



Heltid en rättighet - deltid en möjlighet?

Elin Frick & Emma Bäcker

**Psykologi 41- 60 p, Examensarbete 10 p
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Höstterminen 2006**

Full-time a Right – Part-time a Possibility? Elin Frick och Emma Bäcker

Abstract

The aim of this quantitative study was to examine and compare the relationship between working conditions and work satisfaction among full-time and part-time employees in Sweden. This is illuminated by means of three questions: Are there any differences between these two groups with respect to work satisfaction, psychological contracts, involvement, comfort, further education and sense of belonging? Is there any connection between these factors and how satisfied the employees are with their working hours? Which factors are involved when an employee chooses to change working hours? The participants were 220 nurses at a medium-sized hospital in the middle of Sweden. The study was performed using a questionnaire that was sent out by the internal mail system via the central administration for the region. The result of this study showed that there were no significant differences between the groups, with the exception that the part-time employees were more satisfied with their working hours. The opportunity to gain further education was the only thing that influenced whether employees were satisfied or not with their working hours, whilst family, leisure time and economy were all factors that were involved when employees wanted to change their working hours.

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka relationen arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse hos hel- respektive deltidsanställda i Sverige. Detta belystes genom tre frågeställningar; Hur skiljer sig hel- respektive deltid åt i avseende på arbetstillfredsställelse, psykologiska kontrakt, engagemang, trivsel, utvecklingspotential och tillhörighet? Finns det relationer mellan dessa faktorer och hur nöjd den anställde är med sin tjänstgöringsgrad? Vilka faktorer inverkar när man har ändrat eller har en önskan att ändra sin arbetstid? Deltagarna var 220 sjuksköterskor och undersköterskor på ett medelstort sjukhus i Mellansverige. Undersökningen genomfördes genom en enkät, som skickades ut med internpost via ett centralt organ i regionen. Resultatet visade att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan grupperna hel- och deltid förutom att deltidsanställda i högre grad var mer nöjda med sin tjänstgöringsgrad. Utvecklingspotentialen var den enda faktorn som påverkade om man var nöjd eller inte med sin tjänstgöringsgrad och faktorer som inverkade när man ändrat eller vill ändra sin tjänstgöringsgrad var familjeförhållanden, fritid och ekonomi.

Både i media och i aktuell forskning kan man läsa att det blir mer vanligt att arbeta deltid. Att deltidarbete har ökat kan vara en förklaring till den flexibilitet som många företag strävar efter. Affärer ska vara öppna till sent på kvällar och helger, industrier jobbar skift för att uppnå maximal produktion, och så vidare (Conway & Briner, 2002). Nederländerna är i särklass det land som har störst andel deltidarbete. Detta beror på en lagändring år 2000, där avsikten var att öka arbetskraftsdeltagandet. De anställda gavs stora möjligheter att ändra på sina arbetstider, för att lättare kunna kombinera arbete, fritid och familj. Resultatet blev att ca 17 % av de yrkesarbetande männen arbetar deltid respektive ca 67 % av kvinnorna (van Oorschot, 2003).

Denna studie syftar till att undersöka relationen mellan arbetstillfredsställelse och anställningsförhållanden i Sverige. Undersökningens fokus ligger på skillnader mellan hel- och deltidanställda och på vilka faktorer som är avgörande när man väljer sin anställningsform. Många människor i Sverige har idag en anställning de inte är nöjda med, de flesta trivs med själva arbetet men de arbetar ofrivilligt deltid. Detta vill många kommuner och företag ändra på, de vill kunna erbjuda en heltidsanställning till dem som vill ha det. Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen och Svenska ESF-Rådet (Europeiska socialfonden) har gått samman i ett projekt som kallas ”HELA-projektet”. Projektet går ut på att möjliggöra mångas önskan om att få en heltidstjänst, men självklart skall även deltid finnas som en möjlig anställningsform (Holmström, 2002). Många undersökningar har gjorts för att ta reda på hur heltidsanställda och deltidanställda skiljer sig åt i olika faktorer. Man har ställt frågor som till exempel ”skiljer sig arbetstillfredsställelsen åt mellan en person som arbetar heltid jämfört med en person som arbetar deltid”? Resultaten av dessa undersökningar går isär och det har inte gått att enats om en gemensam slutsats. Conway och Briner (2002) tar upp studier där en del visar att deltidanställda är mer tillfredsställda, andra visar på mindre tillfredsställelse och en del visar på ingen skillnad mellan de anställda. Bardasi och Francesconi (2004) och Thorsteinson (2003) tillhör dem som hävdar att det inte finns någon skillnad. Att det finns skillnader i attityder hos hel- och deltidanställda hävdar forskarna Feldman och Doeringhaus (1992) som beskriver hur den anställde tänker när denne arbetat deltid under en längre tid. De menar att man till slut får en förenad bild av sig som person och kunskaperna man bär tillsammans med en deltidstjänst, den anställde nöjer sig och förblir på den positionen resten av det arbetsverksamma livet. Här spelade antalet arbetade timmar per vecka in på hurvida den anställde blev kvar i en deltidanställning eller inte. En annan liknande aspekt som både Feldman (1990) och Thorsteinson (2003) tar upp är hurvida man har sin tjänst *frivilligt* eller *ofrivilligt*.

Författarna kallar anställningsförhållandet frivilligt när det inte är ekonomin som är den avgörande faktorn och ofrivilligt om det är ekonomin som är det som avgör. Det hänvisas till en undersökning där majoriteten av deltidsanställda klassades som frivilligarbetare, undersökningen styrkte även att deltidsanställda som frivilligt valt deltid är mer tillfredställda än ofrivilliga deltidsanställda, detta för att de sistnämnda inte hittat något heltidsarbete eller att de fått gå ner i tjänst av olika orsaker till exempel dålig hälsa, sysselsättningsproblem från arbetsgivare och så vidare. Feldman (1990) lyfter även fram problematiken att personer som är ofrivilligt anställda på deltid har högre potential att lämna sitt arbete då missnöje finns med lönenivå och förmåner. Thorsteinson (2003) menar att denna aspekt är dåligt undersökt av andra men att dennes undersökning hittills funnit små eller inga signifikanta skillnader här.

Resultatet av Thorsteinsons analys (2003) visade endast en liten skillnad på de tre punkterna *arbetstillfredsställelse, organisatoriskt förtroende och avsikt att lämna sin plats*. Den stora skillnaden fanns i *engagemang*, ”job involvement” alltså hur man engagerar sig känslomässigt och ”tar för sig” på arbetsplatsen. Enligt författaren är de som arbetar heltid mer involverade än vad de som arbetar deltid är. Detta behöver inte vara negativt, det visas genom Eberhart och Shanis forskningsresultat (citerad i Thorsteinson, 2003), som säger att deltidsanställda får mindre insikt och kännedom om vad företaget har framför sig, hur det ser ut ekonomisk och politiskt och så vidare. Detta gör att de har mindre att känna oro för och att det gör dem mer positiva till arbetet. Vid jämförelser av olika studier såg dock Conway och Briner (2002) att resultaten går isär vad gäller den anställdes engagemang och känsla av förpliktelse.

Att man får uppskattning för sitt arbete är en viktig faktor för den anställdes motivation. Det finns olika sätt att visa uppskattning på och det är även olika hur de anställda uppfattar uppskattning. Utåt beröm eller indirekt uppskattning är ett lätt sätt för alla att ta till sig positiva saker. Det kan vara då chefen säger ”Det bästa med den här avdelningen är att alla är så ansvarsfulla och samarbetsvilliga”. Andra sätt att visa uppskattning på, är att fråga de anställda till råds, att de får vara med och höras i diskussioner, att förmedla känslan av att just du är utvald till att utföra en speciell uppgift. Detta leder även det till bekräftelse och stärkt självkänsla (Lenneér – Axelsson & Thylefors, 1991).

Mellan en arbetsgivare och en anställd skapas alltid en relation som är baserade på underförstådda förhållningssätt dem emellan. Conway och Briner (2002) har i sin egen studie använt sig av så kallade psykologiska kontrakt för att förstå skillnader i attityder hos de olika anställningsformerna. Psykologiska kontrakt kan beskrivas som individens uppfattning om uttalade och underförstådda ”plikter”, vilka företaget har skapat genom relationen mellan

den anställda och företaget. Den anställdes plikter kan vara lojalitet, engagemang och kunskap, medan företagets plikter kan handla om lön, befordran och säkerhet. Detta tar även Gakovic och Tetrick (2003) upp sin studie, fast de kallar det för perceived organizational support (POS) och de menar att POS är nyckeln till förhållandet mellan anställda och arbetsgivaren. POS kan förklaras som att den anställda känner uppskattning och engagemang från sin arbetsgivare och att detta i sin tur leder till att den anställda känner en förpliktelse och ett engagemang gentemot sin arbetsgivare. Det finns en rad anledningar att anta att deltidsanställda har ett annorlunda psykologiskt kontrakt än heltidsanställda. Conway och Briner (2002) tar upp anledningar på olika nivåer. På organisationsnivå kan deltidsanställda bli behandlade på ett annat sätt jämfört med en som arbetar heltid. Det kan skilja sig på sådana faktorer som lön, förmåner, arbetsuppgifter, autonomi och möjlighet till befordran. Detta kan bero på att organisationen har andra förväntningar på deltidsanställda. Å andra sidan kan det vara de deltidsanställda som på en individuell nivå har andra förväntningar. De arbetar deltid för att få mer tid för sin familj och fritid, de bryr sig inte lika mycket om sin karriär och räknar inte med att bli befordrade. Detta menar även Miller och Terborg, Martin och Hafer; Wetzel m.fl (citerad i Thorsteinson, 2003), alla individer är medlemmar i olika sociala system som har egna multipla roller. På arbetet finns dessa sociala system och deltidsanställda kan känna sig mindre tillfredställda på arbetet för att de inte är helt inkluderade i organisationens sociala system. I stället är deltidsanställda involverade i andra sociala system i högre grad än heltidsanställda då till exempel hobby och fritidsintressen. På den mellanliggande nivån kan deltidsanställda bli behandlade annorlunda av sin närmaste chef och av sina medarbetare. Deltidsanställda har upplevt problem med kommunikationen och kontinuiteten hos sin organisation, vilket kan leda till att de ömsesidiga plikterna minskas. Conway och Briner (2002) drog slutsatsen i sin studie att om det finns skillnader i de psykologiska kontrakten för heltidsanställda respektive deltidsanställda så kommer det troligtvis att leda till eller öka de redan existerande skillnader vad gäller attityder och beteende. Detta kunde inte Gakovic och Tetrick (2003) styrka, de kunde inte se någon relation mellan de psykologiska kontrakten och de sociala variablerna såsom attityder och beteende. Däremot såg de att deltidsanställda rapporterade högre nivåer av POS, jämfört med vad de heltidsanställda gjorde, och det var överraskande.

För att kunna finna motivation i sitt arbete behöver vissa faktorer samverka på arbetsplatsen. Vilka dessa faktorer är har bland annat Fredrik Herzberg (citerad i Jacobsen & Thorsvik, 1998.) undersökt. Han har skapat en egen teori om detta som kallas tvåfaktor teorin. Herzberg delar upp motivationsfaktorerna i två grupper, där den ena påverkar

tillfredsställelse och den andra bidrar till otillfredsställelse. De faktorer som påverkar tillfredsställelse kallas för *motivations faktorer*, dessa faktorer hänger samman med arbetsuppgifter och prestationer med möjlighet till ansvar och utveckling, samt ett gott ledarskap och samarbete. Faktorer som bidrar till otillfredsställelse kallas för *hygienfaktorer* och det är faktorer så som lön, materiella förmåner, arbetsvillkor, fysisk arbetsmiljö och personalpolitik. Vid otrivsel på arbetsplatsen räcker det inte med att öka hygienfaktorerna utan man måste även höja motivationsfaktorerna. Ökar man däremot enbart motivationsfaktorerna ökar trivseln utan hygienfaktorernas hjälp. För att få den optimala höjningen av trivseln måste man öka både hygien och motivationsfaktorerna tillsammans (Jacobsen & Thorsvik 1998). Hackman och Oldham (1980) har fortsatt att utveckla de gamla motivationsteorierna. De har utarbetat en egen teori där de utgår ifrån fem centrala dimensioner som lyfter ett arbete för de som arbetar heltid likväl de som arbetar deltid, så att det blir motiverande: *Uppgiftsvariation*, ju fler uppgifter man får möjlighet att utföra eller prova på desto trevligare blir arbetet. Då de anställda får tänja på sina kunskaper och färdigheter för att klara en uppgift blir det en positiv effekt och känslan av meningsfullt arbete infinner sig. *Uppgiftsidentifikation*, att göra uppgiften identifierbar genom att göra den anställda delaktig genom hela processen för uppgiften. Detta leder ofta till att den anställda bryr sig mer om sitt arbete då den meningsfulla helheten blir konkret. Att slå ihop olika moment till en större helhet som den anställda följer med igenom kallas arbetsutvidgning. *Uppgiftens betydelse för andra*, då en uppgift påverkar andra människors psykiska och fysiska välbefinnande får den anställda ett större engagemang för sin uppgift. Om de tre ovannämnda kännetecknen finns hos en arbetsuppgift är sannolikheten stor att den anställda upplever att uppgiften är meningsfull, det räcker dock enligt författarna med att en av dessa tre är hög och de andra två lite lägre för att känslan av meningsfullhet skall infinna sig. *Egenkontroll*, handlar om att känna att det finns utrymme för handlingsfrihet och oberoende när det gäller t ex schemaläggning, bestämma när och hur ett arbete skall utföras. När individen har stor egenkontroll kopplas resultaten lättare ihop med den egna ansträngningen, initiativen och besluten i stället för arbetsrutiner, och instruktioner från chef och arbetsledare. Att man får kännedom om resultatet av sitt arbete är Hackman och Oldhams femte och sista punkt. *Återkoppling och feedback* skall först och främst komma från arbetet själv, alltså att de anställda kan se det slutgiltiga resultatet då uppgiften är slutförd, annars får det komma från chef eller arbetsledare som levererar resultatet till de anställda (Hackman & Oldham, 1980). För att man ska uppnå meningsfullhet och motivation i arbetet kan man sammanfattningsvis säga att det är viktigt att arbetet kräver skicklighet, att man får göra sitt arbete från start till

avslutning, att man vet att arbetsuppgifterna är betydelsefulla för andra och att man får återkoppling från sin omgivning om hur jobbet har utförts. För att känna tillfredsställelse i sitt arbete är det viktigt att man själv har valt det, då blir man mer positivt inställd till det och tycker arbetet är roligt. Viktigt för arbetstillfredsställelsen är också att den anställde får möjlighet att fortbilda och utveckla sig själv vilket är möjligt i en lärande miljö där man ger de anställda ansvar och insyn och utrymme för reflektion och eget växande. I en sådan miljö blir den anställde ”tvingad” att ta ställning själv och att ta ansvar. Andra faktorer som förknippas med arbetstillfredsställelse är att organisationen ska ha tydliga mål och att dessa är integrerade i vardagsarbetet. Det är även betydelsefullt att man får feedback på det man jobbar med och att man själv känner att man gör ett viktigt arbete (Bauer Alfredson, 2002).

Det finns flera olika orsaker till att man väljer den anställningsform man har. Här har de demografiska skillnaderna stor betydelse. Det vanligaste mönstret är att de flesta deltidsarbetande är kvinnor, äldre personer och studenter. Feldman och Doeringhaus (1992) lyfter fram genusperspektivet lite tydligare i sin artikel där de menar att kvinnor med barn gärna vill ha kvar sina deltidsanställningar, 61 % av kvinnorna med barn i deras undersökning var nöjda med både sin anställning och den utmaning som den gav jämfört med 32,5 % av de kvinnor som inte hade barn och var deltidsarbetande (ibid.). Deltids- möjligheten har kommit att bli en viktig möjlig utväg som uppskattas och som det månas särskilt om, särskilt från de kvinnor som har barn och förvärvsarbetar menar Feldman (1990). Man ser ett mönster i de flesta samhällen att kvinnor fortfarande tar huvudansvar för hem och barn och har svårt att åta sig ett arbete som medför resor, oplanerad övertid, och ett stort engagemang och ansvar i arbetet (Lenneér – Axelsson & Thylefors, 1991).

Det finns mycket lite forskning kring hur det ser ut i Sverige med tanke på hur nöjda hel- respektive deltidsanställda är med sin tjänstgöringsgrad, men det är många företag och kommuner som arbetar aktivt med frågan om hur man kan erbjuda fler anställda en heltidstjänst i framtiden.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse hos hel- respektive deltidsanställda i Sverige.

Frågeställningar:

- Hur skiljer sig hel- respektive deltid åt i avseende i arbetstillfredsställelse, psykologiska kontrakt, engagemang, trivsel, utvecklingspotential och tillhörighet?

- Finns det särskilda relationer mellan arbetstillfredsställelse, engagemang, trivsel, utvecklingspotential, eller tillhörighet och hur nöjd den anställde är med sin tjänstgöringsgrad?
- Vilka faktorer inverkar när man har ändrat eller har en önskan att ändra sin arbetstid?

Metod

Deltagare

Deltagarna i undersökningen var sjuksköterskor och undersköterskor på ett medelstort sjukhus i Mellansverige. Då ett sjukhus är en arbetsplats med många anställda som har liknande utbildningsgrad och snarlika arbetsförhållanden sågs detta mycket lämpligt att använda. Det gjordes ett slumpmässigt urval inom den anställningsgrupp som arbetade som sjuksköterskor och undersköterskor på sjukhuset och det var sammanlagt 2491 personer. Av dem slumpades 220 personer fram med hjälp av SPSS 14,0 for Windows, 110 personer som arbetade heltid och 110 personer som arbetade deltid. Totalt kom 122 svar tillbaka och av dessa var 12 män och 110 kvinnor, 51 heltidsanställda och 71 deltidsanställda (25-96,25 %). Medelålder på deltagarna var 46,7 år. Det uppstod ett bortfall på ca 45 procent. Fördelningen mellan de två yrkeskategorierna, hur familjeförhållandet såg ut, vilken arbetstid man hade, och varför man valt sitt yrke åskådliggörs i tabell 1-4.

Tabell 1

Yrke

Sjuksköterska	Undersköterska	Ej svarat	Totalt
75	46	1	122

Tabell 2

Familjeförhållande

Gifta/sambo	Gifta/sambo med barn	Ensamstående	Ensamstående med barn	Ej svarat
16	78	14	13	1

Tabell 3

Arbetstid

Dag	Natt	Dag/kväll	Dag/kväll/natt	Dag/natt	Kväll/natt
36	14	46	23	2	1

Tabell 4

Varför man valt sitt arbete

På grund av intresse	Fick inget annat	Kontaktad och erbjuden	Annat	Ej svarat
99	1	7	12	3

Mätinstrument

Undersökningen gjordes med kvantitativ metod och med hjälp av en enkät där personerna i urvalet fick svara på frågor kring arbetsmotivation och anställningsförhållanden. Enkäten (Se bilaga 1) var konstruerad så att det fanns åtta demografiska frågor kring kön, ålder, familjeförhållande, yrke, utbildning, schema- dag/kväll/natt, val av yrket och tjänstgöringsgrad. Sedan följde en separat del till dem som arbetade heltid kring hur de såg på att eventuellt gå ner i tid i framtiden och varför. Likaså följde en separat del till de deltidsanställda med frågor kring hur de såg på att gå upp i tid eller inte och varför så önskades. Därpå följde sedan 29 påståenden med fem svarsalternativ graderat från *stämmer inte* till *stämmer bra* med frågor under de dolda variablerna *trivsel*, *utvecklingspotential*, *engagemang*, *tillhörighet*, *arbetstillfredsställelse* och *psykologiska kontrakt*. För att undersöka reliabiliteten i skalorna användes Cronbach's alfa och det gav ett fullgott värde för reliabilitet bland dessa frågor. I variabeln *trivsel* ingick fråga 17-26, ($\alpha = 0,796$), *utvecklingspotential* fråga 27-32, ($\alpha = 0,716$), *engagemang* fråga 42-45, ($\alpha = 0,784$) och *tillhörighet* fråga 33-41, ($\alpha = 0,817$). I variabeln *arbetstillfredsställelse* ingick frågor kring arbetsuppgifterna, feedback, om man själv valt sitt arbete, möjlighet att fortbilda – utveckla sig, vilket ansvar – insyn man upplever att man har och om målen är tydliga (Fråga 19, 20, 27-39), ($\alpha = 0,846$). I *psykologiska kontrakt* var frågor kring lön, förmåner, möjlighet till befordran, förväntningar från organisationen/sig själva, kommunikation och engagemang inräknade (Fråga 23, 25, 26, 32, 42, 44, 45), ($\alpha = 0,661$).

I påståendefrågorna 17-45 kodades svarsalternativen så att *stämmer inte* fick värdet 1 och *stämmer bra* fick värde 5. Vid fråga 31 användes omvänd kodning då alternativ *stämmer inte* fick värde 5 och *stämmer bra* fick värde 1.

Tillvägagångssätt

För att få ett undersökningsfält kontaktades ett centralt organ i regionen som tidigare anmält intresse till Högskolan Väst att hjälpa studenter med deras arbeten. Där fick vi hjälp att hitta ett undersökningsfält och hjälp med urval, utskick och insamling av enkäten. Enkäten gick ut med internpost via det centrala organet och deltagarna fick en vecka på sig att svara och returnera enkäten. Med enkäten följde ett missivbrev med information om undersökningen och dess syfte. Där fanns även upplysningar om hur personen blivit utvald att medverka, att personen medverkar frivilligt och att man kunde avbryta sitt deltagande om man själv önskade, där upplystes även om att svaren behandlades konfidentiellt.

Bearbetning och analys

Efter att ha kodat in enkätsvaren i SPSS 14,0 for Windows användes T-test för att upptäcka eventuella signifikanta skillnader mellan två oberoende grupper, som till exempel när skillnaden mellan hel- och deltidsanställda undersöktes mot de olika variablerna. Kruskal Wallis användes för att upptäcka eventuella signifikanta skillnader mellan fler oberoende grupper, detta gjordes då skillnaden mellan hel- och deltidsanställda undersöktes mot de olika familjeförhållandena och efter det användes Mann Whitney för att se vart skillnaden låg någonstans. För att undersöka ifall variablerna arbetstillfredsställelse, psykologiska kontrakt, engagemang, trivsel, utvecklingspotential och tillhörighet påverkade hur nöjd den anställda är med sin tjänstgöringsgrad användes Två-vägs ANOVA för att hitta eventuella signifikanta skillnader.

Resultat

Studiens syfte var att undersöka relationen arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse mellan hel- och deltidsanställda. Resultatet redovisas utifrån frågeställningarna - Skiljer sig hel- och deltidsanställda åt i avseende i olika variabler såsom arbetstillfredsställelse, psykologiska kontrakt, engagemang, trivsel, utvecklingspotential och tillhörighet? Finns det särskilda relationer mellan dessa variabler och hur nöjd den anställda är med sin tjänstgöringsgrad? Vilka faktorer inverkar när man har ändrat eller har en önskan att ändra sin arbetstid?

Skillnader mellan hel/deltid

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan grupperna hel- och deltid när det gäller arbetstillfredsställelse och psykologiska kontrakt. Men då kommunikation är en stor del i de psykologiska kontrakten undersöktes ändå frågan om hur kommunikationen med chefen upplevdes. Det fanns då en signifikant skillnad mellan anställningsformerna, de som arbetade deltid upplevde en bättre kommunikation med chefen än vad de som arbetar heltid gjorde ($z = -2,15$, $p < 0,05$, Md för fråga 23 = 4,0). Däremot hittades inga signifikanta skillnader mellan hel- och deltidsanställda i engagemang, trivsel, utvecklingspotential eller tillhörighet. Det kunde emellertid anas en närhet till signifikant skillnad mellan grupperna när de mättes mot faktorn trivsel ($z = -1,92$, $p = 0,054$). De deltidsanställda trivdes bättre än de heltidsanställda.

Relationer mellan variabler och hur nöjd man är med sin tjänstgöringsgrad

Då faktorn utvecklingspotential undersöktes fanns en signifikant skillnad mellan de som är nöjda med sin tjänstgöringsgrad och de som har en önskan att justera sin tjänstgöringsgrad, ($t(111) = -2,24$, $p < 0,05$, $m_{\text{nöjd}} = 3,80$, $m_{\text{ej nöjd}} = 3,55$). När man är nöjd med sin tjänstgöringsgrad upplever man att har utvecklingspotential. Dock fanns inga signifikanta skillnader mellan ovanstående grupper då arbetstillfredsställelse, engagemang, trivsel och tillhörighet undersöktes.

Statistiken för hur nöjd man var med sin tjänstgöringsgrad visade att de deltidsanställda i högre grad var mer nöjda än vad de som arbetar heltid var, (69 % deltidsanställda respektive 22 % heltidsanställda). Eftersom det var en så stor skillnad mellan hel- respektive deltidsanställd och hur nöjd man var med sin tjänstgöringsgrad, prövades alla frågor i variabeln utvecklingspotential för att undersöka ifall det fanns en skillnad mellan hel- respektive deltidsanställd. Den enda fråga där det fanns en signifikant skillnad var i fråga 31 ”Jag känner att jag får uppdrag som jag inte klarar av”, ($z = -1,97$, $p < 0,05$, Md för fråga 31 = 5,0). Detta visade att de heltidsanställda i högre grad kände att de får uppdrag de inte klarar av.

Inverkande faktorer vid justering av tjänst

Statistiken över dem som redan har gått ner i tid och dem som vill gå ner ser ut som följande: 103 av samtliga 122 personer i undersökningen ville gå ner eller har redan gått ner i arbetstid. Främst förekommande faktorer till detta var familjeförhållanden, fritid och hälsa (38, 31 respektive 12 personer svarade detta). Ett fåtal personer har även nämnt faktorer som

den tunga arbetsbördan, att vilja jobba mindre närmare pensionen, ha mer tid för studier, annat jobb och att just denna tjänst är på deltid. Vad gäller att ha gått upp i tid eller ha en önskan om att gå upp i tid i framtiden var det sammanlagt 73 av 122 personer i undersökningen som svarade detta. För dessa personer var det faktorer som ekonomi, ändrade familjeförhållande, att man ville arbeta mer och att den önskvärda/aktuella tjänsten var på heltid som var vanligast förekommande (17, 10, 9 respektive 6 personer svarade så). Eftersom bägge grupperna nämnde familjeförhållanden som orsak att ändra sin arbetstid, gjordes ett test för att se om det fanns någon skillnad mellan familjeförhållande och tjänstgöringsprocent. Det hittades då en signifikant skillnad, ($\chi^2(3) = 11,67, p < 0,01, Md_{tjänstgöringsprocent} = 90,0, Md_{familjeförhållande} = 2,0$). Vidare tester visade att den signifikanta skillnaden här låg mellan gift/sambo med barn och ensamstående ($z = -3,12, p < 0,01, Md_{tjänstgöringsprocent} = 90,0, Md_{familjeförhållande} = 2,0$). De ensamstående hade högre tjänstgöringsprocent än de som var gifta/sambo med barn.

Diskussion

Diskussion kommer att följa frågeställningarna. Den tidigare forskningen refererade till att det fanns flera studier som visade på olika resultat med tanke på skillnader mellan hel- och deltidsanställda. Framstående forskare på området är Conway och Briner (2002) och Thorsteinson (2003), och de påvisar både skillnader och likheter i olika undersökningar, detta är något denna undersökning kan stämna in med ett ytterligare medhåll om att det inte fanns några direkta skillnader mellan hel- och deltidsanställda. Det som denna undersökning kan lyfta fram är att det fanns dock en närhet till signifikant skillnad mellan dessa grupper när man ser till faktorn trivsel ($p = 0,054$). Deltidsanställda trivdes bättre än vad heltidsanställda gjorde. Om bortfallet i undersökningen varit mindre hade det eventuellt kunnat ses en signifikant skillnad här. Att de som arbetar deltid trivs bättre, kan bero på det som Thorsteinson (2003) lyfter fram, nämligen att deltidsanställda känner mindre oro på grund av att de får mindre kännedom om företagets framtid, ekonomi och politik. Det gör dem istället mer positiva till sitt arbete. Att det inte fanns några skillnader i psykologiska kontrakt kan tyckas märkligt, eftersom faktorer som lön, förmåner, förväntningar från organisationen och sig själv, kommunikation och engagemang borde resultera i ett högre värde hos de heltidsanställda. Å andra sidan kan det vara så som Conway och Briner (2002) menar, att de psykologiska kontrakten ser olika ut på olika nivåer, såsom organisationsnivå, mellanliggande nivå och individuell nivå. På den individuella nivån kan deltidsanställda ha andra

förväntningar än vad heltidsanställda har. De som arbetar deltid kan ha valt en sådan tjänst för att få mer tid för sin familj och fritid och indirekt valt att inte satsa på sin karriär, och därav kan de psykologiska kontrakten se olika ut hos en hel- och deltidanställd och då stämmer detta resultat bra. Då frågan om upplevelsen av kommunikation med chefen undersöktes mellan de två grupperna, fanns en signifikant skillnad. Deltidsanställda tycker sig kunna uppleva en bättre kommunikation med chefen än vad heltidsanställda gör. Detta kan knytas till tankarna kring de olika förväntningarna som den deltidanställda kan ha på individnivå. Alltså att man inte har lika höga krav och är nöjd med det som är.

Denna undersökning visade att merparten av dem som är nöjda med sin tjänstgöringsgrad arbetade deltid. Det var alltså fler heltidsanställda än deltidanställda som ville förändra sin tjänstgöringsgrad. Det som skilde sig mellan de båda grupperna var hur man kände inför sin utvecklingspotential. Är man nöjd med sin tjänstgöringsgrad upplevde man att man hade utvecklingspotential. I vår variabel utvecklingspotential ingår frågor som rör fortbildning, utvecklingsmöjligheter och om man känner att man klarar av uppdragen man får eller inte. Ovanstående tankar stämmer bra överens med det som Bauer Alfredson (2002) säger, att man är nöjd på jobbet när man får möjlighet att fortbilda sig och utveckla sig själv. Värt att notera är att de som är mest nöjda är de som arbetar deltid och då borde det alltså vara dem som upplever en högre utvecklingspotential. Det som skilde sig i variabeln utvecklingspotential var fråga 31 (jag känner att jag får uppdrag som jag inte klarar av), där fanns en signifikant skillnad som visade att heltidsanställda upplevde mer ofta att de fick uppdrag som de inte klarade av. Detta kan bero på att de heltidsanställda är mindre nöjda med sin tjänstgöringsgrad och då kan denna känsla uppstå. Detta kan även ligga i den heltidsanställdes känsla av att inte räkna till hemma, då många angivit familjeförhållanden och önskan om mer fritid som faktorer för att vilja gå ner i tjänst. Vidare fanns inga signifikanta skillnader mellan ovanstående grupper då arbetstillfredsställelse, engagemang, trivsel och tillhörighet undersöktes. Vad är det då som påverkar att man är nöjd? Då det är deltidanställda som mest frekvent visar att de är nöjda kan även det kopplas till ovanstående tankar kring att man som deltidanställd hittat en jämnare balans mellan arbete och familj. Forskningsfältets yrkeskategori är kvinnodominerat och det syns tydligt att förvärvsarbetande kvinnor med barn gärna har kvar sina deltidanställningar samtidigt som familjemönstret i samhället ofta ser ut så att kvinnorna tar huvudansvaret för hem och barn och har därför svårt att ta ett större ansvar och engagemang i sitt arbete (Feldman & Doeringhaus, 1992, Lenneer- Axelsson & Thylefors, 1991). Att deltidanställda är mer nöjda kan också enligt teorin om psykologiska kontrakt, bero på att kraven på sig själva och från organisationen inte

ser lika ut hos de deltidsanställda som hos de heltidsanställda (Conway & Briner, 2002). Samtidigt som det kan utläsas att de flesta i enkäten (112 stycken) har svarat att de har höga krav på sig själva i sitt arbete.

Att ha tid över för familj och fritid är viktigt, det ser man genom svaren från de personer som vill eller redan har gått ner i tjänstgöringsgrad. Många av dessa svarade även att de inte hade möjlighet att gå ner i tid på grund av ekonomin, samtidigt som även de som vill gå upp i tid anger ekonomi som orsak till att arbeta mer. Detta kan härledas till Feldman (1990) och Thorsteinson (2003) som menar att man kan ha sin tjänst frivilligt eller ofrivilligt. Frivilligt är när man har sin tjänst oberoende av ekonomiska skäl och ofrivilligt om det är på grund av ekonomiska skäl. Detta stämmer väl överens med resultatet som visar att de deltidsanställda är mer nöjda än vad de som arbetar heltid är, de deltidsanställda nämner som sagt främst familjeförhållanden som skäl till att gå ner och de heltidsanställda pratar mer om ekonomin. Slutsatsen kan vara att de som arbetar heltid har i större utsträckning en tjänst ofrivilligt, men å andra sidan var det främst ensamstående som hade en heltidstjänst och för dessa kanske karriären prioriteras högre än för dem som har barn.

HELA-projektet arbetar för att heltid ska vara en rättighet, men även om projektet är på rätt spår för att skapa möjligheter för alla att få en heltidstjänst så finns tankarna kvar kring att det är många som frivilligt väljer att arbeta deltid, bland annat för att få mera tid över till annat, till exempel hemmet och familjen. Samtidigt betyder deltid mindre tid på arbetet och mindre tid att engagera sig och ta ansvar, vilket är viktigt för att känna motivation. Känner sig den anställde mindre motiverad att gå till sitt arbete om denne har en deltidsanställning? Denna undersökning visar på att det inte finns några skillnader i arbetstillfredsställelse och motivation mellan heltidsanställda och deltidsanställda. Frågan är då om HELA-projektet har rätt riktning eller ska man fokusera mer på hur man skulle kunna välja sin tjänstgöringsgrad utan att ekonomin ska vara den avgörande faktorn?

Resultat och slutsatser i denna undersökning hade fått en mer generaliserbar bild ifall bortfallet hade varit mindre. Frågor kring varför bortfallet blev så stort ställdes och de orsaker som tros ha inverkat på antal svar kan ha varit enkättrötthet, att man inte prioriterar att lägga en stund av sin arbetstid på att svara på enkäten, att man glömt bort att svara. Då drygt femtio procent av dem som svarade på enkäten svarade efter sista datum kan ett alternativ vara att nästa gång planera en längre svarstids period.

Angående enkäten så kunde frågan om man vill ändra sin arbetstid uppåt, formulerats så att de som arbetar deltid även kunnat svara om man ville gå ner mer i tid. Nu fick slutsatsen dras att de som arbetar deltid var nöjda med sin tjänstgöringsgrad ifall de inte hade någon

önskan om att gå upp, men de kunde även vara missnöjda och ha en önskan att gå ner ytterligare i tid.

För framtida forskning hade det varit intressant att se om en kvalitativ studie hade visat samma resultat som denna. Många av frågorna i denna studie handlar om hur personerna upplever och hur de känner. Det kan vara lättare att få fram dessa känslor och upplevelser genom en intervju än genom en enkät. Det hade även varit intressant att göra undersökningen på andra yrkeskategorier för att sedan kunna jämföra resultaten. Vidare kan det undersökas hur andra anställningsformer som vikariat, projektanställning, konsultuppdrag, egen företagare, visstidsanställning upplever och upprätthåller sin arbetsmotivation och de variabler som denna studie behandlat.

Referenslista

- Bardasi, E. och Francesconi, M. (2004). The impact on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. Social Science & Medicine, 58, 1671-1688.
- Bauer Alfredson, B. (2002). Vilka förhållanden befrämjar medarbetarnas motivation och arbetstillfredsställelse i särskilda boende för äldre? Socialmedicinsk tidskrift, 5, 437-452.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2002). Full-time versus Part-time employees: Understanding the link between work status, the psychological contract, and attitudes. Journal of Vocational Behavior, 61, 279-301
- Feldman, F. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part time work. Academy of management. The academy of management review 15:1 103-112.
- Feldman & Doeringhaus. (1992). Patters of Part-time employment. Journal of vocational behaviour 41, 282-294.
- Gakovik, A. & Tetrik, L.E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. Journal of Organizational Behavior, 24, 649-666.
- Holmström, M.(2002). Alla ska ha rätt att arbeta heltid. Stockholm. Hämtat 8 december, 2006, från Arbetsmiljöverket.
<http://www.helaprojektet.com/net/HELA/HelaProjektet/Om+HelaProjektet>.
- Jacobsen, D. & Thorsvik, J. (1998). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.
- Lenneér-Axelsson B, Thylefors I. (1991). Arbetsgruppens psykologi. Om den psykosociala arbetsmiljön - gruppdynamik, relationer, arbetsroller, ledarskap, konflikter, förändring och personliga olikheter. Stockholm: Natur och Kultur.
- Maslow, A.H. (1987) *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 151-177.
- Van Oorschot, Wim (2003). Flexibelt arbete och åtgärder för att främja ”flexicurity” – trender och erfarenheter från Nederländerna. Arbetsmarknad och arbetsliv 2003:03, vol. 09, 211-226.

Bilaga1



Hej!

Vi är två studenter som nu i höst skriver examensarbete i psykologi vid Högskolan Väst och vill titta närmare på den anställdes upplevelse av sin arbetssituation och se om det finns samband mellan olika arbetsrelaterade faktorer och arbetsmotivation.

Genom kontakt med [REDACTED] har möjligheten uppstått att genomföra undersökningen här på [REDACTED]. Därför behöver vi nu Din hjälp, fyll i den här enkäten och låt oss ta del av Dina upplevelser och åsikter om ditt arbete.

Ditt namn är slumpmässigt utvalt bland alla sjuksköterskor och undersköterskor här på [REDACTED], och vem som svarat vad är konfidentiellt. På enkäten finns ett löpnummer så att vi vet vilka som har svarat. Detta löpnummer klipps bort så snart vi har bockat av de inkomna enkätsvaren, detta innebär att dina svar inte kommer att kunna härledas till just dig.

Riv av detta följebrev innan du lämnar in din ifyllda enkät.

Din medverkan i undersökningen är naturligtvis helt frivillig, men dina svar är mycket värdefulla för oss, så vi hoppas att du skulle vilja ta dig några minuter och fylla i enkäten. När du är klar lägg enkäten i samma internpostkuvert och sänd tillbaka den till [REDACTED]

Dock senast den 31 Oktober.

Svaren från enkäten kommer sedan att köras i ett dataanalysprogram som ger oss svar på om det finns samband mellan olika variabler och hur de i så fall påverkar varandra. Resultatet av studien kommer att läggas ut på högskolbiblioteks hemsida <http://www.bibliotek.hv.se> under våren 2007. Har Du frågor eller funderingar angående enkäten eller studien så tveka inte utan ring oss: Emma [REDACTED] eller Elin [REDACTED]

TACK för hjälpen!

Emma Bäcker & Elin Frick

Här kommer ett antal frågor om dig själv. Besvara frågorna genom att sätta ett kryss i det svarsalternativ som gäller dig.

Dessa frågor gäller alla!

1. Kön

Kvinna

Man

2. Ålder? _____ år

3. Familjeförhållande

Gift/sambo

Gift/sambo med barn Ålder på barnet/barnen _____ år

Ensamstående

Ensamstående med barn Ålder på barnet/barnen _____ år

Bor hemma hos mina föräldrar

4. Yrke?

5. Högsta utbildning?

6. Jag arbetar ... (På denna fråga kryssar du för ett eller flera alternativ som passar dig)

Dag

Kväll

Natt

7. Varför har du valt detta arbete?

Jag sökte det på grund av mitt intresse

Jag valde det för att jag inte fick något annat

Jag valde arbetet efter att ha blivit kontaktad och erbjuden det

Annat

8. Tjänstgöringsgrad

Heltid

Deltid Hur många procent? _____%

Fråga 9-12 gäller ENDAST dig som i nuläget arbetar heltid

9. Har du tidigare arbetat deltid?

Ja

Nej

10. Om du tidigare har arbetat deltid, av vilken anledning gick du upp i tid?

Lönen avgjorde det

Ville arbeta mer

Annat

I så fall vilken? _____

11. Skulle du i framtiden vilja gå ner i tid?

Ja

Nej

12. Vid Ja på fråga 11, av vilken anledning skulle du i så fall vilja gå ner i tjänstgöringstid?

Fråga 13-16 gäller ENDAST dig som i nuläget arbetar deltid

13. Har du tidigare arbetat heltid?

Ja

Nej

14. Om du tidigare har arbetat heltid, av vilken anledning gick du ner i tid?

På grund av familjeförhållande

På grund av min hälsa

Jag ville ha mer tid för min fritid

Annat

I så fall vilken? _____

15. Skulle du i framtiden vilja gå upp i tid?

Ja

Nej

16. Vid Ja på fråga 15, av vilken anledning skulle du vilja gå upp i tjänstgöringstid?

Nu fortsätter enkäten med några påståenden som har med arbetsmotivation att göra. Dessa frågor gäller alla.

Kryssa för ett av de svarsalternativ som stämmer bäst in på dig.

	Stämmer inte	Stämmer dåligt	Varken eller	Stämmer	Stämmer bra
17. Jag trivs på mitt arbete					
18. Jag trivs i de lokaler jag arbetar					
19. Jag trivs med mina arbetsuppgifter					
20. Jag känner att mina arbetsuppgifter är viktiga					

	Stämmer inte	Stämmer dåligt	Varken eller	Stämmer	Stämmer bra
21. Jag trivs med mina arbetskamrater					
22. Jag trivs med min chef					
23. Jag upplever att kommunikationen är god med min chef					
24. Jag känner mig rättvist behandlad av min chef					
25. Jag känner mig rättvist behandlad vad gäller löner på min arbetsplats					
26. Jag känner mig rättvist behandlad vad gäller förmåner på min arbetsplats					
27. Jag får kontinuerlig fortbildning på mitt arbete					
28. Jag känner att jag kan utvecklas i mitt arbete					
29. Jag känner att min chef vill att jag ska utvecklas i mitt arbete					
30. Jag känner att jag får uppdrag som jag klarar av					
31. Jag känner att jag får uppdrag som jag <u>inte</u> klarar av					
32. Det finns möjlighet att bli befördrad i organisationen					
33. Jag får positiv feedback av mina medarbetare					
34. Jag får positiv feedback av min chef					
35. Organisationen ger mig mycket eget ansvar i mitt arbete					
36. Jag känner att jag har insyn i organisationen					
37. Organisationen har tydliga mål					
38. Jag får information om huruvida vi har nått våra mål eller inte					
39. Jag blir anförtrodd saker som rör arbetsplatsen och dess framtid					
40. Jag har en naturlig plats i arbetsgruppen					
41. Jag känner förtroende för mina arbetskamrater					
42. Jag känner stort engagemang i mitt arbete					
43. Jag blir motiverad när jag får nya arbetsuppgifter/utmaningar					
44. Jag har höga förväntningar på mig själv i mitt arbete					
45. Jag känner att min chef och medarbetare har höga förväntningar på mig i mitt arbete					

STORT TACK för att Du tog Dig tid att besvara enkäten!

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se