

Högskolan Kristianstad

C-UPPSATS

Hösten 2006

Institutionen för beteendevetenskap

Psykologi

De anställdas upplevelser av det psykologiska kontraktet

– en jämförelse mellan anställda i stora och små organisationer

Författare

Disa Torbjörnsdottir

Hanna Ottosson

Handledare

Birgitta Wanek

Examinator

Sandra Jönsson

Innehållsförteckning

Abstract.....	4
Inledning.....	5
Definitioner.....	6
<i>Det psykologiska kontraktet</i>	6
<i>Små företag</i>	6
<i>Stora företag</i>	7
<i>Organisation och företag</i>	7
Klädbranschen.....	7
Det psykologiska kontraktet.....	8
<i>Det psykologiska kontraktets komponenter</i>	8
<i>Egenskaper och roller</i>	9
<i>En relation av utbyten</i>	9
<i>Olika utvecklingsskeden i livet</i>	10
<i>Psykologiska kontrakt förändras över tid</i>	10
<i>Närliggande begrepp</i>	11
<i>Det psykologiska kontraktets innehåll</i>	11
Varför organisationsstorlek påverkar det psykologiska kontraktet.....	12
<i>Inre och yttre påverkansfaktorer</i>	12
<i>Olika synsätt på organisationsstorlekens betydelse</i>	12
<i>Organisationsstorlek och karriärmöjligheter</i>	13
<i>Strukturskillnader i små och stora organisationer</i>	13
<i>Juridiska skillnader för små och stora organisationer</i>	14
<i>Organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet</i>	15
Syfte.....	15
Hypoteser.....	15
<i>Huvudhypotes</i>	16
<i>Underhypoteser</i>	16
Metod.....	16
<i>Deltagare & Design</i>	16
<i>Material</i>	17
<i>Procedur</i>	18
<i>Svårigheter</i>	18
<i>Databearbetning och statistiska metoder</i>	19
<i>Figur 1: Statistiska metoder – en översikt på använda metoder</i>	21
Resultat.....	21
<i>Deskriptiv analys</i>	21
<i>Signifikanstestning av enskilda frågor</i>	21
<i>Del 1 – Organisationens löften/åtaganden gentemot arbetstagaren</i>	22
<i>Tabell 1: Översikt över organisationens löften/åtaganden</i>	24
<i>Del 2 – Arbetstagarens löften/åtaganden gentemot organisationen</i>	25
<i>Tabell 2: Översikt över arbetstagarnas löften/åtaganden</i>	27
<i>Teman – sammansättning av variabler</i>	28
<i>Övergripande mått</i>	28
<i>Sammanfattning av de statistiska resultaten</i>	29
<i>De anställdas åsikter om organisationsstorlekens betydelse</i>	29
<i>Figur 2: Har organisationsstorleken betydelse?</i>	30
Resultatdiskussion.....	31
<i>Verifiering och falsifiering av hypoteser</i>	31

<i>Diskussion av resultatet</i>	32
Diskussion.....	35
Slutsats.....	40
Förslag på fortsatt forskning.....	40
Slutord.....	42
Referenslista.....	43
Bilaga 1.....	45
Bilaga 2.....	49

Abstract

Syftet med uppsatsen är att belysa hur de anställda upplever det psykologiska kontraktet i stora och små organisationer. Det psykologiska kontraktet är ett utbyte av löften och åtaganden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Innehållet i det psykologiska kontraktet varierar utefter de behov och möjligheter som arbetstagaren och arbetsgivaren har. Vi har valt att titta på det psykologiska kontraktet i organisationer av olika storlek då många av de aspekter som är förknippade med det psykologiska kontraktet skiljer sig utefter de olika förutsättningar som stora och små organisationer har. Vår studie utförs på ett antal stora och små organisationer där vi genom enkätundersökning undersökt de anställdas upplevelse av det psykologiska kontraktet. Undersökningen sker på 86 anställda som arbetar som butiksbiträde i stora och små klädbutiker. Vi har funnit ett samband mellan organisationsstorlek och de anställdas psykologiska kontrakt. Det antal löften/åtaganden som ingår i de anställdas psykologiska kontrakt varierar mellan stora och små organisationer. Däremot finns inga stora skillnader beroende på storlek mellan hur dessa löften/åtaganden uppfylls mellan de anställda i de olika organisationerna.

Nyckelord: det psykologiska kontraktet, organisationsstorlek, stora organisationer, små organisationer

Inledning

Det senaste decenniet har det skett stora förändringar på arbetsmarknaden. Genom en ökad globalisering och en ny ekonomi har företag och organisationer tvingats anpassa sig till allt mer konkurrensutsatta marknader. Detta har lett till rationalisering av arbetet vilket har resulterat i nya villkor på arbetsmarknaden. Organisationer måste bli mer konkurrenskraftiga för att överleva och det har vuxit fram nya krav på de anställda som till exempel att vara flexibla och anpassningsbara till organisationen. Som ett led i detta har allt fler tillfälliga anställningar vuxit fram och många anställda känner en minskad anställningstrygghet. Denna utveckling utgör två sidor av samma mynt och bär i sitt kölvatten med sig stor betydelse för människors upplevelser och förväntningar på vad dem skall få ut av sitt arbete och vad som krävs av dem.

Vissa delar av arbetets innehåll så som till exempel lön och anställningsform regleras genom anställningskontrakt. Vid sidan om detta kontrakt finns ett osynligt kontrakt mellan arbetsgivare och den anställda som gäller aspekter av arbetets innehåll som inte är formulerade i det skriftliga anställningskontraktet. Detta kan till exempel rymma arbetsgivarens förväntningar på den anställdas arbete eller den anställdas förväntningar på möjligheterna inom organisationen. För att beskriva detta "osynliga" kontrakt används begreppet psykologiskt kontrakt. Som en konsekvens av en förändrad arbetsmarknad med större osäkerhet och färre bitar av arbetets innehåll formulerade i ett anställningskontrakt har det psykologiska kontraktet kommit att få en ökad betydelse för relationen mellan arbetsgivare och anställd (Isaksson, 2001).

Förutom den betydelse det psykologiska kontraktet har för att belysa relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är begreppet viktigt för att förstå och vidareutveckla teorier som förklarar varför människor beter sig som de gör på arbetsplatsen (Isaksson, 2001). På så vis kan begreppet bidra till utvecklande av teorier om till exempel stress, konflikter och ohälsa på arbetsplatsen.

Det psykologiska kontraktets breda användningsområde kan ge en antydning om begreppets komplexitet. Begreppet rymmer många olika dimensioner och är dynamiskt. Det psykologiska kontraktet är i ständig förändring och det finns en rad olika faktorer som spelar in på uppbyggandet och upprätthållandet av det psykologiska kontraktet. Några av dessa faktorer är de förutsättningar som är särskilda för varje organisation. Olika typer av organisationer skiljer sig åt i struktur, företagskultur, antal anställda, möjlighet att göra karriär, inflytande och andra arbetsvillkor. För att gestalta en av de dimensioner som rymms i begreppets komplexitet har vi valt att undersöka om två typer av organisationer med olika förutsättningar; stora och små företag inom klädbranschen, ger upphov till olikheter i de anställdas psykologiska kontrakt. Det finns många anledningar till att vi valde just klädbranschen. En av dem är att få tidigare undersökningar utförts på kvinnodominerade arbetsplatser. Just därför känns det spännande att undersöka det psykologiska kontraktet i en bransch som är kvinnodominerad.

Det psykologiska kontraktet är tväriktat, det vill säga att det finns ett kontrakt utifrån arbetsgivarens upplevelser och ett utifrån arbetstagarens upplevelse. Vi har i detta arbete valt att undersöka det psykologiska kontraktet utifrån de anställdas perspektiv. Utifrån detta blir vår problemformulering:

Har organisationsstorlek betydelse för de anställdas upplevelse av det psykologiska kontraktet?

För att kunna besvara vår problemformulering kommer vi börja med att definiera de nyckelbegrepp uppsatsen rör sig kring. Efter det kommer vi att presentera en litteraturgenomgång av tidigare forskning på området tillsammans med våra hypoteser. Efter detta kommer vi att presentera vår egen studie om det psykologiska kontraktet och organisationsstorlek. Slutligen kommer vi att diskutera studien och dess resultat i förhållande till tidigare forskning.

Definitioner

Det psykologiska kontraktet

Begreppet började växa fram redan på 60-talet och har sedan dess fått en rad olika innebörder. Skillnaden i definitionerna ligger i huruvida man utgår från ett medarbetarperspektiv, arbetsgivarperspektiv eller förhåller sig till båda perspektiven. Det finns också diskussioner kring vilka faktorer som skall ingå i begreppet och hur dessa hänger samman med andra närliggande begrepp som till exempel "Perceived organizational support" och "organizational citizenship behavior".

Då vår studie tar de anställdas upplevelser som utgångspunkt har vi valt Rousseaus (1995) definition av det psykologiska kontraktet.

Psychological contract comprises subjective beliefs regarding an exchange agreement between an individual and, in organizations typically, the employing firm and its agents.

Små företag

Det finns olika definitioner på småföretag där utgångspunkten pendlar från att utgå från antal anställda till att mer koncentrera sig på organisationens struktur. Då små företag i klädbranschen skiljer sig mellan många andra små företag i en rad hänseenden¹ har vi valt att kombinera de två utgångspunkterna men att lägga fokus på att definiera utifrån struktur. På så vis har vi kommit fram till följande definition av små företag:

Organisationer som har strukturen av ett litet företag. Det vill säga att det i butiken inte samtidigt arbetar fler än 5 personer. Butikschefen eller annan i organisationen skall ansvara för frågor gällande personal och ekonomi. Företaget får totalt, om det ingår i en kedja, inte ha fler än 150 anställda.

Denna definition av småföretag som tar sikte på strukturen skiljer företagen från stora, inte minst då butikschefen i större kedjor inte själv ansvarar för ekonomi och personalfrågor. Istället finns styrning från huvudkontoret och det finns policys som rör faktorer så som karriärvägar, medbestämmande och så vidare.

¹ Med detta syftar vi bland annat på det faktum att många små företag ingår i större eller mindre kedjor. Trots detta har butikschefen i företagen ett utbrett ansvar och svarar själv för såväl personal som ekonomiska aspekter av företagets skötsel. De anställdas arbetsmiljö och arbetsförhållanden liknar på många sätt mer de som återfinns i små företag trots att antalet anställda, om taget tillsammans med andra företag inom samma kedja, uppgår över den definition som EU ger av ett småföretag. Den definierar småföretag som organisationer med högst 50 anställda (www.nutek.se/sb/d/140/a/212).

Stora företag

Många definitioner utgår från 500 anställda och uppåt som ett riktmärke på stora organisationer. Vi har dessutom lagt till ett par faktorer som rör butikschefens utrymme och butikens spridning.

Organisationer som har fler än 500 anställda. Ekonomi och personalansvar ligger inte helt på den enskilda butikschefen utan denna får hjälp från personal och ekonomi avdelning vid behov. Organisationen finns belägen på många olika platser.

Organisation och företag

Även om begreppen organisation och företag har något olika innebörd kommer vi att använda oss av båda begreppen i texten. Begreppet organisation rymmer en mer komplex beskrivning då det för tankarna till saker som sker både inom och utom organisationen. En organisation är komplex och dynamisk. Begreppet företag syftar mer till en arbetsplats, dess ekonomi och personerna som arbetar där². Även om vi själva föredrar begreppet organisation känns det främmande i vissa sammanhang. Vid de tillfällena har vi istället använt oss av benämningen företag.

När vi använder oss av begreppet organisation i kombination med det psykologiska kontraktet syftar vi till att lyfta upp och synliggöra den komplexitet som finns kring det psykologiska kontraktet. Därför inbegriper organisation en helhet med många olika dimensioner. Vi inkluderar bland annat relationer mellan chefer och anställda, mellan anställd och medarbetare och regler och policys inom organisationen. Vi inkluderar även de förutsättningar som finns inom organisationen som påverkar mönster och strukturer för de som verkar inom organisationen. På så vis använder vi begreppet brett och vi är medvetna om att detta utgör en abstrakt beskrivning. Ändå anser vi att begreppet i detta sammanhang bör ses ur denna förklaring då en organisation i mångt och mycket är någonting som existerar abstrakt, i människans medvetande. På så vis rör relationen mellan den anställda och organisationen en slags abstrakt helhet av framförallt relationer som i sin tur påverkas av organisationens och individens yttre och inre förutsättningar.

Klädbranschen

En undersökning som statistiska centralbyrån har genomfört visar att klädbranschen toppar lista över konkurrensutsatta branscher. Undersökningen har utgått från en 5 gradig skala där en femma motsvarar hård konkurrens. Klädbranschen har ett medel på 4. För att titta på uppdelningen inom klädbranschen har vi använt SCB:s statistik för butikskassörer och biljettförsäljare. Uppdelningen mellan kvinnor och män inom denna kategori uppmätte 2001 en totalsumma på 22 000 arbetstagare, där 18 000, 82 procent, utgjordes av kvinnliga arbetstagare (Sveriges officiella statistiska meddelanden, 2003).

² Vi är medvetna om att dessa definitioner inte är tillräckliga för begreppen. Det finns en mängd olika definitioner på "organisation" men då vår uppsats inte har fokus där har vi valt att inte ta ställning till vilken av definitionerna vi använder. Istället använder vi begreppen så som vi har beskrivit ovan.

Det psykologiska kontraktet

Argyris (1960) inledde diskussionen kring vikten av det psykologiska kontraktet. Ett antal år senare utvecklade Schein (1988) begreppet och förklarade det utifrån ”en mängd oskrivna förväntningar mellan varje anställd i en organisation samt mellan chefer och andra i organisationen”. Rousseau och Dabos (2004) har utvecklat och specificerat begreppet ytterligare. Förutom att förklara det psykologiska kontraktet utifrån oskrivna förväntningar så innefattas det psykologiska kontraktet av ”ömsesidighet och dess ömsesidiga löften”.

Anställningskontraktet är en form av kontrakt som är uttalad och innehåller löften och åtaganden som bekräftats och ingåtts av båda parter. Det psykologiska kontraktet handlar å andra sidan om individens subjektiva upplevelse i relation till organisationen. Det är i relationen mellan den anställda och chefen och i organisationens föränderlighet som det psykologiska kontraktet skapas (Isaksson, 2005). Undersökningar har visat på att anställda med olika psykologiska kontrakt reagerar på olika vis vid konflikter och förändringar i organisationen (Rousseau, 2001). Likaså har det visat sig att löften och förväntningar som inte uppfylls av organisationen innebär att den anställda känner besvikelse och minskad tillit till organisationen (Cooper, 1996). Små och stora organisationer påverkas ständigt av förändringar både utifrån marknadens krav men också mellan anställda och arbetsgivare inom organisationen. Individen i organisationen är även den föränderlig på många sätt. Tidigare erfarenheter, olika faser i livet och olika attityder gör att individen ständigt förändras. Detta är bara några exempel på ett fåtal delar som bidrar till komplexiteten i en organisation. Vi kan därmed dra slutsatsen att för att förstå dynamiken i det psykologiska kontraktet är det nödvändigt att veta vilka faktorer som ingår i skapandet av begreppet.

Det psykologiska kontraktets komponenter

Det psykologiska kontraktet är uppbyggt av scheman. Individen sorterar intryck och erfarenheter i scheman, som i sin tur har skapats utifrån tidigare erfarenheter, för att veta på vilket sätt nya lärodomar ska tolkas. Ett schema kan bli mer eller mindre medvetet för individen och kan bestå av både uttalad och outtalad kunskap. Ju mer sammansatt ett schema är, desto fler delar ingår i schemat och desto mer komplext är sambandet mellan dem (Stein, 1992). Våra scheman används för att vi ska kunna orientera oss, för att kunna förhålla oss till vår omgivning. Individen bemöter sin omvärld utifrån tidigare upplevelser och liknande situationer och skapar därigenom sin uppfattning som anställd i organisationen.

Det psykologiska kontraktet formar scheman av horisontell-vertikal karaktär. Det vertikala syftar till att beskriva graden av komplexitet, hur många komponenter som ingår i ett schema. Det horisontella syftar å andra sidan till att förklara variationen inom en och samma nivå, det vill säga en och samma komponent kan värderas på olika sätt (Rousseau 2001). Exempelvis kan två individer, med samma typ av anställning, uppfatta sina arbetsuppgifter olika omfattande beroende på vilka värden de lägger in i byggstenen ”arbetsuppgifter”. Enligt Rousseau (2001) är uppfattningen av löften/åtaganden komplexitetens grundnivå i det psykologiska kontraktet. Efter en tid blir det psykologiska kontraktet mer utarbetat och det psykologiska kontraktet höjs då till en högre och mer komplex nivå. Individens strävar efter att uppnå en överensstämmelse mellan sin egen föreställning och de upplevelser och erfarenheter individen får i organisationen. Enligt Rousseau (2005) handlar det inte om att skapa ett fullständigt kontrakt utan det viktigaste för ett starkt psykologiskt kontrakt är att förnya och uppdatera sin kunskap medan förändringar i organisationen sker.

Individens schema bygger också till stor del på samhällets lagar och regler vilket finns dokumenterat i organisationens policys och system. Trots att de kan anses vara objektiva i sin

karaktär blir dessa ändå ifrågasatta genom de anställdas olika tolkningar av dem (Rousseau, 2001).

Egenskaper och roller

På arbetsplatsen, som i övriga livet, träffar vi många olika människor som påverkar oss på olika sätt. Våra egenskaper sägs förutsäga individens beteende och det finns oändligt många personlighetstester som används för att kunna förutspå våra beteenden. Enligt Cooper et al. (1996) är det dock ytterst en liten del av vår personlighet som är avgörande för vårt beteende. Generellt sett utformas vårt beteende i vår sociala omgivning, den rollen vi intar grundar sig i de krav som ställs på oss i vissa situationer. Individen integrerar aktivt med sin omgivning, och kan själv påverka sin situation. Cooper et al. (1996) framhäver att det inte finns någon koppling mellan en individs personlighet och hög arbetsprestation. Det är beroende på situation och individens attityd, som till stor del formas utifrån tidigare erfarenheter, som i högre utsträckning påverkar den anställdas beteende i organisationen. Individen känner tillhörighet till sin omgivning beroende på om hon tycker att de förväntningar hon har på sin omgivning blivit tillfredsställda. Individens beteende påverkar i sin tur det psykologiska kontraktet.

Enligt Rousseau (1995) har individen en förmåga att utifrån sin egen begåvning se på framtiden med en realistisk positiv optimism. Vi har en tendens att minnas våra framsteg bättre än våra felsteg samt komma ihåg goda sidor av oss själva och blunda för de dåliga. Framtidsoptimism grundar sig i individens tro på sin egen kontrollförmåga och vi har därför samtidigt en positiv inställning att leva upp till de löften vi ger.

En relation av utbyten

Då det psykologiska kontraktet utvecklas i en relation mellan den anställda och organisationen är det viktigt att förstå var dessa scheman formas och hur det skapas i relation till en motsatt part. Rousseau (1995) använder begreppet "messages" och "social cues" som båda medverkar i skapandet av det psykologiska kontraktet. Organisationen förmedlar ständigt nya budskap till de anställda med direktiv om nya åtaganden och förpliktelser. För att organisationens uttalanden och handling inte ska feltolkas är det viktigt att organisationen klart och tydligt utvecklar sina planerade åtgärder. Uttalade påståenden från organisationens sida landar i det psykologiska kontraktet vilket kräver att de aktivt kan hantera den uppfattning individen tillskriver en organisations handling och uttalade syfte.

Relationen till sina medarbetare och den information individen får från dem, (social cues), är också en viktig faktor i det psykologiska kontraktet. Individen observerar sina arbetskollegor, hur de behandlas av organisationen, för att kunna jämföra och få en bild av sin egen relation, eller brist på relation, till organisationen. Genom att jämföra sig med andra i samma situation utifrån bland annat ålder, bakgrund, utbildning och anställningsår och se hur de behandlas av organisationen vid, exempelvis löneförhöjning och uppsägning, reagerar individen på organisationens behandling utifrån sig själv (Rousseau, 1995). Det psykologiska kontraktet beror också på hur anställda beter sig i relationen med andra inom olika grupper inom organisationen. Individer skapar gemensamma normer och regler med anställda som bekräftar deras identitet. De interna grupperna inom organisationen ger en känsla av tillhörighet och påverkar i stor utsträckning den anställdas positiva beteende. Konflikter inom grupper däremot påverkar hela personalen negativt och oro och spänningar leder även till försämrad produktivitet inom organisationen (Cooper, 1996). Utifrån denna vetenskap är det intressant att påpeka att det handlar om en interaktion mellan den anställda och omgivningen. Det psykologiska kontraktet formas efter hur individen upplever hur hon blir behandlad av sin

omgivning. För att upprätthålla det psykologiska kontraktet anser Lee & Faller (2005) att det är viktigt att de förväntningar som individen har på arbetet i organisationen närmar sig den verklighet som råder.

Olika utvecklingsskeden i livet

Individens ålder och var hon befinner sig i livet påverkar skapandet av det psykologiska kontraktet. Vid en tidig anställning är individen mån om att visa sina kunskaper på arbetsplatsen, att bli omtyckt och bekräftad för det hon gör. Senare i livet värderas tryggheten i högre grad, att den anställda har möjlighet att stanna kvar på samma arbetsplats utan att bli avskedad (Schein, 1988). Åldern är ingen avgörande faktor för hur det psykologiska kontraktet gestaltar sig. Det ger dock en inblick i att individen, under olika faser i livet, har olika behov och därför förväntar sig att bli bemött på olika vis av organisation. Organisationer, stora som små, kan ha svårt att anpassa sig efter individens utveckling. Individen är, liksom organisationen, en komplex och dynamisk varelse som har olika behov vid olika skeden.

Psykologiska kontrakt förändras över tid

Det psykologiska kontraktet tenderar att förändras över tid. Anställningens början startar vid det transaktionella kontraktet för att under anställningens tid röra sig mer mot det relationella kontraktet (Cooper, 1995). Det transaktionella utbytet rör sig om ett samarbete med begränsad varaktighet. Den anställde känner ingen tillhörighet till organisationen och svag integrering bäddar för stor rotation bland de anställda och möjligheten att ingå nya kontrakt. Relationella kontrakt handlar däremot om öppna samarbeten mellan två parter, organisationen och den anställda, där insatsen från dem båda är löst specificerad. En stark känsla av tillhörighet bygger på en stabil grund av traditioner och en historia av trogna relationer. Ett psykologiskt kontrakt av relationell karaktär innefattar en ömsesidig lojalitet och en lång period av stabilitet, ofta i form av anställningstrygghet (Rousseau, 2004). Trots att dessa två överenskommelser varit viktiga mellan organisationen och den anställde under många års tid har dessa modifierats då arbetsmarknaden idag är mer rörlig. Anställningsförhållanden karaktäriseras alltmer av högt deltagande i arbetet samtidigt som organisationer idag påverkas av en hög konkurrensmarknad (Rousseau, 1995). Därför är det idag vanligt att individen i anställningen balanserar mellan dem båda (Rousseau, 2004). Organisationer expanderar vilket gör att de anställda i organisationen får bättre villkor för att sedan slås omkull med nästa vind då det går sämre för organisationen.

Ett psykologiskt kontrakt med få löften/åtaganden har karaktären av ett transaktionellt kontrakt. Ett psykologiskt kontrakt med många löften/åtaganden har däremot karaktären av ett relationellt kontrakt (Isaksson, 2001). De som varit anställda en längre period, till skillnad från nyanställda, har starkare psykologiskt kontrakt som är mer exakt men också mer svårföränderligt. Det innebär att de har svårare för att anpassa sig till förändringar i organisationen jämfört med dem som arbetat under en kortare period (Rousseau, 2001).

Individer utbyter också ofta löften i början av en relation då de inte vet vad de kan förvänta sig av varandra. Då löftet har en positiv mening, kan det vara ett sätt att skapa tillit till den andra parten och etablera en relation som inte annars skulle ha existerat. Löften som infrias av organisationen uppfyller individens psykologiska kontrakt medan det kontrakt som upplevs ofärdigt eller ignoreras ses som ett brott mot det psykologiska kontraktet (Rousseau, 2001).

Det är viktigt, redan i den inledande fasen av en anställning, att organisationen lyssnar och bemöter individen på ett bra sätt. En god relation till de anställda skapar en ökad tillit som i det långa loppet gynnar organisationen. Hur maktfördelningen, det vill säga vilka skillnader

det finns i befogenhet mellan chef och arbetstagare, påverkar kommunikationen. Organisationskulturer kan antingen tillåta eller förbjuda de anställda att kommunicera sitt psykologiska kontrakt. Detta får följderna för huruvida det är möjligt att uppdatera det psykologiska kontraktet. Kommunikation mellan parterna är därför viktig för skapandet av ett varaktigt och starkt psykologiskt kontrakt så att det ska stämma överens parterna emellan (Rousseau, 2001).

Det budskap som faktiskt når individen och på vilket sätt individer tolkar dess information påverkar skapandet av det psykologiska kontraktet i högre utsträckning än det faktiska budskapet som var sänt från början (Rousseau, 1995). Ett löfte överförs från en individ med ord men förstås av mottagaren i sitt sammanhang (Rousseau, 2001). Det psykologiska kontraktet kan konstateras är en viktig del för att förstå individers beteende i organisationer.

Närliggande begrepp

Det psykologiska kontraktet kan relateras till ett annat begrepp som också förklarar de sociala relationerna i en organisation. Begreppet "perceived organizational support" (POS) handlar om i vilken grad organisationen bryr sig om de anställda och hur deras arbetsprestation värderas. Dock läggs tyngdpunkten i POS vid den anställdas upplevelse i rollen som anställd i organisationen. Ett fulländat psykologiskt kontrakt anses vara en starkare indikator på POS än omvänt. Med detta menas att en anställd med svagt stöd från organisationen ändå har ett kontrakt, om än något svagt. POS och det psykologiska kontraktet är båda förknippade med "organizational citizenship behavior" (OCB), som mäter individens beteende i organisationen. Ett starkt psykologiskt kontrakt förutsätter dock inte ett gott medlemskap i organisationen. Det psykologiska kontraktet visar dock på hur mycket individen lägger in i organisationen och vad hon får i gengäld. Genom det psykologiska kontraktet får organisationen kännedom om den anställda men det finns andra individuella orsaker som gör att det är svårt att dra en parallell mellan ett starkt psykologiskt kontrakt och en god medarbetare. Motivation och förpliktelse gentemot organisationen är viktigare för den anställdas beteende än att det psykologiska kontraktet helt har uppfyllts. För att individen ska bidra med delar av sig själv handlar det i grunden för organisationen om att bidra till individens motivation (Coyle-Shapiro & Conway, 2005). Om individen känner starkt stöd från organisationen, mäter det ett högt värde på POS. Vi kan då vara säkra på att individens psykologiska kontrakt är förhållandevis starkt eftersom det psykologiska kontraktet förutsätter POS. Dessa begrepp kan anses som två sidor av samma mynt. Men genom detta kan vi inte förutsätta att den anställdas arbetsförmåga och roll som arbetskollega är den som organisationen eftersträvar. Empiri har visat att uppfyllda löften/åtaganden som ingår i individens psykologiska kontrakt bidrar till att individen känner ökad lojalitet gentemot organisationen (Coyle-Shapiro & Conway, 2005).

Det psykologiska kontraktets innehåll

Grunden för många psykologiska kontrakt är att arbetstagaren får en rimlig lön för en rimlig arbetsinsats. De anställdas uppfattningar och organisationens uppfattningar om hur mycket och hur hårt arbetet måste vara för vilken lön varierar dock. Anställda har också i varierande grad förväntningar på faktorer i det psykologiska kontraktet så som till exempel karriärmöjligheter, anställningstrygghet och stöd i och utanför arbetet. Beroende på i vilken utsträckning dessa löften/åtaganden besvaras ger arbetstagaren tillbaka i form av lojalitet, övertid eller andra frivilliga åtaganden. Det psykologiska kontraktets innehåll består alltså av vad individen uppfattar som rättigheter och skyldigheter (Isaksson, 2001). Beroende på vilka löften/åtaganden det psykologiska kontraktet innehåller och vilken styrka innehållet har får det psykologiska kontraktet sin karaktär (Rousseau, 1995).

Varför organisationsstorlek påverkar det psykologiska kontraktet

Som vi har presenterat ovan är det psykologiska kontraktet ett komplext begrepp och kan förstås utifrån en rad olika infallsvinklar. För att fånga en del av komplexiteten har vi valt att lyfta fram organisationsstorlek. Vi bör redan här nämna att vi har utgått från en kausalitet där organisationsstorlek inverkar på det psykologiska kontraktet. Denna ensidiga kausalitet kan dock se annorlunda ut och är något som vi ska diskutera mer ingående senare. Vi ska först titta på hur organisationsstorlek är förknippat med det psykologiska kontraktet.

Inre och yttre påverkansfaktorer på organisationen

Det psykologiska kontraktet skall framförallt ses som ett utbyte mellan organisationen och dess medlemmar. De förutsättningar som organisationen har styrs till stor del av omgivningen. Stora och små företag är olika beroende av sin omgivning. Små företag får agera i samspel med omgivningen och konkurrera efter marknadens lagar. Stora företag har andra förutsättningar då de till viss del kan medverka i styrandet av sin omgivning (Schein, 1988). Genom detta är större organisationer mer stabila vilket bidrar till tryggare villkor för de anställda (le Grand et al.1994). Isaksson och Bellaagh (2005) har lyft fram att anställda i större företag uppger att deras organisation gett dem fler löften/åtaganden än anställda i mindre företag. Anställda i små företag uppger i högre grad att deras löften/åtaganden har blivit uppfyllda (ibid.). Utifrån organisationens mål och de förutsättningar organisationen har i sin omgivning bidrar till skapandet av de krav som organisationen har på de anställda i organisationen. Dessa krav i samspel med vad organisationen har möjlighet att erbjuda påverkar vad organisationen kan ge tillbaka till den anställda. Utbytet mellan organisationen och de anställda skapas alltså i interaktion mellan yttre och inre förutsättningar. Om organisationen behöver skickliga och produktiva medarbetare måste de i utbyte erbjuda villkor som medarbetarna accepterar (Schein, 1988).

Sociologer har upprepade gånger visat att en organisations storlek är starkt relaterad till andra dimensioner av organisationens struktur. Några har till och med gått så långt som att definiera organisationsstorlek som den faktor som bäst indikerar mångfald i organisationsstrukturen (Kalleberg & Mastekaasa, 1998). En organisations struktur uppkommer efter de förutsättningar organisationen har och de mål som är uppsatta för organisationen (Schein 1988). Strukturen påverkar de förutsättningar som finns inne i organisationen och på så vis det psykologiska kontraktet (le Grand et al. 2004). Vi ska därför titta på hur strukturen kan skilja sig mellan stora och små företag och vad denna skillnad kan innebära för det psykologiska kontraktet.

Olika synsätt på organisationsstorlekens betydelse

Stora organisationer utvecklar ofta hierarkiska system och formaliserar och standardiserar arbetsuppgifterna. Stora företag har också en högre grad av arbetsfördelning där de anställda får specialisera sig på vissa uppgifter. Därigenom har slutsatser dragits om att arbetsförhållandena i stora företag är mer kontrollerande och alienerande för arbetstagaren (Grand et al. 1994). I kontrast till detta har små företag lyfts fram som mer harmoniska med mer utrymme för egna initiativ och där fler av de mänskliga aspekterna uppmärksammas. Arbetet upplevs som mer meningsfullt då de anställda kan se vad deras arbete bidrar med till organisationen och de har närmre kontakt med chefen (ibid.).

Bilden ovan av stora och små företag har dock kritiserats. Även om det står klart att det finns strukturella skillnader mellan stora och små företag, finns det många olika argument för hur dessa skillnader i struktur resulterar i olika förhållanden i arbetets innehåll och de villkor de anställda har. Edwards (1979) lyfter till exempel fram att kontrollen över arbetstagarna kan ta sig mer extrema uttryck i små än i stora företag. I små företag finns tillfälle att direkt kontrollera och styra de anställda, detta kan bidra till förtryckande former av kontroll. De anställdas rörlighet i små företag har även lyfts fram som sämre i förhållande till större företag. Detta beror bland annat på att arbetstagaren ofta är beroende av en eller två personer (chef eller ledning) för att avancera inom organisationen. Andra faktorer är att det finns färre möjligheter att göra karriär inom organisationen då det finns färre positioner. Arbetstagarens karriärmöjligheter beror av huruvida den kunskap arbetstagaren erhållit i organisationen är koncentrerad till organisationen eller kan användas även utanför denna (le Grand et al. 1994). Större organisationer satsar i högre utsträckning än små på kompetensutveckling (Kalleberg & Mastekaasa, 1998).

Organisationsstorlek och karriärmöjligheter

Karriärmöjligheter finns med i det psykologiska kontraktet både från arbetsgivarens och arbetstagarens sida. Det varierar dock mellan olika organisationer om de erbjuder karriärmöjligheter eller enbart ett arbete i utbyte mot lön. Ett problem som är förknippat med karriär och det psykologiska kontraktet är organisationsförändringar. När en organisation genomgår förändringar blir förhållandena inom organisationen annorlunda. Många anställda upplever då att deras psykologiska kontrakt brutits eller skadats (Cooper, 1996). Då små organisationer är mer påverkbara av sin omgivning (Schein 1988) är det inte orimligt att göra antagandet att denna typ av problem är vanligt inom små organisationer.

Strukturskillnader i små och stora organisationer

Även om stora företag har en annorlunda struktur än mindre företag kan de anställda i vissa fall arbeta under liknande förhållanden. Detta är till exempel fallet då stora organisationer har en hierarki med många positioner så att små grupper under en och samma chef möjliggörs. På samma sätt som i de små företagen kan detta bidra till ett nära samarbete mellan anställda och cheferna. Även om det finns en risk att det även här, i likhet med små företag, utvecklas förtryckande former av kontroll är risken mindre då den anställda har fler på högre nivå att vända sig till (le Grand et al. 2004). Ett motargument till detta är att empiri visar på att större företag har sämre kommunikationssystem än små företag (Kalleberg & Mastekaasa, 1998). En paradox till detta är att en större andel av de anställda från stora företag är medlemmar i facket än de anställda från små företag. Medverkan i facket kan då ses som att den anställda får en extra röst. Detta skulle kunna bidra till att kommunikationen mellan organisation och anställd förbättras (Kalleberg & Mastekaasa, 1998). En väl fungerande kommunikation är grundläggande för att förhandla de villkor i det psykologiska kontraktet som godkänns av både medarbetare och organisation (Rousseau, 2005). Medverkan i facket kan också bidra till att konflikter löses på ett sådant sätt att den anställda kan arbeta kvar eller att facket tar den anställdas parti och förhandlar fram rimliga villkor (Kalleberg & Mastekaasa, 1998).

Empiri har visat att anställda i stora organisationer har högre lön och högre utbildningsnivå än anställda i små organisationer (Kalleberg & Mastekaasa, 1998). Detta kan bero av att det i större företag finns fler positioner, då lön ju sällan är knuten till person men till en viss position (le Grand et al. 2004). Den grupp som vi ska undersöka innehar dock samma position

i organisationen och det är därför oklart om denna skillnad kan räknas in då det gäller vår population. Empiri har visat att organisationsstorlek inte har något samband med hur pass bra någon trivs med sitt arbete. Å andra sidan har det visat sig att anställda i små företag känner större förpliktelse till sin organisation än anställda i stora företag (Kalleberg & Mastekaasa, 1998).

Det finns fler skillnader mellan stora och små organisationer än de som baserar sig på struktur och arbetsinnehåll. Då små och stora organisationer är olika beroende av sin omgivning har de olika förväntningar på sina anställda. Precis som vi tidigare beskrivit att anställda har olika behov, och därför förväntar sig olika innehåll i sina psykologiska kontrakt utefter de olika stadier i livet de går igenom, är kontraktet från organisationens sida också dynamiskt. En organisation kan till exempel förvänta sig av sina medarbetare att de skall komma i tid till arbetet, acceptera organisationens regler och normer, vara lojala mot organisationen eller i alla fall sköta sina arbetsuppgifter. Dessa krav varierar emellertid från organisation till organisation. De krav som finns kommer främst från vad som krävs i organisationen utefter de förutsättningar organisationen har. På så vis har organisationen olika krav på de anställda då de befinner sig i en förändringsprocess, då den växer, eller är inne i en mer stabil fas. En organisation kräver till exempel mer motivation och bättre prestationer av sina anställda när de är nyetablerade eller befinner sig i konkurrens med andra företag. När organisationen befinner sig i en stabilare fas har de krav på ihållande och jämna prestationer. När organisationen stöter på problem har de krav på medarbetarna att vara lojala (Schein, 1988). Utifrån detta kan man anta att behoven i små och stora organisationer skiljer sig åt. Då stora företag har beskrivits som mer stabila (Kalleberg & Mastekaasa, 1998) borde kraven på de anställda vara av mer stabil varaktig karaktär (Schein, 1988). Då små företag har beskrivits som mer ostabila och beroende av sin omgivning (Kalleberg & Mastekaasa, 1998) borde kraven på de anställdas prestationer och motivation vara högre. Om det psykologiska kontraktet skiljer sig åt från organisationens sida i stora och små företag får detta konsekvenser även för de anställdas psykologiska kontrakt. De anställda accepterar kraven då de går med i organisationen (Schein, 1988). Därför blir personalen i ett företag efter en tid anpassad efter de förhållanden som finns inom organisationen. När en anställd rekryterats in i organisationen sker en socialisationsprocess genom introduktion från arbetsgivaren eller genom att uppfatta normer och regler från övriga anställda. De individer som inte kan acceptera kraven gör sig organisationen ofta av med efter en tid. Detta sker bland annat genom förflyttningar, uppsägningar eller att den anställda självmant väljer att sluta sin anställning (Hogan & Roberts, 2002).

Juridiska skillnader för små och stora organisationer

Som vi tidigare nämnt finns det färre positioner i små organisationer. (le Grand et al. 1994). Detta inverkar på arbetsgivarens möjligheter till intern förflyttning. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt LAS 7§ andra stycket är tillämplig vid uppsägning inte bara på grund av arbetsbrist utan även på grund av personliga förhållanden. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att försöka omplacera arbetstagaren innan han tar beslut om uppsägning. Den bedömning som görs om arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagaren grundar sig på en rad olika omständigheter varav en är arbetsplatsens storlek. Arbetsgivare i små organisationer antas ha begränsade omplaceringsmöjligheter (Andersson et al. 2002). Detta inverkar på det psykologiska kontraktet genom att det i stora organisationer är tryggare arbetsvillkor för arbetstagarna (Schein, 1988). I gengäld förväntar många stora organisationer sina arbetstagare att acceptera förflyttningar inom företaget för att täcka

tillfällig personalbrist eller täcka nya behov. Detta är också förenligt med lag. Om omplaceringen gäller för en längre tid har dock arbetsgivaren primär förhandlingsskyldighet enligt MBL 11§ (Andersson et al. 2002).

Organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet

Utifrån detta finns det mycket som tyder på att inte bara strukturerna utan även arbetets innehåll och de förutsättningar de anställda har i sin organisation skiljer sig mellan stora och små företag. Då det psykologiska kontraktet förhandlas fram mellan anställda och organisationen blir innehållet i kontraktet beroende inte bara av vad den anställda kan acceptera utan även av vad organisationen kan erbjuda. Vad organisationen kan erbjuda bottnar i sin tur i vilka förutsättningar organisationen har. Utifrån detta är det inte orimligt att göra antagandet att det psykologiska kontraktet påverkas av organisationsstorlek. Därför vill vi testa sambandet mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet. Vi utgår i vår undersökning från att organisationsstorlek påverkar det psykologiska kontraktet. Denna kausalitet ser vi som att den omgivning där organisationen befinner sig påverkar organisationens förutsättningar som ger konsekvenser för organisationens struktur. Detta påverkar i sin tur förhållandena inom organisationen som påverkar det psykologiska kontraktet. Vi har valt att fokusera på den länken som utgörs av organisationsstorlek och dess påverkan på det psykologiska kontraktet. Vi undersöker inte struktur för sig men utgår från att det är denna faktor som skiljer stora och små organisationer åt. Kausaliteten hade dock kunnat se annorlunda ut. Man skulle till exempel kunna anta att anställda med vissa psykologiska kontrakt i sin tur gav upphov till organisationens struktur. Man skulle även kunna argumentera att starka psykologiska kontrakt kan leda till engagerade och motiverade medarbetare som bidrar till organisationens produktivitet så att denna kan växa eller specialiseras sig och på så vis påverka organisationsstorleken.

Syfte

Syftet är att undersöka hur de anställda upplever det psykologiska kontraktet i små och stora organisationer. Dels genom att undersöka hur kontrakten varierar i antal löften/åtaganden och styrka men även om det finns vissa faktorer i det psykologiska kontraktet som skiljer sig extra mellan små organisationer och stora organisationer.

Hypoteser

Stora delar av den litteratur vi utgått från visar att det är svårt att plocka ut delar ur det psykologiska kontraktet som kännetecknar samband eller skillnader mellan små organisationer eller stora organisationer. De undersökningar vi tagit del av visar att de resultat som framkommit aldrig är riktigt tydliga eller tillräckligt starka för att till fullo stödja en redan existerande teori. De teorier vi utgått ifrån visar spridda resultat, att det är svårt att styrka teorier. Detta resulterar i att vi inte kan använda oss av riktade hypoteser utan istället utgå från en mer generell hypotes samt en mothypotes. Utan föreställningen om hur skillnaden ser ut söker vi efter skillnader men gör inga antaganden om åt vilket håll de lutar.

Huvudhypotes

Vårt hypotes är att det finns ett samband:

H1 Det finns samband mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet.

(Och därför är vår mothypotes (H0): Det finns inga samband mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet).

Underhypoteser

Vår hypotes är att det finns skillnader mellan populationerna:

H1 De anställdas psykologiska kontrakt skiljer sig i antal löften/åtaganden mellan små organisationer och stora organisationer.

(Och därför är vår mothypotes (H0): De anställdas psykologiska kontrakt skiljer sig inte i antal löften/åtaganden mellan små organisationer och stora organisationer).

Vår hypotes är att det skiljer sig mellan populationerna:

H1 De anställdas psykologiska kontrakt skiljer sig i styrka mellan små organisationer och stora organisationer.

(Och därför är vår mothypotes (H0): De anställdas psykologiska kontrakt skiljer sig inte i styrka mellan små organisationer och stora organisationer).

Vår hypotes är att det finns faktorer som skiljer sig mellan populationerna:

H1 Det finns faktorer inom det psykologiska kontraktet som utmärker sig i skillnad mellan stora organisationer och små organisationer.

(Och därför är vår mothypotes (H0): Det finns inga faktorer inom det psykologiska kontraktet som utmärker sig i skillnad mellan stora organisationer och små organisationer).

Metod

Deltagare & Design

För att undersöka om organisationsstorlek påverkar de anställdas upplevelser av det psykologiska kontraktet ville vi jämföra organisationer av olika storlekar; stora och små företag. Vårt mål var att undersöka en grupp som var så homogen som möjligt, *men* med skillnaden att de arbetar i organisationer av olika storlek. Därför valde vi företag inom klädbranschen då arbetsuppgifterna och personalsammansättningen är likartad för stora som små företag inom branschen. För att försäkra oss om att arbetsuppgifterna var så lika som möjligt koncentrerade vi oss på de företag som säljer kläder och i vissa fall kläder och accessoarer. Vi vände oss till de som arbetade som butiksbiträde ute i butiken. Då vi undersökte de anställdas upplevelser valde vi att inte låta butikschefer delta i undersökningen även om denna arbetar som butiksbiträde i butiken. Andra kriterier för att delta i undersökningen var att organisationen föll inom den definition som vi presenterat tidigare för små och stora företag. Utifrån dessa kriterier fick vi fram våra respondenter.

Tanken bakom denna design var att hålla så många faktorer som möjligt konstanta. Genom att vi höll designen snäv blir det mindre troligt att vi fick in samvarierande, mellanliggande variabler, som inte är förknippade med organisationsstorlek. Genom att vi utförde undersökningen inom samma bransch och på samma grupp med samma positioner strävade vi efter att hålla så många faktorer som möjligt konstanta. Det kan ju till exempel finnas skillnader i att sälja mat eller att sälja kläder eller att arbeta som säljare eller marknadsförare inom klädbranschen. Innan vi gjorde denna avgränsning diskuterade vi mycket med varandra och sökte i litteraturen efter faktorer som kan ligga bakom variationen i det psykologiska

kontraktet. Utefter detta skapade vi vår design med strävan att så få av dessa bakomliggande variabler som möjligt kom in. Vad vi vet har det inte heller tidigare genomförts några undersökningar om det psykologiska kontraktet i förhållande till organisationsstorlek. Totalt delade vi ut 148 enkäter och fick svar från 86 respondenter; 43 i småföretag och 43 i stora företag. Vi kommer vidare diskutera bortfall under rubriken svårigheter.

Material

Vi valde att använda oss av en enkätundersökning. För att mäta det psykologiska kontraktet använde vi oss av Isakssons & Bellaaghs (2005) enkät (finns att se i bilaga 1) som mäter begreppet. Det finns en rad anledningar till att vi valde att använda oss av Isakssons & Bellaaghs enkät. De faktorer som ingår i Isakssons & Bellaaghs enkät är återkommande i många undersökningar som undersöker det psykologiska kontraktet och har stöd i teori. Att frågeformuläret var på svenska var också en bidragande faktor till valet då vissa begrepp i andra engelska enkäter varit svåra att hitta motsvariga benämningar på svenska. I den undersökning som Isaksson & Bellaagh (2005) använde enkäten för ingick ursprungligen respondenter från klädbranschen. Deras enkät har utformats generellt och använts på olika branscher och däribland klädbranschen. Därför bedömde vi att frågeformuläret är lämpligt för vår undersökning. Enkäten vänder sig till anställda och mäter det psykologiska kontraktet från två olika riktningar; de anställdas uppfattning om vad organisationen ger dem och deras uppfattning om vad dem själva bidrar med till organisationen. Den första delen mäter de anställdas uppfattning om vad deras organisation har lovat eller åtagit sig gentemot dem. Denna del består av 15 frågor som mäter faktorer som är vanligt förekommande i det psykologiska kontraktet. Detta är till exempel karriärmöjligheter, medbestämmande, anställningstrygghet och andra faktorer som ingår i många arbetstagares psykologiska kontrakt. Den andra delen syftar till att mäta de anställdas uppfattning av de krav som organisationen har på dem som arbetstagare. Respondenterna svarar på vad de uppfattar att deras organisation har lovat eller åtagit sig gentemot dem. Denna del består av 17 frågor som mäter faktorer som många organisationer förväntar sig av de anställda i någon grad. Detta kan till exempel vara åtaganden om att komma i tid till arbetet, åta sig extraarbete, vara lojal mot företaget och andra faktorer som många organisationer förväntar sig av sina anställda. Enkäten mäter det psykologiska kontraktet utifrån vilka faktorer som ingår i kontraktet och hur pass starkt kontraktet är. För att kunna undersöka om det finns en skillnad mellan de anställdas upplevelser av det psykologiska kontraktet i stora och små företag har vi delat ut samma enkät inom båda populationerna. För att ytterligare försöka påvisa att en eventuell skillnad finns har vi lagt till en egen fråga i enkäten (se fråga 18 sist i frågeformuläret, bilaga 1). Denna fråga undersöker respondenternas uppfattning om huruvida de faktorer som ingår i det psykologiska kontraktet skulle varit annorlunda om organisationens storlek skulle varit större/ mindre. Frågan har inga färdiga svarsalternativ utan respondenterna uppmanas att själva formulera svaret.

Enkäten har en likertskala om 6 svarsalternativ. Svarsalternativ 0 svarar mot att det inte finns något löfte eller åtagande, svarsalternativ 1-5 svarar mot att det visserligen finns ett löfte eller åtagande men att det har hållits i olika utsträckning. Svarsalternativ 1 utgör den svagaste graden av löfte där det visserligen finns men inte alls hållits och svarsalternativ 5 är att det har hållits helt. Svarsalternativ 0 står för sig självt då det innebär att inget löfte eller åtagande har gjorts, detta innebär att denna faktor inte upplevs ingå i den anställdas psykologiska kontrakt. Mer om svarsalternativ 0 kommer vi att gå igenom under stycket databearbetning.

För att fånga variabeln organisationsstorlek utgick vi från den definition vi tidigare presenterat för stora och små företag och utefter denna valt ut små och stora företag. Detta har

krävt att vi innan val av företag har undersökt organisationerna utifrån storlek och struktur. Denna urvalsprocess diskuteras under kommande rubrik.

Procedur

För att välja ut de företag som uppfyller våra kriterier har vi innan vi tagit kontakt med företagen tagit reda på information gällande storlek och struktur. Detta har vi gjort genom att besöka organisationernas hemsidor på Internet. I de fall vi inte lyckats hitta detta (ofta fallet vid små företag) har vi fått lita på butikschefens uppgifter om organisationen. Efter detta kontaktade vi organisationen via telefon eller genom ett besök på företaget. De små företagen som vi undersökte kontaktade vi genom ett besök på arbetsplatsen. På plats, eller via telefon informerade vi butikschefen om undersökningen och dess syfte. Efter tillåtelse från butikschefen att dela ut enkäten lämnade vi dem till henne/honom att distribuera till de anställda tillsammans med skriftlig information (se introduktionsbrev, bilaga 1). Detta tillvägagångssätt är inte det optimala men beror av att vi inte haft resurser att kontakta de anställda via brev. En annan anledning till att vi i många fall valde att gå genom butikschefen är att många av de stora organisationerna har policyn att den här typen av undersökningen måste godkännas av butikschefen och i vissa fall av regionalchefen för företaget. Inom flera av organisationerna fick de anställda inte fylla i enkäterna under arbetstid utan fick avsätta tid från den egna lunchen. Då vi inte fick tillgång till personalrummet (policy att bara de som arbetar inom organisationen fick tillträde till dessa utrymmen) fick vi alltså gå via butikschefen för att distribuera enkäten. Vad detta tillvägagångssätt kan ha fått för konsekvenser för undersökningen kommer vi diskutera i resultatdiskussionen. I små organisationer delade vi ofta ut enkäten till de anställda personligen och hade därför inte samma problem.

Då det arbetar relativt få anställda på varje arbetsplats fick vi utföra undersökningen på cirka 20 stora företag och cirka 31 små företag. Vissa av butikerna, framförallt inom dem större företagen ingick i samma kedja. Då vi har genomfört undersökningen på så många olika företag och dessa haft olika mycket tid och möjlighet att hjälpa till har vi gett respondenterna olika långt tid att besvara enkäterna. I vissa fall har vi fått tillåtelse att hämta enkäten redan samma dag medan vi i andra fall fått vänta upp till en vecka på att få tillbaka enkäterna.

Vi har sammanlagt delat ut och hämtat in material vid 14 tillfällen. Vi har delat ut enkäten både vid olika tidpunkter på dagen och vid olika veckodagar. Vi har märkt en viss skillnad i svarsfrekvensen utefter tidpunkt. Vi fick till exempel bättre svarsfrekvens då vi besökte butikerna tidigt på dagen eller i början av veckan. Detsamma gällde om vädret var dåligt. Vi fick alltså bättre svarsfrekvens då butikerna hade färre kunder. Då vi lämnade ut enkäten vid så många olika tillfällen tror vi ändå att vi har fick med en varierande grupp anställda.

Svårigheter

Vi har ett bortfall på 62 respondenter vilket motsvarar ett svarsantal på 86 respondenter. Det totala bortfallet ligger på 43 procent. Av bortfallen var 8 stycken (13 procent) från små organisationer och 54 stycken (87 procent) från stora organisationer. Detta tror vi kan bero på att vi fick mer direkt kontakt med de anställda inom små organisationer. Inom stora organisationer fick vi oftare gå via chefen för att distribuera enkäten. Det finns dock ingen anledning att tro att bortfallet är systematiskt mer än till den grad att deltagandet i undersökningen är frivillig och att vissa individer alltid känner sig mer manade att svara än andra. Detta antagande grundar vi på det faktum att vi besökte många olika butiker vid flera

olika tillfällen. I varje butik frågade vi butikschefen hur många anställda som skulle arbeta i butiken under de dagar undersökningen pågick, utefter detta antal lämnade vi ut enkäter. Som bortfall räknar vi de enkäter vi delade ut men inte fick tillbaka. Förutom detta bortfall var det chefer i butiker som tackade nej till att deras butik skulle delta i undersökningen. Dessa butiker har vi inte räknat med i bortfallet. De anledningar som de uppgav till att inte delta i undersökningen var framförallt tidsbrist, mycket stress inför julen, att de hade många nyanställda eller att de hade hög personalomsättning just då.

Att många respondenter valt att inte svara på enkäten kan bero på förhållanden inom klädbranschen. Då vi besökte dem på deras arbetsplats hade dem i princip bara lunchen på sig att svara. Dessutom kom vi så nära julen och de anställda var extra stressade då det var mycket att göra vid denna tidpunkt. En annan anledning till att respondenter valde att inte svara kan ha varit den faktorn att det var chefen som delade ut frågeformuläret. En annan faktor som försvårade insamlingen var att det arbetade så pass få respondenter i varje butik. I de fall de små företagen hade några anställda rörde det sig om 1 eller max 5 respondenter. Därför var vi tvungna att besöka många olika butiker och lägga mycket tid på datainsamling.

Databearbetning och statistiska metoder

För att skapa oss en klar bild över det insamlade materialet använde vi deskriptiv statistik för de olika grupperna; stora företag, små företag och en grupp med de båda tillsammans. Vi undersökte då hur många respondenter som har givit vilket svarsalternativ och vilket medelvärde varje fråga fick. Medelvärdet beräknades för svarsalternativ 1-5 (Se vidare i stycket nedan). När vi gjort detta sammanställde vi svaren för grupperna på varsin enkät. På så vis fick vi möjlighet att leta efter mönster i materialet. Vi tittade då efter hur pass många respondenter som angivit svarsalternativ 0, om detta var samma respondenter och då kanske kom från samma företag, om medelvärdena skilde sig och om vissa variabler utmärkte sig särskilt.

Anledningen till att vi valde att analysera svarsalternativ 0 för sig beror på att nollorna utmärker sig från de andra svarskategorierna både statistiskt och genom litteraturen. Rent statistiskt har nollorna i detta frågeformulär inte samma värde på likertskalan som de andra frågorna. Då svarsalternativ 0 svarar mot att inget löfte eller åtagande finns särskiljer sig alternativet även i litteraturen. Som vi tidigare nämnt kan psykologiska kontrakt ha olika innehåll och alltså vid mätning bestå av olika variabler. Svarsalternativ 0 uppger att variabeln inte ingår i respondentens psykologiska kontrakt. Detta behöver inte tolkas som negativt för det psykologiska kontraktet men det kan ge en hänvisning om vilken typ av psykologiskt kontrakt det rör sig om. Ett psykologiskt kontrakt som innehåller få löften/åtaganden har karaktären av ett transaktionellt kontrakt. Ett psykologiskt kontrakt som innehåller många löften/åtaganden har däremot karaktären av ett relationellt kontrakt. En annan anledning till att ge nollorna särskild uppmärksamhet är att det finns en risk att frågeformuläret, trots den tidigare användningen inom klädbranschen, inte operationaliserats rätt i förhållande till branschens villkor. Detta kan då innebära att de variabler som ingår i frågeformuläret inte är relevanta inom klädbranschen. När vi har undersökt vilka löften/åtaganden som ingår i det psykologiska kontraktet har vi använt oss av svarsalternativ 0 och 1, svarsalternativ 1 svarar då mot att löfte/åtagande finns och svarsalternativ 1-5 är omkodat till svarsalternativ 1. Svarsalternativ 0 svarar mot att inget löfte/åtagande finns. När vi har undersökt löftena/åtagandenas styrka har vi däremot använt svarsalternativ 1-5.

För att undersöka huruvida det i vårt datamaterial fanns underliggande dimensioner i det psykologiska kontraktet planerade vi ursprungligen att använda oss av faktoranalys. Då vi inte lyckades få tillräckligt många respondenter och denna analysmetod rekommenderar omkring hundra respondenter (vi har 43 i varje population) valde vi att inte använda oss av faktoranalys. En annan anledning till detta var att Isaksson & Bellaagh (2005) på sitt material, insamlat med samma frågeformulär, försökt använda sig av faktoranalys. De hittade inga underliggande dimensioner och då deras data är betydligt större än vår är det tveksamt om vi skulle ha upptäckt några. Därför kommer vi inte att kunna härleda de faktorer vi analyserar enbart statistiskt. Vi kommer dels att använda oss av de deskriptiva analyser vi gjort på varje fråga för att försöka fånga upp samband eller avvikelser i materialet. Vi kommer dessutom att ta stöd från litteraturen och försöka härleda faktorer från tidigare teorier. Utifrån dessa faktorer valde vi ut de frågor som bäst ringar in begreppen som framkommer ur litteraturen. Utifrån detta valde vi ut vilka faktorer som skall analyseras med ytterligare metoder.

För att testa frågeformulärets interna reliabilitet använde vi oss av Chronbachs alpha. För att testa om det fanns signifikanta skillnader mellan stora organisationer och små organisationer använde vi oss av Spearmans korrelationstest. Anledningen till att vi inte använde oss av Chi2 test var att vi hade så pass få respondenter i varje population att fler än 20 procent av rutorna i krosstabuleringen hade mindre än fem respondenter. Spearmans test har vi använt oss av, dels på svarsalternativ 0 och 1 för att testa signifikanta skillnader mellan grupperna gällande vilka löften som finns, och dels på svarsalternativ 1-5 för att testa om det finns signifikant skillnad mellan populationerna i styrkan av löfterna/åtagandena. Genom dessa test får vi reda på om det finns signifikanta skillnader mellan grupperna gällande antal löften/åtaganden och i deras styrka. Vi får även reda på om det finns vissa variabler som utmärker sig i signifikant skillnad mellan populationerna. Genom dessa analyser får vi alltså reda på signifikant skillnad mellan de båda populationerna inom frågorna från frågeformuläret var och en för sig.

För att få reda på om det fanns skillnader på ett mer övergripande plan valde vi att slå ihop vissa frågor till teman. Med teman menar vi de variabler som vi har satt samman utifrån litteraturbaserade teorier, som vi nämnt ovan, och sunt förnuft. Vi slog även ihop de frågor som ingår i del 1, de som ingår i del 2 och en för den totala enkäten. Genom detta ville vi undersöka om det fanns signifikanta skillnader mellan de båda populationerna på ett mer övergripande plan. Efter det att vi delat in frågorna i teman testade vi Chronbach alpha för att se om de stämde överens. Teman gjorde vi genom att konstruera medelvärdesindex. Genom detta blev vår variabel som tidigare befann sig på ordinalskalan omvandlad till en variabel på intervallskalan. Även om denna omvandling till en högre skala inte alltid anses korrekt så finns det en praxis att inom samhällsvetenskapen omvandla kvalitativa variabler till kvantitativa på detta sätt (Djurfeldt et al. 2003). Genom detta kunde vi jämföra skillnader i medelvärde för de olika teman mellan de olika populationerna. Vi testade även om populationerna var normalfördelade. Då de inte var det kunde vi inte använda oss av ett t-test för signifikansprövning utan fick använda oss av testet Mann Whitney's test.

Svaren på fråga 18 (där respondenterna med egna ord beskrivit om och i så fall hur de tror att relationen mellan de själva och organisationen sett annorlunda ut om företaget varit större eller mindre) valde vi att presentera för sig och analysera på ett sätt som har en mer "kvalitativ karaktär". Vi valde att analysera frågan genom att använda oss av respondenternas egna svar men även genom att skriftligt sammanställa de olika svarsalternativen. Vi har även bearbetat frågan kvantitativt genom att presentera ja-svaren och nej-svaren i ett stapeldiagram som skiljer de båda populationerna åt. Någon signifikansprövning gjorde vi dock inte då poängen med frågan var att ytterligare försöka undersöka om det fanns en skillnad mellan det

psykologiska kontraktet i små organisationer och stora organisationer genom att höra respondenternas egna röster.

Figur 1
Statistiska metoder – en översikt på använda metoder.

Deskriptiv analys	Medelvärde
Signifikansprövning	Spearmans korrelationstest Signifikansprövningen genomfördes både på svarsalternativ 0 och 1 (finns löfte/åtagande) och svarsalternativ 1-5 (styrkan av löftet/åtagandet). Vi testade varje fråga var för sig.
Reliabilitetsprövning	Chronbachs alpha
Vi skapade teman över frågor som hör ihop samt över del 1 och 2 av enkäten för att testa om de skillnader som finns i det psykologiska kontraktet finns på ett övergripande plan.	Medelvärdesindex
Signifikansprövning på ovanstående teman	Mann Whitneys test

Resultat

Vi har testat den interna reliabiliteten genom att använda oss av Chronbachs alpha. Chronbach värdet för hela frågeformuläret ligger på 0,93. Detta är ett starkt värde vilket visar på en stark inre reliabilitet (Chronbach $<0,7$ är en riktlinje). Vi har även Chronbachs-testat andra variabler men återkommer till dessa senare.

Deskriptiv analys

Som deskriptiv analys har vi använt oss av medelvärden för de båda populationerna: stora organisationer och små organisationer. Vi har räknat ut medelvärden för svarsalternativ 1-5. Det vill säga de svarsalternativ som indikerar styrkan i löftet/åtagandet bland dem som har löftet/åtagandet.

Signifikanstestning av enskilda frågor

Vi har testat för signifikanta skillnader mellan de båda populationerna genom att använda Spearmans korrelationstest. Vi har då testat varje fråga var för sig, dels genom att jämföra grupperna med svarsalternativ 0 jämfört med svarsalternativ 1-5 omkodat till en gemensam variabel 1, och dels genom att jämföra svarsalternativ 1-5 mellan populationerna. Nedan visas dels fördelningen av svarsalternativen. Vi har valt att endast presentera de frågor som visar signifikanta skillnader. Samtliga analyser har räknats med tvåsidiga hypoteser med en signifikansnivå på $<0,05$.

DEL 1 – Organisationens löften/åtaganden gentemot arbetstagaren

Vi har för att förenkla presentationen delat upp frågeformuläret i del 1 och del 2. De frågorna som ingår i del 1 är de som utgår från vad organisationen har lovat eller åtagit sig (fråga 1-15). Del 2 innehåller frågorna som utgår från vad arbetstagaren själv har lovat eller åtagit sig (fråga 1-17). Vi kommer senare att presentera fråga 18.

Fråga 6: att erbjuda dig karriärmöjligheter.

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet låg på 0,04. P-värdet visar på signifikans mellan de båda populationerna. I små organisationer har 58 % (25 respondenter) uppgivit att organisationen har lovat/åtagit sig att erbjuda karriärmöjligheter. I stora organisationer har 79 % (33 respondenter) uppgivit att organisationen har lovat/åtagit sig att erbjuda karriärmöjligheter. Små organisationer har alltså ett färre antal löften/åtaganden när det gäller att erbjuda karriärmöjligheter gentemot sina anställda, än stora organisationer.

Om löften finns, hur starka är de? Skillnaden mellan stora organisationer och små organisationer är signifikant i denna fråga. P-värdet ligger på 0,00. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,0 och för små organisationer 2,8. Anställda i stora organisationer har angivit ett högre värde och har alltså större karriärmöjligheter än anställda inom små organisationer

Fråga 9: flexibilitet när det gäller att arbetet skall passa ihop med andra livsroller

Finns löfte/åtagande? Denna har ett p-värde på 0,79. P-värdet är inte signifikant när det kommer till organisationens stöd med att passa ihop arbetet med andra livsroller. I stora organisationer har 79 % (34 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I små organisationer har 81 % (35 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns.

Om löften finns, hur starka är de? Däremot finns signifikant skillnad mellan grupperna i de fall dem hade angivit att löften/åtaganden finns. P-värdet ligger här på 0,05. Detta visar på en signifikant skillnad mellan populationerna. De anställda i små organisationer har angivit ett högre värde och har alltså lättare att få stöd från sin organisation när det gäller att få arbete och fritid att gå ihop. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 3,5 och för små organisationer 4,0.

Fråga 11: att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,05. I små organisationer har 79 % (33 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 93 % (40 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Små organisationer har alltså ett färre antal löften/åtaganden om möjlighet att växa och utvecklas i sitt arbete, än stora organisationer.

Om löften finns, hur starka är de? Även i styrkan på löfterna finns signifikant skillnad mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,04. Stora företag har svarat att dem i högre utsträckning har möjlighet att växa och utvecklas i arbetet. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,2 och för små organisationer 3,7.

Fråga 14: att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet låg på 0,01. I små organisationer har 86 % (36 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 100 % (42 respondenter) uppgivit att

löftet/åtagandet finns. Små organisationer har ett färre antal löften/åtaganden gentemot sina anställda än stora organisationer när det gäller att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier.

Om löften finns, hur starka är de? Däremot finns inga signifikanta skillnader mellan grupperna då de har angivit löfterna/åtagandenas styrka. P-värdet ligger på 0,97. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,5 och för små organisationer 4,4.

På nästa sida visas i tabell 1 en överblick av de ovan beskrivna resultaten.

Tabell 1: Översikt över organisationens löften/åtaganden

Översikt över antal löften/åtaganden och dess styrka och signifikansprövning. Nedanstående tabell är en översikt över de frågor som mäter arbetstagarens upplevelse av organisationens/arbetsgivarens löften/åtaganden gentemot arbetstagaren.

Variabel	Finns löfte/åtag. ^a		Sign.diff. ^b	Styrka ^c		Sign.diff. ^d
	%			m		
	ja/nej stora	ja/nej små	p	stora	små	p
ORG. LÖFTEN/ÅTAGANDEN						
1. att se till att du har ett intressant arbete			----	3,8	4,0	----
2. ansvara för att du har en relativ anställningstrygghet			----	4,2	4,3	----
3. att se till att du har en rimlig lön för det arbete du utför			----	3,6	4,0	----
4. att erbjuda arbete som innebär en utmaning för dig			----	4,11	3,8	----
5. att tillåta dig att delta i beslutsfattande			----	3,7	3,8	----
6. att erbjuda dig karriärmöjligheter	79/21	58/42	*	4,0	2,8	***
7. att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen			----	4,2	4,1	----
8. att försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer och arbetsledare			----	4,0	4,2	----
9. flexibilitet när det gäller att arbetet skall passa ihop med andra livsroller	79/21	81/19	----	3,5	4,0	*
10. att erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt			----	4,0	4,2	----
11. att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet	93/7	79/21	*	4,2	3,7	*
12. erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö			----	4,2	4,1	----
13. att förbättra dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden			----	4,0	3,7	----
14. att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier	100/0	86/14	**	4,5	4,4	----
15. att hjälpa dig klara av problem du möter ej sig utanför arbetsplatsen			----	3,7	3,7	----
Totalt:	87/13	82/18	3/15	4,0	3,9	3/15

^a Resultat i procent hur många respondenter från små och stora organisationer som upplever att organisationen har lovat/åtagit sig nedanstående frågor.

^b Visar signifikanta skillnader mellan populationerna i antal löften/åtaganden. Mätningen är gjord med Spearmans korrelationstest. Graden av signifikans markeras genom * p<.05, **p<.01, ***p<.001. Icke signifikans markeras genom ---.

^c Resultat i medelvärde för stora och små organisationer. Medelvärdet är beräknat på svarsalternativ 1-5, visar alltså på styrkan i de fall löfte/åtagande finns.

^d Visar signifikanta skillnader mellan populationerna i styrka. Mätningen är gjord med Spearmans korrelationstest. Graden av signifikans markeras genom * p<.05, **p<.01, ***p<.001. Icke signifikans markeras genom ---.

DEL 2 – Arbetstagarens löften/åtaganden gentemot organisationen

Fråga 2: skydda ditt företags ansikte utåt

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,00. I små organisationer har 76 % (31 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 98 % (42 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Anställda i små organisationer har ett färre antal löften/åtaganden gentemot sin organisation, jämfört med stora organisationer, när det kommer till att skydda sitt företags ansikte utåt.

Om löften finns, hur starka är de? Däremot finns ingen signifikant skillnad i styrkan i åtagandena/löftena mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,18. Om man reducerar de fem variabelvärdena till trikotomier finns dock en signifikant skillnad i styrka. Då blir p-värdet 0,01. Anställda i stora organisationer har alltså svarat något högre än anställda i små organisationer när det gäller att skydda sitt företags ansikte utåt. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,2 och för små organisationer 4,6.

Fråga 3: visa lojalitet mot organisationen

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,05. I små organisationer har 83 % (35 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 95 % (41 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Anställda i små organisationer har ett färre antal löften/åtaganden gentemot sin organisation, jämfört med stora organisationer, när det kommer till att visa lojalitet mot organisationen.

Om löften finns, hur starka är de? Denna fråga visar ingen signifikant skillnad mellan populationerna när det kommer till styrkan för ovanstående löfte/åtagande. P-värdet ligger på 0,36. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,5 och för små organisationer 4,7.

Fråga 12: acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt

Finns löfte/åtagande? Här finns en signifikant skillnad mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,01. I små organisationer har 51 % (22 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 80 % (32 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Anställda i små organisationer accepterar inte intern förflyttning i samma utsträckning som anställda inom stora organisationer.

Om löften finns, hur starka är de? Det finns dock ingen signifikant skillnad mellan populationerna när det kommer till styrkan i åtagandet/löftet. P-värdet ligger på 0,11. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,3 och för små organisationer 3,9.

Fråga 13: ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,03. I små organisationer har 83 % (35 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 98 % (40 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Detta visar att anställda i stora organisationer har fler antal löften/åtaganden att ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar.

Om löften finns, hur starka är de? Här finns ingen skillnad mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,39. Medelvärdet för stora organisationer ligger på 4,0 och för små organisationer 4,2.

Fråga 14: utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,02. Detta visar att anställda i små organisationer har färre löften/åtaganden att utveckla ny kompetens och förbättra sina nuvarande kunskaper. I små organisationer har 81 % (35 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 98 % (40 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns.

Om löften finns, hur starka är de? Här finns inga skillnader mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,59. Medelvärden för stora organisationer ligger på 4,2 och för små organisationer 4,0.

Fråga 16: entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,03. I små organisationer har 88 % (38 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 100 % (40 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Anställda i stora organisationer har fler löften/åtaganden om att entusiastiskt arbeta också med uppgifter de helst skulle vilja slippa.

Om löften finns, hur starka är de? Här finns ingen skillnad mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,57. Medelvärden för stora organisationer ligger på 4,3 och för små organisationer 4,2.

Fråga 17: ta ansvar för din egen karriärutveckling

Finns löfte/åtagande? Denna fråga visar en signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,01. I små organisationer har 79 % (34 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. I stora organisationer har 98 % (39 respondenter) uppgivit att löftet/åtagandet finns. Anställda i stora organisationer har fler löften/åtaganden om att ta ansvar för sin egen karriärutveckling, jämfört med små organisationer.

Om löften finns, hur starka är de? Här finns ingen skillnad mellan populationerna. P-värdet ligger på 0,15. Medelvärden för stora organisationer ligger på 4,5 och för små organisationer 4,3.

På nästa sida ges i tabell 2 en överblick av de ovan beskrivna resultaten.

Tabell 2: Översikt över arbetstagarnas löften/åtaganden

Översikt över antal löften/åtaganden och dess styrka och signifikansprövning. Utgår från arbetstagarens upplevelse av löften/åtaganden gentemot organisationen.

Variabel	Finns löfte/åtag. ^a		Sign.diff. ^b	Styrka ^c		Sign.diff. ^d
	%		p	m		p
	ja/nej stora	ja/nej små		stora	små	
ARBETSTAG. LÖFTEN/ÅTAGANDEN						
1. gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra			----	3,4	3,9	----
2. skydda ditt företags ansikte utåt	98/2	76/24	***	4,2	4,6	----
3. visa lojalitet mot organisationen	95/5	83/17	*	4,5	4,7	----
4. arbeta övertid eller extra timmar om det skulle behövas	95/5	91/9	----	4,3	4,7	----
5. vara artig mot kunder eller allmänheten även om de är otrevliga mot dig			----	4,7	4,6	----
6. vara en bra medlem i arbetsgruppen			----	4,8	4,8	----
7. komma i tid till arbetet			----	4,7	4,7	----
8. hjälpa andra med deras arbete			----	4,7	4,7	----
9. frivilligt åta dig extra arbete utöver dina vanliga arbetsuppgifter			----	4,4	4,5	----
10. utveckla din kompetens så att du presterar bra i det här arbetet			----	4,5	4,3	----
11. klara prestationskraven i ditt arbete			----	4,5	4,5	----
12. acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt	80/20	51/49	**	4,3	3,9	----
13. ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar	98/2	83/17	*	4,0	4,2	----
14. utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper	98/2	81/19	*	4,2	4,0	----
15. respektera organisationens regler och normer			----	4,7	4,5	----
16. entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa	100/0	88/12	*	4,3	4,2	----
17. ta ansvar för din egen karriärutveckling	98/2	79/21	**	4,5	4,3	----
Totalt:	94/6	84/16	7/17	4,4	4,4	0/17

^a Resultat i procent hur många respondenter från små och stora organisationer som upplever att organisationen har lovat/åtagit sig nedanstående frågor.

^b Visar signifikanta skillnader mellan populationerna i styrka. Mätningen är gjord med Spearmans korrelationstest. Graden av signifikans markeras genom * p<.05, **p<.01, ***p<.001. Icke signifikans markeras genom ---.

^c Resultat i medelvärde för stora och små organisationer. Medelvärdet är beräknat på svarsalternativ 1-5, visar alltså på styrkan i de fall löfte/åtagande finns.

^d Visar signifikanta skillnader mellan populationerna i styrka. Mätningen är gjord med Spearmans korrelationstest. Graden av signifikans markeras genom * p<.05, **p<.01, ***p<.001. Icke signifikans markeras genom ---.

Teman – sammansättning av variabler

För att jämföra medelvärden mellan våra index har vi använt oss av signifikanstestet, Mann Whitneys test. Det p-värde vi använde oss av i Mann Whitneys test är exakt inferens vilket tar hänsyn till mindre populationer och många ties (värden som är samma). Anledningen till detta är att våra medelvärdesindex visserligen har bra Chronbachs alpha värden men inte var normalfördelade. Innan vi signifikanstestade gjorde vi om vissa variabler till medelvärdesindex för att se om det fanns skillnader också mellan flera sammansatta variabler och mellan de olika delarna i frågeformuläret. Vi testade även om de nya indexvariablerna hade ett godkänt Chronbachs alpha värde.

Nedanstående variabler gäller endast i den mån löfte/åtagande finns, det vill säga svarsalternativ 1-5. Chronbach alpha har testats på båda populationerna med svarsalternativ 1-5. Även här har samtliga analyser räknats med tvåsidiga hypoteser. Signifikansnivå = $< 0,05$. I detta avsnitt har vi valt att även presentera resultat som inte är signifikanta då vi vill skapa en helhetsbild över resultatet.

Arbetsgivarens löften/åtaganden gällande karriärmöjligheter (del 1)

För att se om variablerna gällande karriär hörde ihop testade vi Chronbachs alpha på variablerna under temat karriär. De frågor som ingår i temat är 4, 6, 11 och 13 i del 1. Chronbachs alpha-värdet ligger på 0,90 vilket visar att frågorna stämmer överens för att mäta begreppet karriär, alltså den interna reliabiliteten. Det finns en signifikant skillnad mellan populationerna när man jämför index-medelvärdena för karriär med varandra. Medelvärdet för anställda inom små organisationer ligger på 3,43 och för anställda inom stora organisationer 4,07. P-värdet ligger på 0,01. Anställda i stora organisationer har alltså fler karriärmöjligheter.

Arbetsgivarens löften/åtaganden gällande positivt arbetsklimat (del 1)

De variabler som ingår i detta medelvärdesindex är 7 och 10 i del 1. Alpha värdet på dessa frågor ligger på 0,90. Det finns inga signifikanta skillnader mellan stora organisationer och små organisationer då p-värdet ligger på 0,80.

Arbetsgivarens löften/åtaganden gällande säker/rättvis arbetsmiljö (del 1)

De variabler som ingår i detta medelvärdesindex är 8, 12 och 14 i del 1. Alpha värdet på dessa frågor ligger på 0,77. Det finns inga signifikanta skillnader mellan grupperna då p-värdet ligger på 0,80.

Arbetstagarens löften/åtaganden gällande lojalitet (del 2)

De variabler som ingår i detta medelvärdindex är 2 och 3 i del 2. Alpha värdet ligger på 0,78. Det finns inga signifikanta skillnader mellan grupperna då p-värdet ligger på 0,18.

Arbetstagarens löften/åtaganden gällande karriär (del 2)

De variabler som ingår i detta medelvärdesindex är 10, 14 och 17 i del 2. Alpha värdet på dessa frågor ligger på 0,76. Det finns ingen signifikant skillnad mellan grupperna, p-värdet ligger på 0,80.

Övergripande mått

Del 1: Organisationens löften/åtaganden i totalvärde

De variabler som ingår i del 1 är frågorna 1-15 som ingår i medelvärdesindex. Denna har ett alpha värde på 0,92. Det finns ingen signifikant skillnad mellan små organisationer och stora organisationer i del 1. P-värdet ligger på 0,49.

Del 2: Individens löften/åtaganden i totalvärde

De variabler som ingår i del 2 är frågorna 1-17. Vi räknar alltså inte in fråga 18 då denna är vår egen och då frågans är av en karaktär som inte går att använda i ett index. Denna har ett alpha värde på 0,90. Det finns på denna del en signifikant skillnad mellan små organisationer och stora organisationer. Medelvärde för små organisationer ligger på 4,69 och för stora organisationer 4,32. P-värdet ligger på 0,02. Anställda inom små organisationer har starkare löften/åtaganden gentemot sin organisation i de fall löfte finns.

Del 1 och 2: enkäten totalt

I del 1 och 2 tillsammans ingår alla variabler förutom fråga 18 i del 2. Delarna tillsammans mäter ett alpha värde på 0,94. Det förekommer ingen signifikant skillnad mellan populationerna då p-värdet ligger på 0,22.

Sammanfattning av de statistiska resultaten

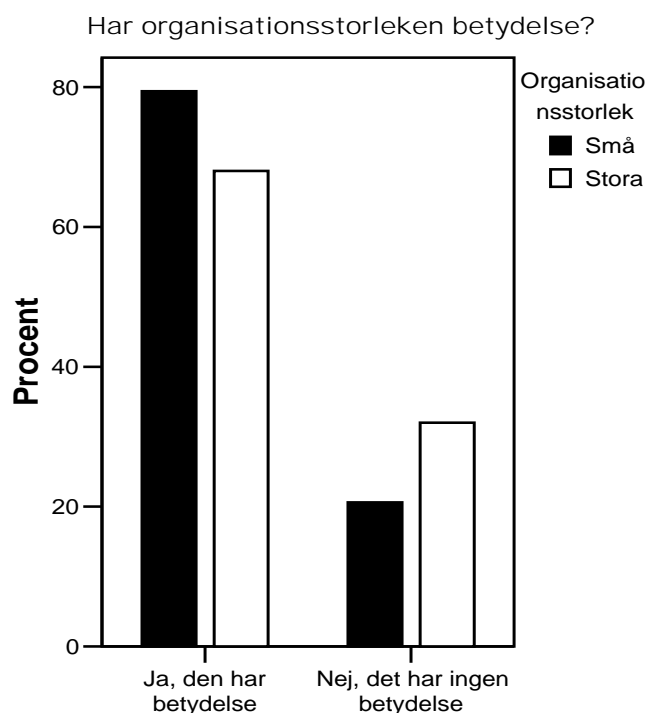
Resultaten visar på signifikanta skillnader mellan populationerna på ett par olika frågor. Antal löften/åtaganden skiljer sig mellan de båda populationerna. De löften/åtaganden som de anställda upplever att organisationen har gett dem skiljer sig signifikant på 3 av 15 frågor. I samtliga fall var det fler anställda inom stora organisationer som uppger att organisationen har avlagt löftet/åtagandet. De löften/åtaganden som de anställda upplever att de givit organisationen visar signifikanta skillnader på 7 av 17 frågor. På de sju frågor som visade signifikans har fler anställda inom stora organisationer svarat att de givit sin organisation fler löften/åtaganden. De löften/åtaganden som de anställda upplever att organisationen gett dem skiljer sig signifikant i styrka på 3 av 15 frågor. Av dessa har stora organisationer svarat högre på två av frågorna och små organisationer på en. Styrkan av de löften/åtaganden som de anställda uppfattar sig ha gett sin organisation skiljer sig inte signifikant på någon av frågorna.

Testning av teman visar att det inte finns få stora övergripande skillnader mellan populationerna. Det tema som mäter de karriärmöjligheter som organisationen gett de anställda skiljer sig signifikant mellan grupperna då anställda i stora organisationer upplever att de har fått fler löfte/åtaganden om karriärmöjligheter. Del 2 av enkäten (arbetstagarens löften/åtaganden) skiljer sig signifikant mellan populationerna då anställda inom små organisationer har svarat högre i de fall de gett löften/åtagande.

De anställdas åsikter om organisationsstorleken betydelse

Fråga 18: Tror du att relationen mellan dig och din organisation hade varit annorlunda om företaget varit mindre/större?

De flesta respondenter tror att det finns en skillnad i relationen till sin organisation beroende på organisationsstorlek. Det är något fler anställda i små organisationer (ca 80 %) som tror att det finns en skillnad mellan stora och små organisationer i detta hänseende än anställda i stora organisationer (ca 70 %). Totalt svarade 62 respondenter på denna fråga. Bortfallet ligger alltså på 24 (ca 39 %) respondenter. Figuren nedan visar hur de båda populationerna svarat.



Figur 2: visar hur de anställda i stora och små organisationer har svarat på fråga 18.

Sammanställning för små organisationer

Många av de anställda i små organisationer ger uttryck för att det är mer personligt och att det är ett bättre samarbete i små företag. Följande citat kan gestalta detta:

”Hade företaget varit större så hade jag blivit en i mängden och min röst hade inte hörts på samma sätt som i ett litet”

Många är positivt inställda till sin organisation och tror att det är bättre att arbeta i små företag. En respondent uppger att det finns både positiva och negativa skillnader. Å ena sidan har man i en liten organisation större möjlighet att påverka, men å andra sidan sämre karriärmöjligheter. Några respondenter lyfter fram det lilla företagets mer familjära sammanhållning, som detta citat speglar:

”Ja! På en liten arbetsplats som vår blir man lite som en familj och det känns som en självklarhet att hjälpa varann och rycka in när det behövs, vilket fungerar åt båda håll! Ett givande och tagande alltså. Individerna får stort utrymme och alla får sin egna roll och möjlighet att utvecklas på sitt sätt: en liten arbetsplats passar mig perfekt!”

Andra respondenter ger uttryck för hur svårt det kan vara att arbeta som enda anställd under en besvärlig chef:

”... Tidigare arbetade jag som ensam anställd i en butik som en kvinna drev. Då fanns det ingen möjlighet att påverka för det var bara ord mot ord. Hon var till exempel ej med i facket och följde inte deras regler om luncher och raster. Om jag opponerade mig eller försökte komma med konstruktiva förslag sa hon bara att en tidigare anställd (som jag aldrig träffade) gjort samma sak

utan att klaga... Så därför tror jag det är viktigt med en större organisation så att även butikschefen är kollad och omsorgsfullt rekryterad..."

Detta belyser även något som många respondenter har uppgett, nämligen vikten av att ha en bra chef. Vissa respondenter tror även att det i den lilla organisationen finns bättre möjligheter att skapa en nära relation med chefen. De få respondenter som har uppgett att det inte finns någon skillnad relationerna i små organisationer och stora organisationer tror istället att mycket beror på chefens sätt att vara.

Sammanställning för stora organisationer

En av respondenterna har själv upplevt skillnaden mellan att arbeta i ett litet och ett stort företag då det företag respondenten nu arbetar i har växt, från ett litet till ett stort företag. Respondenten anger att mycket har förändrats. Det finns även andra respondenter som har erfarenhet av att arbeta i mindre företag, de uppger att det finns en stor skillnad men nämner inte om denna är positiv eller negativ. Vissa respondenter anger att det inte är lika personligt att arbeta i stora organisationer, och att man får ta mer ansvar, detta citat visar detta:

"Visst är det lättare att åta sig mer ansvar när företaget är mindre (pga. tidsaspekten). I mitt företag i dag (ett stort) kan man "försvinna" in i "alltet"!"

Å andra sidan uppger några respondenter att det positiva med att arbeta i en stor organisation är att det finns fler utvecklingsmöjligheter. Det finns även bättre struktur för att hantera många av faktorerna inom det psykologiska kontraktet. Detta citat visar på det (citatet syftar på de frågor som ingick i enkäten):

"Det finns bättre struktur för att hantera ovanstående frågor inom stora företag"

Några respondenter anger ändå att de tycker det hade varit bättre om företaget hade varit mindre.

Resultatdiskussion

Vårt resultat visar att det finns skillnader mellan stora och små organisationer. Dessa skillnader är dock relativt små och står att finna när vi undersöker varje fråga separat. Då vi testade teman och jämförde delarna mellan små organisationer och stora organisationer fann vi färre skillnader. Detta tyder på att det inte finns några övergripande skillnader beroende på organisationsstorleken men att det ändå finns vissa aspekter som skiljer sig åt, så som till exempel karriärmöjligheter och acceptans för intern förflyttning.

Verifiering och falsifiering av hypoteser

Vår hypotes (som handlar om antalet löften/åtaganden i organisationen) verifieras då det visar sig att de anställda i stora organisationer har fler löften/åtaganden i sina psykologiska kontrakt än anställda i små organisationer. På tio frågor fanns en signifikant skillnad mellan populationerna där små organisationer, på samtliga tio, saknar löfte/åtagande i högre grad än de anställda inom stora organisationer.

Vår hypotes (som handlar om styrkan i de löften/åtaganden som har givits i det psykologiska kontraktet) har till viss del verifierats, då de anställdas psykologiska kontrakt skiljer sig i styrka i stora och små organisationer på 3 av de 32 frågorna. Det finns signifikanta skillnader mellan populationerna i värde. Stora och små organisationer har högt värde på olika frågor, i de fall det finns signifikans. Dock har stora organisationer på de löften/åtaganden som organisationen givit något högre värde. De har signifikant högre värde på fråga 6 (att erbjuda karriärmöjligheter) och fråga 11 (att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet). Små organisationer har högre värde på fråga 9 (flexibilitet när det gäller att arbetet skall passa ihop med andra livsroller). De löften/åtaganden som de anställda givit till sin organisation visade inga signifikanta skillnader i styrka.

Vår hypotes (som handlar om huruvida vissa faktorer som utmärker sig i skillnad mellan stora organisationer och små organisationer) verifieras till stor del. De som utmärkte sig särskilt var faktorer som karriär, lojalitet och accepterandet om intern förflyttning. Anställda inom stora organisationer har både fler löften och samtidigt högre styrka på faktorer som rör karriär. Anställda inom stora organisationer har fler löften om att acceptera intern förflyttning. Anställda inom stora organisationer har även fler löften om faktorer som rör lojaliteten mot sin organisation.

Genom dessa hypoteser verifieras till stor del vår huvudhypotes (som handlar om att det finns ett samband mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet). Det finns alltså skillnader i det psykologiska kontraktet mellan små organisationer och stora organisationer. Genom detta kan man dra slutsatsen att det finns ett samband mellan organisationsstorlek i det psykologiska kontraktet ur ett flertal olika hänseenden.

Diskussion av resultatet

Resultatet visar på intressanta skillnader mellan små och stora organisationer men vi hade säkert fått fram fler och bättre resultat om antalet respondenterna hade varit fler. Vi hade då kunnat använda oss av andra analysmetoder (som till exempel faktoranalys) som skulle ha visat fler nyanser inom materialet. Det verkar finnas vissa svårigheter att få tillräckligt många respondenter inom klädbranschen, mycket på grund av branschens karaktär. Andra forskare har erfårit liknande svårigheter att utföra undersökningar av det här slaget i klädbranschen (Isaksson 2005). Det faktum att vi vänt oss till chefen för distribuering av enkäten kan ha fått konsekvenser inte bara för antalet respondenter utan även för de svar vi har erhållit. Det kan finnas en risk att de anställda svarat på ett något mer positivt sätt, då chefen var den som samlade in enkäterna och därmed erhöles en möjlighet att ta del av resultatet (vi bad dock cheferna att inte ta del av frågeformulärets innehåll). Vi valde att inte ta med några demografiska variabler på grund av detta. Genom att vi kontaktade många företag där antalet anställda var få kunde de demografiska variablerna bidra ytterligare till identifiering av enskilda individer. Trots detta är vi medvetna att uteblivandet av dessa variabler kan ha inverkat negativt för vårt resultat. Genom att kunna pröva andra variabler som exempelvis; kön, anställningstid och anställningsform, skulle vi ännu tydligare kunnat härleda eller utesluta de skillnader vi funnit mellan populationerna till just organisationsstorlek. Det kanske hade visat sig att små organisationer tenderar att ha anställda som arbetat en längre tid än anställda i stora organisationer. Därför skulle den skillnad mellan populationerna som vi funnit bero på organisationsstorlek likaväl kunna bero på andra faktorer. De svar vi fått på fråga 18, i del 2, har visat att de flesta anställda tror att det finns en skillnad i de förhållanden som finns på arbetsplatsen, beroende på organisationsstorlek. Detta kan indikera att arbetsförhållandena och förutsättningarna i stora och små organisationer skiljer sig åt och att detta påverkar det psykologiska kontraktet.

För att försvara kritiken mot att vi bortser från eventuella bakomliggande och mellanliggande variabler ligger styrkan i vårt arbete i vår design, vår strävan att hålla undersökningsgrupperna konstanta. De skillnader vi fått mellan populationerna kan alltså härledas till organisationsstorlek då så många faktorer i undersökningen har hållits konstanta. Visst kan faktorer såsom kön och anställningstid inverka, men då designen varit så snäv kan man argumentera att dessa skillnader i sådana fall är faktorer som existerar som undergrupper till små eller stora organisationer. Dessa kan exempelvis genom sin struktur och sina förhållanden dra till sig en viss arbetsgrupp eller rymma vissa arbetsvillkor. Hur personaluppsättningen och hur anställningen ser ut i de olika populationerna har på så vis ingen primär betydelse för vår undersökning då det är skillnader i det psykologiska kontraktet mellan de två olika populationerna vi är ute efter. Dessa skillnader mellan populationerna kan då vara det som finns i struktur och personalstyrka och som sedan påverkar det psykologiska kontraktet. På så vis kan man säga att de skillnader som vi funnit är förknippade till organisationsstorlek, även om vi inte exakt kan säga vilken aspekt av organisationsstorleken som skillnaden beror på.

Det urval vi gjort har också inneburit att vi lagt ner mycket av vår tid på förarbetet för att få en inblick i olika organisationers struktur och uppbyggnad, allt för att få så konstanta grupper som möjligt. Vår design har på ett vis begränsat oss i vår insamling av data med fördelen att vår undersökning av små och stora organisationer belyser just det vi vill undersöka. Detta anser vi i sin tur påverkat vår datainsamling positivt. Samtidigt har vi undersökt ett område som få forskare tidigare har belyst.

Valet av enkät kan också ha påverkat resultatet. Styrkan i att använda sig av en redan utformad och testad enkät ligger i att reliabiliteten och validiteten redan är testad. Nackdelen är att enkäten inte är särskilt utformad för klädbranschen utan speglar en mer generell bild av det psykologiska kontraktet så till vida att det kan finnas andra faktorer som på ett bättre sätt operationaliserar det psykologiska kontraktet i klädbranschen.

Vår tolkning av svarsalternativ 0 och dess inverkan på resultatet blir relevant i skapandet av index. Då det inte är statistiskt korrekt att räkna med svarsalternativ 0 (i vårt fall) vid konstruktion av index har detta svarsalternativ fallit bort då vi undersökt mer övergripande skillnader. Då vi även har testat svarsalternativ 0 för enskilda frågor och räknat efter antal löften vet vi att de är häri som de flesta skillnaderna mellan populationerna ligger. Vår tolkning av svarsalternativ 0 har därigenom begränsat våra möjligheter att testa svarsalternativ 0:s inverkan på skillnaderna mellan populationerna på ett mer övergripande plan.

De resultat som vi har fått visar att det psykologiska kontraktet i både små och stora organisationer är relativt starkt. Detta kan bland annat bero på att det är mer sannolikt att stöta på individer som har arbetat längre inom organisationen och valt att stanna kvar för att de trivs. På så vis har de anställda som inte trivs med sin organisation och haft ett svagt psykologiskt kontrakt slutat sin anställning relativt snabbt. Den korta tid de har arbetat kanske inte inföll då vi genomförde vår undersökning. Detta återknyter till det faktum att individer som inte trivs på sitt arbete söker sig bort från organisationen. Det är också möjligt att de organisationer som har en dålig relation till sina arbetstagare har valt att inte delta i undersökningen för att undvika att ytterligare belysa detta. Detta har vi märkt tendenser på där det i vissa organisationer har funnits anställda som velat delta i undersökningen men där chefen gått in och satt stopp. Om även dessa organisationer hade deltagit i undersökningen kanske skillnaderna mellan stora organisationer och små organisationer hade blivit mer tydlig. Det skall här ändå tilläggas att det finns många faktorer som inte är knutna varken till trivsel

eller till ett starkt psykologiskt kontrakt som kan bidra till att anställda väljer att sluta sin anställning.

För att återkomma till vår tidigare diskussion om kausaliteten mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet kan vi säga att denna kausalitet inverkat på vårt resultat. Hade vi exempelvis istället utgått från en kausalitet där organisationer med starka psykologiska kontrakt får engagerade och motiverade medarbetare som i sin tur medverkar till organisationens möjligheter att växa och utvecklas, och på så vis ändra strukturen och organisationens storlek hade resultatet eventuellt blivit annorlunda. Vi hade då belyst problemformuleringen ur en annan vinkel med följden att undersökningen skulle ha fått en annan utformning.

Ytterligare kan sägas att vårt resultat eventuellt skulle ha sett annorlunda ut om vi använt oss av andra metoder att bearbeta och insamla data. Skulle vi exempelvis kompletterat studien med att genomföra intervjuer med anställda och arbetsgivare skulle vi kunnat belysa det psykologiska kontraktet på ett djupare plan. Å andra sidan har studien vunnit på att kunna luta sig tillbaka på ett större antal respondenter än vad som vanligtvis är möjligt inom den kvalitativa forskningen. Ett alternativ skulle kunna vara att kombinera de två metoderna. Vi valde dock att inte göra detta då vi har velat nå ut till så många respondenter som möjligt och därför haft begränsat med tid att utföra kompletterande undersökningar.

De svar vi fick på fråga 18 visar att respondenterna själva upplever att det finns en skillnad mellan arbetsförhållandena inom små organisationer och stora organisationer. Svaren bidrog till att belysa vissa av de faktorer vi funnit signifikanta skillnader inom ytterligare. Ett exempel på detta är att vi fick en signifikant skillnad mellan grupperna på de frågor som gäller karriär. Genom fråga 18 fick vi ytterligare belägg för att de anställda upplever att det är skillnad att arbeta i små eller stora organisationer. På samma sätt som faktorerna kring karriär lyftes upp och förstärktes belystes även andra frågor där vi funnit signifikanta skillnader. Andra frågor som inte visat på signifikanta skillnader i vår undersökning lyftes också upp. Detsamma gäller även frågor som är viktiga i det psykologiska kontraktet men som frågeformuläret inte berör. Några av dessa faktorer är till exempel vikten av att ha en bra och rättvis chef oavsett storlek, att det är lättare att bli sedd och ta ansvar i ett mindre företag. Inom stora företag finns fler utarbetade sätt för att hantera många av de faktorer som ingår i det psykologiska kontraktet. Det lyftes även upp att många respondenter som arbetar inom små företag upplever stämningen inom små företag som mer familjär än i stora företag. Det lyftes även fram att anställda i små organisationer i vissa fall känner sig mer utsatta för chefens kontroll. Denna fråga har bidragit till mycket då den presenterar respondenternas röster och möjliggör att höra respondenternas egna ord. Dock bör man komma ihåg att ansatsen med den här uppsatsen aldrig varit kvalitativ. Därför har vi inte lagt vikt vid att analysera resultatet på denna fråga särskilt grundligt utan det rör sig mer om en sammanställning av svarsalternativ. Man bör även ha i åtanke att bortfallet på denna fråga är relativt högt, 24 stycken (ca 39 procent). De som har svarat utförligt på frågan är även en begränsad skara. Därför skall man vara försiktig med att tolka de svar man fått på frågan 18 till hela den population som vi har undersökt.

Diskussion

Då det inte tidigare, vad vi känner till, har gjorts några undersökningar om vilken betydelse organisationsstorleken har för det psykologiska kontraktet har det varit svårt att stödja sig på redan utarbetade teorier. Det finns ett visst underlag knutet till det psykologiska kontraktet som begrepp men litteraturen är i mångt och mycket förknippat till ett fåtal faktorer som till exempel det psykologiska kontraktets byggstenar. I den mån begreppet tolkas utifrån andra aspekter rör det sig ofta om kontraktets förändringar över tid, "tidsaspekten", eller det psykologiska kontraktet inom olika anställningsformer. Det som har skrivits om begreppet har också varit begränsat till ett fåtal författare, detta har bidragit till att vi inte kunnat uppnå den nyansrikedom vi velat i vår beskrivning av det psykologiska kontraktet. Kring organisationsstorlek finns det mindre litteratur, och ingenting vad vi känner till, om kopplingen mellan organisationsstorlek och det psykologiska kontraktet. Istället har vi fått utgå från antagandet att mycket av de skillnader som finns beroende på organisationsstorleken baser sig på strukturen i organisationen. Genom detta har vi lyckats få in en del litteratur men det bör ändå nämnas att den varit begränsad. Denna svårighet att finna litteratur har till viss del begränsat oss, men även inspirerat oss då det på många sätt rör sig om en orörd terräng där vi kunnat vara mer kreativa i tanken och inte styrts av tidigare forskares resultat. Därigenom har vi varit öppna för vad resultatet kan säga oss och har inte en mängd teorier i bakfickan att förklara dem utifrån. Mycket på grund av detta har vi valt att lägga till den extra frågan i frågeformuläret där respondenterna själva fick ge uttryck för sin upplevelse av det psykologiska kontraktet.

De skillnader som vi funnit i det psykologiska kontraktet rör sig många gånger mer om enskilda faktorer än om övergripande skillnader. Vi har alltså inte kunnat påvisa att det psykologiska kontraktet i sin helhet skiljer sig mellan små och stora organisationer. Däremot är de skillnader vi funnit på många vis intressanta och säger mycket om förhållandena för de anställda inom små respektive stora organisationer.

Många av de frågor som rör karriär, både från arbetsgivarens och arbetstagarens åtaganden/löften, visar på signifikanta skillnader mellan små och stora organisationer. Uteslutande pekar frågorna som utgår från arbetsgivarens löften/åtaganden gentemot den anställda på att det finns både fler löften/åtaganden om karriärmöjligheter inom stora organisationer. Dessa har dessutom hållits i högre grad. De löften/åtaganden som arbetstagaren har gett till sin organisation är dessutom fler inom stora organisationer och de har dessutom hållit löfterna/åtagandena i större utsträckning än anställda inom små organisationer. Fråga 18 där respondenterna med egna ord fick beskriva skillnaderna belyste ytterligare att det finns fler karriärmöjligheter inom stora företag. Detta resultat stämmer överens med tidigare teorier där författare så som le Grand et al. (1994) lagt fram att det finns fler karriärmöjligheter inom stora organisationer. Detta förklarade de utifrån att större organisationer ofta har fler positioner och därför fler möjligheter att avancera inom organisationen. Även kompetensutvecklingen, anser ovanstående, skiljer sig mellan stora och små organisationer då kunskapen inom små organisationer många gånger är mer knutet till arbetsplatsen. Denna skillnad har några av respondenterna även, i fråga 18 del 2, lyft fram genom att nämna att det finns bättre utarbetade system för bland annat karriär och andra utvecklingsmöjligheter inom stora organisationer. Givetvis är det så att när det finns fler positioner så ökar möjligheterna att uppnå dessa. En av grundförutsättningen för att göra karriär är just det faktum att det finns högre positioner som man kan uppnå. Karriär är en faktor som ingår i det psykologiska kontraktet. Möjligheterna till karriär är någonting som motiverar individen, man skulle till och med kunna dra slutsatsen att det för vissa individer är minst lika viktigt med karriärmöjligheter

som med en rimlig lön. Dessa två är dessutom förenade med varandra, då lön sällan är förknippat med en viss individ utan snarare med en viss position (le Grand et al. 2004). Om man drar det ett steg längre utgör lönen ofta själva grunden för att det psykologiska kontraktet över huvudtaget ingås (Isaksson, 2001). Om lönen eller positionen som arbetstagaren är ute efter inte kan erbjudas inom organisationen är det troligt att individen lämnar organisationen eller att anställningskontrakt inte ingås alls. Förutom lön finns det andra faktorer inom det psykologiska kontraktet som samspelar med karriärmöjligheter. Så är det även med de andra faktorerna inom det psykologiska kontraktet. De beror i mångt och mycket på varandra och är svåra att separera. Kombinationen dem emellan kan också skilja sig från individ till individ och organisation till organisation. För att ytterligare gestalta detta har vi lyft upp kopplingen mellan karriär och lön, men vi skulle lika gärna kunna valt en annan faktor inom det psykologiska kontraktet, då de alla är mer eller mindre beroende av varandra. Även i den fortsatta diskussionen kommer vi att dra paralleller mellan olika faktorer.

Vilket ansvar arbetstagaren själv tar för sin karriär och för att själv utveckla sin kompetens på arbetsplatsen skiljer sig signifikant mellan populationerna. Anställda inom stora företag har fler åtaganden/löften gentemot sin organisation men både stora och små organisationer uppfyller de åtaganden/löften som finns i lika stor utsträckning. Detta kan bero på att karriärmöjligheterna faktiskt är bättre inom stora organisationer och det därför känns mer motiverat för anställda att själv ta ansvar för karriär och utveckling. I de fall de anställda inom små organisationer kände att de hade karriärmöjligheter tog de ansvar i samma utsträckning som anställda inom stora organisationer.

Som vi nämnde ovan har små organisationer färre positioner. Detta inverkar även på kraven på arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Omplaceringsskyldigheten blir aktuell vid uppsägning då arbetsgivaren först måste undersöka om han har möjlighet att erbjuda arbetstagaren annat arbete hos sig. I gengäld är arbetstagaren skyldig att acceptera interna förflyttningar då arbetsgivaren har rätt att styra och leda sin organisation. Vad gäller arbetsgivarens omplaceringsskyldighet tas bland annat hänsyn till arbetsplatsens storlek där små organisationer inte anses ha ett lika utbrett ansvar (Andersson et al. 2002). Vårt resultat visar att det finns en signifikant skillnad mellan stora och små organisationer när det gäller acceptans för intern förflyttning. Fler av de anställda inom stora organisationer har antaganden/löften om att acceptera intern förflyttning. I den mån de anställda har uppgett att de accepterar intern förflyttning finns ingen signifikant skillnad om i vilken utsträckning löftet/åtagandet har fullföljts. Detta resultat tror vi beror av att intern förflyttning inom mindre företag inte är vanligt förekommande då det inte finns samma möjligheter för intern förflyttning, varken vad gäller uppsägning eller tillfälliga förflyttningar för att täcka tillfälliga personalbehov. Lagen har på denna punkt tagit hänsyn till organisationens storlek. Men den bidrar kanske även till viss del att förutsättningarna, av praktiska skäl, för de anställda blir olika. De som är anställda inom stora organisationer har en större trygghet från utgångspunkten att arbetsgivaren har svårare att hävda saklig grund för uppsägning eller avsked. Å andra sidan krävs en annan typ av flexibilitet av dem då det är mer aktuellt att vid behov hjälpa till i andra butiker inom samma organisationskedja. Detta har olika innebörd för olika individer då vissa upplever det som en utmaning och andra som ett hot. På så vis blir samhällets lagar en del av individens psykologiska kontrakt. De lagar och normer som finns i samhället ger organisationer några av de förutsättningar de har att spela efter. Utefter dessa villkor kan organisationen bygga upp sin struktur, sina mål och sitt arbetssätt. Detta resulterar i sin tur till de förhållanden som finns inom organisationen. Genom dessa kan organisationen bidra med olika villkor till de anställda och ställer därigenom även olika krav på sin personal. Då lagens tillämpning till viss del skiljer sig mellan stora och små organisationer och då dessa

är olika beroende av sin omgivning är det inte orimligt att göra antagandet att det psykologiska kontraktet ser olika ut i stora och små organisationer.

När det gäller att få arbetet att gå ihop med andra livsroller är merparten av både stora och små organisationer bra på att tillmötesgå den anställdes behov. Dock finns en skillnad i vilken grad löftet/åtagandet hålls. Inom små organisationer hålls löfena/åtagandena i högre utsträckning. Detta tror vi kan bero på just den närmare relationen som många respondenter själva uttrycker det finns mellan arbetsgivare och arbetstagare i en mindre organisation. Inom litteraturen finns belägg för att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare skulle vara närmare inom små organisationer (le Grand et al. 1994). Å andra sidan lyfts andra faktorer fram som motsäger detta i de fall chefen är kontrollerande (Edwards, 1979). I de fall relationen fungerar bra är det dock mer troligt att relationen blir närmare i en liten organisation. Man skall dock ha i åtanke att även vissa stora organisationer har en liknande karaktär i det hänseende i de fall då avdelningarna är små och antalet anställda under varje chef är få (le Grand et al., 2004). En individ går igenom olika roller genom livet. Alltså förändras individens behov och inställning gentemot organisationen. En individ är i behov av olika typer av stöd från sin organisation i olika skeden i livet (Schein, 1988). Exempel på detta kan vara att individen vill ha utmaningar och prövas då den just påbörjat sin karriär. I andra skeden vill individen ha stöd för att kunna få ihop sina livsroller. Detta kan exempelvis vara ledighet för att vara föräldraledig eller vara hemma med sjukt barn. Utifrån detta kan man göra antagandet att små organisationer är bättre på att stötta de anställda i olika skeden av livet. Då små organisationer erbjuder större flexibilitet när det gäller att få livet att gå ihop erbjuder stora organisationer större flexibilitet när det gäller karriärmöjligheter och rörlighet.

Att få möjlighet att växa och utvecklas i arbetet tror vi är förknippat med både karriärmöjligheter och hur pass bra relation man har med sin arbetsgivare. Vi vet att det finns fler karriärmöjligheter inom stora organisationer men vi vet inte om relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare är närmare inom små organisationer, trots att det finns teori som stödjer detta. Utifrån att arbetsgivaren inom små organisationer är mer flexibel när det gäller att få arbetstagarens livsroller att gå ihop med arbetet föreslog vi ovan att relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare inom små företag är närmare. Vårt resultat visar på att anställda inom stora organisationer har både fler antal löfte/åtaganden och uppfyller dessa i högre grad när det gäller möjligheten att växa och utvecklas i arbetet. Detta tyder på, om vårt antagande gällande små organisationer är korrekt, att karriärmöjligheter är viktigare för att arbetstagare skall kunna växa och utvecklas än att det finns en nära relation mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Empiri har visat att ett uppfyllt psykologiskt kontrakt leder till ökad lojalitet hos de anställda gentemot sin organisation (Coyle-Shapiro & Conway, 2005). Det finns i vårt resultat inga signifikanta skillnader mellan små och stora organisationer då vi mätt styrkan på hela det psykologiska kontraktet (del 1 och 2 tillsammans). Däremot har båda populationerna höga värden på sina psykologiska kontrakt men varierade antal löften/åtaganden. De har också relativt höga värden på lojalitet. Använder vi oss av det tema vi skapat för lojalitet finns inga skillnader mellan populationerna. Om vi bryter ner det till enskilda variabler finns däremot signifikanta skillnader. På båda de frågor som rör lojalitet har de anställda inom små organisationer gett färre löften/åtaganden. Anställda i stora organisationer uppfyller löfena/åtagandena i högre grad på en av frågorna gällande lojalitet, på den andra frågan finns ingen signifikant skillnad. En tidigare undersökning gjord av Kalleberg & Mastekaasa (1998) har dock visat på motsatsen, nämligen att anställda i små organisationer känner större förpliktelse till sin organisation än anställda i stora organisationer. Vi har i vårt resultat inte funnit några signifikanta skillnader mellan grupperna på det psykologiska kontraktet i sin

helhet. Dock finns fler löften/åtaganden gällande antal löften/åtaganden som organisationen gjort mot de anställda inom organisationer. Detta tyder på att anställda inom stora organisationer har bredare kontrakt när det gäller vad organisationen erbjuder. Man kan därför spekulera kring om det kan vara detta som gör att anställda inom stora organisationer har visat sig mer lojala på en av frågorna. Även här kan man dra paralleller till ovanstående citat (finns under rubriken; De anställdas åsikter om organisationsstorlek, underrubriken; sammanställning för stora företag) där en respondent uttryckte att det fanns bättre struktur för att hantera faktorer inom det psykologiska kontraktet i stora organisationer.

De faktorer vi hittills diskuterat har rört sig om enskilda faktorer i det psykologiska kontraktet. Nu har det blivit dags att samla ihop bitarna och se det psykologiska kontraktet så som det faktiskt är; en helhet bestående av många komponenter som samvarierar med varandra. Enskilda begrepp som exempelvis karriär och lojalitet beskriver enbart den anställdes upplevelser av olika förhållanden i arbetet. Det psykologiska kontraktet tar istället sikte på hur båda parternas bidrag har en betydelse för balans. När man tittat på det psykologiska kontraktet i sin helhet och jämför i vilken grad löfterna/åtagandena har uppfyllts finns inga stora skillnader mellan populationerna. De stora skillnaderna finns istället att finna i antal löften/åtaganden som finns. Stora organisationer har då fler faktorer i sina psykologiska kontrakt. Detta resultat stämmer överens med det som Isaksson & Bellaagh (2005) har funnit. Som vi har nämnt tidigare i uppsatsen byggs det psykologiska kontraktet upp av scheman av vertikal och horisontell karaktär. De horisontala syftar till att beskriva variationen inom det psykologiska kontraktet (Rousseau, 2001) det vill säga det som vi har benämnt som i vilken utsträckning löften/åtaganden hållits. Här har vi alltså inte funnit några större skillnader mellan populationerna. De vertikala syftar till att beskriva graden av komplexitet, det vill säga antalet komponenter som ingår i ett psykologiskt kontrakt (Ibid.). Det är detta som vi har benämnt som att åtagande/löfte finns eller inte. Dessa scheman bygger tillsammans upp det psykologiska kontraktet som i sin tur är uppdelat i transaktionella eller relationella kontrakt (Rousseau, 2004). Vilka av dessa faktorer som dominerar kontraktet beror av den komplexitet och variation som råder i det psykologiska kontraktet. Ett transaktionellt kontrakt består av ett färre antal löften men behöver inte vara negativt då de löften/åtaganden som finns kan vara uppfyllt mellan parterna (Rousseau, 2001). Detta stämmer överens med vårt resultat då små organisationer har färre antal åtaganden/löften i det psykologiska kontraktet. De löften/åtaganden som finns har dock hållits i hög utsträckning. Utifrån detta kan man spekulera kring att små organisationer har kontrakt av en mer transaktionell karaktär, men att det psykologiska kontraktet ändå är starkt. Samtidigt har små organisationer många av de faktorer som kan ingå i ett relationellt kontrakt. Detta är exempelvis den nära relationen till organisationen som många av de anställda upplever finns. Därför kanske det rimligaste är att göra antagandet att de psykologiska kontrakten inom små organisationer innehåller en kombination av både transaktionella och relationella faktorer. Stora organisationer har däremot både fler åtaganden/löften vilka dessutom har hållits i hög utsträckning. Alltså har dem en mer relationell karaktär. Dagens anställningsförhållanden karaktäriseras allt mer enligt Rousseau (1995) av en hög konkurrensmarkand. Detta kan sägas stämma extra väl inom klädbranschen då denna ju som vi tidigare sett toppar listan över konkurrensutsatta branscher (SCB, 2003). Detta bidrar till att det krävs mer av individen samtidigt som organisationen är utsatt för ständig konkurrens. Därför kan organisationen inte alltid ge och upprätthålla löften/åtaganden i det psykologiska kontraktet. Detta bidrar till att det idag är vanligt med ”balanserade kontrakt” där både transaktionella och relationella faktorer ingår. Genom att små organisationer är mer beroende av sin omgivning och är mer känslig för konkurrens (Schein, 1988) speglar detta

förhållandena inom små organisationer. Därigenom får anställda inom små organisationer ett psykologiskt kontrakt som är mer balanserat.

Vårt resultat på del 2, där arbetstagaren uppger vilka löften/åtaganden hon själv bidrar med till organisationen kan till viss del ses genom något som Rousseau (1995) har nämnt, nämligen individens förmåga att skatta sig själv högt. Vårt resultat visar nämligen på att det finns ett mönster där respondenterna svarar högre på vad de själva lägger in än vad organisationen lägger in i det psykologiska kontraktet. Detta kan ses som att de respondenter som har deltagit i undersökningen är skickliga och lojala medarbetare. Detta tror vi stämmer men det kan ändå vara av vikt att ha det Rousseau lyft fram i åtanke. Det är viktigt att vara medveten om att individens upplevelser väger tyngre men att det är många gånger så verkligheten ser ut. Både organisation och anställda har svårigheter att se den negativa sidan av den egna prestationen. Då individen, chef så som anställd, har en förmåga att skatta sig själv högre är det ofta i relationen till den andra parten som det blir obalans och det psykologiska kontraktet bryts. Det är just den subjektiva synen på löften/åtaganden som kan utgöra svårigheter för skapandet av starka psykologiska kontrakt. Då alla de som arbetar i en organisation är människor, och då det finns en risk att den egna förmågan överskattas blir det psykologiska kontraktet extra komplext. Därför blir den subjektiva upplevelsen av den egna förmågan en svår och komplicerad process för organisationen i skapandet av det psykologiska kontraktet.

Då stora och små organisationer påverkas olika av omgivningen blir inte bara de förutsättningar som organisationen kan erbjuda olika utan även vad organisationen kräver av sina medarbetare. Dessa krav varierar utefter de olika stadier som organisationen befinner sig i. Alltså varierar kraven på de anställda utifrån om organisationen befinner sig i en stabil eller ostabil fas (Schein, 1988). Scheins teori anser vi kan tillämpas även på organisationsstorlek då små organisationer ofta befinner sig i konkurrens med andra företag. Stora organisationer är mer stabila då de har bättre kontroll över omgivningen då de redan är väletablerade på marknaden. Alla organisationer har någon gång varit små och har därför befunnit sig i en konkurrensutsatt position. Det som skiljer stora och små organisationer åt är därför att de befinner sig i olika stadier av sin utveckling. För det mesta vill organisationen växa eller specialisera sig och gå vidare till nästa stadium. Om detta sker blir beroendet av omgivningen annorlunda samtidigt som det psykologiska kontraktet förändras. Detta kan utgöra en förklaring till varför de psykologiska kontrakten skiljer sig åt mellan stora och små organisationer i antal löften/åtaganden. Små organisationer har inte samma möjligheter som stora organisationer att erbjuda sina anställda faktorer som ingår i det psykologiska kontraktet, då de mer befinner sig i en ostabil fas.

Som vi har beskrivit är organisationen dynamisk och komplex, därför måste även det psykologiska kontraktet vara det. Det är viktigt att kontraktets innehåll ständigt omvandlas så att det passar in i det sammanhang individen och organisationen för tillfället befinner sig i. Rousseau (2001) lyfter fram vikten av en öppen kommunikation för att tillåta att kontraktet diskuteras och ses utifrån både individens och organisationens behov. Genom detta kan kontraktet uppdateras så att det fungerar för både arbetsgivare och arbetstagare. Detta är många gånger viktigare än att ha många löften/åtaganden i kontraktet (Rousseau, 2001). Det är nämligen bättre att ha mottagit färre löften som faktiskt upprätthålls än att ha mottagit löften/åtaganden som bryts. I vår undersökning ser vi ett liknande mönster då små organisationer har ett färre antal löften/åtaganden men där de faktiskt upprätthålls i hög grad.

Denna ständiga omförhandling av innehållet i det psykologiska kontraktet kan leda till att löften blir mer överensstämmande mellan parterna och lättare att upprätthålla. Denna

bekräftelse av kontraktet gör att arbetstagaren får en större vilja att fortsätta sin anställning inom organisationen. En längre anställning kan även inverka på att innehållet i det psykologiska kontraktet blir mer gemensamt för parterna då innehållet utvecklas över tid. Den ständiga omförhandlingen av det psykologiska kontraktet bidrar även till en ökad förståelse mellan parterna och lägger grunden till en god relation där både arbetstagare och organisation kan utvecklas tillsammans. Genom detta blir inte bara de förhållanden som anknyter till organisationsstorlek väsentliga utan även de faktorer som rör relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Organisationsstorlekens inverkan bidrar här till att ge organisationen de förutsättningar som den sedan kan använda för att skapa mål och bygga upp fungerande strukturer. I dessa skapas sedan relationerna på arbetsplatsen. Därför blir allt som händer inom organisationen, vare sig det rör sig om psykologiska kontrakt eller om andra problem och möjligheter på arbetsplatsen, beroende av organisationsstorlek. De varierande förutsättningarna mellan stora och små organisationer skapar alltså hinder och förutsättningar vari den enskilda organisationen måste agera för att skapa de bästa möjligheterna för att driva sin verksamhet.

Slutsats

Vi har i vår uppsats funnit att organisationsstorlek påverkar det psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet skiljer sig till viss del mellan stora och små organisationer. Skillnader ligger framförallt på enskilda faktorer inom det psykologiska kontraktet. Stora organisationer har ett bredare innehåll i sitt psykologiska kontrakt än små organisationer. Både små och stora organisationer har trots detta starka psykologiska kontrakt. De skillnader vi funnit tror vi beror på en skillnad som finns i organisationen beroende av sin omgivning. Utefter denna byggs nämligen strukturen inom organisationen upp som ger konsekvenser för de anställdas upplevelse av sina psykologiska kontrakt. De faktorer som skilde sig var förknippade till just de möjligheter organisationer har utefter storlek. Stora organisationer har exempelvis enbart utifrån sin storlek ett försprång då det gäller att erbjuda karriärmöjligheter eller då det gäller intern förflyttning eftersom en större organisation har fler positioner. Andra faktorer i det psykologiska kontraktet som rör exempelvis gott arbetsklimat, goda relationer, möjlighet att utvecklas och stöd vid olika faser i livet har visserligen visat signifikanta skillnader men har pekat åt olika håll då små organisationer är bättre på vissa och stora organisationer är bättre på andra. Detta tror vi kan bero på att de stora organisationer vi undersökt ofta haft mindre avdelningar och inte så många anställda på arbetsplatsen samtidigt, alltså karaktären av en liten organisation.

Förslag på fortsatt forskning

Det psykologiska kontraktet är ett komplext begrepp och det finns mycket kvar att upptäcka. Vi anser att det är viktigt med forskning som dels undersöker det psykologiska kontraktets djup, det vill säga hur de byggs upp, utformas och upprätthålls inom organisationen. Vi anser även att det psykologiska kontraktet behöver lyftas upp och diskuteras som ett begrepp förknippat med andra begrepp inom organisationspsykologi. Genom detta kan till exempel det psykologiska kontraktet belysa problem som exempelvis stress, ledarskap eller konflikter på arbetsplatsen.

Vårt förslag på framtida forskning är att se hur det psykologiska kontraktet påverkar mångfald. Då det finns individuella skillnader mellan individer beroende på kön, kultur och andra upplevelser i livet, skapar individen olika scheman som de bär med sig in i

organisationen. Dessa scheman är en del i byggandet av det psykologiska kontraktet där individen är en viktig ingrediens i organisationen. Det finns fortfarande en vertikal och en horisontal segregering på arbetsmarknaden. Samhället kännetecknas idag av homosocialitet, där män i höga positioner har en tendens att välja män som efterträdare för att de delar värderingar som förknippas med kön. Likaså är det svårt att med ett utländskt namn, utan att byta ut sitt ursprungliga namn mot ett mer "svenskklingande" namn, få tillgång till arbetsmarknaden. Det har visat sig att arbetsgivaren har en tendens att anställa individer som uppfattas ha tidigare scheman som överensstämmer med dennes egna. Detta leder många gånger till att svenskar väljer svenskar, etnosocialitet, och män väljer män.

Vilka kommer överhuvudtaget in i organisationen och vilka stängs ute? På vilket sätt påverkas det psykologiska kontraktet genom olik tänkande inom samma organisation? Är det lättare att hålla det psykologiska kontraktet stabilt om de anställda i en organisation är likasinnade? Vad händer i organisationer där olika scheman tillsammans ska förens i skapandet av ett stabilt psykologiskt kontrakt? På vilket vis kan det psykologiska kontraktet bidra med nytt ljus till mångfaldsdiskussionen?

Slutord

Förhållandena på arbetsmarkanden har blivit allt mer komplexa. Det finns i dag större krav både på organisation och på anställda. För att organisationen skall kunna navigera i sin omgivning krävs att de anställda och organisationen styr åt samma riktning, därför är det viktigt att deras bilder av det psykologiska kontraktet stämmer överens. Det psykologiska kontraktet som begrepp har en unik utgångspunkt då det inte enbart syftar till enskilda faktorer inom arbetet utan tar sikte på hur dessa faktorer hanteras i växelverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Många av de problem som finns inom organisationer idag grundar sig på missförstånd eller brytningar av det psykologiska kontraktet. De mest extrema formerna av detta kan ta sig uttryck i strejk eller en stark vilja hos individen att sabotera för organisationen.

Då det är hård konkurrens på arbetsmarknaden blir det viktigt för organisationer att ha duktiga och motiverade medarbetare som är villiga att satsa för att nå organisationens mål. Därför borde det vara av stor vikt för organisationer att inte bara känna till det psykologiska kontraktet utan även tillämpa arbetsformer som främjar att det psykologiska kontraktet diskuteras och utsätts för ständig granskning. På så vis möjliggörs att organisationen och den anställda har samma bild av det psykologiska kontraktet och att de tillsammans kan utvecklas och försöka nå sina mål.

Att använda begreppen; det psykologiska kontraktet och organisationsstorlek tillsammans, ger insikt i hur det psykologiska kontraktet påverkas av att befinna sig mitt i en svårförståelig och komplex omvärld. Hur organisationer av olika storlek väljer att navigera i sin omgivning påverkar de anställdas psykologiska kontrakt. Det ger även insikt i hur omgivningen där organisationen befinner sig och strukturen bidrar till att skapa olika arbetsinnehåll som påverkar det psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet skall alltså inte ses som ett ensamt begrepp. Mest användbart blir det då det förstås som just det komplexa fenomenet det är; i samspel mellan samhälle, organisation och individ.

Referenslista

Tryckta källor

- Andersson, A., Edström, Ö., Zanderin, L. (2002). *Arbetsrätt*. Malmö: Liber ekonomi.
- Argyris, C. (1960). *Understandig organizational behavior*. London: Tavistock publications.
- Cooper, C., Makin, P., Cox, C. (1996). *Organizations and the Psychological Contract: managing people in the workplace*. Westport: Quorum books.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Edwards, R. C. (1979). *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Hogan, R., Roberts B.W. (2002). *Personality psychology in the workplace*. Washington, DC.: American Psychological Association.
- Isaksson, K. (2001): *Tillit och psykologiska kontrakt i arbetslivet* i Aronsson, G., Karlsson, J. Ch. (red.) *Tillitens ansikte*. Lund: Studentlitteratur.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations – Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, London, Delhi: Sage Publications.
- Schein, E. H. (1988). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice – Hall, inc.
- Sveriges officiella statistik – Statistiska meddelande*. (2003). AM 68 SM 0201
- Sveriges Rikes Lag (2004): *Gillad och antagen på riksdagen på 1734, stadsfäst av Konungen den 23 januari 1736: med tillägg av författningar som kommit ut från trycket före den 1 januari*. Stockholm: Kundtjänst, Nordstedts juridik.

Artiklar

- Coyle-Shapiro, J. A-M., Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, vol 90:4, ss. 774-781.
- Isaksson, K., Bellaagh, K. (2005). Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatsen. *Arbete och hälsa - vetenskaplig skriftserie*, vol. 15.
- Kalleberg, A. L., Mastekaasa, A. (1998). Organizational Size, Layoffs and Quits in Norway. *Social Forces*, vol. 76, ss. 1243-1273.
- Lee, G. J., Faller, N. (2005). Transactional and Relational Aspects of the Psychological Contracts of Temporary Workers. *South African Journal of Psychology*, vol. 35:4, ss. 831-847.

le Grand, C., Szulkin, R., Tåhlin, M. (1994). Organizational Structures and Job Rewards in Sweden. *Acta Sociologica*, vol. 37, ss. 231-251.

Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 09631798, vol. 74:4.

Rousseau, D. M., Dabos, G. E. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. *Journal of Applied Psychology*, vol. 89:1, ss. 52-72.

Stein, D. J. (1992). Schemas in the cognitive and clinical sciences. *Journal of Psychotherapy Integration*, vol 2, ss. 45-63.

Elektroniska källor

061031 – www.nutek.se/sb/d/140/a/212

061210 - www.infovoice.se/fou/index.htm

Hej!

Vi är två tjejer som läser 5:e terminen på Personal- och arbetslivsprogrammet på Kristianstad Högskola. Just nu håller vi på med vår c-uppsats i ämnet arbetspsykologi. Vi vill jämföra om förhållandet mellan anställda och arbetsgivare skiljer sig mellan små och stora företag. Vi är framförallt intresserade av de anställdas syn och vänder oss därför till er som arbetar som försäljare i butiken. Vi har valt att vända oss till just klädbutiker då vi båda är intresserade av kläder och själva har erfarenhet från butikarbete.

Det är givetvis frivilligt att delta i undersökningen och all data behandlas konfidentiellt. Inga namn eller uppgifter kommer att kunna utläsas av undersökningen och ni kommer vara helt anonyma. *Enkäten tar cirka 5 minuter att fylla i.*

Har ni några frågor eller funderingar kring undersökningen får ni gärna vända er till någon av oss.

Hanna Ottosson
hanna-ottosson@hotmail.com

Disa Torbjörnsdottir
torbjornsdoittir@hotmail.com

Er medverkan betyder mycket för oss och ni kommer att vara till stor hjälp för vår c- uppsats.

Välj bara **ett** svarsalternativ (det som stämmer bäst med Din egen uppfattning) genom att ringa in ditt alternativ.

0 = nej, dvs. inget löfte eller åtagande har gjorts

1 = ja, men löftet har inte alls hållits

2 = ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning

3 = ja, löftet har hållits ungefär till hälften

4 = ja, löftet har hållits i stor utsträckning

5 = ja, och löftet har hållits helt

Arbetsgivarens löften/åtaganden:

Har **DIN ORGANISATION** lovat eller åtagit sig...

1. att se till att du har ett intressant arbete

0 1 2 3 4 5

2. ansvara för att du har en relativ anställningstrygghet

0 1 2 3 4 5

3. att se till att du har en rimlig lön för det arbete du utför

0 1 2 3 4 5

4. att erbjuda arbete som innebär en utmaning för dig

0 1 2 3 4 5

5. att tillåta dig att delta i beslutsfattande

0 1 2 3 4 5

6. att erbjuda dig karriärmöjligheter

0 1 2 3 4 5

7. att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen

0 1 2 3 4 5

8. att försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer och arbetsledare

0 1 2 3 4 5

9. flexibilitet när det gäller att arbetet skall passa ihop med andra livsroller

0 1 2 3 4 5

10. att erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt

0 1 2 3 4 5

11. att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet

0 1 2 3 4 5

12. erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö

0 1 2 3 4 5

13. att förbättra dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden

0 1 2 3 4 5

14. att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier

0 1 2 3 4 5

15. att hjälpa dig klara av problem du möter utanför arbetsplatsen

0 1 2 3 4 5

Arbetstagarens löften/åtaganden:

Har DU lovat eller åtagit dig att...

1. gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra

0 1 2 3 4 5

2. skydda ditt företags ansikte utåt

0 1 2 3 4 5

3. visa lojalitet mot organisationen

0 1 2 3 4 5

4. arbeta övertid eller extra timmar om det skulle behövas

0 1 2 3 4 5

5. vara artig mot kunder eller allmänheten även om de är otrevliga mot dig

0 1 2 3 4 5

6. vara en bra medlem i arbetsgruppen

- | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 7. komma i tid till arbetet | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. hjälpa andra med deras arbete | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. frivilligt åta dig extra arbete utöver dina vanliga arbetsuppgifter | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. utveckla din kompetens så att du presterar bra i det här arbetet | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. klara prestationskraven i ditt arbete | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. respektera organisationens regler och normer | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. ta ansvar för din egen karriärutveckling | | | | | | |
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Tror du att relationen mellan dig och din organisation hade varit annorlunda om företaget varit mindre/större | | | | | | |

Stort tack för er medverkan!

Informationskompetens

Databaser

Arbetslivsinstitutet (www.arbetslivsinstitutet.se)

Sökord: Psykologiska kontrakt

träffar: 2/80

Resultat: Isaksson & Bellaagh, *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna*

Academic search Elite/EBSCO/ERIC

(Databas via HKR: www.hkr.se/templates/Page__1176.aspx)

Sökord: Psychological contract

träffar: 7/72

Resultat: Lee & Faller, *Transactionl and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers*

Sökord: Psychological contract

träffar: 35/72

Resultat: Rousseau, *Schema, promise and mutuality: the buildingblocks of the psychological contract*

Sökord: Organization size

träffar: 59/376

Resultat: Kalleberg & Mastekaasa, *Organizational size, layoffs and quits in Norway*

Sökord: Establishment size

träffar: 18/29

Resultat: Le Grand et al. *Organizational structures and job rewards i Sweden*

Psychinfo

(Databas via HKR: www-md3.csa.com.ezproxy.bibl.hkr.se)

Sökord: Dabos & Rousseau

träffar: 12/15

Resultat Dabos & Rousseau, *Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers*

Altavista

(www.altavista.se)

Sökord: "Exchange relationships: examining psychologicial contracts and perceived organizational support"

träffar: 1/12

Resultat: Coyle-Shapiro & Conway, *Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support*

Sökord: "Schemas in the cognitive and clinical sciences"

träffar: 2/24

Resultat: Stein, *Schemas in the cognitive and clinical sciences*

Böcker som vi kände till sedan innan:

Följand böcker har vi haft i tidigare kurser under utbildningen, har alltså böckerna hemma och har därför inte behövt söka på dem.

Andersson et al., *Arbetsrätt*

Djurfeldt et al., *Statistisk verktygslåda – Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder.*

Hogan & Roberts, *Personality psychology in the workplace*

Sveriges rikets lag: *Gillad och antagen på riksdagen 1734, stadsfäst av Konungen den 23 januari 1736: med tillägg av författningar som kommit ut från trycket före den 1 januari.*

Litteratur:

Första steget i vår litteratursökning var att läsa vetenskapliga artiklar på Internet. Dessa har refererat till författare som vi senare har sökt efter i Lovisa. Utifrån de böcker har vi funnit ännu fler referenser som vi har sökt vidare på och funnit fler böcker inom ämnet.

Sökmotorn Lovisa har använts för sökande på Lunds universitets webbplats. Webbadressen är: www.lovisa.lub.lu.se

Sökord: Argyris

Träffar: 2/3

Resultat: Argyris, *Understanding organizational behavior*

Sökord: Psykologiska kontrakt

Träffar: 2/3

Resultat: Aronsson & Karlsson, *Tillitens ansikte*

Sökord: Edwards 1979

Träffar: 23/44

Resultat: Edwards, *The transformation of the workplace in the twentieth century*

I de fall vi inte hittade den litteratur vi sökte på Lovisa använde vi oss av Libris som är en sökmotor för landets alla bibliotek. Vi har då fått tag i litteraturen via fjärrlån.

Webbadress: www.websok.libris.kb.se/websearch/form?type=extended

Sökord: Psychological contract

Träffar: 8/10

Resultat: Cooper et al., *Organizations and the psychological contract: managing people at work*

Sökord: Rousseau Denise

Träffar: 10/13

Resultat: Rousseau, *Psychological contracts in organizations*

Sökord: Schein 1980

Träffar: 3/3

Resultat: Schein, *Organizational Psychology*

Statistiken från SCB har vi inte sökt på genom någon sökmotor utan begav oss till Lunds Universitetsbibliotek för att gräva i arkiven.

Internet:

Från boken *Statistisk verktygslåda* av Djurfeldt et al. (2003) har vi fått tips om nedanstående hemsida: www.infovoice.se/fou/index.htm

Sökord: små företag definition

träffar: 4/81300

Resultat: Nuteks – verket för näringslivsutveckling hemsida - EU:s definition.

Kommentarer:

Till en början var det svårt att finna källor men efter ett tag släppte det genom att det ena ledde till det andra. Då lärde vi oss att kombinera sökord som underlättade för vår sökning och fann allt fler artiklar och litteratur. Vi fick mycket hjälp av de referenser som andra författare skrivit. Genom dessa fick vi tips på vilken litteratur som berörde området.