



UIT

**NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET**

Handelshøgskolen

Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte

En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.

—

Kristian Ravlo

Masteroppgave i ledelse, innovasjon og marked – mai 2018



Sammendrag

- Bakgrunn:** Det finnes omfattende forskning rundt bruken av fast ansatte, men den økte bruken av midlertidig ansatte krever ny forskning på denne yrkesgruppen. Psykologiske kontrakter identifiseres som et godt verktøy for å utvide forståelsen om arbeidsforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.
- Hensikt:** Hensikten med denne masteroppgaven er å utvikle kunnskap og bidra til økt forståelse av arbeidsgivers og midlertidig ansattes vurderinger og refleksjoner knyttet til psykologiske kontrakter og påvirkningskraften på deres arbeidsforhold.
- Studiens tema:** Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte. En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.
- Metode:** Individuelle dybdeintervjuer av 5 midlertidig ansatte og deres nærmeste leder ved en skole i Oslo er brukt for å belyse oppgavens forskningsspørsmål. Analysen baserer seg på kvalitativ innholdsanalyse.
- Studiens funn:** Studien finner tre tydelige uskrevne forventninger som midlertidig ansatte må forholde seg til i arbeidsforholdet: en forventning om å ta det man får, en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid og en forventning om å få brukt kompetansen sin. Brudd på de uskrevne forventningene kan medføre individuelt stress, redusert motivasjon og svekket lojalitet i arbeidsforholdet.
- Konklusjon:** Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte har utviklet seg i en annen retning enn hos fast ansatte, og vil derfor ha en unik betydning for arbeidsforholdet. God kommunikasjon i arbeidsforholdet blir viktig.
- Nøkkelord:** Psykologiske kontrakter, midlertidig ansatte, undervisningssektoren.

Forord

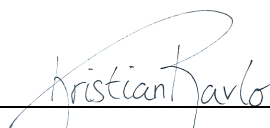
Denne masterutredningen er skrevet våren 2018, som en del av min mastergrad i Ledelse, Innovasjon og Marked ved UiT Norges Arktiske Universitet. Etter å ha gjennomført fem år med studier er jeg stolt over å kunne levere mitt endelige arbeid. Masteroppgaven er et resultat av hardt arbeid med mitt tema fra og med høsten 2017.

Jeg ønsker å rette en stor takk til skolen som har gitt meg tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen. Jeg vil også takke de midlertidig ansatte og deres nærmeste leder som med stor interesse har valgt å delta i undersøkelsen. Deres vurderinger og refleksjoner har på hver sine måter gitt verdifulle bidrag til studien.

En spesiell takk rettes til min veileder, førsteamanuensis Anne Grete Sandaunet, som har hatt troen på meg, inspirert meg og utfordret meg gjennom hele prosessen. Tusen takk for tilgjengelighet, engasjement og faglige bidrag.

Til slutt ønsker jeg å takke min familie, venner og medstudenter for å ha støttet meg og gitt meg rom til å arbeide med oppgaven.

Tromsø, mai 2018



Kristian Ravlo

Innholdsfortegnelse

Definisjoner	1
1. Introduksjon	2
1.1 Bakgrunn: Forskningen på psykologiske kontrakter.....	3
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	8
1.3 Avgrensning.....	8
1.4 Struktur.....	9
2. Teoretisk rammeverk	10
2.1 Den psykologiske kontrakten som fenomen.....	10
2.2 Innhold i den psykologiske kontrakten.....	11
2.3 Ulike former for psykologiske kontrakter	13
2.4 Brudd på den psykologiske kontrakten	17
2.5 Oppsummering.....	19
3. Metodologi og metode	20
3.1 Hermeneutikk som vitenskapsfilosofi	20
3.2 Forskningsdesign	20
3.3 Etske betraktninger	21
3.4 Individuelle intervjuer som datainnsamlingsmetode.....	22
3.4.1 Beskrivelse av fremgangsmåten.....	23
3.4.2 Beskrivelse av utvalget.....	23
3.4.3 Intervjuguide.....	24
3.4.4 Gjennomføring av individuelle intervjuer	25
3.5 Studiens kvalitet.....	26
3.5.1 Reliabilitet	26
3.5.2 Validitet.....	27
3.6 Analyse av data.....	28
4. Presentasjon av data	30
4.1 Ta det man får.....	31
4.2 Informasjon om egen fremtid	34
4.3 Bruk av kompetanse.....	36
4.4 Oppsummering.....	39

5. Diskusjon	40
5.1 Hva består den psykologiske kontrakten av?.....	40
5.1.1 Innhold	41
5.1.2 Form	42
5.2 Hvordan har den psykologiske kontrakten en betydning for arbeidsforholdet?	44
5.2.1 Opprettholdelse av den psykologiske kontrakten	45
5.2.2 Stress og belastning – risiko for brudd på den psykologiske kontrakten?	46
5.2.3 Redusert motivasjon og lojalitet	49
6. Avslutning og konklusjon	52
6.1 Oppsummering av studien	52
6.2 Begrensninger ved studien og forslag til videre forskning	54
7. Referanser	56
8. Vedlegg	60

Liste over tabeller og figurer

1.	Tabell 1: Midlertidig ansatte 15-75 år etter næring	7
2.	Tabell 2: Transaksjons- og relasjonsbasert psykologisk kontrakt	12
3.	Tabell 3: Innhold i psykologiske kontrakter	15
4.	Figur 1: Belastningsmodell for ansatte	18

Liste over vedlegg

1.	Vedlegg 1: Forespørsel om datainnsamling	60
2.	Vedlegg 2: Vurdering fra Personvernombudet	61
3.	Vedlegg 3: Kommentar fra Personvernombudet	62
4.	Vedlegg 4: Informasjonsskriv	63
5.	Vedlegg 5: Samtykkeerklæring	64
6.	Vedlegg 6: Intervjuguide, midlertidig ansatte	65
7.	Vedlegg 7: Intervjuguide, arbeidsgiver	67

Definisjoner

Følgende definisjoner og forståelse av begreper ligger til grunn for oppgaven:

Psykologiske kontrakter

Psykologiske kontrakter kan defineres som de uskrevne og subjektivt forståtte forventningene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og bytteforholdet av tjenester og varer mellom de to parter (Rousseau, 1989). Tjenester og varer i bytteforholdet kan for eksempel innebære elementer som lønn, forpliktelser, arbeid, deling av informasjon, osv. I et eksempel kan en psykologisk kontrakt innebære at en ansatt har en forventning om å motta høyere lønn dersom han eller hun leverer gode resultater på arbeidsplassen – uten at dette står skrevet ned i den formelle arbeidskontrakten.

Permanent/fast arbeid

Permanent, eller fast arbeid, kan defineres som et arbeidsforhold ordnet på ubestemt tid, og som arrangeres under oppsyn av arbeidsgiveren. Arbeidet organiseres som en fulltidsjobb, uten innblanding av eksterne arbeidsgivere. Permanent ansatte forstås her som arbeidstakere som har påtatt seg slikt arbeid (Kallebergs, 2000).

Midlertidig arbeid

Midlertidig arbeid er en samlebetegnelse for ulike typer arbeidsforhold der den ansatte knyttes opp til en fastsatt, tidsbegrenset arbeidskontrakt (OECD, 2002). Lengden på arbeidsforholdet er bestemt før jobben settes i gang. Sesongarbeid, prosjektarbeid og vikariater er eksempler på midlertidig arbeid (Kalleberg, 2000).

Arbeidsgiver

Her forstås arbeidsgiveren som en bedriftsleder eller en representant fra bedriften som har ansvar for å sysselsette arbeidstakeren. Arbeidsgiveren har arbeidstakeren i sin tjeneste, og har dermed hovedansvaret for å legge til rette for den ansattes arbeidsoppgaver.

Arbeidsforhold

Her forstås et arbeidsforhold som en avtalebasert relasjon der en arbeidstaker forplikter seg til å utføre arbeid for en arbeidsgiver mot at vedkomne får noe tilbake.

1. Introduksjon

Denne studien skal bidra til å øke forståelsen om psykologiske kontrakter ved å undersøke midlertidig arbeidsforhold. Psykologiske kontrakter defineres som de uskrevne og subjektivt opplevde forventningene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og bytteforholdet av tjenester og varer mellom de to parter (Rousseau, 1989). Tjenester og varer i bytteforholdet kan for eksempel innebære elementer som lønn, forpliktelser, arbeid, deling av informasjon, osv. Med andre ord handler psykologiske kontrakter om de forventningene en arbeidsgiver og en arbeidstaker har til hverandre, men som ikke står skrevet ned i noen formell arbeidskontrakt eller noe annet sted.

Sverdrup, Brochs-Haukedal & Grønhaug (2010) argumenterer for at innsikt om den psykologiske kontrakten kan bidra til å utvikle kunnskap om hva som forventes av arbeidsgivere og deres ansatte på jobben. Til tross for det er den meste av forskningen om psykologiske kontrakter basert på fast ansatte (Rousseau, 1989, Rousseau 1990, De Jong, Schalk & De Cuyper et al., 2009, De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2007, De Cuyper et al., 2011). Derfor er det interessant å undersøke midlertidig ansatte for å øke forståelsen om psykologiske kontrakter, og samtidig gi arbeidsgivere og midlertidig ansatte økt innsikt om psykologiske kontrakter. I tillegg kan slik forskning bidra til å kartlegge hva midlertidig ansatte og arbeidsgivere forventer i arbeidsforholdet, med hovedfokus på de midlertidig ansattes synsvinkel og ikke arbeidsgivers. Ved å se nærmere på forventninger i midlertidige arbeidsforhold, kan forståelsen økes om hva slags forventninger som ikke er skrevet ned og dermed inngår i den psykologiske kontrakten.

Å leie inn arbeidstakere på midlertidig basis har vokst seg til å bli et akseptert og populært tiltak blant flere bedrifter i løpet av de siste tiårene, ettersom det reduserer kostnader og øker fleksibiliteten for organisasjoner (Barbieri & Sherer, 2009, De Cuyper, De Witte & Van Emmerik, 2011). Ifølge Statistisk Sentralbyrå (Statistisk Sentralbyrå, 2017) finnes det over 200 000 nordmenn i midlertidige ansettelsesforhold, der flesteparten er yngre enn 30 år. En av sektorene med flest midlertidige stillinger i Norge er undervisningssektoren med hele 12,9 % av alle ansatte i midlertidige ansettelsesforhold (Statistisk Sentralbyrå, 2017). Økningen i bruken av midlertidig ansatte har økt behovet for psykologisk forskning på temaet.

Den høye prosentandelen av midlertidig ansatte i undervisningssektoren gjør det interessant å se nærmere på undervisningssektoren for å besvare problemstillingen. For meg er det interessant og viktig å studere dette temaet fordi midlertidig ansatte kan oppleve uskrevne forventninger i arbeidsforholdet annerledes enn permanent ansatte, noe som kan føre til innvirkninger på arbeidet. Viktige spørsmål som belyses i studien er: Hva består psykologiske kontrakter av? Hva slags forventninger har midlertidig ansatte med seg inn i arbeidsforholdet, og hvordan kan de uskrevne forventningene ha en betydning for arbeidsforholdet mellom arbeidstakeren og midlertidig ansatte? Disse spørsmålene søkes besvart i denne oppgaven.

1.1 Bakgrunn: Forskningen på psykologiske kontrakter

Majoriteten av litteraturen som allerede eksisterer om psykologiske kontrakter er gjort på fast ansatte (Rousseau, 1989, Rousseau 1990, De Jong et al., 2009, De Cuyper et al., 2007, De Cuyper et al., 2011). Spesielt beskrives det hvordan innholdet i psykologiske kontrakter varierer fra en relasjon til en annen relasjon, ettersom hver eneste relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er unik (Anderson & Schalk, 1998). I tillegg beskrives ulike former for psykologiske kontrakter gjennom tidligere litteratur (Rousseau, 1990, Thompson & Bunderson (2003). Det er viktig å ha innsikt om både innhold og ulike former for psykologiske kontrakter for å øke forståelsen av fenomenet, og videre undersøke hvordan psykologiske kontrakter utspiller seg i midlertidig ansettelsesforhold.

Tidligere litteratur har lenge vært opptatt av psykologiske kontrakter som fenomen. Rousseau (1989) undersøker oppbygningen, sammensetningen og konsekvensene av den psykologiske kontrakten fra nyansattes synsvinkel, og fant at uskrevne forpliktelser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ofte påvirkes av omkringliggende faktorer, som for eksempel lokale markedskrefter. Rousseau (1990) finner også ut at det eksisterer ulike former for psykologiske kontrakter ved å undersøke nyutdannede som skal ut i jobb, og definerer den transaksjonsbaserte og den relasjonsbaserte psykologiske kontrakten. De to formene skiller seg fra hverandre ved at innholdet i kontraktene fokuserer på enten selve transaksjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller på relasjonen mellom de to partene. Når det gjelder midlertidige ansettelsesforhold, peker mye av litteraturen på at det trengs mer psykologisk forskning innenfor temaet (De Cuyper, 2007, De Jong et al., 2007, De Cuyper et al., 2009). Til tross for det har De

Jong et al. (2009) undersøkt både midlertidig og fast ansatte i Nederland, og funnet ut at psykologiske kontrakter ved midlertidige ansettelsesforhold ofte baseres på færre uskrevne forpliktelser enn hva som er tilfellet ved faste ansettelsesforhold.

Brudd på psykologiske kontrakter er et gjennomgående tema i tidligere litteratur (Sverdrup et al., 2010, De Jong et al., 2009). Dette er interessant i forbindelse med hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Brudd på psykologiske kontrakter kan demonstreres med et eksempel der er en ansatt i en bedrift har en forventning om å bli forfremmet dersom han eller hun yter ekstra innsats på jobben og leverer gode resultater. Til tross for det kan arbeidsgiveren forfremme den ansatte som har jobbet lengst for bedriften. På denne måten oppstår det et brudd på forventningene til den ansatte, noe som kan medføre negative konsekvenser både for den ansatte og arbeidsforholdet (Sverdrup et al., 2010). Den ansatte vil naturligvis sitte igjen med en følelse av at den ekstra innsatsen ikke var verdt det, noe som viser hvordan en psykologisk kontrakt kan føre til negative konsekvenser (Sverdrup et al., 2010).

Sverdrup et al. (2010) påpeker i sin studie at alle psykologiske kontrakter subjektivt må tolkes av de involverte. Dette er fordi den psykologiske kontrakten ikke er konkret, men finnes kun i hodet til lederen og arbeidstakeren. Dersom forventningene mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren innfris, vil den psykologiske kontrakten oppfylles (Sverdrup et al., 2010). Basert på sin undersøkelse argumenterer De Jong et al. (2009) for at opprettholdelse av psykologiske kontrakter relateres til jobbtilfredshet og lojalitet for arbeidstakere. På den andre siden vil en psykologisk kontrakt brytes dersom forventningene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke opprettholdes. Mens opprettholdelse av psykologiske kontrakter ofte fører til stabile arbeidsforhold, kan brudd på forventningene gi negative konsekvenser for de involverte (Sverdrup et al., 2010). Brudd på psykologiske kontrakter kan føre til redusert motivasjon og svekket holdning til bedriften for den ansatte (Sverdrup et al., 2010).

Basert på sin undersøkelse argumenterer De Jong et al. (2009) for at brudd på psykologiske kontrakter forekommer oftere hos permanent ansatte enn hos midlertidig ansatte. Dette har sin forklaring i at fast ansatte bygger opp flere forventninger enn hos midlertidig ansatte, ettersom arbeidsforholdene varer lenger. Større fokus på kommunikasjon rundt hva som forventes av

arbeidsgiver og arbeidstaker vil kunne skape en felles forståelse av arbeidsforholdet, og dermed bidra til å opprettholde psykologiske kontrakter (De Jong et al., 2009).

Når det gjelder midlertidig ansatte, fant Galois, Pujol & Paillé (2012) i sin studie at ansatte ofte ikke føler tilhørighet til selskapet de jobber for fordi de ønsker å klatre videre i egen karriere. En midlertidig ansatt som er leid inn av et selskap gjennom et rekrutteringsbyrå, kan ofte føle større tilhørighet til rekrutteringsbyrået enn bedriften der arbeidet foregår. Dette kan føre til økt usikkerhet i arbeidsforholdet, og i ytterste konsekvens brudd på den psykologiske kontrakten (Galois et al., 2012). Dersom dette er tilfellet kan det oppstå relasjonsproblemer mellom ledelsen og den midlertidig ansatte, noe som ikke nødvendigvis ville skjedd dersom arbeidstakeren var fast ansatt.

Brudd på psykologiske kontrakter kan forekomme i større grad dersom midlertidig ansatte ikke har den nødvendige kompetansen eller blir brukt på feil sted. På denne måten kan forventningene til midlertidige arbeidstakere brytes. I en nyhetsartikkel av Dommerud & Torset (2018) beskrives den store bruken av vikarer i norske sykehus, der det er vanlig å leie inn studenter og spesialsykepleiere på midlertidig basis. I artikkelen fremgår det fra hovedtillitsvalgt ved Akershus Universitetssykehus, Torgeir Birkeland, at «stor bruk av vikarer går på bekostning av kvaliteten. Vikarer som jobber for en kortere periode, har ikke den samme kompetansen som fast ansatte sykepleiere har ervervet seg over tid.» (Dommerud & Torset, 2018, side 4). Sykepleierne bruker mye tid og energi på å lære opp nyansatte og studenter, noe som gjør at den sårt etterspurte kompetansen ikke alltid brukes på riktige områder.

Dette er et eksempel på hvordan midlertidige stillinger kan bidra til å skyte fart på studenters karriere, til tross for at det innebærer stort tidsbruk av fast ansatte som må lære opp midlertidig ansatte. Det er heller ikke uvanlig at midlertidig ansatte hentes inn for å dekke ledige stillinger eller fravær på arbeidsplassen, selv om de ikke alltid har kompetanse til det (Dommerud & Torset, 2018). I artikkelen omtales dette også som at midlertidig ansatte hentes inn for å dekke tomrom eller fylle hull på arbeidsplassen. I verste konsekvens kan dette føre til at de ansattes forventninger ikke opprettholdes, og dermed bryte de psykologiske kontraktene.

I det store og det hele er brudd på psykologiske kontrakter et viktig element i forskningen som er gjort på psykologiske kontrakter. Til tross for at noe av litteraturen fokuserer på midlertidig ansatte, er forskningen på psykologiske kontrakter i midlertidige ansettelsesforhold begrenset. For å kunne øke forståelsen om psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte er det viktig å se nærmere på hvordan midlertidig arbeid beskrives i litteraturen.

Ifølge Arbeids- og sosialdepartementet (2014) beskrives faste ansettelsesformer som den mest foretrukne ansettelsesformen i norsk næringsliv. Samtidig peker regjeringen på at det vil være behov for flere arbeidsplasser i fremtiden, og anser derfor midlertidige stillinger som en enklere måte å komme inn i arbeidslivet på for de som av ulike årsaker sliter med å sikre seg fast jobb (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). Tabell 1 gir en oversikt over andelen midlertidig ansatte i 2016 og 2017 fordelt på ulike bransjer. Tabellen viser at 12,9 % av alle ansatte i undervisningssektoren var ansatt i midlertidige stillinger i 2017. Med det er undervisningssektoren en av bransjene i Norge med flest midlertidig ansatte, og danner derfor utgangspunktet for at jeg i denne studien vil undersøke denne sektoren nærmere.

Tabell 1: Midlertidig ansatte i alderen 15-74, fordelt etter næring. Tallene viser sammensetningen i prosent av alle ansatte.

	Årsgjennomsnitt	
	2016	2017
I alt	8,7	8,4
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	10,6	8,6
05-39 Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon	3,8	4,6
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	5,4	4,2
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner	7,0	6,8
49-53 Transport og lagring	4,5	6,5
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	14,6	13,8
58-63 Informasjon og kommunikasjon	4,3	4,2
64-66 Finansiering og forsikring	1,9	1,9
68-82 Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	8,1	8,8
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	7,5	6,8
85 Undervisning	13,7	12,9
86-88 Helse- og sosialtjenester	12,6	11,7
90-99 Personlig tjenesteyting	14,2	11,8

Statistisk Sentralbyrå (Arbeidskraftundersøkelsen 4. kvartal, 2017).

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Studien forsøker å belyse følgende problemstilling:

Hva består psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte av, og hvordan kan de ha en betydning for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og den midlertidig ansatte i undervisningssektoren?

Studiet vil gjennomgå empiri på individnivå basert på midlertidig ansattes og deres nærmeste leders refleksjoner og vurderinger knyttet til arbeidsforholdet. Dette inkluderer å søke å forstå partenes tanker og meninger og det de vektlegger som betydningsfullt i forhold til psykologiske kontrakter på arbeidsplassen.

Følgende underspørsmål forsøkes å besvares for å belyse studiens problemstilling:

1. Hva slags uskrevne forventninger har lederen og de midlertidig ansatte i arbeidsforholdet?
2. Hva kan være konsekvenser av at det finnes uskrevne forventninger mellom en leder og midlertidig ansatte?

1.3 Avgrensning

Studien avgrenser seg til å undersøke lærere i midlertidige ansettelsesforhold og assisterende rektor ved en skole i Oslo sine subjektive refleksjoner og vurderinger vedrørende problemstillingen som stilles. Studiens funn er særskilte for relasjonen mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver i de ansettelsesforhold som undersøkes, og vil derfor kunne variere i andre ansettelsesforhold. Det faktum at utvalget ikke er representativt og at et hvert ansettelsesforhold er ulikt, gjør at oppgaven ikke tar sikte på å utvikle generaliserbare funn. Studien avgrenser seg til å undersøke midlertidige ansettelsesforhold i undervisningssektoren i Oslo, og vil derfor ikke kunne overføres direkte til andre sektorer eller steder. Likevel forventes det at resultatene som identifiseres vil kunne gi noen refleksjoner og vurderinger knyttet til psykologiske kontrakter ved midlertidige ansettelsesforhold i undervisningssektoren. Resultatene finnes ved å gjennomføre individuelle dybdeintervjuer med fem midlertidige lærere ved en skole i Oslo, samt deres nærmeste leder, assisterende rektor. Likevel tar studien hovedsakelig utgangspunkt i de

midlertidig ansattes sine beskrivelser, og i mindre grad arbeidsgivers. Å intervjué én leder bidrar til å supplere dataen som fremkommer fra de midlertidig ansatte, og dermed skape et så bredt bilde som mulig av temaet. Analysen av funnene baserer seg på kvalitativ innholdsanalyse.

1.4 Struktur

Kapittel en beskriver studiens hensikt, bakgrunn for problemstillingen og forskningsspørsmål. Videre presenteres det teoretiske rammeverket i kapittel 2. I kapittel 3 introduseres forskerens forforståelse og studiens metodologi. Deretter presenteres studiens funn og fortolkninger i kapittel 4. I kapittel 5 diskuteres disse funnene i lys av det teoretiske rammeverket som beskrives i kapittel 2. Teoriene omhandler hva den psykologiske kontrakten består av og hvordan den kan ha en betydning for arbeidsforholdet mellom midlertidig ansatte og arbeidsgiveren. I kapittel 6 konkluderer studien med sine hovedfunn og presenterer nærliggende temaer som kan prege videre forskning. Til slutt følger studiens referanser og vedlegg.

2. Teoretisk rammeverk

Her presenteres det teoretiske rammeverket som vil benyttes for å underbygge forskningsspørsmålene denne oppgaven stiller. Teorigjennomgangen vil belyse modeller som kan bidra til å øke forståelsen om innholdet i psykologiske kontrakter, ulike former for psykologiske kontrakter, og konsekvensen og viktigheten av å forstå potensielle brudd på psykologiske kontrakter.

2.1 Den psykologiske kontrakten som fenomen

Den psykologiske kontrakten som fenomen ble først omtalt av Chris Argyris på 1960-tallet for å beskrive de uskrevne forventningene mellom en bedriftsleder og en arbeider (Argyris, 1960, Sverdrup et al., 2010, Anderson & Schalk, 1998). Til tross for at han brukte den psykologiske kontrakten til å beskrive relasjoner på arbeidsplassen, presenterte Argyris (1960) aldri noen klar definisjon av begrepet. To år senere definerte Levinson, Price, Munden, Mandl & Solley (1962) den psykologiske kontrakten som summen av de felles og uskrevne forventningene som eksisterer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Med den definisjonen erklærte Harry Levinson seg som den psykologiske kontraktens far, og ønsket å legge trykk på at forventningene mellom leder og ansatt var uskrevne og underforstått (Levinson et al., 1962, Anderson & Schalk, 1998).

I nyere tid har Rousseau (1989) presentert en modernisert forklaring av den psykologiske kontrakten. Ifølge Rousseau (1989) beskriver den psykologiske kontrakten de subjektive og uskrevne forventningene mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. De Jong et al. (2009) støtter definisjonen til Rousseau (1989) ved å presentere den psykologiske kontrakten som subjektive oppfattelser av de felles avtalene mellom en arbeidsplass og en arbeidstaker. Både det faktum at psykologiske kontrakter er subjektivt forstått, og det faktum at de fokuserer på det implisitte, eller det underforståtte, er svært essensielle deler av psykologiske kontrakter (Rousseau, 1989).

2.2 Innhold i den psykologiske kontrakten

Rousseau (1990) beskriver at den psykologiske kontrakten oppstår mellom to personer, men kun kan erfares subjektivt basert på den enkelte relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På grunn av det vil innholdet i psykologiske kontrakter være dynamisk og variere fra person til person. Innholdet i psykologiske kontrakter formes gjennom avtaler og interaksjoner mellom de involverte. Dette innebærer at psykologiske kontrakter ikke kan endres eller skapes på et organisasjonsnivå, men kun på individnivå (Rousseau, 1990). Innholdet i psykologiske kontrakter fortelle noe om hva psykologiske kontrakter består av og hvordan disse kontraktene kan ha en betydning for et arbeidsforhold. På denne måten kan økt innsikt om innholdet i den psykologiske kontrakten bidra til å kaste lys over studiens forskningsspørsmål.

Ifølge Anderson & Schalk (1998) har det generelle innholdet i psykologiske kontrakter endret seg svært mye gjennom årene. Likevel, ettersom disse kontraktene oppfattes subjektivt, finnes det ikke noe spesifikt svar på hva de inneholder. I tillegg vil de uskrevne forventningene påvirkes og formes ut ifra situasjonen og hva slags form for psykologisk kontrakt det er. Til tross for det har Anderson & Schalk (1998) identifisert enkelte elementer som preget innholdet i psykologiske på slutten av 1990-tallet og tidligere. Disse elementene er generelle for psykologiske kontrakter, og prøver å forklare innholdet uavhengig av kontraktsform, samt hvordan innholdet i kontraktene har utviklet seg i perioden. Utviklingen av psykologiske kontrakters innhold frem til slutten av 1990-tallet er presentert i tabellen nedenfor.

Tabell 2: Innhold i psykologiske kontrakter, og utvikling i kontraktene frem til slutten av 1990-tallet.

Karakteristikk:	1980-tallet	I dag:
Fokus:	Sikkerhet, kontinuitet, lojalitet	Utbytte, fremtidig arbeid
Format:	Strukturert, forutsigbart, stabilt	Ustrukturert, fleksibelt, åpent for forhandlinger
Underliggende basis:	Tradisjon, sosial rettferdighet, økonomisk rettferdighet	Markedskrefter, evner og kunnskap, verdiskaping
Arbeidsgivers ansvar:	Kontinuitet, sikkerhet, trening, karrieremuligheter	Anerkjennelse og belønning for verdiskaping
Arbeidstakers ansvar:	Lojalitet, oppmøte, tilfredsstillende innsats, disiplin	Entreprenørskap i bedriften, innovasjon, tilfredsstillende resultater
Kontraktsforhold:	Formelt, gjerne representert gjennom fagforeninger eller det kollektive	Individuelt ansvar for egne interesser (internt og eksternt)
Karriereretning:	Organisasjonens ansvar, oppover i organisasjonen er fremtiden	Individuelt ansvar, videre ut av organisasjonen gjennom utvikling av evner og kunnskap

Oversatt fra Anderson & Schalk (1998), side 642.

Tabellen til Anderson & Schalk (1998) viser hvordan innholdet i psykologiske kontrakter har beveget seg fra et firmabasert ansvar til å fokusere mer på individualisme i nyere tid. Som tabellen illustrerer fokuserte kontraktene tidligere på forventningene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker knyttet til sikkerhet i arbeidet og å kunne jobbe med arbeid som tilfredsstilte arbeidstakeren. I dag viser tabellen at det generelt er et mindre fokus på sikkerhet i arbeidet, men retter derimot større fokus på at den enkelte arbeider tar ansvar for seg selv, i tillegg til å skape verdi og innovasjon for selskapet (Anderson & Schalk, 1998). Ettersom artikkelen til Anderson &

Schalk (1998) er nærmere 30 år gammel, velger denne studien å ha et kritisk perspektiv på om inndelingen er gjeldende i dag. Til tross for det, gir artikkelen beskrivende innsikt om elementer som har preget innholdet i psykologiske kontrakter på 1980-tallet og de neste 20 årene, og vil derfor inkluderes i betraktningen om hva psykologiske kontrakter inneholder.

I tabellen til Anderson & Schalk (1998) står individuell kunnskap og fremtidig utviklingspotensial som sentrale elementer i den moderne psykologiske kontrakten, noe som tyder på at de moderne kontraktene har økt fokus på karriereutvikling (Booth et al., 2000). Når det gjelder midlertidig ansatte, har de ofte gode fagkunnskaper innenfor sine felt, og blir hentet inn av bedrifter for å utføre arbeidsoppgaver som krever spesifikk kunnskap (De Cuyper, Sora, De Witte, Caballer, Peiró, 2009, De Cuyper et al., 2011, Booth et al., 2000). På denne måten kan midlertidige stillinger være attraktivt både for arbeidsgivere og arbeidstakere, ettersom ansatte får brukt sine spesifikke kunnskaper.

I denne studien anser jeg tabellen til Anderson & Schalk (1998) som viktig for å øke forståelsen av det generelle innholdet i psykologiske kontrakter. Selv om forskningen som ligger bak baserer seg på fast ansatte, forteller den noe om hva innholdet i psykologiske kontrakter har bestått av gjennom de siste tiårene. Studien tar sikte på å bruke tabellen til Anderson & Schalk (1998) som et utgangspunkt for dataanalysen i forskningen på hva psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte inneholder. På denne måten kan teorien bidra til å kaste lys over problemstillingen og hva psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte består av.

2.3 Ulike former for psykologiske kontrakter

Det holder ikke kun å se på kontraktinnholdet for å øke forståelsen av hva psykologiske kontrakter består av. Innholdet i en psykologisk kontrakt peker videre på hva slags form for kontrakt vi har med å gjøre, og det finnes flere former for psykologiske kontrakter. Rousseau (1990) skiller mellom transaksjons- og relasjonsbaserte psykologiske kontrakter, mens Thompson & Bunderson (2003) viser til den verdibaserte formen for psykologiske kontrakter. Jeg vil her gi en dypere forklaring av de ulike kontraktstypene.

Transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter

Slike kontrakter innebærer at de uskrevne forventningene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver baseres på selve transaksjonen (Rousseau, 1990). For eksempel kan en ansatt yte stor innsats på arbeidsplassen for å oppnå høyere lønn eller forfremmelse. Lønn og forfremmelse er store motivasjonsfaktorer for ansatte med transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter, der fokuset ligger på å få noe igjen for den jobben man gjør (Rousseau, 1990).

Relasjonsbaserte psykologiske kontrakter

Relasjonsbaserte psykologiske kontrakter på den andre siden, fokuserer på relasjonsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i større grad enn selve transaksjonen mellom de to (Rousseau, 1990). For eksempel kan det være ønskelig for en arbeidstaker å vise lojalitet til arbeidsgiveren for å forbedre sin egen jobbsikkerhet. Her baserer dermed kontrakten seg på den relasjonen som oppstår mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ansatte med relasjonsbaserte psykologiske kontrakter har en tendens til å vise støtte til medarbeidere, og føler en større tilknytning til bedriftens visjoner og mål (Rousseau, 1990).

Ifølge Rousseau & Parks (1993) finnes det fem elementer som skiller den transaksjonsbaserte og den relasjonsbaserte kontrakten. Dette er: fokus, tidsramme, stabilitet, omfang og håndgripelighet. Ifølge Rousseau & Parks (1993), omfatter *fokus* hva som er betydningsfullt for den ansatte, som for eksempel penger eller et ønske om tilhørighet. *Tidsramme* baserer seg på kontraktens lengde. Den transaksjonsbaserte kontrakten omfatter ofte kortere perioder enn den relasjonsbaserte kontrakten fordi det tar lengre tid å bygge en sterk relasjon. *Stabilitet* omhandler arbeidsoppgavene som skal gjennomføres, og hvor stabile de oppleves for den enkelte arbeidstaker. Relasjonsbaserte kontrakter inkluderer ofte arbeidsoppgaver som er mer fleksible og dynamiske enn hva som er tilfellet i transaksjonsbaserte kontrakter (Rousseau & Parks, 1993). Videre forklarer Rousseau & Parks (1993) at *omfanget* av de psykologiske kontraktene beskriver hvilken påvirkning innholdet i kontraktene har på ansattes selvfølelse og identitet. Som regel er denne påvirkningen større ved en relasjonsbasert kontrakt. *Håndgripeligheten* ved psykologiske kontrakter forklarer hvordan innholdet kan forstås. Transaksjonsbaserte kontrakter er ofte enklere å tyde grunnet tydeligere grenser for hva som er den enkelte arbeidsgiveres og arbeidstakeres ansvar. På den andre siden kan relasjonsbaserte kontrakter føre til større uenigheter blant de

involverte, fordi det dype innholdet kan være mer utfordrende å tolke subjektivt (Rousseau & Parks (1993)). De fem elementene som skiller transaksjonsbaserte og relasjonsbaserte kontrakter er presentert i tabellen nedenfor.

Tabell 3: Transaksjons- og relasjonsbasert psykologisk kontrakt.

	Transaksjonsbaserte kontrakter	Relasjonsbaserte kontrakter
Fokus	Ytre motivasjon Økonomiske aspekter	Indre motivasjon Emosjoner, følelser Sosiale aspekter Tilhørighet, relasjoner
Tidsramme	Kortere perioder Klare tidsrammer	Lengre perioder Fleksible, uklare tidsrammer
Stabilitet	Statisk	Dynamisk
Omfang	Begrenset	Vidstrakt og stort
Håndgripelighet	Generelt og objektivt Lett tilgjengelig	Subjektiv forståelse

Adaptert fra Rousseau & Parks (1993).

Rousseau (1995) påpeker at midlertidig ansatte oftere har transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter, mens permanente arbeidere oftere har relasjonsbaserte psykologiske kontrakter. De Jong et al. (2009) støtter dette ved å argumentere for at midlertidig ansattes kontrakter inneholder færre forventninger enn fast ansattes kontrakter på grunn av deres begrensede tidsperiode og involvering i arbeidet.

Thompson & Bunderson (2003) viser til en annen form for psykologiske kontrakter, nemlig den *ideologibaserte* eller *verdibaserte psykologiske kontrakten*. Denne type psykologiske kontrakter viderefører Rousseaus (1990) tanker om den transaksjonsbaserte og relasjonsbaserte kontrakten, og innebærer at forholdet mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver styres av et prinsipp eller en verdi. Den verdibaserte psykologiske kontrakten skiller seg ut ved ikke å fokusere på personlige jobbfordeler, slik som ved transaksjons- og relasjonsbaserte psykologiske kontrakter (O'Donohue

& Nelson, 2009). Cunningham (2010) forteller at subjektive holdninger, som religion eller politisk ståsted, er viktige elementer i verdibaserte kontrakter, noe som kan påvirke ansattes beslutninger. Etersom personlige meninger er med på å påvirke individuell adferd, kan det bli problematisk om disse meningene ikke stemmer overens med bedriftens visjoner og mål. I ytterste konsekvens kan slike uoverensstemmelser og ulike forventninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver føre til brudd på den verdibaserte psykologiske kontrakten (Cunningham, 2010).

Shore & Barksdale (1998) påpeker at psykologiske kontrakter varierer fra situasjon til situasjon, og presenterer konseptet om balanserte og ubalanserte psykologiske kontrakter som en videreføring av ulike typer psykologiske kontrakter. Forskerne argumenterer for at transaksjons- og relasjonskontrakten ikke tar nok hensyn til forpliktelsene mellom de involverte, men heller fokuserer på selve formen for kontrakt (Shore & Barksdale, 1998). *Balanserte psykologiske kontrakter* innebærer at både arbeidstaker og arbeidsgiver oppfattes som like forpliktet i bytteforholdet (Shore & Barksdale, 1998). Uavhengig om det er få eller mange forpliktelser i det aktuelle bytteforholdet, er de to partene forpliktet i samme grad. I motsetning innebærer en *ubalansert psykologisk kontrakt* at arbeidsgiver eller arbeidstaker besitter ulikt antall forventninger i arbeidsforholdet. Denne formen for psykologisk kontrakt kan dermed føre til et arbeidsforhold som baseres på en skjev oppfattelse av forventninger (Shore & Barksdale, 1998).

Jeg anser teorien om de ulike typene av psykologiske kontrakter, samt teorien om balanserte og ubalanserte kontrakter, som viktige for å kaste lys over problemstillingen. Det er spesielt viktig for meg å videreføre teorien om den transaksjonsbaserte-, relasjonsbaserte- og verdibaserte psykologiske kontrakten for å undersøke hvilken form for kontrakt som gjør seg gjeldende for midlertidig ansatte i undervisningssektoren. Dette vil bidra til å kaste lys over deler av problemstillingen, og fortelle noe om hva de psykologiske kontraktene hos de midlertidig ansatte består av. I tillegg til innsikt om innholdet i psykologiske kontrakter, kan disse ulike formene for kontrakter øke forståelsen om fenomenet og peke videre på hvilke elementer i en psykologisk kontrakt som kan ha en betydning for arbeidsforholdet.

2.4 Brudd på den psykologiske kontrakten

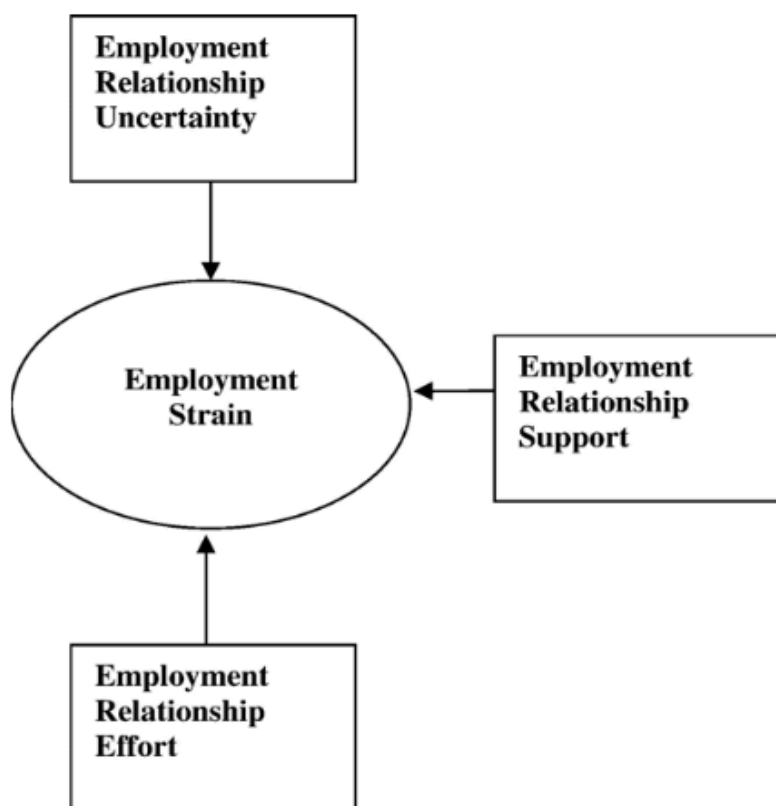
Etter å ha identifisert teorier som kan bidra til å øke forståelsen om hva psykologiske kontrakter består av, er problemstillingen ute etter å finne ut hvordan kontraktene kan ha en betydning for arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker og en leder. Brudd på psykologiske kontrakter er et gjennomgående tema i tidligere litteratur (Sverdrup et al., 2009, De Jong et al., 2009), og anses derfor som en viktig påvirkningsfaktor på arbeidsforhold.

Forskning viser til hvordan midlertidig ansatte opplever større usikkerhet i arbeidslivet enn fast ansatte (Booth et al., 2000, De Witte, 2005, OECD, 2000, Allen, 2011). Shakir & Zia (2014) støtter dette ved å argumentere for at stressnivået er oppsiktsvekkende høyere hos midlertidig ansatte enn hos fast ansatte. De påpeker også at stressnivået vedvarer etter endt arbeidsperiode. Varierende arbeidsforhold fører til en usikker fremtid for midlertidig ansatte, og dermed økt stressnivå.

Coetzer & Rothmann (2007) viderefører dette ved å påpeke at intensive jobber som krever høy innsats kan være en årsak til depresjon og utbrenthet hos ansatte. Dette kan også komme av manglende kunnskap og egenskaper, og er derfor svært knyttet til midlertidige ansettelsesforhold ettersom det hender at midlertidig ansatte benyttes på feil arbeidsområde (Coetzer & Rothmann, 2007). Det er ikke uvanlig at midlertidig ansatte viser stor vilje til å imponere ekstra på jobben fordi det kan fremme mulighetene for fast ansettelse, og på denne måten redusere usikkerheten i egen jobbhverdag (De Witte, 2005). Dette er svært relevant for å kaste lys over forskningsspørsmålet om hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning arbeidsforholdet.

Clarke, Lewchuk, de Wolff & King (2007) beskriver hvordan interne og eksterne forhold har en innvirkning på arbeidstakeres emosjoner og stressnivå ved å konstruere en belastningsmodell for ansatte. En slik modell om emosjoner og stressnivå bidrar til å sette brudd på psykologiske kontrakter i en teoretisk ramme, og kan dermed kaste lys over hvordan psykologiske kontrakter har en betydning for arbeidsforholdet i studiens analysefase. I denne modellen vises det at det er tre hovedfaktorer som kan ha en innvirkning på ansatte: usikkerhet i arbeidsforholdet, støtte i arbeidsforholdet og innsats i arbeidsforholdet.

Usikkerhet i arbeidsforholdet beskriver den individuelle bekymringen rundt fremtidig arbeid og arbeidsforhold. *Støtte i arbeidsforholdet* legger til grunn i hvilken grad den ansatte opplever støtte fra venner, familie, kollegaer og organisasjoner. *Innsats i arbeidsforholdet* handler om den ansattes motivasjon til å finne og opprettholde arbeid, samt stå imot press fra arbeidsoppgaver og regelmessig evaluering. Modellen til Clarke et al. (2007) er presentert i figur 1, og demonstrerer hvordan alle ansatte kan oppleve stress og belastning, noe som kan være sterkt bidragsytende til brudd på psykologiske kontrakter.



Figur 1: Belastningsmodell for ansatte.

Clarke et al. (2007), side 313.

Belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) er ment for å kunne benyttes på alle yrkesgrupper, og gjør dermed at den kan brukes som et verktøy når arbeidskontraktene til midlertidig ansatte skal vurderes. Ettersom usikkerhet, stress og belastning er gjennomgående temaer i litteraturen om midlertidige ansettelsesforhold, velger jeg å inkludere belastningsmodellen til Clarke et al. (2007)

i denne analysen. Modellen inkluderes med hensikt om å øke forståelsen om hvordan psykologiske kontrakter kan påvirke den ansatte og arbeidsforholdet. Dette vil gjøres ved å undersøke i hvilken grad modellen støtter opp funnene i denne studien.

2.5 Oppsummering

Kapitlet har beskrevet én teori til hvert av de tre temaene som vil brukes som verktøy for å kaste lys over forskningsspørsmålene i denne studien. Teorien til Anderson & Schalk (1998) beskriver hvordan innholdet i psykologiske kontrakter har forandret seg gjennom de siste tiårene, og vil kunne bidra til å øke forståelsen om hva en psykologisk kontrakt hos midlertidig ansatte består av. Videre anses teoriene til Rousseau & Parks (1993) og Thompson & Bunderson (2003) om transaksjons-, relasjons- og verdibaserte psykologiske kontrakter som viktige for å øke kunnskapen om hva psykologiske kontrakter består av, og dermed undersøke hva slags type psykologisk kontrakt som best støttes opp under midlertidige ansettelsesforhold. Disse teoriene sier noe om hva psykologiske kontrakter består av, men de sier ikke nok om hvordan en kontrakt kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Derfor har jeg valgt å inkludere teorien til Clarke et al. (2007) om belastning hos midlertidig ansatte, med hensikt om å øke forståelsen om hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Ved å ha identifisert disse relevante teoriene, har jeg forsøkt å utarbeide en helhetlig analytisk ramme som skal brukes for å kaste lys over forskningsspørsmålene i studiens diskusjonskapittel.

3. Metodologi og metode

I dette kapittelet presenteres studiens vitenskapsfilosofi og forskningsdesign. Deretter blir metoden for datainnsamling og analysen beskrevet.

3.1 Hermeneutikk som vitenskapsfilosofi

Ifølge Saunders, Lewis & Thornhill (2012) har alle forskere ulike syn på hva virkeligheten er, noe som fører til uenigheter om hvordan vitenskapelig kunnskap utvikles og forstås. Forskerens vitenskapsteoretiske forankring skaper grunnlaget for hvordan informasjon forstås og utvikles (Thagaard, 2003). Denne studien er basert på en hermeneutisk vitenskapsfilosofi, ettersom jeg søker å få innsikt i informantenes subjektive refleksjoner og vurderinger. Forståelse utvikles ved at jeg tolker informantens beskrivelser fra intervjuundene. Innenfor den hermeneutiske vitenskapsfilosofien står det at forskerens tolkning og forståelse får betydning sentralt (Bryman & Bell, 2015).

I studien forsøkte jeg å forholde meg frisinnet, slik at ny kunnskap skal kunne bekrefte eller avkrefte egen forståelse. Det var viktig for meg å forholde meg ydmyk i relasjon med intervjuobjektene, fordi jeg ikke hadde direkte tilgang til informantenes perspektiv. Informantenes beskrivelser innebærer en fortolkning av sin egen situasjon, som tolkes videre av meg som forsker for å utvikle en overordnet forståelse. På denne måten fortolker jeg informantenes tolkning av sin egen situasjon, noe som kan omtales som dobbelt hermeneutikk fordi det foregår en dobbel tolkningsprosess.

3.2 Forskningsdesign

Ifølge Bryman & Bell (2015) er et forskningsdesign en sammensatt plan over hvordan problemstillingen og forskningsspørsmålene i en studie skal besvares. For å gjøre dette beskriver et forskningsdesign hvordan data skal samles inn og analyseres. Denne studien er basert på et kvalitativt forskningsdesign. Saunders et al. (2012) definerer en kvalitativ tilnærming som en overordnet metode for å utvikle kunnskap. En metode er en teknikk for å innhente data (Bryman & Bell, 2015). Datainnsamlingen i kvalitative metoder er forankret i individers refleksjoner, meninger og erfaringer, og må tolkes av forskeren for å utvikle informasjon. I denne studien

samles kvalitativ data inn gjennom en intervjuundersøkelse med midlertidig ansatte og deres nærmeste leder i undervisningsbransjen. Individuelle dybdeintervjuer utgjør derfor datainnsamlingsmetoden.

Studien søker å utforske et fenomen ved å skape økt innsikt og innhente ny informasjon. Å utforske et tema gjennom kvalitative metoder, gjør det naturlig å implementere et eksplorerende forskningsdesign. Et eksplorerende forskningsdesign er et rammeverk for forskning som baserer seg på å utvikle kunnskap om et tvetydig tema (Saunders et al., 2012). Dette bidrar til at min egen innsikt og forståelse har stor påvirkningskraft på resultatet, slik som er sentralt i den hermeneutiske vitenskapsfilosofien. Den kvalitative tilnærmingen til individers refleksjoner og vurderinger gir verdifull informasjon om temaet og gir grunnlag for videre forskning, men gjør at studien ikke kan generaliseres til en større populasjon ettersom utvalget ikke er representativt.

3.3 Etske betraktninger

Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for Forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (vedlegg 2 og 3).

Forskningsetikk referer til retningslinjene for hvordan jeg som forsker skal forholde meg til informantene som tar del i forskningen, eller andre som kan påvirkes av den (Saunders et al., 2012). Everett og Furuseth (2012, s. 136) gjengir at «all forskning som gjøres med mennesker har etiske implikasjoner.» Dette har skapt forutsetninger for mine refleksjoner og studiens datainnsamling. Rekrutteringen til studien foregikk ved at en skriftlig forespørsel om gjennomføring av prosjektet ble sendt til en nøkkelperson ved en skole i Oslo via e-post (vedlegg 1). Deretter ble skriftlige informasjonsbrev om formålet med intervjuet sendt til samtlige informanter før gjennomføringen (vedlegg 4). Informasjonsbrevet inneholdt opplysninger om frivillighet, anonymitet og tidsomfanget for intervjuet.

Det ble også informert om hvordan informasjonen ville behandles, og at informantene når som helst hadde rett til å trekke seg. Denne informasjonen er viktig for informantene, slik at de er forberedt på hva slags deltakelse som forventes av dem, og at det ikke medfører negative konsekvenser (Everett og Furuseth, 2012). I forkant av intervjuene ble informasjonsbrevet

gjennomgått sammen med meg, og informantene ble bedt om å skrive under på en samtykkeerklæring for å bekrefte at de hadde mottatt informasjonen (vedlegg 5). Samtykkeerklæring, lydband og transkripsjoner ble oppbevart konfidensielt og innelåst under arbeidet med masteroppgaven.

For meg som forsker var det viktig å vite at ansatte i skoler har taushetsplikt, og intervju spørsmålene måtte derfor ivareta disse retningslinjene. Jeg hadde hovedansvaret for interaksjonen med informantene og hvordan samtalen ble bygget opp. Ifølge Saunders et al. (2012) er det viktig at forskeren forholder seg åpen og objektiv under intervjuene, noe som påvirket måten jeg stilte spørsmålene på. På denne måten har mitt etiske ansvar for å ivareta informantene en betydning for empirien som fremkommer.

3.4 Individuelle intervjuer som datainnsamlingsmetode

Individuelle dybdeintervjuer utgjør studiens metode for innsamling av primærdata. Primærdata innebærer data som ikke eksisterer fra før, men som utarbeides av forskeren (Bryman & Bell, 2015). Metoden søker informantens refleksjoner og vurderinger for å innhente omfattende informasjon om temaet (Thagaard, 2003). Intervjuene i studien hadde som formål å gå i dybden på temaet om psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte, noe som ble gjort ved å øke forståelsen og innsikten knyttet til deres refleksjoner og vurderinger.

Forskningsintervjuet er en meningsfull dialog mellom to eller flere mennesker, og krever at forskeren stiller spørsmål og lytter til informanten (Saunders et al., 2012). På den måten blir det ikke en dialog mellom to likeverdige parter, fordi jeg som forsker styrer samtalen mens informanten svarer. Intervjuer forekommer konstant i hverdagslige samtaler, men har som regel større struktur og hensikt i forskningsprosessen. Fleksibiliteten i forskningsintervjuet gjør det til et attraktivt verktøy i undersøkelser, og det er sannsynligvis den mest populære metoden for datainnsamling i kvalitativ forskning (Bryman & Bell, 2015). Forskningsintervjuet fungerer som en utveksling av synspunkter mellom to parter om et tema som engasjerer dem begge. Formålet er å frembringe kunnskap og forståelse.

I denne studien brukes en delvis strukturert intervjuform, innenfor det kvalitative forskningsintervjuet. Ifølge Bryman & Bell (2015), innebærer det delvis strukturerte intervjuet å forholde seg til en liste med spørsmål om temaer som skal gjennomgås, uten krav om rekkefølge eller form for oppfølgingsspørsmål. Listen med spørsmål, eller intervjuguiden, behøver ikke å inkludere alle spørsmålene som stilles (Saunders et al., 2012).

3.4.1 Beskrivelse av fremgangsmåten

Etter å ha lest litteratur og teori, samt diskutert med veileder, bestemte jeg meg for forskningstemaet. Undervisningssektoren ble ansett som et interessant og aktuelt sted å innhente informasjon om temaet på grunn av den høye andelen midlertidig ansatte i denne bransjen. En nøkkelperson ved den aktuelle skolen godkjente forespørselen om å gjennomføre prosjektet (vedlegg 1). Utformingen av studiens forskningsspørsmål var utfordrende og tidkrevende, men la til rette for å tydeliggjøre hvilke temaer og intervju spørsmål som var relevante for å innhente informasjon som kunne besvare studiens problemstilling. Jeg anså det som viktig å formulere forskningsspørsmålene på en åpen måte, slik at det var rom for ny kunnskap knyttet til temaet.

3.4.2 Beskrivelse av utvalget

På bakgrunn av forskningstemaet ønsket jeg at det skulle være tre gjennomgående kjennetegn hos de midlertidig ansatte. Dette var at de skulle være ansatt på midlertidige kontrakter i lengre perioder enn enkeltdager, de skulle ha den samme nærmeste lederen, i tillegg til at utvalget skulle bestå av både kvinner og menn i alle aldre fordi det ville skape et mangfold i utvalget.

Hensikten med å intervju de midlertidig ansattes nærmeste leder var å ha en annen kilde til data enn kun de midlertidig ansatte. På denne måten fungerte lederen som en informant med en annen synsvinkel enn de fem øvrige intervjuobjektene. I studien intervjues kun én leder, noe som gjør at all informasjon i datainnsamlingen knyttet til lederen vurderes basert på denne informanten. Dersom det hadde blitt intervjuet fem ulike arbeidstakere og fem ulike ledere, ville svarene etter all sannsynlighet vært noe ulike. Til tross for dette, vil innsikt fra én leder gi omfattende informasjon om en lederens relasjon til de ulike midlertidig ansatte.

En kvalitativ studie søker å utvikle omfattende data (Bryman & Bell, 2015), og seks informanter ble etter at intervjuene var gjennomført ansett som tilstrekkelig antall for å skape et bredt nok datagrunnlag om temaet i studien. Jeg kontaktet deltakerne fortløpende med informasjon om intervjuet etter utvelgelsen. Etter det sjette intervjuet ble det besluttet å stoppe datainnsamlingen fordi det innhentede materialet ble ansett som tilstrekkelig for å gjennomføre en fylldig dataanalyse.

Utvalget var basert på frivillighet, og informantene takket ja til deltakelse. Informantene mottok både skriftlig og muntlig informasjon om formålet med datainnsamlingen og intervjuets retningslinjer.

3.4.3 Intervjuguide

Intervjuguiden bestod av en liste med spørsmål som la grunnlaget for dialog med informantene. Formålet med intervjuguiden var å øke forståelsen om psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte ved å stille spørsmål som åpnet for at informanten kunne fundere rundt egne refleksjoner og vurderinger.

Spørsmålene i intervjuguiden ble delt inn i tre ulike deler, der alle delene bestod av temaer som var knyttet opp til hvert sitt forskningsspørsmål. Ifølge Saunders et al. (2012), er det gunstig å identifisere relevante temaer for forskningen som kan implementeres inn i intervjuguiden. Dette vil medføre at dialogene med informantene holder seg relevant. I tillegg vil de identifiserte temaene føre til et større fokus på formålet med intervjuet, og bidra til at forskningsspørsmålene besvares. De tre temaene var som følger: *arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, uskrevne forventninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og utfordringer med uskrevne forventninger*. Det ble utarbeidet to ulike intervjuguides, én til de fem midlertidig ansatte i lærerstillinger og én til assisterende rektor (vedlegg 6 og 7). Spørsmålene i de ulike intervjuguidene var stort sett de samme, til tross for at det fremkommer noe variasjon i formuleringene.

3.4.4 Gjennomføring av individuelle intervjuer

Det ble gjennomført seks intervjuer ved en skole i Oslo. Intervjuene ble gjennomført over tre sammenhengende dager, uten at informantene tidsmessig kom for tett på hverandre. Intervjuene varte i alt fra 25 til 50 minutter og ble spilt inn på lydbånd. Samtlige informanter ble intervjuet i et grupperom i skolens lokaler. Hvert intervju ble innledet ved å gjennomgå informasjonsskrivet som deltakerne hadde mottatt på e-post i forkant. Uklare begreper, som for eksempel psykologiske kontrakter, ble diskutert og oppklart i forkant av intervjuene. Min erfaring er at dette bidro til en fortrolig relasjon med informantene, samt en god og dynamisk start på intervjuet. Deretter ble lydopptaket satt i gang, og intervjuet kunne begynne.

Tiden sammen med informanten var ikke lang, så jeg prøvde å være bevisst på å være et instrument som tidlig satt i gang deltakerens refleksjoner og vurderinger. Dette ble gjort ved å være objektiv, åpen, ydmyk og lyttende. Det ble også stilt oppfølgingsspørsmål til informantene der det var behov for det, så lenge det holdt seg innenfor studiens tema. Informantenes ikke-verbale språk, som for eksempel ansiktsuttrykk og spontane reaksjoner, bidro også til å fortelle noe om utviklingen i dialogen og ble etter beste evne notert ned av meg. Dette ble gjort med formål om å utvikle fyldig informasjon om studiens tema.

Avslutningsfasen i intervjuene bestod av åpne spørsmål som «*er det noe du ønsker å tilføye?*» og «*har du noen spørsmål?*». Deretter ble lydopptaket slått av og informantene ble takket for deltakelsen. Retningslinjene om anonymitet og hva som ville skje videre med informasjonen ble repetert. Min erfaring er at avslutningsfasen fungerte som en god måte å runde av intervjuene på. Informantene fikk anledning til å si noe om hvordan de opplevde intervjuet og om de hadde noen andre kommentarer til forskningsprosessen. Det som ble sagt ble ikke inkludert i tekstformatet av intervjuene. Videre erfarte jeg at intervjuene ble gjennomført på en god måte, og at det ble skapt en fortrolig relasjon til informantene. Deltakerne var reflekterte og hadde mye å fortelle. Til tross for at jeg valgte å forholde meg ydmyk og lyttende, finnes det andre intervjuteknikker som kunne påvirket informantenes svar. For eksempel kunne jeg tatt på meg en mer aktiv rolle og påvirket informantenes refleksjoner og vurderinger ved å bruke mine egne erfaringer og synspunkter. Etter hvert intervju ble det utarbeidet et refleksjonsnotat med mine personlige opplevelser og utfordringer som bidro til egen refleksjon.

3.5 Studiens kvalitet

Informasjonen som fremkommer i kvalitative studier samles inn, fortolkes og analyseres av forskeren, en prosess som det er viktig å gjøre rede for på en oversiktlig måte (Thagaard, 2003). Både reliabilitet og validitet er verktøy for å måle kvaliteten på data (Bryman & Bell, 2015).

3.5.1 Reliabilitet

Gjennom litteraturen benyttes ulike definisjoner av reliabilitets- og validitetsbegrepet. *Reliabilitet* i kvalitativ forskning, handler om i hvilken grad uavhengige forskere klarer å komme frem til det samme resultatet, og i hvilken grad undersøkelsen kan gjentas (Bryman & Bell, 2015, Saunders et al., 2012). Everett & Furuseth (2012) definerer reliabilitet basert på hvor pålitelig dataen er. Det kvalitative forskningsintervjuet er ofte dynamisk og situasjonsavhengig, noe som gjør det vanskelig eller umulig for eksterne forskere å kopiere dette i en annen studie. Derfor er det desto viktigere at forskere med transparens gjør rede for undersøkelsens forskningsdesign og fremgangsmåte (Saunders et al., 2012, Thagaard, 2003).

Denne studien har forsøkt å sikre reliabilitet ved å formulere en oversiktlig intervjuguide med klare temaer og spørsmål (Saunders et al., 2012, Thagaard, 2003). De samme spørsmålene er stort sett stilt til de ulike informantene. Spørsmålene sirkulerte rundt de tre temaene *arbeidsforholdet*, *uskrevne forventninger* og *utfordringer med uskrevne forventninger*. Jeg har fokusert på å skape spørsmål som ikke virker ledende, men som heller inviterer til refleksjoner og vurderinger hos informanten. Åpne spørsmål bidrar til å ikke påvirke informantens svar og på denne måten unngå å skape målefeil i dataen (Saunders et al., 2012). Temaene i intervjuguiden er basert på studiens forskningsspørsmål og tidlige teori, og spørsmålene i intervjuguiden er utviklet med formål om å besvare problemstillingen. Denne forbindelsen gjør det lettere å skille mellom relevant og irrelevant data, noe som kan bidra til å øke studiens reliabilitet.

3.5.2 Validitet

Validitet handler om i hvilken grad forskeren har klart å øke forståelsen om informantens refleksjoner og vurderinger, og evnen til å skape relevant informasjon ut fra dette (Saunders et al., 2012). Bryman & Bell (2015) bruker de engelske begrepene *credibility* og *transferability* for å beskrive validitet. På norsk kan begrepene oversettes til troverdighet og overførbarhet, og viser til viktigheten av at informasjonen som presenteres er troverdig og mulig å overføre til andre situasjoner. Everett & Furueth (2012) påpeker at validitet er et mål på om studien leverer det den lover, og om dataen som samles inn er relevant for forskningsspørsmålene. På denne måten kan validitet fungere som et verktøy i målingen av informasjonens gyldighet, og fortelle noe om hvorvidt studien faktisk finner ut av det den har som formål å finne ut av.

Bryman & Bell (2015) skiller mellom intern og ekstern validitet. *Intern validitet* omfatter i hvilken grad funnene er representativt for utvalget som er brukt og temaet studien fokuserer på. Jeg har valgt å stille åpne spørsmål i den hensikt at tanker og meninger ikke påvirkes. Det er også utviklet spørsmål som omhandler eksistensen til psykologiske kontrakter for å bekrefte om fenomenet faktisk oppfattes blant informantene. Slike spørsmål utelukker min subjektive forståelse av fenomenet, og styrker studiens interne validitet.

Ekstern validitet involverer i hvilken grad studiens funn kan generaliseres til andre utvalg og situasjoner (Bryman & Bell, 2015). En av studiens begrensninger er at intervjuene gjennomføres ved kun én skole. Å undersøke temaet hos lignende grupper ved flere skoler ville gitt et fyldigere bilde av temaet. Til tross for dette, vil informasjonen som fremkommer i denne studien ved den skolen gi dyp og omfattende data om én spesifikk situasjon. På denne måten styrkes studiens eksterne validitet, ettersom likheter og ulikheter kan avdekkes fra én enkelt relasjon mellom leder og arbeidstaker, til en annen. Selv om studien ikke tar sikte på å være generaliserbar, kan fem ulike relasjoner mellom lederen og arbeidsgiveren i denne studien bidra til å gi eksterne forskere et inntrykk av hva psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte består av.

3.6 Analyse av data

Thagaard (2003) påpeker at analyse av data oppstår allerede under første møte med informantene, ettersom analysen består av overgangene mellom innsamling og tolkning. Neste steg i analysen er å skape mening fra de skriftlige versjonene av intervjuene med informantene. Denne studien baseres på kvalitativ innholdsanalyse. Bryman & Bell (2015) definerer kvalitativ innholdsanalyse som en analyseteknikk der dataen deles opp i relevante kategorier. I analysen av det kvalitative forskningsintervjuet brukes disse kategoriene for å finne sammenhenger mellom informantenes uttalelser. På denne måten fungerer kategoriene på samme måte som en kode, og er bygget opp av relevant data. Berg & Lune (2012) argumenterer for at analysen ikke kan begynne før datainnholdet i er samlet sammen og systematisk fordelt utover kategoriene slik at de kan sammenlignes. Å klassifisere dataen i ulike kategorier omtales som kvalitativ innholdsanalyse.

Analysefasen startet med å transkribere alle lydopptakene ordrett fra intervjuene til tekstformat. Transkriberingen ble gjennomført av meg selv i dagene etter intervjuene, mens inntrykkene fortsatt var ferske. Pauser ble markert med to eller flere punktum, avhengig av pausens varighet. Ord som ble lagt ekstra mye trykk på ble markert i kursiv. Andre lyder, som for eksempel lyden av et host, ble markert i parentes. De seks intervjuene ble transkribert til totalt 42 A4-sider med tekst med halvannen linjeavstand. Etter transkripsjonen ble intervjuene lest nøye flere ganger, og alle uttalelsene ble fordelt til de ulike kategoriene etter største sammenheng.

Analysefasen i studien har hatt en induktiv tilnærming. Saunders et al. (2012) definerer en induktiv tilnærming som ulike måter å forske på der dataen i en undersøkelse medfører nye begreper, kategorier eller teorier. Funn fra enkelte studier kan brukes til å fortelle noe om et større hele. I studien er midlertidig ansattes og deres nærmeste leders refleksjoner og vurderinger om psykologiske kontrakter undersøkt og analysert med formål om å skape en dypere forståelse av psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte.

Dataen presenteres i kapittel 4 ved hjelp av sitater og utfyllende bemerkninger. Assisterende rektor, som har deltatt i undersøkelsen, omtales som *arbeidsgiveren* eller *lederen* for å skille mellom uttalelsene til de midlertidig ansatte og deres nærmeste leder. De resterende fem midlertidig ansatte omtales som *informanter*. Sitatene er markert i kursiv, og skiller ikke mellom

kjønn fordi det ikke fremkom noen tydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Når et sitat begynner og/eller slutter med tre prikker, er hensikten å markere at det ble sagt noe i for- eller etterkant av det som fremkommer i sitatet.

4. Presentasjon av data

Denne delen av studien har som formål å presentere funn og fortolkninger slik de kommer frem etter analysen av intervjuene. Kapitlet har som hensikt å bidra til å besvare problemstillingen ved å øke forståelsen om hvordan psykologiske kontrakter kommer til uttrykk i undervisningssektoren.

Studiens problemstilling har som formål å finne ut om hva psykologiske kontrakter består av, og hvordan de eventuelt kan ha en betydning for arbeidsforholdet mellom den midlertidig ansatte og arbeidsgiveren i undervisningssektoren. Studien har brukt de midlertidig ansatte som utgangspunkt for forskningen, noe som gjør at resultatene som fremkommer hovedsakelig er basert på deres synsvinkel. Som tidligere beskrevet er de midlertidig ansattes nærmeste leder brukt som intervjuobjekt for å gi studien en annen kilde til data. Uttalelsene til lederen blir brukt for å støtte opp eller utfordre de midlertidig ansattes svar, og for å få et så bredt bilde som mulig om temaet. På denne måten er de midlertidig ansatte og arbeidsgiveren brukt på ulike måter for å kaste lys over forskningsspørsmålet.

På direkte intervju spørsmål om det eksisterer uskrevne forventninger mellom den midlertidig ansatte og arbeidsgiveren, svarer fem av seks informanter at det ikke finnes. En av informantene ordlegger seg slik:

Nei, jeg kan ikke komme på noen forventninger som ikke er skrevet ned. Her på skolen har de en tykk bok med forventninger både til elever og til lærere..., kanskje når man signerer en arbeidskontrakt, så signerer man på at man er innforstått med det som står i denne boken.

På det samme spørsmålet svarer lederen til de midlertidig ansatte på følgende måte:

Nei. Det jeg tenker mest på rundt forventninger som ikke står der, er at det blir en god relasjon – en tillitsbasert relasjon. Det står aldri i kontrakten, at du skal sørge for at det er god relasjon med lederen din eller motsatt. Det er ting som jeg synes er veldig viktig.

Til tross for informantenes oppfattelse om at det ikke finnes uskrevne forventninger i deres situasjon, kommer det tydeligere frem i løpet av samtlige intervjuer at det faktisk eksisterer uskrevne forventninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Gjennom analysen av intervjuene har det blitt identifisert tre tydelige uskrevne forventninger som informantene opplever at de må forholde seg til i arbeidsforholdet mellom midlertidig ansatte og arbeidsgiveren i undervisningssektoren. Dette kapittelet presenterer hvordan de uskrevne forventningene har kommet til uttrykk gjennom intervjuene, samt mine fortolkninger.

Studiens funn og fortolkninger er delt inn i tre uskrevne forventninger som de midlertidig ansatte må forholde seg til i arbeidsforholdet:

- En forventning om å ta det man får
- En forventning om å motta mer informasjon om egen fremtid
- En forventning om å få bruke sin kompetanse

4.1 Ta det man får

For det første uttrykker flere av informantene at det å være i en midlertidig stilling kan gjøre det utfordrende å stille krav på arbeidsplassen. Det er ofte enklere å tilpasse seg og ta det man får. Samtlige informanter er ansatt direkte av skolen, uten å leies inn via bemanningsbyråer. De føler seg knyttet til skolen som arbeidsgiver, og anser arbeidsplassen som et fint sted å jobbe. Begreper som *lyttende, lett å prate med* og *respekt* går igjen hos informantene når de reflekterer rundt sin egen leder. Til tross for en imøtekommende leder, forteller enkelte informanter at det ville vært lettere å stille krav i arbeidsforholdet dersom de hadde vært fast ansatt, fordi en fast posisjon stiller sterkere enn en midlertidig stilling. En informant beskriver det slik:

...det eneste jeg vet er at jeg kunne sagt og ytret litt mer hvis jeg var fast ansatt, både om det ene og det andre. Når det gjelder hvordan ting burde gjøres og sånt, så ligger jo jeg litt lavt selv om jeg er frempå. Det er ikke i min posisjon som midlertidig...

Flere av informantene uttrykker at de ikke opplever at de er i posisjon til å kreve det samme som fast ansatte. Det viktigste per dags dato er å ha en jobb. Dette gjør at enkelte midlertidig ansatte tilpasser seg situasjonen, og opplever at det kan være like greit å senke kravene sine. En informant beskriver situasjonen slik:

...jeg vil ikke pushe og være en vanskelig ansatt eller kravstor. Hadde jeg vært fast ansatt kunne jeg kanskje stille noen flere krav. Nå vil jeg bare bli likt, sånn at jeg kan få jobb her til neste år hvis jeg ønsker det.

En annen informant er enig i at det kan være fornuftig å holde tilbake forventningene, og heller sette pris på det å faktisk ha en jobb. Informanten uttaler seg slik:

Jeg tenker at jeg bør være glad for at jeg fikk en jobb, og så gjør jeg det beste ut av det. Da tenker jeg at jeg holder tilbake med mange forventninger, og heller er litt ydmyk for at jeg tross alt er her.

Med andre ord påpeker flere informanter at midlertidig ansatte er i en situasjon der det er vanskelig å stille krav. En tredje informant ordlegger seg slik om saken:

Gitt min situasjon, alder og alt annet er jeg glad dersom jeg får noen valgmuligheter til høsten.

Det er bred enighet blant informantene om at det ikke finnes noen store forskjeller på arbeidsoppgavene mellom midlertidig og fast ansatte. De formelle arbeidskontraktene har stort sett samme innhold, til tross for at stillingsprosenten kan endre seg. Likevel påpeker samtlige informanter at de ønsker fast stilling. En informant uttaler seg slik:

Jeg har vært engasjert i forskjellige stillingsstørrelser, og forventningen er jo å komme frem til en avtale som varer istedenfor å endre seg etter kort tid. ...jeg vil ikke ha noe mer fleksibilitet, jeg vil gjerne ha flere faste former på det som er. Du må ikke misforstå meg der.

Ifølge Anderson & Schalk (1998) er fokus på utbytte, viktigheten av forhandlinger og det individuelle ansvaret for seg selv svært relevant for innholdet i dagens psykologiske kontrakter. I mitt materiale samsvarer informantenes uttalelser med dette, ettersom enkelte av dem påpeker at det viktigste per dags dato er å ha en inntekt og at det er opp til alle og enhver å sørge for å være i jobb. Når arbeidsperioden er kort med klare tidsrammer, og fokuset ligger på transaksjonen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, medfører det som oftest transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter (Rousseau & Parks, 1993). Til tross for det, ønsker flere av informantene i min studie lengre tidsperioder og større tilhørighet – noe som bedre støttes opp av teorien om den relasjonsbaserte psykologiske kontrakten (Rousseau & Parks, 1993). I første omgang har flere av informantene i min studie en forventning om å ta det de får. En informant beskriver situasjonen slik:

...heldigvis er jeg en sunn person som ikke sliter med helse. Jeg føler meg ung, så når de ringer er jeg klar til å komme. Det virker som om det er lett for noen å få seg fast stilling, mens det for meg har vært vanskelig. Jeg er åpen for å forbedre meg og lære mer.

I det store bildet forklarer lederen, på den andre siden, at det ikke skal være noen forskjellige forventninger til midlertidig og fast ansatte. Lederen forstår godt at midlertidig ansatte ønsker seg faste stillinger, og erkjenner at det kan medføre individuelle usikkerhet og gjør at ansatte blir slitne. Dette er svært relevant med tanke på hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Lederen uttaler seg slik om situasjonen:

...det er samme forventninger til midlertidige som til faste. Det er rett og slett den usikkerheten knyttet til at det ikke finnes noen garanti om en forlengelse av arbeidskontrakten. ...og det er slitsomt at du ikke vet om du har jobb til høsten, det vet vi alle.

4.2 Informasjon om egen fremtid

For det andre uttrykker de fleste av informantene at de har en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid fra lederen. Å ikke vite hvor fremtiden går krever energi og tid som kan gjøre at ansatte mister fokus på jobben, og heller opplever stress. Det er også vanskelig å forholde seg til en fremtid uten å vite om man har inntekt eller ikke. Slike uttalelser spiller en stor rolle for diskusjonen om hvordan psykologiske kontrakter kan påvirke individet og arbeidsforholdet. En informant beskriver situasjonen slik:

Ja, dette er 3. året jeg søker nye stillinger. Det tar ganske mye tid å lete etter stillinger og er krevende å søke på dem med gode søknadstekster og mye research. Og så må du gå på intervjuer. Så det tar mye tid som jeg kunne brukt på enten fritid eller arbeid her på skolen. Det at jeg ikke vet om jeg har lønn i august er også stressende.

En annen informant beskriver at forventningen om å få en fast stilling har forsvunnet litt, men at det er blitt viktigere å vise seg frem og ytre sine meninger. Informanten beskriver det slik:

...før hadde jeg en forventning om å få fast stilling, men nå har jeg ikke det lenger. Nå tenker jeg at du må jobbe mer og vise mer om hva du kan, og være flinkere til å si fra om hva jeg har lyst til.

En tredje informant er klar på at det er bredt ønske blant de ansatte om mer forutsigbarhet og å motta mer informasjon om sin egen fremtid. Informanten uttaler seg slik:

Du har hørt hva jeg har sagt. Jeg ønsker mer forutsigbarhet, som alle andre som jobber her.

Informantenes uttalelser om usikkerhet knyttet til egen fremtid finner gjenklang i tidligere litteratur som påpeker at midlertidig ansatte opplever større usikkerhet i arbeidslivet enn fast ansatte (Booth et al., 2000, De, Witte, 2005, OECD, 2000, Allen, 2011). Teorien til Clarke et al. (2007) om belastning for ansatte viser til at stress kan føre til negative konsekvenser for arbeidstakeren, som også finner støtte i øvrig litteratur (Shakir & Zia, 2014, Coetzer &

Rothmann, 2007). En av informantene i min studie beskriver hvordan opplevd usikkerhet om egen fremtid kan medføre negative konsekvenser:

...når jeg jobber tjener jeg ganske bra, og da registreres skatten min. Når jeg senere er arbeidsledig igjen må jeg betale denne skatten, og da sitter jeg med ingenting. Da sitter jeg med gjeld, uten jobb. Jeg tenkte at arbeidsgiveren min skulle tilby meg fast jobb før eller siden fordi de ble kjent med meg, men nei.

I mitt materiale har flere av informantene en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid fra sin nærmeste leder. I tillegg opplever enkelte av informantene at det kan være fordelaktig å imponere på jobben, ettersom dette kan bidra til at de oppnår en forlengelse av arbeidskontrakten, noe som også påpekes i litteraturen av De Witte (2005). Det er relevant for forskningsspørsmålet å se nærmere på det å imponere på jobben, ettersom det kan være et direkte resultat av hvordan psykologiske kontrakter påvirker arbeidsforholdet. På spørsmål om det hjelper å imponere på jobben for å sikre sin egen fremtid, svarer en av informantene slik:

Ja, det er klart! ...du tenker jo at dersom du skal ha mulighet til å få jobb videre, så er det én ting at lederen vet at jeg jobber veldig hardt og har mye kompetanse og teoretisk sett gjør en god jobb, men det må også komme frem at jeg møter elevene og ønskene de har.

En annen informant uttaler seg slik:

Man må være litt forsiktig med det å imponere. Man hører så mye av andre kollegaer. En sa til meg at jeg burde smile bredt til rektor, og jeg tenkte «hva mente han med det?» Så da prøvde jeg det en gang og sa «hei» til han, så spurte han meg hvem jeg var. Da svarte jeg at jeg hadde vært vikar her lenge, og jeg følte meg dum. Kanskje man må være sosial og vise seg frem, så lenge det ikke blir en fare for smisking...

Lederen, på sin side, påpeker at det ikke er negativt å gjøre en god jobb, og at ansatte på den måten leverer en god CV til videre arbeid. Til tross for det vil usikkerheten fortsatt henge over midlertidig ansatte som ikke får mer informasjon om sin egen fremtid. Lederen uttaler seg slik om det å imponere på arbeidsplassen:

De aller fleste som jobber midlertidig her sier at de trives og gjerne vil fortsette her. Det er i og for seg hyggelig å høre, men vi kan ikke gi dem garanti for det. Dersom du leverer en veldig god jobb, får gode resultater og gode skussmål, så er det klart at du i og for seg har levert en god CV når du søker fast stilling senere. Det å gjøre en god jobb, det er aldri noen ulempe med det.

Flere av informantene opplever en usikkerhet om egen fremtid hengende over seg til enhver tid. Situasjonen de befinner seg i nå er preget av midlertidighet og medfører dermed at informantene har lite informasjon om de har jobb i fremtiden. Ifølge lederen er det klart at denne usikkerheten påvirker arbeidsforholdet til de midlertidig ansatte. Lederen uttaler seg slik om situasjonen til de midlertidig ansatte:

Det skjønner jeg veldig godt. Du får ikke den roen på deg, kanskje. ...jeg tror det preger en. Samtidig spør våre ansatte om det er mulig å fortsette. Jeg har ikke noe veldig tydelig svar på det nå, vi jobber med å kartlegge stillinger. Jeg sier til ansatte at jeg anbefaler at de søker, for jeg kan ikke garantere dem noen jobb.

4.3 Bruk av kompetanse

For det tredje uttrykker flere av informantene i min studie at de har en forventning om å få undervise i fag de har størst interesse og kompetanse i. Alle lærere, enten de er midlertidig eller fast ansatt, får muligheten til å fylle ut et skjema med sine ønsker for undervisning til neste semester. Her oppfordres de til å komme med ønsker for hvilke fag de helst vil undervise i. Til tross for det, opplever informantene at det ikke alltid er like lett for midlertidig ansatte å få brukt den kompetansen de har. En av informantene beskriver det slik:

Det skolen kan gjøre noe med er at jeg får undervise i kjemi, som er det jeg har tyngst kompetanse i. Jeg var jo på intervju til en utlyst lærerstilling for kjemi, men så endte jeg opp med å ikke få kjemi. Det synes jeg var litt dumt. Samtidig var jeg bare glad for å få en jobb her, men jeg synes de avvek litt fra det de sa i utgangspunktet.

En annen informant uttaler seg slik om situasjonen:

Jeg føler at man har ansiennitet på hvilke fag man får undervise i. Jo lenger du har vært på en skole, jo mer rett har du til å kreve fag du ønsker. Det gjelder også nyansatte. Første året får de det de får, mens de neste år kanskje får viljen sin.

Å ikke få brukt kompetansen sin, introduserer spørsmålet om ansatte leies inn for å dekke hull eller tomrom på arbeidsplassen. Dette finner gjenklang i budskapet til Dommerud & Torset (2018) sin nyhetsartikkel om hvordan midlertidig ansatte leies inn til sykehus i helsesektoren, der det ikke er uvanlig å bruke ansatte i stillinger de ikke er utdannet til. På spørsmål om midlertidig ansatte leies inn for å dekke tomrom, svarer en av informantene i min studie slik:

Ja, absolutt. Det er jo det som er idéen med å ha en midlertidig pulje, at man rett og slett tar de hullene som måtte være. Enten fordi timeplanen er litt skjevt planlagt, også fyller man på med midlertidige før skolen starter opp, eller at det er huller som oppstår underveis på grunn av permisjon, sykdom, svangerskap, osv.

Flere av informantene uttrykker at de ønsker å bruke kompetansen sin og undervise i fag som interesser dem mest. Det store fokuset på å utvikle og bidra med personlig kunnskap støtter opp teorien til Anderson & Schalk (1998) om hvordan innholdet i psykologiske kontrakter har endret seg gjennom årene. En av informantene i min studie beskriver enkelte fag som personlig nære og verdigivende, og det er derfor svært attraktivt å undervise i disse. Dette støtter opp teorien om verdibaserte psykologiske kontrakter (Thompson & Bunderson, 2003, O'Donohue & Nelson, 2009, Cunningham, 2010). Informanten beskriver det slik:

Jeg vil få brukt kompetansen min, for jeg har lang fartstid i industrien og har mye å snakke om og bidra med for en klasse. ...det er klart, jeg vil helst undervise de som har lyst til å lære, og ikke påtvinge kunnskap på folk som ikke er motivert.

Dersom ansatte har personlige verdier og kunnskaper innenfor fagområder uten å få jobbe med disse, kan den psykologiske kontrakten brytes og medføre negative konsekvenser for både individet og arbeidsforholdet. Dette er svært relevant for diskusjonen om hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Flere av informantene i min studie påpeker blant annet at det å få undervise i fag de har interesse og kompetanse i er en stor motivasjonsfaktor. En informant uttaler seg slik:

...det er lettere om du er fast ansatt. Men jeg har fått et skjema der jeg kan komme med ønsker til neste år, og hvilken avdeling jeg vil jobbe i. Jeg vil jobbe i alle avdelinger der jeg har kompetanse.

En annen informant uttaler seg slik om situasjonen:

...jeg kan jobbe til jeg er 70 år, bare jeg får undervise i fag der jeg får bruke min kompetanse.

Lederen, på sin side, uttaler at midlertidig arbeidstakere ansettes for å bidra med den kompetansen de har, og ikke kun for å fylle tomrom der det trengs bemanning. Lederen beskriver situasjonen slik:

Noen av de midlertidige stillingene som vi har nå er basert på at lærere har permisjon for å ta utdanning. Disse stillingene blir lyst ut, og da dekker de jo i og for seg en faglig kompetanse. Så det er ikke bare for å fylle hull. Alle de midlertidige vi har nå er stort sett folk med kompetanse som kan gå inn i disse stillingene. De du tenker på som skal fylle hull er jo de som er inne på veldig korte vikartimer eller engasjementer. De aller fleste som er inne her på studiespesialisering og yrkesfag er folk med en yrkesfaglig kompetanse som vi har etterspurt.

4.4 Oppsummering

Analysefasen av intervjuene fant tre uskrevne forventninger som informantene opplever at de må forholde seg til i arbeidsforholdet mellom midlertidig ansatte og arbeidsgiver i undervisningsbransjen: en forventning om å ta det man får, en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid og en forventning om å få brukt kompetansen sin. Informantene opplever at det å være i en midlertidig stilling gjør at de tilpasser seg situasjonen de befinner seg i, som også medfører at de senker kravene sine på arbeidsplassen. De har en forventning om å ta det de får mens de er i en midlertidig stilling, men forventer mer informasjon om sin egen fremtid og fastere kontraktsformer. Å ikke vite hva fremtiden bringer kan medføre stress og mindre fokus i den nåværende jobben. I tillegg kommer det frem at flere av informantene har en forventning om å bruke den kompetansen de har. Dersom disse uskrevne forventningene ikke oppfylles kan det føre til brudd på psykologiske kontrakter og dermed ha en betydning for arbeidsforholdet.

5. Diskusjon

Denne studien har som formål utvikle kunnskap og bidra til økt forståelse av fenomenet psykologiske kontrakter. Dette har blitt gjort ved å undersøke hvordan psykologiske kontrakter utspiller seg hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren. Mer spesifikt har masteroppgaven forsøkt å besvare problemstillingen som ble presentert i introduksjonen:

Hva består psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte av, og hvordan kan de ha en betydning for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og den midlertidig ansatte i undervisningssektoren?

I første omgang har studien min vist at det eksisterer psykologiske kontrakter ved å identifisere tre uskrevne forventninger hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren: en forventning om å ta det man får, en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid og en forventning om å få brukt kompetansen sin. Dette ble gjort ved å analysere informantenes subjektive forståelse av uskrevne forventninger i arbeidsforholdet, noe som er fundamentalt for fenomenet psykologiske kontrakter (Rousseau, 1989). I det følgende blir studiens funn diskutert i lys av hva psykologiske kontrakter består av og hvordan de kan ha en betydning for arbeidsforholdet for midlertidig ansatte i undervisningssektoren.

5.1 Hva består den psykologiske kontrakten av?

Studien min har forsøkt å bidra til en utvidet forståelse om temaet ved å belyse hva slags uskrevne forventninger som preger psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren. I denne delen av kapitlet vil jeg drøfte dette bidraget nærmere ved å ta utgangspunkt i teorien til Anderson & Schalk (1998) om innhold i psykologiske kontrakter, teorien til Shore & Barksdale (1998) om balanserte og ubalanserte psykologiske kontrakter, og teoriene om den transaksjonsbaserte, relasjonsbaserte og verdibaserte psykologiske kontrakten (Rousseau, 1995, Thompson & Bunderson, 2003).

5.1.1 Innhold

Studien min har funnet at midlertidig ansatte i undervisningssektoren må forholde seg til tre uskrevne forventninger: en forventning om å ta det man får, en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid, og en forventning om å få brukt kompetansen sin. Disse tre forventningene går igjen hos informantene, og preger derfor innholdet i psykologiske kontrakter mellom midlertidig ansatte og arbeidsgiveren i undervisningssektoren. Ved å sammenligne funnene i denne studien med teorien til Anderson & Schalk (1998) om hvordan innholdet i psykologiske kontrakter har endret seg gjennom tidene og frem til slutten av 90-tallet, ser man at enkelte elementer overlapper. Teorien er presentert i tabell 2 i teorikapittelet. Teorien til Anderson & Schalk (1998) er opprinnelig utarbeidet for fast ansatte, men kan bidra til å øke forståelsen av hva psykologiske kontrakter består av i midlertidig ansettelsesforhold i undervisningssektoren.

Forskningen antyder at psykologiske kontrakter hadde et stort fokus på sikkerhet, sosial og økonomisk rettferdighet, tradisjoner og interne karrieremuligheter på 1980-tallet. I dag har psykologiske kontrakter beveget seg mot et fokus på utbytte, fremtidig arbeid, individuelt ansvar for egne interesser og eksterne karrieremuligheter (Anderson & Schalk, 1998). De tre uskrevne forventningene som er identifisert hos de midlertidig ansatte i min studie har klare linker til dagens fokus på det individuelle ansvaret for seg selv og egne interesser. Til tross for det, er det gjennomgående at informantene i min studie forventer fastere kontrakter og større arbeidssikkerhet. De påpeker at arbeidsgiveren burde ta mer ansvar, for eksempel når det gjelder å tilby midlertidig ansatte mer informasjon om sin egen fremtid. Dette er elementer som henger igjen i det gamle innholdet i den generelle psykologiske kontrakten, der fokuset på sikkerhet, rettferdighet og interne karrieremuligheter var sentralt (Anderson & Schalk, 1998).

Dette kan tyde på at psykologiske kontrakter i faste ansettelsesforhold har utviklet seg mer enn psykologiske kontrakter i midlertidige ansettelsesforhold, ettersom teorien til Anderson & Schalk (1998) i utgangspunktet er utarbeidet for fast ansatte. Studien min påpeker at det fortsatt er et sentralt fokus på arbeidssikkerheten i de midlertidig ansattes psykologiske kontrakter, noe det ikke er hos fast ansatte (Anderson & Schalk, 1998). Informantene i studien min forventer fastere kontraktsformer, noe som støttes opp av arbeidsgiverens ansvar i de eldre psykologiske

kontrakter – nemlig å tilby interne karrieremuligheter. Mitt materiale peker på at det kan oppstå en risiko både for individet og arbeidsforholdet dersom lederens forventninger til de midlertidig ansatte har beveget seg med den moderne utviklingen av innholdet i psykologiske kontrakter, mens de midlertidig ansatte delvis henger igjen i det eldre innholdet av psykologiske kontrakter. I verste konsekvens vil arbeidsgiveren og arbeidstakeren ha ulik forståelse av hva den psykologiske kontrakten mellom de to partene inneholder.

Det kan bryte med de uskrevne forventningene til de midlertidig ansatte i min studie dersom arbeidsgiveren forventer at hver enkelt arbeidstaker skal ta ansvar for sin egen fremtid og karriere. Spesielt dersom de ansatte forventer at arbeidsgiveren tar ansvar for å tilby ansatte mer informasjon og interne karrieremuligheter. I verste fall kan den midlertidig ansatte oppleve økt stress i forbindelse med at de uskrevne forventningene aldri besvares. På denne måten oppstår det er brudd på den psykologiske kontrakten. De Jong et al. (2009) argumenterer for at store avvik i opplevd innhold i den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiveren og den ansatte kan løses ved å innføre tydelig og klar kommunikasjon om hva som forventes i arbeidsforholdet. Dette kan være det første skrittet til å opprettholde den psykologiske kontrakten.

5.1.2 Form

Funnene i studien min indikerer at de midlertidig ansatte forventer mer informasjon om sin egen fremtid, fastere kontraktsformer og mer sikkerhet fra arbeidsgiveren. Dersom lederen ikke føler seg like forpliktet til å opprettholde disse forventningene, derimot, kan det oppstå en skjev oppfattelse av forventninger i arbeidsforholdet. Store avvik i forventningene mellom lederen og midlertidig ansatte, finner støtte i teorien til Shore & Barksdale (1998) om ubalanserte psykologiske kontrakter der én av partene i en psykologisk kontrakt har flere uskrevne forventninger enn den andre parten. I min studie uttaler lederen at det er forståelig at midlertidig ansatte ønsker mer informasjon om sin egen fremtid, men at det likevel ikke kan garanteres for fremtidig jobb. Dersom dette fører til en skjev oppfattelse av forventninger, kan det i verste konsekvens oppstå et brudd på den psykologiske kontrakten.

Til tross for det, behøver ikke en ubalansert psykologisk kontrakt å være en stor utfordring i et midlertidig ansettelsesforhold dersom den ansatte velger å tilpasse seg situasjonen. I min studie uttrykker flere av informantene at det å være i et midlertidig ansettelsesforhold gjør at man tjener på å tilpasse seg situasjonen og senke sine egne krav og forventninger. Med andre ord har de midlertidig ansatte i innført en forventning om å ta det får, rett og slett fordi det er viktigere med en fast inntekt enn å stille krav. På denne måten kan ubalanserte psykologiske kontrakter, til tross for navnet på teorien, skape en viss balanse i et midlertidig arbeidsforhold. I tillegg finner det å senke sine egne krav støtte i De Jong et al. (2009), som påpeker at midlertidig ansatte ofte har færre forventninger til arbeidsgiveren enn fast ansatte. Dette kommer av den begrensede involveringen og tidsperioden til midlertidig ansatte i bedriften, noe som kan føre til at energien brukes andre steder enn på å ha høye forventninger.

På denne måten fungerer uttalelsene til informantene i studien min som gode argumenter for at de midlertidig ansatte i første omgang fokuserer på utbytte, og elementer som lønn og det å ha en jobb. Flere av informantene uttrykker at de synes det er godt å ha en jobb med fast inntekt, og har en forventning om å ta det de får for å opprettholde dette. Dette støtter opp Rousseau (1990) sin teori om den transaksjonsbaserte psykologiske kontrakten. Typisk for den transaksjonsbaserte psykologiske kontrakten er at tidsrammen er kort, og de midlertidig ansatte motiveres av ytre faktorer, som for eksempel eget utbytte. Informantenes uttalelser i min studie om gleden ved å ha en jobb med fast inntekt, samt å senke sine egne krav og forventninger for å tilpasse seg en midlertidig situasjon, peker på at arbeidsforholdet baseres på transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter. Rousseau (1995) støtter dette ved å påpeke at transaksjonsbaserte psykologiske kontrakter forekommer oftere hos midlertidig ansatte enn hos fast ansatte.

På den andre siden har informantene i studien min en forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid fra lederen sin. Mitt materiale indikerer at flere av informantene forventer fastere kontrakter, og gjerne en større tilhørighet til arbeidsplassen. Dette støttes av teorien om den relasjonsbaserte psykologiske kontrakten, der relasjonen til arbeidsgiveren står i sentrum (Rousseau, 1990). Med andre ord kan det tyde på at informantene i studien min ønsker å bevege seg bort fra en transaksjonsbasert psykologisk kontrakt og mot en relasjonsbasert psykologisk kontrakt, men hindres av den midlertidige situasjonen de befinner seg i.

En relasjonsbasert psykologisk kontrakt fokuserer på relasjonsforholdet mellom de to involverte partene, og krever derfor tid å utvikle (Rousseau, 1990). Til gjengjeld kunne en relasjonsbasert psykologisk kontrakt bidra til å forbedre opplevelsen om tilhørighet, selvfølelse og identitet på arbeidsplassen for de midlertidig ansatte i min studie (Rousseau & Parks, 1993). Dette vil også medføre at de midlertidig ansatte vil støtte bedriftens visjoner og mål i større grad, og derfor kunne påvirke arbeidsforholdet på en positiv måte (Rousseau, 1990). Ifølge De Jong et al. (2009) kan økt fokus på informasjonsutveksling om hva som forventes av hverandre i arbeidsforholdet bidra til å besvare midlertidig ansattes ønske om større tilhørighet.

Videre har studien min funnet at de midlertidig ansatte har en forventning om å få brukt kompetansen sin. En av informantene påpeker at et spesifikt fag står personlig nært, og det er derfor ekstra motiverende å få undervise i det. Dette støtter opp Thompson & Bunderson (2003) sin teori om den verdibaserte psykologiske kontrakten. Forventningen om å få brukt kompetansen sin, og ønsket om å undervise i fag som står personlig nære, kan på denne måten bidra til å forme en verdibasert psykologisk kontrakt for midlertidig ansatte i undervisningssektoren. De personlige verdiene kan ifølge Cunningham (2010) bli så sterke at de styrer den ansattes beslutninger og atferd. Det kan oppstå en betydelig risiko for arbeidsforholdet dersom lederen ikke er klar over dette, ettersom et brudd på en verdibasert psykologisk kontrakt også kan fungere som et brudd på individets personlige verdier.

5.2 Hvordan har den psykologiske kontrakten en betydning for arbeidsforholdet?

Resultatene som er funnet i denne studien baserer seg på tre uskrevne forventninger som midlertidig ansatte må forholde seg til i arbeidsforholdet med deres nærmeste leder. I det store og det hele er det to mulige utfall av forventningene som finnes i en psykologisk kontrakt – enten kan de opprettholdes, eller så kan de brytes. Det er viktig å ha innsikt om opprettholdelse og brudd på den psykologiske kontrakten ettersom dette utgjør retningen for hvordan psykologiske kontrakter kan ha en betydning for arbeidsforholdet.

Belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) vil brukes for å øke forståelsen om hvordan usikkerhet og stress i arbeidsforholdet kan føre til brudd på den psykologiske kontrakten, og dermed ha en betydning for arbeidsforholdet. I tillegg vil teorien til Anderson & Schalk (1998) om innhold i psykologiske kontrakter, teorien til Shore & Barksdale (1998) om balanserte og ubalanserte psykologiske kontrakter, og teoriene om den transaksjonsbaserte, relasjonsbaserte og verdibaserte psykologiske kontrakten (Rousseau, 1995, Thompson & Bunderson, 2003) bli med videre for å belyse forskningsspørsmålet om hvordan den psykologiske kontrakten kan ha en betydning for arbeidsforholdet.

5.2.1 Opprettholdelse av den psykologiske kontrakten

Studien min har funnet tre uskrevne forventninger som de midlertidig ansatte må forholde seg til i arbeidsforholdet: en forventning om å ta det man får, en forventning om å få mer informasjon om sin egen fremtid, og en forventning om å få brukt kompetansen sin. Dersom de midlertidig ansattes uskrevne forventninger innfris av lederen, vil det føre til opprettholdelse av den psykologiske kontrakten. Ifølge De Jong et al. (2009) vil opprettholdelse av den psykologiske kontrakten bidra til balanserte arbeidsforhold, jobbtilfredshet og lojalitet. Til tross for det, vil brudd på psykologiske kontrakter føre til større påvirkning på arbeidsforholdet enn hva opprettholdelse vil gjøre. Dette kommer av at innfridde forventninger sjelden feires. Med andre ord kan forventninger i den psykologiske kontrakten relateres til noe som tas for gitt (Sverdrup et al., 2010). For eksempel er det forventet at en ansatt stiller på jobb hver dag. Dersom denne forventningen innfris vil ikke arbeidsgiveren juble – nettopp fordi det tas for gitt.

På denne måten fungerer informantenes uskrevne forventninger i min studie også, noe som medfører at opprettholdelse vil påvirke arbeidsforholdet i mindre grad enn hva brudd på den psykologiske kontrakten vil gjøre (De Jong et al., 2009). Opprettholdelse av den psykologiske kontrakten vil etter alt å dømme bidra til noe positivt, men brudd på den psykologiske kontrakten vil gi større utslag – på en negativ måte (Sverdrup et al., 2010). Dette kan forstås ved å se på det samme eksempelet som ble presentert ovenfor: en leder har en forventning om at en ansatt stiller på jobb hver dag. Dersom den ansatte ikke gjør det, brytes forventningene. Dette kan medføre at lederen mister tillit til den ansatte. På denne måten fungerer også de uskrevne forventningene som er funnet i studien min.

Når det gjelder forventningen om å ta det man får, kan det argumenteres for at den i de fleste situasjoner vil opprettholdes, ettersom forventningen er så fleksibel at den er vanskelig å bryte. Til tross for det, er det viktig å ta hensyn til den uskrevne forventningen fordi den kan ha en betydning for arbeidsforholdet. Mitt materiale indikerer at det kan være enklere for midlertidig ansatte å senke kravene sine på arbeidsplassen og heller fokusere på å bli likt og ha en jobb. Å senke kravene sine innebærer å være innstilt og forberedt på å ta det man får, noe som innebærer at de midlertidig ansatte ikke blir misfornøyde om de ikke får det som de vil. Med andre ord er de midlertidig ansatte forberedt på å ikke alltid få viljen sin, og blir heller ikke skuffet dersom de ikke får det. På denne måten er forventningen om å ta det man får med på å balansere arbeidsforholdet, ettersom et brudd på den uskrevne forventningen er svært vanskelig å frembringe (De Jong et al., 2009).

Felles for de to andre uskrevne forventningene som er funnet i min studie er at de vil kunne påvirke arbeidsforholdet i større grad enn forventningen om å ta det man får. Dette kommer av at det er større sannsynlighet for at det oppstår et brudd på forventningen om å motta mer informasjon om sin egen fremtid og forventningen om å få brukt kompetansen sin, enn forventningen om å ta det man får, og et brudd på den psykologiske kontrakten vil gi større utslag enn opprettholdelse av den. Derfor vil store deler av dette kapitlet fokusere på den uskrevne forventningen om å motta mer informasjon om sin egen fremtid og den uskrevne forventningen om å få brukt kompetansen sin, samt hvordan disse kan ha en betydning for arbeidsforholdet.

5.2.2 Stress og belastning – risiko for brudd på den psykologiske kontrakten?

Funnene i min studie indikerer at flere av informantene opplever usikkerhet i arbeidsforholdet, spesielt ettersom de har en uskreven forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid fra sin nærmeste leder. Informantene beskriver at de kan oppleve økt stress ved å være midlertidig ansatt, blant annet fordi de ikke vet om de beholder jobben i fremtiden. Dette kan føre til en konstant bekymring blant de midlertidig ansatte. Det er heller ikke bare begrenset informasjon om sin egen fremtid som fører til stress og usikkerhet. Mitt materiale indikerer at en ustabil økonomi, det å bytte arbeidsplass ofte og energien som kreves for å søke nye jobber også bidrar til økt stress for den midlertidig ansatte. Dette støttes i stor grad av belastningsmodellen til

Clarke et al. (2007), en teori som kan bidra til å øke innsikten om hvordan et brudd på forventningen om å motta mer informasjon om sin egen fremtid kan ha en betydning for den arbeidsforholdet (se figur 1 i teorikapittelet).

Teorien til Clarke et al. (2007) identifiserer ulike faktorer som kan påvirke ansattes emosjoner og stressnivå. Den individuelle bekymringen knyttet til fremtidig arbeid utgjør en av faktorene i belastningsmodellen til Clarke et al. (2007). En av informantene i min studie forklarer at det er slitsomt å bruke tid og energi på å skrive søknader til andre jobber mens tiden heller burde brukes på den nåværende jobben.

Dette støttes opp av belastningsmodellen til Clarke et al. (2007), og kan ifølge modellen påvirke den ansattes emosjoner og stressnivå i negativ forstand. En ansatt som bruker mye energi på å fokusere på personlig karriere i form av å skrive søknader og gå på intervjuer hos andre bedrifter, kan oppleve økt stress og redusert kvalitet i arbeidet som utføres på den nåværende arbeidsplassen (Clarke et al., 2007). Dersom den ansattes arbeidskvalitet reduseres, vil usikkerheten som henger over den midlertidig ansatte kunne påvirke hele arbeidsforholdet mellom arbeidstakeren og lederen.

Videre forteller en annen informant i min studie at det er slitsomt å bytte arbeidsplass ofte, fordi det krever at man må tilpasse seg nye mennesker og rutiner ved siden av det å faktisk søke på jobben. Her understøttes også den faktoren i belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) som handler om motivasjonen til å fortsette å jobbe, samt stå imot press fra arbeidsoppgaver og evaluering. Oppgaver på arbeidsplassen og usikkerhet om fremtiden kan sammen skape et omfattende press på den ansatte. Dette presset kan påvirke både stressnivået og innsatsen i arbeidsforholdet for den ansatte (Clarke et al., 2007). I min studie sier lederen seg enig i dette ved å uttrykke at det er forståelig at midlertidig ansatte ikke får den roen fast ansatte får, fordi midlertidig ansatte ikke alltid får tilstrekkelig med informasjon om sin egen fremtid, og erkjenner at det kan prege en.

I tillegg indikerer materialet mitt at den økonomiske usikkerheten bidrar til å øke stressnivået til de midlertidig ansatte. En av informantene uttaler at økonomien er under kontroll så lenge man har en jobb, men når arbeidskontrakten går ut sitter en igjen med null inntekt og skatteregninger å betale. Å ikke vite om du har en fast inntekt om et par måneder utgjør en stor usikkerhet i arbeidsforholdet, og støttes dermed av belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) som sier at denne usikkerheten kan føre videre til et økt stressnivå. En av informantene i min studie erkjenner dette ved å påpeke at det er stressende å ikke vite om man har inntekt etter sommeren. På den andre siden kan problemet minkes dersom den midlertidig ansattes forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid oppfylles.

Dersom den uskrevne forventningen om å motta mer informasjon om sin egen fremtid ble opprettholdt, kunne stressnivået til midlertidig ansatte i min studie blitt redusert. På den andre siden kan det skape en negativ utvikling for det individuelle emosjons- og stressnivået dersom de ansatte opplever et brudd på denne forventningen (Clarke et al., 2007). Coetzer & Rothmann (2007) tar det enda lenger ved å påpeke at intensive jobber som krever høy innsats kan føre til depresjon og utbrenthet hos ansatte. På denne måten kan et brudd på forventningen om å motta mer informasjon om sin egen fremtid føre til økt stress, og i verste fall videre til depresjon og utbrenthet hos midlertidig ansatte. Mitt materiale utfordrer budskapet til Coetzer & Rothmann (2007) ved at informantene ikke gir noen signaler om at de begynner å bli depressive eller utbrente, selv om enkelte klart og tydelig uttrykker at de er stresset på grunn av begrenset informasjon om sin egen fremtid.

På den andre siden beskriver de midlertidig ansatte i min studie sin nærmeste leder som lyttende og lett å prate med. De beskriver arbeidsforholdet som respektfullt, og at det er gode arenaer for å si ifra dersom de skulle lure på noe eller si ifra om noe. Dette støttes av den tredje og siste faktoren i belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) som handler om i hvilken grad den ansatte opplever støtte i arbeidsforholdet. Å ha en leder som støtter de ansatte på arbeidsplassen, til tross for at de uskrevne forventningene muligens ikke opprettholdes, kan bidra til å minke opplevd stress for de midlertidig ansatte i min studie. I tillegg kan støtte fra andre kollegaer, familie og venner påvirke den ansattes emosjoner og stressnivå på en positiv måte. Med andre ord kan midlertidig ansatte oppleve økt stress som følger av et brudd på forventningen om å motta mer

informasjon om sin egen fremtid, men kontrollere stressnivået ved å søke støtte hos andre mennesker.

I tillegg indikerer materialet mitt at midlertidig ansatte kontrollerer sitt eget stressnivå ved å fokusere på å imponere ekstra på arbeidsplassen. Flere av informantene uttrykker at det kan være hensiktsmessig å imponere på jobben for å bli likt og på denne måten oppnå en ny kontrakt. Dette finner støtte i De Witte (2005) som basert på sin studie sier at det ikke er uvanlig for midlertidig ansatte å fokusere på å imponere på jobben, både fordi det kan øke mulighetene for fast ansettelse og fordi det kan bidra til å minke den individuelle usikkerheten i arbeidsforholdet. Tilbake i min studie støttes dette blant annet av lederen, som påpeker at det å oppnå gode resultater på jobben kan sammenlignes med å levere en god CV til videre arbeid. På denne måten kan det å imponere på jobben fungere som en type støtte i arbeidsforholdet og bidra til at det individuelle stressnivået minkes, selv om forventningen om å motta mer informasjon om egen fremtid står i fare for å brytes (Clarke et al., 2007).

5.2.3 Redusert motivasjon og lojalitet

Sammen med belastningsmodellen til Clarke et al. (2007) har uttalelsene til informantene i min studie argumentert for at usikkerhet i arbeidsforholdet og midlertidige ansettelsesforhold som krever høy intensitet kan bidra til økt stressnivå. På denne måten kan stress være første tegn på at det har oppstått et brudd på den psykologiske kontrakten, og i verste fall medføre andre konsekvenser for arbeidsforholdet.

Ifølge Coetzer & Rothmann (2007) kan det neste skrittet innebære depresjon og utbrenthet for den ansatte, noe som også kan komme av manglende kunnskap i arbeidet. En av informantene i min studie påpeker at det å få brukt den kompetansen man har er en stor motivasjonsfaktor i arbeidet. Med andre ord kan en ansatt føle seg feil plassert på arbeidsplassen dersom det oppstår et brudd på den uskrevne forventningen om å få brukt kompetansen sin. Å føle seg feil brukt på arbeidsplassen kan bidra til å redusere motivasjonen til å jobbe og svekke lojaliteten til arbeidsgiveren, som også tyder på at det har oppstått et brudd på psykologiske kontrakter (Sverdrup et al., 2010).

Flere av de midlertidig ansatte i mitt materiale uttaler at de motiveres av å få undervise i fag de har stor interesse for eller kompetanse innen. Dette støtter opp teorien til Thompson & Bunderson (2003) om verdibaserte psykologiske kontrakter. Enkelte av informantene i min studie finner personlig verdi i å få undervise i fag de har kompetanse i, og har en forventning om å få brukt den kompetansen de besitter. Dette kan tyde på at deler av den psykologiske kontrakten mellom de midlertidig ansatte og arbeidsgiveren består av elementer fra den verdibaserte psykologiske kontrakten. Med andre ord kan det oppstå et brudd på den psykologiske kontrakten dersom de ikke får undervist i fagene som vekker personlig interesse og verdi. En av informantene beskriver at det ville vært så motiverende å få undervise i de relevante fagene at det ikke ville vært noe problem å jobbe der i lang tid. Dette finner støtte i Cunningham (2010) som forklarer at den verdibaserte psykologiske kontrakten ofte medfører uoverensstemmelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver fordi det er vanskelig for lederen å ta hensyn til samtlige ansattes personlige verdier. Et brudd på en verdibasert psykologisk kontrakt ville bidratt til å eliminere personlige motivasjonsfaktorer for ansatte, noe som kunne medført redusert motivasjon for den ansatte på arbeidsplassen.

På den andre siden er det derfor svært betydningsfullt for lederen å være klar over hva som inngår i den psykologiske kontrakten slik at de uskrevne forventningene kan oppfylles, og dermed unngå redusert motivasjon i midlertidig ansettelsesforhold (Sverdrup et al., 2010). I min studie uttrykker lederen at det er viktig at det oppstår en tillitsbasert relasjon mellom leder og ansatt – noe som ikke står skrevet ned i den formelle arbeidskontrakten. En tillitsbasert relasjon med tydelig kommunikasjon om hva de uskrevne forventningene i arbeidsforholdet består av kunne vært et godt utgangspunkt for å oppfylle den psykologiske kontrakten. Dette støtter opp teorien til Rousseau (1990) om den relasjonsbaserte psykologiske kontrakten som fokuserer på relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i større grad enn selve transaksjonen mellom de to partene.

Teorien beskriver viktigheten av selve relasjonen mellom de to, og påpeker at en god relasjon kan bidra til å styrke arbeidsforholdet gjennom økt lojalitet til bedriften og arbeidsmotivasjonen for ansatte (Rousseau, 1990). I tillegg fremkommer det av mitt materiale at det er viktig for arbeidsgiveren å vise tillit til sine ansatte. På denne måten ville det vært positivt for både motivasjonen og lojaliteten i arbeidsforholdet dersom midlertidig ansatte fikk undervise i fag de

har kompetanse innen. Rousseau (1990) forklarer at en relasjonsbasert psykologisk kontrakt består av tillit, og ofte medfører at den ansatte føler en større tilknytning til bedriftens visjoner og mål – noe som ville vært en positiv påvirkning på arbeidsforholdet.

På den andre siden fremkommer det i studien min at det er mulig at arbeidsgiveren er klar over de midlertidig ansattes uskrevne forventninger, ettersom lederen selv erkjenner at de fleste midlertidig ansatte både vil fortsette i jobben og undervise i det de har størst kompetanse innen – uten å kunne gi noen garantier for det. I tillegg påpeker flere informanter at det sendes ut et skjema der alle ansatte kan komme med kommentarer og ønsker for sin egen fremtid. I bunn og grunn burde dette være nok til å få en oversikt over ansattes ønsker og forventninger, men likevel brukes flere av de midlertidig ansatte på feil arbeidsområde med tanke på hvor de har størst kompetanse. En av informantene uttrykker at det er forståelig at midlertidig ansatte blir brukt på feil område, nettopp fordi ideen med midlertidig ansatte er at de skal dekke de tomrommene som eventuelt måtte finnes. Ifølge Dommerud & Torset (2018) er dette gjennomgående for midlertidig ansatte i flere bransjer, og viser til at ansatte på sykehus leies inn til stillinger de ikke er utdannet i.

Dette reiser spørsmålet om det oppstår et fravær av forventninger fra lederen så fort det er snakk om midlertidig ansatte. Med andre ord at lederen kun har den forventningen om at tomrommet dekkes der det trengs, men utover det finnes minimalt med forventninger fra lederen. Dersom dette er tilfellet, kan det trekkes linjer til Shore & Barksdale (1998) sin teori om ubalanserte psykologiske kontrakter. Hvis arbeidsgiveren i min studie kun har den ene forventningen om at midlertidig ansatte skal dekke et tomrom, vil det oppstå en skjev oppfattelse av den psykologiske kontrakten. Dette kan føre videre til at de midlertidig ansatte opplever at de blir målt på feil punkter, og ikke får sine uskrevne forventninger oppfylt. På denne måten kan fravær av forventninger fra arbeidsgiveren føre til et brudd på den psykologiske kontrakten, og dermed svekke midlertidig ansattes motivasjon og lojalitet i arbeidsforholdet.

6. Avslutning og konklusjon

6.1 Oppsummering av studien

Denne studien har som hovedhensikt å utvikle kunnskap og bidra til økt innsikt og forståelse av arbeidsgivers og midlertidig ansattes vurderinger og refleksjoner knyttet til psykologiske kontrakter og påvirkningskraften på deres arbeidsforhold for å besvare forskningsspørsmålet som er repetert nedenfor.

Hva består psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte av, og hvordan kan de ha en betydning for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og den midlertidig ansatte i undervisningssektoren?

Gjennom intervjuundersøkelser med fem midlertidig ansatte i lærerstillinger og deres nærmeste arbeidsgiver ved en skole i Oslo finner studien tre tydelige uskrevne forventninger som midlertidig ansatte må forholde seg til i arbeidsforholdet mellom de to partene: en forventning om å ta det man får, en forventning om å få mer informasjon om sin egen fremtid og en forventning om å få brukt kompetansen sin.

De tre uskrevne forventningene forteller noe om hva en psykologisk kontrakt hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren består av. De midlertidig ansatte uttrykker at det å være i en midlertidig stilling gjør at de senker kravene sine på arbeidsplassen, tilpasser seg situasjonen, og heller fokuserer på å bli likt for å kunne beholde jobben videre. Videre uttrykker informantene at de forventer større forutsigbarhet og fastere kontraktsformer fordi det er stressende å ikke vite om man har jobb i fremtiden. Studien min peker på at dette er elementer som kun finnes i psykologiske kontrakter ved midlertidig ansettelsesforhold, mens dagens psykologiske kontrakter hos fast ansatte har beveget seg bort fra dette (Anderson & Schalk, 1998). På denne måten har psykologiske kontrakter tatt en annen utvikling hos midlertidig ansatte enn hos fast ansatte. Mitt materiale peker i tillegg på at midlertidig ansatte fokuserer på å imponere ekstra mye på arbeidsplassen som en teknikk for å øke sin egen jobbsikkerhet. Å imponere for å oppnå større sikkerhet kan ses i sammenheng med den transaksjonsbaserte psykologiske kontrakten (Rousseau, 1990).

Tidligere litteratur påpeker at midlertidig ansatte i stor grad er opptatt av å få noe igjen for den jobben de utfører, slik som er tilfellet ved en transaksjonsbasert psykologiske kontrakt (Rousseau, 1990), men funnene i denne studien viser hvordan dette har forandret seg. Midlertidig ansatte fokuserer fortsatt på lønn og det å ha en jobb, men uttrykker også et sterkt ønske om en større tilhørighet og fastere kontrakter ved den nåværende arbeidsplassen. Kombinert med informantenes forventning om å motta mer informasjon om sin egen fremtid, argumenterer studien for at de midlertidig ansatte i undervisningssektoren har et ønske om å bevege seg bort fra den transaksjonsbaserte psykologiske kontrakten til en relasjonsbasert psykologisk kontrakt. Til tross for det, viser studien at informantene hindres i å utvikle en fullverdig relasjonsbasert psykologisk kontrakt på grunn av midlertidigheten de befinner seg i. Midlertidigheten gir arbeidstakerne for kort tid til å utvikle dype relasjoner med arbeidsgiveren.

Lederen på sin side uttrykker at bedriften ikke kan gi noen garanti for de midlertidig ansattes fremtid, og forstår godt at det kan være stressende å ikke vite hva fremtiden bringer. En av de midlertidig ansatte påpeker at denne usikkerheten gjør at mye tid går med på å søke nye stillinger hos andre bedrifter, noe som kan redusere kvaliteten og fokuset på det nåværende arbeidet. Teorien til Clarke et al. (2007) om belastning for ansatte, argumenterer for at usikkerheten om arbeidsfremtiden kan bidra til å stresse arbeidstakere og dermed påvirke kvaliteten i arbeidet og fokuset i arbeidsforholdet.

Til slutt påpeker informantene at de har kompetanse innenfor spesielle arbeidsområder uten å alltid få jobbe direkte med disse. For eksempel uttrykker en av de midlertidig ansatte at ett spesielt fag er svært attraktivt ettersom informanten har kompetanse innen dette. På denne måten viser studien til at elementer av den verdibaserte psykologiske kontrakten er attraktivt for midlertidig ansatte i undervisningssektoren. Til tross for det er det ikke denne informanten som får undervise i dette faget. Studien viser til at det å måtte jobbe på uriktige arbeidsområder for å dekke eventuelle tomrom er en av flere faktorer som kan bidra til redusert motivasjon og svekket lojalitet til arbeidsgiveren for den midlertidig ansatte.

Med andre ord kan et brudd på den psykologiske kontrakten hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren få store innvirkninger på både individet og arbeidsforholdet. I lys av et teoretisk rammeverk fra tidligere litteratur har studien diskutert hvordan midlertidig ansatte kan oppleve økt stress, redusert motivasjon på arbeidsplassen og svekket lojalitet til arbeidsgiveren dersom de uskrevne forventningene brytes. På den andre siden kan de uskrevne forventningene opprettholdes, og på denne måten bidra til å stabilisere arbeidsforholdet på en positiv måte. Å bli støttet og lyttet til i arbeidsforholdet, kan bidra til å redusere opplevd stress og øke tilhørigheten til bedriften (Clarke et al., 2007, Rousseau, 1990). På denne måten kan god og åpen kommunikasjon om hva de to partene forventer av hverandre kan være første skritt mot å opprettholde den psykologiske kontrakten.

6.2 Begrensninger ved studien og forslag til videre forskning

Avslutningsvis vil jeg se nærmere på noen av studiens begrensninger og forslag til videre forskning. Denne studien er hovedsakelig basert på midlertidig ansattes refleksjoner og vurderinger om den psykologiske kontrakten og den påvirkningskraft på arbeidsforholdet. I tillegg er det gjennomført et dybdeintervju med den nærmeste lederen for å skape en ytterligere kilde til data. Denne dataen ble brukt for å støtte opp eller utfordre de midlertidig ansattes uttalelser, samt skape et bredere bilde av temaet.

Studien har undersøkt psykologiske kontrakter gjennom de midlertidig ansattes beskrivelser. Derfor er det sterkt anbefalt til fremtidig forskning å undersøke psykologiske kontrakter fra arbeidsgiverens synsvinkel for å se om resultatene er like eller ulike. I tillegg kan det være interessant å undersøke hvordan lederen i praksis forholder seg til psykologiske kontrakter og de ansattes forventninger på arbeidsplassen. Er det samsvar mellom det arbeidsgiveren sier og det som gjøres? Svarene kan gi innsikt om psykologiske kontrakter gjennom arbeidsgiverens beskrivelser, samt hvordan arbeidsgiveren selv virker inn i samhandlingssituasjoner relatert til midlertidig ansattes uskrevne forventninger.

Videre anses det som en begrensning i denne studien at det kun er gjennomført intervjuer ved én skole. Å gjennomføre intervjuer av lignende grupper ved flere skoler ville styrket studiens overførbarhet. I tillegg er det kun intervjuet én leder. Formålet med å intervju kun én leder var å innhente data fra et annet sted enn kun hos de midlertidig ansatte, i tillegg til å skape et bredere bilde av studiens tema. På den andre siden kan det være interessant å undersøke psykologiske kontrakter hos fem midlertidig ansatte ved ulike arbeidsplasser, samt deres fem arbeidsgivere. Dette ville økt innsikten om fem ulike arbeidsforhold, og dermed gitt en annen oppfatning av det samme forskningsspørsmålet som er besvart i denne studien.

Denne studien har valgt å se bort ifra ulikheter hos kjønn hos informantene ettersom det ikke kom frem noen tydelige forskjeller. Til tross for det, kan det være interessant å undersøke nærmere om kjønn har noen innvirkning på hva den psykologiske kontrakten består av hos midlertidig ansatte i undervisningssektoren. Dette kan bidra til å øke forståelsen om den psykologiske kontrakten hos midlertidig ansatte.

7. Referanser

Allen, B.C. (2011). "The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success." *Career Development International*, Vol. 16 (2), side 195-215.

Anderson, N. R. & Schalk, R. (1998). "The psychological contract in retrospect and prospect." *Journal of Organizational Behavior*. Vol 19, spesialutgave: The Psychological Contract at Work (1998), side 637-647.

Arbeids- og sosialdepartementet (2014). *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet, Regjeringen.

Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. London, UK: Tacistcok Publications.

Barbieri, P. & Scherer, S. (2009). Labor market flexibilisation and its consequences in Italy. *European Sociological Review*. Spesialutgave: Flexible employment in Europe. Side 1-30.

Berg, B. L. & Lune, H. (2012). *Qualitative research methods for the social sciences*. USA, New Jersey: Pearson Education Inc.

Booth, A., Francesconi, M. & Frank, J. (2000). Temporary Jobs: "Stepping Stones or Dead Ends?" *Labor, Centre for Employment Studies*. Vol. 8, side 1-38.

Bryman, A. & Bell, E. (2015). *Business Research Methods*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. & King, A. (2007). "This just isn't sustainable: Precarious employment, stress and workers' health." *International Journal of Law and Psychiatry*. Vol 30, side 311-326.

Coetzer, C. F. & Rothmann, S. (2007). "Demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation." *Southern African Business Review*, Vol. 11 (3), side 17-32.

Cunningham, I. (2010). "Drawing from a bottomless well? Exploring the resilience of value-based psychological contracts in voluntary organizations." *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 21 (5), side 699-719. DOI: 10.1080/09585191003658862

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T & Schalk, R. (2007). "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model." *International Journal of Management Reviews*. Vol 9 (4), side 1-27.

De Cuyper, N., Sora, B., de Witte, H., Caballer, A. & Peiró, J. M. (2009). "Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers." *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 30 (4), side 564-591.

De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H. (2011). "Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations." *Career Development International*, Vol. 16 (2), side 104-113.

De Jong, J., Schalk, R & De Cuyper, N. (2009). "Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes." *Management and Organization Review*. Vol 5 (3), side 329-351.

De Witte, H. (2005). "Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences." *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31 (4), side 1-6.

Dommerud, T. & Torset, N. (22.01.2018). Sykehusene leier inn vikarer for 900 millioner i året. *Aftenposten*. Side 4-5.

Everett, E. & Furuseth, I. (2012). *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo : Universitetsforlaget.

Galois, I., Poujol, J. F. & Paillé, P. (2012). Temp workers: why be loyal? *Int. J. Services, Economics and Management*, Vol. 4 (2), side 93-103.

Kalleberg, A. (2000). "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology*. Vol. 16 (26), side 341-365.

Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J. & Solley, C. M. (1962). *Men, Management and Mental Health*. Cambridge, UK: Harvard University Press.

O'Donohue, W. & Nelson, L. (2009). "The Role of Ethical Values in an Expanded Psychological Contract." *Journal of Business Ethics*. Vol. 90, side 251-263.

OECD (2002). *Employment Outlook*. Organization for Economic Co-operation and Development. Kapittel 3. ISBN 92-64-19778-8, side 127-185.

Rousseau, D. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations." *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Vol. 2 (2), side 121-139.

Rousseau, D. (1990). "New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts." *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 11, side 389-400.

Rousseau, D. & Parks, J. (1993). "The Contracts of Individuals and Organizations." *Research in Organizational Behavior*. Vol. 15, side 1-43.

Saunders, M., Lewis P. & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students*. UK: Pearson Limited.

Shakir, M. & Zia, A. (2014). "Temporary Job and Permanent Stress." *Journal of Education and Practice*. Vol. 5 (14), side 144-150.

Shore, L. & Barksdale, K. (1998). "Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach." *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, side 731-744.

Statistisk Sentralbyrå (2017). *Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), 4. kvartal*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Statistisk Sentralbyrå. Skrevet av: Bø, T. P. (2017). *Over 200 000 midlertidig ansatte*. Artikkel publisert i seksjon om Arbeid og lønn.

Sverdrup, T., Brochs-Haukedal, W. & Grønhaug, K. (2010). "Psychological Contracts and Knowledge Worker Teams." *Nordisk Tidsskriftdatabase, Universitetsforlaget*. Vol. 24 (2), side 142-152.

Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Oslo: Fagbokforlaget.

Thompson, J. A. & Bunderson, J. S. (2003). "Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract." *Academy of Management Review*. Vol. 28 (4), side 571-587.

8. Vedlegg

VEDLEGG 1 – FORESPØRSEL OM DATAINNSAMLING

Forespørsel om datainnsamling ved N.N. skole i forbindelse med masteroppgave

Mitt navn er Kristian Ravlo. Jeg er student ved masterstudiet Ledelse, Innovasjon og Marked ved Universitetet i Tromsø hvor jeg er i gang med avsluttende masteroppgave.

Masteroppgavens foreløpige arbeidstittel er: *Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte. En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.*

I forbindelse med masteroppgaven ønsker jeg å gjennomføre intervjuer med ca. fem ansatte i midlertidig vikariatstillinger og deres nærmeste leder. Datamaterialet som innhentes vil inngå i studien. Jeg ønsker med denne henvendelsen å be om godkjennelse til å benytte ansatte, både kvinner og menn, ved N.N. skole som informanter i studien.

Hensikten med masteroppgaven er å utvikle kunnskap og økt forståelse av arbeidsgivers og midlertidig ansattes tanker og meninger av den psykologiske kontrakten og dens påvirkningskraft på arbeidsforholdet. Det antas at kunnskapen som fremkommer i studien vil være nyttig for å sikre kvalitet i forholdet mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte.

Deltakelsen vil være frivillig og dataene som fremkommer vil bli behandlet konfidensielt i tråd med etiske retningslinjer for anonymisering av data.

Jeg håper på et positivt svar på denne henvendelsen. På forhånd tusen takk for hjelpen.

Med vennlig hilsen,

Kristian Ravlo

VEDLEGG 2 – VURDERING FRA PERSONVERNOMBUDET



Kristin Woll

9404 HARSTAD

Vår dato: 14.02.2018

Vår ref: 58677 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 24.01.2018 for prosjektet:

<i>58677</i>	<i>Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte. En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Kristin Woll</i>
<i>Student</i>	<i>Kristian Ravlo</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

VEDLEGG 3 – KOMMENTAR FRA PERSONVERNOMBUDET

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 58677

Du har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta skriftlig informasjon om prosjektet, og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget er greit utformet, men vi ber om at dato for prosjektslutt tilføyes. Videre må kontaktinformasjon til veileder og daglig ansvarlig tilføyes informasjonsskrivet.

Vi ber du om å sende det reviderte informasjonsskrivet til personvernombudet@nsd.no Husk å oppgi prosjektnummer. Prosjektet kan deretter starte.

Personvernombudet forutsetter at du/dere behandler alle data i tråd med UiT Norges arktiske universitet sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet.

Prosjektslutt er oppgitt til 01.06.2018. Det fremgår av meldeskjema/informasjonsskriv at du/dere vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn
- slette lydopptak

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

VEDLEGG 4 – INFORMASJONSSKRIV

Informasjonsskriv

Mitt navn er Kristian Ravlo, og jeg er student ved masterstudiet Ledelse, Innovasjon og Marked ved Universitetet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet. Jeg er nå i gang med avsluttende masteroppgave. Dato for prosjektslutt er satt til 1. juni 2018.

Masteroppgavens foreløpige arbeidstittel er: *Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte. En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.*

Etter avtale med (...) har det blitt avklart at jeg skal undersøke psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte ved skolen, ved gjennomføring av intervjuer med ansatte i midlertidige stillinger.

Psykologiske kontrakter

Psykologiske kontrakter handler om de uskrevne, implisitte, og subjektivt forståtte, forventningene mellom en arbeidsgiver og en ansatt. Med andre ord fokuserer slike kontrakter blant annet på de delene av et arbeidsforhold som ikke er omtalt i den fysiske arbeidskontrakten.

Frivillighet

Deltakelse er frivillig, og intervjuet kan når som helst pauses eller avbrytes. Den digitale lydopptakeren kan også pauses eller stoppes ved behov.

Anonymitet

Intervjuet vil tas opp i form av digitalt lydopptak. Deretter vil intervjuet skrives om til tekst. I transkriberingsprosessen vil all data anonymiseres, og lydopptaket vil slettes umiddelbart etter transkriberingen. Innsamlet data vil kun brukes til masteroppgaven.

Tidsomfang

Intervjuet vil ha en varighet på 30-45 minutter.

Daglig ansvarlig / veileder

Anne Grete Sandaunet
Førsteamanuensis, UiT Norges Arktiske Universitet
Telefon: 77644209
E-post: anne-grete.sandaunet@uit.no

VEDLEGG 5 – SAMTYKKEERKLÆRING

Samtykkeerklæring

Erklæring om samtykke til deltakelse i følgende masteroppgave:

Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte. En undersøkelse av uskrevne forventninger mellom arbeidsgiver og midlertidig ansatte i undervisningssektoren.

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om prosjektet og bekrefter med dette at jeg er villig til å delta som informant i masteroppgaven til Kristian Ravlo.

Sted og dato

Signatur, informant

VEDLEGG 6 – INTERVJUGUIDE FOR MIDLERTIDIG ANSATTE

Intervjuguide – Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte

Introduksjon

1. Introduksjon av meg selv og masteroppgaven.
2. Presentere formålet med intervjuet: fokus på forholdet mellom den ansatte og arbeidsgiveren, samt forventningene mellom de to partene.
3. Gå gjennom retningslinjene for intervjuet:
 - Frivillighet: Deltakelse er frivillig, og intervjuet kan når som helst pauses eller avbrytes. Den digitale lydopptakeren kan også pauses eller stoppes ved behov.
 - Anonymitet: Intervjuet vil tas opp i form av digitalt lydopptak. Deretter vil intervjuet skrives om til tekst. I transkriberingsprosessen vil all data anonymiseres, og lydopptaket vil slettes umiddelbart etter transkriberingen. Innsamlet data vil kun brukes til masteroppgaven.
4. Informere om tidsomfang: 30 til 45 minutter.
5. Forespørsel om samtykke og signering av Samtykkeerklæring.

DEL 1 – Innledende spørsmål

1. Hvor gammel er du?
2. Hva slags utdanning har du?
3. Hva er din funksjon som midlertidig ansatt?
4. Hvor lenge varer arbeidsforholdet ditt?
5. Hvor lenge har du vært midlertidig ansatt?

DEL 2 – Arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver

1. Er du ansatt på skolen eller leiet inn fra et bemanningsfirma?
2. Opplever du at det er noen forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte her på skolen?
3. Hvilke tanker har du om samhandlingen mellom deg og arbeidsgiveren din?
4. Hva vil du beskrive som en god leder/arbeidsgiver?
5. Opplever du at det finnes noen uskrevne forventninger i arbeidsforholdet mellom deg og arbeidsgiveren din?

DEL 3 – Uskrevne forventninger

1. Hvilke forventninger har du til arbeidsgiveren din? Er disse skrevet ned i arbeidskontrakten?
2. Hvilke forventninger tror du arbeidsgiveren din har til deg som ansatt? Står disse skrevet ned i arbeidskontrakten?
3. Hva må til for at du ønsker å bli værende i denne jobben?
4. Hva kan en annen bedrift tilby deg for at du skal bytte jobb?

DEL 4 – utfordringer med uskrevne forventninger

1. Hva mener du er utfordringer i arbeidsforholdet, hvis noen? Hvordan forholder du deg til disse utfordringene?
2. Opplever du at dine forventninger til arbeidsgiveren sammenfaller med lederen sine forventninger til deg? På hvilken måte / hvorfor ikke?
3. I hvilken grad oppfatter du at arbeidsgiveren din er klar over og innfrir dine forventninger?

DEL 5 – Avslutning

1. Er det noe du ønsker å tilføye?
2. Har du noen spørsmål?
3. Repeter retningslinjene om anonymitet.
4. Tusen takk for at du tok deg tid, dette er verdifull informasjon for masteroppgaven.

VEDLEGG 7 – INTERVJUGUIDE FOR ARBEIDSGIVER

Intervjuguide – Psykologiske kontrakter hos midlertidig ansatte – arbeidsgiver

Introduksjon

6. Introduksjon av meg selv og masteroppgaven.
7. Presentere formålet med intervjuet: fokus på forholdet mellom den ansatte og arbeidsgiveren, samt forventningene mellom de to partene.
8. Gå gjennom retningslinjene for intervjuet:
 - Frivillighet: Deltakelse er frivillig, og intervjuet kan når som helst pauses eller avbrytes. Den digitale lydopptakeren kan også pauses eller stoppes.
 - Anonymitet: Intervjuet vil tas opp i form av digitalt lydopptak. Deretter vil intervjuet skrives om til tekst. I transkriberingsprosessen vil all data anonymiseres, og lydopptaket vil slettes umiddelbart etter transkriberingen. Innsamlet data vil kun brukes til masteroppgaven.
9. Informere om tidsomfang: 30 til 45 minutter.
10. Forespørsel om samtykke og signering av Samtykkeerklæring.

DEL 1 – Innledende spørsmål

6. Hvor lenge har du vært assisterende rektor på skolen?
7. Hva er din funksjon som assisterende rektor?
8. Hvor stor del av de ansatte er i midlertidig stillinger på denne skolen?
9. Er det noen forskjeller mellom fast og midlertidig ansattes arbeidskontrakter?

DEL 2 – Arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver

6. Er de midlertidig ansatte her ansatt av skolen eller leiet inn fra et bemanningsfirma?
7. Hvilke tanker har du om samhandlingen mellom deg og dine ansatte?
8. Hva vil du beskrive som en god midlertidig ansatt?
9. Opplever du at det finnes noen uskrevne forventninger i arbeidsforholdet mellom deg og dine midlertidig ansatte?

DEL 3 – Uskrevne forventninger

5. Hvilke forventninger har du til dine ansatte? Er disse skrevet ned i arbeidskontrakten?
6. Hvilke forventninger tror du dine ansatte har til deg som assisterende rektor? Står disse skrevet ned i arbeidskontrakten?
7. Hva er dine tanker om hva som må til for at de ansatte ønsker å bli værende i denne jobben?

DEL 4 – Utfordringer med uskrevne forventninger

4. Hva mener du er utfordringer i arbeidsforholdet, hvis noen? Hvordan forholder du deg til disse utfordringene?
5. Opplever du at dine forventninger til de ansatte sammenfaller med de ansattes sine forventninger til deg? På hvilken måte / hvorfor ikke?
6. I hvilken grad oppfatter du at de ansatte er klare over og innfrir dine forventninger?

DEL 5 – Avslutning

5. Er det noe du ønsker å tilføye?
6. Har du noen spørsmål?
7. Repeter retningslinjene om anonymitet.
8. Tusen takk for at du tok deg tid, dette er verdifull informasjon for masteroppgaven.