

*Høyskolen Kristiania*  
*Institutt for ledelse og organisasjon*  
*BCR3102*

## Midlertidig ansattes affektive tilknytning til organisasjonen



Bildekilde: <http://www.universitetsavisa.no/politikk/article38068.ece>

Vår 2018

Antall ord: ca. 16 500

*"Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner og anbefalinger."*

## Sammendrag

Overordnet hensikt med denne undersøkelsen har vært å se om det foreligger en forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen mellom midlertidig og faste ansatte. I tillegg til dette har vi sett det hensiktsmessig å inkludere noen faktorer for å potensielt forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen for alle ansatte. Teoretiske og forskningsbaserte sammenhenger tilsier at opplevd trygghet, opplevd tilhørighet, opplevd motivasjon og opplevd jobbtilfredshet, har potensialet til å forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen.

Et kvantitativt forskningsdesign har blitt brukt for å besvare hovedhypotesen og våre fem delhypoteser. Hovedhypotesen tar for seg om det er en forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen mellom faste og midlertidig ansatte, mens fire av delhypotesene tar for seg hver sin faktors forklaringskraft på affektiv tilknytning. Den siste delhypotesen tar for seg kontraktstypens innvirkning på de fire faktorenes forklaringskraft på den affektive tilknytningen til organisasjonen. For å forsøke å minimere målefeil, begrenset vi populasjonen og interessen mot ett yrke – lærere i Norge.

352 lærere besvarte undersøkelsen, og alle besvarelsene ble analysert. I t-testen kom det frem at det er en signifikant forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen mellom faste og midlertidig ansatte lærere. Regresjonsanalysen viste at de fire faktorene forklarer variasjon i affektiv tilknytning. Til slutt viste moderatoranalysen at kontraktstype moderer effekten som trygghet har på den affektive tilknytningen til organisasjonen, men modererer ikke effekten av tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet. Dette gjør at hovedhypotesen, samt fire av fem delhypoteser, bekreftes. Den siste delhypotesen kan verken bekreftes eller avkreftes.

Konklusjonen er dermed at kontraktstype har en effekt på den affektive tilknytningen til organisasjonen blant lærere, samt at opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet forklarer positive variasjoner i affektiv tilknytning. Kontraktstype moderer kun effekten som trygghet har på den affektive tilknytningen til organisasjonen. Funnene fra undersøkelsen har hatt til hensikt å generalisere for populasjonen, men vi anser dette som vanskelig da det er flere aspekter som spiller inn på sluttresultatet.

## Forord

I dagens norske arbeidsliv anses ”bruken av midlertidig ansettelse” som et svært aktuelt tema. Dette reflekteres også av temaets sentrale rolle under stortingsvalget i 2017. Det er mye argumenter, både for og i mot, bruken av midlertidig ansettelse på et samfunnsnivå. Derfor ønsket vi å finne mer ut av hvordan midlertidig ansettelse påvirker oss på et individnivå.

Vi anser kunnskap om midlertidig ansatte som verdifullt for å avslutte vår treårig bachelorutdannelse i HR og personalledelse. Som fremtidige HR-medarbeidere eller ledere ønsker vi å vite om medarbeidere med ulike arbeidskontrakter har det annerledes på jobb. Vi kan bruke denne kunnskapen til å ta viktige avgjørelser i fremtidige jobber.

Tusen hjertelig takk til alle de 352 respondentene som tok undersøkelsen, samt de 37 som tok seg tid til å ta prøve-undersøkelsen vår. Og ikke minst takk til alle skoler, bemanningsbyråer og avdelinger som ønsket å spre undersøkelsen i sine nettverk.

En stor takk til vår veileder, Aleksander Sivertsen, som har gitt oss mye av tiden hans, samt gitt oss rikelig med konstruktiv tilbakemelding. Den gode veiledningen har gjort at vi sitter igjen med en godt konstruert bacheloroppgave, som vi selv er veldig stolte av.

Til slutt vil vi også takke venner og familie som har kommet med gode råd og tips gjennom dette halvåret.

Dette har vært et svært interessant prosjekt, som har gitt oss mye tilbake for alt vi har jobbet. Vi håper at dere har like mye glede av å lese oppgaven som vi hadde å skrive den.

Takk for oss og god lesing!

*Kristine Brandal og Sandra Gussiås Aune*

Bergen, juni 2018

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b>	<b>6</b>
<i>1.1 Oppgavens problemstilling</i>	6
<i>1.2 Verdien av affektiv tilknytning</i>	7
<i>1.3 Oppgavens disposisjon</i>	9
<b>2.0 Teoretisk tilnærming</b>	<b>10</b>
<i>2.1 Ansettelse</i>	10
2.1.1 Fast ansettelse	10
2.1.2 Midlertidig ansettelse	10
<i>2.2 Tilknytning til organisasjonen</i>	17
2.2.1 Affective organizational commitment	19
2.2.2 Potensielle forklaringsvariabler til affektiv tilknytning til organisasjonen	20
<i>2.3 En konseptuell modell og dens logikk</i>	27
<i>2.4 Hypoteser</i>	28
<b>3.0 Metodisk tilnærming og analyse</b>	<b>31</b>
<i>3.1 Valg av forskningsmetode</i>	31
<i>3.2 Operasjonalisering</i>	32
3.2.1 Forskningsetiske hensyn i operasjonaliseringen og gjennomføringen	34
3.2.2 Overflatevalidering og pre-test	35
3.2.3 Endelige påstander til undersøkelsen	36
<i>3.3 Datainnsamling</i>	39
<i>3.4 Populasjon og beskrivelse av utvalget</i>	40
<i>3.5 Validitet og reliabilitet</i>	41
3.5.1 Faktoranalyse	41
3.5.2 Reliabilitetstest	42
3.5.3 Indeksering	43
<i>3.6 Analyse og hypotesetesting</i>	43
3.6.1 T-test	43
3.6.2 Regresjonsanalyse	44
3.6.3 Moderatoranalyse	47
<b>4.0 Tolkning og konklusjon</b>	<b>50</b>
<i>4.1 Diskusjon</i>	50
<i>4.2 Konklusjon</i>	52

<i>4.3 Til ettertanke</i>	53
<i>4.4 Kritikk og mangler</i>	53
<i>4.5 Forslag til videre forskning</i>	56
<b>6.0 Referanser og bibliografi</b>	<b>57</b>

### **Vedlegg:**

Vedlegg I: *Spørreundersøkelsen med svaralternativ*

Vedlegg II: *Deskriptiv statistikk*

Vedlegg III: *Resultater fra faktoranalysen*

Vedlegg IV: *Resultater fra reliabilitetstesten*

Vedlegg VI: *Resultater fra regresjonsanalysen*

Vedlegg VII: *Resultater fra moderatoranalysen*

### **Figurer:**

2.1 Konseptuell modell

3.1 Grafisk fremstilling av forholdet mellom trygghet og affektiv tilknytning til organisasjonen, med hensyn til kontraktstype

### **Tabeller:**

2.1 Arbeidskraftundersøkelsen

3.1 Cronbach's Alpha

3.2 T-test for to uavhengige valg

3.3 Resultat av regresjonsanalyse

3.4 Resultat av regresjonsanalyse med kontrakts-dummy

3.5 Resultat av regresjonsanalyse med kontrollvariabel

3.6 Moderatoranalyse av trygghetsvariabelen

3.7 Moderatoranalyse av motivasjonsvariabelen

3.8 Moderatoranalyse av tilhørighetsvariabelen

3.9 Moderatoranalyse av jobbtilfredshetsvariabelen

# 1.0 Innledning

## 1.1 Oppgavens problemstilling

I 2016 var det 214 000 midlertidig ansatte i Norge. Dette omfatter sesong- og prosjektarbeidere, vikariater, ekstrahjelper, tilkallingsvakter og mer. De siste årene har regelverket endret seg i retning av en mer generell adgang til ansettelser uten vilkår i inntil 12 måneder. Flere organisasjoner har valgt å benytte seg av dette. Denne samfunnsendringen har ført til at mindre mennesker er i fast jobb, til tross for at midlertidige ansettelser fortsatt er strengt lovregulert av kvoter og tidsrom (Bø 2017).

Som det har blitt diskutert i norsk politikk de siste årene, vet vi at midlertidig ansettelse medfører en del fordeler og ulemper på et samfunnsnivå. Fra 2015 til 2016 ble det 18 000 flere midlertidig ansatte uten en nevneverdig økning i samlet sysselsetting (Bø 2017). Dette kan tilsi at noen organisasjoner bytter fra faste til midlertidige stillinger, for eksempel for å redusere risiko.

På et individnivå, assosierer mange midlertidig ansettelse med usikkerhet og dårlige arbeidsvilkår. Dette er ofte basert på manglende fast kontrakt og forutsigbar inntekt. I tillegg viser statistikk fra SSB at ca. 60% av midlertidig ansatte ønsker seg fast jobb (Bø 2017). Det er imidlertid lite fokus på om det å være midlertidig ansatt har noe å si for hvordan man knytter seg til stillingen sin og organisasjonen.

Problemstillingen lyder dermed som følger:

*Er det forskjell på midlertidig og faste ansattes affektive tilknytning til organisasjonen?*

Affektive tilknytning kan defineres som et emosjonelt bånd mellom to parter (Teigen 2016). I dette tilfelle mellom arbeidstaker og organisasjonen. Meyer og Allen (1990) har forsket på organisasjonstilknytning blant ansatte, og har innen dette temaet beskrevet at en arbeidstaker som har en affektiv tilknytning til organisasjonen (1) *identifiserer seg med arbeidsplassen*, (2) *er involvert i oppgavene og arbeidsplassen* og (3) *trives som et medlem av arbeidsmiljøet*.

Ettersom vi ønsker å måle den ansattes affektive tilknytning til organisasjonen så er det naturlig å ta utgangspunkt i Meyer og Allens (1990) begreper. Samtidig er det interessant å se på hvilke aspekter ved arbeidslivet som potensielt kan påvirke og forklare variasjoner i den

affektive tilknytningen til organisasjonen. Aspekter som den ansattes opplevelse av *Trygghet*, *Tilhørighet*, *Motivasjon* og *Jobbtilfredshet* er selvvalgte, og har grobunn i ulike teorier og tidligere forskning.

For å minske at tilfeldige faktorer kan påvirke resultatet i denne oppgaven, har vi valgt å se på kun én bransje - undervisningbransjen. Dette er en av de bransjene som har høyest andel midlertidig ansatte i følge SSB (2017) sin arbeidskraftundersøkelse. I tillegg begrenser vi enda mer innenfor undervisningbransjen ved å se på lærere som er ansatt i grunnskolen og på videregående skole.

Konkret vil denne oppgaven fokusere på den affektive tilknytningen til organisasjonen blant faste og midlertidig ansatte lærere ved barneskolen, ungdomsskolen og videregående skole. Aspekter ved arbeidslivet, som opplevd grad av *Trygghet*, *Tilhørighet*, *Motivasjon* og *Jobbtilfredshet*, vil også bli lagt vekt på for å potensielt forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen.

## **1.2 Verdien av affektiv tilknytning**

I dagens norske arbeidsliv er det viktig at organisasjonene legger til rette for at de ansatte skal oppleve reell velfølelse på jobben. Det er ikke nok å ansette de best kvalifiserte til stillingene, og etterlate dem på et kontor for å gjøre jobben. De siste tiårene har fokus på psykososiale forhold og HMS stått sterkt for å tilfredsstille den menneskelige ressursen (Botnmark 2017, 22-24). De fleste ansatte og arbeidssøkere stiller i dag krav til et godt arbeidsmiljø, gode arbeidsvilkår, muligheten til å utvikle seg, fleksibilitet og trygghet i stillingen de skal ha. Hvis organisasjonen kan stille med dette så oppfattes de mest sannsynlig som attraktiv på arbeidsmarkedet (Kaufmann og Kaufmann 2015, 48-52).

Problemstillingen uttrykker at vi ønsker å se på den affektive tilknytningen til organisasjonen blant faste og midlertidig ansatte, men vi anser det som naturlig for oppgaven å beskrive hvorfor affektiv tilknytning kan ha en verdi for både organisasjonen og for medarbeiderne selv. Dette er for å vise hvilke effekter og konsekvenser som kan komme av ikke-eksisterende, lav, middels eller høy grad av affektiv tilknytning til organisasjonen.

Konsekvensene av en arbeidsplass bestående av ansatte med ikke-eksisterende eller lav grad av affektiv tilknytning til organisasjonen, kan påvirke både organisasjonen og medarbeiderne. Generelt vil medarbeiderne mest sannsynlig ikke ha noen form for personlig tilknytning til organisasjonen, som igjen kan føre til at viljen og ønske om å være på arbeidsplassen er svært lav. Medarbeiderne kan også utvikle og opprettholde helseplager som stress, utbrenthet, depresjon og angst ved å arbeide på et sted man ikke ønsker å arbeide på. Syke, misfornøyde eller lite engasjerte medarbeidere kan medføre flere problemer for organisasjonen. Generelt kan effektiviteten gå ned, mens sykefraværet kan gå opp. I tillegg kan det være mangel på respekt mellom ansatte og ledelsen, og ansatte seg imellom. I alvorlige tilfeller kan det også forekomme brudd på lojalitets- og taushetsplikten (Kaufmann og Kaufmann 2015, 48-52).

Effektene av en arbeidsplass bestående av ansatte med høy grad av affektiv tilknytning til organisasjonen, kan påvirke alle parter positivt. Slike arbeidsplasser pleier som oftest å bestå av gode relasjoner blant dens medlemmer, i tillegg til en god balanse i samarbeidsforholdene der alle bidrar. Medarbeiderne kan oppleve gode omgivelser som bygger på jobbenngasjement, blomstring, flyt og mestring. Av dette kan organisasjonen oppleve effekter som fremmer lojalitet, tillit, respekt og effektivitet. Mobbing og konflikter blir også mer fraværende på slike arbeidsplasser (Kaufmann og Kaufmann 2015, 48-52).

For arbeidsplasser som inneholder både faste og midlertidig ansatte, så vil ikke den fysiske tilknytningen til organisasjonen blant medarbeiderne være lik. Dette kan tilsi at de som er der midlertidig ikke knytter seg like mye til organisasjonen, enn de som er der fast på ubestemt tid. Organisasjoner kan ha stor verdi av å fremme den affektive tilknytningen blant både sine faste og midlertidig ansatte. Et råd er å passe på at alle føler seg likt behandlet på selve arbeidsplassen og at alle blir behandlet med lik respekt. Det er også viktig at alle blir like verdsatt og forsøkt integrert i arbeidsmiljøet, uavhengig av kontraktstype og lengde på arbeidsforholdet.

Arbeidsvilkårene som ligger til grunn for arbeidet kan være ulike, men når man er på arbeidsplassen så stiller alle likt. Holdninger som ”de er bare her midlertidig” kan få store utfall, og konsekvenser av slik tankegang kan føre til ulike maktbalanse blant kolleger, konflikter og mobbing. Forhåpentligvis er det ingen forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen blant midlertidig og faste ansatte, men det er det vi skal se videre på i denne oppgaven.



### **1.3 Oppgavens disposisjon**

Oppgaven starter med en gjennomgang av teori som vi knytter opp mot problemstillingen. Her vil det først bli gjort en grunnleggende begrepsavklaring rundt fast og midlertidig ansettelse. Dette inkluderer også utdypende diskusjoner rundt midlertidig ansettelse. Videre vil det bli gjort en gjennomgang av tidligere forskning og sentral litteratur som har til hensikt å beskrive affektiv tilknytning og dens forklaringsvariabler. Teoridelen avsluttes med en konseptuell modell og hypoteser.

Deretter vil undersøkelsesprosessen og metoden bli redegjort for. Dette omfatter ulike forskningsvalg som har blitt gjort, i tillegg til operasjonalisering. Det vil også bli presentert en beskrivelse av utvalget. I denne delen vil også analysene bli gjennomført og resultatene vil bli presentert fortløpende.

Avslutningsvis vil resultatene fra dataanalysene bli tolket og diskutert opp mot problemstillingen og tilhørende teori. Her vil også hypotesene bli presentert som bekreftet / avkreftet. Diskusjonen har til hensikt å lede frem til en endelig konklusjon som offisielt skal besvare problemstillingen.

## 2.0 Teoretisk tilnærming

### 2.1 Ansettelse

Arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 14 om ansettelse gir detaljerte regler som må følges under ansettelse. Ulike ansettelse har forskjellige rettigheter og regler, men alle har noen felles krav som skal følges. Dette gjelder for eksempel kravet om skriftlig arbeidsavtale jf. AML § 14-5, lik informasjon om ledige stillinger i virksomheten for både innleide og faste jf. AML § 14-1 og likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak jf. AML § 14-12a.

En teoretisk tilnærming til de ulike kontraktstypene trekkes inn da vi tror at den antatte forskjellen i den affektive tilknytningen kan skyldes de ulike rettighetene og vilkårene som ligger til rette for arbeidsforholdet. Dette er en antakelse basert på argumentene i diskusjonene rundt bruken av midlertidig ansettelse. I denne oppgaven ligger hovedfokus på midlertidig ansatte, men vi starter med en kort redegjørelse av faste ansatte, da disse vil fungere som en kontrollgruppe for å sammenligne den affektive tilknytningen til organisasjonen.

#### 2.1.1 Fast ansettelse

At en ansettelse er fast betyr at arbeidsavtalen gjelder fram til den blir sagt opp av enten arbeidstaker eller arbeidsgiver. Dette er den vanligste formen for ansettelse i Norge, og den er både ettertraktet og viktig for arbeidstakerne. Dette henger tett sammen med at man som fast ansatt er sterkt beskyttet av et stillingsvern, i tillegg til at man får en følelse av trygghet i form av en stabil og forutsigbar inntekt. Denne ansettelsestypen gir en bedre gro bunn for at ansatte føler at de kan investere i og utvikle livet utenfor jobben, i retning av for eksempel hus, bil og barn.

#### 2.1.2 Midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse vil si å ansette en arbeidstaker i et bestemt og kortsiktig tidsrom. Denne formen for ansettelse blir ofte brukt når organisasjoner har *behov* og grunn for midlertidig arbeidskraft. Det er også mulig å ansette en arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag i inntil 12 måneder. Da vil det ikke være behov for å gi begrunnelse for den midlertidige ansettelsen. Organisasjoner som ønsker å ansette noen midlertidig kan enten "leie"

arbeidskraft fra bemanningsforetak eller ansette dem midlertidig selv, men et bemanningsforetak kan ikke tilby midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Som hovedregel skal man alltid ansette fast, men det finnes noen unntak. I følge AML kan midlertidig ansettelse inngås i disse situasjonene:

- Når arbeidet er av midlertidig karakter.
- For arbeid i stedet for en annen eller andre.
- For praksisarbeid.
- Med deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsstaten.
- Med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.
- For en periode på inntil tolv måneder. Dette er kun mulig for inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten.

For noen få år siden endret regjeringen reglene om midlertidig ansettelse, med offisiell virkning fra 1.juli 2015. I arbeidsmiljøloven medførte dette at § 14-9 første ledd fikk en ny bokstav – f. Den største endringen var at det vil bli lettere for arbeidsgivere å ansette midlertidig uten vilkår i inntil tolv måneder. I tillegg kan ansettelsen benyttes uten at det foreligger en særskilt grunn. Den vil likevel bli lovregulert av begrensninger som arbeidstakerkvoter og karantene (Arbeids- og sosialdepartementet 2017).

Det første som begrenser midlertidig ansettelse på generelt grunnlag er at det opprettes en karanteneperiode på opptil tolv måneder. Dette vil si at arbeidstakeren ikke automatisk får videre ansettelse etter avtaleperiode. Arbeidsgiver kan selv bestemme om de ønsker å avslutte arbeidsforholdet uten særskilt grunn, tilby fast stilling eller tilby en ny midlertidig stilling på et annet grunnlag.

Videre vil en annen begrensning omfatte karantene på arbeidsoppgaver av samme art. Arbeidsgiver har ikke lov til å ansette noen midlertidig på generelt grunnlag til å utføre arbeidsoppgaver som er lik de som ble utført. Hvis en arbeidsgiver velger å avslutte arbeidsforholdet etter avtaleperioden, så har de ikke lov til å ansette samme person eller en ny arbeidstaker til å utføre lignende arbeidsoppgaver i en tilnærmet lik stilling.

Arbeidsgivere har også strenge begrensninger når det kommer til antall ansatte man kan ha i midlertidig stilling på generelt grunnlag. Kvoten tillater opptil 15%, med mindre én arbeidstaker utgjør mer enn 15% av ansatte i virksomheten (Arbeids- og sosialdepartementet 2017).

En annen type begrensning er den såkalte tre- og fireårsregelen. Dette er en regel som gir arbeidstaker krav på fast ansettelse etter mer enn tre eller fire år sammenhengende ansettelse. Arbeidstakeren må ha sammenhengende eller mindre avbrutte arbeidsforhold i samme organisasjon. Regelen er lovregulert for å hindre misbruk av midlertidig ansettelse. Det er hvilke type ansettelse som avgjør om det er tre eller fire år som gjelder.

Fireårsregelen har vi hatt lenge og gjelder i følge AML ”når arbeidet er av midlertidig karakter”. Arbeidet anses midlertidig når det er kortvarige topper i arbeidsmengden, sesongsvingninger eller når det er behov for arbeidskraft i tiden det tar å finne en person med særlige formelle kvalifikasjoner som kreves for stillingen. Treårsregelen er nyere og er gjeldende for vikariater og ansettelser på generelt grunnlag. En arbeidstaker som har hatt en kombinasjon av stillinger som gjelder for både tre- og fireårsregelen vil alltid gi grunnlag til fast ansettelse etter tre år (Arbeidstilsynet 2018).

### Diskusjonen rundt de nye reglene om midlertidig ansettelse

Det er hovedsakelig arbeidsgiversiden som har jobbet for mer fleksible regler rundt midlertidig ansettelse. Argumenter for denne ansettelsestypen begrunnes i både arbeidernes springbrettmuligheter og organisasjonenes ekspansjonsmuligheter. Arbeidstakersiden har i motsetning jobbet hardt om å beholde reglene om at arbeidstakere alltid skal ansettes fast.

Springbrettprinsippet tar for seg at spesielt utsatte menneskegrupper kan få mulighet til få jobb. Med dette menes blant annet ungdommer som kan ha problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, personer med innvandrerbakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og eldre. Organisasjoner kan også bruke midlertidig ansettelse som en mulighet til å ekspandere og omstille seg. I tillegg kan de få bemannet arbeid som ikke ville gitt grunnlag for midlertidig ansettelse etter de gamle reglene.

En av dem som har jobbet mest for å gjøre midlertidig ansettelse mer tilgjengelig er den ledende hovedorganisasjonen Virke (2016). De jobber for å skape verdi for deres medlemsorganisasjoner og utgjør til sammen over 225 000 arbeidsplasser. Virke gjorde en undersøkelse blant sine medlemmer for å se hvordan det nye regelverket rundt midlertidig ansettelse har påvirket organisasjonene. Resultatene var svært interessante.

Det første resultatet vi ønsker å se på er at 73% av medlemmene enda ikke har brukt den nye regelen og 13% har brukt den. I tillegg har 10% planer om å bruke den nye regelen og 4% er usikker. Virke spurte også om hvorfor organisasjonene brukte den nye regelen. Den største grunnen, med 38%, brukte den som en ekspansjonsfase med mulighet for fast ansettelse på sikt. Den nest største på 29% brukte den for å utføre midlertidige oppgaver som ikke ville gitt grunnlag for midlertidig ansettelse etter gammel regel. Her svarte også 19% at det var lavere risiko enn å ansette fast og 14% brukte regelen av andre grunner (Virke 2016).

To av resultatene i undersøkelsen kan bistå til å vinne over holdningene til motstanderne på arbeidstakersiden. Hele 86% svarte at alternativet til å ansette midlertidig er at det ikke ansettes noen i det hele tatt. Noe som tilsier at alternativet til midlertidig ansettelse ikke nødvendigvis er fast ansettelse. De resterende 14% svarte dog at de ville ansatt fast om det ikke var for den nye regelen. Noe som arbeidstakersiden ønsket å unngå med det nye regelverket. Det viste seg også at de som har brukt den nye regelen har ansatt flere mennesker fra grupper som har problemer med å komme seg på arbeidsmarkedet. Dette inkluderer flere ungdommer (18%), innvandrere (11%), eldre (2%) og personer med nedsatt funksjonsevne (3%) (Virke 2016). Dette er svært positivt både for samfunnet og for arbeiderne.

Selv om disse resultatene virker lovende så viser fremdeles statistikk at over halvparten av de som er midlertidig ansatt ønsker seg fast stilling. Landsorganisasjonen i Norge, LO, har alltid kjempet for at arbeidstakere skal ha rett til en fast og trygg jobb. De uttrykker flere meninger rundt endringene i arbeidsmiljøloven, og har ikke troen på at flere midlertidige stillinger vil føre til flere i arbeid. De mener at bedre tilgang til midlertidig ansettelse vil resultere i at eksisterende faste stillinger vil bli gjort midlertidig (LO - Informasjons- og rådgivningsavdelingen 2014).

En av LOs største bekymring er at arbeidstakere i Norge skal føle høy jobbusikkerhet. Dette innebærer en utrygghet i form av mangel på fast jobb og stabil inntekt som skal hjelpe å

dekke det man måtte trenge i livet. Først og fremst fokuserer LO på det økonomiske behovet vi mennesker har. De ønsker at man skal kunne gå på visning og ha barn i magen uten å måtte bekymre seg for fremtiden. For mange er fast jobb nøkkelen til en trygg fremtid. Dette støttes blant annet opp av at en arbeidsgiver ikke kan si deg opp fordi du er gravid, men at det kan være vanskelig å bevise grunnen til at man ikke får fast stilling etter en tidsbegrenset stilling. Det er da vanskelig å vite om mangel på tilbud om fast stilling for eksempel skyldes graviditeten.

Videre stilles det ofte mindre krav til kandidatene som skal inn i en midlertidig stilling, fordi det er et tidsbegrenset arbeid og ofte overflødige arbeidsoppgaver som organisasjonen trenger å få unnagjort. Dette fører ofte til langt flere søkere på disse stillingene, noe som gjør at LO mener at ”svake grupper”, som personer med manglende språkkunnskaper eller funksjonshemming, vil bli enda svakere. Dette er fordi arbeidsgivere som oftest velger det de anser som det tryggeste valget for å fylle stillingen, og at dette er sjeldent de som tilhører en ”svak gruppe”.

Midlertidige stillinger har i tillegg alltid betydd muligheter for at ungdom eller mennesker med hull i CV-en skal komme seg inn på arbeidsmarkedet. LO (2014) viser til tall fra Sverige der 25% av ungdommene er arbeidsledige og har valgt å flytte til Norge for å få seg jobb. De tror at dette skyldes Sveriges enda lettere tilgang til midlertidige kontrakter. Det er vanskelig å ha en sjanse eller å skille seg ut når det er stor konkurranse om stillingene.

LO (2014) uttrykker også bekymring for at maktforholdet og sikkerheten på arbeidsplassen skal bli dårligere med flere midlertidig ansatte. En fast ansatt har høyere jobbsikkerhet, og har dermed lettere for å spørre om høyere lønn, si nei til ekstra arbeid og si i fra om sikkerhetsbrudd og dårlig miljø. Som midlertidig arbeidstaker kan det være vanskelig å klage, kreve eller si nei. Da i frykt for å ikke få tilbud om videre jobb eller fremstå som vanskelig ovenfor arbeidsgiver. Dette gir arbeidstakersiden svekket makt, og kan gjøre arbeidsplasser både psykisk og fysisk ustabil å jobbe på.

Til slutt påpekes det at en midlertidig ansatt kan gå lenge uten å få vite om en fast stilling i det hele tatt er aktuelt etter den midlertidige stillingen. Dette kan skape usikkerhet for fremtiden, i motsetning til en fast stilling, som høyst sannsynlig kan gi en forutsigbar inntekt i fremtiden. LO (2014) mener at en fast stilling betyr nøkkelen til en trygg fremtid.

## Midlertidighet i undervisningbransjen

Arbeidskraftundersøkelsen, som SSB utfører hvert kvartal, viser at undervisningbransjen er en av de bransjene med høyest andel midlertidig ansatte. For læreryrket omfatter dette som oftest vikariater, ekstrahjelp, ringevikarer og midlertidig ansettelse på et generelt grunnlag.

Tabell 2.1: Arbeidskraftundersøkelsen

	Midlertidig ansatte (prosent)							
	2016K1	2016K2	2016K3	2016K4	2017K1	2017K2	2017K3	2017K4
00-99 Alle næringer	8,3	8,8	9,4	8,2	7,7	8,5	9,1	8,1
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	8,9	11,6	13,9	7,4	2,8	9,1	16,4	5,1
05-39 Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon	3,1	3,7	4,4	3,8	4,5	4,0	5,3	4,8
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	5,3	5,6	6,0	4,7	4,8	4,0	4,2	3,9
45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	7,1	6,0	8,7	6,0	5,3	6,8	7,5	7,5
49-53 Transport og lagring	4,2	4,7	4,9	4,1	4,3	6,6	8,1	6,8
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	13,7	14,2	17,0	13,4	11,3	14,9	16,5	12,5
58-63 Informasjon og kommunikasjon	4,9	3,5	4,3	4,5	4,1	4,4	4,6	3,7
64-66 Finansiering og forsikring	2,0	2,7	1,0	1,8	2,4	1,5	1,7	1,8
68-82 Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	7,7	9,0	8,1	7,6	7,2	8,4	9,6	9,8
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	6,8	7,2	8,1	7,9	7,4	8,2	6,9	4,8
85 Undervisning	13,3	13,9	12,2	15,2	13,9	13,3	11,3	12,8
86-88 Helse- og sosialtjenester	12,5	12,9	13,4	11,5	10,7	12,0	13,0	11,1
90-99 Personlig tjenesteyting	12,9	16,5	17,0	10,1	11,6	11,8	13,6	10,3
00 Uoppgitt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Note: Midlertidig ansatte (AKU), etter næring (SN2007), statistikkvariabel og kvartal. Undersøkelsen omfatter personer i alderen 15-74 år. (Statistisk Sentralbyrå 2017).

Ekstrahjelp og ringevikarer er brukt når virksomheten ikke kan planlegge arbeidsstopp. I læreryrket vil dette ofte være med uforutsett sykdom eller fravær av ansatte. Da kan ledelsen på skolen bruke ekstrahjelper som kan tre inn ved behov. Vikariater brukes i nesten alle bransjer og er til for å utføre arbeidet for en eller flere som er på ferie, i permisjon eller er sykemeldt. Forskjellen på disse to typene er at vi lettere kan planlegge tidsperioden og arbeidsmengden for vikariater, men for en ekstrahjelp kan man ikke garantere en arbeidsmengde. En ekstrahjelp kan også takke ja og nei til arbeid med god samvittighet, mens en vikar jobber enten deltid eller heltid i vikariatperioden.

Til slutt har vi midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Denne typen midlertidig ansettelse er det største resultatet av det nye regelverket. Tidsperioden kan ikke overstige 12 måneder, men kan, som nevnt tidligere, forlenges med en annen type ansettelse eller avsluttes.

Midlertidige stillinger er svært omdiskutert i undervisningbransjen. Dette er fordi vi står ovenfor en lærermangel og det er et stort behov for kvalifiserte lærere i Norge. De siste årene har regjeringen fremmet flere lovforslag som gjelder relevant kompetanse i undervisningsfag for fast ansatte lærere, uansett utdanningstidspunkt, samt en tidsbegrenset dispensasjon for at sektoren og den enkelte læreren skal få tilstrekkelig tid til å tilpasse seg kravene. Regjeringens nye storsatsing er en strategi for å skape en skole som skal gi alle barn en god start på livet, bidra til sosial utjevning, sikre norsk arbeidsliv og velferd, samt at skolen skal være et sted hvor elevene lærer mer. Slagordet lyder som følger: ”Lærerloftet – på lag for kunnskapsskolen” (Kunnskapsdepartementet 2017).

Strategien medfølger en del tiltak for å oppnå regjeringens mål. To av tiltakene har stor betydning for midlertidighet i undervisningbransjen. Det første er at mange lærere blir tvunget til å videreutdanne seg og få mer faglig fordypning innen år 2025, for å kunne fortsette å jobbe som lærer. Lærere på barneskolen skal ha minst 30 studiepoeng i faget for å kunne undervise i matematikk, engelsk og norsk / samisk / tegnspråk. Lærere på ungdomsskolen må ha minst 60 studiepoeng i de samme fagene. Det andre tiltaket, med stor betydning for midlertidighet i undervisningbransjen, er at karakterkravet for opptak til grunnskole- og lektorutdanning er hevet. I dette inngår 35 studiepoeng for opptak, og minimumskarakteren 3 i norsk og 4 i matematikk fra videregående skole (Kunnskapsdepartementet 2017).

Den nye strategien kan få følger, da i form av rekrutteringsproblemer og økt midlertidighet i læreryrket. Tall fra Utdanningsdirektoratet viser at andelen som underviser i grunnskole uten godkjent utdanning økt fra 3,24 til 4,44 prosent de siste årene. Det er vanskelig å vite om dette skyldes de nye forskriftene eller om dette skyldes andre årsaker. Utdanningsforbundets leder, Steffen Handal, uttrykker at det å innføre strengere kompetansekrav, og krav om videreutdanning av lærere, vil føre til en høyere andel ukvalifiserte lærere i skolen og en forlenget tidsperiode før alle lærere i skolen faktisk er kvalifiserte (Utdanningsforbundet 2017).

I et representantforslag lagt frem av stortingsrepresentantene Arnstad, Strand, Sem-Jacobsen og Mossleth (2017) uttrykkes det bekymring rundt forsterket lærermangel og økt midlertidighet i læreryrket. De sier at vedtaket har ført til at 33 000 lærere i Norge har fått underkjent sin kompetanse og må videreutdanne seg for å få fortsette i yrket utover 2025. Det



kan bli vanskelig å finne nye kvalifiserte lærere til å dekke undervisning i den tiden lærerne må videreutdannes. I tillegg kan videreutdanning føre til at noen blir presset over i deltidsstillinger der de har undervisningskompetanse, bytter yrke til noe som ikke krever mer utdanning eller at eldre tar ut tidligere pensjon. Dette kan føre til økt bruk av ikke-kvalifiserte lærere (Arnstad, et al. 2017).

I 2017 gjennomførte Respons Analyse en undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer, der 878 skoleledere ved 762 grunnskoler og videregående skoler responderte. Funnene viser at 1 av 3 skoler sliter med å rekruttere lærere og at kun 15 % svarte ”nei, aldri” på spørsmålet om de har midlertidig ansatte i lærerstillinger som ikke er kvalifiserte, i den forstand at de mangler godkjent lærerutdanning på skolen der du jobber. Dette gjelder ikke lærere som mangler studiepoeng etter de nye forskriftene som trer i kraft i 2025. Hele 44% svarte ”ja, noen få”, 5% svarte ”ja, flere” og 15% svarte ”nei, ikke for tiden, men det skjer”. Dette vil si at over halvparten har én eller flere midlertidig ansatte i lærerstillinger uten godkjent utdanning (Utdanningsforbundet 2017).

Midlertidighet i undervisningsbransjen er som sagt svært omdiskutert. Spesielt i motsetning til andre bransjer der midlertidige kontraktstyper er mer akseptert og integrert som en del av driften. Dette er sammenlignet med overnattings- og serveringsvirksomhet og jordbruk, skogbruk og fiske, som har klare sesonger å forholde arbeidet til. Det er derfor interessant å se på nettopp denne bransjen for å sammenligne den affektive tilknytning som lærere har til skolen, og om ansettelseskontrakten deres har en betydning.

## **2.2 Tilknytning til organisasjonen**

Det er mye tidligere forskning på *Organizational Commitments*, også kalt jobbforpliktelser. Temaet er svært interessant ettersom det kan beskrive hvorfor ansatte bytter eller forblir i jobben, samt hvor mye og hvorfor de bidrar til organisasjonen. Grunnlaget for ansattes jobbforpliktelser har vært omdiskutert og forskernes syn på dette har variert over tid. Flere forskere har sett på utviklingen av forskningen innenfor jobbforpliktelser, deriblant Ghosh og Swamy (2014) og WeiBo, Kaur og Jun (2010). Deres forskning danner grunnlaget for vår videre redegjørelse rundt utviklingen av ulike ”organizational commitments” teorier.

Becker (1960) var blant de tidligste som skrev om konseptet og presenterte det som en *side-bet* teori. Denne teorien baserte seg på at ansatte har såkalte "side-bets" som er ukjente for organisasjonen. Uttrykket side-bets referer til "investeringer" som medfører kostnader som resulterer i at vedkommende må bli værende i organisasjonen for å dekke disse kostnadene. Eksempler på dette kan være en person som ikke ønsker å forlate den stabile jobben sin grunnet huskjøp. I dette tilfelle vil jobben være deres main-bet, mens kjøp av hus vil være et side-bet. Alle side-bets er basert på personens main-bet.

Side-bet teori er ikke lenger relevant som en teori alene fordi den representerer en stor forenkling av virkeligheten som ikke tar i betraktning nok aspekter ved jobbforpliktelse. Tankesettet i side-bet teori er dog videreutviklet i nyere teorier hvor det er ett av flere aspekter innen *organizational commitment*.

Den ledende teorien innenfor *organizational commitment* er Meyer og Allens (1996) tredimensjonale tilnærming. De tre dimensjonene er *affective*, *normative* og *continuance commitment*. De måles med hver sin skala, hvor skåren bestemmes av åtte påstander som er unike for hver dimensjon. Totalt består tilnærmingen av 24 påstander som besvares på skalaer fra «helt uenig» (1) til «helt enig» (5).

*Affective commitment*, også kalt affektiv eller emosjonell jobbforpliktelse baserer seg på følelsesmessig og psykisk tilknytning til organisasjonen. Et individ som har "affective organizational commitment" vil vanligvis identifisere seg med og være involvert i organisasjonen, samt trives som en del av miljøet. Denne typen jobbforpliktelse er uavhengig av fysiske aspekter som lønn, kontrakter og lignende (Allen og Meyer 1990).

*Normative commitment*, også kalt normativ jobbforpliktelse, beskriver en tilknytning som er basert på en følelse av forpliktelse ovenfor en leder, medarbeider eller organisasjonen. Denne jobbforpliktelsen er psykisk, i likhet med den affektive dimensjonen, men skiller seg fra den fordi den ikke er basert på positive følelser. Istedenfor baserer den seg på et moralsk aspekt av rett og galt, samt redsel for reaksjoner fra andre (Allen og Meyer 1990).

*Continuance commitment*, også kalt jobbforpliktelse basert på kontinuitet, baserer seg på at ansatte forblir i virksomheten fordi det medfører kostnader å forlate den. Kostnader må tolkes i utvidet form og ikke bare i monetær form. Becker (1960) sin side-bet teori er videreutviklet

av Meyer og Allen i denne dimensjonen. Denne typen jobbforpliktelse er basert på fysiske aspekter som lønn, kontraktsbrudd, kolleger og lignende (Allen og Meyer 1990).

Meyer og Allens jobbforpliktelsesskala er mye testet av andre forskere, og er brukt som et instrument for bedømme hvor forpliktet eller tilknyttet noen er til organisasjonen. Likevel har deres teori ikke vært foruten kritikk. De har senere utviklet tilnærmingen deres, blant annet ved å redusere antall påstander for hver dimensjon til seks. De har også laget en revidert normativ skala. I tillegg har de laget en todimensjonal og revidert behovsbasert skala.

Begrepet jobbforpliktelse dreier seg kort sagt om hvorfor noen medarbeidere er mer knyttet til jobben sin enn andre. Når vi måler jobbforpliktelse, ser vi på individets grad av tilknytning til, identifikasjon med og engasjement for arbeidet og organisasjonen. Forpliktelse ses på som en kontinuerlig prosess og holdning, som har sitt opphav under ansettelsesprosessen og sin avslutning ved oppsigelse. Om en medarbeiderne opplever positiv jobbforpliktelse innebærer dette at de har utviklet en sterk tro på organisasjonens mål og verdier, er villig til å yte mye på organisasjonens vegne, og har et sterkt ønske om å fortsette i jobben. For å besvare problemstillingen vår vil det være relevant å se nærmere på den affektive jobbforpliktelsen til Meyer og Allen.

### **2.2.1 Affective organizational commitment**

Affektiv jobbforpliktelse er et uttrykk av følelsesmessig styrke i en ansatts ønske om å fortsette i organisasjonen. Den beror på at organisasjonens og den ansattes verdier og målsettinger sammenfaller, og at den ansatte ønsker å bidra til at organisasjonens verdier og visjoner blir oppfylt (Kaufmann og Kaufmann 2015, 297).

Meyer og Allen (1984) målte affektiv jobbforpliktelse ved hjelp av åtte påstander. Påstandene ble designet for å måle forskjellige aspekter og for å minimere korrelasjonen mellom de andre dimensjonene. Påstand én og tre i affektiv jobbforpliktelse er hentet fra Buchanan (1974), resten er designet av Meyer og Allen. Påstandene er både positivt og negativt ladet. I de tilfellene der påstandene er negativt ladet er skåren reversert (R).

Påstandene lyder som følger:

- I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
- I enjoy discussing my organization with people outside it.

- I really feel as if this organization's problems are my own.
- I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one (R).
- I do not feel like "part of the family" at my organization (R).
- I do not feel "emotionally attached" to this organization (R).
- This organization has a great deal of personal meaning to me.
- I do not feel a strong sense of belonging to my organization (R).

Et av funnene i forskning som omfatter jobbforpliktelse er at det er et signifikant forhold mellom affektive og normative jobbforpliktelsen. Dette er forventet ettersom begge ser på en form for psykisk tilknytning til organisasjonen. Som også var forventet så er den affektive jobbforpliktelsen ikke korrelert med den som er basert på kontinuitet. Dette betyr at de åtte spørsmålene ovenfor ikke nødvendigvis bare måler affektiv jobbforpliktelse, men i tillegg måler normativ jobbforpliktelse til en viss grad.

For å se om midlertidig og faste ansatte opplever lik eller ulik grad av affektiv tilknytning til organisasjonen, vil vi ta i bruk Meyer og Allens åtte påstander. I tillegg vil Meyer og Allens kjennetegn som omfatter ansatte med affektiv tilknytning til organisasjonen, bli tatt i betraktning for å finne aspekter ved arbeidslivet som potensielt kan forklare variasjoner i den affektive tilknytningen.

### **2.2.2 Potensielle forklaringsvariabler til affektiv tilknytning til organisasjonen**

Vi tilbringer mye tid på arbeidsplassen. Den gjennomsnittlige personen jobber ca. 90 000 timer i løpet av livet (Sitkus 2017). Dette gjør at arbeidsplassen er en svært viktig arena for å bevare grunnleggende behov. Relasjoner til ledere, kolleger og samarbeidspartnere har stor betydning for hvordan vi trives og utfolder oss på jobb. Organisering og arbeidsvilkår er også faktorer som kan påvirke oss på arbeidsplassen. Organisasjonen vi jobber i kan være et sted hvor man opplever felleskap, mestring og selvstendighet, men også utgjøre en trussel hvis de basale behovene ikke ivaretas (Einarsen og Skogstad 2014, 104-105). Affektiv tilknytning oppstår ikke ut av ingenting, det må drives av noe. Derfor ønsker vi å se på noen faktorer som potensielt kan forklare variasjoner i de ansattes affektive tilknytning til organisasjonen.

Med dette i bakhodet vil det første vi anser som relevant for å forstå hva som ligger til grunn for affektiv tilknytning være Maslows (2015) systematiske rangorden av menneskelige behov. Et resultat av Maslows teorier og forskning er et behovshierarki som forklarer at man har et sett med underskuddsbehov som må tilfredsstilles før høyere overskuddsbehov kan bli aktivert. Dette kan utdypes med at man ikke kan oppleve en jobb som meningsfull om ikke arbeidsforholdet tilfredsstillende våre grunnleggende, biologiske eksistensbehov. Grunntanken er at de tre første underskuddsbehovene må tilfredsstilles før de to siste overskuddsbehovene kan bli aktivert. I teorien skal hierarkiet fungere som en stige der et behov må dekkes før man kan klare videre. Denne teorien har heller ikke vært foruten kritikk.

Maslows behovshierarki består av fem hovedtyper behov som er rangert fra bunn til topp:

1. *Grunnleggende fysiologiske behov* som er individets biologiske drivkrefter for overlevelse og tilpasning. Dette er behovet for næring, luft, vann og husly.
2. *Behov for trygghet og sikkerhet* som i all hovedsak bygger på trygge omgivelser som beskytter mot fysisk og psykisk skade.
3. *Sosiale behov* dreier seg om behov for tilknytninger i form av venner, kolleger eller partnere og sosiale omgivelser som formidler støtte og aksept.
4. *Behov for aktelse* handler om individets muligheter for personlig vekst, som å videreutvikle kompetanse og personlige egenskaper.
5. *Selvaktualisering* innebærer å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensial i form av iboende anlegg, evner og egenskaper.

#### Behovet for å føle trygghet og dekke fysiologiske behov

Vi ønsker først og fremst å inkludere Maslows to første nivåer i behovshierarkiet. Disse utgjør fysiologiske- og trygghetsbehov. I arbeidssammenheng kan dette oversettes til behovet for lønn, sikkerhet og gode vilkår. Dette er viktige faktorer å ta i betraktning for det grunnleggende forholdet man har til organisasjonen man jobber i. Arbeidsforholdet må gi oss en viss trygghet i form av en bytteverdi som gjør det mulig for oss å dekke våre grunnleggende behov. Det er viktig at jobben gir oss muligheten til å ha råd til å betale regninger, forsørge familie og rett og slett å klare å overleve. Selv om dette anses å henge sammen med den fysiske tilknytningen til organisasjonen, så er dette faktorer som går sterkt utover vår affektive oppfatning av organisasjonen og arbeidsforholdet.

Sentralt i ”trygghets”-nivåene til Maslow kan vi også trekke inn begrepet jobbsikkerhet, også kalt job security. Dette handler om sannsynligheten for at en person vil beholde jobben sin. I følge OECDs Better Life Index (2017) er sjansen for å miste jobben i Norge kun på 2,7 %. I tillegg vil en jobb i Norge som regel gi oss mer enn nok til å dekke våre grunnleggende behov. Dette sier imidlertid ikke noe om midlertidig ansatte og deres risiko om å stå uten arbeid i perioder.

En studie utført i Belgia, med 477 midlertidig og faste ansatte, viser at forholdet mellom jobbsikkerhet og ansettelsestype kan påvirke jobbtilfredshet og jobbforpliktelse. I tillegg viser den at faste ansatte har høyere forventninger til jobbsikkerhet, enn midlertidig ansatte (De Cuyper og De Witte 2007). Buitendach og De Witte (2005) forsket også på jobbsikkerhet, og fant ut at det er i liten, men signifikant grad, relatert til *affective commitment*. Reinardy (2012) fant i tillegg ut at jobbsikkerhet er en positiv prediktor av jobbtilfredshet. Trygghet kan ofte knyttes opp mot jobbtilfredshet i form av hvilke arbeidsvilkår som ligger til grunn for stabilitet og finansiell trygghet. Det er dermed en mulighet for at jobbsikkerhet kan ha en indirekte effekt på affektiv tilknytning til organisasjonen, ved at jobbtilfredshet har en direkte kobling til affektiv tilknytning.

Det er også flere undersøkelser som viser hvordan jobbsikkerhet påvirker forskjellige aspekter på arbeidsplassen. Sverke, Hellgren og Näswall (2002) fant at jobbsikkerhet har negativ effekt på helsen og holdningen til arbeidet og organisasjonen, i tillegg til en viss grad på atferden og forholdet til organisasjonen. I tillegg fant Arnold og Feldman (1982) at jobbsikkerhet har en effekt på hvor stor grad man bytter jobb. Meyer og Allen har også indirekte definert jobbsikkerhet innen jobbforpliktelse basert på kontinuitet, men da i form av risikoen ved å frivillig avslutte et arbeidsforhold. Dette kan være dyrt med tanke på at man kan miste alt man har investert i relasjoner på arbeidsplassen, samt at behovet for å opprettholde trygghet og stabilitet i livet blir sårbart.

Med dette i betraktning, tar vi utgangspunkt i Maslows to første nivåer og lager vår første uavhengige variabel for å forklare affektiv tilknytning til organisasjonen – *opplevd trygghet*.

I arbeidssammenheng tenker vi generelt på grunnleggende fysisk og psykisk sikkerhet på arbeidsplassen, jobbsikkerhet, lønnsbetingelser og tryggheten rundt å kunne dekke grunnleggende behov. På det første nivået i Maslows behovshierarki fokuserer vi på at den

ansatte opplever en form for trygghet av at de fysiologiske behovene blir dekket, gjerne ved hjelp av lønn fra jobben. Lønn bidrar til at man har råd til essensielle overlevelsesfaktorer som mat, drikke og husly. På det andre nivået retter vi fokuset mot at man opplever faste og beskyttende rammer i arbeidsforholdet, som frykten for å plutselig stå uten jobb og stabil inntekt. Dette baseres på jobbsikkerhet.

Dette er faktorer som tas i betraktning når vi skal operasjonalisere og måle trygghet. Med tanke på at ansettelsestypen ikke gir noe annet enn samme utgangspunkt for fysiske faktorer som lys, lyd, renhold, ventilasjon og sikkerhet på arbeidsplassen, så er dette faktorer som vi velger å utelukke når vi skal måle trygghet.

### Behovet for sosial tilhørighet og støttende omgivelser

Viktigheten av tilhørighet kommer klart frem i Meyer og Allens påstander om affektiv tilknytning. I tillegg regnes Maslows nivå om sosiale behov som en del av våre absolutte grunnleggende behov, også kalt underskuddsbehov. Mennesker har et behov for å samhandle med, samt være tilknyttet, andre mennesker. Vi har også et behov for å oppleve gode relasjonelle bånd til andre. Tilhørighet er ett basalt psykologisk behov som blir ansett som essensiell for helse, trivsel og engasjement i jobben (Einarsen og Skogstad 2014, 104-105).

Et godt arbeidsmiljø er viktig for å skape positive og helsefremmende relasjoner på arbeidsplassen. Dette tilsier også at det finnes en god atmosfære og et vennlig miljø, slik at man har mulighet til å trives blant kolleger og ledere. I følge Kaufmann og Kaufmann (2015) defineres arbeidsmiljø som det fysiske, sosiale og psykologiske miljøet vi møter på jobben. I denne undersøkelsen ønsker vi å fokusere på de samme faktorene som Meyer og Allen, noe som tilsier at vi også i denne variabelen ser vekk i fra fysiske sikkerhetsaspekter ved arbeidsmiljøet. Vi ønsker å rette fokuset mot det sosiale og følelsesmessige samspillet mellom medlemmene i organisasjonen.

Det er mange som har fokusert på viktigheten av tilhørighet. Bowlbys (1969) tilknytningsteori handler om viktigheten av å danne og opprettholde gode relasjoner til andre mennesker helt fra barndommen. Aarø (2005) snakker om behovet for å høre til eller relatere seg til andre mennesker. Baumeister og Leary (1995) underbygger også argumentasjonen av at tilhørighet er et basalt menneskelig behov. Meyer og Allens påstander viser også at tilhørighet spiller en

sterk rolle for å måle den affektive tilknytningen til organisasjonen. Dette reflekteres spesielt i påstanden som spør om man føler seg som en del av familien på arbeidsplassen.

Med utgangspunkt i dette så lager vi vår andre uavhengige variabel for å forklare affektiv tilknytning til organisasjonen – *opplevd tilhørighet*. I arbeidssammenheng tenker vi på behovet for å utvikle vennskap og gode relasjoner på jobb. Støttende omgivelser er kritisk for å holde negative belastninger på en minimalt nivå.

### Drivkraften for ønsker og behov

Maslows behovshierarki er sentral innen motivasjonsteori. Han mente at det er behovene som driver oss. Hvorfor velger noen å jobbe som kirurg, mens andre som kontormedarbeider? Mennesker har ulike ønsker og behov i livet, noe som tilsier at motivasjonen bak også varierer. Det er imidlertid ikke slik at alle som valgte å bli kirurg har samme motivasjon. Her kan blant annet høy lønn, utfordrende arbeidsoppgaver, ønske om å hjelpe andre og et dynamisk arbeidsmiljø ligge til grunn for valget. Alt vi gjør styres av indre eller ytre drivkrefter. Maslows behovshierarki viser hvordan vi først ønsker å dekke de absolutt grunnleggende behov før vi tar steget videre og ønsker mer. Det er naturlig å tenke at man ikke jobber mot en 10% lønnsøkning og forfremmelse før man i det hele tatt har fått en jobb som kan gi oss grunnleggende lønn.

Vi skiller som oftest mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er de indre drivkreftene som driver det vi faktisk har lyst til, mens ytre motivasjon baserer seg på forførende belønninger eller frykten for straff (Kaufmann og Kaufmann 2015). Retten til å bestemme over seg selv, også kalt autonomi, står også strekt i lag med motivasjon. De fleste ønsker frihet til å gjøre det de selv ønsker (Einarsen og Skogstad 2014). Det vi må huske på er at mennesker er forskjellig, og kan ha ulike ønsker. En ansatt kan gå på jobb, gjøre de faste arbeidsoppgavene og dra hjem igjen, og være svært fornøyd med dette. Noen er fornøyd med stabile og uendrede rammer i livet, mens andre kan føle et sterkt behov for å konstant utvikle seg og prestere høyt i arbeidslivet. For eksempel kan ønske om å oppnå anerkjennelse fra andre mennesker også driver dem.

Meyer og Allen snakker om at ansatte som involverer seg i arbeidsplassen og arbeidsoppgavene, har større sannsynlighet for å utvikle affektiv tilknytning til



organisasjonen. Hvis man både er, og har muligheten til å være, involvert i organisasjonen så tilsier dette ofte at man har frihet til å prestere mer i organisasjonen. I tillegg kan vi ta i betraktning at hvis man involverer seg i organisasjonen utover de absolutt nødvendige arbeidsoppgavene, så er det fordi man faktisk ønsker det. Drivkraften som ligger til grunn for å involvere seg kan være en indre eller ytre motivasjon. De to siste nivåene i Maslows behovshierarki fokuserer på dette gjennom vekstmuligheter i form av anerkjennelse og selvrealisering. I tillegg ser vi at påstandene til Meyer og Allen kan reflektere spor av motiverte aspekter. Hvis man skårer høyt på affektiv tilknytning til organisasjonen, ved hjelp av disse påstandene, så skulle det tilsi at man også er motivert for å være i organisasjonen og involverer seg i problemene som oppstår.

Vi ønsker hovedsakelig å se om de ansatte er motivert, og ikke hvorfor eller hva som gjør de motivert. Dette er blant annet fordi det blir godt dekket av andre studier. I diskusjonen rundt ansettelsestypene vil også motivasjon komme til nytte. Undersøkelsen vil gi oss innblikk i om motivasjonen varierer hos faste og midlertidig ansatte. Dette gir oss utgangspunktet til å lage vår tredje uavhengige variabel – *opplevd motivasjon*. I arbeidssammenheng tenker vi på motivasjon i forhold til å møte på jobb, utføre ulike arbeidsoppgaver og møte medarbeidere.

### Behovet for å trives

Meyer og Allen uttrykker også at jobbtilfredshet er svært viktig når det kommer til affektiv tilknytning til organisasjonen. Jobbtilfredshet kommer spesielt frem i kjennetegnene som omhandler å identifiserer seg med og trives som en del av miljøet i organisasjonen. I tillegg kommer det klart frem i deres påstander som måler affektiv tilknytning. Jobbtilfredshet handler om hvilke holdninger du har til jobben din og om du trives der. Hvis man mistrives og har negativ holdning til organisasjonen vil man mest sannsynlig også ta avstand til den. En ansatt som identifiserer seg med organisasjonen vil både like og være stolt over arbeidsplassen sin. Det første som skjer når man begynner å identifisere seg med jobben er at man får en følelse av nærhet og tilhørighet. Man knytter et emosjonelt bånd til jobben.

Disse kjennetegnene samsvarer også med Herzbergs tofaktorteori og Maslows under- og overskuddsbehov. Herzberg definerer Maslows tre første nivåer som hygienefaktorer og de to siste som motivasjonsfaktorer. Hygienefaktorer er egenskaper som kan skape mistrivsel hvis de ikke er til stede, mens motivasjonsfaktorer er egenskaper med jobben som aktivt fremmer

jobbtilfredshet når de er til stede (Kaufmann og Kaufmann 2015, 292). I forhold til Maslows behovshierarki vil dette si at man kan trives hvis alt fra fysiologiske til sosiale behov er dekket, men at ikke alle trenger å dekke behovet for anerkjennelse og selvrealisering for å kunne trives.

Det er flere studier som har forsket på forholdet mellom jobbtilfredshet og affektiv jobbforpliktelse. Chordiya, Sabharwal og Goodman (2017) fant at høy grad av jobbtilfredshet har en positiv effekt på affektiv jobbforpliktelse. En lignende studie utført av Ferretti (2009) viste at jobbtilfredshet har en positiv prediktiv effekt på affektiv jobbforpliktelse. Et interessant funn fra denne studien var også at ikke alle faktorer som hadde med jobbtilfredshet å gjøre, hadde like stor effekt på affektiv jobbforpliktelse. En undersøkelse utført av Ü. Alnıaçık, E. Alnıaçık, Akçin og Erat (2012) fant også en positiv korrelasjon på 0,690 mellom jobbtilfredshet og affektiv jobbforpliktelse. Den var signifikant på 0,01. De fant også en sterk korrelasjon mellom motivasjon og affektiv jobbforpliktelse og jobbtilfredshet. Dirani og Kuchinke (2011) fant i likhet med de andre et positiv forhold mellom jobbtilfredshet og affektiv jobbforpliktelse. I tillegg fant de at jobbtilfredshet er en god prediktor på affektiv jobbforpliktelse.

Det er også gjort en del studier på forholdet mellom jobbtilfredshet og de tre dimensjonene til Meyer og Allen. Inanc og Ozdilek (2015) undersøkte dette. De fant en positiv korrelasjon mellom jobbtilfredshet og den affektive og normative jobbforpliktelsen. De fant også et negativt forhold mellom jobbtilfredshet og jobbforpliktelsen basert på kontinuitet. En lignende undersøkelse utført av D. Mabasa, L. Mabasa og Netshidzivhani (2016) fant et positivt forhold mellom jobbtilfredshet og den affektive jobbforpliktelsen og jobbforpliktelsen basert på kontinuitet, men det var ingen forhold mellom jobbtilfredshet og den normative jobbforpliktelsen. Dette står til dels i kontrast med resultatene til studien over, men underbygger fremdeles at affektiv jobbforpliktelse er positivt korrelert med jobbtilfredshet.

Felles for de fleste studiene er at de underbygger eksistensen av en sterk korrelasjon mellom jobbtilfredshet og affektiv jobbforpliktelse. Tidligere forskning, Meyer og Allens kjennetegn, Maslows behovshierarki og Herzbergs tofaktorteori legger derfor føring for vår siste uavhengige variabel – opplevd jobbtilfredshet. I arbeidssammenheng vil den generelle trivselen til de ansatte stille sterkest, men også deres holdningen til jobben.

### Fire uavhengige forklaringsvariabler

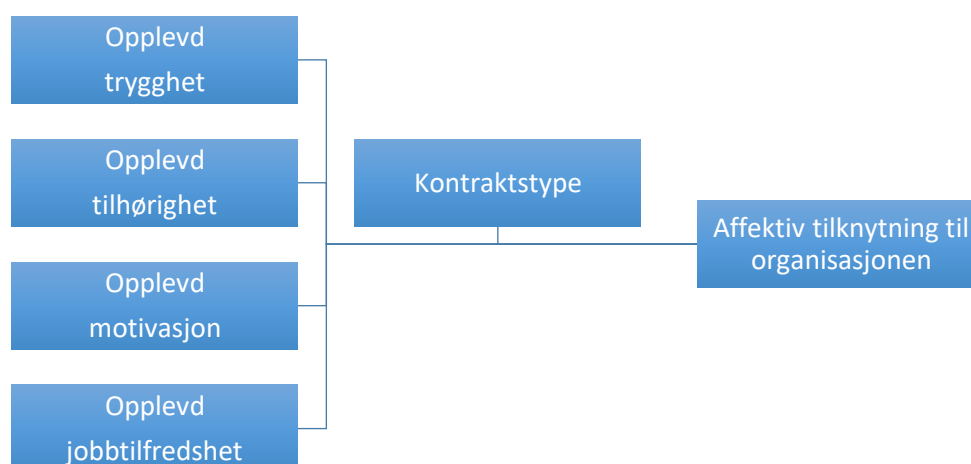
Vi anser opplevd *trygghet*, *tilhørighet*, *motivasjon* og *jobbtilfredshet* som viktige og relevante variabler for å potensielt forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen. Variablene skal først og fremst gi oss svar på om de ansatte opplever trygghet i arbeidsforholdet, tilhørighet til de andre medarbeiderne, motivasjon til å utføre arbeidsoppgaver og generell trivsel. Deretter vil vi se om de har en effekt på affektiv tilknytning til organisasjonen.

## 2.3 En konseptuell modell og dens logikk

En konseptuell modell viser hvordan noe er bygd opp og henger sammen. I dette tilfelle vil det være en hypotetisk årsakssammenheng mellom uavhengige variabler, moderatoren og den avhengige variabelen. Vi definerer altså (1) *opplevd trygghet*, (2) *opplevd tilhørighet*, (3) *opplevd motivasjon* og (4) *opplevd jobbtilfredshet* som uavhengige variabler, *kontraktstype* som moderator og *affektiv tilknytning til organisasjonen* som avhengig variabel.

Vår konseptuelle modell viser hypotetisk hvordan de fire uavhengige variablene er årsak til variasjoner av affektiv tilknytning til organisasjonen, og at ansettelsestypen kan ha en påvirkning på sluttresultatet.

Figur 2.1: Konseptuell modell



## 2.4 Hypoteser

I denne undersøkelsen har vi utarbeidet en hovedhypotese som bygger på og har til hensikt å besvare problemstillingen, i tillegg til fem delhypoteser som tar utgangspunkt i de uavhengige variablenes påvirkningskraft på den avhengige variabelen.

Med hensyn til problemstillingen vår, som tar for seg om det er en forskjell på midlertidig og faste ansattes affektive tilknytning til organisasjonen, så har vi først og fremst sett på hva som fysisk skiller de to kontraktstypene. Basert på de store diskusjonene rundt midlertidige kontrakter, sett i lys av midlertidig ansattes faktiske arbeidsvilkår og rettigheter, ser vi at det er grunn til å tro at kontraktstypen har en effekt på den ansattes affektive tilknytning til organisasjonen.

I tillegg til dette ser vi at Meyer og Allens kjennetegn, der en ansatt med affektiv tilknytning til organisasjonen identifiserer seg med organisasjonen, involverer seg i arbeidsplassen og trives som en del av miljøet, kan svekkes av at en midlertidig ansatt kanskje ikke har tid til å knytte seg nok til organisasjonen i den korte tiden kontrakten er gyldig. Dette kan gå ut over de midlertidig ansattes engasjementet til å orke å involvere seg i noe som de kun har tilgang til i en tidsbegrenset periode, samt organisasjonens faste ansattes ønske om å knytte seg til noen som ikke kommer til å fortsette etter en viss periode. Etter disse tingene er tatt i betraktning, utformer vi en hovedhypotese som lyder slik:

*H: Den affektive tilknytningen til organisasjonen er forskjellig for midlertidig og faste ansatte.*

Videre ønsker vi også å se på hva som kan påvirke og forklare affektiv tilknytning til organisasjonen. Dermed utvikler vi fire delhypoteser som har til hensikt å forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen. Målet med disse delhypotesene er å bekrefte eller avkrefte om de uavhengige variablene positivt påvirker eller styrker den avhengige variabelen.

Effekten som opplevd trygghet antas å ha på den affektive tilknytningen til organisasjonen, har bakgrunn i funn fra tidligere forskning som tar for seg aspekter ved å føle og oppleve trygghet i arbeidssammenheng. Vi tror opplevd trygghet innenfor de ulike trygghetsrelaterte aspektene på arbeidsplassen, som for eksempel finansiell stabilitet og jobbsikkerhet, vil ha en

positiv påvirkning på den affektive tilknytningen til organisasjonen. Dette er fordi at stillingen og organisasjonen blir en bidragsyter til at ansatte får dekket deres basale behov, noe som gjør at de kan utvikle en sterk tilknytning til organisasjonen. Vi tror også at dette gjelder for både midlertidig og faste ansatte. Den første delhypotesen blir derfor slik:

*H1: Opplevd trygghet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

Effekten som opplevd tilhørighet antas å ha på den affektive tilknytningen til organisasjonen, har bakgrunn i det sosiale behovet om å være tilknyttet andre mennesker. Vi tror at man til en viss grad trenger å føle en form for tilknytning til kollegaer for å ha muligheten til å utvikle affektiv tilknytning til organisasjonen. Sett i sammenheng med trygghet, så er også tilhørighet et grunnleggende basalt behov, som vi anser at har en sammenheng for den affektive tilknytningen til organisasjonen. Vi ser også klar sammenheng mellom tilhørighet som et konsept og noen av Meyer og Allens påstander som måler affektiv tilknytning til organisasjonen. I likhet med trygghet tror vi at opplevd tilhørighet har en positiv innvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen, uavhengig av kontraktstype. Vi tror at opplevd tilhørighet gir oss personlige relasjoner som vil gjøre at vi knytter sterkere bånd med organisasjonen og dens medarbeidere. Den andre delhypotesen blir derfor slik:

*H2: Opplevd tilhørighet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

Effekten opplevd motivasjon antas å ha på den affektive tilknytningen til organisasjonen, har bakgrunn i Meyer og Allens kjennetegn om å involvere seg i organisasjonen. Vi ser også dette i Meyer og Allens påstand der de spør om de ansatte føler at organisasjonens problemer er deres egne. I tillegg kan vi se at flere av påstandene reflekterer hvor tilknyttet og betydningsfull organisasjonen er for de ansatte, noe som kan tilsi at de som skårer høyt på affektiv tilknytning også er mer motivert av å være en del av organisasjonen og dens problemer. Vi tror at ansatte som opplever motivasjon, involverer seg mer i organisasjonen, og dermed positivt påvirker deres affektive tilknytning til organisasjonen. Igjen tror vi dette er uavhengig av kontraktstype. Den tredje delhypotesen blir derfor slik:

*H3: Opplevd motivasjon har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

Effekten opplevd jobbtilfredshet antas å ha på den affektive tilknytningen til organisasjonen, har bakgrunn i en rekke tidligere forskningsstudier, i tillegg til at Meyer og Allen selv uttrykker viktigheten av forholdet mellom de to aspektene. Dette reflekteres også i påstandene deres. Jobbtilfredshet og affektiv tilknytning til organisasjonen er sterkt korrelert, og begge uttrykker lignende kjennetegn. Jobbtilfredshet tar for seg trivselsnivået på arbeidsplassen, samt holdningene de ansatte har mot organisasjonen og stillingen sin, mens affektiv tilknytning til organisasjonen tar for seg om de ansatte identifiserer seg med arbeidsplassen og trives som en del av miljøet der. Det er derfor naturlig å anta at de to begrepene henger sammen i praksis. Vi tror at ansatte som trives på arbeidsplassen sin og som har gode holdninger mot organisasjonen, oppnår en positiv økning i den affektive tilknytningen til organisasjonen. Dette er også uavhengig av om man er ansatt fast eller midlertidig. Den fjerde delhypotesen blir derfor slik:

*H4: Opplevd jobbtilfredshet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til uavhengig av kontraktstype.*

Vi setter opp en femte hypotese som tar i betraktning kontraktstype som en moderator for de fire uavhengige variablene. Som nevnt tror vi at opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen, uavhengig av kontraktstype, men vi tror også at kontraktstype kan ha innvirkning på styrken til påvirkningen. Vi tror at kontraktstypen kan moderere i hvor stor grad de uavhengige variablene har en positiv effekt på den avhengige variabelen. Den femte, og siste, delhypotesen blir derfor slik:

*H5: Kontraktstype modererer den positive effekten som opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet har på affektiv tilknytning til organisasjonen.*

## 3.0 Metodisk tilnærming og analyse

### 3.1 Valg av forskningsmetode

Vi bruker empirisk forskning for å få kunnskap om hvordan den virkelige verden er. Metoden for å skape et virkelighetsbilde skal reflektere hvordan vi tilnærmer oss, samler inn, organiserer, bearbeider, analyserer og tolker data. Problemstillingen og hypotesene legger grunnlaget for valg av forskningsmetode. Det er viktig å planlegge gjennomføring av undersøkelsen. Vi skiller mellom to metoder:

*Kvalitativ metode* gjør oss i stand til å vite mye om få. Den gir en dypere forståelse for problemkomplekset og helheter, og hjelper oss å forstå hvordan mennesker tenker. Det er et stort fokus på betydningen og meninger. Vi benytter ofte kvalitativ metode når vi har lite kunnskap om det vi vil forske på, og når vi er ute etter å utvikle og forme ny teori.

*Kvantitativ metode* gjør oss i stand til å se etter årsak og virkning i store utvalg. Dette gir oss mulighet til å generalisere funn og si noe om hvordan virkeligheten ser ut. Det er et stort fokus på å teste hypoteser og finne ut om et fenomen forekommer, og evt. hvor ofte. Vi benytter kvantitativ metode når vi har mye kunnskap om det vi ønsker å forske på, og når vi har et ønske om å generalisere.

Kvalitativ metode er hensiktsmessig for å utforme teori og dypere forståelse av sammenhenger, noe det allerede er mye av rundt dette temaet. Vi ønsker derfor å bruke kvantitativ metode da vi, basert på eksisterende teorier, har klart å utforme hypoteser.

Et kvantitativ forskningsdesign skal hjelpe oss å se på et stort utvalg, og forhåpentligvis si noe om "virkeligheten" og ikke kun et par tilfeller. Vi ønsker hovedsakelig å se om kontraktstype påvirker den affektive tilknytningen til organisasjonen, og om trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtidfredshet påvirker variasjoner i dette. Det er mulig å bruke en kvalitativ fremgangsmåte, men vi anser det som hensiktsmessig å begynne med å se om det faktisk foreligger en forskjell i den affektive tilknytningen mellom faste og midlertidig ansatte, før vi potensielt kunne gått i dybden på hvorfor.

## 3.2 Operasjonalisering

For å kunne gjennomføre en god kvantitativ undersøkelse, forutsetter det at problemstillingen lar seg konkretisere. Operasjonalisering vil si å gjøre et abstrakt begrep konkret og målbart. Målet er å konkretisere teorien og problemstillingen for å utforme gode og forståelige spørsmål/påstander til undersøkelsen.

Problemstillingen vår lyder som følger:

Er det *forskjell* på *midlertidig* og *faste ansattes affektive tilknytning* til *organisasjonen*?

Her er det minst fem begreper som må defineres og konkretiseres:

1. Hva legges i ansatte og organisasjonen – alle eller ansatte i spesifikke stillinger / avdelinger?
2. Hva legges i *midlertidig* ansettelse, og hvem inkluderer dette?
3. Hva legges i faste ansatte, og hvem inkluderer dette?
4. Hva betyr affektiv tilknytning, og hvilke aspekter av affektiv tilknytning skal vi se på?
5. Hva menes med forskjell?
6. Sett vekk i fra problemstillingen, men til hensikt for denne undersøkelsen, velger vi å inkludere et sjette punkt som ser på hva som kan ha betydning for affektiv tilknytning.

Allerede i teoridelen har vi tatt en gjennomgang på hva de ulike delene omfatter. For å ta en oppsummering og konkretisere det enda mer:

1. Når det kommer til ansatte og organisasjonen, så har vi valgt å avgrense undersøkelsen til å kun omfatte lærere på barneskolen, ungdomsskolen og videregående skole. Dette gjelder alle lærere med alle kontraktstyper og i alle stillingsprosenter. Det er heller ingen avgrensning for alder, kjønn, utdanningsnivå og ansiennitet, men det er avgrenset geografisk til å omfatte Norge. Det må også foreligge en skriftlig arbeidskontrakt for arbeidsforholdet. Kort sagt: så lenge du jobber som lærer i Norge, uansett skriftlig arbeidskontrakt, så er du kvalifisert til å ta undersøkelsen.
2. Med midlertidig ansatte mener vi alle lærere som er ansatt midlertidig. Fra teoridelen så vet vi at dette som oftest omfatter vikarer, ekstrahjelp, ringevikarer og midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Kriteriene og avgrensningene i punkt 1 gjelder også her. I undersøkelsen vil midlertidig ansettelse inngå i en kategorivariabel kalt ”*kontraktstype*”.



3. Faste ansatte omfatter alle lærere som er ansatt fast. Som nevnt i teoridelen så vil dette si at arbeidsavtalen skal være gyldig til den blir sagt opp enten av arbeidstaker eller arbeidsgiver. Igjen, gjelder samme kriterier og avgrensninger som i punkt 1. Fast ansettelse vil inngå i den samme kategorivariabelen som midlertidig ansettelse, altså *kontraktstype*.
4. Affektiv tilknytning er allerede definert av Meyer og Allen (1990). De definerer tre typer organisasjonstilknytning som omfatter affektiv jobbforpliktelse, normativ jobbforpliktelse og jobbforpliktelse basert på kontinuitet. Vi har valgt å kun se på affektiv jobbforpliktelse / tilknytning, og det vil da være naturlig å anse denne som den avhengige variabelen i denne undersøkelsen. Meyer og Allens påstander om affektiv tilknytning vil bli brukt til å måle den avhengige variabelen.
5. Ordet ”forskjell” anser vi som nøkkelordet i problemstillingen. Forskjell uttrykker, i denne problemstillingen, at vi ønsker å se på to ulike grupper, for å så sammenligne dem med hverandre. Dette vil være mulig å gjøre ved å inkludere kategorivariabelen ”*kontraktstype*”, der vi i ettertid kan skille besvarelsene til faste og midlertidig ansatte.
6. Det som vi antar at har betydning for affektiv tilknytning er opplevd *trygghet*, *tilhørighet*, *motivasjon* og *jobbtilfredshet*. Etter å ha sett på tidligere forskning og litteratur har vi all grunn til å tro at disse konseptene forklarer variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen. Vi ser derfor på disse fire konseptene som uavhengige variabler. Videre vil det også bli sett om kategorivariabelen *kontraktstype* vil moderer de fire variablenes påvirkning på affektiv tilknytning. Alle påstandene som har til hensikt å måle variablene, vil bli inspirert av sammenhengen mellom Meyer og Allens påstander om affektiv tilknytning til organisasjonen og teorien som omfavner begrepene. Konkret vil variablene fokusere på disse aspektene:
  - a. *Opplevd trygghet* vil fokusere på jobbsikkerhet, stillingsstabilitet og forutsigbar inntekt.

- b. *Opplevd tilhørighet* tar for seg den ansattes opplevelse av forholdet mellom seg selv og sine medarbeidere i form av respekt, støttende omgivelser og trivsel.
- c. *Opplevd motivasjon* fokuserer på de ansattes opplevelse av motivasjon på aspekter som å møte på jobb, møte medarbeiderne sine og engasjere seg i arbeidsoppgavene sine.
- d. *Opplevd jobbtfredshet* tar for seg om den ansatte opplever trivsel, dekte behov og samsvar med den egne mål.

### **3.2.1 Forskningsetiske hensyn i operasjonaliseringen og gjennomføringen**

Før vi utformer påstander og selve undersøkelsen, ønsker vi å ta en gjennomgang av forskningsetiske retningslinjer. Dette er for å unngå etiske dilemmaer under gjennomførelsen av undersøkelsen. Forskningsetikk er de grunnleggende moralnormene for vitenskapelig praksis, hvor man igjen skiller mellom uformelle normer for god vitenskapelig praksis og regler for beskyttelse av individer og samfunn, samt regler for publisering (Ringdal 2014, 451).

En spesiell etisk utfordring med denne undersøkelsen er at respondentene helst ikke skal vite at vi ser på forskjellen mellom faste og midlertidig ansatte. Dette er fordi det kan påvirke hvordan respondentene svarer på undersøkelsen. Vi ønsker å informere respondentene så godt vi kan uten at det påvirker hva de ønsker å svare. Det kan også være en utfordring om respondentene vet at vi måler den affektive tilknytningen til organisasjonen som de nåværende er ansatt i, da noen kan bli redd for at svarene de oppgir kan påvirke arbeidsforholdet deres. Da i form av mangel på anonymitet.

Vi håndterer disse utfordringene ved å ”reklamere” undersøkelsen som en undersøkelse som skal besvare *ulike aspekter* av hvordan *alle* lærere oppfatter arbeidsforholdet sitt. Dette er helt sant, og omfatter også at vi kan se på kontraktstyper og aspekter som affektiv tilknytning til organisasjonen. Vi vil også informere og oppfordre en stor mengde lærere til å ta undersøkelsen i en gitt tidsperiode på 2 uker, for å øke sannsynligheten for anonymitet. Dette gjør at vi ikke har muligheten til å vite hvem som tar undersøkelsen og når. Bruk av

Questback, et undersøkelsesprogram som kan innhente og lagre informasjon på en anonym måte, gjør at vi ikke fysisk trenger å innhente besvarte undersøkelser, men at lærerne selv kan velge når de vil besvare undersøkelsen gjennom en gitt link. Vi vil også slette både undersøkelsen og besvarelsene når prosjektet er avsluttet. Dette vil sikre anonymitet for respondentene gjennom hele prosessen, og vi vil unngå meldeplikt.

Generelt vil vi også unngå å innhente sensitiv informasjon som etnisk bakgrunn, politisk/religiøs oppfatning, seksuelle forhold, helseforhold, medlemskap og kriminelt rulleblad. Dette gjør at vi heller ikke har konsesjonsplikt.

### **3.2.2 Overflatevalidering og pre-test**

Det siste vi gjorde før vi legde den endelige undersøkelsen, er å lage en prøve-undersøkelse som vi kan teste ut. På denne måten kan vi oppdage feil og mangler med undersøkelsen, og få gode tilbakemeldinger på hva som burde bli gjort annerledes. Dette gjør vi også for å minimere potensielle målefeil. Vi ønsker heller ikke at spørreskjemaet skal bli utholdelig og langt å svare på, da respondentenes svar fort kan bli en automatisk avkrysning. Målet for overflatevalideringen og pre-testen er å finne endelige påstander ved hjelp av å velge ut de beste påstandene og forkaste de som kan mistolkes eller som ikke passer.

Det første vi gjorde var å sette oss ned med fem ulike personer som skulle gjennomgå undersøkelsen og forklare hvordan de oppfattet påstandene. Vi tok de gjennom hele prosessen der vi først informerte de på samme måte som originalt er tenkt, for og så la dem ta undersøkelsen alene. Etter dette gikk vi gjennom én og én påstand, der vi fikk tilbakemelding på personens tolkning av påstandene. Dette var for å sikre at vi overordnet spør etter det vi ønsker å spørre om. Resultatet førte til at vi endret et par skrivefeil og endret formuleringen på noen av påstandene, slik at de kunne bli tolket riktig.

Videre bestemte vi oss for å legge ut en prøve-undersøkelse for mennesker i alle type stillinger fra alle bransjer, for å teste validitet og reliabilitet på selve påstandene. Grunnen til at vi ikke begrenset bransje og stilling er for å få en rask og stor tilgang til respondenter til prøve-undersøkelsen. Vi endte med 37 respondenter på første utgave av undersøkelsen.

Det neste steget var å kjøre en faktoranalyse på innhentede data. Når vi gjennomfører en faktoranalyse er det hovedsakelig fire ting vi ser på; Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) og Barlett's Test of Sphericity, Initial Eigenvalues og Pattern Matrix. KMO tester om utvalget er stort nok for faktoranalysen og Bartlett's Test tester om korrelasjonen mellom variablene er signifikant større enn 0 (Ringdal 2014, 354). Vi ønsker i denne testen at KMO skal være høyere enn 0,6 og at sig. i Bartlett's Test skal være mindre enn 0,05. "*Initial eigenvalue*" gir oss informasjon om hvor mange faktorer vi skal beholde. Vi godkjenner alle faktorer som har en total på over 1 (Ringdal 2014, 354). Pattern Matrix viser koeffisientene for variablene i en lineær kombinasjon. I dette tilfellet vil en høyere verdi bety at variabelen har større betydning for faktoren (Institute for Digital Research and Education 2017). Verdiene bør være over 0,3, og anses som gode om de er større enn 0,5 (Ringdal 2014, 354).

Resultatet fra faktoranalysen viser en KMO på 0,572, som i utgangspunktet er for lav. Eigenvalues viser også åtte komponenter som lader høyere enn 1. Dette vil si at påstandene fra undersøkelsen har kategorisert seg i åtte ulike målingskomponenter, noe som ikke stemmer overens med våre forventninger, ettersom vi har fire uavhengige variabler og én avhengig variabel. Etter en opprydning i Pattern Matrix, der vi tok ut 10 påstander som ladet på flere av disse åtte komponentene, endte vi opp med en KMO på 0,489, men med riktig antall komponenter. Vi er i utgangspunktet ikke fornøyd med resultatene, og vi tror dette blant annet kan skyldes en for stor variasjon i stillings- og bransjetype, i tillegg til for få antall respondenter. Spesielt det lave antallet respondenter kan ha en negativ effekt på resultatet ettersom spesielle og ekstreme tilfeller har stor påvirkning på resultatene. Ettersom resultatene fra pre-testen er tvilsomme, velger vi å beholde de samme påstandene til hovedtesten.

### **3.2.3 Endelige påstander til undersøkelsen**

Påstandene som skal måle affektiv tilknytning til organisasjonen er basert på tidligere forskning. Disse påstandene er også rettet mot de følelsene og holdningene den ansatte har overfor organisasjonen. Påstandene for de uavhengige variablene vil bli utformet mot den ansattes opplevelse av aspekter med seg selv, stillingen sin og arbeidsplassen. Disse skal bli tolket som hvordan ting er og ikke hvordan man føler det er. Alle påstandene vil ha en svarskala fra 1 til 7, til tross for at Meyer og Allen brukte en skala fra 1-5. Dette er for å gi de som tar undersøkelsen muligheten til å være mer presis i sin besvarelse.

### Påstander for affektiv tilknytning til organisasjonen

Påstandene vi bruker for å måle affektiv tilknytning til organisasjonen har gro bunn i Meyer og Allens påstander. Disse var originalt åtte påstander, som har blitt kortet ned til seks påstander i ettertid. Vi tar derfor utgangspunkt i disse. Påstandene lyder som følger:

1. *I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.*
2. *I really feel as if this organization's problems are my own.*
3. *I do not feel like "part of the family" at my organization (R).*
4. *I do not feel "emotionally attached" to this organization (R).*
5. *This organization has a great deal of personal meaning to me.*
6. *I do not feel a strong sense of belonging to my organization (R).*

Alam (2011) gjennomførte en undersøkelse der han målte korrelasjonen mellom Meyer og Allens påstander om de tre komponentene. I faktoranalysen fant han at påstand nr. 3, 4 og 6 ovenfor måler affektiv tilknytning til organisasjonen. Dette vil si at vi ønsker å være spesielt oppmerksom på resultatene fra påstand nr. 1, 2 og 5, da de i utgangspunkt ikke målte affektiv tilknytning i Alam (2011) sin undersøkelse. Påstandene vi brukte i undersøkelsen ble oversatt til norsk og gjort positivt ladet:

1. *Jeg ville vært svært glad om jeg fikk tilbringe resten av karrieren på min nåværende arbeidsplass.*
2. *Jeg føler virkelig at skolens problemer er mine egne.*
3. *Jeg føler meg som en del av familien på arbeidsplassen.*
4. *Jeg føler meg emosjonelt tilknyttet til arbeidsplassen min.*
5. *Organisasjonen jeg jobber i har stor personlig betydning for meg.*
6. *Jeg føler en sterk tilhørighet til arbeidsplassen min.*

### Påstander for opplevd jobbtilfredshet

7. *Jeg ønsker å forbli i stillingen min så lenge som mulig.*
8. *Stillingen min er i samsvar med karrieremålet mitt.*
9. *Jeg er tilfreds med arbeidsvilkårene for stillingen min.*
10. *Stillingen min hjelper meg å dekke mine behov.*
11. *Jeg trives på arbeidsplassen min.*

### Påstander for opplevd tilhørighet

12. *Jeg opplever at det er gjensidig respekt mellom meg og mine medarbeidere.*
13. *Jeg opplever at jeg blir ivaretatt av mine medarbeidere.*
14. *Jeg opplever at det er et godt forhold mellom meg og mine medarbeidere.*
15. *Jeg trives i selskap av mine medarbeidere.*
16. *Jeg liker medarbeiderne mine.*

### Påstander for opplevd motivasjon

17. *Jeg er motivert til å møte opp på jobb.*
18. *Jeg engasjerer meg i organisasjonen jeg jobber i.*
19. *Jeg er motivert til å utføre arbeidsoppgavene mine.*
20. *Jeg engasjerer meg i arbeidsoppgavene mine.*
21. *Jeg er motivert til å møte medarbeiderne mine.*

### Påstander for opplevd trygghet

22. *Jeg har et trygt ansettelsesforhold.*
23. *Stillingen min gir meg en forutsigbar inntekt.*
24. *Jeg har kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene mine.*
25. *Stillingen min gir meg en stabil trygghet.*
26. *Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider.*

### Kategorivariabler

Ettersom vi ønsker å se om affektiv tilknytning til organisasjonen modereres av kontraktstype, så vil dette være den viktigste kategorivariabelen vi spør etter. For å vite om utvalgene er jevne vil vi også spørre om kjønn, aldersgruppe, stillingsprosent og skolenivå. Dette vil også gi oss muligheten til å se om det er forskjell mellom menn og kvinner, unge og eldre, heltids- og deltidsansatte, og mellom lærere på barne-, ungdom- og videregående skole, dersom dette er aktuelt.

Komplett rekkefølge med svaralternativer er presentert i vedlegg 1.

### 3.3 Datainnsamling

Datainnsamling handler om hvordan vi samler inn informasjon. Vi har valgt å benytte oss av spørreundersøkelse som datainnsamlingsmetode, og har i den anledning tatt i bruk Questback sitt spørreundersøkelsesprogram. Dette har gitt oss ett brukervennlig og tilpasningsdyktig system for utvikling av spørreundersøkelsen. En online spørreundersøkelse gir oss muligheten til å innhente mange besvarelser på kort tid, ettersom det er mulig å gjennomføre undersøkelsen på pc, nettbrett og mobil når det passer respondentene best innenfor den gitte tidsperioden. Dette er både billig, effektivt og lite tidkrevende.

Alle respondentene ble stilt de samme påstandene, i samme rekkefølge, med de samme svarmulighetene. Rekkefølgen på påstandene er blitt valgt basert på hva vi anså som best for respondentenes inntrykk og besvarelsesgrunnlag for undersøkelsen. Påstandene til affektiv tilknytning til organisasjonen ble plassert først i undersøkelsen, da påstandene til de andre variablene kan legge grunn for å oppfatte disse annerledes i ettertid. I tillegg baserer påstandene til affektiv tilknytning til organisasjonen seg på følelser, og ikke hvordan ting faktisk er, noe som alle de andre variablene gjør.

Vi etterfulgte dette av jobbtilfredshet, da dette også måler en overordnet og generell oppfattelse av arbeidsforholdet. Påstandene til tilhørighet og motivasjon ble plassert som nummer tre og fire, da dette er mer detaljerte påstander om spesifikke aspekter med arbeidshverdagen og arbeidsmiljøet. Av påstandene som måler aspekter, så ble trygghet plassert sist. Dette er fordi det er påstander som kan bli oppfattet som alvorlige, og som kan forårsake betenkning rundt hele arbeidsforholdet. Vi ønsket ikke at disse påstandene skulle danne holdninger for resten av besvarelsen om de ble plassert først.

Spørreskjemaet ble avsluttet med kategorivariablene, etterfulgt av en mulighet til å gi tilbakemelding på undersøkelsen. Vi utformet spørreskjema slik at respondentene fikk opp én side for hver variabel som ble målt, inkludert kategorivariablene. Noe som resulterte i en spørreundersøkelse på 6 sider, med totalt 26 påstander, 5 kategorivariabler og én tilbakemeldingsmulighet. Med rekkefølgen i bakhodet, ble det også gjort umulig for respondentene å gå tilbake til tidligere sider for å endre besvarelsene sine.

Selve besvarelsene innhentet vi på ulike måter. Vi begynte med å besøke skoler i Hordalandsområdet. Her informerte vi og oppfordret lærere i alle stillinger til å svare på en

undersøkelse om arbeidsforholdet deres. De ble gitt ett informasjonsskriv med både QR-kode og link til undersøkelsen. Vi besøkte også ulike bemannings- og rekrutteringsbyråer som spesialiserer seg på undervisningsbransjen. Disse fikk en informasjonsmail som de kunne sende ut til deres lærernetverk. I tillegg til dette sendte vi undersøkelsen på mail til skoler i hele Norge og til avdelinger i kommuner som arbeider med lærere. Det ble også lagt ut link til undersøkelsen på et par facebookgrupper med mange lærermedlemmer. Dette resulterte i 352 besvarelser.

### **3.4 Populasjon og beskrivelse av utvalget**

Populasjonen er de vi ønsker å si noe om, som i dette tilfelle er lærere i Norge. Utvalget ble gjort naturlig og tilfeldig da vi gjennomfører analysene på alle som har besvart undersøkelsen. Undersøkelsen har vært åpen for alle lærere i alle stillinger i hele Norge, med unntak av lærere på høyere utdanning, kurs og lignende.

I datasettet har vi overvekt av kvinner på 70,7%. Lærerne er jevnt fordelt i alderen 18-51 år, men vi har kun åtte lærere i aldersgruppen 63-73 og ingen under 18 og over 72. Vi har flest lærere fra barneskolen, etterfulgt av ungdomsskolen og videregående skole. Av disse 65,9% fast ansatt og 69,0% er heltidsansatt. Se vedlegg 2 for mer detaljer.

Påstandene har svaralternativ på en skala fra 1 til 7 (der 1 = dårligst, og 7 = best). Deskriptiv statistikk, som gjennomsnitt og standardavvik, er også presentert i vedlegg 2. Vi vurderer normalfordelingene til besvarelsene ved hjelp av skewness og kurtosis, og disse verdiene er og vist i vedlegg 2. Skewness er målet på symmetrien i frekvensfordelingen og kurtosis er målet på hvor flat/spiss den er. Akseptable verdier er +/- 2 og en bra verdi er +/- 1 (Ringdal 2014, 296-299).

I alle tilfeller, med ett unntak, ligger skewness på under 2. Dette vil si at skjevfordelingen er begrenset og i de fleste tilfeller er altså dette kravet for tilnærming til normalfordeling oppfylt. Kurtosis varierer mer mellom påstandene. Her har vi fire verdier på over 2, så i noen tilfeller har vi en relativt spiss fordeling. Vi kan derfor ikke regne med at responsene til disse påstandene er normalfordelte. Dette veies opp av at vi har en stor mengde besvarelser, og effekten av den tilsynelatende mangelen på normalfordeling er dermed minimal.



### 3.5 Validitet og reliabilitet

Før vi gjennomfører videre analyse bør man vurdere de ulike påstandenes validitet og reliabilitet. Validitet måler vi for å finne ut om vi faktisk måler det vi ønsker å måle.

Reliabilitet hjelper oss å se om gjentatte målinger med samme måleinstrument, gir samme resultat (Ringdal 2014, 96-97). Vi ønsker å kvalitetssikre variablene før vi gjennomfører regresjonsanalyse og t-test.

#### 3.5.1 Faktoranalyse

I denne undersøkelsen er det brukt ulike påstander for å måle ulike variabler. For å finne ut om disse påstandene passer sammen og om de måler den variabelen de har til hensikt å måle, bruker vi faktoranalyse (Ringdal 2014, 350-351). Vi sjekker om de ulike variablene *Affektiv tilknytning*, *Trygghet*, *Tilhørighet*, *Motivasjon* og *Jobbtilfredshet*, er målt med de riktige påstandene, ved hjelp av en konvergent faktoranalyse.

Vi startet med å kjøre en faktoranalyse i SPSS på hele datasettet. Faktoranalysen viste at påstandene: ”Jeg føler meg som en del av familien på arbeidsplassen”, ”jeg trives på arbeidsplassen min” og ”jeg er motivert til å møte medarbeiderne mine”, ladet på flere faktorer og burde dermed kuttes. Etter å ha forkastet disse gjennomførte vi en ny faktoranalyse.

Den nye faktoranalysen har en KMO på 0,900 og et signifikansnivå på 0,000. Med dette kan vi konkludere med at utvalget er stort nok for faktoranalysen og at korrelasjonen mellom variablene er signifikant. Det er også fem faktorer med eigenvalue på over 1. Disse ønsker vi å beholde om de stemmer overens med resten av faktoranalysen. Detaljerte resultater er presentert i vedlegg 3.

Majoriteten av de gjenværende påstandene har en verdi på over 0,5. To verdier er under 0,5, men er likevel over minstegrensen på 0,3. To av påstandene som skal måle jobbtilfredshet lader på faktoren tilknyttet påstandene som skal måle affektiv tilknytning. I tillegg måler en av påstandene om trygghet sammen med påstandene for jobbtilfredshet. Se vedlegg 3 for en detaljert oversikt over ladningene.

Singh (1991) argumenterer for at det er akseptabelt at en variabel som skal måle den avhengige variabelen lader sammen med variabler som skal måle en uavhengig variabel.

Dette forutsetter at variabelen ikke lader på mer enn én faktor og at det er et teoretisk fundament for hvorfor den gjør det. Basert på teorien og formuleringen av spørsmålene, så ser vi at påstand 7 og 8, som i utgangspunktet brukes for å måle jobbtilfredshet, kan brukes for å måle affektiv tilknytning til organisasjonen. Påstandene minner om hverandre og følger samme stil, med unntak av en manglende overdreven ordlegging rundt det følelsesmessige spekteret av påstandene for jobbtilfredshet. I tillegg ser vi at påstand 26 om trygghet: ”Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider”, kan brukes for å måle jobbtilfredshet.

I alle tilfellene er det tydelig at påstanden kan tolkes på en måte som gjør at det hører hjemme sammen med de andre påstandene. I tillegg har to av påstandene en verdi på godt over 0,5, mens den siste måler opp mot 0,5, godt over kravet på 0,3. Vi velger derfor å inkludere dem i de faktorene de lader på i stedet for å ekskludere dem fra videre analyse.

### 3.5.2 Reliabilitetstest

For å måle om resultatene er pålitelige, stabile og reproduserbare gjennomfører vi en reliabilitetstest. Vi bruker Cronbach's Alpha til å måle intern konsistens mellom påstandene (Ringdal 2014, 355). Dette gjøres individuelt for hver variabel.

I første omgang ønsker vi at flest mulig besvarelser skal være inkludert i testen. Videre ønsker vi å få en Cronbach's Alpha på over 0,7. Til slutt vurderer vi om vi vil forkaste noen påstander for å styrke Cronbach's Alpha. Hvis Cronbach's Alpha blir større av å fjerne påstandene, kan vi vurdere å forkaste de (Ringdal 2014, 359-361). Vedlegg 4 viser hva Cronbach's Alpha blir hvis vi forkaster de forskjellige påstandene.

Tabell 2 viser Cronbach's Alpha når ingen av påstandene er forkastet. Det er noen påstander som kan forkastes for å styrke Cronbach's Alpha, men effekten er minimal. Vi velger derfor å beholde alle påstandene.

Tabell 3.1: Cronbach's Alpha

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Affektiv tilknytning	0,888
Jobbtilfredshet	0,756

Tilhørighet	0,852
Motivasjon	0,941
Trygghet	0,808

### 3.5.3 Indeksering

Basert på resultatet fra validitets- og reliabilitetsanalysen har vi kun forkastet tre påstander:

- ”Jeg føler meg som en del av familien på arbeidsplassen” (affektiv tilknytning).
- ”Jeg trives på arbeidsplassen min” (jobbtilfredshet).
- ”Jeg er motivert til å møte medarbeiderne mine” (motivasjon).

Vi har også flyttet tre påstander inn i andre variabler for videre indeksering:

- ”Jeg ønsker å forbli i stillingen min så lenge som mulig” (jobbtilfredshet → affektiv tilknytning).
- ”Stillingen min er i samsvar med karrieremålet mitt” (jobbtilfredshet → affektiv tilknytning).
- ”Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider” (trygghet → jobbtilfredshet).

Vi lager nye variabler, også kalt indekser, basert på de godkjente påstandene fra faktoranalysen og reliabilitetstesten (Ringdal 2014, 263). Vi lager fem nye variabler/indekser: *Affektiv*, *Trygghet*, *Tilhørighet*, *Motivasjon* og *Jobbtilfredshet*. Verdiene er beregnet ved å ta et vektet gjennomsnitt av påstandene som inngår i hver variabel/indeks. Vektingene er ladningene fra Pattern Matrix i vedlegg 3.

## 3.6 Analyse og hypotesetesting

### 3.6.1 T-test

Vi beregner gjennomsnitt for fem forskjellige variabler, gruppert etter kontraktstype. Vi har to grupper, midlertidig ansatte og faste ansatte, og har dermed ti gjennomsnittlige verdier – to for hver variabel. Vi bruker t-tester for å sammenligne de gjennomsnittlige verdiene.

Tabell 3.2: T-test for to uavhengige valg

Variabel	Snitt (faste)	Snitt (mid)	t-score (lik varians)	t-score (ulik varians)	P-verdi (lik varians)	P-verdi (ulik varians)
Affektiv	3,8791	3,2018	6,721	6,391	0,000	0,000
Motivasjon	4,5486	4,2982	3,373	3,105	0,001	0,002
Tilhørighet	5,4654	5,1959	2,842	2,720	0,005	0,007
Jobbtilfredshet	3,3309	3,3019	0,304	0,314	0,761	0,754
Trygghet	4,8846	3,2643	19,141	16,062	0,000	0,000

Som vi ser i tabellen over er det en signifikant forskjell mellom verdien for affektiv tilknytning når vi sammenligner midlertidig ansatte og faste ansatte. Mer presist så ser vi at den affektive tilknytning hos midlertidig ansatte er lavere. Vi ser og at det er signifikant forskjell i motivasjon, tilhørighet og trygghet når vi sammenligner midlertidig og faste ansatte. Derimot ser vi at det ikke er noen signifikant forskjell med hensyn på jobbtilfredshet.

Disse resultatene viser kun at det er en forskjell i den affektive tilknytningen til midlertidig og faste ansatte. Dette viser ikke direkte at forskjellen skyldes en lavere verdi for motivasjon, tilhørighet og trygghet. Dette ser vi nærmere på i regresjonsanalysen.

### 3.6.2 Regresjonsanalyse

Vi ønsker å forstå hva som forklarer variasjoner i affektiv tilknytning til organisasjonen. Ved hjelp av en regresjonsanalyse kan vi beregne effekten de uavhengige variablene har på den avhengige variabelen, samt forutsi effekten på den avhengige variabelen gitt et bestemt nivå på de uavhengige variablene (Ringdal 2014, 390-391). Vi bruker lineær regresjon for å teste sammenhengen mellom affektiv tilknytning og de fire forklaringsvariablene; *Trygghet*, *Tilhørighet*, *Motivasjon* og *Jobbtilfredshet*. I første omgang ser vi kun på disse fire variablene, samt den avhengige variabelen, men vi vil senere introdusere en dummy for kontraktstype og diverse kontrollvariabler.

Modellen har en  $R^2$  på 0,489, som indikerer at den beskriver variasjonen i affektiv tilknytning på en akseptabel måte. Samtidig er modellen signifikant. Se vedlegg 5 for flere detaljer.

Tabell 1.3: Resultat av regresjonsanalyse

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,352	,290		-4,665	,000
	Motivasjon	,540	,066	,381	8,183	,000
	Tilhørighet	,240	,048	,215	5,012	,000
	Jobbtilfredshet	,152	,052	,135	2,927	,004
	Trygghet	,184	,038	,208	4,880	,000

a. Dependent Variable: Affektiv

Tabellen over viser at hver enkelt forklaringsvariabel er positiv og signifikant forskjellig fra null. Den viktigste forklaringsvariabelen er motivasjon, etterfulgt av tilhørighet, trygghet og jobbtilfredshet. Det at koeffisientene er positive gir intuitivt mening, da økt motivasjon gir økt affektiv tilknytning osv. Konstantleddet er og signifikant, noe som indikerer at det er noen utelatte variabler som har betydelig forklaringskraft.

#### Regresjon med kontraktstype-dummy

Vi har vist at det er en sammenheng mellom de fire forklaringsvariablene og den affektive tilknytningen til organisasjonen. Vi introduserer nå en dummy-variabel for å teste hvorvidt det er en sammenheng mellom kontraktstype og affektiv tilknytning til organisasjonen. Denne variabelen, Q30, har verdi 0 hvis den ansatte har fast kontrakt og 1 hvis de er midlertidig ansatt.

Justert  $R^2$  er større for denne modellen enn den forrige. Den ligger her på 0,500. Vi fokuserer her på justert  $R^2$  siden det er forskjellig antall uavhengige variabler i modellene. Dette indikerer at modellen forklarer variasjonen i affektiv tilknytning bedre enn den tidligere modellen, justert for antall variabler. Som før ser vi at modellen er signifikant. Se vedlegg 5 for flere detaljer.

Tabell 3.4 Resultat av regresjonsanalyse med kontrakts-dummy

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,733	,333		-2,199	,029
	Motivasjon	,530	,065	,373	8,156	,000
	Tilhørighet	,237	,047	,212	5,029	,000
	Jobbtilfredshet	,223	,055	,198	4,079	,000
	Trygghet	,034	,056	,038	,601	,548
	Q30	-,420	,117	-,210	-3,588	,000

a. Dependent Variable: Affektiv

Dummy-variabelen er signifikant og negativ. Dette indikerer at kontraktstype har en betydning for den affektive tilknytningen til organisasjonen. De øvrige variablene, utenom trygghet, er fremdeles signifikante. Trygghet er ikke lenger signifikant etter at vi introduserte dummyen. Dette indikerer at trygghet måler det samme som dummyen. Videre ser vi at konstantleddet er mindre enn tidligere, noe som indikerer at størrelsesordenen på hva de utelatte variablene forklarer er mindre enn tidligere.

Vi tok ut trygghet-variabelen og brukte bare kontrakt-variabelen for å teste hvor konsistente resultatene var. Både koeffisienten på dummyen og justert  $R^2$  endret seg svært lite, som forventet. Med andre ord så måler dummyen i grove trekk det samme som trygghet.

Dummyen er negativ, noe som betyr at hvis en person er midlertidig ansatt så har den negativ verdi på den affektive tilknytningen. Denne modellen sier at den affektive tilknytningen til en person går ned med 0,42 hvis de er midlertidig ansatt, relativt til fast ansatt. Modellen sier og at trygghet er en overflødig variabel ettersom kontraktstype i stor grad måler det samme. Så i teorien trenger du ikke å stille spørsmål om hvor trygg de ansatte føler seg, det holder å spørre om kontraktstypen.

### Regresjon med kontrollvariabel

I denne seksjonen vil vi introdusere en kontrollvariabel for å forsikre oss om at forklaringsvariablene våre ikke måler noe de ikke skal måle. Kontrollvariabelen vi har valgt å bruke er kjønn. Vi inkluderer ikke alder ettersom aldersgruppene var jevnt fordelte.

Justert  $R^2$  ligger her på 0,484, og har dermed blitt lavere igjen, men den er fremdeles akseptabel. Også her ser vi at modellen er signifikant. Se vedlegg 5 for flere detaljer.

Tabell 3.5: Resultat av regresjonsanalyse med kontrollvariabel

### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	-1,380	,290		-4,758	,000
	Motivasjon	,526	,067	,371	7,884	,000
	Tilhørighet	,246	,048	,220	5,123	,000
	Jobbtilfredshet	,159	,052	,141	3,055	,002
	Trygghet	,173	,038	,196	4,516	,000
	Kjønn	,115	,083	,055	1,388	,166

a. Dependent Variable: Affektiv

Vi ser at kontrollvariabelen kjønn, ikke er signifikant. Videre ser vi at den ikke har en stor effekt på koeffisientene til forklaringsvariablene og at alle forklaringsvariablene forblir signifikante. Med andre ord har kjønn ingen betydning for den affektive tilknytningen til organisasjonen eller samspillet mellom den affektive tilknytningen og de andre forklaringsvariablene. Dette underbygger resultatene våre og viser at de er robuste.

### **3.6.3 Moderatoranalyse**

Vi gjennomfører en moderatoranalyse for å sjekke robustheten til resultatene våre. Dette involverer å inkludere interaksjonsledd i regresjonen. Et interaksjonsledd er en variabel hvor

en av de uavhengige variablene er multiplisert med en moderatorvariabel, i dette tilfellet kontraktstype. For å gjennomføre moderatoranalysen sentrerer vi verdiene. Det vil si at vi, for hver variabel, trekker fra den gjennomsnittlige verdien av besvarelsene fra hver besvarelse. Når vi tolker effekten, som en av de uavhengige variablene har på affektiv tilknytning til organisasjonen, må vi se på summen av alle koeffisientene hvor den uavhengige variabelen er inkludert (Grace-Martin 2000).

Vi lager fire modeller, der hver modell har affektiv tilknytning til organisasjonen som avhengig variabel. For hver modell inkluderer vi en av de fire uavhengige variablene, kontrakt og et interaksjonsledd. Koeffisientene fra de fire modellene vises i tabellene nedenfor og mer detaljerte resultater er presentert i vedlegg 6.

Tabell 3.6: Moderatoranalyse av trygghetsvariabelen

	Coeff	Se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,5233	,0637	55,3065	,0000	3,3980	3,6486
Trygghet	,4838	,0701	6,9036	,0000	,3460	,6216
Kontrakt	-,0703	,1355	-,5187	,6043	-,3369	,1963
Int_1	-,3431	,1242	-2,7625	,0060	-,5874	-,0988

Tabell 3.7: Moderatoranalyse av motivasjonsvariabelen

	Coeff	Se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6365	,0391	92,8937	,0000	3,5595	3,7135
Motivasjon	,8243	,0604	13,6355	,0000	,7054	,9431
Kontrakt	-,4876	,0829	-5,8812	,0000	-,6506	-,3245
Int_1	-,2085	,1175	-1,7749	,0768	-,4396	,0225

Tabell 3.8: Moderatoranalyse av tilhørighetsvariabelen

	Coeff	Se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6409	,0432	84,3184	,0000	3,5559	3,7258
Tilhørighet	,4848	,0512	9,4664	,0000	,3841	,5855
Kontrakt	-,5570	,0914	-6,0917	,0000	-,7369	-,3772
Int_1	-,1210	,1035	-1,1689	,2432	-,3245	,0826

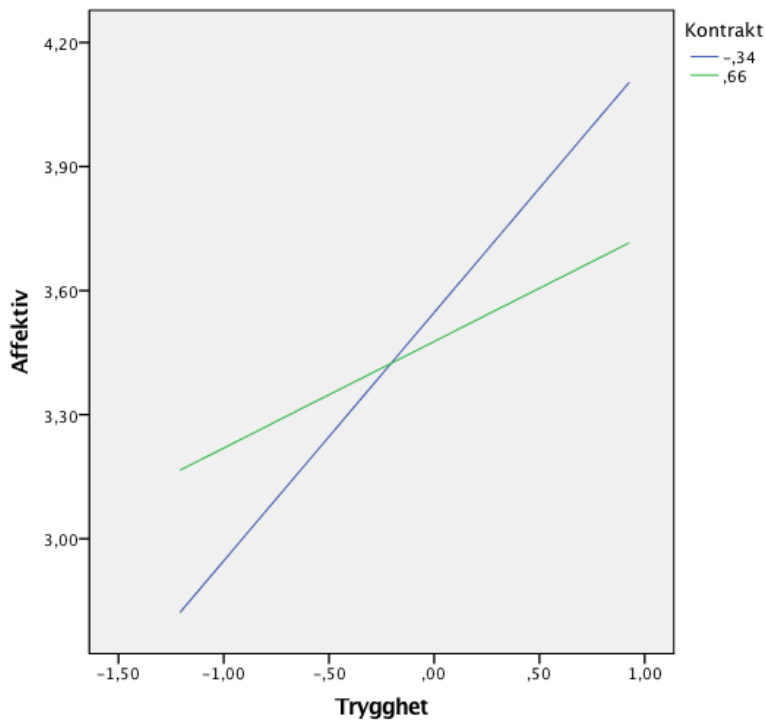


Tabell 3.9: Moderatoranalyse av jobbtildfredshetsvariabelen

	Coeff	Se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6477	,0415	87,8766	,0000	3,5661	3,7294
Jobbtildfredshet	,5249	,0495	10,6144	,0000	,4276	,6222
Kontrakt	-,6628	,0876	-7,5684	,0000	-,8351	-,4906
Int_1	-,0736	,1078	-,6827	,4952	-,2857	,1385

Fra resultatene ser vi at interaksjonsleddet mellom trygghet og kontrakt er signifikant. Interaksjonsleddene som inkluderer jobbtildfredshet og tilhørighet er ikke signifikante, mens interaksjonsleddet som inkluderer motivasjon kun er signifikant på et 10%-nivå. Dette betyr at den unike effekten av tre av de uavhengige variablene på affektiv tilknytning er uavhengig av kontraktstype. Den unike effekten av trygghet på affektiv tilknytning er dog avhengig av kontraktstype. Trygghet har mindre å si på affektiv tilknytning for midlertidig ansatte enn for faste ansatte. Dette ser man i figuren nedenfor, hvor den affektive tilknytningen til midlertidige ansatte er mindre sensitiv for endringer i trygghet, enn for faste ansatte.

Figur 3.1: Grafisk fremstilling av forholdet mellom trygghet og affektiv tilknytning til organisasjonen, med hensyn til kontraktstype



## 4.0 Tolkning og konklusjon

### 4.1 Diskusjon

Vi ser tilbake på hypotesene. Disse lyder slik:

*H: Den affektive tilknytningen til organisasjonen er forskjellig for midlertidig og faste ansatte.*

*H<sub>1</sub>: Opplevd trygghet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

*H<sub>2</sub>: Opplevd tilhørighet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

*H<sub>3</sub>: Opplevd motivasjon har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til organisasjonen uavhengig av kontraktstype.*

*H<sub>4</sub>: Opplevd jobbtilfredshet har en positiv påvirkning på affektiv tilknytning til uavhengig av kontraktstype.*

*H<sub>5</sub>: Kontraktstype modererer den positive effekten som opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet har på affektiv tilknytning til organisasjonen.*

Først og fremst ønsket vi å se om den affektive tilknytningen til organisasjonen var forskjellig for midlertidig ansatte og faste ansatte. Dette var med hensyn til problemstillingen som har sitt opphav i de store diskusjonene som omhandler midlertidig ansettelse. Basert på midlertidig ansattes rettigheter og vilkår, var det grunn til å tro at den affektive tilknytningen til organisasjonen var ulik fra de faste ansatte. Vi trodde at kontraktstype kan styre villighet og engasjement til å involvere seg i organisasjonen, samt hvordan organisasjonens og dens medlemmers innsats til å inkluderer midlertidige medarbeidere.

T-testene underbygger vår hypotese om at den affektive tilknytningen til organisasjonen avhenger av den ansattes kontraktstype. Dette fremkommer av at midlertidige ansatte i snitt har en signifikant lavere verdi for affektiv tilknytning. Vi kan med dette bekrefte at den

affektive tilknytningen til organisasjonen avhenger av kontraktstype. I tillegg fant vi at midlertidig ansatte har signifikant lavere verdier for tre av fire aspekter som forklarer variasjonen i affektiv tilknytning. Dette indikerer at den lavere affektive tilknytningen er koblet til lavere nivåer av motivasjon, trygghet, tilhørighet og jobbtilfredshet. Dette er knyttet til fire av delhypotesene.

Delhypotesene fokuserte på å forklare variasjoner i den affektive tilknytningen til organisasjonen. Uavhengig av kontraktstype, så trodde vi at effekten av opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet har en positiv påvirkning på den affektive tilknytningen til organisasjonen. Dette begrunnet vi med at organisasjonen kan gi de ansatte mer enn bare en jobb å gjøre. Vi trodde at de ansatte kan få økt den affektive tilknytningen til organisasjonen, hvis organisasjonen og dens medlemmer kan bidra til at den ansatte opplever (1) trygghet i form av dekte behov, finansiell stabilitet og jobbsikkerhet, (2) tilhørighet i form av gode sosiale relasjoner og støttende omgivelser, (3) motivasjon i form av muligheten til å involvere og utvikle seg og (4) jobbtilfredshet i form av trivsel og positive holdninger til arbeidsplassen.

Regresjonene underbygger våre hypoteser om at trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet forklarer variasjonen i affektiv tilknytning og at effekten er positiv. I tillegg ser vi at de fire effektene samlet har en betydning for affektiv tilknytning og at de forklarer en relativt stor del av variasjonen. Den viktigste faktoren er som tidligere nevnt motivasjon, etterfulgt av tilhørighet, trygghet og jobbtilfredshet. Vi hadde ingen original formening om hvilke variabler som kom til å ha størst betydning.

Vi utførte også to regresjonsanalyser til – én med kontrakts-dummy og én med kontrollvariabel. Regresjonen der vi inkluderte en dummy for kontraktstype, underbygger både hovedhypotesen og de fire første delhypotesene ytterligere. Dummyen er signifikant og har en negativ betydning på affektiv tilknytning, noe som vil si at det å være midlertidig ansatt har en negativ effekt på affektiv tilknytning. Dette stemmer også overens med resultatene fra t-testene. Regresjonsanalysen med kjønn som kontrollvariabel, ble utført fordi vi hadde en overvekt av kvinner. Denne var ikke signifikant, og resultatene er dermed overførbare både til kvinner og menn.

Til slutt hadde vi én hypotese som fokuserte på at kontraktstype modererer den positive effekten som de uavhengige variablene har på den avhengige variabelen. Vi har nå sett at opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet positivt påvirker affektiv tilknytning til organisasjonen, men vi anser også kontraktstype som en påvirker på sluttresultatet. Dette betyr at vi trodde at endringer i de fire uavhengige variablene påvirker affektiv tilknytning til organisasjonen forskjellig ut i fra om man er midlertidig eller fast ansatt.

Moderatoranalysen viser at effekten av en endring i de tre av fire uavhengige variabler er den samme både for midlertidige og faste. Det vil si at en økning i motivasjon fra 3 til 4 vil ha den samme effekten for faste og midlertidige. For trygghet ser vi dog at den affektive tilknytningen for midlertidige ansatte er mindre sensitiv til endringer. Dette betyr ikke at kontraktstype nesten ikke har noe å si for den affektive tilknytningen, da vi tidligere har funnet at kontrakts-dummyen er signifikant. Det betyr simpelthen at kontraktstype i liten grad gjør midlertidig ansatte mer eller mindre sensitive til endringer i faktorer som påvirker affektiv tilknytning. I tillegg har vi sett at kontraktstype måler det samme som trygghet gjør, og trygghet har, som vi ser fra regresjonsmodellene, en effekt på affektiv tilknytning, noe som underbygger konklusjonen om at kontraktstype har en effekt.

## 4.2 Konklusjon

Hovedhypotesen kan bekreftes, i tillegg kan fire av fem delhypoteser bekreftes. Dette gjelder H<sub>1</sub>-H<sub>4</sub>. H<sub>5</sub> kan verken avkreftes eller bekreftes da resultatene, satt opp mot hypotesen, kun gjelder for trygghet, og ikke for tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet. Overordnet konklusjon blir derfor slik:

*Kontraktstype har en effekt på den affektive tilknytningen til organisasjonen blant lærere. Opplevd trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet forklarer alle variasjon i affektiv tilknytning hos lærere. Å være midlertidig ansatt gjør ikke din affektive tilknytning mer sensitiv til endringer i motivasjon, jobbtilfredshet eller tilhørighet, men man er som midlertidig ansatt mer utsatt for å ha lave verdier for tre av disse aspektene. Den affektive tilknytningen hos midlertidige ansatte er også mindre sensitive til endringer i trygghet, og midlertidige ansatte har til og begynne med lavere verdier for trygghet.*

### **4.3 Til ettertanke**

Vi har tidligere redegjort for argumentene for og mot midlertidig ansettelse. I samfunnsdebatten trekkes hovedsakelig mangelen på trygghet som de midlertidig ansatte opplever frem som nedsiden ved midlertidig ansettelse. Vår studie har funnet at et annet negativt aspekt med midlertidig ansettelse er lavere affektiv tilknytning til organisasjonen. Effekten av dette er uklar, men som diskutert tidligere er det en teoretisk grobunn at mindre grad av affektiv tilknytning kan resultere i dårligere arbeid. Dette vil være en betydelig nedside ved midlertidig ansettelse, dersom antakelsen stemmer.

Dette er spesielt problematisk i læreryrket. Lærere spiller en viktig rolle i dagens samfunn ettersom de har ansvaret for å undervise våre barn. For samfunnet i sin helhet vil den negative effekten av at lærere utfører arbeidsoppgavene sine på en ikke optimal måte være langvarig. Hvis den lave affektive tilknytningen resulterer i dårligere opplæring av barn må dette tas i betraktning i samfunnsdebatten som en svært alvorlig negativ side ved midlertidig ansettelse hos lærere.

### **4.4 Kritikk og mangler**

Organizational commitment består av tre dimensjoner, men vi fokuserer kun på den affektive jobbforpliktelsen. Den behovsbaserte jobbforpliktelsen utelukker vi fordi kostnadene med å avslutte forholdet åpenbart er forskjellige mellom faste og midlertidige ansatte. Derfor er ikke dette like interessant å sammenligne i denne sammenhengen. Når det kommer til de normative jobbforpliktelsene, så er de antatt større for de faste ansatte ettersom de anser seg selv som viktigere for virksomheten og/eller har vært der lengre.

Meyer og Allens teori er en av de mest kjente innen teorier om jobbforpliktelse, til tross for dette, så er den begrenset når det kommer til å forklare detaljene og koblingen mellom de forskjellige dimensjonene. Den største kritikken mot deres teori er at de ikke klarer å skille mellom normativ og affektiv jobbforpliktelse, noe som kan ha en innvirkning på påstandene vi har brukt i undersøkelsen.

I tillegg har vi tatt utgangspunkt i Maslows behovsteori i jakten på faktorer som kan forklare variasjoner i affektiv tilknytning. Maslows teori er kritisert for å passe dårlig inn i

arbeidslivet, samt være dårlig tilpasset ulike situasjoner og kulturer. I utgangspunktet lyder dette dårlig for undersøkelsen vår, men ettersom vi fikk gode resultater fra regresjonsanalysen, så tilsier dette at vi var på riktig spor. Maslows teori er også kritisert for den hierarkiske fremstillingen, da flere hevder at man kan tilfredsstille flere behov samtidig og at det er vanskelig å måle tilfredsstillelse innenfor de ulike behovene. Dette er noe som ikke går utover undersøkelsen vår og teorien som ligger til grunn for den.

Når det kommer til selve undersøkelsen begrenset vi den til å kun omfavner lærere i barneskolen, ungdomsskolen og videregående skole. Vi har ikke tatt i betraktning lærere eller forelesere ved andre utdanningsinstitusjoner. I tillegg har vi ikke tatt hensyn til privat / offentlig sektor og ansiennitet, noe som kan ha stor betydning for arbeidsvilkår og trivsel. Ellers skulle vi gjerne hatt mer tid til å gå i dybden på de andre kategorivariablene som vi valgte – alder, stillingsprosent og skolenivå. Disse ble ikke like mye prioritert som kjønn og kontraktstype.

Utvalget ble gjort tilfeldig da vi brukte alle besvarelsene i analysene. Vi skulle gjerne fått inn nok besvarelser til å forta et jevnere og mer normalfordelt utvalg, da det ville blitt lettere å generalisere funnene. Det vil også bli vanskelig å generalisere funnene, da vi kun har sett på et spesifikt yrke, innen en spesifikk bransje. I undervisningsbransjen er midlertidighet svært omdiskutert, mens i andre bransjer kan midlertidighet være mer akseptert og vanlig. De fleste lærere forventer å få fast stilling, men ikke alle dekkmontører forventer fullt trykk utenom dekkskiftesesongene.

Det kunne vært en fordel å ta hensyn til utdanningsnivå, da det er mangel på utdanning hos midlertidig lærere som ligger til grunn for de store diskusjonene rundt midlertidighet i undervisningsbransjen. Dette vil ikke si at man som midlertidig ansatt mangler utdanning eller er mindre kompetente, relativt til faste ansatte. De fleste fast ansatte lærerne har som oftest full utdanning, men ikke alle midlertidige mangler utdanning. Det kunne også vært en fordel å se om det er forskjell mellom midlertidig lærere som er ansatt gjennom bemanningsforetak og direkte i skolen, da det kan ha stor betydning om man blir sendt ut til tilfeldige skoler som ringehjelp eller om man er ansatt ved en fast skole.

Vi har også utelukket andre faktorer som kan ha innvirkning på de ulike aspektene på arbeidsplassen, som det lokale arbeidsmiljøet, lærerens samspill med elevene, organisering og

ledelsens innvirkning. Utenom det faktum at vi kan prøve å øke de ansattes opplevelse av trygghet, tilhørighet, motivasjon og jobbtilfredshet, så ser vi ikke detaljert på hvordan vi kan øke den affektive tilknytningen til organisasjonen. Vi utelukker også fysiske aspekter i form av fysisk sikkerhet, inneklima osv.

Til slutt vil vi ta for oss noen av tilbakemeldingene som kom frem i undersøkelsen. Det positive med å se nærmere på læreryrket, er at dette er en gruppe som er proppet full med konstruktiv tilbakemelding, som vi har tatt i mot med åpne armer. Den tilbakemeldingen som gikk mest igjen var at påstandene om affektiv tilknytning var uklare og vanskelig å forholde seg til. I tillegg fikk vi noen ønsker om at svaralternativet ”verken enig eller uenig” burde erstattes med ”både enig og uenig”. Det var også ønskelig med et svaralternativ for 1.-10. trinn på kategorivariabelen ”*arbeidssted*”, og ikke kun delte alternativ for barne- og ungdomsskolen. Noen mente også at det var vanskelig å få frem nyanser i påstandene om medarbeiderne sine, da de har flere medarbeidere, både gode og dårlige.

Noen vikarer oppfatter også undersøkelsen som dårlig tilpasset deres arbeidshverdag. Noe som er forståelig ettersom de ikke kan besvare påstandene med en spesifikk arbeidsplass i tankene. Her kommer det også frem at ringevikarer som blir sendt til ulike skoler ved behov, blir tatt i mot og behandlet ulikt for hvert oppdrag. De forteller at faste medarbeiderne ser på de midlertidige medarbeiderne med varierende syn fra skole til skole. Selv om undersøkelsen var dårlig tilpasset ringevikarer uten fast arbeidsplass så var det nødvendig å dem med, da de ikke burde bli behandlet annerledes enn de andre. Dette kan knyttes opp mot det vi har diskutert i teorien om faren for at midlertidige blir behandlet annerledes. Denne forskjellsbehandlingen kan bidra til lavere affektiv tilknytning til organisasjonen hos de midlertidige ansatte.

Vi fikk også flere tilbakemeldinger som dreide seg om forholdene på arbeidsplassen, og ikke om undersøkelsen. Det er flere som sier at de siste årene har vært preget av manglende tillit og flere pålagte oppgaver enn normalt, noe som gjør jobben blir vanskelig. Om dette har sammenheng med manglende arbeidskraft, grunnet omskolering av lærere, er vanskelig å si noe om. En god del respondenter nevner også problemer med eller dårlig ledelse, noe som hadde vært interessant å se nærmere på. En god del tilbakemeldinger inneholder også opplysninger om at de ikke er kvalifisert til å jobbe i sin nåværende stilling, eller at de jobber innenfor denne bransjen da de har mistet jobben i andre bransjer.

I tillegg til dette får vi tilbakemeldinger om at menn har fortrinn fremfor kvinner, på mange områder på arbeidsplassen. Dette er noe som beveger seg litt utenfor vårt undersøkelsesområdet, men det er absolutt verdt å ta med videre da det kan bidra til at kvinner ikke opplever seg like ivaretatt, noe som igjen kan føre til lavere affektiv tilknytning til organisasjonen.

#### **4.5 Forslag til videre forskning**

Ettersom vi nå vet at det foreligger en forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen blant faste og midlertidig ansatte lærere, så kan vi gå dypere inn på dette temaet og prøve å overføre det til andre områder. For å utvikle og forbedre denne undersøkelsen kan man korrigere for flere kategorivariabler, samt prøve å generalisere funn ved å tilpasse og gjennomføre den for andre yrker, i andre bransjer.

For å gå dypere inn på funnene fra denne undersøkelsen kan man gjennomføre en kvalitativ undersøkelse for å gå i dybden på hvordan de faste og midlertidige ansatte tenker, føler og oppfatter aspektene. På denne måten kan vi prøve å forstå hva som forårsaker forskjellen, og lære mer om hvordan vi kan øke den affektive tilknytningen hos midlertidig ansatte. Det kan også være interessant å se om det er forskjell i den affektive tilknytningen til organisasjonen blant midlertidige som er ansatt direkte i organisasjonen og midlertidige ansatt gjennom bemanningsforetak.



## 6.0 Referanser og bibliografi

- Akçin, Kültigin, Esra Alnıaçık, Ümit Alnıaçık, og Serhat Erat. 2012. «Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction.» *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Oktober, 58. utg.: 355-362.
- Alam, Abdullah. 2011. «Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan.» *Journal of Education and Vocational Research*, Juni, 1. utg.: 80-86.
- Allen, Natalie J., og John P. Meyer. 1984. «Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations.» *Journal of Applied Psychology*, 69. utg.: 372-378.
- . 1990. «The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.» *Journal of Occupational Psychology*, 63. utg.: 1-18.
- . 1996. «Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity.» *Journal of Vocational Behavior*, Desember, 49. utg.: 252-276.
- Aarø, L. 2005. «Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk perspektiv.» I *Den dyktige medarbeider*, av S. Einarsen og A. Skogstad, 121-145. Bergen: Fagbokforlaget.
- Arbeids- og sosialdepartementet. 2017. *Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. juli 2015*. 20 Januar. Funnet Mars 10, 2018.  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolovent/lovendringeri-arbeidsmiljolovent-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>.
- Arbeidstilsynet. 2018. *Midlertidig ansettelse*. Funnet Mars 10, 2018.  
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/midlertidig-ansettelse/>.
- Arnold, H. J., og D. C. Feldman. 1982. «A multivariate analysis of the determinants of job turnover.» *Journal of Applied Psychology*, 67. utg.: 350-360.
- Arnstad, Marit, Marit Knutsdatter Strand, Åslaug Sem-Jacobsen, og Siv Mossleth. 2017. «Representantforslag 1 S.» *Stortinget*. 10 Oktober. Funnet Februar 5, 2018.  
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2017-2018/dok8-201718-001s.pdf>.
- Baumeister, R. F., og M. R. Leary. 1995. «The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation.» *Psychological Bulletin*, 497-529.

- Bø, Tor Petter. 2017. *Over 200 000 midlertidig ansatte*. 6 September. Funnet Januar 2, 2018. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>.
- Becker, Howard S. 1960. «Notes on the Concept of Commitment.» *American Journal of Sociology*, Juli, 66. utg.: 32-40.
- Botnmark, Kristin Molvik. 2017. *HMS-boka*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bowlby, J. 1969. *Attachment. Attachment and loss*. New York: Basic Books.
- Buchanan, Bruce. 1974. «Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.» *Administrative Science Quarterly*, Desember, 19. utg.: 533-546.
- Buitendach, J. H., og H. De Witte. 2005. «Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal.» *South African Journal of Business Management*, Juni, 36. utg.: 27-37.
- Chordiya, Rashmi, Doug Goodman, og Meghna Sabharwal. 2017. «AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION: A CROSS-NATIONAL COMPARATIVE STUDY.» *Public administration*, 27 Februar, 95. utg.: 178-195.
- De Cuyper, Nele, og Hans De Witte. 2007. «Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour.» *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26 Mars, 21. utg.: 65-84.
- Dirani, Khalil M., og K. Peter Kuchinke. 2011. «Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector.» *The International Journal of Human Resource Management*, Mars, 22. utg.: 1180-1202.
- Einarsen, Ståle, og Anders Skogstad. 2014. *Det gode arbeidsmiljø - Krav og utfordringer*. 2. utgave. Bergen, Vestlandet: Fagbokforlaget.
- Ferretti, Maria Santa. 2009. «Job satisfaction and organizational commitment: Affective commitment predictors in a group of professionals.» *Processes of Emergence of Systems and Systemic Properties*. World Scientific Publishing Co Pte Ltd. 313-329.
- Ghosh, Sayani, og D. R. Swamy. 2014. «A Literature Review on Organizational Commitment – A Comprehensive Summary.» *Int. Journal of Engineering Research and Applications*, Desember, 4. utg.: 04-14.

- Grace-Martin, Karen. 2000. «Interpreting Interactions in Regression.» *Cornell Statistical Consulting Unit*. September. Funnet Mai 18, 2018.  
<https://www.cscu.cornell.edu/news/statnews/stnews40.pdf>.
- Inanc, Ebru Evrensel, og Elif Ozdilek. 2015. «Relationship between the organizational commitment and job satisfaction of academic staff in Turkey.» *Book of Proceedings IRC-2015*. Istanbul: International Organization for Research and Development – IORD. 1-12.
- Institute for Digital Research and Education. 2017. *Factor analysis | SPSS annotated output*.  
<https://stats.idre.ucla.edu/spss/output/factor-analysis/>.
- Kaufmann, Geir, og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utgave. Bergen, Vestlandet: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. 2017. *Lærerloftet*. 5. September. Funnet April 8, 2018.  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/innsikt/larerloftet/id2008159/>.
- LO - Informasjons- og rådgivningsavdelingen. 2014. *Artikler: Arbeidsmiljø: Fast jobb - ja takk*. 19. Juni. Funnet Mars 20, 2018. <https://www.lo.no/politikk/Arbeidsmiljo/List-for-Contents/Fast-jobb---ja-takk/>.
- Mabasa, Engetani Lucia, Fumani Donald Mabasa, og Mmbegeni Victor Netshidzivhani. 2016. «The relationship between job satisfaction and organizational commitment among academic staff members in a selected higher education institution.» *Journal of WEI Business and Economics*, August, 5. utg.
- Organisation for economic CO-operation and development. 2017. *Better Life Index - Edition 2017*. Funnet Februar 17, 2018. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLLI>.
- Reinardy, Scott. 2012. «Job Security, Satisfaction Influence Work Commitment.» *Newspaper Research Journal*, 1. Januar.
- Ringdal, Kristen. 2014. *Enhet og mangfold*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Singh, J. 1991. «Redundancy in Constructs: Problem, Assessment, and an Illustrative Example.» *Journal of Business Research*, Mai: 255-280.
- Sitkus, Carina. 2017. *1/3 of your life is spent at work*. 17. Januar. Funnet Februar 14, 2018.  
[http://www.gettysburg.edu/news\\_events/press\\_release\\_detail.dot?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b](http://www.gettysburg.edu/news_events/press_release_detail.dot?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b).
- Statistisk Sentralbyrå. 2017. *Arbeidskraftundersøkelsen*.  
<https://www.ssb.no/statbank/table/07205/tableViewLayout1/?rxid=dfe16a3d-dbee-4337-aa73-8a21eeb8341d>.

- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, og Katharina Näswall. 2002. «No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences.» *Journal of Occupational Health Psychology*, Juli, 7. utg.: 242-264.
- Teigen, Karl Halvor. 2016. *Store norske leksikon*. 2 Desember. Funnet Janaur 2, 2018. <https://snl.no/tilknytning>.
- Utdanningsforbundet. 2017. *Halvparten av skolene bruker ukvalifiserte*. <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2017/halvparten-av-skolene-bruker-ukvalifiserte/>.
- Virke. 2016. *Virksomhetene bruker midlertidige ansettelser for å vokse og inkludere*. 29 Mars. Funnet Januar 25, 2018. <https://www.virke.no/var-politikk/politiske-artikler/virksomhetene-bruker-midlertidige-ansettelser-for-a-vokse-og-inkludere/>.
- WeiBo, Zheng, Sharan Kaur, og Wei Jun. 2010. «New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009).» *African Journal of Business Management*, Januar, 4. utg.: 12-20.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen med svaralternativ

Rekkefølge	Påstand / Spørsmål	Svaralternativer
Q1	Jeg ville vært svært glad om jeg fikk tilbringe resten av karrieren på min nåværende arbeidsplass.	Skala fra 1-7
Q2	Jeg føler virkelig at skolens problemer er mine egne.	Skala fra 1-7
Q3	Jeg føler meg som en del av familien på arbeidsplassen.	Skala fra 1-7
Q4	Jeg føler meg emosjonelt tilknyttet til arbeidsplassen min.	Skala fra 1-7
Q5	Skolen jeg jobber på har stor personlig betydning for meg.	Skala fra 1-7
Q6	Jeg føler en sterk tilhørighet til arbeidsplassen min.	Skala fra 1-7
Q7	Jeg ønsker å forbli i stillingen min så lenge som mulig.	Skala fra 1-7
Q8	Stillingen min er i samsvar med karrieremålet mitt.	Skala fra 1-7
Q9	Jeg er tilfreds med arbeidsvilkårene for stillingen min.	Skala fra 1-7
Q10	Stillingen min hjelper meg å dekke mine behov.	Skala fra 1-7
Q11	Jeg trives på arbeidsplassen min.	Skala fra 1-7
Q12	Jeg opplever at det er gjensidig respekt mellom meg og mine medarbeidere.	Skala fra 1-7
Q13	Jeg opplever at jeg blir ivaretatt av mine medarbeidere.	Skala fra 1-7
Q14	Jeg opplever at det er et godt forhold mellom meg og mine medarbeidere.	Skala fra 1-7
Q15	Jeg trives i selskap av mine medarbeidere.	Skala fra 1-7
Q16	Jeg liker medarbeiderne mine.	Skala fra 1-7
Q17	Jeg er motivert til å møte opp på jobb.	Skala fra 1-7
Q18	Jeg engasjerer meg i organisasjonen jeg jobber i.	Skala fra 1-7
Q19	Jeg er motivert til å utføre arbeidsoppgavene mine.	Skala fra 1-7
Q20	Jeg engasjerer meg i arbeidsoppgavene mine.	Skala fra 1-7
Q21	Jeg er motivert til å møte medarbeiderne mine.	Skala fra 1-7
Q22	Jeg har et trygt ansettelsesforhold.	Skala fra 1-7
Q23	Stillingen min gir meg en forutsigbar inntekt.	Skala fra 1-7
Q24	Jeg har kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene mine.	Skala fra 1-7

Q25	Stillingen gir meg en stabil trygghet.	Skala fra 1-7
Q26	Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider.	Skala fra 1-7
Q27	Kjønn	Kvinne Mann
Q28	Alder	Under 18 år 18-28 år 29-39 år 40-50 år 51-61 år 62-72 år Over 72 år
Q29	Arbeidssted	Barneskolen Ungdomsskolen Videregående skole
Q30	Ansettelseskontrakt	Fast ansatt Vikariat Tidsbegrenset kontrakt Ekstrahjelp uten faste vakter Annen midlertidig ansettelse
Q31	Stillingsprosent	Heltid Deltid
Q32	Hvis du har noen tanker eller kommentarer rundt undersøkelsen så tar vi gjerne i mot en frivillig tilbakemelding	Fri tekst

*Skala fra 1-7 forklares slik: 1 = Helt uenig, 2 = Ganske uenig, 3 = Delvis uenig, 4 = Verken enig eller uenig, 5 = Delvis enig, 6 = Ganske enig og 7 = Helt enig.*

## Vedlegg 2: Deskriptiv statistikk

### Kjønn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,000	103	29,3	29,3	29,3
	1,000	249	70,7	70,7	100,0
	Total	352	100,0	100,0	

### Alder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,000	95	27,0	27,0	27,0
	3,000	41	11,6	11,6	38,6
	4,000	57	16,2	16,2	54,8
	5,000	99	28,1	28,1	83,0
	6,000	52	14,8	14,8	97,7
	7,000	8	2,3	2,3	100,0
	Total	352	100,0	100,0	

### Arbeidssted

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,000	190	54,0	54,0	54,0
	2,000	110	31,3	31,3	85,2
	3,000	52	14,8	14,8	100,0
	Total	352	100,0	100,0	

### Kontrakt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,000	232	65,9	65,9	65,9
	1,000	120	34,1	34,1	100,0
	Total	352	100,0	100,0	

### Stillingsprosent

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,000	243	69,0	69,0	69,0
	2,000	109	31,0	31,0	100,0
	Total	352	100,0	100,0	

### Descriptive Statistics

	N	Mean		Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Q1	352	4,78693	,099248	1,862067	-,600	,130	-,682	,259
Q2	352	4,39773	,087425	1,640233	-,476	,130	-,609	,259
Q3	352	5,10227	,087702	1,645436	-,967	,130	,285	,259
Q4	352	5,27273	,084864	1,592198	-1,131	,130	,767	,259
Q5	352	5,23580	,083983	1,575660	-1,001	,130	,446	,259



Q6	352	5,3806 8	,08309 0	1,558899	-1,181	,130	,908	,259
Q7	352	5,0823 9	,09421 1	1,767554	-,823	,130	-,213	,259
Q8	352	5,1250 0	,09480 6	1,778712	-,841	,130	-,288	,259
Q9	352	4,7613 6	,08942 2	1,677702	-,660	,130	-,536	,259
Q10	352	5,0000 0	,07483 9	1,404105	-,751	,130	,273	,259
Q11	352	5,9460 2	,06968 5	1,307413	-1,777	,130	3,238	,259
Q12	352	5,9829 5	,06284 0	1,178992	-1,698	,130	3,383	,259
Q13	352	5,9914 8	,06081 6	1,141018	-1,476	,130	2,122	,259
Q14	352	6,1306 8	,05545 8	1,040475	-1,668	,130	3,309	,259
Q15	352	6,1363 6	,05497 9	1,031491	-1,576	,130	3,260	,259
Q16	352	6,1789 8	,05087 0	,954409	-1,472	,130	2,971	,259
Q17	352	5,9517 0	,06612 2	1,240553	-1,637	,130	3,037	,259
Q18	352	5,6789 8	,06902 9	1,295098	-1,032	,130	,852	,259
Q19	352	6,1108 0	,05447 8	1,022091	-1,850	,130	5,487	,259
Q20	352	6,3153 4	,04534 1	,850670	-2,050	,130	7,697	,259
Q21	352	6,0767 0	,05724 9	1,074078	-1,735	,130	4,132	,259

Q22	352	5,5710 2	,10211 1	1,915765	-1,174	,130	,055	,259
Q23	352	5,8494 3	,09491 3	1,780729	-1,497	,130	1,020	,259
Q24	352	6,2102 3	,05861 2	1,099654	-1,808	,130	3,896	,259
Q25	352	5,6534 1	,08913 9	1,672397	-1,304	,130	,838	,259
Q26	352	5,7670 5	,07795 9	1,462638	-1,497	,130	2,018	,259
Valid N (listwise)	352							

### Vedlegg 3: Resultater fra faktoranalysen

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5784,359
	df	253
	Sig.	,000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	9,030	39,261	39,261	9,030	39,261	39,261	6,742

2	2,651	11,525	50,786	2,651	11,525	50,786	5,853
3	1,846	8,026	58,812	1,846	8,026	58,812	4,060
4	1,543	6,711	65,523	1,543	6,711	65,523	2,907
5	1,261	5,483	71,006	1,261	5,483	71,006	4,685
6	,934	4,061	75,067				
7	,803	3,489	78,556				
8	,618	2,689	81,246				
9	,617	2,681	83,927				
10	,481	2,091	86,018				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

### Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
Skolen jeg jobber på har stor personlig betydning for meg	,806				
Jeg føler en sterk tilhørighet til arbeidsplassen min	,801				
Jeg ville vært svært glad om jeg fikk tilbringe resten av karrieren på min nåværende arbeidsplass	,786				
Jeg ønsker å forbli i stillingen min så lenge som mulig	,767				
Jeg føler meg emosjonelt tilknyttet til arbeidsplassen min	,711				

Stillingen min er i samsvar med karrieremålet mitt	,604			
Jeg føler virkelig at skolens problemer er mine egne	,569			
Jeg opplever at det er et godt forhold mellom meg og mine medarbeidere		-,937		
Jeg trives i selskap av mine medarbeidere		-,878		
Jeg opplever at det er gjensidig respekt mellom meg og mine medarbeidere		-,876		
Jeg opplever at jeg blir ivaretatt av mine medarbeidere		-,876		
Jeg liker medarbeiderne mine		-,849		
Stillingen min gir meg en forutsigbar inntekt			,873	
Stillingen min gir meg en stabil trygghet			,867	
Jeg har et trygt ansettelsesforhold			,837	
Jeg har kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene mine			,428	
Jeg er tilfreds med arbeidsvilkårene for stillingen min				,844
Stillingen min hjelper meg å dekke mine behov				,671

Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider					,449
Jeg er motivert til å utføre arbeidsoppgavene mine					,880
Jeg engasjerer meg i arbeidsoppgavene mine					,866
Jeg er motivert til å møte opp på jobb					,619
Jeg engasjerer meg i organisasjonen jeg jobber i					,585

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 9 iterations.

## Vedlegg 4: Resultater fra reliabilitetstesten

### Affektiv tilknytning

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg ville vært svært glad om jeg fikk tilbringe resten av karrieren på min nåværende arbeidsplass	30,49	58,895	,731	,865
Jeg føler virkelig at skolens problemer er mine egne	30,88	67,607	,480	,895

Jeg føler meg emosjonelt tilknyttet til arbeidsplassen min	30,01	63,638	,672	,873
Skolen jeg jobber på har stor personlig betydning for meg	30,05	61,645	,773	,861
Jeg føler en sterk tilhørighet til arbeidsplassen min	29,90	61,013	,813	,857
Jeg ønsker å forbli i stillingen min så lenge som mulig	30,20	60,171	,728	,866
Stillingen min er i samsvar med karrieremålet mitt	30,16	63,181	,598	,882

## Jobbtilfredshet

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg er tilfreds med arbeidsvilkårene for stillingen min	10,77	5,877	,647	,601
Stillingen min hjelper meg å dekke mine behov	10,53	7,162	,641	,617
Jeg opplever at arbeidsgiveren min ser på meg som en verdifull medarbeider	9,76	7,840	,485	,779

## Motivasjon

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg er motivert til å møte opp på jobb	18,11	7,502	,700	,811
Jeg engasjerer meg i organisasjonen jeg jobber i	18,38	7,620	,629	,849
Jeg er motivert til å utføre arbeidsoppgavene mine	17,95	8,165	,785	,776
Jeg engasjerer meg i arbeidsoppgavene mine	17,74	9,292	,729	,812

### Tilhørighet

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg opplever at det er gjensidig respekt mellom meg og mine medarbeidere	24,44	14,623	,800	,936
Jeg opplever at jeg blir ivaretatt av mine medarbeidere	24,43	14,719	,823	,930
Jeg opplever at det er et godt forhold mellom meg og mine medarbeidere	24,29	14,953	,893	,917

Jeg trives i selskap av mine medarbeidere	24,28	15,081	,884	,919
Jeg liker medarbeiderne mine	24,24	16,047	,820	,931

## Trygghet

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg har et trygt ansettelsesforhold	17,71	13,618	,725	,709
Stillingen min gir meg en forutsigbar inntekt	17,43	14,600	,718	,711
Jeg har kompetansen som kreves for å utføre arbeidsoppgavene mine	17,07	23,322	,284	,880
Stillingen min gir meg en stabil trygghet	17,63	14,393	,816	,661

## Vedlegg 5: Resultater fra regresjonsanalysen

### Regresjonsanalyse

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 <sup>a</sup>	,489	,483	,683820659281 140



a. Predictors: (Constant), Trygghet, Tilhørighet, Jobbtilfredshet, Motivasjon

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,182	4	38,795	82,965	,000 <sup>b</sup>
	Residual	162,261	347	,468		
	Total	317,443	351			

a. Dependent Variable: Affektiv

b. Predictors: (Constant), Trygghet, Tilhørighet, Jobbtilfredshet, Motivasjon

### Regresjonsanalyse med kontrakts-dummy

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,507	,500	,6724121215540 42

a. Predictors: (Constant), Q30, Jobbtilfredshet, Tilhørighet, Motivasjon, Trygghet

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,003	5	32,201	71,219	,000 <sup>b</sup>
	Residual	156,440	346	,452		

Total	317,443	351			
-------	---------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: Affektiv

b. Predictors: (Constant), Q30, Jobbtildfredshet, Tilhørighet, Motivasjon, Trygghet

### Regresjonsanalyse med kontrollvariabel

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 <sup>a</sup>	,492	,484	,6829105889625 30

a. Predictors: (Constant), Kjønn, Tilhørighet, Jobbtildfredshet, Trygghet, Motivasjon

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,080	5	31,216	66,934	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,363	346	,466		
	Total	317,443	351			

a. Dependent Variable: Affektiv

b. Predictors: (Constant), Kjønn, Tilhørighet, Jobbtildfredshet, Trygghet, Motivasjon

## Vedlegg 6: Resultater fra moderatoranalysen

### Trygghet (uavhengig), kontrakt (moderator) og affektiv tilknytning (avhengig)

Model: 1

Y : Affektiv

X : Trygghet

W : Kontrakt

Model summary

R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
,4721	,2229	,7089	33,2724	3,0000	348,0000	,0000

DATA LIST FREE/

Trygghet Kontrakt Affektiv .

BEGIN DATA.

-1,2074 - ,3409 2,8219

,4958 - ,3409 3,8451

,9265 - ,3409 4,1039

-1,2074 ,6591 3,1659

,4958 ,6591 3,6047

,9265 ,6591 3,7157

### Motivasjon (uavhengig), kontrakt (moderator) og affektiv tilknytning (avhengig)

Model : 1

Y : Affektiv

X : Motivasjon

W : Kontrakt

Model summary

R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
,6523	,4255	,5240	85,9168	3,0000	348,0000	,0000

DATA LIST FREE/

Motivasjon Kontrakt Affektiv .

BEGIN DATA.

-,6169 -,3409 3,2504  
,0973 -,3409 3,8898  
,6993 -,3409 4,4288  
-,6169 ,6591 2,8914  
,0973 ,6591 3,3819  
,6993 ,6591 3,7954

### Tilhørighet (uavhengig), kontrakt (moderator) og affektiv tilknytning (avhengig)

Model: 1

Y : Affektiv

X : Tilhørighet

W : Kontrakt

Model summary

R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
,5438	,2957	,6425	48,6967	3,0000	348,0000	,0000

DATA LIST FREE/

Tilhørighet Kontrakt Affektiv .

BEGIN DATA.

-,7765 -,3409 3,4223  
,1009 -,3409 3,8838  
,8089 -,3409 4,2562  
-,7765 ,6591 2,9592  
,1009 ,6591 3,3146  
,8089 ,6591 3,6014

## Jobbtfredshet (uavhengig), kontrakt (moderator) og affektiv tilknytning (avhengig)

Model summary

R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
,5790	,3353	,6063	58,5131	3,0000	348,0000	,0000

DATA LIST FREE/

Jobbtfredshet Kontrakt Affektiv.

BEGIN DATA.

-,8160	-,3409	3,4249
,2427	-,3409	4,0071
,7567	-,3409	4,2898
-,8160	,6591	2,8222
,2427	,6591	3,3265
,7567	,6591	3,5713