



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Akademien för hälsa, vård och välfärd

Finns det skillnader?

Könstillhörighet och det psykologiska kontraktet

Hanna Andersson

C-uppsats i psykologi, HT 2013

Kurskod: SPS126

Program: Beteendevetenskapliga programmet eller Innovationsprogrammet

Handledare: Kerstin Isaksson

Examinator: Leonard Ngaosuvan

Finns det skillnader? Könstillhörighet och det psykologiska kontraktet*

Hanna Andersson

Under de senaste decennierna har det ökat ett intresse för det så kallade psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet innehåller de förväntningar på skyldigheter som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även om forskning har ökat finns det fortfarande luckor i hur individuella aspekter påverkar. Syftet med den här studien är därför att undersöka om könstillhörighet har någon inverkan på upplevelsen av psykologiska kontraktet. Studien kommer undersöka om det finns några eventuella skillnader mellan könen samt om det finns några skillnader mellan könen i upplevelsen av att psykologiska kontraktet har uppfyllts. Studien har en kvantitativ ansats och besvaras med hjälp av enkäter. I studien deltog 78 deltagare varav 47 kvinnor och 31 män. Resultatet visar att könstillhörighet inte har någon signifikant inverkan på vare sig omfattningen av psykologiska kontraktet, olika delar av psykologiska kontraktet eller uppfyllandet av psykologiska kontraktet. Slutsatsen av studien är att könstillhörighet inte har någon inverkan på det psykologiska kontraktet.

Keyword: psychological contract, sex differences, gender differences

Inledning

Forskningen av det psykologiska kontraktet har ökat under de senaste decennierna och har fått en betydande roll för att förklara utbytesrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det har visat sig att psykologiska kontraktet påverkar allt ifrån vilka förväntningar som finns i arbetsrelationen till arbetstagarens arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och attityder mot arbetet. Forskningen visar att psykologiska kontraktet bland annat påverkas av hur länge arbetstagaren har arbetat för företaget samt av arbetstagarens anställningsstruktur så som anställningsavtal och antal timmar i veckan (Morrison & Robinson, 1997; Conway och Briner, 2002; Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2008). Det finns fortfarande luckor i forskningen angående hur individuella aspekter påverkar och syftet med den här studien är därför att undersöka om könstillhörighet har någon inverkan på upplevelsen av psykologiska kontraktet.

* Ett stort tack till alla deltagare i undersökningen. Författaren vill även rikta ett stort tack till Kerstin Isaksson för dina goda råd och ditt tålamod.

Psykologiska kontraktet

Bakgrund och definition

Konceptet och termologin beskrevs första gången av Argyris, 1960. I sin studie om arbetssituationen på två fabriker beskrev Argyris ett fenomen som fanns mellan arbetstagarna och förmännen i fabriker. Fenomenet kallade han för det psykologiska arbetar kontraktet. Det han såg var att arbetarna arbetade bättre och mer effektivt om förmännen gav arbetarna tillfälle till att arbeta självständigt och behandlades med respekt (Argyris enligt Anderson & Schalk, 1998). Begreppet grundar sig på samma idé som reciprocitetsprincipen (Gouldner, 1960) och social exchange theory (Blau, 1964). Teorierna bygger på att det måste finnas en balans i utbytet mellan två parter, där värdet av vad människor ger måste motsvara värdet av vad människor får (Gouldner, 1960). Människor har ett behov och vilja av att det finns en jämvikt i ett utbyte och strävar därför efter denna jämvikt på ett eller annat sätt (Blau, 1964). Guest (2004) menar att det är den tillit av att få något tillbaka och känslan av rättvisa som psykologiska kontraktet bygger på.

Det psykologiska kontraktet kan delas in i två olika typer av utbytesrelationer. Transaktionella utbyten och Relationella utbyten (Macneil, 1985; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994; Dabos och Rousseau, 2004). I det Transaktionella utbytet ingår det mer explicita, korta och specifika utbyten mellan parterna. Så som lön och prestationskrav. I det relationella utbytet ingår det däremot mer öppna, långvariga och mindre specifika utbyten som bygger eller upprätthåller en relation. Så som karriärmöjligheter och lojalitet.

Det psykologiska kontraktet har flera funktioner för individen. Bland annat så formar det individens beteende på arbetsplatsen, det skapar trygghet i arbetsrelationer och skapar en känsla av inflytande på vad individen har för syfte och gör i organisationen (Anderson & Schalk, 1998).

Enligt Anderson och Schalk (1998) definierade aldrig Argyris begreppet fullt ut. Det har medfört att psykologiska kontraktet har fått flera olika definitioner under årens lopp. En av de första att definiera begreppet var Levinson med flera, 1962. Begreppet beskrevs då som ett avtal med ömsesidiga *förväntningar om skyldigheter* som existerar mellan organisationen och arbetstagaren (Levinson et.al, enligt Anderson & Schalk, 1998). Kotter (1973) definierar det psykologiska kontraktet som ett implicit kontrakt med *förväntningar* på vad båda parter ska ge och ta emot från varandra. Rousseau (1989) beskriver att det snarare handlar om *löften* av framtida utbyten och att det bildas *skyldigheter* för att uppfylla dessa löften. Herriot och Pemberton (1995) menar att det psykologiska kontraktet är den process som bygger båda parternas perception, både mot arbetsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och det *skyldigheter* som finns i det förhållandet.

Guest (1998) anser att de olika definitionerna kan skapa förvirring och vara missledande. Han menar vidare att förväntningar, löften och skyldigheter motsvarar olika nivåer av psykologiskt engagemang. Att misslyckas att möta en förväntning är något helt annat än att misslyckas att möta en skyldighet. Det grundläggande för alla definitioner är att psykologiska kontraktet uppstår i relationen mellan parterna och syftar på det ömsesidiga utbytet.

Enligt Guest (1998) skiljer sig det psykologiska kontraktet från många andra traditionella psykologiska analyser både på grund av sin natur men även av sin komplexitet. Det psykologiska kontraktet är varken en tydlig teori med fasta komponenter eller ett mätninginstrument utan är snarare en hypotetisk konstruktion som skiljer sig från person till

person. Det är därför viktigt att skapa en tydlig kontext eller konstruktion kring begreppet för att kunna göra analyser (Guest, 1998). Under årens lopp har det funnits flera blandade ingångsvinklar för att studera det psykologiska kontraktet. Forskare har tittat på begreppet från enbart organisationens perspektiv (Guest & Conway, 2002). Andra har haft en mer jämförande utgångspunkt och tittat från både organisationens och arbetstagarens perspektiv (Harriot, Manning & Kidd, 1997). Anderson och Schalk (1998) menar att problemet med att studera ur ett organisatoriskt perspektiv är att komma fram till vad eller vem som ska representera organisationen. En organisations förväntningar bygger oftast inte på en specifik uppsättning av förväntningar utan bygger snarare på multipel eller kollektiv uppsättning av förväntningar som kommer från en rad olika aktörer inom organisationen (Anderson och Schalk, 1998). I den här studien kommer undersökningen utgå ifrån Rousseaus definition.

”An individual’s belief regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between the focal person and another party. Key issues here include the belief that a promise has been made and a consideration offered in exchange for it, binding the parties to some set of reciprocal obligations.” (Rousseau, 1989, s.123).

Rousseaus definition tillåter en smalare ingångsväg där enbart en parts förväntningar om ömsesidiga skyldigheter studeras (Anderson och Schalk, 1998). Definitionen bygger på arbetstagarens upplevelser av både sina egna skyldigheter till organisationen och av organisationens skyldigheter till arbetstagaren. Det är därför viktigt att observera att i fortsättningen av den här studien så kommer organisationens skyldigheter till arbetstagaren vara från arbetstagarens perspektiv. Författaren har även valt att ha arbetsgivare som representant för organisationen. I fortsättningen av den här studien kommer arbetsgivaren representeras som en motpol till arbetstagaren.

Uppkomst, formation och påverkade faktorer

Psykologiska kontraktet bildas i och genom kognitiva scheman (Rousseau, 1989; Guest, 1998; Anderson & Schalk, 1998; Rousseau, 2001). Ett schema är en kognitiv struktur som representerar en individs generella kunskap kring en given situation, koncept eller stimuli (Stein, 1992). Ett schema är mer eller mindre medvetet för individen och kan bestå av både outtalad och uttalad kunskap. Det kan även vara mer eller mindre omfattande. Ju mer sammansatt ett schema är ju mer förenat och komplext är relationen till närliggande scheman. Schema bygger på tidigare intryck och erfarenheter och hjälper individen att orientera sig till sin omgivning. Det görs genom att sortera, bearbetar och tolk den sociala information som individen utsätts för genom att gå tillbaka till tidigare erfarenheter och kunskaper (Bem, 1981).

Formationen och uppbyggnaden av psykologiska kontrakt påverkas av redan befintliga arbetsrelaterade scheman där individen har samlat tidigare erfarenheter om arbetsplatser, sociala koder och så vidare. Det psykologiska kontraktet blir själv ett kognitivt schema allteftersom det skapas och växer fram (Rousseau, 2001).

Informationen som bygger upp psykologiska kontraktet framställs i interaktionen mellan arbetsgivaren och arbetstagare (De Vos, Buyen & Schalk, 2004). Information kan överföras både implicit, t.ex. genom sociala koder, och explicit, t.ex. genom uttalade löften eller

åtaganden (Rousseau, 2001). Uppbyggnaden av psykologiska kontraktet påverkas från flera källor och blir mer omfattande och komplext ju längre in i anställningen parterna kommer (Rousseau, 1989).

Då varje individ bär omkring på en unik uppsättning av kognitiva scheman så kan samma information tas emot och tolkas på olika sätt. Det innebär att två individer kan ta del av samma information men ändå uppfatta den olika. Det psykologiska kontraktet är individuellt och chansen för att två parter har exakt samma uppsättning av ömsesidiga skyldigheter är relativt liten. Parterna bygger upp varsina psykologiska kontrakt med förhoppning att den andra parten bygger ett likadant (Guest, 1998; Anderson & Schalk, 1998).

I figuren (Fig.1) presenteras ett exempel på vad som påverkar uppkomsten av ett psykologiskt kontrakt samt hur informationsökande ser ut beroende på hur vart i anställningen parterna befinner sig. Rousseau (2001) beskriver att redan innan rekryteringsprocessen påverkas uppbyggnaden av individens tidigare erfarenheter och kunskaper. Uppbyggnaden påverkas även av individens förväntningar om anställningens innehåll och innebörd samt olika normer som finns i samhället. Under rekryteringsprocessen och den tidiga socialiseringen är båda parterna aktivt informationsökande både av implicit och explicit information. Enligt Vos, Buyens och Schalk (2003) är nyanställda mer informationsökande i början av en anställning eftersom det är då som de nyanställda testar och försöker bekräfta deras förväntningar på vilka åtagande som finns i utbyterelationen. Vos, Buyens och schalk (2003) beskriver vidare att arbetstagare som har fått mer konkret information och mer uppmuntran av sin arbetsgivare under socialiseringsprocessen bygger upp fler och mer realistiska förväntningar på vad de kommer få tillbaka av organisationen. Ju längre in i anställningen parterna kommer ju mer sporadiskt blir informationsökandet. Efter en tid stabiliseras kontraktet och individerna anpassar snarare sitt befintliga kontrakt än lägger till nya information (Rousseau, 2001).

Figur 1. Uppkomsten av psykologiska kontraktet



Robinson, Kraatz och Rousseau (1994) gjorde en studie där de tittade på hur nyexaminerad upplevde sitt psykologiska kontrakt i början av ny anställning jämfört med upplevelsen två år senare. Studien visade att arbetstagare anser sig ha mer skyldigheter till arbetsgivaren i början av sin anställning än när arbetstagaren har arbetat under en längre period. De såg även att

arbetstagaren ansåg att arbetsgivaren har fler skyldigheter till arbetstagaren ju längre in i anställningen individen kom. Resultatet visar att psykologiska kontraktet är något dynamiskt och förändras över tid.

Rousseau (2001) beskriver att i början av en anställning anpassar individen sitt befintliga kontrakt men att efter en tid så blir schemat stabilt. Det sker då individen upplever att de ömsesidiga skyldigheterna som finns motsvarar de förväntningar individen har. Ett stabilt schema skapar känsla av ordning och struktur för individen eftersom skapar ett sammanhang att orientera sig från. På så sätt kan individen använda sig av sitt schema när det kommer fram information eller stimuli som annars hade varit främmande och svårtolkat för individen. För att förändra ett stabilt schema krävs det att individen upplever att förändring är till det bättre. När individen möter ny information som strider mot det psykologiska kontraktet så sker det en utvärdering av det befintliga schemat. Om individen upplever att förändring leder till positiva effekter för sig själv så reviderar individen sitt befintliga schema. Om individen däremot upplever att förändringen har negativ effekter för sig själv så kan det skapa känslor av brott mot det psykologiska kontraktet (Rousseau, 2001). Förtydligande visas i figur 1 (fig.1).

Ett brott mot psykologiska kontraktet innebär att förväntningar om ett eller flera åtagande har brutits eller förbisetts. (Rousseau, 1989; Robinson & Rousseau, 1994; Bal, et. al, 2008). När en förväntning om åtagande har brutits eller förbisetts så kan det leda till en kognitiv eller emotionell reaktion hos individen, både mot sig själv och mot den andra parten (Bal, et. al, 2008; Morrison & Robinson, 1997; Conway & Briner, 2002). Reaktionen av ett brott kan påverka parterna negativt på så sätt att det skapar negativa känslor så som besvikelse, ilska, kräkning, sorg, svek eller självkritiserande. I en studie av Conway och Briner (2002) visade det sig att brott mot psykologiska kontraktet är relativt vanligt och är starkt kopplat till arbetstagarens dagliga humör. Robinson, Kraatz och Rousseau (1994) menar att arbetstagare har närmare till känslan av brott mot psykologiska kontraktet och påverkas mer än arbetsgivaren. Anledningen är att arbetstagare kan känna större maktlöshet inför situationen och anser sig därför ha mindre rätt att kräva att ett åtagande uppfylls. Conway och Briner (2002), Morrison och Robinson, (1997) samt Turnley och Feldman (2000) beskriver att när arbetstagaren upplever ett brott mot psykologiska kontraktet kan det få konsekvenser för arbetstagarens välmående och attityder mot arbetet och arbetsplatsen. Ett brott mot psykologiska kontraktet kan bland annat leda till minskad tillit, minskad arbetstillfredsställelse, minskad arbetsengagemanget och minskad identifikation med organisationen.

Forskning har visat att upplevelsen av psykologiska kontraktet kan påverkas av hur arbetets och anställningens struktur ser ut för arbetstagaren (Conway & Brinner, 2002; Isaksson & Bellaagh, 2005). Conway och Briner (2002) såg i sin studie att det fanns vissa skillnader mellan heltids- och deltidsanställdas uppbyggnad av psykologiska kontrakt. De såg att heltidsanställdas kontrakt var mer omfattande än deltidsanställdas kontrakt. I en svensk studie av Isaksson och Bellaagh (2005) framkommer det att personer som är tillsvidareanställda upplever sig ha ett mer omfattande psykologiskt kontrakt än personer som är visstidsanställda. Guest (1994) beskriver att skillnaderna mellan de olika anställningstyperna tyder på att de anställda har olika typer av kontrakt. Visstidsanställda eller deltidsanställda tenderar ha ett mer transaktionellt kontrakt med korta och specifika utbyten och förväntar sig inte lika mycket som tillsvidareanställda som har ett mer relationellt kontrakt med långvariga och relationsbyggande åtagande. Isaksson och Bellaagh (2005) såg

även att psykologiska kontraktet påverkas av vilken bransch arbetstagaren arbetade i, hur länge arbetstagaren har varit anställd inom företaget och antal arbetstimmar i veckan.

Könstillhörighet

Bakgrund, definition och funktion

Könet har en stor betydelse för flera aspekter av människors liv och är mycket mer än enbart biologiska skillnader (Milles, 2011). Det finns flera olika synsätt på hur det sociala könet skapas och fungerar. Inom *evolutions psykologi* bygger könet enbart på biologiska skillnader, drifter, instinkter och ens vilja att skydda sina avkommor (Kenrick & Butner, 2003). Enligt *psykoanalysen* är kön något som uppkommer under tidig ålder och som sker genom identifikation, avund och attraktion i olika kritiska faser (Kowalski, & Westen, 2011).

Inom teorin om *könsscheman (gender schema theory)* skapar individen kognitiva scheman för det egna och det andra könet (Martin, Ruble & Szkrybalo, 2002). Precis som alla kognitiva scheman så är könsschemat en kognitiv struktur som representerar en individs generella kunskap kring en given situation, koncept eller stimuli. Könsschemat bildas redan när barnet är litet men börjar inte ta form på riktigt först när barnet kan kategorisera in sig själv som pojke eller flicka (Bem, 1981). Könsschemat hjälper barnet att förstå vad det innebär att vara pojke eller flicka. T.ex. jag är en pojke, pojkarna tycker om att leka med dockor, jag tycker om att leka med dockor (Martin, Ruble & Szkrybalo, 2002). I könsschemat lagras allt det som individen vet om de två könen varpå individen skapar könstereotyper. Det är viktigt att förstå att individen inte behöver agera eller tänka enbart utifrån dessa könsstereotyper, utan individen kan anpassa sitt beteende och luta mer eller mindre åt båda stereotyperna (Lipsitz Bem, 1981). Enligt Bem (1981) är könsschemat något som erhåller individens fysiska, sociala och personlighetsmässiga attributioner om både sig själv och andra människor. Individen återkopplar till sitt könsschema i bedömning av sig själv och andra. Könsscheman är starkt sammankopplat med individens perception och beteende (Martin, Ruble & Szkrybalo, 2002).

Enligt *social kognitionsteori* finns det ett biologiskt kön men att kvinnlighet eller manlighet bildas i interaktion med andra människor (Bussey & Bandura, 1999). Redan som nyfödd kategoriseras barnet in i kvinnligt eller manligt kön av föräldrarna och andra människor i barnets omgivning. De flesta barn växer upp i mer eller mindre könsbundna sociala miljöer både i och utanför hemmet där barnet lär sig skilja på pojke och flicka, kvinna och man samt vad ingår i de olika könsrollerna. Bussey och Bandura (1999) beskriver att barnet blir positivt förstärkt åt antingen pojke eller flicka hållet. Det uppstår en ”jag-struktur” där individens samlar på sig de förväntningar, rollbeteende, reflektioner om rätt och fel samt om hur man på bästa sätt hanterar olika sociala situationer. Individen lär sig att kategorisera in sig själv och andra i manligt och kvinnligt vilket både påverkar individens syn på sig själv och synen på andra människor (Bussey & Bandura, 1999).

Tidigare forskning om könstillhörighet i arbetslivet

Vad författaren kan hitta så finns det lite forskning om könstillhörighet kopplat till psykologiska kontraktet. Det finns däremot en del forskning angående könstillhörighet kopplat till arbetsliv. Det har visat sig att kvinnor tenderar att undervärdera sig själva när de

bedömer sin förmåga i arbete. Hargittai och Shafer (2006) gjorde en undersökning där de titta på hur kvinnor och män bedömer sina tekniska färdigheter. Resultaten visar att trots att det inte finns någon skillnad i de tekniska färdigheter så bedömde kvinnor sig själv sämre än vad männen gjorde. Samma stöd finns i en studie av Pallier (2003) där kvinnor och män skulle bedöma sina kognitiva resultat. Kvinnor tenderar att undervärdera sina resultat medan män tenderar att övervärdera sina. Eddleston, Veiga och Powell (2004) belyser att det finns skillnader i hur kvinnor och män som arbetar i chefspositioner bedömer sig själva och vad de är mest tillfredsställda med i sin chefsposition. Resultatet visar att manliga chefer anser sig mer tillfredsställda med den högre sociala statusen som ingår i chefsyrket. Kvinnliga chefer ansåg däremot mer tillfredsställda i emotionella aspekter. En studie (Jackson, Gardner & Sullivan, 1992) visar att kvinnor förväntar sig lägre lön än männen. Både som ingångslön efter utbildning och vid sin karriärs topp. Studie visar även att män förväntar sig prestera bättre i sin arbetsuppgift än kvinnor förväntar sig göra. Jackson, Gardner och Sullivan (1992) beskriver att anledningen är att män har en högre tro på sig själva relaterat till sitt arbete.

Det finns även forskning som menar att det är mer likheter mellan könen än olikheter. Hyde (2005) beskriver att i det flesta psykologiska variabler, inkluderat arbetslivet, är de flesta olikheter egentligen rätt marginella. Hon menar att resultaten om olikheter beror mer på kontexten runt studien än i verkliga arbetslivet. Hon beskriver vidare att könsroller bygger till största del av socialkontext och avskärmas individen från den kontexten finns en risk att individen genomgår en avindividualisering, vilket innebär att individen tappar sin könsidentitet och blir neutral (Hyde, 2005). Hyde (2005) menar vidare att könsskillnader ofta är sammankopplad med ålder. Därför blir könsidentiteten blir mer eller mindre framträdande beroende på vart individen befinner sig i livet.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka om individens könstillhörighet påverkar upplevelse av psykologiska kontraktet. För att kunna besvara om kön har någon inverkan på psykologiska kontraktet så kommer undersökningen utgå utifrån tre synvinklar. Studien kommer undersöka om det finns några skillnader mellan könen i olika delar av det psykologiska kontraktet. Studien kommer även utreda om det finns några skillnader i psykologiska kontraktet som helhet genom att titta på omfattningen av alla skyldigheter. Slutligen så kommer studien undersöka om det finns några skillnader mellan könen i upplevelsen av att psykologiska kontraktet har uppfyllts.

För att förtydliga vilka skyldigheter som finns i utbytesrelationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren så kommer det psykologiska kontraktet vidare delas in i två kategorier. *Arbetstagarens skyldigheter mot arbetsgivaren* samt *arbetsgivarens skyldigheter mot arbetstagaren*. Som tidigare nämnt i studien så kommer psykologiska kontraktet studeras enbart ur arbetstagarens perspektiv (Rousseau, 1989). Det är därför viktigt att observera att i den här studien så kommer arbetsgivarens skyldigheter till arbetstagaren vara ur arbetstagarens perspektiv. Tidigare forskning visar att det finns flera tänkbara faktorer som påverka psykologiska kontraktet. I undersökningen kommer anställningstid, anställningsform, arbetstid och arbetstrivsel ses som kontrollvariabler.

För att besvara studiens syfte så kommer följande frågor ställas.

1. Finns några skillnader mellan könen i olika delar av det psykologiska kontraktet?
2.
 - a) Påverkar individens könstillhörighet omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter till arbetstagaren?
 - b) Påverkar individens könstillhörighet omfattningen av arbetstagarens skyldigheter till arbetsgivaren?
 - c) Påverkar könstillhörigheten omfattningen av psykologiska kontraktet när man kontrollerar andra tänkbara faktorer som kan antas ha betydelse?
3.
 - a) Finns det några skillnader mellan könen på upplevelsen av att arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter mot arbetstagaren?
 - b) Finns det några skillnader mellan könen på upplevelsen av arbetstagaren uppfyllt sina skyldigheter mot arbetsgivaren?

Metod

Den här studien har en kvantitativ ansats då den har som syfte att studera inverkan och skillnader av könstillhörighet på psykologiska kontrakt. Materialet samlades in med hjälp av enkäter på två företag som tillhör samma rikstäckande koncern. Företagen valdes ut på grund av deras likhet i storlek, personalomfattning och lokalisering i en större stad i Mellansverige. Alla deltagarna i undersökningen arbetar inom livmedelsbranschen.

Deltagare

Deltagarna i den här studien valdes ut genom tillgänglighetsurval utifrån de företag deltagarna arbetade på. Totalt tillfrågades 193 personer varav 84 valde att delta, en svarsfrekvens på 44 %. Efter ett internt bortfall på 6 enkäter resulterade deltagandet i 78 personer. Ett totalt bortfall på 59 %. Av de 78 deltagare uppger 47 vara kvinnor (60,3%) och 31 uppger vara män (39,7 %). Deltagarna är mellan åldrarna 18-59 och har en medelålder på 27,3 år.

Den genomsnittliga anställningstiden för deltagarna är 3,1 år varav den längsta har varit i 23 år och den kortaste 1 månad. Av de anställda uppger 64,1 % att de är tillsvidareanställda och 34,9 % uppger annan anställningsform, så som visstidsanställd eller timanställd. Av de anställda uppger 35,9% att de arbetar heltid, 38,5% arbetar deltid och 24,4% extra eller vid behov. Hela 91 % av deltagarna uppger att de trivs med sitt arbete samt att 93,6 % trivs på arbetsplatsen. Av de 78 deltagarna är det 17 som uppger att de har en arbetsledande position, 7 kvinnor och 10 män.

Av deltagarna uppger 32,1% att de har akademisk utbildning (13-16 år), 64,1% uppger att de har gymnasieutbildning (10-12 år) och 3,8% uppger att de har grundskoleutbildning (1-9 år). Ingen av deltagarna uppger en högre akademisk utbildning.

Av de 78 deltagarna uppger 26 att de studerar för tillfället varav 14 är kvinnor och 12 är män. Av deltagarna uppger 16 att de har barn varav 10 kvinnor och 6 män.

Material

För att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar skapades en enkät som sammanlagt bygger på 45 frågor. 34 frågor är om psykologiska kontraktet, 1 fråga om är kön, 5 frågor är om kontrollvariabler till exempel anställningsform och 5 frågor om bakgrundsinformation som till exempel ålder och utbildning.

Psykologiska kontraktet. I den här studien har författaren valt att använda frågor som bygger på en enkät skapad av Isaksson och Bellaagh (2005). Enkäten är framtagen för svenska deltagare och har tidigare används i undersökningar inom handel och livsmedelsindustri. I den här undersökningen består enkäten sammanlagt av 34 frågor som är skrivna som påståenden. Påståendena besvaras med svarsalternativ efter en femgradig likertskala där 1 står för ”*stämmer inte alls*” och 5 står för ”*stämmer helt*”. För att kunna titta på omfattningen av psykologiska kontraktet skapades det två index, ett för arbetsgivarens skyldigheter (PK AG) och ett för arbetstagarens skyldigheter (PK AT). Indexen tillåter vidare databearbetning där varje enskild deltagare får en sammanlagd totalsumma mellan 15 och 85. En högre summa motsvarar en större omfattning av psykologiskt kontrakt. Då psykologiska kontraktet inte har några fasta komponenter utan är mer en hypotetisk konstruktion (Guest, 1998) så kommer ingen Cronbach’s alpha att beräknas. Anledningen är att det inte finns någon specifik struktur för vad som ingår eller inte, då det psykologiska kontraktet är subjektivt och varierar från person till person. För att undvika systematiska felkällor där deltagare till exempel enbart svara ”instämmer helt” på samtliga frågor omvandlas 5 påståenden till ett negativ innehåll, till exempel ”Jag har *ingen* skyldighet att visa lojalitet mot min arbetsgivare”. Dessa påståenden och svar omvänds till ett positiv innehåll innan analyser genomfördes.

För att besvara arbetstagarens skyldigheter till arbetsgivaren framställdes 17 påståenden. Påståendena är till exempel formulerade på följande sätt. ”*Jag har skyldighet att skydda min arbetsplats ansikte utåt*” eller ”*Jag har ingen skyldighet att ge min arbetsgivare kreativa förslag på förbättringar*”.

15 av påståendena är för att besvara arbetsgivarens skyldigheter till arbetstagaren. De är till exempel utformade på följande sätt. ”*Min arbetsgivare har skyldighet att tillåta mig att delta i beslutsfattande*” eller ”*Min arbetsgivare har skyldighet att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier*”.

Ytterligare 2 påståenden fanns med för att besvara om båda parter har uppfyllt sina skyldigheter till den andra partnern. De två påståendena är ”*Jag upplever att jag har uppfyllt mina skyldigheter mot min arbetsgivare*” och ”*Jag upplever att min arbetsgivare har uppfyllt sina skyldigheter mot mig*”. Påståendena besvaras med svarsalternativ efter en femgradig likertskala där 1 står för ”*stämmer inte alls*” och 5 står för ”*stämmer helt*”.

Kön. Deltagarens kön efterfrågas genom att deltagaren får besvara ett av två svarsalternativ, *man* eller *kvinn*a.

Kontrollvariabler. Tidigare forskning visar att det finns flera aspekter som påverkar upplevelse av psykologiska kontraktet och därför har författaren valt att lägga till 5 frågor med funktion som kontrollvariabler. kontrollvariablerna är *anställningsform* (tillsvidare-, visstid- eller timanställd), *arbetstid* (heltid, deltid eller extra/vid behov), *anställningstid* (antal månader på arbetsplatsen) och *arbetstrivsel* (med arbetet och på arbetsplatsen).

Anställningsform besvaras med svarsalternativ tillsvidare-, visstid- eller timanställd. Under databearbetningen kodades tillsvidareanställd med kod 0. Visstid- och timanställd slogs ihop

som ”övrig anställningsform” och kodades med 1. Anledningen till sammanslagningen är att enbart 5 deltagare (6,4%) uppger att de är anställda som visstidsanställda och 22 uppger att de är timanställda (28,2%).

Arbetstid besvaras på samma sätt som anställningsform fast med svarsalternativ heltid, deltid eller extra/vid behov. För att kunna använda variabeln arbetstid i analyserna omvandlades svaren till 3 stycken dummyvariabler. Två av dummyvariablerna (heltid och extra/vid behov) användes vid analyser och en dummyvariabel (deltid) användes som referensgrupp.

Under insamlingen har 8 deltagare svarat på anställningstid i antal månader i stället för år. För att undvika att få bortfall på dessa individer som så kodades variabeln anställningstid om från år till månader. Arbetstrivselen besvaras med hjälp av med ja eller nej. Frågorna var ”*Jag trivs med mitt nuvarande arbete*” och ”*Jag trivs bra på min nuvarande arbetsplats*”. Det skapades ett index över de två frågorna och Cronbach’s alpha visar ett värde på 0.78. Innan analyserna kodades svarsalternativet om så att ja fick kod 0 och nej fick kod 1.

Bakgrundsinformation. Ytterligare 5 frågor skapades för att få mer bakgrundsinformation om deltagaren. Frågorna berör *ålder* (antal år), *utbildning* (grundskola, gymnasieskola, akademisk utbildning, högre akademisk utbildning), *om deltagaren studerar, har barn* eller *har en arbetsledande position* på arbetsplatsen. Utbildning besvarades genom att svara på ett av fyra svarsalternativ. Alternativen var grundskola, gymnasieskola, akademisk utbildning eller högre akademisk utbildning. Under bearbetningen av data sammanfördes och kodades grundskola och gymnasieskola som 0 och akademisk utbildning och högre akademisk utbildningen som 1. Frågor angående studerade, barn eller arbetsledande position besvara med hjälp av *ja* eller *nej* frågor som kodades om så att ja blev 0 och nej blev 1. Alla variabler i bakgrundsinformationen användes i analyserna som kontrollvariabler.

För medelvärden och standardavvikelse hänvisas läsaren till tabell 1.

Procedur

För att få fram jämförbara deltagare till undersökningen sattes vissa kriterier för företagen. Företagen skulle tillhöra samma rikstäckande koncern, vara likvärdiga i storlek och personalomfattning samt vara lokaliserade i en större stad. Alla deltagarna skulle arbeta inom livmedelsbranschen. För att få fram kontaktinformation om företag som uppfyllde rätt kriterier valde författaren att använda sig av olika organisationers hemsidor på internet. Företagen kontaktades via e-post där de fick information om studie och dess syfte. Företaget kontaktades sedan via telefon med förfrågan om det fanns något intresse av att delta i undersökning. Om det fanns ett intresse, bestämdes ett datum och tid för enkätundersökning. Sammanlagt deltog 2 företag i undersökningen.

Insamlingsproceduren såg ut på samma sätt i båda företagen. Författaren mötte upp personalansvarig eller kontaktperson vid överenskommen tid och dag för att överlämna enkäterna samt en brevlåda där ifyllda enkäterna kunde returneras. Varje personalansvarig eller kontaktperson ansvarade för att disponera ut enkäter till respektive arbetsgrupp för författarens räkning samt se till att det fanns en lättillgänglig angiven uppsamlingsplats där enkäterna kunde returneras. Brevlådan användes för att öka anonymiteten för deltagarna gentemot personalansvarig och kontaktperson. Respondenterna hade 14 arbetsdagar på sig att besvara enkäten. Till varje enkät bifogades ett missivbrev där deltagaren fick information om avsikten med studien och hur författaren kommer använda materialet. I missivbrevet beskrivs det dessutom att materialet kommer behandlas konfidentiellt, att deltagandet är frivilligt och

att alla deltagare kommer vara helt anonym. Deltagarna fick även kontaktuppgifter till författaren och ett vitt, ommarkerat och förslutbart svarskuvert att placera den ifyllda enkäten i. Kuvertets funktion var att ytterligare öka konfidentialiteten och anonymiteten för deltagarna. Deltagarna fick en allmän skriftlig påminnelse efter 7 dagar. Deltagarna erbjöds ingen ersättning för sin medverkan i studien.

Databearbetning

För att besvara frågeställningarna i den här studien gjorde sammanlagt 2 hierarkiska linjära regressionsanalyser och 10 envägs ANOVA för oberoende mätningar.

För att besvara frågeställning 1, om det finns några skillnader mellan könen i olika delar av det psykologiska kontraktet gjordes 8 envägs ANOVA för oberoende mätningar.

För att svara på frågeställning 2, om individens könstillhörighet påverkar omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter till arbetstagaren samt arbetstagarens skyldigheter till arbetsgivaren gjordes 2 hierarkiska linjära regressionsanalyser. I första steget testades enbart könstillhörighet och i andra steget infogades även de kontrollvariabler som hade signifikans korrelation med omfattning av kontrakt.

För att besvara frågeställning 3, om det finns några skillnader mellan könen av att arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter mot arbetstagaren samt om arbetstagaren uppfyllt sina skyldigheter mot arbetsgivaren gjordes 2 envägs ANOVA för oberoende mätningar.

Innan analyserna genomfördes korrelationsanalys för att se medelvärden, standardavvikelse och eventuella korrelationer mellan beroende-, kontroll- och bakgrundsvariabler.

Resultat

Resultaten från korrelationsanalys (Pearson) presenteras i tabell 1. Resultatet visar att det finns ett signifikant samband mellan omfattningen av psykologiska kontraktet och anställningsform. Det finns även ett signifikant samband mellan upplevelsen av att psykologiska kontraktet har uppfyllts och några av kontrollvariablerna.

Det finns ett samband mellan arbetstrivsel och med upplevelsen av att arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter till arbetstagaren (*uppfyllt PK AG*) ($-0.412 = p < .01$). Det finns även samband mellan uppfyllt PK AG och arbetsledare ($-0.323 = p < .01$), uppfyllt PK AG och vilken anställningsform deltagaren har ($-0.332 = p < .01$) samt uppfyllt PK AG och om deltagaren är heltidsanställd ($0.230 = p < .05$).

Resultatet visar att det finns ett samband mellan deltagarens anställningsform och arbetstagarens psykologiska kontrakt (*PK.AT*) ($-0.229 = p < .05$).

Tabell 1
Pearsonkorrelationsanalys, medelvärden samt standardavvikelser

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	M	SD
1. Alder	-													27,31	8,30
2. Anställningstid	,672**	-												37,42	41,22
3. Arbetstidare	-,229*	-,394**	-											0,78	0,42
4. Student	,208	,203	-,176	-										0,67	0,48
5. Barn	-,528**	-,531**	,193	-,292**	-									0,80	0,41
6. Arbetsrivsel	-,069	-,062	,040	,000	-,101	-								0,08	0,24
7. Utbildning	-,106	-,097	,030	-,447**	,145	,009	-							0,32	0,47
8. Hälld	,423**	,431*	-,511**	,416**	-,414**	,094	-,228*	-						0,35	0,48
9. Extra	-,305**	-,269*	,300*	-,359**	,288*	-,057	,186	-,425**	-					0,24	0,43
10. anställ.förm	-,305**	-,269*	,319**	-,286*	,169	,103	,135	-,432**	-,403**	-				0,35	0,48
11. PK AG	,080	,115	,044	-,036	-,157	,129	-,099	,100	-,062	-,080	-			65,78	9,25
12. PK AT	,118	,114	-,131	-,138	-,014	-,111	,060	,044	-,086	-,229*	-,357**	-		64,53	8,07
13. uppfyllt PK AG	,151	,169	-,323**	-,038	,068	-,412**	-,017	,230*	-,101	-,332**	,547**	,115	-	4,06	0,96
14. uppfyllt PK AT	,134	,108	-,208	-,222	-,040	-,097	,075	,222	-,024	-,170	,402**	,332**	,552**	4,45	0,66

Tvåsidig korrelationsanalys. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Not: kontrollvariabeln Anställningstid är angiven i månader vilket återspeglas i medelvärdet och standardavvikelsen.

Könstillhörighet och olika delar av psykologiska kontraktet

För att kunna besvara om det finns några könsskillnader mellan olika delar av det psykologiska kontraktet gjordes 8 envägs ANOVA för oberoende mätningar. Delarna är uppdelade i kategorier för att täcka av en stor del av det psykologiska kontraktet. Resultatet (tabell 2) visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan könen på någon av de olika delarna av det psykologiska kontraktet.

Tabell 2. Resultat från envägs ANOVA på olika delar av psykologiska kontraktet

<i>Kategori</i>	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Utvecklingsmöjligheter	1.76	.357	.552
Arbetsuppgift	1.76	.697	.406
Arbetsmiljö	1.76	.093	.762
Socialt stöd	1.75	.671	.415
Inflytande/flexibilitet	1.75	.080	.778
Karriärmöjligheter	1.76	1.921	.170
lojalitet	1.76	.213	.646
Socialt utbyte	1.76	.797	.375

Not. Oberoende variabel är kön.

Könstillhörighet och omfattning av psykologiska kontraktet

För att besvara om kön påverkar omfattningen av psykologiska kontraktet gjordes två hierarkiska regressionsanalyser med PK AG respektive PK AT som beroende variabler. Kontrollvariablerna valdes ut genom påvisad signifikant korrelation med beroende variabel.

Arbetstagarens psykologiska kontrakt

I regressionsanalysen genomfördes två steg där första var enbart könstillhörighet och i andra könstillhörighet och anställningsform. Efter att kontrollerat effekten av kontrollvariabeln anställningsform visar resultatet att könstillhörighet inte har någon signifikant effekt på omfattningen av arbetsgivarens psykologiska kontrakt i någon av stegen ($F(1.76) = 2.19$ $p > .119$).

Arbetsgivarens psykologiska kontrakt

Tidigare korrelationsanalys visade att det inte finns något signifikant samband mellan omfattningen av arbetsgivarens psykologiska kontrakt och kontrollvariablerna. Efter att kontrollerat effekten av kontrollvariablerna anställningstid, arbetstid, anställningsform och arbetstrivsel visar resultatet att könstillhörighet inte har någon signifikant effekt på omfattningen av arbetstagarens psykologiska kontrakt ($F(1.76) = .606$, $p > .725$).

Könsskillnader och uppfyllnad av psykologiska kontraktet

För att besvara om det finns några skillnader mellan könen på upplevelsen av att arbetstagaren och arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter mot varandra gjordes 2 stycken envägs ANOVA för oberoende mätningar.

Arbetsgivarens skyldigheter till arbetstagaren.

En envägs ANOVA visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan könen och upplevelsen av att arbetsgivare har uppfyllt sina skyldigheter till arbetstagaren ($F(1,76) 0.895$ $p > .151$).

Arbetstagarens skyldigheter till arbetsgivaren.

En envägs ANOVA visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns upplevelser att de själva har uppfyllt sina skyldigheter till sin arbetsgivare ($F(1,76) 1.935$ $p > .148$).

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om könstillhörighet påverkar upplevelsen av det psykologiska kontraktet. Resultatet visar att könstillhörighet inte har någon signifikant påverkan på omfattningen av psykologiska kontraktet. Det resultatet visar även att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan kvinnors och mäns på vare sig delar av det psykologiska kontraktet eller uppfyllandet av det psykologiska kontraktet. Studiens slutsatsen är att könstillhörigheten inte har någon signifikant påverkan på upplevelsen av det psykologiska kontraktet.

Resultat och tidigare forskning

Resultatet visar att könstillhörighet inte har någon signifikant inverkan på det psykologiska kontraktet. Pallier (2003) menar att en av den största anledningen till att det finns könsskillnader, i att värdera sig själv, är för att kvinnor undervärderar och männen övervärderar sina förmågor i sitt arbete. Jackson, Gardner och Sullivan (1992) beskriver att de främsta skillnader beror på att män har högre tro på sig själva relaterat till arbetet än kvinnor. Hyde (2004) menar att könsskillnader ofta är marginella och att skillnaderna till största del beror på kontexten kring forskningsstudien snarare än arbetslivet. Hon beskriver vidare att könstillhörighet är tajt sammankopplat med den sociala kontexten som individens befinner sig i. När individen gör saker som ligger utanför denna sociala kontext, som att svara på en enkät, så kan det leda till en någon form av avindividualisering. Vilket innebär att individen blir neutral och tappar sin identitet som antingen man eller kvinna.

Conway och Briner (2002), Morrison och Robinson, (1997) samt Turnley och Feldman (2000) beskriver att när arbetstagaren upplever ett brott mot psykologiska kontraktet kan få konsekvenser för arbetstagarens välmående och attityder till sitt arbete och arbetsplatsen, bland annat genom minskad arbetstillfredsställelse och minskad tillit. Som tidigare presenterat i beskrivningen av deltagarna så trivs över 91 % av deltagarna på arbetsplatsen och med sitt arbete. Resultatet tyder på att deltagarna överlag inte har varit några stora negativa

erfarenheter och därför har en hög tillit till arbetsgivare att de det kommer få tillbaka samma värde som de ger i utbytesrelationen.

Guest (1998) beskriver att skyldigheter är ett djupare psykologiskt engagemang än t.ex. löften eller förväntningar. En av anledningarna till den låga variationen bland män och kvinnor kan vara att deltagarna vill undvika att lägga sig i ytterkanterna av skalan då det innebär att de gör en starkare bedömning av de åtagande som finns. Det kan även innebära att deltagarna har svarat enligt vad de tror vara rätt snarare än vad de själva tycker då skyldigheter på åtagande är laddat mer med rätt och fel än t.ex. förväntningar på åtagande.

Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Av deltagarna i undersökningen så var 60,3 % kvinnor och 39,7 % män. Det hade varit önskvärt med fler deltagande män för att få en jämnare fördelning. Den låga svarsfrekvensen (44 %) för undersökningen kan förklaras av att enkäten kan ha upplevts som lång, vilket kan påverkat deltagarnas motivation till att delta. Det kan även bero på att deltagarna hade relativt lång tid på sig att svara, att de inte fick någon individuell påminnelse samt att de aldrig träffat författaren av studien. Att deltagarna inte träffat författaren kan också påverka studien positivt då de ökar anonymiteten samt minskar risken för social önskvärdhet.

Att beteckna utbytet av åtagande som skyldigheter kan ha flera risker. En risk är att skyldigheter kan ses som ett djupare engagemang vilket kan påverka deltagarens vilja att delta i studien samt vilka typer av svar deltagaren anger. Det finns även en risk att enbart individer som är positivt inställd och känner engagemang till organisationen/arbetsgivaren väljer att delta. Det kan bland annat skapa en snedfördelning i undersökningen då genererar enbart positiva svar med svag variation. En annan risk med att beteckna utbytet som skyldigheter är att det kan öka risken för social önskvärdhet. I stället för att svara enligt vad deltagaren själv känner så besvaras enkäten efter det deltagaren tror är socialt önskvärt hos arbetsgivaren eller annan yttre faktor. Det kan leda till missledande svar och slutligen kan påverka resultatet.

Då det finns forskning som tyder på att psykologiska kontraktet kan skilja sig mellan olika yrkesgrupper kan studiens generaliserbarhet påverkas.

Förslag på framtida forskning

Under studiens gång har författaren stött på flera aspekter på individuella skillnader som vore intressant att titta vidare på. Könstillhörighet påverkas bland annat av vilken kultur man kommer ifrån det vore därför intressant att se om psykologiska kontraktet påverkas av kulturella skillnader samt om det finns några skillnader mellan män och kvinnor utifrån kultur. Det vore även intressant att se om det finns några skillnader mellan individer som bor i större städer kontra individer som bor på landsbygden.

Det vore intressant att titta på om det finns några könsskillnader i relation till psykologiska kontraktet utifrån en annan typ av undersökningsmetod. Som till exempel intervjuer.

I den här studien har författaren utgått från att titta ur arbetstagarens perspektiv. Det vore därför intressant att undersöka om det finns några könsskillnader från arbetsgivarens synvinkel. Vidare så vore det intressant att titta på könsskillnader i andra yrkesgrupper eller jämföra könsskillnader i yrkesgrupper som anses som mer kvinnodominerade och mer mansdominerade.

Referenser

- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). Editorial: The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational behavior*, 19(637-647).
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of vocational behavior*, 72(1), 143-158.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, 88(4), 354 -365.
- Bernhardt, L. (2013) Kvinnors inkomster släpar efter hela livet , hämtat 13-05-07 http://www.scb.se/Pages/Article_347909.aspx
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological review*, 106(4), 676 -713.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279-301.
- Conway, N., & Briner, R.B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 3, 287–302.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Eddleston, K. A., Veiga, J. F., & Powell, G. N. (2006). Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: The role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 437-445.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously?. *Journal of organizational behavior*, 19(S1), 649-664.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied psychology*, 53(4), 541-555.
- Guest, D.E (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 1-19.
- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22-38.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of management*, 8(2), 151-162.
- Hargittai, E., & Shafer, S. (2006). Differences in actual and perceived online skills: the role of gender. *Social Science Quarterly*, 87(2), 432-448.

- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American psychologist*, 60(6), 581.
- Isaksson, K., & Bellaagh, K. (2005). Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt: förändrade relationer på arbetsplatserna.
- Jackson, L. A., Gardner, P. D., & Sullivan, L. A. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: Social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 651-663.
- Kenrick, D. T., Li, N. P., & Butner, J. (2003). Dynamical evolutionary psychology: individual decision rules and emergent social norms. *Psychological review*, 110(1), 3 – 28.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: Managing the joining-up process. *California management review*, 15(3), 91-99.
- Kowalski, R., & Westen, D. (2011). Psychology (6e uppl). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Martin, C. L., Ruble, D. N., & Szkrybalo, J. (2002). Cognitive theories of early gender development. *Psychological bulletin*, 128(6), 903-933.
- Macneil, I. R. (1985). Relational contract: what we do and do not know. *Wis. L. Rev.*, 483.
- Milles, K. (2011). Feminist language planning in Sweden. *Current Issues in Language Planning*, 12(1), 21-33.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1), 226-256.
- Mulder, M (2012) Kvinnor mer sjukskrivna i alla yrkesgrupper, hämtad 2013-05-07 http://www.scb.se/Pages/Article_332393.aspx
- Pallier, G. (2003). Gender differences in the self-assessment of accuracy on cognitive tasks. *Sex Roles*, 48(5-6), 265-276.
- Pelham, B. W., & Hetts, J. J. (2001). Underworked and overpaid: Elevated entitlement in men's self-pay. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(2), 93-103.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74(4), 511-541.
- Stein, D. J (1992). Schemas in the cognitive and clinical sciences; an integrative construct. *Journal of psychotherapy integration*, vol 2, ss. 45-63.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of organizational behavior*, 21(1), 25-42.