

Steffen Eriksen Fricker

Midlertidige ansattes arbeidsvilkår

**En analyse av data fra Statistisk sentralbyrås
levetårundersøkelse 2013, om hvilken betydning
ansettelsesforhold kan ha for arbeidsvilkår**

**Masteroppgave i Økonomi og Administrasjon - Siviløkonom
Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for Samfunnsfag**

Sammendrag

Målet med studien var å sammenligne og analysere forskjeller i arbeidsvilkår mellom faste og midlertidige ansatte. I tillegg ønsket jeg å undersøke hvilke arbeidsvilkårsvariabler som førte til økt jobbtilfredshet blant midlertidige ansatte. Data fra levekårsundersøkelsen 2013 ble brukt (n = 7542). Dataene støtter flere av hypotesene ved studien. Med noen unntak, var det klare forskjeller mellom disse to gruppene med hensyn til arbeidsvilkår som kan anses som fundamentale i arbeidssituasjoner. Forskjellene var i favør de faste ansatte. Det var også tydelig hvilke arbeidsvilkårsvariabler som hadde innvirkning på midlertidige ansattes jobbtilfredshet. Forskjellene mellom ansettelsesforhold ser ut til å være av en slik art og omfang, at om det blir en økning av denne gruppen, kan det bli aktuelt å omtale det som en kjerne - periferi struktur.

Nøkkelord: Midlertidige ansatte, arbeidsvilkår, arbeidsrettigheter, atypisk arbeid, ansettelsesforhold, arbeidsmiljø, kjerne – periferi perspektiv, arbeidsliv, fleksibilitet.

Abstract

The aim of the study was to compare and analyze differences in working conditions between workers in permanent and temporary employment. In addition, I wanted to study which of the variables that led to increased job satisfaction among temporary employees. Data from the Norwegian level of living 2013 - cross sectional survey were used (n = 7542). The data supports several of the hypotheses of the study. With some exceptions, there were clear differences between these two groups in relation to working conditions that might be considered as fundamental in work situations. The differences were in favor of the permanent employees. It was also clear which variables that affected the temporary employees job satisfaction. The differences between the employment are so consistent and of such magnitude that if there is an increase of this group, it may be reasons to rank them in a core – periphery structure.

Keywords: Temporary employment, conditions of employment, labor and employment, atypical work, core - periphery perspective, flexibility, workforce.

Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for Samfunnsfag

Oslo, mai 2015

Forord

Dette arbeidet er siste ledd i min mastergrad, og avslutter den 5-årige Siviløkonomutdanningen. Kort oppsummert vil jeg si arbeidet med denne masteroppgaven har vært spennende og lærerikt. Jeg sitter igjen med mye nyttig kunnskap om arbeidsforholdene til midlertidige ansatte, og som jeg tror kan være nyttig å ha med seg i videre.

I den anledning ønsker jeg å rette en stor takk til min veileder Beate Elstad ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Hennes konstruktive tilbakemeldinger har vært til uvurderlig hjelp.

Denne masteroppgaven ville ikke vært noe uten det omfattende datasettet jeg hadde på hånden. Jeg ønsker derfor også å takke Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste for tilsendt datamateriale.

I forbindelse med bruk av datamaterialet til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), vil jeg tydeliggjøre følgende: *”(En del av) de data som er benyttet her er hentet fra ”Samordnet leveårsundersøkelse 2013 – Tverrsnitt Tema: Arbeidsmiljø”. Data er innsamlet av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.”*

1 Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	6
1.1 PROBLEMBAKGRUNN	6
1.2 TEMA OG PROBLEMSTILLING.....	9
1.3 AVGRENSNINGER I OPPGAVEN	10
1.4 AKTUELT FORSKNINGSTEMA.....	10
1.5 OPPGAVENS OPPBYGNING	10
2 TEORETISK RAMMEVERK OG TIDLIGERE FORSKNING.....	12
2.1 ARBEIDSTILKNYTNING	12
2.1.1 <i>Fleksibelt arbeidsliv</i>	12
2.1.2 <i>Faste ansatte</i>	12
2.1.3 <i>Midlertidige ansatte</i>	13
2.1.4 <i>Kjerne-periferi struktur i arbeidslivet?</i>	14
2.2 ARBEIDSVILKÅRSVARIABLER	17
2.2.1 <i>Opplevd jobbtilfredshet</i>	17
2.2.2 <i>Opplevd jobbusikkerhet</i>	18
2.3 BASALE PSYKOLOGISKE BEHOV I ARBEIDSLIVET	18
2.3.1 <i>Behov for Tilhørighet</i>	18
2.3.2 <i>Behov for Kompetanse</i>	19
2.3.3 <i>Behov for Autonomi</i>	19
2.4 KRAV-KONTROLL-SOSIAL STØTTE MODELLEN	20
2.4.1 <i>Kvantitative JobbkraV i arbeidet</i>	20
2.4.2 <i>Kontroll i arbeidet</i>	20
2.4.3 <i>Sosial støtte i arbeidet</i>	20
2.5 OPPSUMMERENDE KOMMENTAR	21
3 HYPOTESER	22
3.1 HOVEDHYPOTESE H1	22
3.1.1 <i>Underhypotese H1a, jobbtilfredshet</i>	22
3.1.2 <i>Underhypotese H1b, jobbusikkerhet</i>	23
3.1.3 <i>Underhypotese H1c, behov for tilhørighet</i>	23
3.1.4 <i>Underhypotese H1d, behov for kompetanse</i>	24
3.1.5 <i>Underhypotese H1e, behov for autonomi/kontroll</i>	24
3.1.6 <i>Underhypotese H1f, kvantitative jobbkraV i arbeidet</i>	25
3.1.7 <i>Underhypotese H1g, sosial støtte i arbeidet</i>	26
3.2 SAMMENHENG MELLOM MIDLERTIDIGE ANSATTES JOBBTILFREDSHET OG ARBEIDSVILKÅR	26
3.2.1 <i>H2, jobbusikkerhet og jobbtilfredshet</i>	26
3.2.2 <i>H3, behov for tilhørighet og jobbtilfredshet</i>	27
3.2.3 <i>H4, behov for kompetanse og jobbtilfredshet</i>	28
3.2.4 <i>H5, behov for autonomi/kontroll og jobbtilfredshet</i>	28
3.2.5 <i>H6, kvantitative jobbkraV i arbeidet og jobbtilfredshet</i>	29
3.2.6 <i>H7, sosial støtte i arbeidet og jobbtilfredshet</i>	29
3.3 EMPIRISK MODELL.....	30
4 METODE	33
4.1 DATAMATERIALE	33
4.2 DATAINNSAMLINGSMETODE	33
4.3 UTVALG.....	34
4.4 UTVALGSSKJEVHET.....	35

4.5	OPERASJONALISERING AV VARIABLER	36
4.6	VALIDITET OG RELIABILITET	39
5	RESULTATER.....	41
5.1	DATARENSING	41
5.1.1	<i>Avgrensning av utvalget.....</i>	<i>41</i>
5.2	DESKRIPTIV STATISTIKK	43
5.2.1	<i>Kommentar til analyse av deskriptiv statistikk.....</i>	<i>43</i>
5.3	INDEKSERING OG REKODING AV VARIABLER	46
5.3.1	<i>Vurdering av egnethet av dataene for faktoranalyse</i>	<i>47</i>
5.3.2	<i>Tolkning av faktoranalyse.....</i>	<i>47</i>
5.3.3	<i>Indeksing av variabler</i>	<i>48</i>
5.3.4	<i>Rekodning av variabler.....</i>	<i>49</i>
5.4	SAMMENLIGNING AV ARBEIDSVILKÅRENE MELLOM FASTE OG MIDLERTIDIGE ANSATTE	52
5.4.1	<i>Independent – samples t-test</i>	<i>53</i>
5.4.2	<i>Presentasjon av funn fra independent-samples t-test.....</i>	<i>53</i>
5.4.3	<i>Oppsummerende kommentar.....</i>	<i>56</i>
5.5	BIVARIAT KORRELASJONSANALYSE	57
5.5.1	<i>Korrelasjon mellom avhengig og uavhengige variabler.....</i>	<i>58</i>
5.5.2	<i>Korrelasjon mellom de uavhengige variablene</i>	<i>58</i>
5.5.3	<i>Korrelasjon - Kontrollvariabler.....</i>	<i>59</i>
5.6	MULTIPPEL REGRESJONSANALYSE.....	59
5.6.1	<i>Kontroll av forutsetninger.....</i>	<i>60</i>
5.6.2	<i>Vurdering av modell.....</i>	<i>61</i>
5.6.3	<i>Vurdering av de uavhengige variablene</i>	<i>62</i>
5.6.4	<i>Stepwise regresjon</i>	<i>64</i>
5.6.5	<i>Oppsummering av regresjonsanalysen</i>	<i>65</i>
6	DISKUSJON.....	67
6.1	INNLEDNING	67
6.2	HOVEDFUNN	67
6.3	ANDRE FUNN	70
6.4	BEGRENSNINGER	70
6.4.1	<i>Kausalmodell.....</i>	<i>71</i>
6.4.2	<i>Måling av variabler.....</i>	<i>71</i>
6.4.3	<i>Generaliserbarhet</i>	<i>71</i>
6.5	PRAKTISKE IMPLIKASJONER	72
6.6	VIDERE FORSKNING.....	72
KILDER.....	74	
FIGUR - OG TABELLISTE	84	
VEDLEGG.....	86	
VEDLEGG 1. OPERASJONALISERING AV VARIABLER	86	
VEDLEGG 2. DESKRIPTIV STATISTIKK	87	
VEDLEGG 3. FAKTORANALYSE	88	
VEDLEGG 4. T-TEST	91	
VEDLEGG 5. KORRELASJONSANALYSE.....	93	
VEDLEGG 6. REGRESJONSMODELL	94	

1. Innledning

1.1 Problembakgrunn

Arbeidslivet er i stadig endring (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). Arbeid er på mange måter en kjerneaktivitet i våres samfunn, og både trygghet og sikkerhet i arbeidet er et sentralt trekk i arbeidstakeres liv (Sheuer, 2011). Arbeidsvilkårene til norske arbeidstakere er et aspekt som stadig blir satt under press fra hard utenlandsk konkurranse. Både globalisering og internasjonalisering har dannet rammebetingelser som har gjort at mange virksomheter stadig må omstille seg for å delta på det nasjonale markedet (STAMI, 2014).

Det som gjerne beskrives som ”den norske modellen” er et begrep som i stor grad uttrykker organiseringen i norsk arbeidsliv, og som forklarer på hvilken måte den norske økonomien tar hånd om omstruktureringer og endringer i internasjonale konjunkturer (Katzenstein, 1985). Både lønnstaket og lønngulvet begrenser konkurransen mellom norske bedrifter, og utfaser virksomheter som ikke konkurrerer i henhold til disse betingelsene (Berglund og Furåker, 2011). En viktig form for beskyttelse av norske arbeidstakere er stillingsvernet som blant annet beskytter arbeidstakere mot usikkerhet knyttet til jobb og lønn. I Norge er stillingsvernet rimelig streng på midlertidige ansettelser og individuelle oppsigelser, men liberalt i forhold til kollektive oppsigelser (Svalund, 2013). I følge Skedinger (2008) har stillingsvernet de senere år blitt deregulert i flere land, og det har blitt lettere å ansette personer på midlertidig basis.

I takt med overnevnte hevdes det også at midlertidige ansatte har dårligere arbeidsforhold enn de faste ansatte (Olsen, 2006). Det er ingen tvil om at bruken av midlertidige ansettelser har oppnådd oppmerksomhet fra flere hold de siste årene. I media har fokuset rettet seg mot de negative konsekvenser dette kan ha på arbeidstakerne. I artikkelen ”Åpner for midlertidige ansettelser” kommer LO med en krigserklæring mot Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson (Haug, 2014). LO leder Gerd Kristiansen hevder at økt adgang til midlertidige ansettelser vill føre til langvarige økonomiske og sosiale problemer for en rekke arbeidstakere.

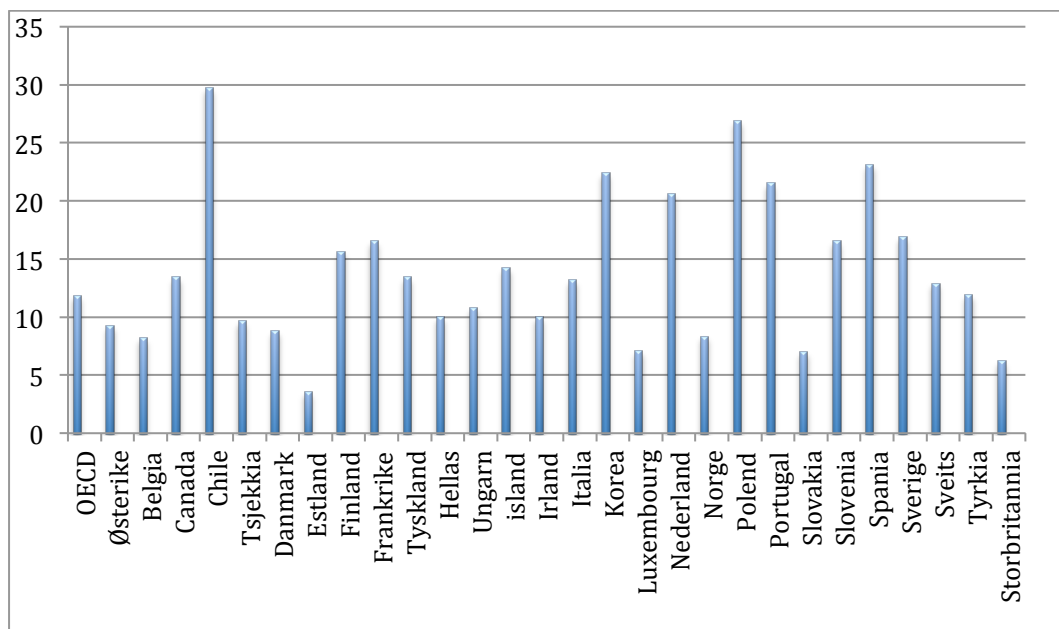
Fra politisk hold er midlertidige ansettelse et omdiskutert tema. Det har nemlig vært en del diskusjoner det siste tiåret om endringer av arbeidsmiljøloven. Dette kom tydelig frem da den borgerlige regjeringen til Erna Solberg fremmet et forslag om å endre arbeidsmiljøloven i desember 2014. Derfor valgte nesten alle de store fagorganisasjonene en to timer lang streik i januar 2015 mot det nye forslaget til arbeidsmiljøloven. Noe fagorganisasjonene særlig hisser seg opp over er det nye forslaget til bestemmelsene om midlertidige ansatte (Kagge, 2015). Forrige gang man prøvde å endre på arbeidsmiljøloven i 2005, ble forslaget opphevet av den rødgrønne regjering i påfølgende periode (Stortinget, 2005). Den gangen mente komiteens flertall fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet at adgang til midlertidige ansettelse i 12 måneder ville bidra til et mindre inkluderende arbeidsliv. Fra politisk venstreside har det vært viktig å begrense bruken av tidsbegrensede ansettelse, men med den borgerlige regjeringen som er i dag, ser det ut som at arbeidslivet vil oppleve å gå i retning av et mer liberalt lovverk.

Tall fra levekårsundersøkelsen viser at det var 8,3 prosent midlertidige ansatte i 2013 (SSB). I følge STAMI (2004) er de fleste midlertidige ansatte yngre mennesker, og majoriteten er kvinner. Mye tyder på at andelen midlertidige ansettelse har sunket i Norge. Nergaard (2004) hevder at det var 13,6 prosent midlertidige ansatte i 1995, og 9,6 prosent i 2003. Også studiene til STAMI (2014) viser at vi i Norge har en stabil eller noe nedgående andel midlertidige ansatte i arbeidslivet. Sammenlignet med andre land er bruken av midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv relativt liten. I EU/EØS-landene har bruken av tidsbegrensede ansettelse økt de siste årene. Tall fra Eurostat viser at andelen midlertidige ansettelse har økt fra 10 prosent på 1990-tallet til 14 prosent i dag. Sammenlignet med de andre skandinaviske landene har utviklingen av tidsbegrensede ansettelse vært varierende. I både Sverige og Finland har det vært en økning av denne gruppen (Svalund, 2013). Tidligere har dette blitt forklart med at disse landene har hatt høy arbeidsledighet, og at regelverket derfor har blitt endret vedrørende slike ansettelse (Nergaard, 2004). Andelen av midlertidige ansatte har derimot falt i Danmark. Noe av grunnen til dette kan være at de faste ansatte har noe svakere stillingsvern sammenlignet med resten av de skandinaviske landene (Arbeids og sosialdepartementet, 2014).

I følge Bentolila og Dolan (1994) har myndighetene i Europa hevdet at det er behov for å gjøre arbeidsmarkedene mer fleksible for å møte konkurransen fra USA og Asia. Et strengt

stillingsvern motvirker derimot denne konkurransedyktigheten (Blanchard og Landier, 2002). I en sammenligning mellom de fire nordiske landene Norge, Sverige, Danmark og Finland, undersøkte Svalund (2013) hvilken effekt ulikt stillingsvern hadde på overgangen fra midlertidig til fast ansettelse. Hovedfunnene viste blant annet at det er høyest sannsynlighet for overgang fra midlertidig til fast ansettelse i Norge, etterfulgt av Danmark. For Sverige og Finland var situasjonen annerledes, og man hadde færre overganger fra midlertidig til fast ansettelse i disse landene. Svalund (2013) hevder dette beviser at det er et todelt arbeidsmarkedet i spesielt Sverige og Finland, nettopp fordi midlertidige ansatte ikke beveger seg inn i faste arbeidskontrakter.

For å se hvilke virkninger et radikalt og liberalt lovverk kan ha, gir tabell 1:1 oversikt hvordan midlertidige ansettelser fordeler seg i OECD landene. Vi kan se at det er store forskjeller mellom andelen midlertidige ansettelser i OECD landene. Gjennomsnittlig andel midlertidige ansettelser varierer fra 3,5 prosent i Estland, til omtrent 30 prosent i Chile. For 2013 var den gjennomsnittlige andelen av midlertidige ansatte i OECD-området på 11,8 prosent.



Tabell 1:1 Andel midlertidige ansettelser fordelt på OECD land (OECD, 2014)

1.2 Tema og problemstilling

Målet til denne avhandlingen er å undersøke om midlertidige ansatte i Norge opplever dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte, og hvilke arbeidsvilkår som har innvirkning på jobbtilfredshet deres. For å empirisk belyse problemstillingen vil jeg gjøre en analyse av samordnet levekårsundersøkelse fra 2013 hvor temaet var arbeidsmiljø. Undersøkelsen er den nyeste levekårsundersøkelsen som omhandler arbeidsmiljø fra SSB. I følge Nesheim (2004) er mesteparten av tidligere forskning på midlertidige ansattes arbeidsvilkår kun vært rettet mot yrker som krever lite kompetanse og utdanning. Med de nye endringene i arbeidsmiljøloven som trer i kraft juli 2015 (E24, 2015), mener jeg at det kan være interessant å undersøke om midlertidige arbeidstakere opplever dårligere arbeidsvilkår, og om arbeidsvilkårene deres har innvirkning på jobbtilfredshet.

Med utgangspunkt i situasjonen til midlertidige ansatte som ble beskrevet innledningsvis, har jeg formulert følgende hovedproblemstilling:

”Hvordan er arbeidsvilkårene til midlertidige ansatte sammenlignet med faste ansatte?”

Siden fokuset er på de midlertidige ansattes arbeidsvilkår, velger jeg også supplere med følgende delproblemstilling:

”Hvilken betydning har midlertidige ansattes opplevde arbeidsvilkår for jobbtilfredshet på arbeidsplassen?”

Målsettingen til denne oppgaven er å se om midlertidige ansatte skiller seg såpass negativt ut fra faste ansatte når det angår arbeidsvilkår, og om det derfor blir aktuelt å antyde at det er en kjerne-periferi struktur i norsk arbeidsliv, altså et a-lag og b-lag.

Overnevnte forskningsspørsmål vil ble testet ved hjelp av hypoteser, og som jeg kommer tilbake til seinere. Problemstillingene vil videre bli begrunnet med utgangspunkt i tidligere forskning, teoretisk forankring, samt på bakgrunn av de resultatene som kommer frem av levekårsundersøkelsen fra 2013.

1.3 Avgrensninger i oppgaven

I avsnittet problembakgrunn tok jeg opp en del faktorer som har vært med å avgjøre valget av forskningsspørsmål. Denne avhandlingen kommer ikke til å ta for seg alle disse aspektene. Det er verdt å merke seg at jeg på ingen måte har planer om å vurdere de radikale versus liberales politikk. Dette blir sett på som aktuell problembakgrunn, men vil ikke inngå i forskningsspørsmålet. Dette vil bli en studie av midlertidige ansatte, og deres opplevde arbeidsvilkår.

Siden fokuset i denne avhandlingen er midlertidige ansattes arbeidsvilkår, mener jeg det er avgjørende å skille mellom faste og midlertidige ansettelse. Som det fremkommer i teori- og diskusjonsdelen er det flere ulike typer midlertidige arbeidstilknytninger som finnes. Denne studien vil ta utgangspunkt i motpolene fast ansatt og midlertidig ansatt, da disse representerer hver sin motsetning ved ansettelsesforholdet. For selv om midlertidige ansatte fra levekårsundersøkelsen inneholder flere undergrupper, vil jeg kun gjøre analyse av hovedgruppen midlertidige ansatte.

1.4 Aktuelt forskningstema

Med utgangspunkt i problembakgrunn, kan det argumenteres at temaet i denne oppgaven er relevant i debatten om økt adgang til midlertidige ansettelse. Mest sannsynlig ønsker norske myndighetene at det i stor grad skal være like arbeidsvilkår mellom faste og midlertidige ansatte. Ved å få kunnskap om hvilke arbeidsvilkår som eventuelt oppleves dårligere for midlertidige ansatte, finnes det virkemidler som kan forbedre og regulere dette. Om man ikke har fokus på dette, kan det i verste fall resultere i et todelt arbeidsmarked, eller et a og b-lag. Forskningstemaet vil derfor være spesielt nyttig for samfunnet og myndighetene.

1.5 Oppgavens oppbygning

Innledningsvis har jeg i denne oppgaven tatt for meg atypisk arbeid, og satt problemstillingene inn i en samfunnsmessig og nasjonal kontekst. Kapittel to vil gi en nærmere innføring i teoretisk rammeverk, og forskning som er relevant for problemstillingene. Videre presenteres det i kapittel tre hypoteser som ligger til grunn for de empiriske analysene, og som er formulert på bakgrunn av tidligere forskning. Kapittel fire tar for seg data og metode til levekårsundersøkelsen 2013.

Kapittel fem inneholder resultatene fra analysene. Til slutt, i kapittel seks blir problemstillingene diskutert i lys av resultatene fra levekårsundersøkelsen, teori og tidligere forskning.

2 Teoretisk rammeverk og tidligere forskning

Hovedhensikten med dette kapitlet er å presentere et teoretiske rammeverk som er relevant i forhold til avhandlingens problemstilling. Først vil jeg gjennomgå aktuell litteratur for faste og midlertidige ansatte, og deretter fremlegge et sett med arbeidsvilkårsvariabler som skal undersøkes nærmere i analysene.

2.1 Arbeidstilknytning

2.1.1 Fleksibelt arbeidsliv

Kravet om fleksibilitet synes å være et større fellestrekk av arbeidslivet i dag enn for 30 år siden. Som et svar på den stadig økende globaliseringen og teknologiske endringer har nye organisasjonsformer vokst frem, som blant annet ”den fleksible bedrift”. Colbjørnsen (2003) hevder at kravet om fleksibilitet har konsekvenser for bedriftenes måte å strukturere seg på. Blant konsekvensene er ansettelsesforhold, arbeidsvilkår, samt arbeidstakernes forhold til jobbtrygghet. Før i tiden forventet man at ansatte forble i sine jobber en veldig lang periode, og de derfor hadde en relativt høy grad av jobbsikkerhet (Osterman, 2002). De siste tiårene har derimot vist at behovet for fleksibilitet er større enn noen gang i bedriftene, og at det ikke er like vanlig å stå i samme jobb hele sitt liv (Hiltrop, 1995).

Begrepet tilknytningsform kan defineres som en relasjon mellom to eller flere parter. Nesheim (2004) hevder at om man bare fokuserer utelukkende på den ene siden av forholdet, risikerer man å svekke forståelsen om arbeidstilknytning som relasjoner. Atferd og holdninger hos ansatte i ulike ansettelsesforhold kan også forstås ut i fra deres psykologiske kontrakter de har med bedriftene (Mc Parks, 1998). Dimensjoner som er sentrale i de psykologiske kontraktene er grad av stabilitet, bredde, varighet, frivillighet og innslag av tredjeparter (Nesheim, 2004).

2.1.2 Faste ansatte

I Norge er hovedregelen ved ansettelser at arbeidstakeren skal ansettes fast (NHO, 2014). I følge Nesheim (2002) menes fast ansettelse et ansettelsesforhold som ikke er tidsbegrenset mellom to parter. En slik forhold kan kun avsluttes gjennom gjeldene arbeidsmiljølov og avtaleverk. Dagens arbeidsmiljølov er fra 2005, og i kapittel 14 er det beskrevet hvilke lover og regler som gjelder

ved ansettelsesform. Formålet med arbeidsmiljøloven er blant annet å sørge for trygge ansettelsesforhold, og unngå ulemper som arbeidstakerne kan bli påført ved en eventuell avslutning på arbeidsforholdet (Arbeidsmiljøloven, 2005).

I dagens samfunn vil enhver arbeidsgiver se fordeler av å bruke midlertidige ansatte med tanke på svingninger i markedsetterspørselen. Faste ansettelser gir imidlertid ikke like mye fleksibilitet som midlertidige ansettelser. Colbjørnsen (2003) går i forlengelsen av dette, og hevder det ikke er mulig å skifte ut faste ansatte og deres kompetanse ved endringer av etterspørselen. Et fast ansettelsesforhold kan derimot også ha en rekke fordeler. Fremfor å bruke arbeidstakere med kortere og ”løse” arbeidstilknytning til virksomheten, poengterer Nesheim (2002) at man oppnår stabilitet og forutsigbarhet ved faste ansettelser. Dette vil være med å sikre kontinuitet og sikkerhet i forhold til arbeidsstyrken. Videre hevder han også at i et arbeidsforhold hvor partene har et langsiktig perspektiv, vil videreutvikling av kompetanse finne sted.

2.1.3 Midlertidige ansatte

Nesheim (2002) skiller mellom fire alternativer for tidsbegrensede arbeidskontrakter: midlertidige ansette, innleie av arbeidskraft, bruk av selvstendige som utfører oppdrag for virksomheten, og kjøp av tjenester fra eksterne bedrifter med egne ansatte. For selv om det er flere underkategorier av tidsbegrensede ansettelser, vil jeg kun fokusere på gruppen midlertidige ansettelser i denne oppgaven da dette representerer motpolen til faste ansettelser. I Norge legger Arbeidsmiljøloven klare begrensinger på bruken av midlertidige arbeidstakere og innleie av arbeidskraft. Bestemmelsene har som formål å innskrenke bruken av disse ansettelsesformene, til fordel for faste ansettelser (Nesheim, 2004).

Midlertidige ansettelser inngår i betegnelsen som omfatter fleksibel arbeidskraft eller atypisk arbeid (Olsen, 2004). Felles for de ulike midlertidige arbeidskontraktene er at de kan innbefatte ulikt arbeidsinnhold, krav til kompetanse, samt forutsigbarhet (STAMI, 2014). Nesheim (2003a) hevder det er et mangfold av motiver som ligger til grunn når virksomheten bruker midlertidige tilknytningsformer for arbeid. Han mener den viktigste årsaken til at man benytter seg av midlertidige arbeidstakere og innleid arbeidskraft, er å dekke reelle fravær og vikariater.

Kalleberg (2000) hevder at omfanget av midlertidige tilknytningsformer for arbeid øker, og at veksten er størst innenfor profesjonelle og tekniske funksjoner.

I følge OECD Employment Outlook (2013) hevdes det at når muligheten for å ansette fleksibel arbeidskraft øker, vil det lønne seg å erstatte faste ansatte med midlertidige ansettelse, fordi utgiftene ved oppsigelser er mindre for arbeidsgiver. STAMI (2008) hevder at en økning i mentale lidelser er assosiert med stigningen av midlertidige ansatte. I forhold til midlertidige ansatte har forskning på norske arbeidstakere hovedsakelig fokusert på ulike former for helsekonsekvenser som somatisk helse, psykisk helse, sykefravær og arbeidsskader (STAMI, 2014). I tillegg synes det å være godt undersøkt hvem av de midlertidige ansatte som får fast jobb til slutt (Longva 2002, 2004; Olsen, 2004).

2.1.4 Kjerne-periferi struktur i arbeidslivet?

Utgangspunktet for denne studien er om det finnes systematiske forskjeller mellom faste og midlertidige ansatte i forhold til opplevde arbeidsvilkår, og hvilke konsekvenser arbeidsvilkårene kan ha for jobbtilfredshet. Bølgen av midlertidige arbeidskontrakter har vært årsaken til mye av ”insider-outsider” debatten i politisk økonomi (Marx, 2014). ”Insider-outsider” teorien argumenterer for at midlertidige arbeidstakere ikke bare har usikre jobber, men også politisk marginalisert arbeid. Det synes å være en felles forstand at midlertidige arbeidstakere er en økende sosial gruppe av ”outsiders” med interesser som er neglisjert i den politiske prosessen (Emmenegger, 2012). I forlengelsen av dette kan man trekke likhetstegn til antakelsen om en kjerne-periferi struktur i arbeidslivet. Altså at det finnes et a eller b- lag i arbeidslivet. Det som er interessant i forhold til denne oppgavens målsetning er å se om arbeidsvilkårene i forhold til arbeidstilknytning kan relateres til en slik kjerne-periferi sammensetning. Jeg vil nedenfor greie ut om de viktigste resultatene fra tidligere studier som kan utdype og underbygge en slik tilnærming.

Doeringer og Piore (1971) presenterte tidlig på 1970-tallet teorien om et tosidig arbeidsmarked. De karakteriserte primærmarkedet med gode arbeidsforhold, godt betalte jobber og utviklingsmuligheter. Sekundærmarkedet ble forbundet med dårlige arbeidsforhold, lav lønn og uten karrieremuligheter.

På 1980-tallet utviklet Atkinson (1984) modellen ”den fleksible bedrift”, og som tok utgangspunkt i det tosidige arbeidsmarkedet. Modellen til Atkinson har fått stor oppmerksomhet, og regnes i dag som en klassiker innenfor arbeidssosiologien (Høydal, 2008). Pollert (1988) omtaler Atkinsons modell som ”*the micro dual labour market model*”. Atkinson (1984) hevder at fokus på et tosidig arbeidsmarkedet, ville kunne sammenlignes som en kjerne- og periferigruppe av ansatte i virksomheter. Denne teorien var en del av modellen han lanserte, hvor utgangspunktet var skillet mellom en ”kjerne” og ”periferi” i strukturen til bedrifter. Hovedtesen er at de ansatte som er en del av kjernen i bedriften tilhører det primære arbeidsmarkedet, mens de som befinner seg i periferigruppen er en del av sekundærmarkedet (Nesheim, 2004).

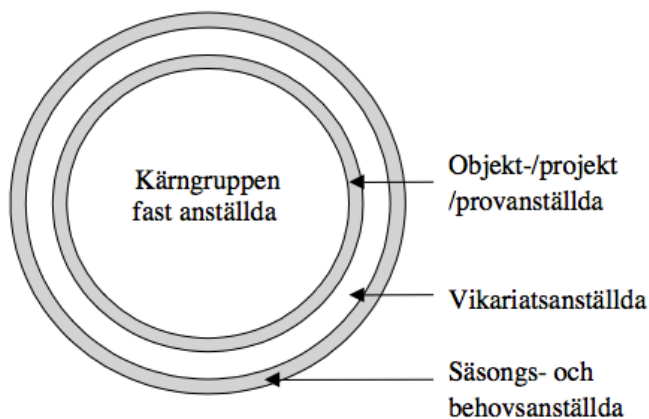
Som man kan se av modellen nedenfor operer Atkinson (1984) med flere former for fleksibilitet i forhold til om man befinner seg i kjerne eller periferi. I kjerne har man en funksjonell fleksibilitet. Det fremstiller at arbeidstakerne på en effektiv måte kan variere mellom oppgaver og aktiviteter. Numerisk fleksibilitet er den formen som refererer til periferigruppen. Det betyr at bedriftene har muligheten til å variere mengden på arbeidsstyrken i forhold til etterspørselen i markedet (Nesheim, 2004). Arbeidsstyrken på midlertidige kontrakter blir foreslått som å fungere som en buffer, og være et alternativ som sørger for at man har riktig antall arbeidstakere til enhver tid (Atkinson, 1985). Arbeidstakerne i periferigruppen kan både være interne og eksterne ansatte. For eksempel vil innleie av arbeidstakere fra bemanningsselskaper regnes som eksterne arbeidstakere (Høydal, 2008).

	Kjerne	Periferi
A. Betydning for virksomheten/ Kompetanse	Høy Spesifikk	Lav Generell
B. Form for fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk
C. Tilknytningsformer for arbeid	Ansettelse, Langsiktig, Høy jobbtrygghet	Kortsiktig Lav jobbtrygghet Eksterne kontrakter
D. Arbeidsmarked	Primært arbeidsmarked	Sekundært arbeidsmarked

Figur 2:1 Atkinsons (1984) fleksible bedrift (Nesheim, 2004:6)

I følge Nesheim (2004) blir kjernegruppen kjennetegnet ved at disse arbeidstakerne er organisert som langsiktige ansettelsesforhold. I følge Høydal (2008) bærer det sekundære arbeidsmarkedet (periferigruppen) preg av at de ansatte er på løsere arbeidskontrakter, og har dårligere arbeidsvilkår enn de i primær arbeidsmarkedet.

En mer nylig videreutvikling av Atkinsons teori har blitt gjort av Aronsson, Gustafsson og Dallner (2002). De foreslår at Atkinsons teori kan bli anvendt på individnivå, og til å strukturere studier på arbeidsmiljø. Videre beskriver de en kjerne eller et senter med permanente full-tids ansatte med gode arbeidsforhold, høy jobbsikkerhet, utviklingsmuligheter og lønn. Rundt kjernen er det flere andre sirkler med periferi grupper, og som er organisert etter arbeidsvilkår som ligner kjernegruppen. Jo lenger vekk man kommer fra sirkelen med kjernegruppen, desto mindre jobbsikkerhet og fordeler er det for arbeidstakeren i arbeidet. ”Objekt-/ projektanställningar” er den periferi gruppen som har arbeidsvilkår som ligner mest på kjernegruppen. De rapporterer i høy grad å oppleve å være med på beslutninger og ha utviklingsmuligheter i arbeidet. ”Säsong- och behovsanställda” befinner seg i den ytterste enden av sirkelen. Sesongarbeiderne og behovsarbeidere opplever i liten grad å lære nye ting, og har ingen ”Utbildningsdagar” som overskrider fem dager.



Figur 2:2 Kjerne-periferi modell (Aronsson, Gustaffson og Dallner, 2002:170)

2.2 Arbeidsvilkårsvariabler

Hovedformålet med denne delen av kapittelet er å utvikle et begrepsapparat for arbeidsvilkårsvariablene som skal lede til utvikling av skisserte hypoteser. I dette avsnittet blir derfor det teoretiske fundamentet til arbeidsvilkårene bli gjennomgått og definert.

2.2.1 Opplevd jobbtilfredshet

Generelt, finnes det en rekke ulike definisjoner av jobbtilfredshet som et globalt begrep. Hovedfokuset for jobbtilfredshet i denne avhandlingen ligger på hvor fornøyd arbeidstakerne er ved sine jobber.

Problemstillinger knyttet til jobbtilfredshet for de ansatte er blitt viktig for arbeidsgivere og politikere (Andersson, 2007). Jobbtilfredshet referer til arbeidstakerens vurdering av jobben og enkeltforhold som verdsetting, kommunikasjon, kolleger, frynsegoder, arbeidsbetingelser, arbeidet i seg selv, organisasjons policy, prosedyrer, lønn, personlig vekst, trygghet, muligheter (Einarsen og Skogstad, 2011:357). I følge Steers og Rhodes (1978) er jobbtilfredshet noe som oppstår i møtet mellom forhold i arbeidssituasjonen, og den enkeltes forventinger og verdier. Videre hevdes det at arbeidstakere som er mer tilfredse med deres jobber, kanskje vil jobbe hardere, og ha mindre sannsynlighet for å slutte i deres jobber (Andersson, 2007).

2.2.2 Opplevd jobbusikkerhet

Selv om det å være midlertidig ansatt kan gi mye fleksibilitet for arbeidstakerne, kan det også medføre stor usikkerhet. Høy jobbusikkerhet spiller en betydelig rolle for arbeidstakere i arbeidslivet, og jeg har derfor valgt å studere dette nærmere i min studie.

Begrepet jobbusikkerhet har blitt forklart og definert på mange ulike måter. Van Vuuren (1990) ser på jobbusikkerhet som en generell bekymring arbeidstakere har for jobben i fremtiden. STAMI (2008) definerer jobbusikkerhet som arbeidstakernes forventninger til jobbsituasjonen. Forventningene sies å være subjektive, og er basert på hvordan man selv oppfatter en arbeidssituasjon. På engelsk defineres jobbusikkerhet som ”Job insecurity” og ”Job Uncertainty”. I følge Svardal (2013) skiller man mellom to typer jobbusikkerhet: kvantitativ og kvalitativ. Den kvantitative dimensjonen går ut på frykt for å bli arbeidsledig, mens den kvalitative går mer på frykt for å miste viktige aspekter ved arbeidet. Videre hevder han at jobbusikkerhet kan på mange måter være en kilde til psykologisk belastning under organisasjonsendringer. Det er verdt å merke seg at det er den kvantitative tilnærmingen som vil bli lagt vekt på i denne studien.

2.3 Basale psykologiske behov i arbeidslivet

Jobbtilfredshet og jobbusikkerhet ble diskutert og avgrenset ovenfor. I de neste avsnittene blir andre hovedbegreper i det teoretiske rammeverket introdusert, gjennomgått og definert. De tre basale psykologiske behovene tilhørighet, kompetanse og autonomi blir ansett som viktig ved ulike sider av arbeidsmiljøet. Nedenfor går jeg kort gjennom de teoretiske tilnærmingene i disse begrepene.

2.3.1 Behov for Tilhørighet

For oss mennesker spiller tilhørighet en viktig rolle. Buunk og Ybema (1997) hevder at mennesker er ikke skapt for å være alene, og at om man ikke får dekket behovet for tilhørighet, kan det få alvorlige konsekvenser (Einarsen og Skogstad, 2012:108). Kaufman og Kaufman (2003) hevder at ”Organizational commitment”, eller som på norsk kan oversettes til jobbtilhørighet er en holdning som har blitt godt dokumentert i forhold til individers atferd i virksomheter. Baumeister og Leary (1995) definerer tilhørighet som ”*behov for å samhandle*

med og være tilknyttet andre mennesker, og også oppleve gode relasjonelle bånd til andre” (Einarsen og Skogstad, 2012:109). Tilhørighet ble også definert av Porter (1979) og hans medforfattere som *”the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Angle and Lawson (1993) karakteriserte organisatorisk tilhørighet som vilje til å opprettholde medlemskap i en virksomhet, og et sted hvor man identifiserte seg med organisasjonens verdier og mål. Mer moderne litteratur fastslår imidlertid at organisasjonstilhørighet er et komplekst begrep (Meyer og Allen, 1993).

2.3.2 Behov for Kompetanse

Deci og Ryan (1985) definerer behovet for kompetanse som nødvendigheten av å oppleve mestring, og ønske om å bruke egne evner og ferdigheter, og slik søke å mestre optimale utfordringer. Hetland og Hetland (2012) hevder det er flere måter å dekke kompetansebehovet på. Blant annet hevder de å oppfylle kompetansebehovet innebærer opplevelse av frihet til å lære, til å videreutvikle seg og mestre noe. Det viktigste sies at ledere må forstå viktigheten av å mestre noe i jobben (Einarsen og Skogstad, 2012:108). I følge White (1959) handler behovet for kompetanse om individers innebygde lyst til å mestre noe, og føle at man har sjanse til å påvirke omgivelsene.

2.3.3 Behov for Autonomi

De Charms (1968) hevder at autonomi innebærer et ønske eller en trang til å være påvirkningsagenter og føle at de har fri vilje. Autonomi har en nær sammenheng til kontrollbegrepet som blir gjennomgått senere. I rapporten fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (2008) inngår autonomi under kontroll komponenten. STAMI (2008) deler faktisk kontrollbegrepet inn i to dimensjoner: autonomi og medbestemmelse. I Følge STAMI (2008) omfatter autonomi kontroll over ens arbeidsoppgaver. Det innebærer mulighet til å bestemme disponering av arbeidstiden, valg av prosedyrer, arbeidstempo og mulighet for pauser. Arbeidstid i form av blant annet ”fleksitid” og skiftarbeid er også omfattet av begrepet autonomi.

2.4 Krav-kontroll-sosial støtte modellen

Modellen til Karasek og Theorell (1990) har tidligere bevist at det er en sammenheng mellom krav, kontroll og sosial støtte ved drøfting av arbeidstakeres arbeidssituasjon. Nedenfor gjennomgår jeg de teoretiske aspektene ved begrepene.

2.4.1 Kvantitative JobbkraV i arbeidet

Vi snakker gjerne om ulike kvantitative og kvalitative jobbkraV i arbeidet (Cooper og Davidson, 1987). I denne studien ligger hovedfokuset på den kvantitative tilnærmingen, og spesielt tidsaspektet. I følge STAMI (2008) består kvantitative jobbkraV av tidspress, kraV til effektivitet, tempo og arbeidsmengde (f. eks overtidsarbeid). Felles for jobbkraVene er at de vil kunne oppfattes som belastende for de aller fleste arbeidstakere, særlig når kraVene er ekstremt høye (Einarsen og Saksvik 2011:28).

2.4.2 Kontroll i arbeidet

Kontroll kan defineres som beslutningsfrihet, som igjen kan deles inn i evneutnyttelse og beslutningsautoritet eller autonomi (Eiken og Saksvik, 2010). Kontroll eller autonomi er et grunnleggende element i krav-kontroll-støtte modellen til Karasek og Theorell (1990). Skogstad (2000) hevder at egen kontroll i arbeidet handler om å benytte egne ferdigheter og kompetanse i jobbutførelsen. Haukedal (2005) går i forlengelsen av dette, og mener egenkontroll dreier seg om frihet i arbeidet, og beslutninger som tas.

2.4.3 Sosial støtte i arbeidet

Sosial støtte innebærer interaksjon med leder og kolleger, og som inkluderer hjelp og støtte, eller løfte om støtte (Helse og omsorgsdepartementet, 2010). Med sosial støtte skulle modellen til Karasek og Theorell (1990) gjenspeile alle funksjonene til sosiale relasjoner i jobben.

I følge Hetland og Hetland (2011) trenger vi mennesker ikke nødvendigvis mange personer å støtte oss til, men man trenger i hvert fall noen stabile bånd med en viss kvalitet til andre. Dette er også synonymt med tanken bak "Sense of community" av Sarason (1979). "Sense of community", eller som på norsk uttrykkes "fellesskapsfølelse" ble introdusert av Sarason (1979).

Hun hevdet gjennom sine studier at det var en positiv sammenheng mellom følelsen av sosialt fellesskap, og evnen til å fungere tilfreds i samfunnet (McMillian og Chavis, 1986).

2.5 Oppsummerende kommentar

For å oppsummere dette kapitlet, har jeg lagt frem litteratur som antyder at midlertidige ansatte kan defineres som et sekundærarbeidsmarked. Jeg har også gjennomgått og definert fundamentale arbeidsvilkårsvariabler. Basert på dette teoretiske rammeverket, vil hypoteser og forskningsmodell bli utdypet i neste kapittel.

3 Hypoteser

Jeg vil i dette kapitlet presentere mine hypoteser. Siden fokuset ligger på forskjeller mellom faste og midlertidige ansattes arbeidsvilkår, tar jeg først for meg hypotesene til hovedproblemstillingen. Til slutt, i avsnitt 3.2 blir hypotesene om sammenhengen mellom midlertidige ansattes arbeidsvilkår og jobbtilfredshet utdypet.

3.1 Hovedhypotese H1

Norge regnes som et land med relativt strengt og godt stillingsvern, både for faste og midlertidige arbeidstakere. Internasjonale og nasjonale studier indikerer imidlertid at arbeidsvilkårene til midlertidige ansatte er direkte og indirekte dårligere enn faste ansatte (Kalleberg, 2003; Kalleberg, 2004). Blant annet viste et forskningsarbeid av Kalleberg (2000) at amerikanske ansatte i ikke-standardiserte (nonstandard) arbeidsforhold hadde dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte. Også Olsen (2006) fant ut at midlertidige arbeidsstillinger i Norge ofte innebærer elementer av dårligere arbeidsvilkår. For å se om dette er tilfellet i levekårsundersøkelsen 2013, vil jeg teste følgende hypotese:

H1: ”Midlertidige ansatte opplever dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte”.

I forbindelse med hovedhypotese H1 blir det konstruert testbare underhypoteser til hver av arbeidsvilkårsvariablene. Ved noen av arbeidsvilkårsvariablene er forskning litt uklar på forskjellene mellom faste og midlertidige ansatte. Det blir derfor formulert nullhypoteser (H_0), ved disse tilfellene.

3.1.1 Underhypotese H1a, jobbtilfredshet

Nyere studier hevder at midlertidige ansatte rapporterer om lavere jobbtilfredshet enn faste arbeidstakere (STAMI, 2004). Analysene Olsen (2004) gjorde av levekårsundersøkelsen fra år 2000, viste at midlertidige og faste arbeidstakere rapporterte jobbtilfredshet likt. Også studien Torp (1998) med kolleger gjorde, viste at flertallet av de midlertidige arbeidstakerne var tilfreds med jobb- og arbeidsforholdene i bemanningsbransjen. En finsk studie viste derimot at midlertidige arbeidstakere skårer langt lavere på jobbtilfredshet sammenlignet med faste ansatte

(Børtnes, 2005). I 2004 publiserte Benach og hans kollegaer resultater fra to tverrsnittsundersøkelser fra henholdsvis 1995 og 2000 basert på levekårsundersøkelser fra Europa. Der fant de ut at midlertidige ansatte i 1995 rapporterte lavere jobbtilfredshet enn i 2000.

Med bakgrunn i tidligere studier, er det uklart om vi kan finne forskjell mellom faste og midlertidige ansattes jobbtilfredshet. Følgende underhypoteser blir derfor testet:

$H1a_0$: "Midlertidige ansatte opplever like mye jobbtilfredshet som faste ansatte".

$H1a_1$: "Midlertidige ansatte opplever mindre jobbtilfredshet enn faste ansatte".

3.1.2 Underhypotese H1b, jobbusikkerhet

Midlertidige arbeidskontrakter innebærer i følge Olsen (2006) mye større usikkerhet enn faste ansettelse. I sin studie fant hun ut at ansatte i atypiske arbeidsrelasjoner opplever større jobbusikkerhet sammenlignet med faste ansatte. I en annen studie gjort av STAMI (2008) undersøkte man effekten nedbemanning og omorganiseringer hadde på arbeidsforholdene blant norske sysselsatte. Data fra levekårsundersøkelsen 2006 ble brukt, og der fant de ut at midlertidige ansatte skilte seg ut med relativt høy forekomst av jobbusikkerhet. Jobbusikkerhet er i følge Ferrie (2008) kjent å ha en negativ belastende aspekt for midlertidige sammenlignet med faste arbeidstakere. Også Lehto og Sutela (2004) fant i sine studier at opplevd jobbusikkerhet inntreffer oftere hos midlertidige ansatte sammenlignet med faste ansatte. Med bakgrunn i overnevnte empiri, har jeg formulert følgende hypotese for å teste om dette er tilfellet i min studie:

$H1b$: "Midlertidige ansatte opplever mer jobbusikkerhet enn faste ansatte".

3.1.3 Underhypotese H1c, behov for tilhørighet

I en studie av De Witte og Nåswall (2003) ble det undersøkt om midlertidig arbeid var assosiert med en reduksjon i organisasjonstilhørighet. Data fra fire europeiske land (Belgia, Nederland, Italia og Sverige) ble brukt til å teste hypotesen. Resultatene viste blant annet at midlertidig arbeid ikke er assosiert med en reduksjon i organisasjonstilhørighet.

Broschak og Davis-Blake (2006) undersøkte atypiske medarbeideres holdninger til virksomheten sammenlignet med faste arbeidstakere i USA. Funnene deres viste at midlertidige ansatte hadde mer negative holdninger til deres virksomhet, enn personer som var ansatt direkte i virksomheten selv.

Tidligere studier viser at det ikke er lett å si hvordan tilhørigheten til midlertidige ansatte er sammenlignet med faste ansatte. Jeg velger derfor å teste holdbarheten til følgende to underhypoteser:

$H1c_0$: ”Midlertidige ansatte opplever like mye tilhørighet til bedriften/virksomheten som faste ansatte”.

$H1c_1$: ”Midlertidige ansatte opplever mindre tilhørighet til bedriften/virksomheten enn faste ansatte”.

3.1.4 Underhypotese H1d, behov for kompetanse

Tidligere bidrag til forskning har vist at arbeidstakerne i midlertidige ansettelsesforhold gis mindre utviklingsmuligheter (Olsen, 2006). Nergaard (2005) hevder at det forholdet som bekymrer mest i forbindelse med midlertidige ansettelser, er spørsmålet om dette er lite videreutviklede jobber. EU og OECD trekker begge fram at midlertidige arbeidstakere har vesentlige mindre utviklingsmuligheter enn faste ansatte (OECD, 2004). OECD (2004) går også langt i å hevde at atypisk arbeidskraft har langt mindre sannsynlighet for opplæring og utvikling i deres virksomheter. I Norge har Lærervilkårsmonitoren tidligere vist at midlertidige ansatte får mindre opplæring på arbeidsplassen (Nergaard, 2005). Med bakgrunn i overnevnte empiri, velger jeg å teste følgende underhypotese:

$H1d$: ”Midlertidige ansatte opplever mindre muligheter for å videreutvikle og utnytte kompetanse enn faste ansatte”.

3.1.5 Underhypotese H1e, behov for autonomi/kontroll

Siden det er åpenbare paralleller mellom autonomi og kontroll, velger jeg å slå disse begrepene sammen til en og samme faktor. En av hovedgrunnene til at jeg gjør dette, er at det vil bli lettere å

indeksere spørsmålene og få et mål på variablene i SPSS. I mange av spørsmålene fra levekårsundersøkelsen er det vanskelig å skille om de tilhører kontroll eller autonomi variabelen, og for å forenkle dette slår jeg de sammen.

Undersøkelser fra OECD peker på at midlertidige ansatte rapporterer å ha mindre autonomi i arbeidet. Også Nergaard (2005) hevder at atypiske arbeidstakere har mindre autonomi i arbeidet. Opplevelse av manglende kontroll i arbeidet er i følge Svardal (2013) et sentralt kjennetegn ved midlertidige arbeidstakere.

I artikkelen ”hvor dårlige er midlertidige jobber” av Olsen (2004), rapporterer midlertidige ansatte om lavere av grad autonomi enn faste ansatte. I sin studie gjorde hun en sammenligning mellom faste og midlertidige ansatte med data levekårsundersøkelsen fra år 2000. Faktisk rapporteres det at muligheten for autonomi er nesten 20 prosent lavere for midlertidige ansatte sammenlignet med faste ansatte. Aronsson, Gustafsson og Dallner (2002) fant en negativ indikasjon mellom midlertidige ansatte og ulike aspekter av kontroll. Følgende underhypotese vil bli testet i min studie:

H1e: ”*Midlertidige ansatte opplever mindre autonomi/kontroll enn faste ansatte*”.

3.1.6 Underhypotese H1f, kvantitative jobbkrav i arbeidet

En generell antagelse er at det stilles mindre og lavere krav til midlertidige ansatte sammenlignet med faste ansatte. Sammenlignet med faste ansatte, føler også mange midlertidige ansatte at de er overkvalifiserte for sine jobber (Letourneux, 1998), samtidig som de opplever for lave krav og ikke finner arbeidet sitt utfordrende nok (Goudswaard og Andries, 2002). Samlet bevis tyder på at mange midlertidige jobber kan i stor grad være preget av å ha lavere kvalitet, i det minste i form av lavere jobbkrav sammenlignet med faste ansatte (Cooper og Antoniou, 2013). Jeg kan derfor anta å finne følgende sammenheng:

H1f: ”*Midlertidige ansatte opplever mindre kvantitative jobbkrav enn faste ansatte*”.

3.1.7 Underhypotese H1g, sosial støtte i arbeidet

Isaksson og Bellagh (2002) gjorde en studie av 227 midlertidige kvinnelige arbeidstakere i ulike organisasjoner, og undersøkte aspekter som hadde innvirkning på jobbene deres. Resultatene viste at midlertidige arbeidstakere opplevde å få mindre sosial støtte i jobbsammenheng.

Aronsson og kolleger (2000) analyserte og sammenlignet forskjeller i arbeidsforhold mellom faste og midlertidige ansatte. De konkluderte med at det ikke var klare forskjeller mellom typisk og atypisk arbeid i forhold til sosial støtte fra ledende personale og kolleger.

Med utgangspunkt i overnevnte studier, er det ingen klar indikasjon på at midlertidige ansatte opplever mindre sosial støtte enn faste ansatte. Følgende underhypoteser blir derfor testet i min analyse:

$H1g_0$: ”Midlertidige ansatte opplever like mye sosial støtte som faste ansatte”.

$H1g_1$: ”Midlertidige ansatte opplever mindre sosial støtte enn faste ansatte”.

3.2 Sammenheng mellom midlertidige ansattes jobbtillfredshet og arbeidsvilkår

Hypoteser med tanke på delproblemstillingen blir nå foreslått. Hypotesene dreier seg om sammenhenger mellom midlertidige ansattes arbeidsvilkår og jobbtillfredshet. De følgende avsnittene (3.2.1-3.2.6) indentifiserer forskning med relevant teori, og gir med dette grunnlag for konstruksjon av testbare hypoteser.

3.2.1 H2, jobbusikkerhet og jobbtillfredshet

Man kan anta at jobbusikkerhet kan være med forklare arbeidssituasjonen blant midlertidige ansatte. Det er ingen tvil om at en usikker arbeidssituasjonen kan ha innvirkning på holdninger til jobben hos arbeidstakerne. Tidligere studier har vist at psykososiale belastninger som jobbusikkerhet har nær sammenheng med jobbtillfredshet (Stenerud, 2009). I litteraturen har jobbusikkerhet blitt funnet å være assosiert med redusert nivå av jobbtillfredshet (Sverke og Hellgren, 2002). Dawson og Veliziotis (2013) hevder at midlertidig arbeid er assosiert med høyere jobbusikkerhet, og hvor jobbusikkerhet har sammenheng med trivsel.

I en studie av Bordia (2004) med kolleger, testet man forholdet mellom jobbusikkerhet og trivsel. Selvrapporтерingsdata ble innhentet fra ansatte ved et psykiatrisk sykehus som var i en omstillingsprosess. Resultatene indikerte at jobbusikkerhet hadde en direkte, og en indirekte sammenheng med trivsel.

Man kan anta ut i fra overnevnte empiri at jobbusikkerhet vil kunne være negativt for midlertidige ansattes jobbtifredshet. Derfor vil følgende hypotese bli testet:

H2: ” Jo mindre jobbusikkerhet blant midlertidige ansatte, desto høyere jobbtifredshet”.

3.2.2 H3, behov for tilhørighet og jobbtifredshet

Tidligere studier har funnet ut at organisasjonstilhørighet er positivt relatert til ansattes jobbtifredshet (Galais og Moser, 2009). STAMI (2011) hevder at det er en klar sammenheng mellom jobbtifredshet og følelsen av tilhørighet til virksomheten. Collins og McDaniel (2000) undersøkte sammenhengen mellom tilhørighet og jobbtifredshet hos nyutdannede sykepleiere. Der fant de en signifikant positivt korrelasjon mellom tilhørighet til arbeidsplassen og jobbtifredshet hos sykepleiere. I en studie støttet av Forskningsrådet deltok 2560 lærere fra 127 norske grunnskoler. Der undersøkte man blant annet sammenhengen mellom tilhørighet og jobbtifredshet for denne yrkesgruppen. Resultatene viste at det var en positiv sammenheng mellom læreres jobbtifredshet og tilhørighet (Skaalvik og Skaalvik, 2010). Også Florkowski og Schuster (1992), fant ut at det var en positiv sammenheng mellom jobbtifredshet og tilhørighet.

Det ser ikke ut at det er gjort mange tidligere studier på forholdet mellom midlertidiges ansattes jobbtifredshet og tilhørighet. Jeg antar likevel at det er en positiv sammenheng, og vil dermed teste følgende hypotese:

H3: ” Jo større tilhørighet til virksomheten, desto høyere jobbtifredshet blant midlertidige ansatte”.

3.2.3 H4, behov for kompetanse og jobbtilfredshet

Ifølge Ryan og Deci (2001), viste deres studier at følelsen av å mestre sine arbeidsoppgaver er assosiert med økt indre motivasjon og jobbtilfredshet. Om vi sitter med en følelse av å ikke mestre jobben og ikke utvikler oss i det vi gjør, kan det i verste fall utgjøre et faresignal for jobbtilfredsheten (Hetland og Hetland, 2009). Ifølge Argyris (1964) vil kompetanse som løser problemer i jobbsammenheng øke tilfredsheten til de ansatte. Når ansatte oppgir at de trives i jobben, knytter Lungwitz og Ellingsen (2003) det til at ansatte får være med i hele arbeidsprosessen, opplever faglig frihet og samarbeid med andre.

Selv om det er lite forskning på sammenhengen mellom midlertidige ansattes kompetanse og jobbtilfredshet, antar jeg at det er en positiv sammenheng. Følgende hypotese testes:

H4: ” Jo større utnyttelse og tilegnelse av kompetanse hos midlertidige ansatte, desto høyere jobbtilfredshet”.

3.2.4 H5, behov for autonomi/kontroll og jobbtilfredshet

Autonomi i arbeidet har vist seg å ha sammenheng med jobbtilfredshet på arbeidsplassen (Loher, 1985). Sparks (2011) med medarbeidere hevder at opplevd kontroll over arbeidssituasjonen er positivt knyttet til jobbtilfredshet. Forskning fra STAMI (2008) viser også at kontroll kan ha effekt på trivsel.

I en studie gjort på sykepleiere i Australia fant man ut at autonomi var den viktigste komponenten for jobbtilfredshet (Finn, 2001). Ifølge Green (2006), er jobbautonomi og frihet til arbeidsoppgaver en av de viktigste indikatorene på jobbkvalitet, og har en innvirkning på trivsel i jobben. Det har også blitt vist i empiriske studier at jobbautonomi er positivt relatert med jobbtilfredshet (Bauer, 2004). Appelbaum (2000) hevder at jobbautonomi utøver en positiv innvirkning på ansattes indre motivasjon og tillit som påvirker jobbtilfredshet i arbeidet.

I sammenheng med overnevnte studier kan det tenkes at jeg får samme resultat. Derfor hypotesetester følgende:

H5: ” Jo høyere autonomi/kontroll i arbeidet blant midlertidige ansatte, desto høyere jobbtilfredshet”.

3.2.5 H6, kvantitative jobbkraav i arbeidet og jobbtilfredshet

De Cuyper og De Witte (2006) hevder at midlertidige ansettelser har potensielle fordeler, som blant annet reduserte jobbkraav sammenlignet med faste ansatte. Videre finner de ut at permanente ansatte med høye kraav opplever redusert jobbtilfredshet. Hussain og Khalid (2011) utførte en studie av 200 arbeidstakere for å undersøke hvilken effekt jobbkraav og andre faktorer hadde på jobbtilfredshet. Også de fant ut at høyere jobbkraav var assosiert med lavere jobbtilfredshet blant respondentene i utvalget.

Med utgangspunkt i overnevnte forskning antar jeg at vi finner samme sammenheng mellom midlertidige ansattes jobbkraav og jobbtilfredshet. Følgende hypotese vil derfor bli testet:

H6: ” Jo lavere kvantitative jobbkraav i arbeidet blant midlertidige ansatte, desto høyere jobbtilfredshet”.

3.2.6 H7, sosial støtte i arbeidet og jobbtilfredshet

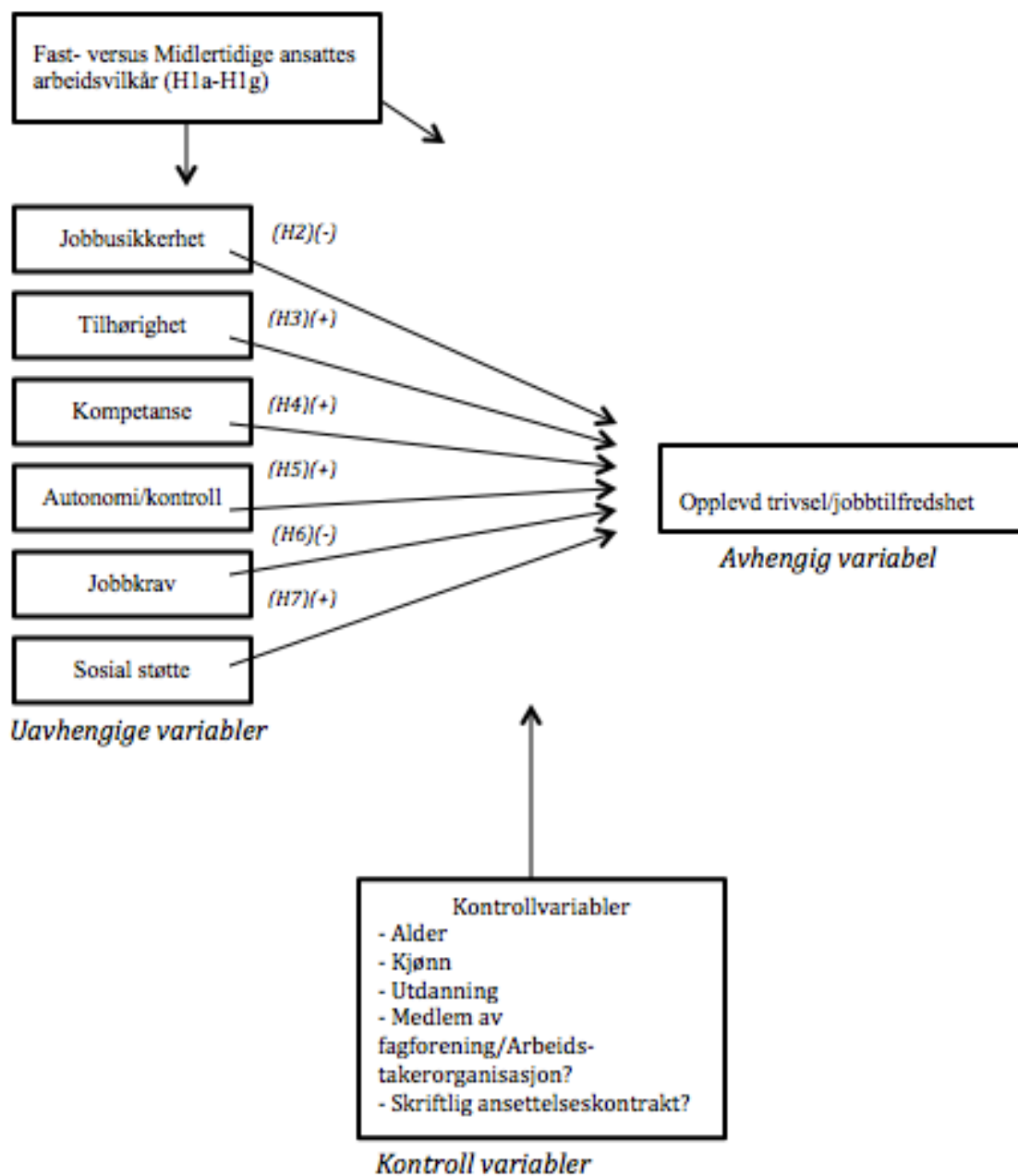
Opplevd lederstøtte og kollegial støtte er gjennom forskning kjent for å ha sterk innvirkning på ansattes jobbtilfredshet (Beehr, 1995; Buunk, De Jonge, Ybema og Wolff, 1998). Forskning viser også at ansatte i større arbeidsgrupper oppnår relativt høy grad av jobbtilfredshet sammenlignet med mindre arbeidsgrupper (Kidwell, Mossholder og Bennet, 1997).

En studie av Bradley og Cartwright (2002) utforsket sammenhengen mellom opplevd sosial støtte og jobbtilfredshet blant sykepleier i nordvest England. En oppfølgingsstudie ble gjennomført seks måneder senere. Resultatene fra studiene viste at oppfattet organisatorisk støtte er relatert til sykepleieres jobbtilfredshet. STAMI (2008) hevder at sosial støtte fra nærmeste leder og kollegaer er positivt korrelert med jobbtilfredshet. Det betyr at de som opplever sosial støtte fra kollegaer og ledere er mer tilfreds i jobben, sammenlignet med arbeidstakere som i mindre grad opplever det. Jeg antar at overnevnte empiri også er tilfelle ved midlertidige ansatte i min studie, og vil derfor teste denne hypotesen:

H7: ” Jo høyere sosial støtte midlertidige ansatte opplever, desto høyere jobbtilfredshet”.

3.3 Empirisk modell

Figuren nedenfor viser hypotese- og forskningsmodellen, og sammenfatter midlertidige ansattes individuelle konsekvenser, arbeidsvilkår og kontrollvariabler.



Figur 3:1 Hypoteser og forskningsmodell

Med tanke på kontrollvariabler velger jeg å inkludere variablene: alder, kjønn, utdanning, medlem av fagforening og skriftlig ansettelseskontrakt. Grunnen til dette, er at jeg antar de kan ha relasjoner til de andre variablene i undersøkelsen, og i verste fall blir ødeleggende for analysene om jeg ikke kontrollerer for disse.

Det at jeg inkluderer å kontrollere for bakgrunnsvariabelen alder gir seg selv, da Clarke (2007) og hans kollegaer fant ut at unge midlertidige arbeidstakere hadde mest negative konsekvenser av betydning for jobb. I samme studie ble det hevdet at resultatet kunne knyttets til at flere av de unge deltakerne hadde høyere utdanning, og derfor hadde formodninger om å høste gode jobber. Siden yngre midlertidige ansatte kan antas å ha negativ innvirkning på jobbtilfredshet, velger jeg å inkludere kontrollvariabelen ”alder”.

Vi kan anta at utdanning kan ha en negativ effekt på jobbtilfredshet. Forskning viser at lavt utdannede midlertidige ansatte tjener mindre enn de med høyere utdanning (Maurin og Postel-Vinay, 2005), og i forlengelsen av dette kan man anta dette vil påvirke jobbtilfredshet til de uten utdanning. For å overveie om dette er tilfellet i utvalget, utgjør også utdanning en kontrollvariabel.

I flere tidligere studier av midlertidige ansatte har det blitt kontrollert for kjønn (Bergene, Egeland, Hansen og Wathne, 2015). I Spania fant man ut at menn med faste arbeidskontrakter i større grad opplever jobbtilfredshet sammenlignet med kvinner (Golsch, 2003). Man kan anta at dette også gjelder midlertidige ansatte, og derfor utgjør kjønn som en kontrollvariabel.

Den fjerde kontrollvariabelen utgjør ”medlem av fagforening”. Det kan tenkes at de som ikke er medlem av arbeidstakerorganisasjoner eller fagforeninger opplever mindre jobbtilfredshet. Blant annet hevder Vlandas (2013) at fagbevegelsen konsentrerer seg om interessene til medlemmene, og som oftest består av faste arbeidstakere. Olsen og Kalleberg (2004) undersøkte effekten fagforeninger har på midlertidige ansatte i USA og Norge. Der fant de derimot ut at *”unionization appears to be negatively related to the use of non-standard work arrangements in both the US and Norway, despite the different roles unions play in these two countries”* (Bergene et. al, 2015).

Når det gjelder kontrollvariabelen ”skriftlig arbeidskontrakt” finnes det slik jeg er bekjent ingen relevant forskning. STAMI (2014) hevder at i 2009 var det de yngste arbeidstakerne som oftest rapporterte ansettelse uten skriftlig arbeidskontrakt. I arbeidsmiljøloven kapittel 14, §5, har alle arbeidstakere rett på skriftlig arbeidskontrakt. Uansett arbeidsforhold og arbeidstilknytning skal det inngås skriftlig arbeidskontrakt. På bakgrunn av dette kan man anta at midlertidige arbeidstakere uten skriftlig kontrakt vil kunne slå negativt ut i regresjonsanalysene om jeg ikke kontrollerer for dette.

4 Metode

For å besvare problemstillingene vil jeg foreta statistisk analyse av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelsen fra 2013. I dette kapitlet vil jeg derfor beskrive og redegjøre for intervjumetode, utvalg og datainnsamling som har blitt gjort i levekårsundersøkelsen. Jeg hevder bruken av sekundærdata fra levekårsundersøkelsen er godt egnet for å teste holdbarheten til mine hypoteser, og til rette oppmerksomheten til ulike arbeidsvilkår ved midlertidige ansatte.

4.1 Datamateriale

Statistisk sentralbyrås tradisjon for levekårsundersøkelser er lang, og hvor den første ble gjennomført i 1973. Dagens versjon av levekårsundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå startet imidlertid i 1996.

Levekårsundersøkelsen fra 2013 tar sikte på å kartlegge sysselsattes arbeidsmiljøforhold i Norge. Temaer som blir tatt opp er ulike arbeidsmiljøfaktorer som blant annet helseplager, psykososialt arbeidsmiljø, fysisk, kjemisk og ergonomisk arbeidsmiljø.

Temaet arbeidsmiljøforhold, har faktisk blitt gjennomført hele 7 ganger tidligere gjennom levekårsundersøkelser. For å kunne se utviklingen i levekår, har spørsmålene i stor grad blitt formulert likt som ved de tidligere årgangene. Fra og med levekårsundersøkelsen i 2006 ble det gjort en del endringer. Man fikk økt tilskudd som gjorde at man økte respondenter fra 5000 til 19000. Det ble også opprettet et panel. Dette betyr at respondentene er med flere ganger (se punkt om utvalg).

4.2 Datainnsamlingsmetode

Innsamlingsperioden til levekårsundersøkelsen 2013 ble samlet inn i perioden april 2013 til januar 2014. Data ble samlet inn ved hjelp av PC-assistert intervjuing. ”Computer Assisted Interviewing” (CAI), foregår på den måten at spørsmålene blir lest opp på dataskjermen av intervjueren, og deretter noterer han respondentens svar.

PC- assistert intervjuing kan gi flere fordeler som fører til økt datakvalitet. Blant annet hevder Vrålstad og Revold (2014) at PC-assistert intervjuing gir muligheter for å tilpasse ordlyden i spørsmålene. Med dette gis intervjusituasjonen et mer personlig preg. En annen fordel sies å være muligheten for svarkontroll. Spørsmålene i datasettet inneholder alle et sett med grenser av gyldige verdier. Om intervjueren skulle taste inn et svar som er inkonsistent med et annet svar vil en feilmelding kunne oppstå.

4.3 Utvalg

Til levekårsundersøkelsen i 2006 ble det trukket et tilfeldig utvalg på 18 999 personer i alderen 18 til 66 år fra BeReg (Vrålstad og Revold, 2014). BeReg er navnet på befolkningsdatabasen til SSB, og denne oppdateres jevnlig med personer fra folkeregistret. Både utvalget til levekårsundersøkelsen i 2009 og 2013 ble dannet på grunnlag av undersøkelsen som ble gjennomført i 2006. En tredjedel av utvalget roteres nemlig ut hver gang, og samtidig legges det til like mange nye. I følge Vrålstad og Revold (2014) ble det i 2006 trukket tre separate tverrsnittutvalg for å sikre rotasjonspuljene i utvalgene. Til levekårsundersøkelsene i 2009 og 2013 var det ønskelig å videreføre disse tverrsnittegenskapene, og derfor ble det tilført ungdommer i alderen 17-19 år. De ble også supplert med innvandrede personer. Som vi kan se av tabellen nedenfor, bestod derfor utvalget av 21707 personer i 2013. Nøkkeltallene viser også at det var 53, 1 prosent eller 10875 som besvarte undersøkelsen.

Nøkkeltall 2013	Personer	Prosent
Utvalg (personer trukket ut for intervju)	21 707	
Avganger (døde, personer bosatt i utlandet eller på institusjon)	1 215	5,1
Bruttoutvalg	20 492	100
Nettoutvalg (personer oppnådd intervju med)	10 875	53,1
 Frafall	 9 731	 46,9
Besøksintervju	16	0,2
Feltperiode	15. april 2013 – 25. januar 2014 ²	
Gjennomsnittlig intervjutid	30 minutter	

Tabell 4:1 Nøkkeltall levekårsundersøkelsen (Vrålstad og Revold, 2014:7)

4.4 Utvalgsskjevhet

Kvaliteten på dataene som samles inn ved en utvalgsundersøkelse er avhengig av en rekke forhold. I Følge Ringdal (2011:198) har ikke bare størrelsen på utvalget ved undersøkelsen betydning, men hvordan utvalget trekkes på, og hvor stort frafallet er. I trekningen til utvalget kan utvalgsskjevhet oppstå. Tilfeldigheter kan gjøre at utvalget til undersøkelsen ikke blir lik fordelingen i populasjonen. Vrålstad og Revold (2014) hevder at skjevheter som skyldes tilfeldigheter i trekningen til levekårsundersøkelsen 2013 ikke vil være ødeleggende, fordi personene som trekkes ut ikke skiller seg fra populasjonen. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at svarprosenten i levekårsundersøkelsen har variert fra 73 prosent i 1997 til bare 53 prosent i 2013. Utgangsplanen til Statistisk sentralbyrå er at bruttoutvalget skal bli trukket på den måten å gjenspeile hele den norske befolkningen.

Tabellen nedenfor fremstiller hvordan egenskapene kjønn, alder, landsdel og utdanningsnivå er fordelt i bruttoutvalget og nettoutvalget 2013.

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Differanse netto - brutto
Kjønn:			
Menn	51,7	50,2	-1,5
Kvinner	48,3	49,8	1,5
Aldersgrupper:			
17-24 år	14,5	14,3	-0,2
25-44 år	40,6	35,6	-5,0
45-67 år	44,9	50,1	5,2
Landsdel:			
Oslo og Akershus	24,6	24,7	0,1
Hedmark og Oppland	7,3	7,5	0,2
Østlandet ellers	18,4	17,6	-0,8
Agder og Rogaland	14,7	14,9	0,2
Vestlandet	17,0	17,5	0,5
Trøndelag	8,9	8,7	-0,2
Nord-Norge	9,0	9,2	0,0
Utdanningsnivå			
Grunnskole	24,5	20,3	-4,2
Videregående skole	40,5	39,9	-0,6
Universitet/ høyskole	31,9	38,7	6,8
Ingen eller ukjent	3,1	1,1	-2,0
Antall personer	20 492	10 875	

Tabell 4:2 Nøkkeltall levekårsundersøkelsen (Vrålstad og Revold, 2014:13)

Som man kan se av tabellen har utdanningsnivå de største forskjellene mellom bruttoutvalg og nettoutvalg. Vi ser at personer med utdanning på universitetsnivå er overrepresentert med 7, 6 prosentpoeng i nettoutvalget. I forhold til utdanning på grunnskolenivå er nettoutvalget underrepresentert med 4, 2 prosentpoeng. Av nettoutvalget kan det også se ut som at kjønn ikke er likt fordelt. Det betyr at menn er litt overrepresentert sammenlignet med kvinner.

Mitt hovedinntrykk er at ulikhetene mellom bruttoutvalg og nettoutvalg ikke er kritisk for å gjelde hele populasjon. For å korrigere noen av skjevhetene mellom nettoutvalget og bruttoutvalget, har det blitt laget en vekt i datamaterialet. Det betyr at enkelte personer som er underrepresentert teller mer, mens de personene som er i den overrepresenterte gruppen teller mindre. I datamaterialet heter denne variabelen ”fvekt”, og i det originale datavinduet ligger den helt til sist.

4.5 Operasjonalisering av variabler

I dette avsnittet vil jeg vise operasjonaliseringen jeg har gjort av variablene fra levekårsundersøkelsen. Det er viktig å bemerke seg at operasjonaliseringen av variablene ikke har blitt konstruert etter velutviklede mål, men i stedet gjort etter tilgjengelige variabler i levekårsundersøkelsen. En oppsummering med operasjonalisering av arbeidsvilkårsvariablene har blitt lagt i vedlegg 1 (tabell 4:5), og fungerer som en utfylling av teksten nedenfor.

Jobbtilfredshet

I mine analyser er jobbtilfredshet den avhengige variabelen. Denne variabelen er tenkt å måle arbeidstakernes fornøydhets i jobbene deres. I sin studie av levekårsundersøkelsen fra år 2000, baserte Olsen (2004) jobbtilfredshet på en skala av åtte spørsmål. Å basere jobbtilfredshet på en identisk skala som Olsen (2004) er ønskelig, men blir utelukket da levekårsundersøkelsen fra 2013 kun har et spørsmål om jobbtilfredshet. Jeg har derfor laget et globalt mål på jobbtilfredshet, og som bare måles med dette ene spørsmålet (sp59g).

Jobbusikkerhet

Den uavhengige variabelen jobbusikkerhet operasjonaliseres også med et spørsmål. Spørsmålet jeg velger å operasjonalisere jobbusikkerhet med er ”i fare for å miste arbeidet?” (sp17). Dette spørsmålet er målt som kategorisk variabel på nominalnivå.

Tilhørighet

Tilhørighet blir operasjonalisert på bakgrunn av variabelen ”i hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i”? (SpTilhor). Med utgangspunkt i variablene fra levekårsundersøkelsen, klarer jeg ikke å finne flere indikatorer som kan gi et samlet mål på tilhørighet. Det betyr at tilhørighet kun operasjonaliseres med et spørsmål, og at dette derfor fungerer som et globalt mål på begrepet.

Kompetanse

Begrepet kompetanse operasjonaliserer jeg gjennom to indikator (sp19a og sp19b). Begge indikatorene er ordnet kategorisk, og har fire verdier.

Autonomi/kontroll

Den uavhengige variabelen autonomi/kontroll er tenkt å måle arbeidstakerens grad av kontroll og autonomi i arbeidet. Ut i fra tilgjengelige variabler i levekårsundersøkelsen operasjonaliserer jeg skalaen med fire indikatorer (Sp56a2, Sp56b2, QPS47 og QPS54). Alle indikatorene er ordnet kategorisk på nominalnivå, og med fem verdier.

Kvantitative Jobbkra

Den uavhengige variabelen kvantitative jobbkra, operasjonaliseres med bakgrunn i spørsmål om tidsaspektet til arbeidstakerne i arbeidet. Jeg velger å måle begrepet kvantitative jobbkra ved hjelp av to spørsmål (QPS14 og QPS15). Begge variablene er ordnet på nominalnivå, og består av fem verdier.

Sosial støtte

Begrepet ”sosial støtte” operasjonaliseres med to spørsmål. Spørsmålene går på støtte fra leder og kolleger. Begge variablene er kodet på nominalnivå. Man kan se i mine videre analyser at sosial

støtte blir formet i to underdimensjoner. Man kan lese mer om dette i avsnittet om indeksering av variabler (kapittel 5.3.3), mens foreløpig ber jeg kun om at man bemerker seg dette.

Tilknytningsform

Jeg har tidligere i oppgaven antydnet at en rekke arbeidsvilkår for midlertidige ansatte er dårligere enn faste ansatte, og at dette kan påvirke jobbtilfredshet. Jeg velger derfor å operasjonalisere variabelen tilknytningsform med spørsmål ”fast eller midlertidig ansettelse?” (sp10). I analysene har jeg gitt den navnet `Dummy_midlertidig_ansatt`.

Kjønn

I levekårsundersøkelsen er spørsmålet om kjønn kodet på nominalnivå med verdiene ”mann” og ”kvinne. Jeg gir imidlertid gitt variabelen nytt navn, `Dummy_mann`.

Alder

Variabelen ”personens alder (1)” tar utgangspunkt i respondentenes alder. Verdiene er kontinuerlige, og går fra 20-69 år.

Utdanning

Utdanningsvariabelen er i utgangspunktet kodet som kategorisk variabel med 10 verdier, men jeg satte kategorien ”ikke oppgitt utdanning” som missing. Det betyr at jeg sitter igjen med 9 verdier eller grupper som viser individer fra 0-20+ års utdanning. Gruppene er:

- 0: 0 år utdanning (ingen utdanning)
- 1: 1-7 års utdanning (barneskolenivå)
- 2: 8-10 års utdanning (ungdomskolenivå)
- 3: 11-12 års utdanning (videregående grunnutdanning)
- 4: 12 + års utdanning (videregående avslutning)
- 5: 13 + års utdanning (påbygning til videregående)
- 6: 14-17 års utdanning (universitet/høgskole 1)
- 7: 18-19 års utdanning (universitet/høgskole 2)
- 8: 20 + års utdanning (forskernivå)

Medlem av fagforening/arbeidstakerorganisasjon

Variabelen medlem av fagforening operasjonaliserer jeg på bakgrunn av spørsmålet ”er du medlem av en fagforening eller fagforeningsorganisasjon?” (NFR20b). Siden jeg kun er opptatt av de som svarte ”ja” og ”nei”, blir de andre svaralternativene satt som missing. Jeg velger å kalle begrepet `Dummy_medlem_av_fagforening` i mine videre analyser.

Skriftlig arbeidskontrakt

Bakgrunnsvariabelen skriftlig arbeidskontrakt baserer seg på variabelen ”har du skriftlig arbeidskontrakt?” (sp12), og har fått navnet `Dummy_skriftelig_ansettelseskontrakt`. Variabelen er ordnet på nominalnivå med verdiene ”ja” og ”nei”. Respondentene som ikke vet om de hadde skriftlig kontrakt blir satt til missing.

4.6 Validitet og Reliabilitet

Validiteten av en skala refererer til i hvilken grad den måler det den er ment å måle (Pallant 2005:22). Hovedtypene av validitet som blir diskutert i dette avsnittet er: innholdsvaliditet, konvergent validitet og ekstern validitet.

I denne studien har innholdsvaliditeten relevans med tanke hvordan arbeidsvilkårsvariablene har blitt operasjonalisert. Operasjonaliseringer etter tidligere brukte begreper på arbeidsvilkårsvariablene blir forsøkt etter beste evne. Dessverre gir ikke datamaterialet som er samlet inn i levekårsundersøkelsen nødvendigvis indikatorer som dekker de viktigste aspektene ved begrepene.

For å sjekke konvergent validitet (tester om indikatorene som måler det samme begrepet er høyt korrelert med hverandre) bruker jeg faktoranalyse og Cronbach Alpha (Gripsrud et. al, 2010:100). Resultatet av dette fremkommer i neste kapittel.

Ekstern validitet handler om studiets generaliserbarhet (Gripsrud et.al, 2010:49). Nøkkeltall fra Vrålstad og Revold (2014) viser at levekårsundersøkelsen fra 2013 hadde et frafall på 46,9 prosent. Dette kan til dels virke som lav svarprosent, sammenlignet med tidligere år. I følge Ringdal (2011: 233-234) kan svarprosent på omtrent 50 prosent av bruttoutvalget føre til

problemer med representativiteten. I sum gjør derfor svarprosenten at man bør være noe kritisk til generaliserbarheten til denne studien.

I følge Ringdal (2011:86) finnes det tre måter å vurdere dataens reliabilitet på, og disse er allmenn kildekritikk, test-retest-teknikken og indekser i tversnittdata. Den sist nevnte teknikken går ut på å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som inngår i en skala (Carmines og Zeller, 1979). I mitt tilfelle skjer operasjonalisering av sentrale variabler etter at datainnsamling er fullført, og som kan være en svakhet. I følge Ringdal (2011:319-320) er det grunnleggende kriterium at en skala skal være endimensjonal. Det betyr at indikatorene må være homogene, og at skalaer må måle et avgrenset begrep. I mitt tilfelle, vil det ikke være hensiktsmessig å gjøre om absolutt alle begreper til skalaer. Om jeg slår sammen spørsmål til skalaer som ikke er homogene, vil jeg få en dårlig intern konsistens (Cronbach Alpha $<.70$).

5 Resultater

I dette avsnittet vil jeg foreta dataanalyse, og fremlegge de funnene fra analysene jeg gjør. For å organisere analysene har jeg valgt å skille mellom deskriptiv statistikk, faktoranalyse, t-test, korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse. Først presenterer behandling av missing data og deskriptiv statistikk. Deretter utfører jeg faktoranalyse og T-test. Til slutt, gjennomfører jeg korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse på dataen til midlertidige ansatte.

5.1 Datarensing

Før en kan gjøre statistiske analyser, er man nødt til å undersøke dataene for feil. I Følge Ringdal (2011:233) vil data fra statistisk sentralbyrå inneholde få feil. Man kan uansett anta å finne enkelte feil ved en nærmere gjennomgang av levekårsundersøkelsen. Dette gjelder for eksempel ved at en del personer oppgir å arbeide over 100 timer per uke. Dette er ikke umulig, men det er likevel lite sannsynlig at det er korrekt.

5.1.1 Avgrensning av utvalget

Av det totale utvalget er jeg nødt til å gjøre noen avgrensninger. Min studie innebærer en sammenligning av arbeidsvilkår mellom faste og midlertidige ansatte. Det er derfor relevant å fjerne de som ikke er faste eller midlertidige ansatte fra datasettet. Dette utgjør 3004 personer. Man kan anta at disse personene ikke er sysselsatte, og de er derfor ikke relevante i min studie. Som tabellen nedenfor viser, sitter jeg derfor igjen med 7862 personer etter denne filtreringen.

Fast el. midlertidig ansettelse?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Fast, ikke tidbegrenset	7133	90.7	90.7	90.7
Midlertidig, tidsbegrenset	729	9.3	9.3	100.0
Total	7862	100.0	100.0	

Tabell 5:1 Frekvensfordeling av utvalget før avgrensning

Da det er arbeidstilknytning som vil være avgjørende for min analyse, hevder jeg også at det er nødvendig å rydde unna andre verdier. Dette gjelder spesielt alder. Aldersintervallet i undersøkelsen gikk fra 17-70 år. Det ble trukket et utvalg på de over 67 år, men man endte opp

med å ikke intervju disse (Vrålstad og Revold, 2014). Likevel kan man se at det er 3 personer som har registrert at de er over 67 år gamle i undersøkelsen. I forhold til min analyse av datamaterialet er det spesielt viktig å bearbeide det nedre aldersintervallet. I datasettet rydder jeg derfor unna aldersgruppen 17 til 19 år. De fleste personer i denne aldersgruppen kan defineres som studenter eller skoleelever, og ikke yrkesaktive. Brorparten av disse personene går på videregående, avtjener førstegangstjeneste, opplever verden eller går på folkehøyskole. For selv om det er mange som jobber i alderen 17 til 19 års alderen, antar jeg at dette er bi-jobber siden av studiene.

Verdiene til variabelen "Ios vanlige ukentlige arbeidstid" inneholder til dels urealistiske arbeidstimer per uke. Hele 34 personer hevder de jobber 999 timer hver uke. Mye tyder imidlertid på at dette er missing verdier. Til sammenligning oppgir Arbeids- og sosialdepartementet (2014) at gjennomsnittlig arbeidstid for menn er 38 timer i uken, mens det er 31 timer for kvinner i 2013. I følge arbeidsmiljøloven §10-4 er den alminnelige arbeidstiden satt til maks 40 timer per uke. Man kan likevel anta at en del personer jobber mer enn dette. Jeg velger derfor å ekskludere personer i datasettet som jobber mer enn 84 timer per uke. Altså antar jeg at det er lite sannsynlig at enkelte jobber mer enn 12 timer per dag hele uken i gjennomsnitt, selv om det er mulig. Man kan også antyde at arbeidstakere som jobber mer enn 84 timer i uken vil forårsake skjevheter i analysene.

Til slutt kan også manglende data (missing values) svekke utvalgets representativitet. For hver respondent som unnlater å besvare et spørsmål i et spørreskjema, blir det et hull i datamatriksen. Situasjonen er uproblematisk hvis det ikke er for mange og tilfeldige hull i materialet. I følge Ringdal (2011:233) oppfattes "vil ikke svare" og "Vet ikke"-svar også som manglende data. I levekårsundersøkelsen fra 2013 er det snakk få respondenter som har besvart alternativene "vil ikke svare" og "Vet ikke" på mine aktuelle spørsmål. Jeg har derfor spesifisert "vet ikke" og "vil ikke svare" som missing values på vanlig måte, slik at de utgår fra mine videre analyser.

Etter avgrensningene jeg har gjort i datamaterialet, står det igjen 7542 personer. Tallene som jeg har beregnet, stemmer veldig godt overens med tidligere utregninger. Andelen midlertidige ansatte i datasettet består av 8,3 prosent. OECD Employee Outlook (2014) beregnet at andelen

midlertidige ansatte var nøyaktig det samme i Norge 2013. Også Statistisk sentralbyrås egne tolkninger og beregninger viser at gjennomsnittet for midlertidige ansatte i 2013 er på 8, 3 prosent (SSB, 2015).

Fast el. midlertidig ansettelse?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fast, ikke tidbegrenset	6917	91.7	91.7	91.7
	Midlertidig, tidsbegrenset	625	8.3	8.3	100.0
	Total	7542	100.0	100.0	

Tabell 5:2 Frekvensfordeling av utvalget etter avgrensning

5.2 Deskriptiv statistikk

Når datafilen har blitt rensset, kan man begynne prosessen med å inspisere og utforske variablene (Pallant, 2005:43). I denne delen vil jeg derfor presentere deskriptiv statistikk på variablene jeg har inkludert i dataanalysen. Jeg vil oppgi verdiene til gjennomsnitt, standardavvik, antall respondenter, minimum- og maksimum i de aktuelle tabellene. I den sammenheng har jeg klargjort variabler til begrepene jobbtilfredshet, jobbusikkerhet, tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll, jobbkrav og sosial støtte. Reliabilitet til skalaene som består av flere indikatorer blir sjekket med Cronbach Alpha, og hvor jeg setter nedre grense til 0,7. Vi kan derfor se at begrepet sosial støtte ikke har en tilfredsstillende Cronbach Alpha, men i stedet blir formet med to underdimensjoner. Jeg kommer tilbake til omformingen av variabelen i avsnitt 5.3.3.

5.2.1 Kommentar til analyse av deskriptiv statistikk

Tabell 5:3 nedenfor viser deskriptiv analyse. For å sørge for orden og systematikk i datamaterialet, har jeg rekodet variablene. Samtlige variabler har derfor en skala retning med verdier fra lav til høy. Jeg kommer tilbake med mer forklaring og beskrivelse av omkodningene jeg har gjort av variablene i avsnitt 5.3.4.

Det første jeg bemerker med deskriptiv statistikk over benyttede variabler er at minimum og maksimum ligger innenfor gyldige verdier. Jeg legger også merke til at begrepet om jobbusikkerhet ikke har akseptable mål på Skewness og Kurtosis (vedlegg 2, tabell 5:9). Skewness til spørsmålet ved jobbusikkerhet er på -2,88. Også Kurtosis ligger relativt høyt over normalen i begrepet (6,33). Dette kan være et indikasjon på et problem. I store utvalg, vil ikke Skewness som ligger utenfor kravet utgjøre markante forskjeller i analysen (Tabachnick & Fidell, 2001, s. 74). Kurtosis som ligger utenfor kravet kan resultere i en undervurdering av variansen, men denne risikoen reduseres også ved et stort utvalg (200+ caser: Tabachnick & Fidell, 2001, s. 75). En videre deskriptiv analyse av begrepet viser en klar tendens på svarene til respondentene. Begrepet er omformet som en dummyvariabel, og svarene indikerer at de fleste ikke lider av jobbusikkerhet. Foreløpig velger jeg å ikke manipulere disse verdiene, men bemerker at disse toppsvarene kan ha betydning på i analysene. I følge Pallant (2007) er det å omforme variabler omdiskutert, i tillegg til at skjevheter kan være normalt i sin natur og ikke nødvendigvis et problem. Dessuten kan også manipulering av data gå utover generaliserbarheten til utvalget.

Normal P-P plot og histogram med normalkurve (vedlegg 2, tabell 5:10 og 5:11), viser at den avhengige variabelen jobbtillfredshet ikke er like normalfordelt som den i utgangspunktet bør være. Brudd på forutsetningen om normalitet er i følge Pallant (2005:57) ganske vanlig i større utvalg. I følge Ringdal (2011:265), er det klare fordeler som er forbundet med at den avhengige variabelen er normalfordelt ved spesielt regresjonsanalyser. Hovedproblemet med den avhengige variabelen jobbtillfredshet er en viss skjevhet, fordelingen ikke er spiss nok og har for høy hale til venstre. Det ser ikke ut til at problemet i dette tilfellet er veldig stort. Tatt i betraktning at det er et såpass stort og fyldig utvalg, er det nok ikke noe problem. Tuft (udatert) hevder at residualer som ikke er normalfordelte ikke har noen innvirkning på koeffisientene, men heller påvirker validiteten til signifikanstestene. Gravetter og Wallnau (2000) hevder at om man har utvalgsstørrelser større enn 30, vil ikke brudd på normalfordelingen føre til problemer.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jobbtilfredshet. rekodet_lav_høy	7502	1.00	5.00	4.3676	.74256
Jobbusikkerhet_rekodet _Snudd	7437	.00	1.00	.9110	.28478
Tilhørighet. rekodet_lav_høy	7495	1.00	5.00	4.1532	.88173
Kompetanse. rekodet_lav_høy	7435	1.00	4.00	3.2416	.60083
Autonomi.kontroll. rekodet_lav_høy	7478	1.00	5.00	3.4408	.81993
Krav	7518	1.00	5.00	3.5664	.94686
SosialStøtte1.leder	7385	1.00	5.00	3.9334	1.14964
SosialStøtte2.kolleger	7464	1.00	5.00	4.3273	.92078
Dummy_Mann	7542	0	1	.51	.500
Alder	7542	20.0	69.0	43.635	12.2841
Utdanning	7487	0	20	14.80	2.944
Dummy_Medlem_av_fag forening	7497	0	1	.59	.492
Dummy_Skriftlig_ansette lleskontrakt	7523	0	1	.96	.195
Dummy_midlertidig_ans att	7542	0	1	.08	.276
Valid N (listwise)	7041				

Tabell 5:3 Deskriptiv statistikk, gjennomsnitt, standardavvik, minimum, maksimum og antall analyseenheter

Som tabell 5:3 viser er gjennomsnittet for jobbtilfredshet på 4,36. Det betyr at gjennomsnittet er relativt fornøyd med jobbene sine. Når det gjelder dimensjonene sosial støtte 1 og 2, opplever gjennomsnittet å få mer støtte fra kolleger enn fra lederne sine. Spredningen er også ulik, og det er mindre forskjeller i å få støtte fra kolleger enn blant ledere. Dette ser vi av at standardavviket for ledere (1,14), mens det for kolleger er litt lavere (0,92). Når det gjelder jobbusikkerhet er dette en dummyvariabel, og standardavviket egner seg i utgangspunktet ikke som mål på spredningen (Ringdal, 2011:259). Vi ser uansett at respondentene stort sett er enige om at de ikke står i fare for å miste arbeidet (kun omtrent 9 prosent hevder de står i fare for å miste jobben).

Variabelen kvantitative jobbkrav har et gjennomsnitt på 3,56. Det betyr at snittet ligger mellom verdiene ”av og til”, og ”nokså ofte”. Dimensjonen autonomi/kontroll oppnår en gjennomsnittskår på 3,44. Det tilsier at gjennomsnittet opplever autonomi/kontroll ”i noen grad”. Også begrepene tilhørighet og kompetanse har et gjennomsnitt som viser at arbeidsforholdene er

svært tilfredsstillende for arbeidstakerne. Personene i utvalget viser nemlig å ha relativt høy tilhørighet til jobbene (4,15), og hvor man også får utnyttet sin kompetanse (3,24).

Av 7542 valide personer i datasettet mitt, er 51 prosent menn, og 49 prosent kvinner.

Utgangspunktet for standardavviket er at det bare kan brukes på kontinuerlige variabler (Ringdal, 2011:259). Gjennomsnittsalderen i datasettet er henholdsvis 43 år. Standardavviket for alder ligger på 12, 28, og med en spredning fra 20-69 år. I følge Ringdal (2011:260) kan det være vanskelig å forklare den absolutte verdien til standardavviket, fordi målet kan i utgangspunktet gå fra null til uendelig.

Utvalget viser at 59 prosent er medlem av fagforeninger, og 41 prosent som ikke er det.

Krysstabellanalyse viser at det er klart flere kvinner enn menn som er medlem av fagforeninger. Hele 2434 kvinner er medlem av fagforeninger, mot 1980 menn. Deskriptiv statistikk viser også at 96 prosent har skriftlig ansettelseskontrakt, og at 4 prosent ikke har dette.

Når det gjelder gjennomsnittlig utdanning ved utvalget, ligger dette på 14, 8 år. Intervallet går fra personer som ikke har utdanning i det hele tatt, til de på forskernivå med over 20 års utdanning. Verdien 14,8 år tilsier at gjennomsnittet har fullført videregående skole, og at de nesten har tatt et skoleår universitetsnivå.

5.3 Indeksering og rekoding av variabler

I denne oppgaven former jeg noen av begrepene med flere spørsmål eller indikatorer. For å finne ut om disse spørsmålene passer sammen, og om de måler det begrepet de har til hensikt å måle, bruker jeg faktoranalyse. Bachnick og Fidell (2001) anbefaler at man har en utforskende tilnærming, og at man eksperimenterer med ulikt antall faktorer helt til man får et tilfredsstillende resultat.

I mitt tilfelle velger jeg å bruke *Principal components* som uttrekningsteknikk i SPSS. Dette er den nest strengeste testen. Når det gjelder rotasjonsteknikk, velger jeg å bruke *varimax rotasjon*. Jeg foretrekker dette fremfor *oblimin rotasjon*, fordi det er rimelig å anta at det er liten

sammenheng mellom variablene. I faktoranalysen er det derfor *rotated component matrix* som er mest interessant.

5.3.1 Vurdering av egnethet av dataene for faktoranalyse

I SPSS er faktoranalysen inkludert som en "datareduksjons" teknikk. Programmet tar et stort sett av variabler, og ser etter en måte å oppsummere dataene med et mindre sett av faktorer eller komponenter (Pallant, 2005:172). I mitt tilfelle er ikke begrepene jobbtilfredshet, tilhørighet og jobbusikkerhet hensiktsmessig i faktoranalyse.

Utvalgsstørrelsen er også avgjørende for om datasettet er egnet for faktoranalyse (Pallant, 2005:173). I litteraturen er det lite enighet om hvor stort utvalget bør være. En tendens er at jo større, jo bedre. Pallant (2005:173) hevder at i små utvalg er korrelasjonskoeffisienten blant variablene mindre reliable. Videre hevdes det at faktorer fra små datasettet ikke vil kunne generaliseres like godt som de fra større datasett. Tabachnick and Fidell (2001:588) hevder at man minst bør ha 300 analyseenheter om man skal gjennomføre faktoranalyse. Da levekårsundersøkelsen har omtrent 7500 analyseenheter, kan man slå fast at datasettet er godt egnet for faktoranalyse.

5.3.2 Tolkning av faktoranalyse

Faktoranalysen i vedlegg 3 (tabell 5:12-5:16), er kun basert på variabler med tanke på begrepene autonomi/kontroll, jobbkrav, kompetanse og sosial støtte.

I følge Pallant (2005:182) bør Bartlett's test være signifikant ($p < 0,005$), mens KMO bør overskride et minimum på 0,6. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) er et mål på homogeniteten i variablene og bør være høyest mulig (Hammervold, 2012:125). Videre undersøker Bartlett's test om korrelasjonsmatrisen er egnet for faktoranalyser. Som vi kan se av tabell 5:12 (vedlegg 3), ligger KMO på 0,712. I mitt tilfelle er også Bartlett's signifikant ($p = 0,000$), og jeg kan derfor slå fast at data egner seg for faktoranalyse og datareduksjon.

Kommunalitetene (tabell 5:13, vedlegg 3), viser summen av de kvadrerte faktorskårene.

Tommelfingerregelen er at komponentene bør gjøre rede for minimum 50 prosent av variansen, og vi kan se at dette tilfellet gjelder her.

Steg tre følger av Kaiser kriterium, eller egenverdikriteriet. Ved hjelp av denne regelen, blir kun de faktorene med en egenverdi på 1,0 eller mer beholdt for videre undersøkelser (Pallant, 2005:183). I mitt tilfelle tilfredsstillende fire av komponentene dette kravet (tabell 5:14, vedlegg 3).

En annen metode som kan brukes er Catell's scree-plot (Catell, 1966). Dette involverer plotting av hver av egenverdiene ved faktorene, og inspiserer plottet der et punkt hvor formen på kurven endrer retning og blir horisontal. Catell (1996) anbefaler å beholde alle faktorer over albuen, da disse faktorene bidrar mest til forklaringen av variansen i datasettet. I mitt tilfelle er det ikke helt lett å se knekkpunktet i scree-plottet, men det går antakelig på den fjerde komponenten (tabell 5:15, vedlegg 3). Vi kan da se at både egenverdikriteriet og albuekriteriet anbefaler fire komponenter som til sammen forklarer omtrent 70 prosent av variansen.

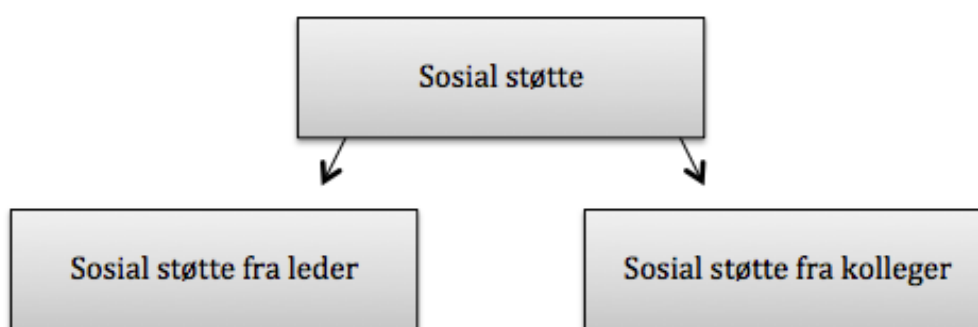
Med tanke på faktorskårene i den roterte faktorløsningen (tabell 5:16, vedlegg 3), kommer det ut fire distinkte komponenter. I dette tilfellet har jeg en situasjon hvor flere variabler lader på mer enn en komponent samtidig. For å beslutte hvem spørsmål som tilhører hvilke faktorer, følger jeg regelsettet til Sannes (2004). Han hevder at en faktorladning må minst være på 0,5 for å høre til en faktor. I mitt tilfelle lader variabel 1-4 på autonomi/kontroll, 5-6 på kvantitative jobbkrav, 7-8 på kompetanse og 9-10 på sosial støtte. Alt i alt, kan man si at faktorladningene lader på komponentene de er tiltenkt.

5.3.3 Indeksering av variabler

For selv om alle testene i faktoranalysen oppfyller teoretiske krav, må også skalaene ha tilfredsstillende Cronbach Alpha ($>0,7$) for å ikke bryte med forutsetningene om konvergent validitet. Intern konsistens (Cronbach Alpha) måler i hvilken grad indikatorene til en skala "henger sammen" (Pallant, 2005:90).

Skalaene til kompetanse, autonomi/kontroll og kvantitative jobbkraav konstruerer jeg med bakgrunn i faktoranalysen ovenfor. Selv om kompetanse kun består av to indikatorer gir de en høy intern konsistens (Cronbach Alpha 0,70). Den uavhengige variabelen autonomi/kontroll operasjonaliserte jeg ved å lage en skala basert fire indikatorer (se avsnitt 4.5). Graden av intern konsistens mellom indikatorene blir målt til å være 0,75. Reliabilitetsanalysen viser også at skalaen til kvantitative jobbkraav er tilfredsstillende og godkjent for videre bruk i analysene (Cronbach Alpha=0,73).

Basert på faktorløsningen ovenfor, gir indikatorene til sosial støtte en Cronbach Alpha på 0,59. Her ser vi at vår Cronbach Alpha ikke møter kravet på $>0,7$. Det betyr at vi ikke har en sterk nok sammenheng mellom indikatorene eller spørsmålene. Vi burde derfor hatt flere spørsmål for å måle denne faktoren, og for å få en god reliabilitet. Det teoretiske begrepet sosial støtte blir dermed formet som et todimensjonalt begrep. I de videre analysene må derfor begrepene studeres hver for seg.



Figur 5:1 Underdimensjoner sosial støtte

5.3.4 Rekoding av variabler

Før jeg starter med t-test, korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse av datamaterialet er jeg nødt til å gjøre noen omkodinger av enkelte variabler. I dette avsnittet vil jeg derfor vise de omkodinger av variabler som har blitt gjort. Til slutt, i tabell 5:4 oppsummerer jeg omkodningene.

Jobbtfredshet

Skalaverdiene på jobbtfredshet snur jeg opp-ned for å få et mer naturlig mønster. Verdiene for denne variabelen går derfor fra (1) svært misfornøyd til (5) svært fornøyd.

Jobbusikkerhet

Variabelen jobbusikkerhet (i fare for å miste arbeidet?) gjør jeg om til en dummy variabel. Grunnen til dette var at jeg ville forenkle analysene. Alle skalaverdiene med ”ja” til i fare for å miste arbeidet kodes til 0, mens ”nei” ble kodes til 1.

Tilhørighet

I levekårsundersøkelsen er tilhørighetsvariabelen definert som en kategorisk variabel med verdier fra (1) ”i svært høy grad” til (5) ”i svært liten grad”. For at det skal bli lik ”retning” i verdiskalaen som de andre begrepene, snur jeg opp-ned på verdiene. I stedet går verdiene fra (1) lav til (5) høy.

Kompetanse

Begge spørsmålene (indikatorene) til kompetanse var i utgangspunktet ordnet med verdier fra ”høy” til ”lav”. Verdieneretningen til variablene blir også her snudd, og hvor skalaen i stedet går fra lav til høy.

Autonomi/kontroll

De fire spørsmålene som operasjonaliserte autonomi/kontroll bestod i utgangspunktet av verdier med retningen høy til lav. Imidlertid valgte jeg å snu skalaretningen slik at de går i samme retning som alle de andre variablene i datasettet mitt.

Tilknytningsform

Tilknytningsform omkodes til en dummyvariabel, og hvor midlertidige ansatte får verdien 1, mens faste har fått verdien 0.

Kjønn

Jeg lager en dummyvariabel av kjønn. Kvinner kodes som 0, og menn kodes som 1.

Utdanning

I utgangspunktet er utdanningsvariabelen kodet som kategorisk variabel med 9 verdier eller grupper som viser 0-20+ års utdanning. Imidlertid velger jeg å rekode variabelen slik at den blir til en kontinuerlig variabel i stedet. Denne variabelen har fått navnet ”rekodet_utdanning”.

Medlem av fagforening/arbeidstakerorganisasjon

Variabelen er i utgangspunktet kategorisk med svaralternativene ”ja”, ”nei”, ”vet ikke”, ”vil ikke svare”. Imidlertid velger jeg å gjøre den om til en dummyvariabel. De som er medlem av fagforeninger kodes til 1, mens som ikke har medlemskap i fagforeninger blir kodet som 0. De andre alternativene settes til missing.

Skriftlig arbeidskontrakt

Variabelen skriftlig arbeidskontrakt gjør jeg om til en dummyvariabel. De som ikke har skriftlig kontrakt er derfor kodet som 0, mens de som har svart ”ja” er kodet til 1. Også her settes de andre svaralternativene til missing.

Tabell 5:4 oppsummering av rekodede variabler

Variabelnavn	Indikatorer	Måleskala	Dummy	Nye skalaverdier
Jobbtilfredshet	#Sp59G	Kategoriskala		(1) Svært misfornøyd (2) Ganske misfornøyd (3) Verken fornøyd eller misfornøyd (4) Ganske fornøyd (5) Svært fornøyd
Jobbusikkerhet	#Sp17	Kategoriskala	Kodet 0/1	(0) Ja (1) Nei
Tilhørighet	#SpTilhor	Kategoriskala		(1) I svært liten grad (2) I liten grad (3) I noen grad (4) I høy grad (5) I svært høy grad
Kompetanse	#Sp19a, #Sp19b	Kategoriskala		(1) Svært dårlige (2) Dårlige. (3) Gode (4) Svært gode
Autonomi/kontroll	#Sp56a2, #Sp56b2, #QPS53, #QPS47	Kategoriskala		(1) I svært liten grad (2) I liten grad (3) I noen grad (4) I høy grad (5) I svært høy grad
Tilknytningsform	#Sp10	Kategoriskala	Kodet 0/1	(0) Faste (1) Midlertidig
Kjønn	#Kjonn1	Kategoriskala	Kodet 0/1	(0) Kvinner (1) Menn
Utdanning	#Utdnivaa	Forholdstallskala		(0) 0 år utdanning (1) 1-7 års utdanning (2) 8-10 års utdanning (3) 11-12 års utdanning (4) 12 + års utdanning (5) 13 + års utdanning (6) 14-17 års utdanning (7) 18-19 års utdanning (8) 20 + års utdanning
Medlem av fagforening	#NFR20a	Kategoriskala	Kodet 0/1	(0) Ikke medlem (1) Medlem
Skriftlig kontrakt	#Sp12	Kategoriskala	Kodet 0/1	(0) Ikke skriftlig kontrakt (1) Skriftlig kontrakt

Blanke celler: Ikke omkodet til dummy

5.4 Sammenligning av arbeidsvilkårene mellom faste og midlertidige ansatte

I dette kapitlet går jeg gjennom t-test for å sjekke om hypotese H1 er holdbar. Hypotese H1 lød slik: ”Midlertidige ansatte opplever dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte”. I den sammenheng vil jeg fremlegge hvordan den avhengige og de uavhengige variablene plasserer seg i forhold til arbeidstilknytning. Signifikanstestene av variablene vil kunne forutsi styrken til hypotesen om midlertidige ansatte opplever dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte.

5.4.1 Independent – samples t-test

T-tester blir brukt når vi har to grupper, eller to sett med data, og om man ønsker å sammenligne gjennomsnittsskår på noen kontinuerlig variabler (Pallant, 2005:205). Det finnes en rekke forskjellige typer t-tester. I denne studien er det mest hensiktsmessig å bruke Independent samples t-test. En independent samples t-test vil fortelle oss om det er statistisk signifikant forskjell i gjennomsnittsskår til arbeidsvilkårsvariablene mellom tilknytningsform (faste og midlertidige ansatte). Statistisk sett, tester man i følge Pallant (2005:206) sannsynligheten for om skåren i de to gruppene kommer fra samme populasjon. Før man kan gjennomføre independent samples t-test er det noen generelle forutsetninger av datasettet som må vurderes. For t-tester er det spesielt viktig at man ikke bryter forutsetningene om normalfordelingen, tilfeldig trekning, missing data og homoskedastisitet (Pallant, 2005:195-202). Siden jeg allerede har drøftet noen av forutsetningene eller gjør det i forbindelse med regresjonsanalysen (avsnitt 5.6.1), blir det ikke gjort her.

5.4.2 Presentasjon av funn fra independent-samples t-test

Independent-sample t-test (vedlegg 4, figur 5.17-5.18) viser lik varians mellom faste og midlertidige ansatte i den avhengige variabelen jobbtilfredshet (Levene's test = .821). Verdien Sig (2-tailed) er over 0,05 (.265), og betyr at det ikke er noe signifikant forskjell mellom de to gruppene med tanke på jobbtilfredshet ved 5-prosentnivå. Jeg velger derfor å beholde den alternative hypotesen om ingen sammenheng ($H_1 a_0$). I artikkelen "hvor dårlige er midlertidige jobber?" av Olsen (2004), fant også hun ut at jobbtilfredshet ble opplevd likt av midlertidige og faste ansatte.

I forhold til variabelen jobbusikkerhet (i fare for å miste arbeidet?), avdekker t-testen store forskjeller mellom faste og midlertidige ansatte. Der opplever 30 prosent av midlertidige ansatte å være i fare for å miste arbeidet, mot omtrent 7 prosent av de faste. Resultatet er signifikant, og hypotese H1b får derfor støtte i dette tilfellet. Tallene er noe lavere i min avhandling enn Olsen's (2006) studie av levekårsundersøkelsen fra 2000. Hun brukte den samme variabelen, og der opplevde 35 prosent av de midlertidige ansatte å stå i fare for å miste arbeidet. Ikke overraskende

er også mine funn i samsvar med Nergaard's (2005) studier, hvor hun hevdet at midlertidige ansatte oftere er mindre fornøyde med sin jobbsikkerhet.

Estimert opplevd tilhørighet for faste og midlertidige ansatte er henholdsvis 4,18 og 3,88. Gjennomsnittet indikerer derfor at de midlertidige ansatte ikke har like stor tilhørighet til virksomheten som faste ansatte. Det viser seg at forskjellen mellom tilhørighet hos faste og midlertidige ansatte er signifikant forskjellig på 5-prosentnivå. Hypotesen om ingen forskjell ($H1c_0$) forkastes. Også Leschke (2009) hevdet at dersom man var ansatt i det sekundære arbeidsmarkedet, ville dette innebære løsere tilknytning til virksomheten (Bergene et. al, 2015).

Analysene indikerer at faste ansatte har bedre muligheter til å utnytte og videreutvikle kompetansen sin (fast=3,25, midlertidig=3,18). Forskjell mellom midlertidige og faste ansatte er signifikant (sig. 2-tailed= 0,01). Funnene mine stemmer godt overens med tidligere europeiske studier som også hevder at atypiske ansettelse gis mindre muligheter for opplæring og kompetanseutvikling (Forrier og Sels, 2003).

Resultatet viser at de faste ansatte har mer autonomi/kontroll enn midlertidige ansatte. Gjennomsnittet ved opplevd autonomi/kontroll for faste og midlertidige ansatte ligger på henholdsvis 3,46 og 3,13. Forskjellen mellom tilknytningsgruppene er signifikant. I dette tilfellet blir antagelsen om at midlertidige ansatte opplever dårligere arbeidsvilkår styrket. Også i Olsen (2004, 2006) sine studier rapporterte midlertidige ansatte å ha mindre autonomi i arbeidet enn faste ansatte.

Gjennomsnittsverdien til kvantitative jobbkrav ligger på henholdsvis 3,59 hos de faste ansatte, og 3,30 ved midlertidige ansatte. I følge analysene, er det signifikant forskjell mellom de to gruppene. Svarene forklarer derfor at det ikke stilles like strenge jobbkrav til midlertidige ansatte som til faste ansatte. Det stemmer godt overens med det tidligere forskning har vist (Gyes, 2007; De Cuyper og De Witte, 2006). På bakgrunn av dette, styrkes derfor hypotese H1f.

Begge underdimensjonene til sosial støtte viser ingen signifikant forskjell mellom faste og midlertidige ansatte. På bakgrunn av dette beholdes hypotesen om ingen forskjell ($H1g_0$). Heller

ikke Aronsson, Gustafsson og Dallner (2002) fant forskjell mellom ansettelsesformer med hensyn til støtte og oppmuntring fra overordnede og kolleger.

I litteraturen trekkes ofte kvinner fram som overrepresenterte blant midlertidige arbeidstakere (Vasko, 2008). Også i min studie er dette tilfelle. Hele 60 prosent av de midlertidige ansatte er kvinner, mens kun 40 prosent er menn. Det er en signifikant forskjell mellom gjennomsnittskåren til variabelen for hver av de to gruppene.

Faste arbeidstakerne er i gjennomsnittlig 10 år eldre enn de midlertidige ansatte (fast=44, midlertidige=34). Tidligere studier bekrefter også at lavere alder er utslagsgivende ved sannsynligheten for å bli tilbudt midlertidige kontrakter (Portugal og Varejao, 2009).

Gjennomsnittet for utdanning for faste og midlertidige ansatte viser henholdsvis 14,89 og 14,60 år. Forskjellene er signifikante på et 5-prosentnivå. Jeg har målt utdanningsnivået med antall år i skolen (0-20 år). Vi kan se at utdanningsnivået er litt lavere blant midlertidige ansatte. Tidligere forskning er ikke samstemt på retningen utdanning har på arbeidstilknytning. I hvert fall står mine resultater i stil med studiene til Olsen (2004) og OECD (2002). De hevder at midlertidige ansatte oftere har lavere utdanning enn faste arbeidstakere.

47 prosent av de midlertidige ansatte er medlem av fagforeninger eller arbeidstakerorganisasjoner. Andelen er litt høyere hos de med fast ansettelseskontrakt (62 prosent). Forskjellene mellom midlertidige og faste ansatte er signifikante. Mine funn er også i samsvar med Nergaard (2005) sine studier. Hun hevdet at midlertidige ansatte var sjeldnere fagorganiserte sammenlignet med faste ansatte. Det viser seg også at 11 prosent av de midlertidige ansatte er uten skriftlig arbeidskontrakt. Kun tre prosent av de faste opplever å ikke ha skriftlig kontrakt. Også disse forskjellene er signifikante på et 5-prosentnivå.

Tabell 5:5 Gjennomsnitt og standardavvik for faste og midlertidige ansatte

Variabler	Faste ansatte (N=6489)		Midlertidige ansatte (N=552)	
	Gj.snitt	St.avvik(SD)	Gj.snitt	st.avvik(SD)
Jobbtilfredshet	4.37	0.73	4.33	0.74
Jobbusikkerhet	0.93 ^{abc}	0.25	0.69	0.45
Tilhørighet	4.17 ^{abc}	0.85	3.88	0.99
Kompetanse	3.24 ^a	0.58	3.16	0.68
Autonomi/kontroll	3.46 ^{abc}	0.79	3.12	0.86
Kvantitative jobbKrav	3.59 ^{abc}	0.93	3.29	0.98
Sosial støtte1. leder	3.93	1.14	3.95	1.13
Sosial støtte2. Kolleger	4.32	0.91	4.36	0.93

^a Signifikant forskjell i gjennomsnitt (T-test) ved $p \leq 0.05$

^b Signifikant forskjell i gjennomsnitt (T-test) ved $p \leq 0.01$

^c Signifikant forskjell i gjennomsnitt (T-test) ved $p \leq 0.001$

N= excluded cases listwise

5.4.3 Oppsummerende kommentar

I dette kapittelet har jeg testet hypotesene som ble konstruert i avsnitt 3.1 (H1a-H1g). Flere av hypotesene får støtte, og viser seg å være konsistente med tidligere forskning. Også arbeidsvilkårsvariabelen tilhørighet (H1c₁) får støtte om at det er forskjell mellom ansettelsesform, selv om forskning ikke er samstemt på dette forholdet. For selv om jeg ikke kan bevise at H1c₀ er sann, beviser jeg i hvert fall at den er gal.

Jeg bemerker også at alternativ hypotesene ved henholdsvis jobbtilfredshet (H1a₀) og sosial støtte (H1e₀) beholdes. Disse funnene indikerer at det ikke er noen forskjell mellom faste- og midlertidige ansatte.

Tabell 5:6 Oppsummering av hypotesefunn

Arbeidsvilkårsvariabel	Hypotese	Hypoteseeffekt	Funn
Jobbtilfredshet	H1a ₀ :		Støttes
	H1a ₁ :	Midlertidige ansatte har dårligere jobbtilfredshet	Forkastes
Jobbusikkerhet	H1b	Midlertidige ansatte har høyere jobbusikkerhet	Støttes
Tilhørighet	H1c ₀ :		Forkastes
	H1c ₁ :	Midlertidige ansatte har mindre tilhørighet	Støttes
Kompetanse	H1d	Midlertidige ansatte har dårligere utnyttelse/tilegnelse av kompetanse	Støttes
Autonomi/kontroll	H1e	Midlertidige ansatte har mindre autonomi/kontroll	Støttes
Kvantitative jobbkra	H1f	Midlertidige ansatte har mindre kvantitative jobbkra	Støttes
Sosial støtte fra leder og kolleger	H1e ₀ :		Støttes
	H1e ₁ :	Midlertidige ansatte har mindre sosial støtte	Forkastes

Blanke celler: hypotese om ingen forskjell mellom faste og midlertidige ansatte (N=552)

5.5 Bivariat korrelasjonsanalyse

For å finne ut hvilken betydning midlertidige ansattes opplevde arbeidsvilkår har for jobbtilfredshet, skal jeg nå ta i bruk korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse. Da det er midlertidige ansatte jeg er prinsipielt interessert i, har jeg selektert og fjernet de faste ansatte fra disse analysene. Jeg vil bare kommentere det generelle bildet av korrelasjonene her, fordi en mer detaljert analyse vil bli introdusert i regresjonsanalysen ved neste avsnitt.

Korrelasjonsanalyse brukes til å inspisere nomologisk validitet (Pallant, 2005:121). Denne type analyse gjør man gjerne før regresjonsanalysene, da vi ønsker et foreløpig bilde av de hypotestestende relasjonene. I følge Ringdal (2011:88) går nomologisk validitet ut på om et mål i praksis fungerer slik vi kan forvente ut i fra teoretiske betraktninger. Det finnes en rekke forskjellige statistikker tilgjengelig i SPSS. I dette kapitlet presenterer jeg den metoden jeg bruker, *Pearson product-moment correlation coefficient*. Pearson korrelasjonskoeffisienter (r) kan bare ha verdier fra -1 til 1. Fortegnet foran indikerer om det er en positiv korrelasjon (om en variabel øker, øker den andre også) eller en negativ korrelasjon (om en variabel øker, avtar den

andre). Størrelsen av den absolutte verdi når man ignorerer fortegnet gir en indikasjon på styrken av forholdet. Verdiene 1 eller -1 indikerer en perfekt korrelasjon. Forfattere foreslår forskjellige tolkninger av styrkene på verdiene mellom 0 og 1. Cohen (1988) foreslår følgende retningslinjer ved styrken på korrelasjonene:

- * $r = 0.1$ til 0.29 eller $r = -0.1$ til -0.29 svak korrelasjon
- * $r = 0.3$ til 0.49 eller $r = -0.3$ til -0.49 medium korrelasjon
- * $r = 0.5$ til 1 eller $r = -0.5$ til -1 sterk korrelasjon

Fortegnet refererer kun til retningen av forholdet, ikke styrken.

Høy korrelasjon mellom avhengig og uavhengige variabler er bra da det antyder støtte for mine hypoteser. Derimot ønsker man ikke at de uavhengige variablene skal ha en sterk korrelasjon i mellom seg da dette kan gi støy i regresjonsanalysen (Sannes, 2004). Høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene kan føre til multikollinearitet. Tabachnick og Fidell (2001:84) foreslår at man ikke inkluderer to uavhengige variabler med en bivariat korrelasjon på over 0,7 eller mer i samme analyse. Tabell 5:19 i vedlegg 5 viser korrelasjonsanalysen. I utgangspunktet fikk jeg en utskrift fra SPSS som er lite presentabel og oversiktlig. Tabellen er derfor redigert til et mer hensiktsmessig format, og hvor vi kan se at det ikke er problemer med multikollinearitet.

5.5.1 Korrelasjon mellom avhengig og uavhengige variabler

Siden sammenhengen mellom arbeidsvilkårene og jobbtilfredshet gir forventende forskjeller, får jeg økt tiltro til at nomologiske validitet er god. Som vi ser av korrelasjonsmatrisen (Vedlegg 5, tabell 5:19), går alle korrelasjonene mellom den avhengige og uavhengige variablene i "riktig" retning med tanke på hypotesene. Av korrelasjonsmatrisen kan vi se at den avhengige variabelen jobbtilfredshet har signifikante korrelasjoner med samtlige arbeidsvilkårsvariabler på et 1-prosentnivå, bortsett fra kvantitative jobbkrav. Korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og kvantitative jobbkrav er imidlertid signifikant på 5-prosentnivå.

5.5.2 Korrelasjon mellom de uavhengige variablene

Jo mindre de uavhengige variablene korrelerer, jo bedre er det (Wenstøp og Bagøien, 2003). Siden jeg har såpass mange uavhengige variabler vil jeg ikke gå i detalj i alle sammenhengene, men i stedet kort kommentere tolkningen av de viktigste. Vi kan se av korrelasjonsmatrisen at

alle de åtte arbeidsvilkårsvariablene (inkludert underdimensjoner) ikke er sterkt korrelerte med hverandre. Videre oppdager jeg at samtlige uavhengige variabler har en tilfredsstillende svak til middels korrelasjon. Underdimensjonene ved sosial støtte (leder og kolleger) er kraftigst korrelert av de uavhengige variablene med en $r=0,42$. Uansett, korrelasjonsmatrisen indikerer at kollinearitet ikke bør skape videre problemer for meg i regresjonsanalysen.

5.5.3 Korrelasjon - Kontrollvariabler

Av korrelasjonsmatrisen kan vi også se at samtlige kontrollvariabler viser lav korrelasjon med den avhengige og de uavhengige variablene. Samtidig viser det seg at ingen av kontrollvariablene har en signifikant korrelasjon på 5-prosentnivå med den avhengige variabelen. Den sterkeste korrelasjonen mellom kontrollvariablene og de uavhengige variablene, finner jeg å være mellom utdanning og kompetanse ($r=.24$). Jeg anser denne positive korrelasjonen som naturlig (høyere utdanning, gir høyere kompetanse), men bemerker meg at korrelasjonen svak.

Som konklusjon, viser korrelasjonsmatrisen et samlede mønster som beskriver at sammenhengen mellom arbeidsvilkårene er som forventet.

5.6 Multippel regresjonsanalyse

I følge Kurtze (2009) og kolleger er regresjonsanalyser en videre utdypning av korrelasjonsanalyser på den måten at styrken av flere variabler kan vurderes samtidig. Videre hevder de at man kan snakke om kausale sammenhenger i regresjonsanalyser, noe man ikke kan ved korrelasjonstester. I dette avsnittet vil regresjonsanalysen fortelle oss hvor godt de uavhengige variablene er i stand til å forklare midlertidige ansattes jobbtildfredshet. Analysene gjøres gjennom disse to modellene:

Modell 1: Inkluderer samtlige kontrollvariabler.

Modell 2: Inkluderer samtlige uavhengige arbeidsvilkårsvariabler.

Av modellene ovenfor er det modell 2 som vil bli viet mest oppmerksomhet. Med regresjonsanalysen tester jeg hypotese H2-H7.

Det finnes en rekke ulike typer multippel regresjonsanalyser som kan brukes, og i dette tilfellet bruker jeg hierarkisk og stepwise regresjon. Hovedvekten blir lagt til hierarkisk regresjon (Enter metoden). Ved denne type regresjonsanalyser blir de uavhengige variablene angitt i trinn (eller blokker). Hver av de uavhengige variablene blir vurdert etter hvor mye de bidrar til prediksjon ved den avhengige variabelen, og det etter at man har kontrollert for tidligere variabler. I mitt tilfelle ønsker jeg å vite hvem av arbeidsvilkårene som forklarer midlertidige ansattes jobbtilfredshet, etter at effekten av kontrollvariablene i blokk 1 er kontrollert for.

Før man gjør regresjonsanalyser blir man nødt til å forsikre seg om at det ikke er brudd på noen forutsetninger for denne type analyser i datasettet (Pallant: 2005:142). Jeg kontrollerer om det er brudd på noen av de viktigste forutsetningene nedenfor.

5.6.1 Kontroll av forutsetninger

”Collinearity diagnostics” gir ut verdiene Tolerance og VIF. Hvis Tolerance-verdien er svært liten (mindre enn 0,10), indikerer det at korrelasjon med andre variabler er høy (Pallant, 2005:150). VIF er det motsatte av toleranseverdien. VIF-verdier over 10 er av bekymring, noe som indikerer multikollinearitet. I tabell 5:21 (vedlegg 6) kan vi se at den laveste Tolerance-verdi for de uavhengige variablene er 0.696. Siden ingen av verdiene er under 0.10, har vi ikke brudd på multikollinearitet tilnærmingen. Dette er støttes også av VIF-verdiene. Den høyeste VIF-verdien er 1.437, og som er godt under grensen på 10.

I normal probability plot håper man at de svarte prikkene (residualene) vil ligge i et rimelig rett diagonal linje fra nederst til venstre til øverst til høyre (Pallant, 2005:150). Dette foreslår ingen store avvik fra normaliteten. Vi har ingen store avvik på denne forutsetningen i vårt tilfelle (tabell 5:22, vedlegg 6).

Tabellen over standardiserte residualer mot predikerte verdier (vedlegg 6, tabell 5:23), viser ikke brudd på forutsetningen om homoskedastisitet. Man kan se at den vertikale spredningen av residualene er konsistente på tvers av predikerte verdier ved den avhengige variabelen. I likhet normalitetstesten viste mønsteret en liten skjevhet i den avhengige variabelen. Vi ser imidlertid at spredningen av residualene over null er en del mindre enn spredningen over.

Casewise Diagnostics (vedlegg 6, tabell 5:24) gir informasjon om ekstreme verdier som har standardiserte residualverdier over 3,0 eller under -3.0. I et normalfordelt utvalg kan vi forvente at kun en prosent av alle observasjonene faller utenfor dette området (Pallant, 2005:153). I mitt tilfelle finner jeg at utvalget har 7 observasjoner som faller utenfor området (case nummer 7082, 7124, 7142, 7146, 7369, 7395 og 7515). Det ser ut til at min modell ikke klarer å predikere disse personenes poengsum godt - de har mye mindre eller mer jobbtfredshet enn predikert. For å sjekke om noen av de ekstreme verdiene har noen innvirkning på resultatene for min modell som helhet, sjekker jeg verdien for Cook's Distance (vedlegg 6, tabell 5:25). Ifølge Tabachnick og Fidell (2001:61) er caser som utgjør Cook's Distance verdi større enn 1 et potensielt problem. I mitt tilfelle er maksimumsverdien til Cook's Distance 0.05, og som ikke tyder på store problemer.

Alt i alt, kan man si at vi ikke møter brudd på noen av forutsetningene ved regresjonsanalysen. Foreslåtte effekter kan derfor bli analysert basert på regresjonsanalyse.

5.6.2 Vurdering av modell

Resultatet for regresjonsanalysen som helhet er presentert i tabell 5:20 (vedlegg 6).

Koeffisientene viser at den generelle modellen forklarer 27,6 prosent av variansen ved jobbtfredsheten til midlertidige ansatte. Om vi kun inkluderer kontrollvariabler (block 1), har disse relativt liten forklaringskraft (1,5 prosent). Modellen inkludert block 1 og 2 er signifikant med en F verdi på 17,113 (sig.=,000).

Justert R square verdi oppgis å være 26 prosent. Hadde jeg hatt et lite utvalg, ville R square verdi gitt et ganske optimistisk overestimert av den sanne verdien i populasjonen (Tabachnick og Fidell, 2001:147). Den justert R square "korrigerer" denne verdien ved å gi et bedre estimat av den sanne populasjonsverdien. Fordi antall observasjoner er stort (n=552), og det er såpass få predictor variabler, antar jeg at R square verdi vil gi et mer korrekt estimat i mitt tilfelle.

5.6.3 Vurdering av de uavhengige variablene

For å finne ut hvor godt hver av koeffisientene forklarer den avhengige variabelen jobbtilfredshet, ser vi i tabell 5:7 nedenfor. Det er ikke lett å avgjøre hvem av de uavhengige variablene som er den viktigste forklaringsvariabelen. Grunnen er at skalaen på variablene er ulik og noen er dikotome. De ustandardiserte variablene egner seg derfor ikke å sammenligne (Tuftes, udatert). Når jeg vurderer koeffisientene nedenfor sammenligner jeg derfor de standardiserte Beta verdiene. Jeg har summert resultatene fra modell 2 nedenfor, og hvor alle koeffisientene er inkludert.

Tabell 5:7 Multipl regressjonsanalyse (N=552)

Modell 2	Ustandardiserte koeffisienter		Standardiserte koeffisienter	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Uavhengige variabler					
Jobbusikkerhet	.086	.062	.053	1.391	.165
Tilhørighet	.232	.031	.310	7.593	.000***
Kompetanse	.227	.049	.204	4.634	.000***
Autonomi/Kontroll	.096	.036	.110	2.643	.008**
Kvantitative jobbkrav	-.089	.030	-.117	-2.965	.003**
Sosial støtte 1 leder	.053	.028	.081	1.895	.059
Sosial støtte 2 kollega	-.008	.034	-.010	-.227	.820
Dummy mann	-.041	.058	-.027	-.716	.474
Alder	.002	.002	.032	.843	.400
Utdanning	-.014	.010	-.055	-1.394	.164
Dummy medlem av fagforening	.010	.059	.007	.174	.862
Dummy skriftlig ansettelseskontrakt	.127	.090	.053	1.414	.158

Avhengig variabel: Jobbtilfredshet, $R^2 = .27,6$, Adj. R Square =26.0, F =17.113, Sig. F=.000, * = $p \leq 0.05$; ** = $p \leq 0.01$; *** = $p \leq 0.001$

Jobbusikkerhet

H2, som hypotesetestet at midlertidige ansattes jobbtilfredshet er negativt korrelert med desto høyere jobbusikkerhet, er ikke signifikant i regresjonsanalysen ($p > 0.05$). Dette er et interessant resultat, fordi resultater fra tidligere forskning og rimelige antakelser viser at en nedgang i

jobbusikkerhet bør ha en positiv effekt på jobbtilfredshet. Merk at siden jeg rekodet og snudde verdiene på variabelen, er forholdet i riktig ”retning”, men veldig svakt (standardisert koeffisient =.053). Noe av grunnen til at jeg ikke fikk en signifikant sammenheng, kan ha med at variabelen jobbusikkerhet ikke er normalfordelt. Deskriptiv analyse viste blant annet at vi ikke hadde akseptable mål på Skewness og Kurtosis.

Tilhørighet

H3, som impliserte at midlertidige ansattes tilhørighet hadde en positiv effekt på jobbtilfredshet, fikk støtte i regresjonsanalysen ($p = ,000$). I dette tilfellet er den standardiserte Beta koeffisienten ,310. Tilhørighet er faktisk den variabelen som forklarer sterkest midlertidige ansattes jobbtilfredshet, når alle de andre variablene i modellen er kontrollert for. Resultatet er synonymt med tidligere studier på andre yrker og arbeidsgrupper (STAMI, 2011; Skaalvik og Skaalvik, 2011; Collins og McDaniel, 2000; Galais og Moser, 2009).

Kompetanse

H4, som hypotesetestet at utnyttelse og tilegnelse av kompetanse er positivt relatert til midlertidige ansattes jobbtilfredshet, er super signifikant i analysen ($P = ,000$). Funnene er konsistente med annen forskning (Ryan og Deci, 2001; Lungwitz og Ellingsen, 2003). Den standardiserte Beta verdi for kompetanse er noe lavere enn tilhørighet (,204), men indikerer likevel å være blant de sterkeste forklaringsmekanismene til økt jobbtilfredshet i studien.

Autonomi/kontroll

Videre er opplevd autonomi/kontroll viktig for jobbtilfredsheten til midlertidige ansatte (Beta = ,110). H5, som hevdet at jo større autonomi/kontroll i arbeidet, desto høyere jobbtilfredshet, har støtte i analysen ($p < 0,01$). Resultatene er i stor grad konsistente med tidligere studier på andre ulike yrkesgrupper som hevder det samme (Green, 2006; Loher, 1985; Sparks, 2011).

Kvantitative jobbkrav

H6, som hypotesetestet at lavere kvantitative jobbkrav var relatert til desto høyere jobbtilfredshet, får støtte i analysen. Kvantitative jobbkrav har faktisk en sterk signifikant

sammenheng med jobbtildfredshet ($p < ,01$). Det betyr at desto mindre jobbkrav, desto større jobbtildfredshet blant midlertidige ansatte. Annen lignende studier støtter også mine funn (De Cuyper og De Witte, 2006; Hussain og Khalid, 2011).

Sosial støtte

Analysen gir nesten delvis støtte for H7. Av dimensjonene til sosial støtte, er det kun underdimensjonen støtte fra nærmeste leder som slår ut på jobbtildfredshet ($p = ,059$). Vi kan se at opplevd sosial støtte fra kollega ikke er viktig for å forklare jobbtildfredsheten til midlertidige ansatte (standardisert beta koeffisient = $-,010$). Forskning på sosial støtte og jobbtildfredshet har gitt blandede resultater, og mye av grunnen ligger i at man sjelden skiller mellom de ulike typene sosial støtte (Harris, Winkowski og Enghahl, 2007). En overvekt av tidligere studier tilsa at vi burde funnet en sammenheng (STAMI, 2008; Beehr, 1995; Buunk et. al, 1998), og derfor er det synd vi ikke gjør det her.

Kontrollvariabler

Ikke uventet er enkelte av arbeidsvilkårene viktige for å forklare midlertidige ansattes jobbtildfredshet. Analysen viser til slutt at verken kjønn, alder, utdanning, medlem av fagforening eller skriftlig ansettelseskontrakt har effekt på jobbtildfredsheten til utvalget ($p > 0,05$).

5.6.4 Stepwise regresjon

Stepwise estimeringen er utformet for å utvikle en regresjonsmodell med færrest antall statistisk signifikante uavhengige variabler og med maksimal forklarende styrke (Hair, Black, Babin og Anderson, 2014:211). Det finnes tre Stepwise metoder som er tilgjengelig i SPSS (Stepwise, forward og backward). Jeg velger imidlertid å bruke Stepwise i dette tilfellet.

Mens den fulle modellen inkludert alle koeffisientene etter hierarkisk regresjon forklarer 27,6 prosent av variansen, viser stepwise metoden som er basert på de variablene som forklarer best (tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll, kvantitative jobbkrav og sosial støtte 1. leder) 26,6 prosent varians (vedlegg 6, tabell 5:26). Det betyr at når vi inkluderer de andre koeffisientene, øker bare variansen med 1 prosent. Dette innebærer at de uavhengige variablene tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll, kvantitative jobbkrav og sosial støtte fra leder i høy grad

forklarer jobbtilfredsheten til midlertidige ansatte. Mens sosial støtte fra leder ikke var signifikant etter hierarkisk regresjon, er det er verdt å merke seg at den blir signifikant etter stepwise metoden.

5.6.5 Oppsummering av regresjonsanalysen

I tabell 5:8 presenterer jeg resultatene fra regresjonsanalysen sammen med tilhørende hypoteser (H2-H7).

Hypotese nummer:	Arbeidsvilkårsvariabel	Hypotese effekt på jobbtilfredshet	Funn
H2	Jobbusikkerhet	-	Ikke signifikant
H3	Tilhørighet	+	Støtte
H4	Kompetanse	+	Støtte
H5	Autonomi/kontroll	+	Støtte
H6	Kvantitative jobbkrav	-	Støtte
H7	Sosial Støtte 1.leder	+	Ikke signifikant
	Sosial Støtte 2. Kolleger	+	Ikke støtte
	<i>Kontroll variabler</i>		
	Kjønn		Ikke signifikant
	Alder		Ikke signifikant
	Utdanning		Ikke signifikant
	Medlem av fagforening		Ikke signifikant
	Skriftlig kontrakt		Ikke signifikant

Tabell 5:8 Oppsummering av regresjonsanalysen

Siden det er gjort såpass lite studier av midlertidige ansatte, er det ikke lett å sammenligne resultatet til modellen med andre tidsskrifter. Likevel, Olsen (2004) gjorde en regresjonsanalyse med jobbtilfredshet som avhengig variabel, men hun skilte ikke mellom faste og midlertidige ansatte. Hun studerte effekten samarbeidsklime, personlig utvikling, variasjon, lønn, arbeidsmengde, fysisk arbeidsmiljø og jobben generelt hadde på ansattes jobbtilfredshet. Hun oppga at *justert r square* var under 11 prosent i alle analysemodellene. Med tanke på at *justert r square* i min modell ligger på 26 prosent, kan man si at vi har en modell som gir god forklaringskraft (spesielt om vi sammenligner med resultatet til Olsen, 2004).

Resultatene fra den hierarkiske regresjonsanalysen viser at hypotesene om tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll og kvantitative jobbkrav får støtte. Hypotesen om sosial støtte fra leder får kun støtte etter stepwise metoden. Generelt viser de fem viktigste variablene tilhørighet, kompetanse, kvantitative jobbkrav, autonomi/kontroll og sosial støtte fra leder hele 26,6 prosent varians av økt jobbtildfredshet. Til slutt, ingen av kontrollvariablene har en signifikant effekt på jobbtildfredshet.

6 Diskusjon

6.1 Innledning

Dette kapittelet består av følgende avsnitt: hovedfunn diskuteres i avsnitt 6.2. Andre funn fra analysene drøftes i avsnitt 6.3. Til slutt viser avsnitt 6.4 og 6.5 studiens begrensinger og forslag til videre forskning.

6.2 Hovedfunn

Kan man si at atypiske arbeid skiller seg ut (eget b-arbeidsmarked), eller er dette jobber som alle andre? Vi kan trekke typiske paralleller til fotballen. Olsen (2004) hevdet at man tidligere har vært redd midlertidige tilknytningsformer anses som såpass negativt og dermed utgjør et B-lag, eller i beste fall innbytter på "A-laget". Analyseresultatene i avsnittene ovenfor viser at det er forskjeller i arbeidsvilkårene mellom faste- og midlertidige ansatte, men at resultatene på mange måter er todelte.

Av hypotesene til hovedproblemstillingen om at midlertidige ansatte opplever dårligere arbeidsvilkår, viser det klart at atypiske jobber ikke skiller seg negativt ut i forhold til jobbtilfredshet ($H1a_0$) og få sosial støtte ($H1e_0$). Olsen (2004) opplevde også at faste og midlertidige ansatte rapporterte om lik jobbtilfredshet ved levekårsundersøkelsen fra 2000. Hun hevdet at dette hadde sammenheng med den enkeltes forventninger til jobben. Videre fremmet hun at siden ansatte i midlertidige jobber gjerne hadde et kortere perspektiv på jobben, kunne tilfredsheten være høy, selv når enkelte arbeidsvilkårsdimensjoner ved jobbene objektivt sett var dårlige. Mine funn indikerer imidlertid at tilhørighet (H3), kompetanse (H4), autonomi/kontroll (H5) og jobbkrav (H6) kan være bakenforliggende indikatorer på midlertidige ansattes jobbtilfredshet. Noe overraskende er det at jobbusikkerhet (H2) ikke har effekt på midlertidige ansattes jobbtilfredshet. I utgangspunktet burde mekanismen til jobbusikkerhet være enkel å forstå. Å være midlertidig ansatt gir mer usikkerhet, og som igjen har innvirkning på jobbtilfredsheten. Jeg hadde derfor forventet å finne en sammenheng mellom variablene.

På den andre siden er nesten samtlige arbeidsvilkårsvariabler mellom faste og midlertidige ansatte signifikant forskjellige. Tidligere studier har hevdet at midlertidige ansatte oftere fanges i

arbeidsforhold med dårligere arbeidsvilkår enn faste ansatte (Nergaard, 2005). Man kan på mange måter se at dette også gjenspeiler seg i min studie. Forskjellene er slik at midlertidige ansatte har lavere skår på de fleste arbeidsvilkårsvariablene (jobbusikkerhet, tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll og kvantitative jobbkrav). Man kan imidlertid anta at det å være midlertidig ansatt med dårlige arbeidsvilkår i Norge er mindre alvorlig for den enkelte arbeidstaker, enn i mange andre land. Olsen (2006) hevder blant annet at den norske arbeidsmiljøloven gir de midlertidige ansatte et sterkt vern, og minker et eventuelt todelt arbeidsmarked.

Noe av det mest sentrale trekket ved Atkinsons (1984) kjerne-periferi modell er at gruppen i periferi har mer løsere kobling til virksomhetene. Som tidligere nevnt, hevdet han at "B-laget" var preget av liten jobbtrygghet og svake utviklingsmuligheter. Funn fra mine analyser støtter også denne antagelsen. Høyere jobbusikkerhet (H1b), mindre tilhørighet (H1c₁) og utnyttelse av kompetanse (H1d) illustrer dette. Med noen unntak fant også Aronsson (2000) og hans kolleger ut at man kunne summere arbeidsvilkårene til faste og midlertidige ansatte i en kjerne-periferi struktur på individnivå. Spesielt viste deres studier at personer i atypisk arbeid hadde mindre kontroll og innflytelse på egen arbeidshverdag. Overnevnte stemmer godt overens med mine funn, da også det tyder på at midlertidige ansatte opplever lavere autonomi/kontroll (H1e).

I likhet med Aronssons (2000) og kolleger, kan man også anta at arbeidsvilkårsvariablene i min studie kan variere ved de ulike typer midlertidig ansettelsesforhold. Tabell 6:1 nedenfor viser hvordan midlertidige ansettelsesformer fordeler seg i utvalget til levekårsundersøkelsen.

Ansettelsesforhold	Kjønn		Total
	Mann	Kvinne	
På arbeidsmarkedstiltak	9	11	20 (3,2%)
Engasjement, eller prosjektansatt	80	96	176 (28,3%)
Ekstrahjelp (timelønnet, sesongarbeid)	43	59	102 (16,4%)
Vikar (for en bestemt person)	64	180	244 (39,2%)
Lærling, praktikant	15	14	29 (4,7%)
Annet	25	27	52 (8,3)
Total	236	387	623

Tabell 6:1 Midlertidige ansattes tilknytningsforhold basert på kjønn

Vi kan se at prosjektansatt og vikariat er de hyppigste midlertidige ansettelsesformene i utvalget. Man kan anta at prosjektansatte vil kunne oppleve å ha arbeidsvilkår som ligner mest på de faste (Aronsson et. al, 2000). I følge Håkansson (2001) inntar vikariatansatte en mellomposisjon i kjerne-periferistrukturen. Vikariater er primært brukt i sosialektoren, og i helsevesenet (Aronsson et. al, 2000). Dette kan være grunnen til at majoriteten av vikariatsansatte består av kvinner i denne studien (n=180). Kvinner er faktisk overrepresentert i nesten samtlige midlertidige ansettelsesforhold som er mest problematiske, og underrepresentert i den mer ”gode” ansettelsesformen lærling/praktikant. Vi kan også se at sesongarbeid utgjør en markant andel av utvalget. Som tidligere nevnt, risikerer disse personene å oppleve arbeidsvilkår som ligger langt unna nivået til de faste (Håkansson, 2001). Det er grunn til å anta at personer i engasjement (prosjektansatte) har til bedre arbeidsvilkår enn personer i sesongarbeid.

Til tross for at noen av mine funn antyder et segmentert arbeidsmarked, hevder jeg også at dette ikke entydig kan begrunnes ut i fra en kjerne-periferi struktur. Som nevnt tidligere, hevder Svalund (2013) at man hadde et mye mer todelt arbeidsmarked i Sverige og Finland, fordi flestparten av midlertidige ansatte ikke beveget seg inn i faste stillinger i disse landene. I Norge rapporteres det at hele to av tre midlertidige ansatte får fast stilling etter to år (Longva, 2002). Dessuten er kun omtrent hver 10 ansatt på midlertidig kontrakt i Norge. Det antas i arbeidsmarked hvor hver femte eller sjette medarbeider er ansatt på midlertidig basis, vil det være vanskeligere å bevege seg over til faste ansettelser, og at det derfor er en sterkere kjerne-periferi

oppdeling av arbeidsstyrken (Scheuer, 2011). Man kan med dette heller ikke si at Norge er helt uten kjerne-periferi problemer, da denne studien viser at atypiske jobber inneholder noen dårligere vilkår og rettigheter enn de faste ansatte.

6.3 Andre funn

I den bivariate korrelasjonsanalysen (vedlegg 5, tabell 5:19) fremkommer det flere andre interessante funn enn det som er hovedfokuset i denne avhandlingen. Vi kan se at både utdanning og medlemskap i fagforeninger har sterk signifikant innflytelse på midlertidige ansattes tilhørighet, kompetanse, autonomi/kontroll og jobbkrav. Noe av grunnen til at fagforeninger slår såpass sterkt ut, kan være at de oppleves som ”beskyttere” av arbeidsvilkårene. En annen forklaring kan være at et medlemskap i fagforeninger fungerer som en indikator på integrasjon på arbeidsplassen (Ellingsæter, 2003).

Ikke overraskende er det også at utdanning slår ut sterkt på flere variabler. Man kan i stor grad anta at høyere utdanning for midlertidige ansatte blir opplevd som avgjørende for både integrering på arbeidsmarkedet og karrieremuligheter (Sherer, 2004). Det kan også tenkes at utdanning har betydning for mer varierte oppgaver, og at man klarer å utnytte og tilegne mer kunnskap i jobbsammenheng.

Min multippel regresjonsanalyse avdekker ingen signifikante sammenhenger mellom jobbtilfredshet og variablene jobbusikkerhet, og sosial støtte. I følge korrelasjonsanalysen har både jobbusikkerhet, og sosial støtte fra leder og kolleger signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Når vi gjennomfører regresjonsanalysen (hierarkisk regresjon) ser vi at den signifikante sammenhengen mellom disse variablene forsvinner. Uansett, siden vi kontrollerer for effekten av andre uavhengige variabler, har jeg valgt å konkludere med at den multiple regresjonsanalysen gir et mer riktig bilde av forholdet enn korrelasjonsanalysen.

6.4 Begrensninger

I dette avsnittet blir studiets begrensninger diskutert. Begrensningene drøftes ut i fra følgende forhold: kausalmodell, måling av variabler og generaliserbarhet.

6.4.1 Kausalmodell

I denne studien blir retningen på kausalitetene ved hypotesene forsøkt konstruert på bakgrunn av teori og tidligere forskning. I forhold til hypotesene om sammenhengen mellom midlertidige ansattes arbeidsvilkår og jobbtilfredshet (H2-H7), er det til dels ikke godt å si veien på samtlige kausaliteter. Dette kommer av at det finnes lite teori på området, eller at forskningen er til dels gammel. Retningene på kausalitetene ved hypotesene (H2-H7) har derfor blitt tatt på bakgrunn av lignende studier på andre yrkesgrupper. For selv om årsakssetningen som er angitt i hypotesene i hovedsak er korrekte, gir det en begrensning i at mine funn ikke nødvendigvis kan sammenlignes med andre studier på midlertidige ansattes jobbtilfredshet.

6.4.2 Måling av variabler

Ideelt sett bør man alltid utvikle reliable og valide mål på skalaene før undersøkelsene sendes ut. På grunn av tilgjengeligheten i datasettet til levekårsundersøkelsen, blir flere av mine konstruerte begreper ikke formet med flere indikatorer (multi-item). Å bruke multiple indikatorer er den sikreste tilnærmingen, og bør alltid benyttes om det er mulig (Hair et. al, 2014:611). Flere av arbeidsvilkårsvariablene i denne studien er derfor blitt konstruert på bakgrunn av et enkelt spørsmål eller singel indikator (single-item). Selv om singel indikatorer ofte kan representere fenomener tilstrekkelig, er det operasjonelt sett vanskelig å oppnå god validitet på disse målene (Hair et. al, 2014:611). Et problem relatert til spørsmålet om den avhengige variabelen jobbtilfredshet, er blant annet at 80-85 prosent er fornøyde uansett hvilke arbeidsforhold man faktisk har (Einarsen og Saksvik 2011:282).

Det er heller ikke utenkelig at et litt annet design eller operasjonalisering av variabler kunne gitt andre resultater. Operasjonaliseringen av variablene i denne studien har blitt valgt etter i hvilken grad de praktisk var gjennomførbare, og er derfor kanskje ikke fullstendig dekkende.

6.4.3 Generaliserbarhet

Analysene i denne studien er basert på datamaterialet fra levekårsundersøkelsen, og som ble gjort som en tversnittstudie. Funn fra levekårsundersøkelsen kan ikke utelukkes å være påvirket av lite arbeidsledighet, og kan derfor se annerledes ut i perioder med høyere eller lavere ledighet (Olsen, 2006). Longva (2002) hevder at i en tid med lav ledighet vil atypisk arbeid oppleves bedre enn i

perioder med høy arbeidsledighet fordi mulighetene til fast arbeid vil være bedre. Nergaard (2005) hevder imidlertid at enkle bivariate analyser ikke gir et fullgodt svar på sammenhengen mellom tilknytningsform, og om eventuelt et arbeidsmarkedet er todelt.

6.5 Praktiske implikasjoner

Kunnskap om midlertidige ansatte blir stadig viktigere, spesielt nå som regelverket liberaliseres. Mine funn indikerer at en rekke av midlertidige ansattes arbeidsvilkår oppleves som dårligere enn faste ansatte. Videre har de midlertidige ansattes arbeidsvilkår vist å ha ulike implikasjoner på deres jobbtilfredshet.

Den mest åpenbare praktiske implikasjonen av denne studien er at en lovendring kan føre til at en større andel av ansatte blir midlertidige med de konsekvensene det har. Dette har blant annet land som Sverige bevist. Der har et sterkt stillingsvern for faste ansatte, samt en liberalt regelverk for midlertidige ansatte, vist at man før en økning i atypiske ansettelsesforhold (LO, 2015). Også OECD (udatert) viser at en økt adgang til midlertidige ansettelser, ikke øker samlet sysselsetning, bare andelen midlertidige ansatte. Det er lite som tyder på at jo flere midlertidige ansatte det blir, desto bedre vil de få det. En faretruende implikasjon kan derfor være at vi går i utvikling av et a- og b-lag som tidligere nevnt. Vi kan da i verste fall ende opp med et a-lag med faste og trygge jobber, mens b-laget varig går på midlertidige kontrakter (Arbeids og sosialkomiteen, 2014-2015).

Funnene i denne studien indikerer også at langt flere midlertidige ansatte opplever jobbusikkerhet enn faste ansatte. En annen implikasjon kan derfor bli at fler får usikker privatøkonomi, og hvor muligheten til å få boliglån blir enda vanskeligere for flere. Om grunnene til at regjeringen vil liberalisere arbeidsmiljøloven er for å sikre trygge ansettelsesforhold, kan man trygt si mine funn ikke gir grunnlag for et slikt argument.

6.6 Videre forskning

Forskningen på midlertidige ansatte peker i mange retninger, og det er få lignende problemstillinger som i denne studien. Derfor mener jeg studien identifiserer flere potensielle områder for videre forskning. Spesielt når lovendringen som gjør det lettere å bruke atypisk

arbeidskraft trer i kraft (1.juli 2015), vil man ha et behov for videre forskning på utviklingen av et eventuelt todelt norsk arbeidsmarked. Bakgrunnen for denne lovendringen skjer med bakgrunn i politikk, snarere enn kunnskap på området (Bergene et. al, 2015). Det kan derfor være interessant å undersøke om endringene av regjeringen til Solberg fører til flere personer i arbeid, eller virker mot sin hensikt, og skaper et a og b-lag.

Studiens begrensningene identifiserer også andre forskningsmuligheter. Blant annet er hele fire av syv arbeidsvilkårsvariabler operasjonalisert med bare et spørsmål eller indikator i denne studien. En videre forskning kan derfor være å basere variablene på tidligere anvendte skalaer, og på den måten gjøre reliabiliteten og validiteten bedre. Man kan også med stor sikkerhet si at det finnes flere andre variabler som kan være med å forklare midlertidige ansattes arbeidsvilkår enn de jeg har inkludert her.

Kilder

- Andersson P. (2007). Happiness and health: well-being among the self-employed, the journal of Socio-economic, Swedish institute for social research, Stockholm University, Sweden.
- Arbeidsmiljøloven (2005). Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2005-2006/inno-200506-018/4/#a1>.
- Arbeidsmiljøloven (2005). lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, Arbeids og sosialdepartementet, Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#%C2%A714-5.
- Arbeids og Sosialdepartementet. (2014). Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak, Regjeringen (Fafo). Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/horing_ams/midlertidig_ansettelse_mm.pdf.
- Arbeids og Sosialdepartementet. (2014). Høring om arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, Regjeringen (Fafo). Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/horing_ams/arbeidstid.pdf.
- Arbeids og Sosialkomiteen. (2014-2015). 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), Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2014-2015/inns-201415-208/?lvl=0>.
- Aronsson G, Gustafsson K, og Dallner M. (2000). Anställningsformer, arbetsmiljö och halsa i ett centrum-periferiperspektiv, Vetenskaplig skriftserie, nr 2000:9.
- Aronsson G, Gustafsson K, and Dallner M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs, European journal of work and organizational psychology.

- Bakker B. A, Demerouti E, and Schaufel B. W. (2003). Dual processes at work in a call centre: an application on the job demands-resources model, *European journal of work and organizational psychology*, vol 12.
- Bakker B. A, Veldhoven V. M, and Despoina X. (2010). Beyond the demand-control model, - Thriving on high job demands and resources, *work & organizational psychology*.
- Bardasi E, & Francesconi M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers, *Social science & medicine*, 2004.
- Bentolila S, and Dolan J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain, *Economic Policy*.
- Beehr T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Bergene A.C, Egeland C, Hansen B.P og Wathne T.C. (2015), *Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, Når unntaket blir en del av regelen, (AFI-rapport 1/2015)*.
- Bjørn H. (2014, 13. November). Verdens Gang: Kvinneopprør mot FRP-Eriksson, Hentet fra: <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/arbeidsliv/kvinneopproer-mot-frp-eriksson/a/23333827/>.
- Bradley R. J. and Cartwright. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom, *International journal of stress management*.
- Braut G. S. (2009). Store norske leksikon, Validitet, Hentet 3. Mars 2015 fra <https://sml.snl.no/validitet>.
- Bordia P, Hunt E, and Paulsen N. (2004). Uncertainty during organizational change: it is all about control? *European journal of work and organizational psychology*.
- Boscolo P, Donato D. A, Giampaolo D. L, Forcella L, Ruele M, Dadorante V, Alparone F, Pagliaro S, Kouri M, Magrini A, and Fattorini E. (2009). Blood natural killer activity is reduced in men with occupational stress and job insecurity working in a university,
- Buunk P.B, De Jonge J, Ybema J.F& Wolff C.J (1998). Psychosocial aspects of occupational stress, *Handbook of work and organizational psychology (second edition)*, vol 2, work psychology, 145-182. Hove East Sussex.
- Børtnes T. (2005). Arbeidsmiljøsenderet: Midlertidige ansatte har økt helserisiko, Hentet 5. Februar 2015 fra <http://www.arbeidsmiljo.no/midlertidig-ansatte-har-okt-helserisiko/>.

- Clarke M, Lewchuk W, De Wolff A, and King A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health, *International Journal of Law and Psychiatry*.
- Cooper C. and Antoniou S. A. (2013). *The psychology of the recession on the workplace*, E-BOK, Edward Elgar publishing.
- Dawson C, and Michail V. (2013). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being, *Economics working paper series*.
- Daciulyte R. (2012). Temporary employees' organizational commitment and its determinants: analysis of temporary agency workers, *Human resources management & ergonomics*, Volume 6.
- De Cuyper N, and De Witte H. (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*.
- De Witte H, and Nåswall K. (2003). Objective vs Subjective insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries, *Economic and industrial democracy*.
- Dirk L, og Ellingsen K. E. (2003). Høy trivsel i voldsutsatt arbeidsmiljø, *Nordisk sosialt arbeid*, 04/2003.
- E24 (2015, 27. April). Endringer i arbeidsmiljøloven trer i kraft 1. Juli, lastet ned, Hentet fra <http://e24.no/jobb/endringer-i-arbeidsmiljoeloven-trer-i-kraft-1-juli/23441004>.
- Eiken T. E, og Saksvik P.Ø. (2010). Det psykososiale arbeidsmiljøet – hvor ble det av den sosiale dimensjonen. Fra Saksvik og Nytrø(red): *Ny personal-psykologi for et arbeidsliv i endring: nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*, Cappelen Akademisk forlag, Bergen.
- Einarsen S, og Skogstad S. (2012). *Det gode arbeidsmiljø – Krav og utfordringer*, Fagbokforlaget, Bergen.
- Finn C. P (2001). Autonomy: an important component for nurses job satisfaction, *International journal of nursing studies*.
- Freeborn K. D. (2011). Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians, *Western journal of medicine*.

- Galais N, and Moser K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study, *Human relations*.
- Ellingsæter A.L. (2003). Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet, Fafo-rapport 183.
- Emmenegger P. (2012). How we grow unequal. In *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Golsch K. (2003): Employment flexibility in Spain and its impact in transitions to adulthood, *Work, Employment & Society*.
- Gravetter F. and Wallnau L. (2000). *Statistics for the behavioural sciences (5th edn)*, Australia Wadsworth/Thomson Learning.
- Gyes V. G. (2007): Impact of job control and demands on temporary and permanent workers, *European observatory of working life*.
- Hair J.jr, Black W, Babin B and Anderson R. (2014). *Multivariate data analysis*, seventh edition, Pearson New International Edition.
- Hammervold R. (2011). En kort innføring i SPSS, *Anvendelser innen multivariat statistikk*, Akademisk forlag, Trondheim.
- Harris I.J, Winskowski A.M and Enghahl B.E. (2007). Types of Workplace Social Support in the Prediction of Job Satisfaction, *The Career Development Quarterly*, volume 56, issue 2, pages 150-156.
- Haug K. A. (2014, 10. Juni). Åpner for midlertidige ansettelser, *Dagens Næringslivs nettutgave*, Hentet fra <http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2014/06/10/Midlertidige-ansettelser/pner-for-midlertidige-ansettelser>.
- Helse og omsorgsdepartementet (2010). *Arbeid for helse*, Hentet 6. Mai 2015 fra: <http://omega.regjeringen.no/nn/dep/hod/Dokument/NOU-ar/2010/nou-2010-13/7/4/3.html?id=628139>
- Hennem V. (2015). *Mot endringer i arbeidsmiljøloven*, Hentet 17. Februar 2015 fra: <http://www.elogit.no/id/16274.0>.
- Hussain N, og Khalid K. (2011). Impact of Karasek job demand control model on the job satisfaction of the employees of NADRA. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*.

- Håkansson K. (2001). Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, IFAU-Institutet for arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Institutt for samfunnsforskning, IFS (2002): Søkelys på arbeidsmarkedet, nettversjon, (IFS-rapport 2/2002 årgang 19).
- Isaksson K, & Bellagh K. (2002): Health problems and quitting among female "temps", European journal of work and organizational psychology.
- Kagge G. (2015, 28. Januar). Aftenposten: Seks spørsmål om streik og arbeidsmiljøloven, Hentet fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/politikk/Seks-sporsmal-om-streik-og-arbeidsmiljolooven-7876983.html>
- Kauhanen M, and Na`tti J. (2014). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work, Springer science.
- Kidwell E. R, Mossholder W. K, and Bennet N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behaviour: A multilevel analysis using work groups and individuals, Journal of management.
- Kivimaki M, Vahtera J, Pentti J, Thomson L, Griffiths A, and Cox T. (2001). Downsizing, changes in work, and self related health of employees: A 7-year 3-wave panel study, Anxiety, stress & coping: An international Journal, Volume 14.
- Kurtze N, Eikemo T, og Hem K.H. (2009). Analyse og dokumentasjon av friluftslivets effekt på folkehelse og livskvalitet (SINTEF-rapport).
- LO (Landsorganisasjonen Norge). (2015). Midlertidige ansatte og sysselsetting- en oppdatering etter endelig forslag, Samfunnsnotat nr 1/15, Samfunns politisk avdeling.
- Jessen J.T. (2005). Forvaltning som yrke – autonomi, skjønn og kompetanse i forvaltningen av trygd og sosiale tjenester, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, 15/05.
- Marx P. (2014). Labour markets risks and political preferences: the case of temporary employment, European journal of political research.
- Maslach C, Schaufeli B.W, and Leiter P. M. (2001). Job burnout, annual review. Psychology. 2001. 52: 397-422.
- Matthiesen B. S. (2004). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne. Fra Einarsen og Skogstad: Den dyktige medarbeider, Artikkelsamling, Fagbokforlaget,

Bergen.

- Maurin E, & Postel-Vinay F. (2005). The European Job Security Gap, Work and Occupations.
- McMillian W. D, and Chavis M. D. (1986). Sense of community: A definition and theory, Journal of community psychology.
- Meyer J.P and Allen N. J. (2001). A three-component conceptualization of organizational commitment, I human resource management review, vol 1.
- Miliken F. (1987). Three types of perceived uncertainty about environment: State, effect and response uncertainty, Academy of management review.
- Nergaard K. (2004). Atypisk arbeid, Midlertidige ansettelse og deltidsarbeid i Norge, Fafo-rapport 430.
- Nergaard K. (2005). Midlertidige ansettelse som forskningsfelt, Forskningsstiftelsen, Fafo, Oslo.
- Nesheim T. (2002). Eksternalisering av arbeid i tre næringssektorer, SNF arbeidsnotat nr. 44/02, Samfunns- og næringslivsforskning AS, Bergen.
- Nesheim T. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: 8 teser om den ”fleksible bedrift”, Sosiologisk tidsskrift 01/2004.
- Ng. W.H. T, and Sorensen. L. K. (2008). Toward a further understanding of the relationship between perceptions of support and work attitudes, Group & organizations management.
- NHO (2014). Hovedregelen skal være fast ansettelse, Hentet 25. Januar 2015 fra <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/hovedregelen-skal-vare-fast-ansettelse/>.
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), samordnet levekårsundersøkelse 2013.
- Nåswall K, Sverke M, Hellgren J. (2005). The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain, Journal of industrial psychology.
- OECD Employment Outlook 2014, Europeiske unions arbeidskraft undersøkelse.
- Olav K. (2013). Ideebanken: I engasjerte bedrifter har ansatte større tilhørighet og lavere sykefravær, Hentet 22. Januar 2015 fra <http://www.idebanken.org/innsikt/artikler/i->

engasjerte-bedrifter-har-ansatte-st%C3%B8rre-tilh%C3%B8righet-og-lavere-sykefrav%C3%A6r.

- Olsen K. (2004). Hvor dårlige er midlertidige jobber ? Institutt for samfunnsforskning, IFS (2004): Søkelys på arbeidsmarkedet, nettversjon, 1/2004 årgang 21.
- Olsen K. (2006). Atypiske ansettelser-dårlige jobber? Tidsskrift for samfunnsforskning, 03/2006.
- Orly M, Deborah C, Pnina P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators, International Journal of educational management, volume 23.
- Osterman P. (2002). English draft version of the article “Wandel der Arbeitsorganisation in den USA”, published in: WSI-Mitteilungen 10/2002, vol. 55, p.p. 586-592
- Pallant J. (2005). SPSS Survival Manual, A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows, version 12, Allen & Unwin, Australia.
- Pallant J. (2007). SPSS ” survival manual”, McGraw-Hill Companies, New York.
- Pearson C, and Moomaw W. (2005): The relationship between teacher autonomy and stress work satisfaction, empowerment, and professionalism, Educational research quarterly.
- Regjeringen (2014): Alderspensjon fra folketrygden, Hentet 3. Mars 2015 fra <https://www.regjeringen.no/nb/tema/trygd-og-sosiale-tjenester/pensjoner-og-trygd/innsikt/pensjoner/alderspensjon/ id449656/ ?selectLanguage=/se/Fattat/oadju-ja-sosiala-balvalus/Ealahagat-/innsikt t/pensjoner/alderspensjon-fra-folketrygden/id449656/>.
- Ringdal K. (2011). Enhet og Mangfold, Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode, Fagbokforlaget, Bergen.
- Samuelson Å, Houkes I, Verdonk P, and Hammarstrøm A. (2012). Types of employment and their associations with work characteristics and health in Swedish women and men, Scandinavian journal of public health.
- Sannes R. (2004). Dataanalyse og statistikk-kvantitativ tilnærming, Handelshøyskolen BI, Hentet 28. Mars 2015 fra http://home.bi.no/fgl88001/metode/Kvantitativ_datanalyse_v3-11.pdf.
- Skaalvik M. E, og Skaalvik S. (2010). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional

- exhaustion, Norwegian university of science and technology, department of education.
- Smeby J.C. (2011). Høgskolen i Oslo & Akershus, Større frihet, bedre jobbtrivsel? Hentet 22. Februar 2015 fra <http://www.hioa.no/Research-and-Development/Our-research/FoU-SPS/prosjekter/StudData/StudData-variabler/StudData-variabelen-2007/Stoerre-frihet-bedre-jobbtrivsel>.
 - Standerl W. M, and Rothmann S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement, South African journal of industrial psychology.
 - Scheuer S. (2011). Arbejde på risikovilkår- Fleksibilitet og manglende tryghed, LO-dokumentation, Nr. 1/2011.
 - STAMI-rapport. (2004). Arbeidsforhold av betydning for helse, Oslo, Hentet fra http://bilder.bibits.no/stami/DIVrapp_utred/2004/040923arbeidslivslovgivning.pdf.
 - STAMI-rapport. (2008). Kunnskapsstatus 2008: Arbeids som årsak til muskelskjelettlidelser, Utredning for arbeidstilsynet og petroleumstilsynet (Nr 22, årgang 9), Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=103322>.
 - STAMI-rapport .(2008). 0-punktundersøkelse: Sykehjem-Sammen for et godt arbeidsmiljø, 3 parter – 2 bransjer – 1 mål (Nr 25, årgang 9), Hentet fra http://bilder.bibits.no/stami/STAMI-rapp/2008/stamirapp25_2008.pdf.
 - STAMI- rapport. (2011). Faktabok om arbeidsmiljø og helse, status og utviklingstrekk (STAMI-rapport 2011/7), Hentet fra <http://bilder.bibits.no/stami/Noa/Fakta/Faktabok%202011.pdf>.
 - STAMI-rapport. (2012). Arbeidsmiljøet I Norge og EU- En sammenligning, 5te Europeiske arbeidsmiljøundersøkelse (Årgang 13, nr. 7).
 - STAMI-rapport. (2014). Midlertidige ansettelsesformer og helse-en kunnskapsoversikt, (nr 2, årgang 15, serie 2014), Hentet fra <https://stami.no/wp-content/uploads/2015/03/STAMI-rapport-nr-2-2014.pdf>.
 - Statistisk sentralbyrå, SSB (2015): Arbeidskraftsundersøkelsen, 4. Kvartal 2014, Hentet 4. Mars 2015 fra <http://www.ssb.no/aku>.
 - Steers S.R and Rhodes R.M. (1978). Major influence on employee attendance: A process modell, Journal of applied psychology.

- Stenerud T. (2009). Nedbemanninger og omorganiseringer blant norske yrkesaktive – har informasjon og medvirkning betydning for helse og trivsel? Søkelys på arbeidslivet 1/2009, årgang 26.
- Svalund J. (2013). The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries, Fafo, Oslo.
- Svalund J. (2013). Holdninger til arbeidslivsreguleringen: hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon? Nytt norsk tidsskrift 04/2013.
- Svartdal F. (2013). Store norske leksikon: Jobbusikkerhet, Hentet 6. Februar 2015 fra <https://snl.no/jobbusikkerhet>.
- Söhnlein K. M. (1998). The relationship of job insecurity, career planning, self-efficacy, goal orientation and self-development of survivors of a downsizing corporation, Humanities and social sciences.
- Tabachnick B. G and Fidell L. S. (2001). Using Multivariate Statistics, fourth edition, Harper Collins, New York.
- Torp Hege, Schøne Pål og Olsen Karen M (1998). Vikarer som leies ut: hvem er de, og hvilke arbeidsvilkår har de? (ISF-rapport 98:11).
- Tuft Per Arne (udatert): Statistisk Metoder, Forelesninger høst 2013, Høgskolen i Oslo & Akershus.
- Van Vuuren T. (1990). Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie, Amsterdam: Vu uitgeverij.
- Virtanen M, Kivimaki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovaino M, and Vahtera J. (2005). Temporary employment and health: a review. International journal of epidemiology.
- Vlandas T. (2013). The Politics of Temporary Work Deregulation in Europe: Solving the French Puzzle, Politics & Society.
- Vrålstad S, og Revold M.K. (2014). Statistisk sentralbyrå, Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, dokumentasjonsrapport 2013 (Notat 2014/47), Hentet fra http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/212821?ts=14a6251f8f8.
- Waenerlund A.K, Virtanen P, and Hammarstrøm A, (2011). Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort, Scandinavian Journal

of Public Health.

- Wenstøp F, og Bagøien E. (2003): Innføring i SPSS 11.0 – Multippel regresjon, Handelshøyskolen BI.
- Øyum L, Andersen T, Buvik M.P, Knutstad A. G og Skarholt K. (2006). God ledelsespraksis i endringsprosesser, Nordic council of ministers.

Figur - og tabelliste

Liste over figurer

<i>Figur 2:1 Atkinsons (1984) fleksible bedrift (Nesheim, 2004:6)</i>	16
<i>Figur 2:2 Kjerne-periferi modell (Aronsson, Gustaffson og Dallner, 2002:170)</i>	17
<i>Figur 3:1 Hypoteser og forskningsmodell</i>	30
<i>Figur 5:1 Underdimensjoner sosial støtte</i>	49

Tabelliste

<i>Tabell 1:1 Andel midlertidige ansettelser fordelt på OECD land (OECD, 2014)</i>	8
<i>Tabell 4:1 Nøkkeltall levekårsundersøkelsen (Vrålstad og Revold, 2014:7)</i>	34
<i>Tabell 4:2 Nøkkeltall levekårsundersøkelsen (Vrålstad og Revold, 2014:13)</i>	35
<i>Tabell 4:5 Oppsummering av operasjonalisering ved arbeidsvilkårsvariabler</i>	86
<i>Tabell 5:1 Frekvensfordeling av utvalget før avgrensning</i>	41
<i>Tabell 5:2 Frekvensfordeling av utvalget etter avgrensning</i>	43
<i>Tabell 5:3 Deskriptiv statistikk, Gjennomsnitt, standardavvik, minimum, maksimum og antall analyseenheter</i>	45
<i>Tabell 5:4 Oppsummering av rekodede variabler</i>	52
<i>Tabell 5:5 Gjennomsnitt og standardavvik for faste og midlertidige ansatte</i>	56
<i>Tabell 5:6 Oppsummering av hypotesefunn</i>	57
<i>Tabell 5:7 Multippel regresjonsanalyse (N=552)</i>	62
<i>Tabell 5:8 Oppsummering av regresjonsanalysen</i>	65
<i>Tabell 5:9 Deskriptiv statistikk over benyttende variabler</i>	87
<i>Tabell 5:10 Histogram over avhengig variabel, jobbtilfredshet</i>	87
<i>Tabell 5:11 P-plot for avhengig variabel, jobbtilfredshet</i>	88
<i>Tabell 5:12 KMO og Bartlett's test</i>	88
<i>Tabell 5:13 Kommunaliteter</i>	89
<i>Tabell 5:14 Kaisers kriterium (egenverdikriteriet)</i>	89
<i>Tabell 5:15 Albuekriteriet (scree-plot)</i>	90
<i>Tabell 5:16 Faktorskårer i den roterte faktorløsningen</i>	90
<i>Tabell 5:17 Group statistics</i>	91

<i>Tabell 5:18 Independent samples t-test</i>	92
<i>Tabell 5:19 Korrelasjonsmatrise</i>	93
<i>Tabell 5:20 Model summary</i>	94
<i>Tabell 5:21 Coefficients</i>	94
<i>Tabell 5:22 Normal P-plot of regression standardized residuals</i>	95
<i>Tabell 5:23 Standardiserte residualer mot predikerte verdier</i>	95
<i>Tabell 5:24 Casewise diagnostics</i>	96
<i>Tabell 5:25 Residuals statistics</i>	96
<i>Tabell 5:26 Stepwise model summary</i>	97
<i>Tabell 6:1 Midlertidige ansattes tilknytningsforhold basert på kjønn</i>	69

Vedlegg

Vedlegg 1. Operasjonalisering av variabler

Tabell 4:5 Oppsummering av operasjonalisering ved arbeidsvilkårsvariabler

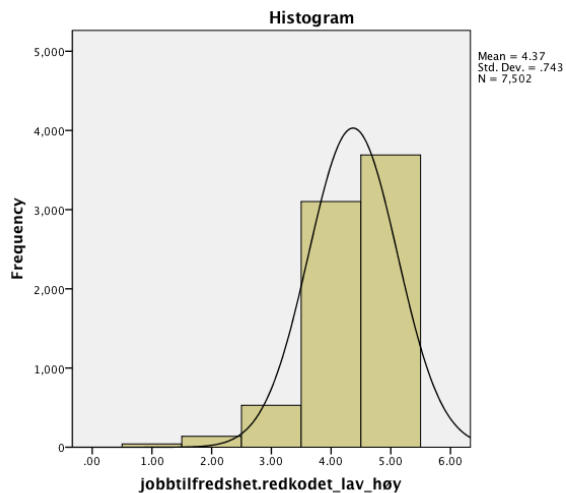
Arbeidsvilkårsvariabel	Tekst/indikator	Skala
Jobbtilfredshet	Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? (Sp59g)	1.Svært fornøyd 2.Ganske Fornøyd 3.Verken fornøyd eller misfornøyd 4.Ganske misfornøyd 5.Svært misfornøyd
Jobbusikkerhet	I fare for å miste arbeidet? (Sp17)	1.Ja, på grunn av nedlegging 2.Ja, på grunn av innskrenking 3.Ja, av andre årsaker 4.Nei
Tilhørighet	I hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i? (SpTilhor)	1.I Svært høy grad 2.I høy grad 3.I noen grad 4.I liten grad 5.I svært liten grad
Kompetanse	1)Hvordan er mulighetene dine til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaringer du har fått gjennom utdanning og arbeid? (Sp19a) 2) hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker? (Sp19b)	1.Svært gode 2.Gode 3.Dårlige 4.Svært dårlige
Autonomi /Kontroll	1)Kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få? (sp56a2) 2)Kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? (sp56b2) 3)Kan du påvirke beslutninger viktige for ditt arbeid? (QPS53) 4)Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo? (QPS47)	1.I Svært høy grad 2.I høy grad 3.I noen grad 4.I liten grad 5.I svært liten grad
Kvantitative jobbkraav	1)Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? (QPS14) 2)Hvor ofte har du for mye å gjøre? (QPS15)	1.Meget sjelden eller aldri 2.Nokså sjelden 3.Av og til 4.Nokså ofte 5.Meget ofte eller Alltid
Sosial Støtte	Sosial støtte fra nærmeste leder: Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? (QPS72) Sosial støtte fra kolleger: Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? (QPS73)	1.Meget sjelden eller aldri. 2.Nokaå sjelden 3.Av og til 4.Nokså ofte 5.Meget ofte eller Alltid

Vedlegg 2. Deskriptiv statistikk

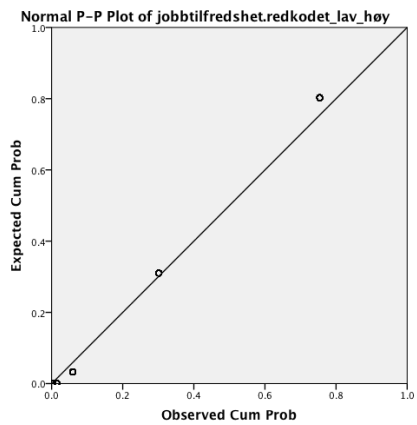
Tabell 5:9 Deskriptiv statistikk over benyttende variabler

	Descriptive Statistics				
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Jobbtilfredshet. redkodet_lav_høy	7502	-1.307	.028	2.370	.057
Jobbusikkerhet_rekodet _Snudd	7437	-2.887	.028	6.337	.057
Tilhørighet. rekodet_lav_høy	7495	-1.093	.028	1.321	.057
Kompetanse. rekodet_lav_høy	7435	-.634	.028	.525	.057
Autonomi.kontroll. rekodet_lav_høy	7478	-.201	.028	-.107	.057
Krav	7518	-.369	.028	-.282	.056
SosialStøtte1.leder	7385	-1.001	.028	.244	.057
SosialStøtte2.kolleger	7464	-1.589	.028	2.490	.057
Dummy_Mann	7542	-.033	.028	-1.999	.056
Alder	7542	-.116	.028	-.968	.056
Utdanning	7487	-.158	.028	-.914	.057
Dummy_Medlem_av_fag forening	7497	-.361	.028	-1.870	.057
Dummy_Skriftlig_ansette leskontrakt	7523	-4.713	.028	20.216	.056
Dummy_midlertidig_ans att	7542	3.027	.028	7.163	.056
Valid N (listwise)	7041				

Tabell 5:10 Histogram over avhengig variabel, jobbtilfredshet (n = 7502)



Tabell 5:11 P-plot for avhengig variabel, jobbtfredshet



Vedlegg 3. Faktoranalyse

Tabell 5:12 KMO og Bartlett's test.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.712
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	16274.459
	df	45
	Sig.	.000

Tabell 5.13 Kommunaliteter.

Communalities

	Initial	Extraction
kan selv bestemme hvilke oppgaver du skal få?	1.000	.580
kan selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?	1.000	.638
kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	1.000	.614
Kan du påvirke beslutn viktige for ditt arbeid?	1.000	.605
Nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1.000	.787
Hvor ofte for mye å gjøre	1.000	.774
Utnytte ferdigheter/kunnskaper	1.000	.769
Videreutvikle deg faglig	1.000	.774
Få støtte/hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef?	1.000	.705
Få støtte/hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger?	1.000	.733

Extraction Method: Principal Component Analysis.

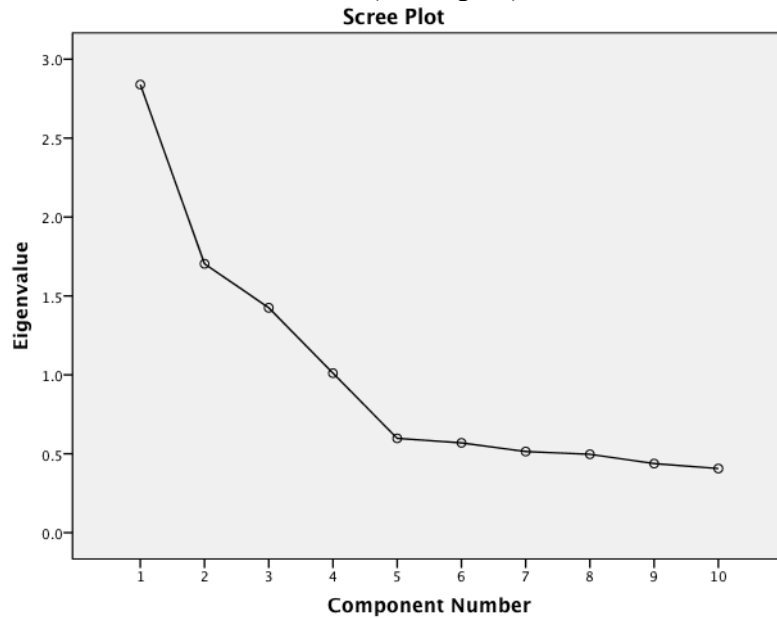
Tabell 5:14 Kaisers kriterium (egenverdikriteriet).

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.839	28.391	28.391	2.839	28.391	28.391	2.319	23.195	23.195
2	1.704	17.038	45.429	1.704	17.038	45.429	1.634	16.339	39.533
3	1.425	14.251	59.680	1.425	14.251	59.680	1.577	15.768	55.302
4	1.010	10.105	69.785	1.010	10.105	69.785	1.448	14.483	69.785
5	.597	5.974	75.759						
6	.569	5.692	81.451						
7	.514	5.141	86.592						
8	.497	4.968	91.560						
9	.438	4.376	95.936						
10	.406	4.064	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabell 5:15 Albuekriteriet (scree-plot)



Tabell 5:16 Faktorskårer i den roterte faktorløsningen

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
kan selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?	.795			
kan selv bestemme hvilke oppgaver du skal få?	.746		.149	
kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	.741	.250		
Kan du påvirke beslutn viktige for ditt arbeid?	.715		.264	-.141
Nødvendig å arbeide i et høyt tempo?		.884		
Hvor ofte for mye å gjøre		.875		
Videreutvikle deg faglig	.156		.855	-.137
Utnytte ferdigheter/kunnskaper	.179		.852	
Få støtte/hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger?				.853
Få støtte/hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef?	-.109		-.126	.818

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Vedlegg 4. T-test

Tabell 5:17 Group statistics

Group Statistics

	Fast el. midlertidig ansettelse?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbtilfredshet.redkodet_lav_høy	Fast, ikke tidbegrenset	6489	4.3788	.73478	.00912
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	4.3424	.75042	.03194
Jobbsikkerhet.rekodet_Snudd	Fast, ikke tidbegrenset	6489	.9320	.25170	.00312
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	.7011	.45820	.01950
Tilhørighet.rekodet_lav_høy	Fast, ikke tidbegrenset	6489	4.1814	.85506	.01061
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	3.8877	1.00003	.04256
Kompetanse.rekodet_lav_høy	Fast, ikke tidbegrenset	6489	3.2524	.58581	.00727
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	3.1812	.67410	.02869
Autonomi.kontroll.rekodet_lav_høy	Fast, ikke tidbegrenset	6489	3.4612	.79782	.00990
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	3.1332	.86205	.03669
Krav	Fast, ikke tidbegrenset	6489	3.5986	.93316	.01158
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	3.3025	.99406	.04231
SosialStøtte1.leder	Fast, ikke tidbegrenset	6489	3.9410	1.14341	.01419
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	3.9638	1.13777	.04843
SosialStøtte2.kolleger	Fast, ikke tidbegrenset	6489	4.3307	.90929	.01129
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	4.3750	.93274	.03970
Dummy_Mann	Fast, ikke tidbegrenset	6489	.52	.500	.006
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	.40	.490	.021
Alder	Fast, ikke tidbegrenset	6489	44.521	11.8599	.1472
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	34.484	12.6831	.5398
Utdanning	Fast, ikke tidbegrenset	6489	14.87	2.924	.036
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	14.61	3.081	.131
Dummy_Medlem_av_fagforening	Fast, ikke tidbegrenset	6489	.62	.487	.006
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	.47	.500	.021
Dummy_Skriftlig_ansettelseskontra kt	Fast, ikke tidbegrenset	6489	.97	.161	.002
	Midlertidig, tidsbegrenset	552	.89	.314	.013

Tabell 5:18 Independent samles t-test

	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
jobbforhset_rekodet_low_high	.051	.821	1.116	7039	.265	.03640	.03263	-.02757	.10037	
			1.096	644.178	.274	.03640	.03222	-.02882	.10163	
jobbukkernet_rekodet_Soudd	940.580	.000	19.043	7039	.000	.23095	.01213	.20718	.25473	
			11.693	579.619	.000	.23095	.01975	.19216	.26974	
Tilanghet_rekodet_low_high	16.607	.000	7.638	7039	.000	.29370	.03845	.21833	.36908	
			6.695	621.461	.000	.29370	.04887	.20756	.37985	
Kompetanse_rekodet_low_high	14.962	.000	2.707	7039	.007	.07119	.02530	.01963	.12275	
			2.405	623.851	.016	.07119	.02860	.01306	.12932	
Autonomi_kontroll_rekodet_low_high	8.769	.003	9.213	7039	.000	.32801	.03560	.25822	.39781	
			8.631	633.934	.000	.32801	.03800	.25338	.40264	
Krav	5.584	.018	7.117	7039	.000	.29602	.04159	.21448	.37755	
			6.748	636.403	.000	.29602	.04887	.20987	.38216	
SosialSjette.Lider	.453	.501	-.450	7039	.653	-.02279	.05068	-.12213	.07655	
			-.452	649.337	.652	-.02279	.05946	-.12188	.07630	
SosialSjette2.kollegjer	.041	.840	-1.096	7039	.273	-.04429	.04040	-.12348	.03490	
			-1.073	643.332	.284	-.04429	.04127	-.12533	.03676	
Dummy_Mann	206.231	.000	5.430	7039	.000	.1120	.022	.077	.164	
			5.525	652.538	.000	.1120	.022	.077	.163	
Alder	4.706	.030	18.982	7039	.000	10.0372	.5288	9.0006	11.0737	
			17.938	635.720	.000	10.0372	.5595	8.9384	11.1360	
Utdanning	6.942	.008	1.945	7039	.052	.253	.130	-.002	.509	
			1.862	638.380	.063	.253	.136	-.014	.520	
Dummy_Medlem_av_fagforening	28.060	.000	6.516	7039	.000	.141	.022	.098	.183	
			6.370	643.048	.000	.141	.022	.097	.184	
Dummy_Sjeflig_ansetelseskontrakt	411.130	.000	10.676	7039	.000	.084	.008	.069	.099	
			6.220	575.818	.000	.084	.014	.057	.111	

Vedlegg 5. Korrelasjonsanalyse

Tabell 5:19 Korrelasjonsmatrise

Variable	Gj. snitt	SD. avik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
(1)Jobbtifreds	4.34	0.75													
(2)Jobbsikkerhet	0.70	0.45	.12**												
(3)Tilhørighet	3.88	1.00	.43**	-.10*											
(4)Kompetanse	3.18	0.67	.35**	-.12**	.35**	(.70)									
(5)Auton/kontroll	3.13	0.86	.28**	-.03	.23**	.38**	(.75)								
(6)Jobbkrev	3.30	0.99	-.10*	-.04	.03	.16**	-.08	(.73)							
(7)Støtteleder	3.96	1.13	.25**	-.10*	.25**	.21**	.18**	-.20**							
(8)Støtte2. kolleger	4.37	0.93	.16**	-.09*	.26**	.22**	.04	.01	.42**						
(9)Alder	34.48	12.6	.04	.12**	.04	-.00	.10*	-.03	-.06	-.08*					
(10)Dummy mann	0.40	0.49	-.00	-.02	-.00	-.06	.09*	-.15**	.04	-.04	-.03				
(11)Utdanning	14.61	3.08	.04	.07	.10*	.24**	.20**	.14**	-.01	-.00	.06	-.12**			
(12)Dummy fagforening	0.47	0.50	.08	.05	.14**	.17**	.09*	.13**	.01	.11*	.19**	-.13**	.23**		
(13)Dummy skrift. kontrakt	0.89	0.31	.09	-.10*	.06	.12**	.07	.12*	.05	.03	-.03	-.02	.15**	0.07	-

N=552 (listwise)

*= korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå (2-tailed)

**= korrelasjon er signifikant på 0.01 nivå (2-tailed)

Cronbach Alpha (i parentes)

Vedlegg 6. Regresjonsmodell

Tabell 5:20 Model summary

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.122 ^a	.015	.006	.74818	.015	1.663	5	546	.142
2	.525 ^b	.276	.260	.64564	.261	27.741	7	539	.000

a. Predictors: (Constant), Dummy_Skriftlig_ansettelseskontrakt, Dummy_Mann, Alder, Utdanning, Dummy_Medlem_av_fagforening

b. Predictors: (Constant), Dummy_Skriftlig_ansettelseskontrakt, Dummy_Mann, Alder, Utdanning, Dummy_Medlem_av_fagforening, SosialStøtte1.leder, Jobbusikkerhet_rekodet_Snudd, Tilhørighet.rekodet_lav_høy, Krav, Autonomi.kontroll.rekodet_lav_høy, SosialStøtte2.kolleger, Kompetanse.rekodet_lav_høy

c. Dependent Variable: Jobbtillfredshet.rekodet_lav_høy

Tabell 5:21 Coefficients

Coefficients^a

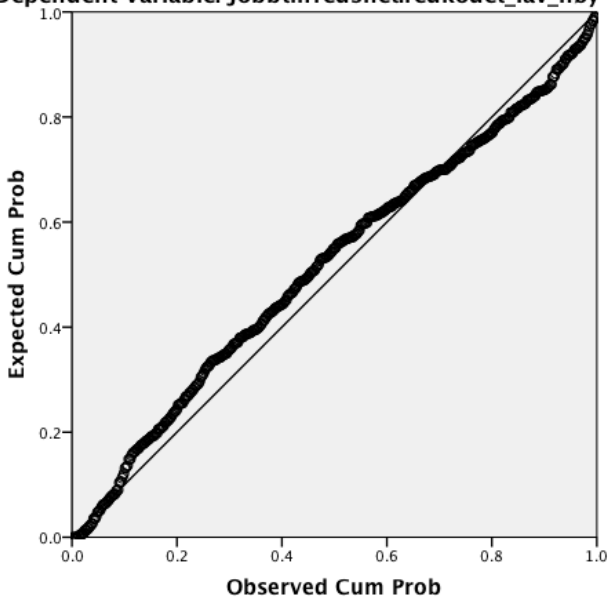
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.998	.193		20.673	.000					
	Dummy_Mann	.012	.066	.008	.178	.859	-.005	.008	.008	.974	1.026
	Alder	.002	.003	.037	.854	.393	.047	.037	.036	.959	1.042
	Utdanning	.002	.011	.010	.226	.821	.039	.010	.010	.923	1.083
	Dummy_Medlem_av_fagforening	.095	.067	.063	1.419	.157	.079	.061	.060	.902	1.108
	Dummy_Skriftlig_ansettelseskontrakt	.206	.103	.086	2.002	.046	.092	.085	.085	.973	1.028
2	(Constant)	2.502	.253		9.895	.000					
	Dummy_Mann	-.041	.058	-.027	-.716	.474	-.005	-.031	-.026	.943	1.060
	Alder	.002	.002	.032	.843	.400	.047	.036	.031	.923	1.083
	Utdanning	-.014	.010	-.055	-1.394	.164	.039	-.060	-.051	.848	1.179
	Dummy_Medlem_av_fagforening	.010	.059	.007	.174	.862	.079	.008	.006	.867	1.153
	Dummy_Skriftlig_ansettelseskontrakt	.127	.090	.053	1.414	.158	.092	.061	.052	.948	1.055
	Jobbusikkerhet_rekodet_Snudd	.086	.062	.053	1.391	.165	.119	.060	.051	.940	1.063
	Tilhørighet.rekodet_lav_høy	.232	.031	.310	7.593	.000	.426	.311	.278	.807	1.238
	Kompetanse.rekodet_lav_høy	.227	.049	.204	4.634	.000	.354	.196	.170	.696	1.437
	Autonomi.kontroll.rekodet_lav_høy	.096	.036	.110	2.643	.008	.279	.113	.097	.778	1.286
	Krav	-.089	.030	-.117	-2.965	.003	-.098	-.127	-.109	.859	1.165
	SosialStøtte1.leder	.053	.028	.081	1.895	.059	.246	.081	.069	.735	1.360
SosialStøtte2.kolleger	-.008	.034	-.010	-.227	.820	.158	-.010	-.008	.767	1.304	

a. Dependent Variable: Jobbtillfredshet.rekodet_lav_høy

Tabell 5:22 Normal P-Plot of regression standardized residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

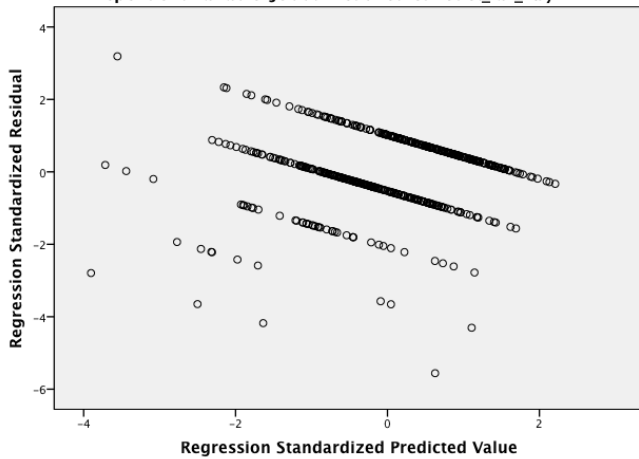
Dependent Variable: Jobbtifredshet.redkodet_lav_høy



Tabell 5:23 Standardiserte residualer mot predikerte verdier

Scatterplot

Dependent Variable: Jobbtifredshet.redkodet_lav_høy



Tabell 5:24 Casewise diagnostics

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Jobbtifredsh et. redkodet_lav _høy	Predicted Value	Residual
7082	-3.650	1.00	3.3564	-2.35645
7124	-4.304	2.00	4.7791	-2.77914
7142	-4.177	1.00	3.6971	-2.69711
7146	-5.560	1.00	4.5895	-3.58955
7369	-3.573	2.00	4.3067	-2.30666
7395	3.189	5.00	2.9409	2.05910
7515	-3.656	2.00	4.3605	-2.36053

a. Dependent Variable: Jobbtifredshet.redkodet_lav_høy

Tabell 5:25 Residuals statistics

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8036	5.2129	4.3424	.39416	552
Std. Predicted Value	-3.904	2.208	.000	1.000	552
Standard Error of Predicted Value	.058	.176	.097	.021	552
Adjusted Predicted Value	2.8256	5.2178	4.3423	.39508	552
Residual	-3.58955	2.05910	.00000	.63857	552
Std. Residual	-5.560	3.189	.000	.989	552
Stud. Residual	-5.617	3.277	.000	1.003	552
Deleted Residual	-3.66401	2.17439	.00013	.65629	552
Stud. Deleted Residual	-5.784	3.307	-.001	1.008	552
Mahal. Distance	3.396	39.939	11.978	5.915	552
Cook's Distance	.000	.050	.002	.005	552
Centered Leverage Value	.006	.072	.022	.011	552

a. Dependent Variable: Jobbtifredshet.redkodet_lav_høy

Tabell 5:26 Stepwise model summary

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.426 ^a	.182	.180	.67948	.182	122.074	1	550	.000
2	.479 ^b	.229	.226	.66009	.047	33.780	1	549	.000
3	.500 ^c	.250	.246	.65148	.021	15.599	1	548	.000
4	.510 ^d	.260	.255	.64777	.010	7.304	1	547	.007
5	.516 ^e	.266	.260	.64568	.006	4.550	1	546	.033

a. Predictors: (Constant), Tilhørighet.rekodet_lav_høy

b. Predictors: (Constant), Tilhørighet.rekodet_lav_høy, Kompetanse.rekodet_lav_høy

c. Predictors: (Constant), Tilhørighet.rekodet_lav_høy, Kompetanse.rekodet_lav_høy, Krav

d. Predictors: (Constant), Tilhørighet.rekodet_lav_høy, Kompetanse.rekodet_lav_høy, Krav, Autonomi.kontroll.rekodet_lav_høy

e. Predictors: (Constant), Tilhørighet.rekodet_lav_høy, Kompetanse.rekodet_lav_høy, Krav, Autonomi.kontroll.rekodet_lav_høy, SosialStøtte1.leder

f. Dependent Variable: Jobbtifredshet.rekodet_lav_høy