstand. Opplevd helse operasjonaliserer vi derfor gjennom spørsmålet "Hvordan vurderer du din egen helse sånn i alminnelighet?" (Hels1).

Variabelen er på ordinalnivå, i likhet med de øvrige avhengige variablene. De opprinnelige verdiene er:

1. Svært god
2. God
3. Verken god eller dårlig
4. Dårlig
5. Svært dårlig

Vi snur her verdiretningen slik at den går fra lav til høy.

### **Ansettelsesform**

Vi operasjonaliserer tilknytningsform gjennom spørsmålet "Har du fast eller midlertidige ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset" (Sp10).

Svaralternativene er her:

1. Fast, ikke tidsbegrenset
2. Midlertidig, tidsbegrenset

Svaralternativene er på nominalnivå og gjensidig utelukkende. Vi velger å kode om variabelen til en dummy-variabel med verdien 0=Fast ansatt og 1=Midlertidig ansatt. Bakgrunnen for at midlertidig ansatt er kodet som 1 er at det er denne gruppen som er sentral for vår avhandling.

#### *3.4.1 Konstruksjon av de teoretiske variablene autonomi, jobbkrav og støtte*

Ved operasjonalisering av variabler bør en legge teoretiske definisjoner til grunn (Ringdal 2014, 93). Definisjonene til variablene autonomi, jobbkrav og støtte er vide, og vi ønsker derfor å benytte sammensatte mål. Sammensatte mål består av minst to indikatorer (Ringdal 2014, 94). Bakgrunnen for av at vi benytter sammensatte mål er at vi ikke mener det er hensiktsmessig å måle elementene i krav-kontroll-støtte-modellen ut fra et spørsmål i LKU, men flere. Ved å kombinere flere spørsmål kan en lage skalaer eller indekser av latente variabler som kan være vanskelig å måle direkte (Ringdal 2014, 349). I våre analyser benytter vi skalaer. Grunnen til at vi benytter skala og ikke indeks er at de inkluderte spørsmålene er forårsaket av de latente variablene (Ringdal 2014, 346). Spørsmålene vi har valgt ut skal med andre ord reflektere de underliggende dimensjonene, ikke skape en variabel.

For å undersøke hvilke variabler som har best evne til å operasjonalisere de underliggende dimensjonene benytter vi eksplorerende faktoranalyse (EFA). EFA benytter statistiske kriterier som gir grunnlag for å finne antall faktorer som ligger til grunn for observerte variabler (Ringdal 2014, 350). I det følgende ser vi først på om datamaterialet og variablene våre tilfredsstillende kravene for å være egnet til faktoranalyse. Deretter undersøker vi om de inkluderte variablene kan bli benyttet som indikatorer på de mer generelle faktorene autonomi, jobbkrav og støtte. Avslutningsvis utfører vi en reliabilitetsanalyse målt ved Chronbachs alpha.

#### *Forutsetninger for faktoranalyse*

Den første forutsetning vi undersøker er knyttet til utvalgsstørrelsen. Utvalgsstørrelsen bør overstige 100 respondenter (Hair et al. 2010, 102). Vårt rensede datasett består av 7 806 respondenter, dette kravet er dermed tilfredsstillende. Over 100 observasjoner er dog å betrakte som et minimumskrav. Et mer akseptabelt krav er at observasjonene er 10 ganger så høy som antall indikatorer vi inkluderer i faktoranalysen (Hair et al. 2010, 102). Vårt store datasett tilfredsstillende også dette kravet. I faktoranalyser kreves det i prinsippet også at en benytter

variabler på forholds- og intervallnivå. Grunnen til dette er at faktoranalyser bygger på en lineær modell som opererer med gjennomsnitt (Ringdal 2014, 350). En kan likevel inkludere variabler på ordinalnivå dersom de kan bli betraktet som kontinuerlige (Ringdal 2014, 350). For at en ordinalvariabel kan bli ansett for å være kontinuerlig må to krav bli tilfredsstilt (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 274). For det første må variabelen kunne tenkes å bli målt langs en eksakt skala dersom det er mulig. For det andre er et minimumskrav at ordinalvariablene består av minst fem verdier. Vi anser disse kravene som oppfylt for de inkluderte variablene i våre faktoranalyser.

Hensikten med faktoranalyser er å måle underliggende dimensjoner, og derfor er variablene sine korrelasjoner viktig. Korrelasjon måles ved Pearson  $r$ . Pearson  $r$  viser til hvor sterk lineær sammenheng det er mellom to variabler målt fra -1 til +1 (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 320). Positiv korrelasjon viser til at høye verdier på den ene variabelen ofte inntreffer sammen med høye verdier av den andre variabelen. Negativ korrelasjon viser til at høye verdier på en variabel ofte inntreffer sammen med lave verdier på den andre variabelen. I faktoranalyse må korrelasjoner mellom indikatorer som måler samme teoretiske variabel være positiv (Ringdal 2014, 359). Videre bør korrelasjoner overstige 0,3 for å gi indikasjon på å måle underliggende dimensjoner (Hair et al. 2010, 103). Alle variablene som er inkludert for samme faktor bør også være av middels styrke (0,3-0,6) (Ringdal 2014, 359). Korrelasjonen bør dermed heller ikke være for høy, når det kan antyde at noen er overflødig.

#### *Inkluderte indikatorer for autonomi, jobbkrav og støtte*

I det følgende presenterer vi de inkluderte indikatorene fra levekårsundersøkelsen for å belyse de teoretiske variablene autonomi, jobbkrav og støtte. Herunder presenterer vi også de inkluderte indikatorene for de tre variablene sin korrelasjon. Vi gjør dette for å undersøke om de oppfyller forutsetningen om positiv korrelasjon.

#### **Autonomi**

Autonomivariabelen i vår studie er å anse som en teoretisk variabel, når vi definerer den ut ifra faglitteratur og tidligere forskning. Autonomi blir i vår undersøkelse laget som en skalavariabel basert på Karasek "Job Content Questionnaire" (JCQ) (Karasek 1979, 289). Vi tar utgangspunkt i følgende proxyvariabler fra LKU:

- I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få? (Sp56a2)

- I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre ditt arbeid? (Sp56b2)
- I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo (QPS47)
- I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? (QPS53)

Disse fire variablene er i utgangspunktet på ordinalnivå, der alle har verdiene:

1. I svært høy grad
2. I høy grad
3. I noen grad
4. I liten grad
5. I svært liten grad

De inkluderte spørsmålene er på ordinalnivå, men kan bli betraktet som kontinuerlig når de kan tenkes å bli rangert langs en eksakt skala. I tillegg har alle spørsmålene fem verdier.

Verdier tilfredsstillende dermed minimumskravet for å bli betraktet som kontinuerlig (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 274). Alle variabler har lik verdiskala, og trekker i samme retning. Vi utfører derfor ingen omkodinger før vi lager en felles skala.

Korrelasjonsmatrisen gir en god indikasjon på om variablene er egnet til å måle en underliggende dimensjon (Ringdal 2014, 359). Av korrelasjonsmatrisen (tabell 3.1) ser vi at alle variablene er positivt korrelert, og at samtlige korrelerer på middels nivå. Dette indikerer at de har evne til å måle en underliggende dimensjon.

*Tabell 3.1 Korrelasjonsmatrise autonomi*

	Bestemme oppgaver	Bestemme hvilke oppgaven en utfører	Bestemme arbeidstempo	Påvirke beslutninger
Bestemme oppgaver	1			
Bestemme hvilke oppgaven en utfører	0,457	1		
Bestemme arbeidstempo	0,368	0,463	1	
Påvirke beslutninger	0,462	0,485	0,424	1

## Jobbkra

Jobbkra er i vår studie å anse som en teoretisk variabel, da den i likhet med autonomi er definert ut ifra faglitteratur og tidligere forskning. Vi har tatt utgangspunkt i Karasek sin JCQ ved operasjonalisering av jobbkra (Karasek 1979, 289). Vi inkluderer følgende spørsmål fra LKU:

- Hvor ofte har du for mye å gjøre? (QPS15)

- Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? (QPS14)
- Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv? (QPS105).
- Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta med hjem. Hender det daglig, et par ganger i uka, en dag i uka, et par dager i måneden, sjeldnere eller ikke i det hele tatt? (Sp47f).

De tre første variablene har alle verdiene:

1. Meget sjeldent eller aldri (5)
2. Nokså sjelden (4)
3. Av og til (3)
4. Nokså ofte (2)
5. Meget ofte eller alltid (1)

Spørsmålene vi inkluderer er på ordinalnivå. De kan, i likhet med spørsmålene om autonomi, likevel bli betraktet som kontinuerlig når de består av fem verdier som kan tenkes å bli rangert på en eksakt skala. I den sistnevnte indikatoren (Sp47f) er svaralternativene gjengitt i spørsmålet. Videre ser vi at det sistnevnte spørsmålet trekker i en annen retning enn de foregående. Vi velger derfor å snu skalaen på de tre første spørsmålene. Parentesene bak svaralternativene illustrerer de nye verdiene. Vi snur verdiene for at alle skal gå i samme retning.

*Tabell 3.2 Korrelasjonsmatrise jobbkrav*

	For mye å gjøre	Jobben forstyrrer hjemmelivet	Må sløyfe lunsjen	Arbeide i høyt tempo
For mye å gjøre	1			
Jobben forstyrrer hjemmelivet	0,375	1		
Må sløyfe lunsjen	0,473	0,427	1	
Arbeide i høyt tempo	0,552	0,260	0,350	1

Av korrelasjonsmatrisen (tabell 3.2) ser vi at alle korrelasjonene for jobbkrav er positive. Med unntak av korrelasjonen mellom jobben forstyrrer hjemmeliv og arbeide i høyt tempo, er alle korrelasjonene av middels styrke. Korrelasjonen mellom forstyrrer hjemmeliv og arbeide i høyt tempo er å anse som svak (0,260). Vi velger likevel å inkludere begge variablene videre, når de korrelerer på middels nivå med resterende variabler.



## **Støtte**

Den teoretiske definisjonen vi har lagt til grunn for støtte er støtte i arbeidslivet. Vi benytter derfor følgende spørsmål fra LKU:

- Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef. Er det..
- Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer. Er det..

Disse variablene har verdiene:

1. Meget sjeldent eller aldri
2. Nokså sjeldent
3. Av og til
4. Nokså ofte
5. Meget ofte eller alltid

Variablene er på ordinalnivå, men rangeres med fem verdier. De kan dermed bli ansett som kontinuerlige. Skalaene er her identiske, og vi utfører dermed ingen endringer på de opprinnelige nivåene til LKU. Korrelasjonen mellom de to spørsmålene er på 0,445. Dette viser til korrelasjon på middels nivå.

### *Konstruksjon av faktorer*

Vi har til nå presentert inkluderte indikatorer for autonomi, jobbkrav og støtte og deres korrelasjoner. Det neste steget er å kontrollere om korrelasjonene er tilstrekkelige for å danne faktorer. Vi gjennomfører derfor en rekke tester for å identifisere og måle underliggende variabler. Testene har ikke noen absolutte krav, men viser i større grad til tommelfingerregler (Hair et al. 2010, 111). Resultatene av testene vil heller ikke nødvendigvis gi entydige svar. Det er dermed opp til oss og ta en beslutning på hvilke spørsmål vi inkluderer, og om de er valide nok til å lage faktorer av (Hair et al. 2010, 103).

### **KMO og Barlett's test**

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) er et mål på hva som er igjen av korrelasjon etter en har trukket ut samvariasjon (Hammervold 2012, 125). Det bør ikke være for høye partielle korrelasjoner, dersom det skal gi distinkte faktorer. Jo mindre dette problemet er, desto høyere er KMO. For å være tilstrekkelig, bør den overstige 0,5. I vår analyse er den 0,729 (Vedlegg 3). KMO

overstiger dermed minstekravet. Vårt datamaterialet er dermed egnet til å gjennomføre faktoranalyser (Hammervold 2012, 125).

Barlett's testen har en nullhypotese om at alle variablene er ukorrelert i populasjonen (Hair et al. 2010, 104). Den blir forkastet dersom minst noen variabler i korrelasjonsmatrisen har signifikant korrelasjon. Resultatet viser at nullhypotesen blir forkastet (Vedlegg 3). Minst to av de inkluderte variablene er dermed signifikant korrelert. Denne testen viser i likhet med KMO at datamaterialet er egnet til å utføre faktoranalyser (Hammervold 2012, 125).

### Antall faktorer

Vi skal i det følgende presentere egenverdi, kumulativ prosent og scree plot. Egenverdi viser hvor mye av den samlede variansen hver enkelt faktor kan gjøre rede for (Hair et al. 2010, 109). Denne bør overstige 1. Det vil med andre ord si at egenverdien bør forklare minst like mye varians som en variabel.

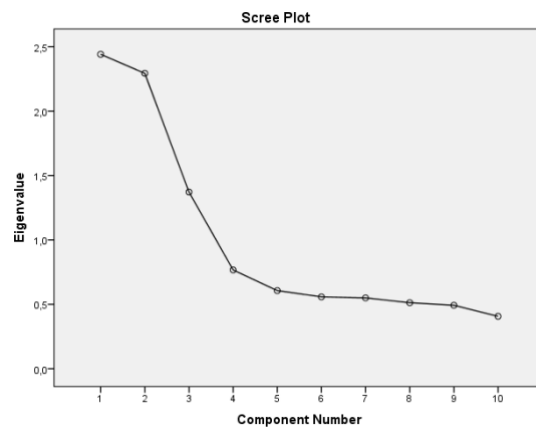
Tabell 3.3 Egenverdi og kumulativ prosent

Komponenter	Egenverdi		
	Total	% av Varians	Kumulativ %
1	2,442	24,415	24,415
2	2,294	22,939	47,355
3	1,372	13,72	61,075
4	0,767	7,671	68,745
5	0,606	6,062	74,807
6	0,558	5,578	80,385
7	0,55	5,497	85,883
8	0,512	5,124	91,006
9	0,493	4,926	95,932
10	0,407	4,068	100

Tabell 3.3 viser at vi bør inkludere tre komponenter, når egenverdien på fjerde komponent vil gå under 1 (Total). Et annet mål er kumulative prosent, det vil si hvor mye samlet forklart varians en kan gjøre rede for (Ringdal 2014, 354). I samfunnsforskning er tommelfingerregelen at den bør overstige 60 % (Hair et al. 2010, 109). Den kumulative prosenten i vår analyse foreslår å inkludere tre komponenter.

Skreddiagrammet viser optimalt antall faktorer som kan bli identifisert før den unike variansen vil dominere over felles varians (Hair et al. 2010, 110). Hvor dette skillet går, blir

vist med et ”knekkpunkt”. Grafen flater ut der den unike variansen blir dominant. En bør derfor velge antall variabler før skredet flater ut (Ringdal 2014, 352).



Figur 3.1 Scree plot

Nøyaktig hvor knekkpunktet er kan være vanskelig å tyde. I vår graf (Figur 3.1) ser det ut til å ligge rundt fire på den horisontale akse. Vi bør dermed beholde tre faktorer. Den vertikale akse måler egenverdien. Av denne ser vi at tre komponenter som knekkpunktet antyder samsvarer med resultatet for antall komponenter under egenverdien. Egenverdi, kumulativ prosent og scree plot foreslår alle at vi bør benytte tre faktorer.

### *Faktorstruktur*

For å undersøke om de antatte variablene autonomi, jobbkrav og støtte samsvarer med de tre distinkte faktorene som nå er foreslått skal vi se nærmere på faktorstrukturen. For å forenkle faktorstrukturen benytter en ofte rotering. Å rotere betyr å justere aksene slik at en oppnår et tydeligere mønster (Hair et al. 2010, 113). Vi benytter Varimax rotasjon i vår analyse, som gir struktur basert på ukorrelerte faktorer (Ringdal 2014, 352). Varimax velger vi på bakgrunn av at den roterer aksene slik at variansen til faktorladningene blir størst mulig. Vi kunne også ha valgt oblikk rotasjon når det kan tenkes at det er samvariasjon mellom variablene. Likevel er ikke valg av rotasjonsmetode kritisk (Ringdal 2014, 352).

Tabell 3.4 Roterte faktorer, Varimax rotasjon.

	Faktorløsninger		
	1	2	3
Bestemme oppgaver	0,741	-0,097	0,021
Bestemme hvilke oppgaven en utfører	0,788	-0,059	0,015
Bestemme arbeidstempo.	0,728	0,23	0,007
Bestemme beslutninger	0,765	-0,063	0,157
For mye å gjøre	0,028	0,817	0,042
Jobben forstyrrer hjemmelivet	-0,065	0,65	0,184
Må sløyfe lunsjen	-0,119	0,749	0,066
Arbeide i høyt tempo	0,138	0,743	-0,132
Støtte nærmeste sjef	0,148	0,113	0,817
Støtte arbeidskolleger	0,009	0,012	0,852

I tabell 3.4 har vi markert tre rubrikker. Rubrikkene inneholder variabler som vi mener at måler samme faktor basert på faktorladninger. En faktorladning viser den unike sammenhengen mellom faktorene og hver enkelt variabel (Ringdal 2014, 351). Varimax rotasjonen har ført til at vi ser et tydelig mønster. Vi har markert rubrikker hvor variabler lader høyt på en faktor og lavt på de andre. Innenfor de markerte rubrikkene ser vi at de variablene vi antok at skulle måle de underliggende dimensjonene samsvarer med faktorladningene. Det vil si at vi får en faktor for autonomi, en faktor for jobbkrav og en faktor for støtte.

Basert på disse analysene er det nå opp til oss å velge hvor mange komponenter vi går videre med. Alle testene, egenverdi, kumulativ prosent, scree plot og faktorløsningene viser til at vi bør beholde tre. På bakgrunn av de entydige resultatene velger vi derfor å inkludere tre faktorer. Dette er de tre vi har forsøkt å lage faktorskårer av, autonomi, jobbkrav og støtte.

#### *Intern konsistens*

Vi har til nå sett at vi bør beholde tre faktorer. Videre skal vi måle intern konsistens mellom variablene. Intern konsistens viser til i hvilken grad respondentene sine svar korrelerer høyt på de utvalgte indikatorene (Ringdal 2014, 357). Vi tester intern konsistent ved reliabilitetsmålet Chronbachs alpha ( $\alpha$ ). Reliabilitetsmålet blir påvirket av gjennomsnittlige korrelasjonen og antall indikatorer (k) (Ringdal 2014, 358). Chronbachs alpha over 0,7 blir ansett som tilstrekkelig. En må være klar over at reliabilitetsmålet ikke er et mål på endimensjonalitet.

Når det ikke er et endimensjonalt mål kan det for eksempel være at indikatorene på autonomi også vil korrelere med jobbkrav.

De inkluderte indikatorene for autonomi gir en alpha på 0,759. Verdien overstiger dermed minstekravet. Å ekskludere en av indikatorene vil heller ikke gi bedre intern konsistens (Vedlegg 4). Kravet er også tilfredsstilt for jobbkrav, hvor alpha er 0,728. I likhet med autonomi vil ikke reliabilitet øke dersom en fjerner en av indikatorene (Vedlegg 5). For støtte blir derimot ikke kravet tilfredsstilt. Chronbachs alpha har en verdi på 0,607. På bakgrunn av dette velger vi å holde støtte nærmeste sjef og kollegaer separat i videre analyser.

For jobbkrav og autonomi velger vi å lage faktorskårer. Grunnen til at vi velger faktorskår fremfor indekser er at vi ser at variablene vekter ulikt (Vedlegg 4 og 5). Det er dermed noen spørsmål som har bedre evne til å måle de latente variablene autonomi og jobbkrav enn andre. Vi er interessert i de underliggende dimensjonene, og ønsker derfor at vektingen skal få påvirkning på faktorene. I tillegg kan dette bidra til å redusere problemer med multikolaritet i videre analyser. En ulempe er at faktorskårer kan være vanskeligere å tolke sammenlignet med indekser.

#### *3.4.2 Operasjonalisering av øvrige variabler*

##### **Deltid/heltid**

Variabelen deltid/heltid er en kontrollvariabel som viser om respondentene arbeider heltid eller deltid. For å operasjonalisere om respondentene arbeider heltid eller deltid benytter vi oss av spørsmålet ”Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt hovedyrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet” (Timer1). Vi omformer antall arbeidstimer til en kategorivariabel med tre verdier: fulltid, lang deltid og kort deltid.

Hvor mange arbeidstimer i uken som blir definert som fulltid kan variere etter tariffavtale og andre unntaksbestemmelser (Forskningsstiftelsen FAFO 2016). For de som har dagsarbeid er hovedregelen 40 timer per 7 dager, og 37,5 for de som følger tariffavtale. For de som arbeider skift ligger grensene på henholdsvis 38 og 35,5 timer i uken. Vi velger å definere fulltid som de som arbeider over 35 timer i uken for å kunne inkludere ulike former for skift- og

nattarbeidere. Olsen (2006, 397) har tidligere også definert fulltidsarbeid som over 35 timer i uken.

De som arbeider under 35 timer i uken deler vi opp i to kategorier. De som arbeider mellom 20-34 timer i uken og de som arbeider mellom 0-20 timer i uken. Vi benevner disse kategoriene med henholdsvis ”lang deltid” og ”kort deltid”. Bakgrunnen for at vi splitter opp kategorien er at tidligere forskning har vist at midlertidige ansettelser har vært mest utbredt i små deltidsjobber (Bø 2017). Det vil si deltidsstillinger under 20 timer i uken. Vi mener derfor det er interessant å skille mellom kort og lang deltid da vi tror det kan være forskjeller i hvordan de opplever å være midlertidig ansatt. I datasettet har vi definert de tre kategoriene for heltid og deltid som to dummy-variabler. Vi velger å sette heltidsarbeid som referansekategori. Vi har dermed følgende verdier som vi presenterer i tabell 3.5:

Tabell 3.5 Kategorisering av arbeidstid

	Dummy 1	Dummy 2
Heltid (35+)	0	0
Lang deltid (20-34)	1	0
Kort deltid (0-20)	0	1

### **Kjønn**

Variabelen kjønn er opprinnelig på nominalnivå med verdiene 1 for mann og 2 for kvinne. Vi koder om variabelen til en dummy-variabel der vi velger å ha mann som referansekategori (verdi 0) og kvinne som verdi 1. Bakgrunnen for dette er at kvinner i større grad enn menn er utsatt for å være midlertidig ansatt (Aagestad et al. 2015, 201).

### **Alder**

Kontrollvariabelen alder er en kontinuerlig variabel på forholdstallsnivå. Vi benytter oss av spørsmålet ”Personens alder (nr 1)” (Ald), som oppgir respondentens alder. Vi har som nevnt tidligere, benyttet denne variabelen til å begrense utvalget. Variabelen har i vårt datamateriale verdier fra 18-66 år.

## **Utdanning**

Kontrollvariabelen utdanning er operasjonalisert ved hjelp av spørsmålet ”Høyeste fullførte utdanning” (Utd\_1). Informasjonen fra respondentene er her hentet inn fra

Utdanningsregisteret (Revold og Bye 2017, 21). Variabelen har følgende verdier:

0. Ingen utdanning eller på førskolenivå
1. Barneskolenivå (1-7)
2. Ungdomskolenivå (8-10)
3. Videregående utdanning (11-12)
4. Videregående avsluttende utdanning (13+)
5. Påbygning til videregående utdanning (14+)
6. Universitet/Høgskole (14-17)
7. Universitet/Høgskole (18-19)
8. Forskernivå (20+)
9. Uoppgitt utdanning

Utdanning er opprinnelig en variabel med 10 verdier på ordinalnivå. Vi velger å sette Uoppgitt utdanning (9) som manglende observasjoner. Det gjenstår dermed 9 verdier.

### 3.4.3 Oppsummering av operasjonalisering

Tabell 3.6: Operasjonalisering av samtlige variabler

Variabelnavn	Indikatorer fra LKU	Målenivå	Dummy	Nye skalaverdier
Jobbtilfredshet	#sp59g	Ordinalnivå		(1) Svært misfornøyd (2) Ganske misfornøyd (3) Verken fornøyd eller misfornøyd (4) Ganske fornøyd (5) Svært fornøyd
Organisasjonsforpliktelse	#SpTilhor	Ordinalnivå		(1) I svært liten grad (2) I liten grad (3) I noen grad (4) I høy grad (5) I svært høy grad
Egenopplevd helse	#Hels1	Ordinalnivå		(1) Svært dårlig (2) Dårlig (3) Verken god eller dårlig (4) God (5) Svært god
Autonomi	#Sp56a2 #Sp56b2 #QPS53 #QPS47	Ordinalnivå		Indikatorene er omdannet til faktorskår. Desto høyere verdi, desto høyere autonomi.
Jobbkraav	#QPS15 #QPS14 #QPS105 #Sp47f	Ordinalnivå		Indikatorene er omdannet til faktorskår. Desto høyere verdi, desto lavere jobbkraav.
Støtte nærmeste sjef	#QPS72	Ordinalnivå		(1) Meget sjeldent eller aldri (2) Nokså sjeldent (3) Av og til (4) Nokså ofte (5) Meget ofte eller alltid
Støtte arbeidskolleger	#QPS73	Ordinalnivå		(1) Meget sjeldent eller aldri (2) Nokså sjeldent (3) Av og til (4) Nokså ofte (5) Meget ofte eller alltid
Deltid under 20t.	#Timer1	Nominalnivå	Kodet 0/1	(0) Annet (1) Arbeider 1-20 timer i uken
Deltid 21t-35t	#Timer1	Nominalnivå	Kodet 0/1	(0) Annet (1) Arbeider 21-34 timer i uken
Kjønn	#Kjonn1	Nominalnivå	Kodet 0/1	(0) Mann (1) Kvinne
Alder	#Ald	Forholdstallskala		Respondentens alder. Er begrenset til alderssegmentet 18-66 år.
Utdanningsnivå	#Utd_1	Nominalnivå		(0) Ingen utdanning eller på førskolenivå (1) Barneskolenivå (1-7) (2) Ungdomskolenivå (8-10) (3) Videregående utdanning (11-12) (4) Videregående avsluttende utdanning (13+) (5) Påbygning til videregående utdanning (14+) (6) Universitet/ Høgskole (14-17) (7) Universitet/Høgskole (18-19) (8) Forskernivå (20+)



### **3.5 Validitet, reliabilitet og etiske aspekter**

Valg av metode kan være avgjørende for vår undersøkelse sin validitet og reliabilitet. Vi skal derfor i dette delkapittelet drøfte dette. Vi vil også vurdere etiske aspekter med vår undersøkelse.

#### *3.5.1 Validitet*

Validitet omhandler undersøkelsen sin troverdighet eller gyldighet (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 411). Det skilles mellom indre og ytre validitet. Den indre validiteten handler om en måler det en har intendert å måle. I tverrsnittsundersøkelser er det strengt talt ikke nødvendig å vurdere intern validitet (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 328). Dette fordi det kun er eksperimenter som har evne til å påvise årsakssammenhenger. Likevel kan en vurdering av intern validitet være nyttig for andre forskningsstrategier. Dette for at en kan vurdere i hvilken grad undersøkelsen har evne til å utelukke alternative forklaringsmekanismer (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 328).

En styrke for den indre validiteten i vår studie er at datainnsamlingen foregår over telefon (Revolld og Bye 2017, 18). Dette fordi det ved telefonintervju blir gitt mulighet til å rette opp i eventuelle misforståelser som oppstår underveis (Revolld og Bye 2017, 19). Veiledning må likevel bli veid opp mot respondenten sin reaktivitet. Det å gi for mye veiledning, kan også påvirke respondentene sine svar. Intervjuerne som utfører undersøkelsene får derfor restriksjoner om å ikke gi respondentene for mye informasjon (Revolld og Bye 2017, 19).

Et sentralt validitetsmål for våre undersøkelser er begrepsvaliditet. Begrepsvaliditet tar for seg om det er samsvar mellom operasjonalisering og teori (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 75). For de avhengige variablene har vi kun tatt utgangspunkt i en indikator på hver for å måle jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse. Med de enkelte spørsmålene vi har valgt ut, har vi trolig ikke mulighet til å avdekke alle dimensjonene i de teoretiske begrepene. Dette svekker dermed begrepsvaliditeten i vår undersøkelse. Likevel er det innenfor vår kvantitative forskningsstrategi mest hensiktsmessig å belyse begrepene mer overordnet. Det kommer av at vår hensikt er å sammenligne ansettelsesformene, og ikke avdekke alle dimensjonene i de utvalgte avhengige variablene. Vi mener derfor at indikatorene vi har valgt, belyser velvære og tilhørighet på en tilfredsstillende måte for avhandlingen sitt formål.

Den ytre validiteten handler om resultatet sin overførbarhet (Johannessen, Christoffersen og Tuft 2011, 411). LKU er basert på sannsynlighetsutvelgelse, hvor de trekker utvalg tilfeldig fra SSB sin demografiske/befolkningsdatabase (BeReg) (Revold og Bye 2017, 8).

Sannsynlighetsutvelgelsen styrker generaliserbarheten av vår undersøkelse. Det er dog ikke alle utvalgte respondenter som har besvart undersøkelsen. Nettoutvalget til undersøkelsen er 52,2 % (Revold og Bye 2017, 11). Det at en større andel ikke har besvart undersøkelsen, kan være kritisk for overførbarheten. Nettoutvalg på under 60 % blir ansett som kritisk (Johannessen, Christoffersen og Tuft 2011, 411). Vårt tilsendte datamateriale sitt nettoutvalg er under denne grensen. Likevel så vi tidligere av utvalgsskjevheten i nettoutvalget at ikke var kritisk for representativitet (Revold og Bye 2017, 13). Den ytre validitet betrakter vi derfor som god innenfor norsk kontekst.

### *3.5.2 Reliabilitet*

Reliabilitet er dataen sin pålitelighet (Johannessen, Christoffersen og Tuft 2011, 44). Det er med andre ord sannsynligheten for at en vil få samme resultat dersom en undersøker samme fenomen på nytt. Vi benyttet reliabilitetsmålet Chronbachs alpha når vi konstruerte variablene autonomi og jobbkrav. I det følgende reflekterer vi over om det er noen reliable svakheter ved vårt tilsendte datamateriale.

Reliabiliteten vil bli svekket dersom det foreligger målefeil i undersøkelsen (Ringdal 2014, 355). En undersøkelse vil alltid inneholde noen målefeil (Ringdal 2014, 97). Det kan forekomme målefeil både i forbindelse med innsamling og utarbeiding av datainnhenting. Ved innsamlingen kan respondentene avgi feil svar, noe som vil svekke reliabiliteten. Dette kan for eksempel forekomme dersom respondenten misforstår spørsmålet (Revold og Bye 2017, 19). I vårt tilsendte datamateriale har vi funnet noen verdier som ikke gir substansiell mening. For variabelen arbeidstid har vi for eksempel funnet verdier som overstiger antall timer i uken. Dette kan være et tegn på målefeil i undersøkelsen. At disse ekstremverdiene er selektert vekk i vår undersøkelse, vil bidra til å styrke vår reliabilitet. Ved datainnhenting kan det forekomme at intervjuerne taster inn feil på respondentene sine svar. Dette er trolig tilfeldige målefeil, og vil derfor være mindre kritisk (Ringdal 2014, 97). For å styrke reliabiliteten bør tilfeldige målefeil likevel bli redusert. Intervjuerne sitt datasystem har et feilmeldingssystem som vil registrere inkonsistente svar fra respondenten (Revold og Bye 2017, 19). Systemet gjør det dermed mulig å kontrollere for reliabilitet ved utførelsen av

undersøkelsen. Feilmeldingssystemet er å betrakte som en kvalitetsmessig kontroll av datamaterialet, som igjen vil styrke reliabiliteten (Ringdal 2014, 97).

### 3.5.3 *Etikk*

Etikk betyr karakter, og handler i forskningsøyemed om å ivareta mennesker (Kvale og Brinkmann 2012, 80). Det blir derfor stilt flere etiske krav ved utførelse av forskning. Kravene innebærer eksempelvis at forskere skal sørge for at respondenter deltar frivillig, at de er anonymisert og har rett til å trekke seg fra undersøkelsen (Kvale og Brinkmann 2012, 81). I vår undersøkelse benytter vi sekundærdata utført av SSB. Vi legger til grunn at SSB har fulgt de etiske retningslinjene.

Før datamaterialet blir sendt til NSD, anonymiserer SSB filene (Revoll og Bye 2017, 26). Det vil si at SSB sørger for å fjerne informasjon som kan identifisere individer (Revoll og Bye 2017, 20). For eksempel blir ekstremverdier fjernet. De forsøker dermed å sikre anonymitet av respondentene til sekundære brukere av datamaterialet. Datamaterialet vi har fått tilgang til er dermed anonymisert. Vi har ikke evne til å identifisere respondentene verken direkte eller indirekte. De etiske retningslinjer vi må følge ved tilgang av datamaterialet er gjengitt i undertegnet taushetserklæring (Vedlegg 2). Vi har og skal overholde alle forpliktelsene for datatilgangen. Dataen er kun benyttet til oppgaven sitt formål, og har ikke blitt benyttet av andre personer enn de undertegnede.

## **3.6 Deskriptiv statistikk**

I dette delkapittelet presenterer vi deskriptiv statistikk. Deskriptiv statistikk begrenser seg til å analysere variablene i datamaterialet sin fordeling (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 487). Vi gjør dette for å få bedre innsikt i vårt utvalg. Først presenterer vi hvordan de avhengige og uavhengige variablene fordeler seg mellom midlertidige og faste ansatte. Det vil si at vi ser nærmere på utvalgsfordelingen (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 385). Delkapittelet avsluttes med at vi ser nærmere på korrelasjonsmatrisen for aktuelle variabler, for å få innsikt i våre inkluderte variabler sin samvariasjon. Den deskriptive statistikken utfører vi i SPSS.

### 3.6.1 Utvalgsfordeling mellom midlertidige og faste ansatte

Før vi presenterer den deskriptive statistikken utfører vi en filtrering for å få identisk utvalg på samtlige variabler i våre analyser. Dette medfører at utvalget reduseres fra 7 806 til 7 344 observasjoner. Siden utvalget blir redusert betyr det at noen variabler i vår analyse har høyere svarrespons enn andre. På samtlige inkluderte variabler har 7 344 besvart, og det er derfor dette utvalget vi benytter videre. Det første vi ser nærmere på er fordelingen mellom midlertidige og faste ansatte i vårt utvalg.

Tabell 3.7 Utvalgsfordeling midlertidige og faste ansatte

	Frekvens	Posent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Fast, ikke tidsbegrenset	6620	90,1	90,1	90,1
Midlertidig, tidsbegrenset	724	9,9	9,9	100
Total	7344	100	100	

Ut fra tabell 3.7 ser vi at det er 9,9 % av de sysselsatte som er ansatt i midlertidige stillinger i vårt rensende datasett. Andelen midlertidige i vårt utvalg samsvarer nokså godt med populasjonen, og er faktisk noe overrepresentert, da andre har vist til omlag til 8,6 % midlertidige i samme periode (Bø 2017).

I våre undersøkelser skal vi se på alle former for midlertidige ansettelse under ett, altså de 9,9 % som rapporterer at de er i tidsbegrensede stillinger. Det kan likevel være viktig for videre analyser å se hvordan fordelingen av type midlertidig ansettelse er i vårt utvalg. Fordelingen kan være sentral når arbeidsvilkårene trolig vil variere mellom undergruppene. Aronsson et al. (2000) viste for eksempel i sin forskning til forskjeller mellom ulike undergrupper av midlertidige ansatte.

Tabell 3.8 Fordeling av undergrupper av midlertidige ansatte

	Frekvens	Prosent blant de sysselsatte	Prosent blant de midlertidige
1. midlertidig på generelt grunnlag Nytt fra 2015	121	1,6 %	16,8 %
2. på arbeidsmarkedstiltak	13	0,2 %	1,8 %
3. i et engasjement, eller prosjektansatt	152	2,1 %	21,1 %
4. som ekstrahjelp timelønnet, sesongarbeid	97	1,3 %	13,4 %
5. som vikar for en bestemt person	201	2,7 %	27,8 %
6. som lærling, praktikant	92	1,3 %	12,7 %
7. trainee, forskningsassistent, stipendiat, eller	9	0,1 %	1,2 %
8. annet	37	0,5 %	5,1 %
<b>Total</b>	722	9,8 %	100,0 %
Vet ikke	2	0,0 %	
System	6620	90,1 %	
<b>Total</b>	6622	90,2 %	
<b>N</b>	7344	100,0 %	

Svaralternativene (1-8) er hentet direkte fra spørsmålet utført av SSB. Ut fra tabell 3.8 ser vi at den største andelen midlertidig i utvalget er vikarer etterfulgt av engasjement/prosjektansatte. I kontrast har andre grupper, som 2 og 7, relativt få observasjoner. Noe av årsaken til at vi ikke sammenligner hver enkelt midlertidig ansettelsesform er grunnet at disse undergruppene har for få observasjoner i vårt utvalg. Videre ser vi at blant de 724 som har besvart spørsmålet om midlertidig ansettelsesform, har to svart ”vet ikke”. Disse to observasjonene velger vi å definere som manglende observasjoner i videre undersøkelser fordi de ikke er informative for våre analyser.

### 3.6.2 Avhengige variablene

De avhengige variablene jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse består av verdier fra 1-5. Verdi 1 tilsvarer svært misfornøyd/dårlig og verdi 5 tilsvarer svært fornøyd/god. Vi vil nå presentere hvordan gjennomsnittverdiene fordeler seg mellom ansettelsesform samt standardavvikene. Standardavvik er et mål på hvordan enhetene varierer fra gjennomsnittet (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 306). Målet er dermed det typiske avviket fra gjennomsnittet.

Tabell 3.9 Gjennomsnitt for avhengige variabler

Avhengig variabler	Fast		Midlertidig		Alle	
	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik
Jobbtilfredshet	4,38	0,76	4,35	0,82	4,38	0,77
Organisasjonsforpliktelse	4,17	0,89	3,91	0,97	4,15	0,90
Egenopplevd helse	4,18	0,76	4,23	0,79	4,18	0,76
N= 7344						

For jobbtilfredshet ser vi av tabell 3.9 at samtlige sysselsatte har et gjennomsnitt på over 4. Gjennomsnittverdiene vil tilsvare et sted mellom ganske fornøyd og svært fornøyd. Vårt resultat samsvarer med STAMI- rapporten, som viser at norske yrkesaktive generelt er fornøyd med arbeidsforholdene (Aagestad, Bjerkan og Gravseth 2017, 55). Videre ser vi at de midlertidige (4,35) har noe lavere gjennomsnitt enn de faste (4,38). Forskjellen er dog ikke stor. En mulig årsak kan være, slik tidligere studier også har indikert, at jobbtilfredsheten skiller mellom ulike former for midlertidige ansatte (Aletraris 2010; Booth, Francesconi og Frank 2002). Booth et al. (2002) så eksempelvis ingen forskjell i jobbtilfredshet mellom vikarer og faste. Det er en mulighet at det også kan ha påvirkning i vår studie, da vikarer er den største undergruppen av midlertidig ansatte i vårt utvalg.

For organisasjonsforpliktelse vil gjennomsnittverdien for samtlige sysselsatte tilsvare noe høyere enn høy grad (4,15). Videre ser vi en større gjennomsnittlig forskjell mellom midlertidige (3,91) og faste (4,17) på denne variabelen enn jobbtilfredshet. Vårt resultat er i tråd med tidligere studier, som har funnet at faste ansatte har større affektiv forpliktelse til bedriften enn de midlertidige (Clarke et al. 2007; Boswell et al. 2012).

Opplevd helse for samtlige ansatte vil tilsvare et sted mellom god helse og svært god helse (4,18). I motsetning til de andre avhengige variablene i vår undersøkelse, rapportere de midlertidige (4,23) gjennomsnittlig bedre opplevd helse enn de faste (4,18). Det er noe overraskende, da vi ikke kjenner til noen studier som har rapportert om at midlertidige ansatte har bedre opplevd helse enn faste ansatte. I motsetning har tidligere utenlandske studier sett at midlertidig tilknytningsform ofte medfører negative helseeffekter (Virtanen et al. 2005; Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000). Et tidligere studie i norsk kontekst så ingen forskjell i opplevd helse mellom tilknytningsformene (Eiken og Saksvik 2009, 87).

Standardavvikene i tabellen kan ikke tolkes som en verdi når det ikke er et standardisert mål. Det vi kan tolke ut fra standardavvikene er at det er større variasjon for midlertidige enn faste for samtlige utfallsvariabler. Gjennomsnittsverdiene til midlertidige og faste avviker også for samtlige avhengige variabler. Om disse forskjellene er store nok til å overføre resultatene til populasjonen, skal vi teste med regresjonsanalyser i kapittel 4.

### 3.6.3 Uavhengige variabler

For autonomi og jobbkrav vil ikke gjennomsnittsverdiene gi noen substansiell mening. Det skyldes at de er konstruert som faktorskårer slik vi viste til ved faktoranalysen. Standardavvikene for autonomi og jobbkrav viser at det er større variasjon for hva de midlertidige rapporterer i undersøkelsen enn for de faste.

Tabell 3.10 Gjennomsnittsfordeling for uavhengige variabler

	Fast		Midlertidig		Alle	
	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik	Gjennomsnitt	Standardavvik
Autonomi	0,04	0,97	-0,38	1,04	0,00	0,99
Jobbkrav	-0,04	0,99	0,28	1,03	0,00	1,00
Støtte nærmeste sjef	3,96	1,14	3,97	1,14	3,96	1,14
Støtte arbeidskollegaer	4,32	0,923	4,36	0,95	4,33	0,93
Alder	43,86	12,33	31,59	11,78	42,65	12,81
Utdanning	4,87	1,62	4,44	1,94	4,83	1,66
N=7344						

Tabell 3.10 viser at det er få forskjeller mellom faste og midlertidige ansatte for begge kategoriene av støtte. Dette samsvarer med funnet til Aronsson et al. (2000). I likhet med autonomi og jobbkrav ser vi at standardavviket til støtte fra arbeidskollegaer er større for midlertidige enn faste ansatte. For støtte fra nærmeste sjef viser standardavviket til de to ansettelsesformene ingen forskjell. Det er dermed like stor spredning i besvarelsene for samtlige ansatte.

Variabelen alder er kontinuerlig, og verdiene viser derfor gjennomsnittsalder. Vi ser at gjennomsnittsalderen for midlertidige (31,59 år) er lavere enn for faste ansatte (43,86 år). Vårt resultat samsvarer med tidligere forskning som har sett at unge ofte er mer utsatt for å være midlertidige (Bergene et al. 2015, 7). Av standardavvikene ser vi at det er større spredning i alder for faste enn midlertidige ansatte.

Utdanning er kodet fra 0-8, hvor de ulike nivåene er høyeste fullførte utdanning. Ved spørsmålet høyeste fullførte utdanning kan derfor ikke gjennomsnittverdiene bli tolket som antall år med utdanning. Gjennomsnittet til samtlige (4,83) vil tilsvare utdanning på over videregående nivå. Videre ser vi at faste (4,87) har høyere gjennomsnittlig utdanning enn de midlertidige (4,44). Dette samsvarer med tidligere studier, som også har sett at de med lavere utdanning er mest utsatt for å være midlertidig ansatt i Norge (Aagestad et al. 2015, 201). Standardavvikene viser at det er større spredning i utdanningsnivå for de midlertidige enn de faste ansatte.

Tabell 3.11 Fordeling av dummy-variabler

Kontrollvariabler	Fast	Midlertidig	Alle
<b>Kjønn</b>			
Mann	53,1 %	43,1 %	52,1 %
Kvinne	46,9 %	56,9 %	47,9 %
<b>Arbeidstid</b>			
Deltid under 20 timer	9,2 %	25,7 %	10,8 %
Annet	90,8 %	74,3 %	89,2 %
Deltid under 35 timer	10,9 %	15,7 %	11,4 %
Annet	89,1 %	84,3 %	88,6 %
N=7344			

På bakgrunn av at kjønn og arbeidstid er dummy-variabler presenterer vi verdiene ved prosent. Vi ser av tabell 3.11 at det er en høyere andel kvinner (56,9 %) enn menn (43,1 %) som er midlertidige i utvalget. Resultatet er som forventet, når kvinner er mer utsatt enn menn for arbeidstilknytningen i Norge (Bergene et al. 2015, 7). For arbeidstid under 20 timer ser vi at det er en betraktelig større andel midlertidige (25,7 %) enn faste (9,2 %). Det samme resultatet ser en for de som jobber mellom 21 og 35 timer. Av disse er også en større andel midlertidige (15,7 %) enn faste (10,9 %). Våre resultater samsvarer med tidligere funn som har sett at midlertidige ofte har kortere arbeidstid enn faste (Bø 2017; Olsen 2006)

#### 3.6.4 Korrelasjonsmatrise

Vi har til nå sett hvordan fordelingen for variablene er mellom midlertidige og faste ansatte. I det følgende ser vi på korrelasjonsmatrisen som viser bivariat korrelasjon mellom samtlige inkluderte variabler i vår undersøkelse. Denne type analyser er vanlig å utføre før regresjonsanalyser, da vi får et foreløpig bilde av de hypotesetestende relasjonene.



Tabell 3.12 Korrelasjonsmatrise

Korrelasjonsmatrise													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Jobbtilfredshet	1												
2. Tilhørighet	,527**	1											
3. Helsestilstand	,149**	,115**	1										
4. Fast el. midlertidig ansettelse	-0,012	-,086**	0,021	1									
5. Jobbkraft	,124**	-0,018	,034**	,096**	1								
6. Autonomi	,312**	,299**	,099**	-,127**	0,003	1							
7. Støtte nærmeste sjef	,317**	,252**	,074**	0,002	,133**	,173**	1						
8. Støtte arbeidskolleger	,199**	,173**	,053**	0,013	,063**	,071**	,447**	1					
9. Kjønn	-,037**	-0,017	-0,006	,060**	-,035**	-,179**	-0,004	0,009	1				
10. Alder	,086**	,098**	-,107**	-,286**	-,044**	,121**	-,051**	-,072**	-0,021	1			
11. Utdanningsnivå	-,026*	0,019	,115**	-,077**	-,238**	,053**	-,032**	0,009	,101**	,095**	1		
12. Deltid under 20t.	-0,019	-,076**	-,075**	,159**	,187**	-,106**	0,02	-,034**	,119**	-,164**	-,161**	1	
13. Deltid 21t -35t.	-,040**	-,044**	-,039**	,046**	,069**	-,127**	-,028*	0,002	,178**	,029*	-,052**	-,124**	1
N =7344													

\*\* Korrelasjon er signifikant på 0,01 nivå (2-sidig test)

\* Korrelasjon er signifikant på 0,05 nivå (2-sidig test)

Ut ifra korrelasjonsmatrisen (Tabell 3.12) ser vi at de avhengige variablene jobbtildfredshet og organisasjonsforpliktelse har en relativ høy korrelasjon (0,527). Sammenhengen er positiv. Det vil med andre ord si at dersom en rapportere høyere organisasjonsforpliktelse, har en også større sannsynlighet for å oppleve høyere jobbtildfredshet. En ser også at egenopplevd helse har en positiv signifikant korrelasjon med de andre avhengige variablene. Disse samvariasjonene er dog ikke like sterke som mellom jobbtildfredshet og organisasjonsforpliktelse.

Videre kan vi ut ifra korrelasjonsmatrisen få indikasjoner på om kvalitet av jobben vil ha betydning for midlertidige ansettelser. Vi ser at midlertidige rapporterer både lavere autonomi (-0,127\*\*) og lavere jobbkrav (0,096\*\*) sammenlignet med faste ansatte. Ut ifra Karasek og Theorell sin modell indikerer dette at midlertidige er utsatt for passive jobber (Knardahl 2011, 276). Faste ansatte har på den andre side da større sannsynlighet for å ha aktive jobber. Verken passive eller aktive jobber er ut i fra teorien ansett for å være belastende for arbeidstakerne (Skogstad 2011, 25). Videre ser vi at det ikke er noen forskjell mellom ansettelsesformene for verken støtte fra nærmeste sjef eller arbeidskollegaer.

## 4. Analyse

I dette kapittelet undersøker vi våre hypoteser ved hjelp av regresjonsanalyse. Før vi ser på resultatene drøfter vi om forutsetningene for å utføre regresjonsanalyser blir tilfredsstillt i vårt datamateriale. Deretter gjennomgår vi regresjonsanalysene for jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse.

For å undersøke våre hypoteser benytter vi lineær regresjonsanalyse. Regresjonsanalyse opererer med gjennomsnitt, og den avhengige variabelen bør derfor være kontinuerlig (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 335). Det vil si at den bør være på intervall- eller forholdstallsnivå. I vårt tilfelle er de tre avhengige variablene på ordinalnivå. Å benytte regresjonsanalyse med avhengige variabler på ordinalnivå er ikke optimalt, men kan bli benyttet dersom det gir teoretisk mening (Ringdal 2014, 390). Det er to forutsetninger for ordinalnivåer kan bli betraktet som kontinuerlig. For det første må rangeringen i variablene kunne tenkes å ha en eksakt måleskala (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 274). Svaralternativene på de avhengige variablene i våre undersøkelser går fra (1) svært misfornøyd / liten grad / dårlig til (5) svært fornøyd / høy grad / god. Denne rangeringen gjør dermed variablene egnet til å kunne bli målt langs en eksakt skala. For det andre bør variabelen ha minst fem verdier (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 274). Våre avhengige variabler består av fem verdier, og tilfredsstillt dermed minstekravet for at de kan bli ansett for å være kontinuerlige. Måleskalaene på våre avhengige variabler gjør det dermed mulig å benytte regresjonsanalyser for å undersøke våre hypoteser.

Vi inkluderer flere forklaringsvariabler for å besvare vår problemstilling, og benytter dermed multiple regresjonsanalyser. Multiple regresjonsanalyser har en avhengige variabel og flere uavhengige variabler (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 350). Det å inkludere flere uavhengige variabler i samme analyse bidrar til å gjøre analysen mer realistisk når en kan holde faktorer konstant (Ringdal 2014, 402).

Undersøkelsen sin overførbarhet tester vi ved å benytte tosidig t-tester for koeffisientene med signifikansnivå på 0,05. En tosidig t-test gir grunnlag for å forkaste nullhypotesen for både positive og negative koeffisienter (Ringdal 2014, 403). Vi velger signifikansnivå på 0,05 som grunnlag for å forkaste nullhypotesene, på bakgrunn av at det er vanligste nivået å benytte i samfunnsforskning (Ringdal 2014, 268).

Vi utfører analysene i SPSS. Regresjonsmodellene bygger vi manuelt i programmet. Bakgrunnen for dette er at vi ønsker at alle teoretiske viktige variabler skal bli inkludert i undersøkelsene. Videre benytter vi trinnvis regresjon, hvor vi inkluderer flere og flere variabler. På denne måten kan vi se effekten av de uavhengige variablene isolert, før vi legger til kontrollvariabler.

#### **4.1 Forutsetninger for regresjonsanalyse**

Før vi går videre med analysene, undersøker vi om forutsetningene for regresjonsanalyse blir tilfredsstillt i vårt datasett. Ringdal (2014) peker på totalt åtte forutsetninger for regresjonsanalyser. Før vi drøfter disse forutsetningene, undersøker vi hvordan de avhengige variablene er distribuert.

##### *4.1.1 Distribusjon*

Det er viktig å undersøke distribusjon for videre generalisering av våre resultater. Skjevhet i distribusjonen vil generelt være et større problem i små utvalg enn store (Ringdal 2014, 373). Når utvalgsstørrelsen øker vil utvalgsgjennomsnittet nærme seg normalfordelt (Ringdal 2014, 369). Dette blir omtalt som sentralgrenseteoremet. Distribusjonsskjevhet er dermed ikke kritisk for oss da vi har et stort utvalg. Likevel blir det anbefalt å undersøke distribusjonen nærmere, når svært skjeve fordelinger også kan være kritisk i større utvalg (Ringdal 2014, 416). Dette kommer av at regresjonsanalyser baserer seg på gjennomsnittsverdier. Ved skjeve utvalg kan eksempelvis median være et bedre mål, når skjevhet i utvalget vil trekke gjennomsnittet opp eller ned.

For å undersøke distribusjonen til variablene benytter vi skewness og kurtose. Skewness undersøker hvor symmetrisk fordelingen er (Ruey 2014, 22). Dersom den er normalfordelt, vil den ha forventet verdi lik 0. Kurtose gir en indikasjon på om de fleste observasjonene er sentrert rundt gjennomsnittet, eller om de ligger i ytterpunktene (Ruey 2014, 22). Kurtose, vil i likhet med skewness-testen, ha forventet verdi lik 0 ved normalfordeling. Videre vil verdier over 3 indikerer at observasjonene er spredt (Ruey 2014, 22).

Tabell 4.1 Skewness og kurtose

	Gjennomsnitt	Skewness	Kurtose
Jobbtilfredshet	4,38	-1,380	2,381
Organisasjonsforpliktelse	4,15	-1,133	1,336
Helsetilstand	4,18	-0,853	0,909

Av tabell 4.1 ser vi av skewness testen at alle de avhengige variablene har en skjev fordeling. I tillegg til å avvike fra null, er samtlige verdier også negative. Det vil si at alle har en venstreskjev fordeling. For kurtose ser vi at samtlige har positive verdier. Det indikerer at de har lengre haler enn forventet ved normalfordeling. Videre ser vi at de fleste observasjonene ligger nær gjennomsnittet, da de har lavere verdi enn 3. Vi utfører også skewness- og kurtosetest for de uavhengige variablene (Vedlegg 6). Resultatene viser at skjevheten for de uavhengige variablene i likhet med de avhengige variablene ikke er kritiske i datasettet. Både skewness og kurtose er avhengig av antall observasjoner. Verdiene blir derfor trukket nedover når antall observasjoner øker (Ruey 2014, 23). Vi undersøker derfor også de avhengige variablene med grafiske fremstillinger (Vedlegg 7). De grafiske fremstillingene samsvarer med skewness- og kurtosetestene. Vi kan dermed konkludere med at de avhengige variablene ikke er normalfordelte. Likevel anser vi det ikke som kritisk å benytte gjennomsnitt som estimat i videre undersøkelser, da vi har et stort utvalg.

#### 4.1.2 Kontroll av forutsetninger for regresjonsanalyse

Ringdal (2014) peker på totalt åtte forutsetninger for regresjonsanalyse. Vi skal her kontrollere om forutsetningene er tilfredsstillt for vårt datasett. De tre første omhandler spesifikasjonsfeil, de neste fire kravene er vedrørende residualene og den siste ser på sammenhengen mellom x-variablene (Ringdal 2014, 416-417).

#### **Forutsetninger for spesifikasjonsfeil**

Første forutsetning tar for seg om en har inkludert alle relevante variabler, og ekskludert alle irrelevante variabler. Det er viktig å undersøke dette fordi regresjonsanalyser er sensitive for kombinasjonen av variabler som er inkludert i analysen (Tabachnick og Fidell 1996, 132). Brudd på forutsetningen om at en ikke har inkludert alle relevante variabler kan føre til at en overestimerer sammenhenger. Å inkludere irrelevante variabler kan medføre at standardfeilen øker, uten at det bidrar til økt forklart varians. I praksis er det vanlig at brudd på denne forutsetningen forekommer. Forutsetningen er derfor ansett for å være mer teknisk enn

gjennomførbar i samfunnsvitenskapelig forskning (Tabachnick og Fidell 1996, 132). Forutsetningen viser også til at variablene skal være uten målefeil. Dette er ikke realistisk når målefeil nesten alltid forekommer (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 356). Vi vil likevel anta at det er få målefeil i vårt datamateriale når intervjuerne har et system som registrerer inkonsistente svar fra respondentene (Revold og Bye 2017, 19).

Den andre forutsetningen handler om at sammenhengen mellom de uavhengige variablene og avhengige variabel skal være lineær. Denne forutsetningen bør en undersøke dersom det er teoretiske grunner til tvil (Ringdal 2014, 417). Vi kunne ha undersøkt om arbeidstid har en kurvilinear sammenheng med velvære. Å teste for kurvlinearitet for arbeidstid er likevel ikke relevant, da vi har kodet arbeidstid om til en dummy-variabel i datasettet. For de øvrige uavhengige variablene anser vi det ikke nødvendig å undersøke denne forutsetningen nærmere, når vi ikke har teoretiske grunner til å mistenke kurvlinearitet.

Den siste forutsetning for spesifikasjonsfeil er å gjøre rede for eventuell interaksjon. Det vil si at effekten av en uavhengig variabel er avhengig av en annen uavhengig variabel (Ringdal 2014, 413). Dette kan være tilfelle for flere av våre inkluderte variabler. Vi har dog ikke undersøkt dette nærmere. Ekskluderte tester er likevel ikke kritisk, når det å oppfylle denne forutsetningen ikke alltid er realistisk (Ringdal 2014, 416).

### **Forutsetninger for residualene**

I det følgende vil vi se på fire forutsetninger for residualene. Residual er forskjellen mellom observert og predikert verdi (Ringdal 2014, 414). Første forutsetning er at residualene har et gjennomsnitt på 0 i populasjonen. Denne forutsetningen vil alltid være tilfredsstillt i utvalget fordi lineær regresjon bygger på minste kvadraters metode (Ringdal 2014, 416). Videre forutsetter lineær regresjon homoskedastisitet (Ringdal 2014, 417). Det betyr at variasjonen til hver enkel residual er konstant (Ringdal 2014, 369). Dersom variasjonen ikke er konstant omtaler en det som heteroskedastisitet. Heteroskedastisitet vil være et tegn på at forutsetningen er brutt (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 335). Det kan være ulike årsaker til at heteroskedastisitet foreligger. Vi skal spesielt diskutere uteliggere. Vi antar at vårt datasett ikke har store problemer med uteliggere. Det kommer av at vi for eksempel allerede har fjernet høye verdier på variabelen arbeidstid. Videre undersøker vi likevel om forutsetningen er oppfylt ved å gjennomføre en Cook`s distance test.

Cook's distance test undersøker hvordan regresjonslinjen vil bli endret dersom en observasjon blir fjernet (Tabachnick og Fidell 1996, 134). Testen undersøker samtlige uavhengige variabler under ett. For å vurdere om en observasjon er innflytelsesrik på regresjonslinjen er en tommelfingerregel at en ikke bør ha en Cook's distance verdi på høyere enn 1 (Tabachnick og Fidell 1996, 134). Dersom dette er tilfelle bør vi undersøke residualene nærmere og eventuelt fjerne observasjoner.

Tabell 4.2 Cook's distance

Cook's distance	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt
Jobbtilfredshet	0	0,01269	0,00015
Organisasjonsforpliktelse	0	0,00823	0,00015
Helse	0	0,00600	0,00000

Ut ifra maksimumsverdiene i tabell 4.2 ser vi at alle verdiene er lavere enn 1. Det er dermed ingen observasjoner som har sterk innflytelse for våre videre analyser. Vi trenger derfor ikke å undersøke residualene nærmere.

Den tredje forutsetningen er at residualene er ukorrelert med hverandre og de uavhengige variablene. Den første delen av forutsetning er oppfylt ved at vi benytter tverrsnittsdata (Ringdal 2014, 416). Det kommer av at sannsynlighetsutvelgingen i tverrsnittsundersøkelser er statistisk uavhengig. Den andre delen av forutsetningen, at residualene til de uavhengige variablene er ukorrelert, er oppfylt på grunn av at regresjonsanalyser benytter minste kvadraters metode (Ringdal 2014, 416). Den tredje forutsetningen for residualene er dermed oppfylt i vårt datasett. Den fjerde forutsetning er at residualene skal være normalfordelt. Denne forutsetning er spesielt kritisk ved små utvalg (Ringdal 2014, 416). Forutsetningen er dermed mindre kritisk for vår undersøkelse når vi har et stort datasett. Ved svært skjeve residualfordelinger kan det likevel medføre utfordringer i store datasett (Ringdal 2014, 416). Vi undersøker residualfordelingen i vårt datasett ved hjelp av residualhistogrammer og QQ-plot (Vedlegg 8 og 9). Ser vi analysene under ett anser vi residualene som relativt normalfordelt.

### **De uavhengige variablene må ikke være perfekt korrelert**

Den siste forutsetningen for regresjonsanalyse er at de uavhengige variablene ikke er perfekt korrelert, verken parvis eller gruppevis (Ringdal 2014, 417). Det er normalt at uavhengige variabler korrelerer (Ringdal 2014, 426). Problemet oppstår dersom det gjenstår for lite unik

varians for en variabel etter å ha inkludert flere andre uavhengige variabler i analysen. Når to variabler korrelerer høyt og unik varians blir redusert kalles det for multikolaritet (Ringdal 2014, 417). Hva som blir betraktet som høy korrelasjon er det ingen fasit på. Ringdal (2014) betrakter korrelasjon på over 0,9 som høy. Korrelasjoner over dette kan gi økte standardfeil, som igjen kan medføre feilslutninger. Vi undersøker forutsetningen ved en Variance Inflation Factor (VIF) test for samtlige uavhengige variabler. VIF undersøker hvor mye standardfeilen til en koeffisient øker grunnet korrelasjon med andre uavhengige variabler (Wooldridge 2014, 86). Hva som utgjør en kritisk VIF-verdi har flere indikert til å være 10 (Wooldridge 2014, 86).

Tabell 4.3 VIF

	VIF
Fast el. midlertidig ansettelse	1,126
Autonomi	1,115
JobbkraV	1,123
Støtte nærmeste sjef	1,304
Støtte arbeidskolleger	1,259
Kjønn	1,106
Alder	1,195
Utdanningsnivå	1,125
Sivilstatus	1,146
Deltid under 20t.	1,161
Deltid 21t -35t.	1,094

Av tabell 4.3 ser vi at samtlige VIF- verdier er under 1,5. Variablene har dermed mye unik varians, gitt de andre uavhengige variablene. Multikolaritet ser dermed ikke ut til å være et problem i våre analyser.

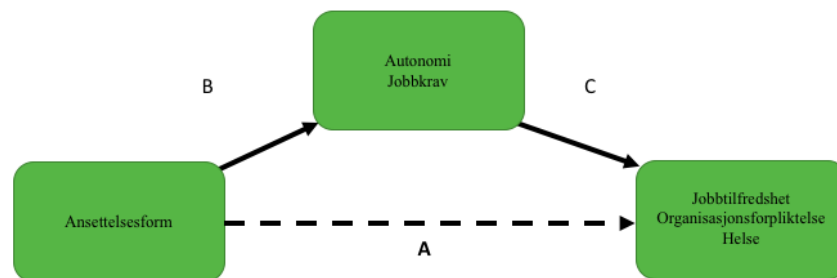
Oppsummert tilfredsstillr vårt datasett forutsetningene i stor nok grad til at vi kan gjennomføre regresjonsanalyser.

## 4.2 Analyse

I det følgende presenterer vi resultatene av analysene. Vi presenterer resultatene i tre tabeller etter utfallsvariablene. Først ser vi på jobbtfredshet, deretter organisasjonsforpliktelse og til slutt egenopplevd helse. Siden vi benytter oss av trinnvis regresjon, viser vi analysene i fem trinn. Det første trinnet viser den direkte effekten av ansettelsesform på de avhengige



variablene. Den bivariate sammenhengen i trinn 1 gir oss evne til å gi støtte eller forkaste hypotese 1-3. De skal dermed avdekke om det er en sammenheng mellom midlertidige ansatte og jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helse. For å undersøke om det er jobb kvalitet som forklarer effektene av de bivariate sammenhengene i trinn 1 legger vi i trinn 2 til antatte mediatorer. I vårt tilfelle er de antatte mediatorene autonomi og jobbkrav. For at en variabel skal være en mediator må tre krav være tilfredsstillt (Baron, Kenny og Reis 1986, 1176). De tre kravene belyser vi med figur 4.1:



Figur 4.1 Illustrasjon av mediering

For det første må noe av variansen i den uavhengige variabelen ha signifikant betydning med den antatte mediatoren. Bokstav B illustrerer denne sammenhengen i figuren. For det andre må mediatoren ha signifikant betydning for utfallsvariabelen. Dette illustrerer vi med bokstaven C i figuren. For det tredje må effekten, illustrert med bokstaven A, bli fjernet når en kontrollerer for den uavhengige variabelen og mediatoren i samme analyse. Det tredje kravet kan dog bli ansett for å være noe strengt. Dersom effekten til A kun blir redusert, men fortsatt er av signifikant betydning, kan det likevel bli omtalt som en mediator (Baron, Kenny og Reis 1986, 1176). Når den blir redusert, men ikke fjernet tyder det på at det er flere faktorer som har betydning for sammenhengen. Når effekten av A kun blir redusert omtales det som delvis mediering.

Vi sammenligner trinn 2 og 1 i analysene for å gi støtte til eller forkaste hypotese 4-6 angående mediering. Disse hypotesene skal avdekke om konsekvenser av midlertidige stillinger kan bli forklart av variablene autonomi og jobbkrav. For å undersøke om våre prediksjoner holder legger vi i trinn 3, 4 og 5 inn kontrollvariabler. På bakgrunn av at støtte er en teoretisk variabel fra krav-kontroll-støtte-modellen blir denne variabelen inkludert i eget trinn. I trinn 4 inkluderer vi kort og lang deltid. Kort og lang deltid inkluderer vi i eget steg grunnet at de belyser en faktor ved jobben. Denne kontrollvariabelen skiller seg dermed fra de øvrige, som vi anser for å være bakenforliggende individuelle faktorer. I siste trinn legger vi til kjønn, alder og utdanning i analysene.

#### 4.2.1 Jobbtilfredshet

I tabell 4.4 belyser vi faktoren jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet er et mål på individuelle konsekvenser av å være midlertidig ansatt når det kommer til velvære.

Tabell 4.4 Regresjonsanalyse jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet											
	Trinn 1		Trinn 2		Trinn 3		Trinn 4		Trinn 5		
	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Standardisert B	Signifikans
Konstant	4,381	0,000	4,375	0,000	3,511	0,000	3,517	0,000	3,301		0,000
Ansettelsesform	-0,032	0,286	0,040	0,158	0,031	0,262	0,036	0,200	0,090	0,035	0,002
Autonomi			0,243	0,000	0,209	0,000	0,207	0,000	0,203	0,262	0,000
Jobbkraav			0,093	0,000	0,067	0,000	0,069	0,000	0,066	0,086	0,000
Støtte nærmeste sjef					0,152	0,000	0,152	0,000	0,154	0,229	0,000
Støtte arbeidskolleger					0,061	0,000	0,060	0,000	0,065	0,079	0,000
Deltid under 20t.							-0,031	0,253	-0,020	-0,008	0,468
Deltid 21t -35t.							-0,020	0,436	-0,039	-0,016	0,141
Kjønn									0,029	0,019	0,087
Alder									0,005	0,087	0,000
Utdanningsnivå									-0,010	-0,022	0,043
Justert R kvadrert	0,000		0,112		0,180		0,180		0,187		
R kvadrert	0,000		0,113		0,181		0,181		0,188		
Endring i R kvadrert			0,113		0,068		0,000		0,007		
F	1,139		161,313		155,438		111,142		80,927		
N=7344											

B i tabellen viser ustandardiserte koeffisienter. Standardiserte koeffisienter er inkludert i trinn 5.

Konstanten i tabell 4.4 viser verdien på den avhengige variabelen dersom alle uavhengige variablene er 0 (Ringdal 2014, 395). Konstanten i første trinn viser dermed jobbtilfredsheten til en fast ansatt. Den ustandardiserte regresjonskoeffisientene angir endring i den avhengige variabelen når den uavhengige variabelen endrer seg med en måleenhet (Ringdal 2014, 396). I første trinn ser vi at midlertidige er mindre tilfredse enn faste ansatte (-0,032), men forskjellen er ikke signifikant. Det betyr at resultatet ikke kan bli overført til populasjonen. Hypotese 1 om at midlertidige har lavere jobbtilfredshet enn faste blir dermed ikke støttet.

I neste trinn inkluderer vi autonomi og jobbkrav. Vi ser av tabellen at lave jobbkrav og høy autonomi har positive effekter på jobbtilfredshet, gitt inkluderte variabler i trinn 2. Det vil si at høy autonomi øker sannsynligheten for å rapportere høyere jobbtilfredshet. Høye jobbkrav har motsatt effekt. Høye jobbkrav øker sannsynligheten for å rapportere lavere tilfredshet. Ansettelsesform har ingen betydning i verken trinn 2 eller trinn 1. Både hypotese 4a og 4b vedrørende medieringseffekt av autonomi og jobbkrav på jobbtilfredshet blir dermed ikke støttet.

I trinn 3 legger vi inn støtte fra nærmeste sjef og kollegaer. Begge støtte-dimensjonene viser seg å ha en signifikant positiv betydning, gitt inkluderte variabler i trinn 3. Det betyr at økt selvrapportert støtte øker sannsynligheten for å rapportere høyere jobbtilfredshet. Videre ser vi at støtte har en delvis medierende effekt på jobbkrav og autonomi. Delvis mediering blir vist ved at koeffisientene til autonomi og jobbkrav blir svekket sammenlignet med trinn 2.

Arbeidstid blir inkludert i neste trinn. Om en arbeidstaker jobber deltid eller heltid viser seg å ikke ha noen effekt på jobbtilfredshet, gitt inkluderte variabler i trinn 4. I siste trinn legger vi til kjønn, alder og utdanning i analysen. Vi ser at alder og utdanningsnivå er av signifikant betydning, gitt inkluderte variabler i trinn 5. Alder har en positiv koeffisient. Det vil si at jo eldre en er, jo større sannsynlighet for å rapportere høyere jobbtilfredshet. For utdanningsnivå er det en negativ koeffisient. Det betyr at desto høyere utdanningsnivå, jo lavere sannsynlighet for å rapportere høy jobbtilfredshet.

Videre ser vi i trinn 5 at effekten av ansettelsesform nå er blitt signifikant. I tidligere trinn har ikke denne variabelen hatt effekt. Det tyder på at en av de individuelle faktorene er en suppressor variabel. En suppressor er en uavhengig variabel som har korrelasjon med den avhengige variabelen, og øker forklart varians ( $R^2$ ) ved at den også korrelerer med andre

uavhengige variabler (Tabachnick og Fidell 1996, 165). En oppdager en suppressor variabel når to variabler har lite assosiasjon før en kontrollerer for en tredje variabel. I våre resultater inntreffer en suppressoreffekt når de individuelle faktorene blir inkludert i vår analyse. Gitt inkluderte variabler i trinn 5 ser vi nå en sammenheng mellom ansettelsesform og jobbtilfredshet. Denne sammenhengen har dermed tidligere blitt undertrykt. Koeffisienten til ansettelsesform er positiv. Det betyr at de midlertidige er mer tilfreds enn de faste. Hvilken av variablene alder og utdanning, som er en suppressor variabel kan være vanskelig å identifisere (Tabachnick og Fidell 1996, 165). Teorien anbefaler at en går tilbake til korrelasjonsmatrisen for å undersøke hvilken variabel som er suppressoren. Koeffisientene til ansettelsesform og alder er positive i analysen. Videre er korrelasjonen mellom ansettelsesform og alder negativ i korrelasjonsmatrisen (-0,286\*\*\*). Dette tyder på at det er alder som er suppressorvariabelen i analysen.

For å ha evne til å sammenligne påvirkningskraften til de inkluderte variablene benytter vi standardiserte regresjonskoeffisienter i siste trinn. Standardiserte koeffisienter tar utgangspunkt i at alle variabler har en felles målestokk (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 348). Målestokken er her antall standardavvik. Ser vi analysen under ett i trinn 5 er det autonomi ( $\text{std}\beta=0,262$ ) og støtte fra nærmeste sjef ( $\text{std}\beta=0,229$ ) som har størst effekt på opplevd jobbtilfredshet. Ansettelsesform ( $\text{std}\beta=0,035$ ) er relativt til disse av lav betydning. Det betyr at selv om ansettelsesform er av signifikant betydning, er jobbkvalitet av relativt større betydning for arbeidstakerne sin tilfredshet.

Analysen har i sin helhet en forklart varians på 18,8 %. Forklart varians ( $R^2$ ) er et mål på hvor godt den avhengige variabelen blir predikert av de inkluderte variablene (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 348). Vi benytter justert R kvadrert når dette er ansett som ett bedre mål enn R kvadrert, fordi målet justerer for antall prediktorer (Hammervold 2012, 87).

Den siste verdien i tabell 4.4 viser F-verdien. F-testen har en nullhypotese om at samtlige regresjonskoeffisienter er lik null (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 349). Desto høyere F-verdien er, desto mer forklart varians kan de uavhengige variablene gjøre rede for. Den kritiske F-verdien er knyttet til frihetsgrader, hvor antall observasjoner og prediktorer er av betydning. Vi ser av tabellen at den F-verdien øker betraktelig fra første til andre trinn. Dette er i samsvar med at det først er i andre trinn vi ser en signifikant sammenheng for minst en av de uavhengige variablene. Videre blir F-verdien svekket i de to

siste trinnene (trinn 4 og 5). Grunnen til at verdien blir svekker er fordi vi i disse trinnene inkluderer variabler som ikke er av signifikant betydning for utfallsvariabelen.

#### 4.2.2 Organisasjonsforpliktelse

Tabell 4.5 belyser arbeidstakerne sin tilhørighet til organisasjonen.

Tabell 4.5 Regresjonsanalyse organisasjonsforpliktelse

Organisasjonsforpliktelse											
	Trinn 1		Trinn 2		Trinn 3		Trinn 4		Trinn 5		
	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Standardisert B	Signifikans
Konstant	4,175	0,000	4,163	0,000	3,277	0,000	3,294	0,000	3,075		0,000
Ansettelsesform	-0,260	0,000	-0,144	0,000	-0,154	0,000	-0,138	0,000	-0,088	-0,029	0,011
Autonomi			0,267	0,000	0,234	0,000	0,230	0,000	0,230	0,251	0,000
Jobbkrav			-0,013	0,198	-0,039	0,000	-0,032	0,001	-0,033	-0,037	0,001
Støtte nærmeste sjef					0,141	0,000	0,142	0,000	0,143	0,181	0,000
Støtte arbeidskolleger					0,076	0,000	0,074	0,000	0,078	0,080	0,000
Deltid under 20t.							-0,108	0,001	-0,108	-0,037	0,001
Deltid 21t -35t.							-0,020	0,520	-0,051	-0,018	0,114
Kjønn									0,071	0,040	0,000
Alder									0,005	0,070	0,000
Utdanningsnivå									-0,010	-0,018	0,114
Justert R kvadrert	0,007		0,091		0,139		0,835		0,146		
R kvadrert	0,007		0,092		0,140		0,141		0,147		
Endring i R kvadrert			0,085		0,048		0,001		0,006		
F	54,908		182,036		166,611		120,087		87,542		
N=7344											

B i tabellen viser ustandardiserte koeffisienter. Standardiserte koeffisienter er inkludert i trinn 5.

Konstanten i første trinn i tabell 4.5 viser den affektive organisasjonsforpliktelsen til en fast ansatt. Videre ser vi av regresjonskoeffisienten at det er en signifikant forskjell mellom ansettelsesformene for opplevd tilhørighet. Midlertidige har lavere opplevd organisasjonsforpliktelse enn faste ansatte. Resultatet støtter dermed hypotese 2. Midlertidige rapporterer som antatt lavere organisasjonsforpliktelse enn faste.

I trinn 2 inkluderer vi autonomi og jobbkrav. Det er kun autonomi som har signifikant effekt på organisasjonsforpliktelse, gitt inkluderte variabler i trinn 2. Resultatet viser at høyere grad av autonomi gir større sannsynlighet for å rapportere høyere organisasjonsforpliktelse. Jobbkrav har ingen signifikant effekt. Videre ser vi at koeffisienten til ansettelsesform blir svekket sammenlignet med trinn 1. Ansettelsesform er dog fortsatt av signifikant betydning. Det betyr at autonomi delvis medierer noe av effekten til ansettelsesform. Hypotese 5a får dermed støtte. Det at midlertidige rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse kan delvis bli forklart av autonomi. Hypotese 5b får ikke støtte når resultatet viser at jobbkrav ikke er signifikant.

Støtte inkluderer vi i trinn 3. Vi ser at begge støttekategoriene har positive effekter på organisasjonsforpliktelse, gitt inkluderte variabler i trinn 3. Det vil si at økt grad av støtte fra arbeidskollegaer og nærmeste sjef øker sannsynligheten for å rapportere høyere organisasjonsforpliktelse. Videre ser vi at når støtte blir inkludert er samtlige variabler i trinn 3 av signifikant betydning. Støtte har dermed en suppresserende effekt på jobbkrav, når den ikke viste seg å ha betydning i trinn 2. Resultatet viser at lave jobbkrav har negative effekter på organisasjonsforpliktelse.

Kort og lang deltid blir inkludert i trinn 4. Vi ser at de som arbeider kort deltid rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse enn fulltidsansatte, gitt inkluderte variabler i trinn 4. Videre ser vi at deltid under 20 timer i uken delvis medierer effekten av å være midlertidig ansatt. Kontrollvariabelen arbeidstid påvirker dermed effekten av ansettelsesform. Det at de midlertidige rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse kan dermed delvis bli forklart av at en større andel er deltidsansatt.

I siste trinn inkluderer vi individuelle faktorer. Vi ser at kjønn og alder er av signifikant betydning for organisasjonsforpliktelse, gitt inkluderte variabler i trinn 5. Resultatet viser at kvinner har høyere affektiv lojalitet til bedriften enn menn. For alder ser vi at sannsynligheten

for å rapportere høyere organisasjonsforpliktelsen øker med alderen. Videre ser vi at de individuelle faktorene delvis medierer effekten av ansettelseskontrakt. Denne medieringseffekten fremkommer ved at koeffisienten til ansettelseskontrakt blir svekket sammenlignet med trinn 4. Det at midlertidige rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse enn faste kan dermed delvis bli forklart av individuelle faktorer. Under ett viser analysen at forklaringskraften til ansettelsesformen blir svekket, men er fremdeles av betydning når vi inkluderer kontrollvariablene.

Av de standardiserte koeffisientene i siste trinn ser vi at autonomi ( $\text{std}\beta=0,251$ ) og støtte fra nærmeste sjef ( $\text{std}\beta=0,181$ ) har størst betydning for organisasjonsforpliktelse. Det er de samme faktorene som er av størst betydning for jobbtilfredshet. Ansettelseskontrakt ( $\text{std}\beta= -0,029$ ) har minst effekt på organisasjonsforpliktelse av de inkluderte variablene i analysen. Det betyr at kvaliteten på jobben er av større betydning for organisasjonsforpliktelse enn tilknytningsformen i seg selv.

Analysen har samlet sett en forklart varians på 14,6 % vist ved justert R kvadrert i trinn 5. De største endringene i forklart varians skjer når vi inkluderer autonomi, jobbkrav og støtte i henholdsvis trinn 2 og 3 ( $0,085+0,048$ ). I likhet med de standardiserte koeffisientene tyder resultatet på at kvalitet på jobben er av størst betydning for organisasjonsforpliktelse. Når vi inkluderer de øvrige kontrollvariablene i trinn 4 og 5 øker den forklarte variansen kun med totalt 0,007 ( $0,001+ 0,006$ ) sammenlignet med trinn 3. F-verdiene viser at modellen har evne til å forklare noe av variansen i utfallsvariablene. Vi har sett at flere av de inkluderte variablene er signifikant, og F-verdien viser dermed også en signifikant verdi i samtlige trinn.



### 4.2.3 Egenopplevd helse

Vår siste analyse viser til den andre velværedimensjonen, egenopplevd helse.

Tabell 4.6 Regresjonsanalyse egenopplevd helse

Egenopplevd helse											
	Trinn 1		Trinn 2		Trinn 3		Trinn 4		Trinn 5		
	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Signifikans	B	Standardisert B	Signifikans
Konstant	4,177	0,000	4,174	0,000	3,968	0,000	4,008	0,000	4,119		0,000
Ansettelsesform	0,053	0,079	0,079	0,009	0,076	0,011	0,108	0,000	0,029	0,011	0,346
Autonomi			0,080	0,000	0,073	0,000	0,062	0,000	0,070	0,091	0,000
Jobbkrav			0,024	0,008	0,018	0,046	0,032	0,001	0,053	0,069	0,000
Støtte nærmeste sjef					0,029	0,001	0,031	0,000	0,029	0,043	0,001
Støtte arbeidskolleger					0,021	0,050	0,017	0,101	0,008	0,009	0,461
Deltid under 20t.							-0,212	0,000	-0,218	-0,088	0,000
Deltid 21t -35t.							-0,103	0,000	-0,082	-0,034	0,004
Kjønn									0,020	0,013	0,276
Alder									-0,008	-0,134	0,000
Utdanningsnivå									0,057	0,124	0,000
Justert R kvadrert	0,000		0,011		0,015		0,022		0,050		
R kvadrert	0,000		0,012		0,015		0,023		0,052		
Endring i R kvadrert			0,012		0,003		0,008		0,029		
F	3,089		17,000		13,117		14,015		22,138		
N=7344											

B i tabellen viser ustandardiserte koeffisienter. Standardiserte koeffisienter er inkludert i trinn 5.

I det første trinnet i tabell 4.6 viser konstanten egenopplevd helsetilstand for en fast ansatt. Videre ser vi at regresjonskoeffisienten ikke er signifikant. Når resultatet ikke er signifikant, får vi dermed ikke støtte for hypotese 3. Det betyr at opplevd helsetilstand viser seg å ikke være forskjellig mellom ansettelsesformene.

I trinn 2 inkluderer vi autonomi og jobbkrav. Av tabellen ser vi at begge variablene er av signifikant betydning for opplevd helsetilstand, gitt inkluderte variabler i trinn 2. Autonomi har en positiv koeffisient. Det tyder på at høyere grad av autonomi øker sannsynligheten for å rapportere bedre subjektiv helse. Jobbkrav har også en positiv koeffisient. Dette tyder på at lave jobbkrav gir større sannsynlighet for å rapportere bedre opplevd helsetilstand. Videre ser vi at ansettelsesform i trinn 2 nå er av signifikant betydning. Det vil si at variabelen jobbkrav eller autonomi suppresserer effekten av ansettelsesform. Vi ser at samtlige koeffisienter i analysen er positive. Går vi tilbake til korrelasjonsmatrisen ser vi at sammenhengen mellom ansettelsesform og autonomi er negativ (-0,127\*\*). Det er derfor trolig autonomi som bidrar til å se effekten av ansettelsesform som tidligere har vært undertrykt. Resultatet viser at på et gitt nivå at autonomi og jobbkrav rapporterer midlertidige bedre helse enn faste ansatte. Dette funnet er uventet. Det viser til motsatt effekt enn hva vi antok i hypotese 6a og 6b. Vår hypotese var at jobbkrav og autonomi ville mediere effekten av ansettelsesform. Det motsatte skjer, når effekten av ansettelsesform tidligere har vært kamuflert. Hypotese 6 (a og b) får dermed ikke støtte.

Støtte introduserer vi i trinn 3. Resultatet viser at kun støtte fra nærmeste sjef er av signifikant betydning for opplevd helsetilstand, gitt inkluderte variabler i trinn 3. Støtte fra nærmeste sjef har en positiv koeffisient. Det betyr at desto høyere rapportert støtte, desto større sannsynlighet for å rapportere bedre opplevd helsetilstand. I neste trinn introduserer vi arbeidstid. Vi ser at både kort og lang deltid rapporterer signifikant dårligere helse sammenlignet med de som arbeider fulltid, gitt inkluderte variabler i trinn 4.

Individuelle faktorer inkluderer vi i siste trinn. Vi ser at alder og utdanningsnivå er av signifikant betydning for helsetilstand, gitt inkluderte variabler i trinn 5. Resultatet viser at desto eldre en er, desto større sannsynlighet for å rapportere dårligere helsetilstand. For utdanningsnivå er det også en positiv sammenheng. Det betyr at desto høyere utdanningsnivå, desto større sannsynlighet for å rapportere bedre helsetilstand. Videre ser vi at de individuelle faktorene fører til at effekten av ansettelseskontrakt ikke lenger har signifikant betydning.

Resultatene i henholdsvis trinn 2, 3 og 4 har dermed vært spuriøs. Alder og utdanning medierer dermed betydningen av ansettelsesform. Når effekten av ansettelseskontrakt forsvinner vil også det strengeste kravet for mediering bli tilfredsstilt. Kontrollvariablene i trinn 5 medfører dermed at effekten av ansettelsesform i tidligere trinn ikke holder.

Av de standardiserte koeffisientene i trinn 5 ser vi at alder ( $\text{std}\beta = -0,134$ ) og utdanningsnivå ( $\text{std}\beta = 0,124$ ) er av størst betydning for rapportert helsetilstand. Det at effekten av ansettelsesform har variert i de ulike trinnene er dermed trolig knyttet til disse faktorene. Det er dermed ikke ansettelseskontrakt som er av betydning for subjektiv helse, men hvilke personer som har større sannsynlighet for å være midlertidig ansatt i utvalget.

Regresjonsanalysen har i sin helhet 5 % forklart varians, som vist i trinn 5. Vi ser at endring i R kvadrert øker mest i trinn 5 (0,029). Det betyr at de individuelle faktorene er av størst betydning for opplevd helse av de inkluderte variablene i analysen. F-verdien øker for hvert trinn. Dette fordi vi i hvert trinn inkluderer variabler som bidrar til forklart varians for utfallvariabelen egenopplevd helse.

### **4.3 Oppsummering**

De multiple regresjonsanalysene har gitt oss grunnlag til å gi støtte eller forkaste våre hypoteser. Formålet i vår avhandling er å undersøke om effekter av midlertidige stillinger blir forklart av ansettelsesformen sin karakter, eller om det er jobbkvalitet som kan forklare de antatte negative konsekvensene av ansettelsesform. I tabell 4.7 oppsummerer vi resultatene fra analysene.

Tabell 4.7 Oppsummering av hypoteser

Hypoteser		Antatt relasjon	Bekreftet/Ikke bekreftet
<b>H1:</b>	Sammenhengen mellom midlertidige ansatte og opplevd jobbtilfredshet	Negativ	Ikke støttet
<b>H2:</b>	Sammenhengen mellom midlertidig ansatte og opplevd organisasjonsforpliktelse	Negativ	<b>Støttet</b>
<b>H3:</b>	Sammenhengen mellom midlertidige ansatte og egenopplevd helse	Negativ	Ikke støttet
<b>H4a:</b>	Autonomi medierer effekten mellom midlertidige ansatte og jobbtilfredshet	Mediering	Ikke støttet
<b>H4b:</b>	Jobbkrav medierer effekten mellom midlertidig ansatte og jobbtilfredshet	Mediering	Ikke støttet
<b>H5a:</b>	Autonomi medierer effekten mellom midlertidige ansatte og organisasjonsforpliktelse	Mediering	<b>Støttet</b>
<b>H5b:</b>	Jobbkrav medierer effekten mellom midlertidige ansatte og organisasjonsforpliktelse	Mediering	Ikke støttet
<b>H6a:</b>	Autonomi medierer effekten mellom midlertidig ansatte og egenopplevd helse	Mediering	Ikke støttet
<b>H6b:</b>	Jobbkrav medierer effekten mellom midlertidige ansatte og egenopplevd helse.	Mediering	Ikke støttet

Av våre innledende hypoteser (Hypotese 1-3) var det kun organisasjonsforpliktelse som viste til en forskjell mellom faste og midlertidige ansatte. Jobbtilfredshet og egenopplevd helse viste ingen forskjell mellom ansettelsesformene, og hypotesene H1 og H3 ble dermed forkastet. Vi har dermed kun grunnlag til å støtte hypotesen for den avhengige variabelen organisasjonsforpliktelse (H2). Midlertidige rapporterte som antatt lavere affektiv tilhørighet enn faste ansatte.

De resterende hypotesene hadde som formål å undersøke om autonomi og jobbkrav var mediatorvariabler (Hypotese 4-6). Siden det kun var organisasjonsforpliktelse som hadde signifikant effekt i innledende analyser, var det kun for denne utfallsvariabelen en har evne til å tilfredsstille kravene for mediering. Resultatet var at autonomi delvis medierte effekten av ansettelsesform. Hypotese 5a får dermed støtte. Jobbkraav hadde ingen betydning, og hypotese 5b blir dermed forkastet.

Hypotese 4ab og 6ab blir forkastet når de ikke tilfredsstilte kravene for mediering. For jobbtilfredshet (H4a og H4b) ser det ut til at det er kvalitet på jobben som er av størst betydning, uavhengig av ansettelsesform. Ett interessant funn for jobbtilfredshet er at effekten av ansettelsesform kommer til syne når vi inkluderer kontrollvariabler. Medieringseffekten for helse (H6) blir i likhet med jobbtilfredshet forkastet. Her inntraff dog en kamoufleringseffekt for ansettelsesformen når vi inkluderte jobbkrav og autonomi. Funnet holdt likevel ikke når samtlige kontrollvariabler ble inkludert i analysen.

Under ett er det kun hypoteser for organisasjonsforpliktelse vi kan gi støtte (H2 og H5a). Selv om vi har funnet uventede kamufleringseffekter for både jobbtilfredshet og helse, varierer overførbareheten av ansettelseskontrakt avhengig av hva en kontrollerer for. Dette tyder på at funnene vedrørende ansettelseskontrakt for disse avhengige variablene ikke er robuste.

## 5. Diskusjon

I denne delen av oppgaven diskuterer vi resultatene med utgangspunkt i de to forskningsspørsmålene. Hver av diskusjonsdelene oppsummerer først kort de viktigste funnene. Deretter sammenligner vi studien sine resultater med teori og tidligere forskning. I tillegg kommer vi med våre egne resonneringer rundt temaet. Avslutningsvis blir andre relevante funn ved oppgaven drøftet.

### 5.1 Forskningsspørsmål 1

*Er det en forskjell i selvrapportert jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helsetilstand mellom midlertidige og faste ansatte?*

I forskningsspørsmål 1 ser vi på om midlertidige stillinger påvirker arbeidstakeren sin tilhørighet og velvære. Bakgrunnen for dette er at midlertidige stillinger ofte medfører større grad av jobbusikkerhet (De Witte og Näswall 2003, 158). Resultatene av de bivariate analysene viser at det er en forskjell i organisasjonsforpliktelse mellom faste og midlertidige ansatte. For jobbtilfredshet og egenopplevd helsetilstand er det derimot ingen forskjell mellom tilknytningsformene. Dette tyder på at det er en forskjell når det gjelder tilhørighet, men ikke når det gjelder velvære.

#### 5.1.1 Organisasjonsforpliktelse

Resultatene av de bivariate analysene viser at midlertidige ansatte rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse enn faste. Tidsbegrensningen ved det å være midlertidig ser ut til å fungere som en barriere som hindrer de i å skape en forpliktelse til organisasjonen. Sammenlignet med tidligere forskning på området, stemmer våre resultater godt overens (Boswell et al. 2012; Clarke et al. 2007; Meyer et al. 2002). Dette til tross for at den tidligere forskningen er utført i andre nasjonale kontekster enn vår studie. Vi tror at den lavere graden av organisasjonsforpliktelse hos midlertidige ansatte delvis kommer av at det tar tid før en ansatt identifiserer seg med og føler tilhørighet til virksomheten (Meyer og Allen 1991). I og med at hovedforskjellen mellom en fast og en midlertidig stilling per definisjon er tidshorisonten, kan tidsperspektivet være en mulig forklaring. De midlertidige rekker med andre ord ikke å bygge opp en affektiv tilhørighet til virksomheten før arbeidskontrakten utløper.

For midlertidige som er ansatt gjennom bemanningsbyrå er spørsmålet om tilhørighet mer kompleks. Det er her et spørsmål om arbeideren er forpliktet til bemanningsbyrået eller oppdragsgiver. Boswell et al. (2012) viste at relasjonen til både arbeids- og oppdragsgiver var av betydning for midlertidige ansatte i bemanningsbyrå. I vår studie har vi ikke skilt ut denne typen midlertidige ansatte som en egen gruppe. Vårt inkluderte spørsmål for å belyse organisasjonsforpliktelse tar for seg om de føler tilhørighet til virksomheten de arbeider for (SpTilhor). Siden tilhørighet blir knyttet til involvering og medbestemmelse i daglig arbeid (Meyer og Allen 1991; Meyer et al. 2002), mener vi at det her er logisk at tilhørigheten til ansatte gjennom bemanningsbyrå blir knyttet til bedriften de faktisk utfører arbeidet i. Det vil si tilhørighet til oppdragsgiveren. Om det er en forskjell i tilhørigheten for ansatte gjennom bemanningsbyrå sammenlignet med øvrige midlertidige, avdekker ikke denne studien.

En annen forklaringsmekanisme for lavere tilhørighet blant midlertidige ansatte, kan knytte seg til at midlertidige ansatte i større grad er forpliktet til sin egen karriere fremfor organisasjonen. Clarke et al. (2007) reflekterte også over karriereforspliktelsen til de midlertidige ansatte i sin intervjustudie. Vi tror at Clark et al. (2007) sine betraktninger også kan være relevante for våre resultater. Når de midlertidige i vårt utvalg i snitt er yngre (31,59 år) enn de faste ansatte (43,86 år), underbygger det teorien om at de midlertidige i større grad er i en fase hvor de ønsker å tilegne seg erfaring. Erfaringen de opparbeider seg skal hjelpe dem til å realisere sine karrieremål på et senere tidspunkt. De satser med andre ord ikke på et livslangt forhold med organisasjonen, men på å bygge egen erfaring og karriere. Dette resulterer i lavere tilhørighet til organisasjonen. I tillegg til at alderen gjør at de er i en fase der deres egen karriere er viktigst, er det også slik at alderen setter en begrensning på hvor lenge en kan ha arbeidet i nåværende bedrift. Når gjennomsnittsalderen til de midlertidige er lavere, kan det etter vår mening være med på å begrense hvor stor tilhørighet de maksimalt kan ha opparbeidet seg.

For å forstå hvorfor de midlertidige rapporterer lavere organisasjonsforpliktelse, er det også vesentlig å se på samspeillet mellom organisasjonen og den ansatte. Når en bedrift velger å ansette noen midlertidig sender de bevisst eller ubevisst ut signaler om at de begrenser sin forpliktelse overfor arbeidstakeren. Disse signalene vil igjen kunne begrense hvor forpliktet arbeidstakeren er overfor virksomheten. Når bedriften ikke satser fullt og helt på arbeidstakeren ved å tilby fast ansettelse, vil muligens ikke arbeidstakeren forplikte seg fullt

og helt til arbeidsgiveren. Dermed er det naturlig at de midlertidige har lavere organisasjonsforpliktelse enn faste ansatte.

### *5.1.2 Jobbtilfredshet*

Et overraskende funn er at midlertidige og faste ansatte er like tilfredse med arbeidet sitt. Vi antok i våre hypoteser at det ville være en forskjell på bakgrunn av at jobbtilfredshet reflekterer flere av ulikhetene mellom tilknytningsformene i en kjerne-periferi-tankegang. Basert på tidligere forskning er derimot funnet ikke like uventet, fordi det heller ikke tidligere har vært entydige funn på området.

Det kan være flere forklaringer på at tilknytningsformen ikke har sammenheng med jobbtilfredshet. For det første tyder tidligere forskning på at jobbtilfredsheten varierer mellom undergruppene av midlertidige ansatte (Booth, Francesconi og Frank 2002). Resultatene til Booth et al. (2002) viser at vikarer og konsulenter er mer tilfredse enn for eksempel tilkallingsvikarer og sesongarbeidere. Dette er også i tråd med nyanseringer av kjerne-periferi-modellen, der vikarer blir antatt å ligge nærmere kjernen og dermed ha bedre arbeidsvilkår enn tilkallingsvikarer som er plassert lenger unna kjernen (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000). I vårt utvalg er vikarer den største undergruppen på 27,8 % etterfulgt av prosjektansatte på 21,1 %. Tilkallingsvikarer og sesongarbeidere utgjør 13,4 %. En mulig forklaring på hvorfor det ikke er en forskjell i jobbtilfredshet, kan dermed være at en betydelig andel av de midlertidige ansatte arbeider i stillinger nær eller i kjernen.

Olsen (2004; 2006) benyttet LKU for å sammenligne jobbtilfredsheten til faste og midlertidige ansatte i Norge. Resultatene til denne studien, viser i likhet med våre funn at midlertidige er like tilfredse som faste. Siden funnene samsvarer, kan det indikere at nasjonal kontekst er av betydning for jobbtilfredsheten. I tråd med Olsen (2004; 2006) tror vi at en av årsakene kan være at de midlertidige har et kortere tidsperspektiv på arbeidet. De midlertidige uttrykker derfor tilfredshet med jobben akkurat nå, selv om vilkårene de arbeider under egentlig er dårligere enn for faste. I tillegg til Olsen (2004; 2006) sitt resonnement, tror vi at midlertidige sin jobbtilfredshet blir påvirket av hvilke alternativer de har de har til å være midlertidig ansatt. Dersom alternativet er å være arbeidsledig, vil midlertidige trolig uttrykke høyere tilfredshet med å ha et midlertidig arbeid sammenlignet med om alternativet er en fast arbeidstilknytning. Sammenligningsgrunnlaget kan derfor være med å forklare hvorfor vi ikke ser noen forskjell i jobbtilfredshet.



Bedriften sitt motiv for å bruke midlertidige ansettelse kan være med på å forklare resultatet for jobbtilfredshet. Et av motivene for å benytte seg av midlertidige ansettelse er screening. Screening betyr at bedrifter bruker midlertidige ansettelse for å se om en arbeidstaker er kompetent for stillingen før de tilbyr fast ansettelse (Faccini 2014, 168). Dersom motivet for å benytte seg av midlertidige ansettelse er screening, behandler trolig bedriften de midlertidige på samme måte som en fast ansatt. Det kommer av at intensjonen til bedriften hele tiden er å ansette de på fast basis dersom de svarer til forventningene. Samtidig som at midlertidige blir behandlet på lik linje som en fast, vil de midlertidige kunne anta at de vil få tilbud om fast ansettelse innen relativt kort tid. Dette kan medvirke til at de midlertidige er like tilfredse som de faste. Dersom norske bedrifter sitt motiv for bruk av midlertidige ansettelse er screening, kan motivet være en forklaring på at vi ikke ser noen forskjell. Stillingsvernet i Norge gjør at feilansettelse er svært kostbart. Samtidig vet vi at majoriteten av de midlertidige i Norge er i fast jobb etter to år (Svalund og Nielsen 2017). Dette kan indikere at arbeidsgivere i Norge ofte benytter seg av screening.

Tidligere forskning viser også at 60 % av de som er midlertidige ønsker seg fast ansettelse (Nergaard 2017, 15). Det indikerer at 40 % ikke ønsker seg fast ansettelse. Den sistnevnte gruppen blir omtalt som frivillige midlertidige ansatte. Det at det er en betydelig andel frivillige midlertidige ansatte i Norge, tror vi kan ha innvirkning på vårt store datasett. Når en frivillig har valgt en usikker arbeidstilknytning vil vi ikke tro at det påvirker jobbtilfredsheten i negativ forstand. Frivillige midlertidige ansettelse kan dermed også være med på å forklare hvorfor vi ikke ser noen forskjell mellom ansettelsesformene.

### *5.1.3 Egenopplevd helse*

Den andre dimensjonen av velvære er egenopplevd helse. Resultatene våre viser at midlertidige og faste ansatte har like god egenopplevd helsetilstand. Vårt resultat står i kontrast til hovedvekten av tidligere forskning på området (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000; Virtanen et al. 2005). Tidligere forskning viser at midlertidige ansatte rapporterer dårligere helsetilstand enn faste ansatte. Virtanen et al. (2005) sin metastudie er å anse som pålitelig, da studien baserer seg på en rekke uavhengige funn. Aronsson et al. (2000) operasjonaliserte på sin side helse ved hjelp av flere subjektive spørsmål om konkrete helseplager. I forskjell fra Aronsson et al. (2000) sin operasjonalisering benyttet vi kun et generelt spørsmål om egenopplevd helsetilstand. En mulig forklaring på at vi i vår undersøkelse ikke ser noen forskjell kan derfor komme av at vi kun undersøker helse på et

overordnet nivå. Samtidig har Eiken og Saksvik (2009) i likhet med Aronsson et al. (2000) operasjonalisert helse ut i fra en indeks av flere spørsmål. Eiken og Saksvik (2009) fant, i likhet med vår undersøkelse, heller ingen forskjell i helsetilstand mellom tilknytningsformene i Norge. Det at Eiken og Saksvik (2009) har operasjonalisert det på lignende måte, men fått forskjellig resultat enn Aronsson et al. (2000) kan antyde at forhold som nasjonal kontekst er av større betydning enn hvordan helsetilstand blir operasjonalisert. Andre nasjoner har organisert arbeidsliv og reguleringskontekster annerledes enn Norge (Bergene et al. 2015, 2). Utenlandsk forskning er dermed ikke direkte sammenlignbar.

En annen mulig forklaring på hvorfor vi ikke ser noen forskjell i helsetilstand kan være utvalget av midlertidige ansatte. Dette aspektet ble også drøftet under jobbtilfredshet. En stor andel av de midlertidige i vårt utvalg er ansatt i stillinger som prosjektansatt eller vikariater. Dette er stillinger som er ansett for å ligge nærme eller i kjernen (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000). Disse undergruppene kan være en medvirkende årsak til at en ikke ser en forskjell i egenopplevd helse, når de tilnærmet får dekket behovene sine på lik linje med en fast ansatt.

Vi har nå drøftet både jobbtilfredshet og egenopplevd helse som dimensjoner av velvære. Våre analyser har ikke vist noen forskjell i velvære mellom arbeidstilknytningene. Utover forklaringene vi til nå har drøftet, tror vi at Karasek og Theorell (1990) sitt rammeverk kan være en alternativ forklaring. Vi vil derfor avslutningsvis også se på resultatene for velvære i lys av dette rammeverket.

#### *5.1.4 Midlertidige ansatte i passive jobber*

Karasek og Theorell (1990) sin krav-kontroll-støtte-modell viser til jobbkrav og autonomi sin effekt på helse og velvære. Modellen påpeker at det er viktig å undersøke autonomi og jobbkrav i sammenheng (Karasek 1979, 288). Det kommer av at belastning på helse og velvære blir påvirket av arbeidstakeren sin mulighet til å utøve kontroll og å møte kravene i jobben. Av korrelasjonsmatrisen så vi at midlertidige rapportere både lavere jobbkrav og autonomi. Ut fra rammeverket tilsier korrelasjonene at midlertidige har større sannsynlighet for å være i passive jobber. Faste ansatte har på den andre siden da større sannsynlighet for å være i aktive jobber. Verken passive eller aktive jobber er betraktet som belastende jobber for arbeidstakerne ifølge modellen (Skogstad 2011, 25). Når begge tilknytningsformene har større sannsynlighet for å være i jobber som er ansett for å være mindre belastende, kan dette bidra

til at vi ikke ser noen forskjell. Basert på våre resultater kan det dermed se ut til at det teoretiske rammeverket til modellen bidrar til å belyse kvalitet på arbeidet.

De passive jobbene er likevel ansett for å ha færre utviklingsmuligheter enn de aktive. Selv om vi ikke ser negative effekter av de passive jobbene, kan det ifølge teorien være kritisk for læring og utvikling (Karasek 1979, 287). Av dette følger det at passive jobber er å betrakte som jobber av dårligere kvalitet dersom en sammenligner det med læringsmulighetene i aktive jobber. Våre resultater viser imidlertid kun til effekter for tilhørighet og velvære. For faktorer som utvikling kan likevel våre resultater indikere at det vil være mer kritisk for de midlertidige.

Oppsummert er svaret på forskningsspørsmål 1 at det er en forskjell i opplevd tilhørighet for midlertidige ansatte. Det er derimot ingen forskjell i jobbtilfredshet og egenopplevd helsetilstand, som belyser velværedimensjonen i denne avhandlingen.

## **5.2 Forskningsspørsmål 2**

*Kan antatte negative effekter av midlertidige ansettelse bli forklart av autonomi og jobbkrav?*

I denne delen av diskusjonen drøfter vi om kvaliteten på arbeidet kan forklare de antatte negative effektene av det å være midlertidig ansatt. Siden vi antok at midlertidige ofte har enklere og mindre viktige jobber etter kjerne-periferi-modellen, kan det åpne opp for at det egentlig er kvaliteten på jobben som er utfordringen og ikke den usikre arbeidstilknytningen. Resultatene våre viser at jobbkvalitet delvis forklarer hvorfor midlertidige ansatte har lavere tilhørighet. For velvære er ikke resultatene i tråd med våre antakelser.

### *5.2.1 Tilhørighet*

Våre resultater viser at jobbkvalitet delvis kan forklare hvorfor midlertidige ansatte rapporterte lavere organisasjonsforpliktelse enn faste. Det kommer av at autonomi har en effekt på ansettelsesformen. Sagt på en annen måte påvirker grad av selvbestemmelse i jobben den ansatte sin tilhørighet til bedriften. Funnet er i tråd med tidligere forskning som viser at affektiv tilhørighet blir bygd når den ansatte opplever selvbestemmelse i jobben (Meyer og Allen 1991; Meyer et al. 2002).

Vårt resultat avviker fra tidligere forskning som ser på midlertidige ansettelser og jobbkvalitet. De Cuyper og De Witte (2006, 453) fant at autonomi i jobben ikke var relatert til arbeidstilknytning. Vi tror at bakgrunnen for at vårt resultat avviker fra De Cuyper og De Witte (2006) sitt funn kan være relatert til at deres studie kun ser på undergruppen vikarer, mens vi ser på alle typer midlertidige ansatte. Vikarene i deres utvalg er primært ansatt for å dekke opp reelt fravær fra faste ansatte (De Cuyper og De Witte 2006, 453). På denne måten åpner stillingene opp for at de midlertidige kan få lik grad av autonomi som en fast ansatt. I vårt datamateriale er trolig ikke dette tilfellet da vi inkluderer alle undergruppene av midlertidige ansatte. Det vil si at vi også inkluderer undergrupper som etter Aronsson et al. (2000) befinner seg lengre ut i periferien enn vikarer. Ansatte lenger ut i periferien opplever trolig ikke lik grad av autonomi som undergrupper nærmere kjernen. Vi tror derfor utvalget vårt av midlertidige ansatte kan ha bidratt til at vårt resultat avviker fra tidligere forskning.

Resultatene våre tilsier at dersom en bedrift skal dra bedre nytte av midlertidige ansatte bør de gi de mer autonomi. Det kommer av at høyere organisasjonsforpliktelse har vist seg å være positivt relatert med bedre prestasjoner og ekstrarolleatferd (Meyer et al. 2002, 20). Ved å gi de midlertidige mer autonomi blir de i større grad forpliktet til organisasjonen. Den økte organisasjonsforpliktelsen vil igjen lede til bedre prestasjoner for bedriften. Våre resultater impliserer dermed at bedriften bør gi de midlertidige mer autonomi. Selv om prestasjonene øker med høyere grad av autonomi, må bedriftene veie fordelene opp mot motivet ved å benytte seg av ansettelsesformen. Primært har motivet til bedrifter vært å oppnå numerisk fleksibilitet ved å ha en løsere tilknytning til ansatte som utfører enklere jobber (Nesheim 2002, 6). Økt grad av autonomi kan i dette tilfellet være lite hensiktsmessig. Det skyldes at virksomheten ikke er avhengig av den spesifikke ansatte for å prestere og kan relativt enkelt erstatte personen. Bedriften har i denne situasjonen med andre ord ingenting å tjene på å gi de midlertidige ansatte mer autonomi for å skape høyere organisasjonsforpliktelse. I kontrast til det primære motivet, ser vi i dag at bedriftens motiv for bruk av midlertidige ansettelser er mer nyansert enn tidligere (Nesheim 2002, 6). Flere benytter midlertidige ansatte til å utføre strategiske viktige oppgaver for bedriften (Nesheim 2004, 9). Dersom virksomheter benytter midlertidige i sine kjerneaktiviteter vil bedriften kunne tjene på å gi de mer autonomi. På denne måten vil trolig de midlertidige ansatte føle mer tilhørighet til virksomheten, noe som igjen kan påvirke bedriften sine prestasjoner i positiv retning.

### 5.2.2 Velvære

Resultatene for velvære, belyst med jobbtildfredshet og egenopplevd helse, er uventet. Vi fant ingen forskjell mellom ansettelsesformene for jobbtildfredshet og egenopplevd helse.

Autonomi og jobbkrav bidro likevel til interessante funn.

I tråd med våre antagelser har tidligere forskning funnet at negative velværekonsekvenser av tilknytningsformen kan bli forklart av jobbkvalitet (Aletraris 2010, 1141). Aletraris (2010) fant at lavere jobbtildfredshet for midlertidige ansatte i bemanningsbyrå ble forklart av faktorer som autonomi og jobbkrav. I våre undersøkelser inntreffer det motsatte. Det vil si at autonomi og jobbkrav bidrar sammen med kontrollvariablene til å avdekke at det er en forskjell mellom midlertidige og faste ansatte når det kommer til velvære. Fra forskningsspørsmål 1 så vi ingen forskjell mellom midlertidige og faste ansatte når det gjaldt velvære. Det betyr at når vi nå ser en forskjell, må denne forskjellen tidligere ha vært kamuflert. Dette funnet er uventet. I tillegg til at funnet i seg selv er overraskende, går også forskjellen i motsatt retning enn forventet. Ut ifra teori og tidligere empiri ville vi forvente at de faste ansatte opplevde høyere velvære enn de midlertidige ansatte. Våre resultater viser i kontrast at de midlertidige rapporterer bedre velvære enn faste når autonomi, jobbkrav og øvrige forhold er identiske. I praksis vil det si at dersom en midlertidig ansatt har helt like forutsetninger som en fast ansatt, som for eksempel lik alder, lik utdanning og likt kjønn vil en midlertidige rapportere høyere jobbtildfredshet enn en fast ansatt.

En mulig forklaring av vårt funn kan komme av forventningene til ansettelsesformen. Denne antakelsen får støtte fra De Cuyper og De Witte (2006). De belyser at effekten av en midlertidig tilknytningsform avhenger av forventningene. De Cuyper og De Witte (2006, 445) sin refleksjon er at midlertidige ikke har forventninger om eller rett på autonomi i sitt arbeid. Det vil i praksis bety at de midlertidige ansatte antar at tilknytningsformen bidrar til at de ikke kan forvente å få selvbestemmelse i lik grad som en fast ansatt. Når de midlertidige har lave forventninger, vil de ikke bli overrasket eller like misfornøyd ved å oppleve lav autonomi. Forventningene kan dermed medføre at de negative effektene ved å ha lav grad av autonomi i arbeidet blir redusert.

Det at Levekårsundersøkelsen er basert på respondentene sine subjektive vurderinger mener vi kan styrke resonnetet om at forventninger kan være en viktig forklaringsmekanisme. En subjektiv vurdering av autonomi betyr at det er den enkelte respondenten sin vurdering og

opplevelse av autonomi som blir lagt til grunn for deres svar. Respondenten sin subjektive opplevelse av autonomi kan dermed avhenge av hvilke forventninger den ansatte har til selvbestemmelse. Vi antar at faste har større forventninger til autonomi enn midlertidige ansatte. Forventningene til de midlertidige kan blant annet ha blitt påvirket av dereguleringen av bruken av midlertidige ansatte i Norge.

Debatten rundt lovendringen har trolig påvirket den ansatte sine forventninger. Uavhengig av den enkelte sitt politiske standpunkt, har midlertidige stillinger fått mer mediedekning som følge av oppmykningen av særvilkårene. Mediedekningen kan ha påvirket den enkelte sine forventninger til ansettelsesformen. Når midlertidige ansatte opplever å få autonomi i jobben vil de på bakgrunn av forventningene sine være mer fornøyd enn en fast ansatt. Forventninger kan dermed være en mulig forklaring på at de midlertidige har høyere velvære enn faste når de opplever lik jobbkvalitet.

Vi har til nå belyst at effekten av autonomi vil være avhengig av forventninger. De Cuyper og De Witte (2006,445) betrakter ikke belastning av jobbkrav for å bli påvirket av forventninger. Deres refleksjon er at høye jobbkrav vil være belastende for alle, uavhengig av ansettelsesform. Vi tror derimot at hvordan en arbeidstaker opplever jobbkrav, i likhet med autonomi, til en viss grad er avhengig av forventninger. Vår operasjonalisering av jobbkrav består av spørsmål som ber arbeidstakerne reflektere over hvor mye de har å gjøre i arbeidet, og om arbeidet forstyrrer hjemmelivet. Det er rimelig å anta at eksempelvis en sjef for et selskap vil justere dette i forhold til forventninger. Dersom en har en autoritær rolle i et selskap, er det rimelig å anta at en vil forvente å bli forstyrret utenfor arbeidstid. Likevel tror vi at resonnementet til De Cuyper og De Witte (2006, 445) er av betydning. Selv om en kan justere ned svarene ved at en forventer å bli forstyrret utenfor arbeidstiden, er det trolig fortsatt belastende for samtlige sysselsatte. Krav-kontroll-støtte-modellen har primært som formål å belyse helse og velvære (Karasek 1979, 287). Velværedimensjonen blir trolig påvirket at økte jobbkrav, uavhengig av ansettelsesform og forventninger knyttet til dette. Et annet interessant aspekt er at lave jobbkrav kan balansere negative effekter av lav autonomi etter krav-kontroll-støtte-modellen (Karasek og Theorell 1990). Det er derfor viktig å se på jobbkrav og autonomi i sammenheng. Våre resultater bekrefter også dette. I hvilken grad autonomi er avgjørende for velvære avhenger av jobbkravene, og vice versa.

En annen plausibel forklaring til det uventede funnet for velvære kan være knyttet til at ansettelsesformen er tidsbegrenset. Tidsbegrensningen følger av arbeidsmiljøloven og gir restriksjoner på hvor lenge en kan være midlertidig ansatt jf. aml. §14-9. De midlertidige i vårt utvalg har dermed vært i sitt nåværende arbeid i relativt kort tid (under 4 år). Siden vårt utvalg består av en større andel faste ansatte enn midlertidige ansatte, er det naturlig å anta at en betydelig andel av de faste ansatte har arbeidet i sin nåværende stilling i en lengre tidsperiode enn de midlertidige. Lengre erfaring i bedriften gir ofte kunnskap som fører til både økt selvbestemmelse og jobbkrav. Når midlertidige stillinger er kortsiktige, kan dette medføre at de får lavere autonomi og jobbkrav på bakgrunn av kortere erfaring i bedriften. Når midlertidige opplever autonomi og jobbkrav i lik grad med en fast vil det trolig være uventet for arbeidstakeren, som kan resulterer i at de føler høyere velvære sammenlignet med en fast ansatt.

I henhold til teorien om midlertidige ansettelse benyttes primært slike stillinger i periferien (Mikkelsen og Laudal 2016, 278). Siden denne typen stillinger krever lite forkunnskaper, vil ansatte ofte raskt og uten for mye erfaring kunne utføre arbeidet selvstendig. Ut ifra dette vil en kunne anta at de midlertidige raskere får mer autonomi i sine jobber enn faste ansatte. Problemet er her at arbeidsoppgavene sin enkle karakter ofte ikke åpner opp for selvbestemmelse. Dersom arbeidsoppgavene mot formodning tillater autonomi vil det gi positive effekter på velvære.

For midlertidige stillinger som plasserer seg nærme eller i kjernen, er arbeidsoppgavene ofte mer utfordrende (Nesheim 2017, 278-279). Det er derfor ofte nødvendig med en periode med opplæring før den ansatte blir selvstendig. Under opplæring eller i begynnelsen av arbeidsforholdet vil arbeidstakeren trolig ikke ha like store krav til autonomi i arbeidet sammenlignet med en som har arbeidet i stillingen en stund. Det kommer av at arbeideren er i en læringsprosess der en ofte er avhengig av andre, og som følge av dette har de ofte lav grad av selvbestemmelse. En slik oppstartsfase vil trolig være tilfellet uavhengig av om arbeideren er ansatt i en fast eller midlertidig stilling. Likevel fører tidsbegrensningen ved å være midlertidig til at sannsynligheten for å være ny i jobben øker. Det hadde i så måte vært interessant å undersøke denne antakelsen nærmere, ved å kun inkludere faste som har vært i sin nåværende stilling i en kortere tidsperiode. På denne måten kunne vi hatt bedre evne til å avdekke om det er tidsbegrensningen, eller andre aspekter ved tilknytningsformen som medfører de positive effektene for de midlertidige.

Oppsummert er svaret på forskningsspørsmål 2 at de negative effektene av midlertidige ansettelses delvis kan bli forklart av autonomi for organisasjonsforpliktelse. Jobber av dårligere kvalitet er dermed mest kritisk for tilhørigheten til de midlertidige. For velvære, belyst med jobbtilfredshet og egenopplevd helse, er ikke funnene i tråd med våre antakelser. Jobbkvalitet ser dog fortsatt ut til å være av betydning for ansettelsesform. Analysene våre bidrar til å se uventete positive effekter for midlertidige ansatte. Vi tror at plausible forklaringer til funnet kan være knyttet til forventinger og tidsbegrensningen ved midlertidige ansettelses. Til tross for dette, må vi være varsomme med hvilken betydning de kan ha. Effekten av ansettelsesform for velvære har vært varierende, avhengig av hva vi kontrollerer for. Sett under ett har også forklaringskraften til ansettelseskontrakt vært lav for samtlige utfallsvariabler.

### 5.2.3 Andre funn

Kontrollvariablene våre ble inkludert for å undersøke om prediksjonene for ansettelseskontrakt holdt da disse ble inkludert i analysen. Resultatene var varierende for tilhørighet og velvære.

Støtte inkluderte vi på bakgrunn av at det er et element i krav-kontroll-støtte-modellen. Undersøkelsen vår viser at det ikke er noen forskjell i opplevd støtte mellom ansettelsesformene. Vårt resultat samsvarer dermed med tidligere undersøkelser på området (Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000; Eiken og Saksvik 2009). Når vi ikke avdekker forskjeller mellom ansettelsesformene, bidrar ikke støtte til å forklare effekter av midlertidige ansettelses. Selv om støtte ikke bidrar til å forklare en forskjell mellom ansettelsesformene, viser resultatene våre at støtte er viktig for arbeidstakerne sin tilhørighet og velvære. Funnet er dermed i tråd med Karasek og Theorell (1990) sin modell. Våre funn viser, i likhet med krav-kontroll-støtte-modellen, at støtte har en buffereffekt for jobbkrav og autonomi. Uavhengig av ansettelsesform, opplever arbeidstakere høyere tilhørighet og velvære når de får økt grad av støtte fra både arbeidskollegaer og nærmeste sjef. Videre er støtte fra nærmeste sjef av større betydning enn støtte fra arbeidskollegaer. Vi tror at de to støtte-dimensjonene veier ulikt for arbeidstakeren fordi støtten dekker ulike behov. Støtte fra nærmeste sjef er gjerne relatert til anerkjennelse for prestasjoner i arbeidet. Mens støtte fra arbeidskollegaer tror vi i større grad er knyttet til sosiale bånd. Behovet for sosiale bånd får mange også dekket utenfor arbeidet, og behovet er dermed av mindre betydning sammenlignet med behovet for støtte fra nærmeste sjef i arbeidet.



De øvrige kontrollvariablene er primært inkludert på bakgrunn av at de er kjennetegn på utsatte grupper for midlertidige ansatte. Dette gjelder variablene kort og lang deltid, kjønn, alder og utdanning. For tilhørighet så vi at mange av kontrollvariabler delvis kunne forklare lavere organisasjonsforpliktelse hos midlertidig ansatte. En større andel midlertidige jobber i korte deltidsstillinger, under 20 timer i uken. Det at de midlertidige rapporter lavere organisasjonsforpliktelse kan dermed delvis bli forklart av at en større andel arbeider i korte deltidsstillinger. Det er naturlig at deltidene ikke knytter seg til bedriften i lik grad med en fulltidsansatt, når dette ikke er deres hovedbeskjeftigelse. Videre reduserte de individuelle faktorene alder og kjønn betydningen av ansettelseskontrakt ytterligere. Likevel holdt prediksjonen om at midlertidige opplever lavere organisasjonsforpliktelse enn faste ansatte når kontrollvariablene ble inkludert i analysene.

For velvære, belyst med jobbtilfredshet og egenopplevd helse, har ikke effekten av ansettelseskontrakt gitt entydige svar. Effekten av ansettelseskontrakt har variert avhengig av hva vi kontrollerer for. Kontrollvariablene har dermed ikke på samme måte som for tilhørighet evne til å avdekke om effekten av ansettelsesform holder når de blir inkludert. For velvære virker det som at kontrollvariablene alder og utdanning har vært av størst betydning.

## 6. Avslutning

I dette kapittelet besvarer vi først avhandlingens forskningsspørsmål og konkluderer på den overordnede problemstillingen. Deretter reflekterer vi rundt studiens begrensninger.

Avslutningsvis ser vi nærmere på studien sine implikasjoner og anbefalinger til videre forskning.

### 6.1 Konklusjon

Formålet med undersøkelsen er å gi et mer nyansert bilde av bakgrunnen for de antatt negative sidene ved det å være midlertidig ansatt. Et mer nyansert bilde innebærer at vi undersøker om de antatte negative effektene av det å være midlertidig skyldes den usikre arbeidstilknytningen, eller om det kommer av at de midlertidige stillingene er jobber av dårligere kvalitet. Oppgaven tok utgangspunkt i følgende problemstilling:

*I hvilken grad kan jobbkvalitet forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte?*

Problemstillingen ble konkretisert med følgende forskningsspørsmål:

- 1. Er det en forskjell i selvrapportert jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og egenopplevd helsetilstand mellom midlertidige og faste ansatte?*
- 2. Kan antatte negative effekter av midlertidige ansettelse bli forklart av autonomi og jobbkrav?*

Svaret på forskningsspørsmål 1 er at midlertidige ansatte har lavere organisasjonsforpliktelse enn faste ansatte. For jobbtilfredshet og egenopplevd helsetilstand er svaret på forskningsspørsmålet at det ikke er noen forskjell mellom ansettelsesformene. Midlertidige ansatte opplever altså lik grad av velvære, men opplever tilhørighet ulikt sammenlignet med faste ansatte.

Svaret på forskningsspørsmål 2 er at autonomi og jobbkrav delvis forklarer forskjeller mellom faste og midlertidige ansatte. For organisasjonsforpliktelse kan lavere tilhørighet for midlertidige delvis bli forklart av autonomi. Det betyr at autonomi sammen med arbeidstilknytningen forklarer hvorfor midlertidige opplever lavere tilhørighet. For velvære, belyst med jobbtilfredshet og egenopplevd helse, var ikke resultatene i tråd med våre

antakelser. Våre undersøkelser viser at både autonomi og jobbkrav påvirker velvære, uavhengig av ansettelsesform. Dette indikerer at jobbkvalitet er av større betydning for velvære enn ansettelsesform i seg selv.

Selv om resultatene for jobbtilfredshet og egenopplevd helse ikke var i tråd med antakelsene for denne studien, bidro likevel våre analyser med interessante funn. Arbeidstilknytning har betydning for jobbtilfredshet og helse, men påvirkningen har tidligere vært kamuflert. Autonomi og jobbkrav, samt øvrige faktorene bidrar til å avdekke at det er en forskjell mellom ansettelsesformene. Vi tror at årsaken til de uventede resultatene kommer av at midlertidige ansatte har lavere forventningene til jobbkvalitet enn faste ansatte. Forventningene fører til at forskjellen mellom de to gruppene blir undertrykt.

Ut i fra forskningsspørsmålene kan vi nå besvare den overordnede problemstillingen; Jobber av dårlige kvalitet kan delvis forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte. Under ett ser det også ut til at jobbkvalitet er av større betydning for arbeidstakerne enn ansettelsesformen i seg selv.

## **6.2 Begrensninger**

Vår konklusjon har sine begrensninger. Vi vil derfor se nærmere på studien sine begrensninger. I samfunnsvitenskapelig forskning er det vanskelig å påvise kausalsammenhenger (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 328). Likevel kan en drøfte og konkludere i hvilken grad funnene er robuste. En årsakssammenheng er robust dersom en kan utelukke andre forklaringsmekanismer (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 325). For å utelukke andre forklaringsmekanismer må fire betingelser tilfredsstilles. Vi vil i det følgende se nærmere på om betingelsene er tilfredsstilt.

Den første betingelsen er å påvise en sammenheng mellom fenomener (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 326). Vi har i våre undersøkelser sett at det er en sammenheng mellom ansettelsesform og tilhørighet med signifikansnivå på 0,05. Det er dermed 5 % sannsynlighet for at våre resultater har ført til type I-feil. Det vil si at vi forkaster enn sann nullhypotese (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 409). Våre resultater samsvarer med tidligere forskning, noe som tyder på at type I-feil er mindre sannsynlig i våre undersøkelser. Flere tidligere studier har vist at midlertidige ansatte rapporterer lavere

organisasjonsforpliktelse sammenlignet med faste ansatte (Clarke et al. 2007; Meyer og Allen). Årsakssammenhengen ser dermed ut til å være robust uavhengig av ulike forskningsstrategier og nasjonale kontekster. Dette øker gyldigheten til våre resultater for tilhørighet. For velværedimensjonene i våre undersøkelser kan ikke våre resultater påvise en årsakssammenheng med ansettelsesform. Den første betingelsen er dermed ikke tilfredsstilt for jobbtilfredshet og egenopplevd helse.

I og med at den første betingelsen ikke blir tilfredsstilt for jobbtilfredshet og egenopplevd helse, drøfter vi kun de tre andre betingelsene knyttet til tilhørighet. Det andre kravet for årsakssammenheng er at årsaken må komme før effekten i tid (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 326). Siden analysene våre er basert på en tversnittundersøkelse, er det vanskelig å fastslå årsakssammenhenger sikkert (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 79). Vi har dermed ikke mulighet til å fastslå om det er ansettelsesform som har ført til respondentene sine svar i undersøkelsen. Likevel er det rimelig å anta at ansettelsesform kommer før en affektiv forpliktelse til virksomheten i tid. Det gir ikke substansiell mening at en knytter et emosjonelt bånd til virksomheten før en er ansatt. Vi kan dermed anta at den andre betingelsen for robust årsakssammenheng er tilfredsstilt for tilhørighet. Selv om metoden vår ikke har evne til å fastslå det.

Den tredje betingelsen for robust årsakssammenheng er at en skal kontrollere for at det ikke finnes alternative forklaringer på samvariasjonen (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 325). Vi har i våre multiple regresjonsanalyser kontrollert for en rekke faktorer.

Kontrollvariablene kunne delvis forklare samvariasjon mellom ansettelsesform og tilhørighet. Sammenhengen var likevel robust, når ansettelsesform fortsatt var av betydning. Den siste betingelsen for kausalsammenhenger er at en må påvise en mekanisme for sammenhengen (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 327). En må her vise til teorier eller antakelser for hvordan sammenhengen inntreffer. I diskusjonen drøftet vi ulike forklaringsmekanismer. En forklaringsmekanisme kan eksempelvis være knyttet til at det tar tid å identifisere seg med og føle tilhørighet til bedriften (Meyer og Allen 1991). Tidsbegrensningen ved midlertidige ansettelser medfører dermed at de rapportere lavere affektiv forpliktelse til virksomheten de arbeider for. Sett under ett viser de fire betingelsene at sammenhengen mellom ansettelsesform og tilhørighet er robust i vår studie.

En annen begrensning ved våre undersøkelser er at den forklarte variansen er relativt lav for samtlige avhengige variabler. Det er dermed flere aspekter ved utfallsvariablene som våre undersøkelser ikke har mulighet til å belyse. Lav forklart varians kan tyde på at krikken rettet mot krav-kontroll-støtte-modellen kan være av betydning. Modellen har blitt kritisert for at den er for enkel, hvor det er flere dimensjoner for arbeidsmiljø modellen ikke har evne til å belyse (Bakker og Demerouti 2007, 309). Formålet i vår studie er dog kun å betrakte autonomi og jobbkrav sin påvirkning på relasjonen mellom ansettelsesform og tilhørighet og velvære. Vi anser derfor ikke den lave forklaringskraften for å være kritisk. Lav forklart varians er også normalt i samfunnsvitenskapelig forskning (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 346).

Våre resultater sin overførbarhet til arbeidstakere i Norge er robust. Det kommer av at vi har benyttet et stort datasett i våre analyser. Når det er mange respondenter i undersøkelser er det mindre sannsynlig at vårt resultat er tilfeldig (Ringdal 2014, 369). Dette styrker dermed overførbarheten av våre resultater. I tillegg til størrelsen, er utvalget til Levekårsundersøkelsen trukket tilfeldig fra SSB sin demografiske/befolkningsdatabase (BeReg) (Revold og Bye 2017, 8). Det vil si at det er et sannsynlighetsutvalg. Dette styrker undersøkelsen sin representativitet ytterligere (Ringdal 2014, 210). Våre funn har dermed god evne til å trekke slutninger til de sysselsatte i Norge. Gyldigheten til resultatene ut over landegrensene er mer usikkert. Det kommer blant annet av at andre land har organisert arbeidslivet sitt annerledes enn i Norge (Bergene 2015, 2). Vi vil anta at resultatene våre til en viss grad er overførbare til nordiske land, men også her vil det være forskjeller. Arbeidslivet i nordiske land er til dels bygd opp av samme mekanismer som blir betegnet som Den nordiske modellen (Levin 2012). For eksempel vil resultatene våre antagelig i større grad være overførbare til Sverige enn Danmark. Det kommer av at Danmark har et vesentlig svakere stillingsvern for faste ansatte sammenlignet med Norge og Sverige.

### **6.3 Teoretiske implikasjoner og videre forskning**

Vår studie har bidratt med å undersøke effekter av midlertidige ansettelser i Norge i nyere tid. Resultatene har vist at kvaliteten på jobben er av større betydning for den ansatte sitt velvære og tilhørighet enn arbeidstilknytningen. Vi tok utgangspunkt i krav-kontroll-støtte-modellen da vi definerte jobbkvalitet. Våre resultater er i tråd med rammeverket, og bekrefter i så måte Karasek og Theorell (1990) sin teori. Våre funn viser også at det er viktig å belyse autonomi

og jobbkrav i kombinasjon. Støtte blir også bekreftet som en viktig buffereffekt for jobbkrav og autonomi. I tillegg viser våre resultater at krav-kontroll-støtte-modellen kan bidra til å forklare arbeidstakerne sin opplevde tilhørighet.

Funnet vedrørende organisasjonsforpliktelse impliserer at bedriften bør være oppmerksom på sin bruk av midlertidige ansettelse. Lavere lojalitet kan svekke bedriften sine prestasjoner på sikt (Meyer og Allen 1991). Dersom formålet er å bruke midlertidige til strategiske jobber i kjernen, bør bedriftene sørge for å gi midlertidige større grad av autonomi for å øke organisasjonsforpliktelsen.

Våre resultater viser at det ikke er noen forskjell i opplevd jobbtillfredshet mellom midlertidige og faste ansatte. Dette funnet er i tråd med tidligere forskning utført i norsk kontekst (Olsen 2004). Våre funn styrker dermed antakelsen om at midlertidige stillinger ikke er kritisk for opplevd jobbtillfredshet innenfor norsk kontekst. Selv om det i nyere tid har vært en oppmykning av reguleringen av midlertidige ansettelse, er fortsatt samtlige arbeidstakere sine rettigheter sterke i Norge sammenlignet med andre land (Bergene 2015, 65). Norge er preget av et koordinert markedssystem, hvor det er større fokus på de ansatte sine juridiske rettigheter (Goergen 2012, 76-77). Våre funn er dermed trolig mer overførbare til land som i likhet med Norge har et regelstyrt markedssystem.

I vår studie undersøker vi alle former for midlertidige ansettelse under ett. Tidligere forskning har vist til at både jobbtillfredshet og opplevd helse skiller mellom ulike undergrupper midlertidige ansatte (Booth, Francesconi og Frank 2002; Aronsson, Gustafsson og Dallner 2000). I vårt utvalg var noen undergrupper for små til å bli undersøkt nærmere. Utvalget bestod av en større andel prosjektansatte og vikarer. Disse gruppene betrakter Aronsson et al. (2000) for å ligge nær kjernen. At disse undergruppene er høyt representert i vårt utvalg, kan ha resultert i at vi ikke ser noen forskjell i opplevd velvære mellom ansettelsesformene i våre undersøkelser. For videre forskning kan det være interessant å undersøke om en ser tydeligere forskjeller mellom undergruppene også i norsk kontekst.

Et spesielt interessant funn i våre resultater er den kamouflerte sammenhengen mellom ansettelsesform og velvære. Sammenhengen kom ikke til syne før vi kontrollerte for en rekke faktorer. Vi er varsomme med å trekke konklusjoner for disse funnene, når overførbarheten ikke har vært robust. Likevel er vår antakelse for at det inntreffer knyttet til de midlertidige

sine forventninger til ansettelsesformen. For videre undersøkelser, kan det være interessant å undersøke vår antakelse nærmere.

## 7. Litteraturliste

- Aletraris, Lydia. 2010. "How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia." *Human Relations* 63 (8): 1129-1155. doi: 10.1177/0018726709354131.
- Arbeids-og sosialkomiteen. 2015. *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold) (innst 208 L (2014-2015))*. Oslo: Arbeids- og sosialkomiteen. Hentet 20.03.2018. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2014-2015/inns-201415-208/?lvl=0>.
- Arbeidstilsynet. 2018. "Om ansettelse." Hentet 12.03.2018. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/>.
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson og Margareta Dallner. 2000. *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbeite och hälsa 9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet 07.02.2018. [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4245/1/ah2000\\_09.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4245/1/ah2000_09.pdf).
- Atkinson, John. 1984. *The flexible firm and the shape of jobs to come*. 5. Labour market issues. Oxford: The Trade Union Research Unit.
- Bakker, Arnold B. og Evangelia Demerouti. 2007. "The Job Demands-Resources model: state of the art." *Journal of Managerial Psychology* 22 (3): 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Baron, Reuben M., David A. Kenny og Harry T. Reis. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6): 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173.
- Bergene, Ann Cecilie, Cathrine Egeland, Christin Thea Wathne og Per Bonde Hansen. 2015. *Når unntaket blir en del av regelen : En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. AFI-rapport 1/2015. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Hentet 11.01.2018. <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Naar-unntaket-blir-en-del-av-regelen>
- Booth, Alison L., Marco Francesconi og Jeff Frank. 2002. "TEMPORARY JOBS: STEPPING STONES OR DEAD ENDS?" *Economic Journal* 112 (480): F189-F213. doi: 10.1111/1468-0297.00043.
- Boswell, Wendy R., Maria Baskerville Watkins, Maria del Carmen Triana, Asghar Zardkoohi, Run Ren og Elizabeth E. Umphress. 2012. "Second-Class Citizen? Contract Workers' Perceived Status, Dual Commitment and Intent to Quit." *Journal of Vocational Behavior* 80 (2): 454-463. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.003.
- Braut, Geir Sverre. 2018. "Helse." Hentet 15.03.2018. <https://sml.snl.no/helse>.
- Bø, Tore Petter. 2017. "Over 200 000 midlertidig ansatte." Hentet 22.01.2018. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>.
- Clarke, Marlea, Wayne Lewchuk, Alice de Wolff og Andy King. 2007. "'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health." *International Journal of Law and Psychiatry* 30 (4): 311-326. doi: 10.1016/j.ijlp.2007.06.005.
- Colbjørnsen, Tom. 2003. *Fleksibilitet og forutsigbarhet : arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- De Cuyper, Nele og Hans De Witte. 2006. "Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life



- Satisfaction, and Self-Rated Performance." *International Journal of Stress Management* 13 (4): 441-459. doi: 10.1037/1072-5245.13.4.441.
- De Witte, Hans og Katharina Näswall. 2003. "'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries." *Sage Journals* 24 (2): 149-188. doi: 10.1177/0143831X03024002002.
- Demerouti, E. Evangelia Eva, F. Nachreiner, A. B. Bakker og W. B. Schaufeli. 2001. "The job demands-resources model of burnout." *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 499-9010. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499.
- Ducharme, Lori J. og Jack K. Martin. 2000. "Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. A Test of the Buffering Hypothesis." *Work and Occupations: An International Sociological Journal* 27 (2): 223-243. doi: <https://doi-org.ezproxy.hioa.no/10.1177/0730888400027002005>.
- Eiken, Trine Eilane og Per Øystein Saksvik. 2009. "Temporary Employment as a Risk Factor for Occupational Stress and Health." *Policy and Practice in Health and Safety* 7 (2): 75-91. doi: 10.1080/14774003.2009.11667735.
- Einarsen, Ståle, Simon Nygaard Øverland og Ova-Cathrine Schulze. 2011. "Å redusere bedriftens sykefravær - et håpløst prosjekt?" I *Det gode arbeidsmiljø : Krav og utfordringer* redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 341-366. Bergen: Fagbokforlaget.
- Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen og Aagoth Elise Storvik. 2003. *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Faccini, Renato. 2014. "Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device." *Economic Journal* 124 (575): 167-200. doi: 10.1111/eoj.12072.
- Falkum, Eivind, Mari Holm Ingelsrud og Bitten Nordrik. 2016. *Medbestemmelsesbarometeret 2016*. FOU-resultat 2016:08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Hentet 01.04.2017. <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Medbestemmelsesbarometeret-2016>.
- Fjellvik, Einar. 2013. "Angrep på stillingsvernet." Hentet 20.03.2018. <https://frifagbevegelse.no/angrep-pa-stillingsvernet-6.158.39045.dbfaf705f4>.
- Forskningsstiftelsen FAFO. 2016. "Regler for arbeidstid i Norge." Hentet 07.02.2018. <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidstid/Fakta-Regler-for-arbeidstid-i-Norge/-alminnelig>.
- Frifagbevegelse. 2017. "Arbeiderpartiet vedtok å stramme inn på midlertidige ansettelser." Hentet 20.03.2018. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/arbeiderpartiet-vedtok-a-stramme-inn-pa-midlertidige-ansettelser-6.158.461607.3e20f9b5cc>.
- Goergen, Marc. 2012. *International corporate governance*. Harlow: Pearson.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin og Rolph Anderson, E. 2010. *Multivariate data analysis*. 7 utg. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hammervold, Randi. 2012. *En kort innføring i SPSS*. 2 utg. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Hetland, Hilde og Jørn Hetland. 2011. "Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet." I *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*, redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 104-117. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. 2011. *Forskningsmetode for økonomiske- administrative fag*. 3.utgave utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kalleberg, Arne. L. 2000. "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work." *Annual Review of Sociology* 26: 341-365.

- Karasek, Robert A. 1979. "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign." *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285-308. doi: 10.2307/2392498.
- Karasek, Robert og Töres Theorell. 1990. *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Knardahl, Stein. 2011. "Arbeid, stress og helse." I *Det Gode arbeidsmiljø : krav og utfordringer*, redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 268-293. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, Bård og Anders Dysvik. 2012. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM*. 2 utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, Bård og Anders Dysvik. 2016. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM*. 3 utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2012. *Det kvalitative forskningsintervju*. Dimograf, Polen: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Levin, Morten. 2012. "Den norske arbeidslivsmodellen." Hentet 19.03.2018. <https://www.magma.no/den-norske-arbeidslivsmodellen>.
- McGuire, Gail M. 2007. "Intimate work: a typology of the social support that workers provide to their network members.(Author abstract)." *Work and Occupations* 34 (2): 125. doi: <https://doi-org.ezproxy.hioa.no/10.1177/0730888406297313>.
- Meyer, John P. og Natalie J. Allen. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1 (1): 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch og Laryssa Topolnytsky. 2002. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences." *Journal of Vocational Behavior* 61 (1): 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.
- Mikkelsen, Aslaug og Thomas Laudal. 2016. *Strategisk HRM 1: Ledelse, organisasjon, strategi og regulering*. Strategisk HRM. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Nergaard, Kristine. 2017. *Midlertidige ansettelser 2016 : Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelser*. Fafo-notat 2017:07. Oslo: FAFO. Hentet 14.03.2018. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c3a7f6fef5744e898f1bccafbbf9e7c/fafo-notat-midlertidig-ansettelse-april-2017.pdf>.
- Nesheim, Torstein. 2002. *Ti teser om "den fleksible bedrift"*. Vol. 89/02. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Nesheim, Torstein. 2003. "Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability." *Scandinavian Journal of Management* 19 (3): 309-331. doi: 10.1016/S0956-5221(03)00002-2.
- Nesheim, Torstein. 2004. "20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om "den fleksible bedrift". *Sosiologisk tidsskrift* 12 (1): 3-24. doi: 10.18261/issn.1504-2928.
- Nesheim, Torstein. 2017. *Tilknytningsformer for arbeid : virksomhetsstudien 07/2017*: SNF. Hentet 14.03.2018. <http://hdl.handle.net/11250/2465766>.
- Niedhammer, Isabelle, Eve Bourgkard og Nearkasen Chau. 2011. "Occupational and behavioral factors in the explanation of social inequalities in premature and total mortality: a 12.5-year follow-up in the Lorhandicap study." *European Journal of Epidemiology* 26 (1): 1-12. doi: 10.1007/s10654-010-9506-9.
- OECD.Stat. 2018. "Incidence of permanent employment." Hentet 07.02.2018. [http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=TEMP\\_I](http://stats.oecd.org/index.aspx?DatasetCode=TEMP_I).
- Olsen, Karen M. 2006. "Atypiske ansettelser - dårlige jobber?" *Tidsskrift for samfunnsforskning* 47 (3): 387-484.

- Olsen, Karen Modesta. 2004. "Hvor dårlige er midlertidige jobber?" *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21 (1): 114-121.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, Paul V. Boulian og Edwin A. Feishman. 1974. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology* 59 (5): 603-609. doi: 10.1037/h0037335.
- Regjeringen. 2017. "Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. juli 2015." Hentet 03.01.2018. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>.
- Revdal, Mathias Killengreen og Lise Snellingen Bye. 2017. *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016: Dokumentasjon*. 2017/30: Statistisk Sentralbyrå. Hentet 22.01.2018. [http://www.nsd.uib.no/data/individ/publikasjoner/NSD2467/NSD2467dokumentasjon\\_srapport.pdf](http://www.nsd.uib.no/data/individ/publikasjoner/NSD2467/NSD2467dokumentasjon_srapport.pdf).
- Ringdal, Kristen. 2014. *Enhet og Mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode, 3.utgave*. Bergen: Fagforlaget.
- Ruey, Tsay S. 2014. *An introduction to analysis of financial data with R*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sagberg, Ingvild. 2018. "Jobbtilfredshet." Store norske leksikon, 06.02.2018 Hentet 14.03.2018. <https://snl.no/jobbtilfredshet>.
- Skogstad, Anders. 2011. "Psykososiale faktorer i arbeidet." I *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* redigert av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 16-39. Bergen: Fagbokforlaget
- Statistisk sentralbyrå. 2018. *Level of Living - Working Conditions 2016: Study Documentation*. Norge. 15.05.2018. <http://nsddata.nsd.uib.no/webview/pdf?mode=ddiToPDF&executepdf=true&study=http://nsddata.nsd.uib.no/obj/fStudy/NSD2467>.
- Sterud, Tom, Jan Olav Christensen, Håkon A. Johnnessen og Karl-Christian Nordby. 2014. *Midlertidig ansettelsesformer og helse – en kunnskapsoversikt* 15. Oslo: STAMI. Hentet 27.03.2017. <http://hdl.handle.net/11250/2411014>.
- Strøm, Marte, Kristine Von Simson og Kjersti Misje Østbakken. 2018. *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet 2:2018*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2484817>.
- Stugu, Stein 2018. "Den norske modellen sikrar samarbeidet i arbeidslivet." Hentet 20.03.2018. <http://www.idebanken.org/innsikt/artikler/den-norske-modellen>.
- Svalund, Jørgen. 2015. "Nye regler for midlertidige ansettelser fra 1. juli." Hentet 14.05.2018. <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Stillingsvern/Nytt-regelverk-for-midlertidige-ansettelser/>.
- Svalund, Jørgen og Roy A. Nielsen. 2017. "Midlertidig ansettelse i Norge - en vei inn i stabilt arbeid?" *Søkelys på arbeidslivet* 34 (1-2): 44-62.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, Katharina Näswall og Julian Barling. 2002. "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences." *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3): 242-264. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.
- Tabachnick, Barbara G. og Linda S. Fidell. 1996. *Using multivariate statistics*. 3rd ed. utg. New York: HarperCollins.
- van Vuren, Catharina og Peter G Klandermans. 1990. "Individual reactions to job insecurity: An integrated model." I *European perspectives in psychology*, redigert av Pieter J.D Derenth, Joseph A Sergeant og Roelf F Takens, 133-146. Chichester, England: Wiley.

- Virtanen, Marianna, Mika Kivimki, Matti Joensuu, Pekka Virtanen, Marko Elovainio og Jussi Vahtera. 2005. "Temporary employment and health: a review." *International Journal of Epidemiology* 34 (3): 610-622. doi: 10.1093/ije/dyi024.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2014. *Introduction to Econometrics*. Croatia: Zrinski d.d.
- Ødegård, Anne Mette. 2017. "Midlertidige ansettelser: omfang, regler og kjennetegn." Hentet 18.03.2018. <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Stillingsvern/Midlertidige-ansettelser/>.
- Aagestad, Cecilie, Anne Mette Bjerkan og Hans Magne Ulrik Gravseth. 2017. *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammelining*. STAMI-rapport 3 (2017). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet 11.03.2018. <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2466019>.
- Aagestad, Cecilie, Hans Magne Gravseth, Håkon A. Johannessen, Tore Tynes, Eva K. Løvseth og Steinar Aasnæss. 2015. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015 - status og utviklingstrekk*. STAMI rapport 3 (2015). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet 22.01.2018. <http://hdl.handle.net/11250/284148>.

## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1 Søkelogg for tidligere forskning

Søkehistorikk for problemstillingen: *I hvilken grad kan jobbkvalitet forklare velvære og tilhørighet for midlertidige ansatte?*

Tabell 8.1 Søkelogg

Database/søkemotor	Søk nr.	Søkeord	Antall treff
Bibsys Oria	1	Midlertidige ansatte	543
	2	Atypisk arbeid	94
	3	Temporary Employment	405 422
	4	Temporary Employment + bad jobs	110 111
	5	nonstandard employment	14 548
	6	Job quality	110 111
Google scholar	1	Temporary employment	1 720 000
	2	Temporary employment +job quality	16 200
	3	Midlertidige ansettelse	4 820
	4	Job Quality	4 640 000
	5	Nonstandard employment	31 600

# Vedlegg 2 Undertegnet taushetserklæring fra NSD



Katinka Helgeby  
Bygdey allé 111A  
0273 Oslo

Vår dato: 18-01-2018 Vår ref: 201800472 COA/NOU Adr: 411 Dato: 18-01-2018 Tilgjengelige: 454

## TILGANG PÅ DATA FRA STATISTISK SENTRALBYRÅS INTERVJUUNDERSØKELSER

Levekårsundersøkelsen 1996, 2006, 2013 og 2016 - Tverrsnitt Tema: Arbeidssituasjon

- 1) **kun å bruke dataene til det prosjektet som er beskrevet i søknaden.** Dersom du ønsker å bruke dataene til annet formål, må det søkes om ny tilgang.
- 2) **ikke å gi andre personer tilgang til dataene jeg disponerer.** Dersom andre assisterer meg i bruk av data, må de også underskrive taushetserklæring.
- 3) **å bekrefte via e-post til NSD at datafilene er slettet etter endt prosjekt eller senest 18-01-2020.**
- 4) **å referere til produsent og distributør av dataene ved å skrive følgende i forord eller fotnote i eventuelle publikasjoner:**

"(Ei del av) De data som er knyttet her er hentet fra "Levekårsundersøkelsen om arbeidssituasjon 1996, 2006, 2013 og 2016". Data er innhentes av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i annerkjent form av NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tilhørende søk og gitt her."

- 5) **å sende en elektronisk kopi av eventuelle rapporter/publikasjoner som er utarbeidet på basis av dataene, til NSD.** Publikasjoner vil bli referert til på våre nettsider og kan, om ønskelig, gjøres tilgjengelig online der.

Vennlig hilsen  
Vigdis Kvindem  
Avd. direktør

C. Austen  
Christopher Austen  
Rådgiver

NSD - Norsk senter for forskningsdata AS | Hovudtorgsgate 29 | 0457 Oslo | Tlf: +47 22 31 21 10 | nsd@nsd.no | Orgnr: 989 231 884  
NSD - Norwegian Centre for Research Data | Hovudtorgsgate 29 | 0457 Oslo | Tlf: +47 22 31 21 10 | www.nsd.no

## Taushetserklæring

for personer som har fått tilgang til individdata fra NSD

Navn: Katinka Helgeby  
Arbeidstid: OsloMet - Storbymuniversitetet  
Undersekte: Levekårsundersøkelsen 1996, 2006, 2013 og 2016 - Tverrsnitt Tema: Arbeidssituasjon

Jeg forplikter meg med dette til å

- 1) **kun å bruke dataene til det prosjektet som er beskrevet i søknaden.** Dersom jeg ønsker å bruke dataene til annet formål, må det søkes om ny tilgang.
- 2) **ikke å gi andre personer tilgang til dataene jeg disponerer.** Dersom andre assisterer meg i bruk av data, må de også underskrive taushetserklæring.
- 3) **å bekrefte via e-post til NSD at datafilene er slettet etter endt prosjekt eller senest 18-01-2020.**
- 4) **å referere til produsent og distributør av dataene ved å skrive følgende i forord eller fotnote i eventuelle publikasjoner:**

"(Ei del av) De data som er knyttet her er hentet fra "Levekårsundersøkelsen om arbeidssituasjon 1996, 2006, 2013 og 2016". Data er innhentes av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i annerkjent form av NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tilhørende søk og gitt her."

- 5) **å sende en elektronisk kopi av eventuelle rapporter/publikasjoner som er utarbeidet på basis av dataene, til NSD.** Publikasjoner vil bli referert til på våre nettsider og kan, om ønskelig, gjøres tilgjengelig online der.

Jeg er kjent med at forskeres taushetsplikt er regulert i forvaltningslovens § 13c. Jeg er videre kjent med at foretatt eller ulovlig bruk på taushetsplikten, eller medvirkning til dette, kan straffes med bøter eller fengsel.

Sed Oslo, 19.01.2018 Dato: 19.01.2018  
Underskift: Katinka Tegen Helgeby

Tilgangen refererer til tillatelse nr. 4454 og gjelder følgende prosjekt:

How does er arbeidsholdelse til midlertidig sammenheng med fysiske assatte?

## Taushetserklæring

for personer som har fått tilgang til individdata fra NSD

Navn: Krista Bergesen  
Arbeidstid: OsloMet - Storbymuniversitetet  
Undersekte: Levekårsundersøkelsen 1996, 2006, 2013 og 2016 - Tverrsnitt Tema: Arbeidssituasjon

Jeg forplikter meg med dette til å

- 1) **kun å bruke dataene til det prosjektet som er beskrevet i søknaden.** Dersom jeg ønsker å bruke dataene til annet formål, må det søkes om ny tilgang.
- 2) **ikke å gi andre personer tilgang til dataene jeg disponerer.** Dersom andre assisterer meg i bruk av data, må de også underskrive taushetserklæring.
- 3) **å bekrefte via e-post til NSD at datafilene er slettet etter endt prosjekt eller senest 18-01-2020.**
- 4) **å referere til produsent og distributør av dataene ved å skrive følgende i forord eller fotnote i eventuelle publikasjoner:**

"(Ei del av) De data som er knyttet her er hentet fra "Levekårsundersøkelsen om arbeidssituasjon 1996, 2006, 2013 og 2016". Data er innhentes av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i annerkjent form av NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tilhørende søk og gitt her."

- 5) **å sende en elektronisk kopi av eventuelle rapporter/publikasjoner som er utarbeidet på basis av dataene, til NSD.** Publikasjoner vil bli referert til på våre nettsider og kan, om ønskelig, gjøres tilgjengelig online der.

Jeg er kjent med at forskeres taushetsplikt er regulert i forvaltningslovens § 13c. Jeg er videre kjent med at foretatt eller ulovlig bruk på taushetsplikten, eller medvirkning til dette, kan straffes med bøter eller fengsel.

Sed Oslo Dato: 19/01/2018  
Underskift: Krista A Bergesen

Tilgangen refererer til tillatelse nr. 4454 og gjelder følgende prosjekt:

How does er arbeidsholdelse til midlertidig sammenheng med fysiske assatte?

## Veiledererklæring

Navn: Erik Daving  
Arbeidstid: OsloMet - Storbymuniversitetet

Jeg erklærer med dette at jeg er oppnevnt som veileder for Katinka T. Helgeby og Krista A. Bergesen som har fått tilgang til data fra følgende undersøkelser:

Levekårsundersøkelsen 1996, 2006, 2013 og 2016 - Tverrsnitt Tema: Arbeidssituasjon

Jeg er kjent med at de data som er utlevert fra NSD til dette studiarbeidet skal tilbakeleveres eller destrueres etter bruk.

Sed Oslo Dato: 19/01/2018  
Underskift: Erik Daving

Tilgangen refererer til tillatelse nr. 4454 og gjelder følgende prosjekt:

How does er arbeidsholdelse til midlertidig sammenheng med fysiske assatte?

### Vedlegg 3 KMO og Barlett's test

Dette vedlegget er knyttet til faktoranalyse.

Tabell 8.2 KMO og Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,729
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16506,563
	Df	45
	Sig.	,000

Resultatene viser at forutsetninger for å benytte faktoranalyse er tilfredsstillt. Det vil si at KMO er over minimumskravet på 0,5 og Barlett's testen forkaster nullhypotesen.

### Vedlegg 4 Chronbachs alpha autonomi

Vedlegget tilhører indikatorene for autonomi sin interne konsistens.

Tabell 8.3 Chronbachs alpha for autonomi

Indikator statistikk				
	Skala gjennomsnitt hvis indikator blir fjernet	Skala varians hvis indikator blir fjernet	Korrigert Indikator-totale korrelasjon	Chronbachs Alpha hvis indikator blir fjernet
Bestemme oppgaver	10,73	6,371	0,536	0,716
Bestemme hvilke oppgaven en utfører	9,99	6,595	0,598	0,68
Bestemme arbeidstempo	10,19	6,891	0,518	0,722
Bestemme beslutninger	10,24	6,827	0,581	0,69

Tabell 8.3 viser hvordan Chronbachs alpha vil bli endret dersom vi fjerner en av inkluderte indikatorene for autonomi. Det å fjerne en av dem vil medføre at alpha svekkes, når det å inkludere samtlige gir en alpha på 0,759.

## Vedlegg 5 Chronbachs alpha jobbkrav

Vedlegget tilhører indikatorene for jobbkrav sin interne konsistens.

Tabell 8.4 Chronbachs alpha for jobbkrav

Indikator statistikk				
	Skala gjennomsnitt hvis indikator blir fjernet	Skala varians hvis indikator blir fjernet	Korrigert Indikator-totale korrelasjon	Chronbachs Alpha hvis indikator blir fjernet
For mye å gjøre	8,2257	7,167	0,613	0,614
Arbeide i høyt tempo	7,9186	8,129	0,486	0,687
Jobben forstyrrer hjemmelivet	9,4582	7,731	0,453	0,704
Må sløyfe lunsjen	9,216	6,435	0,543	0,658

Tabell 8.4 viser til hvordan Chronbachs alpha vil endre seg dersom vi fjerner en av de inkluderte indikatorene for jobbkrav. Det å fjerne en av dem vil føre til at Chronbachs alpha svekkes, når samtlige gir en alpha på 0,728.

## Vedlegg 6 Skewness og Kurtosis uavhengige variable

Vedlegget knytte seg til datamaterialet sin distribusjon for de uavhengige variablene.

Tabell 8.5 Skewness og Kurtosis

Uavhengige variabler	Gjennomsnitt	Skewness	Kurtose
Jobbkrav	-0,004	-0,063	-0,535
Autonomi	-0,001	-0,254	-0,011
Støtte nærmeste sjef	3,96	-1,018	0,266
Støtte arbeidskolleger	4,33	-1,647	2,774
Alder	42,65	-0,146	-1,023
Utdanningsnivå	4,83	-0,325	-1,003

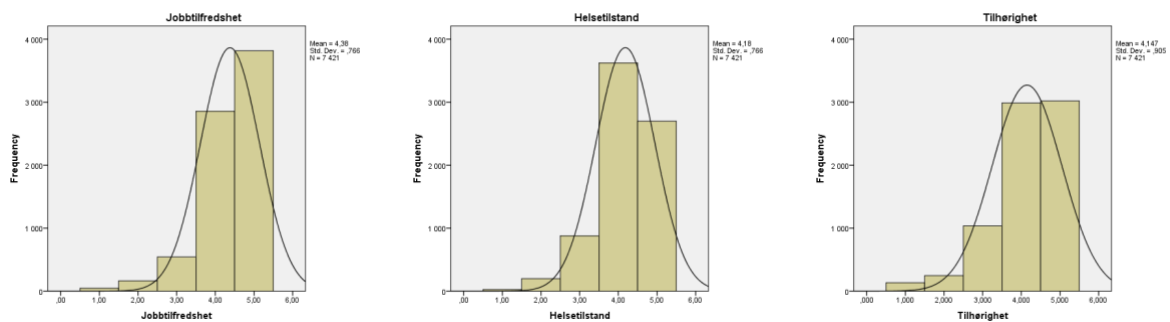
Av tabell 8.5 ser vi resultatet av skewness- og kurtosetestene for de uavhengige variablene. Dummy-variablene er her ekskludert da de ikke gir noen substansiell mening. Fra skewness ser vi at samtlige har en venstreskjev fordeling. Kurtose viser at den mest kritiske variabelen er ”støtte nærmeste sjef”, som har en verdi på over 2,774. Verdien tyder på at det er denne variabelen som er mest spredt av de inkluderte variablene. Verdien er likevel under 3. Vi velger derfor å ikke undersøke denne nærmere.



## Vedlegg 7 Histogram av de avhengige variablene

Dette vedlegget er i likhet med vedlegg 6 knyttet til datamaterialet sin distribusjon. Figur 8.1 viser histogram av fordelingen for de avhengige variablene.

Figur 8.1 Histogram av de avhengige variablene

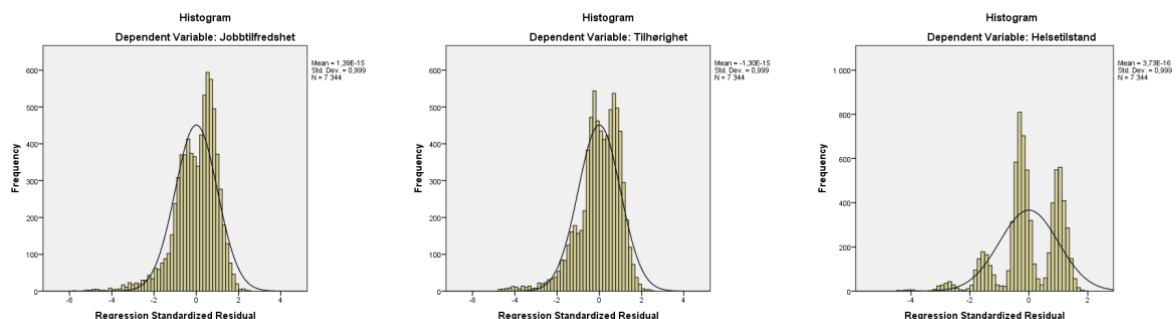


Kurven viser hvordan fordelingen vil vært dersom fordelingen var normalfordelt. Samtlige histogrammer viser til en venstreskjev fordeling. Dette samsvarer med skewness-testen. Skjev fordeling er ikke kritisk for vår undersøkelse, i og med at vi har et stort utvalg. Samtlige variabler hadde også et gjennomsnitt på over 4, av tabellen ser vi at de fleste observasjonene ligger rundt gjennomsnittet. Dette resultatet samsvarer med kurtose-testen.

## Vedlegg 8 Normalfordelte residualer

Vedlegget tilhører forutsetningen om at residualene skal være normalfordelt.

Figur 8.2 Normalfordelte residualer



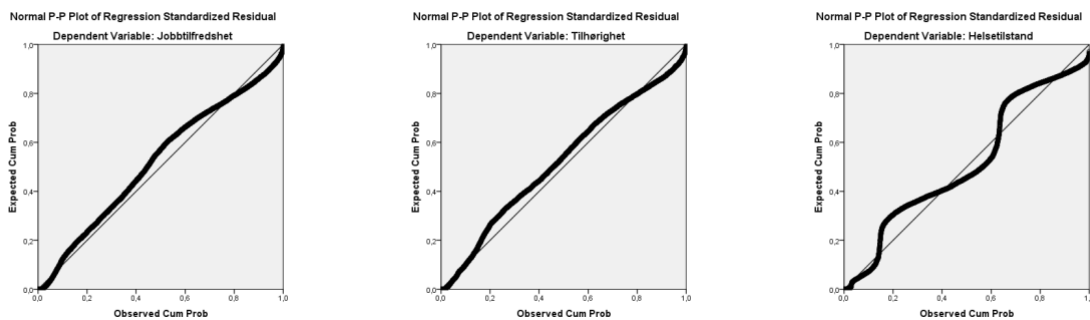
Histogrammene i figur 8.2 viser fordelingen av residualene for de avhengige variablene, inkludert samtlige uavhengige variabler. For jobbtillfredshet ser vi at tyngdepunktet ligger til høyre for normalfordelingen. For organisasjonsforpliktelse ser en at det er to tyngdepunkter,

over og under normalfordelingskurven, og variabelen kan dermed betraktes som relativt normalfordelt. For opplevd helsetilstand er tyngdepunktet noe til venstre for normalfordeling.

### Vedlegg 9 Normalfordelte residualer: QQ-plot

Dette vedlegget tilhører i likhet med vedlegg 8 til forutsetningen om at residualene skal være normalfordelt.

Figur 8.3 Normalfordelte residualer QQ-plot



Hvor kritiske avvikene fra normalfordelingen i fordelingen av residualene er, kan være lettere å tolke ved QQ-plot. QQ-plot viser om residualene er normalfordelt. Dersom de er normalfordelt, vil den tykke linjen sammenfalle med linjen på hoveddiagonalen. Vi ser at det er noe avvik fra normalfordeling for samtlige utfallsvariabler.