



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Skillnader i arbetsmotivation mellan bemanningsanställda och direkt anställda industriarbetare

Fanny Högberg

2014

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet
Kursnamn

Handledare: Mårten Eriksson
Examinator: Johan Willander

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka skillnader i arbetsmotivation enligt Social Determination Theory beroende på om de anställda hade en direktanställning via företaget som studien genomfördes på eller om de var anställda via bemanningsföretag. Studien undersökte även huruvida arbetsmotivation kunde predicera psykiskt välbefinnande. Urvalet bestod av industriarbetare där den ena gruppen bestod av direktanställda och den andra av bemanningspersonal. Data samlades in genom en enkätundersökning i pappersform som utgick från Basic need satisfaction at work scale för arbetsmotivation och General health questionnaire 12 som mätte psykiskt välbefinnande. Totalt svarade 48 personer på enkäten. Resultatet visade ingen signifikant skillnad överlag mellan grupperna i arbetsmotivation. Däremot gick det att urskilja en skillnad i en av delskalorna hos grupperna där bemanningspersonal uppvisade lägre nivå av autonomi. Studien visade även att arbetsmotivation kunde predicera psykiskt välbefinnande.

Nyckelord: Arbetsmotivation, psykiskt välbefinnande, bemanningsanställd, GHQ12

Abstract

The aim of the study was to examine differences in work motivation according to Social Determination Theory depending on whether the employees had a direct employment through the company where the study was conducted or if they were employed through a staffing agency (worked as contingent workers). The study also aimed to examine whether work motivation could predict psychological well-being. The population consisted of industrial workers where one groups consisted of permanent employees and the other group consisted of contingent workers from a staffing company. Data were collected through a questionnaire measured with Basic need satisfaction at work scale for work motivation and General health questionnaire 12 for psychological well-being. The study showed no significant difference between the two groups in general. Separate analyses of the three subscales in work motivation showed that direct employees had higher levels of autonomy than contingent workers. The study also showed that work motivation predicts psychological well-being.

Titel: *Does the form of employment effect work motivation?*

Keyword: Work motivation, psychological well-being, contingent workers, GHQ12

Förord

Jag vill börja med att tacka handledare Mårten Eriksson på Högskolan i Gävle som handlett mig genom examensarbetet. Jag vill även rikta ett stort tack till Lina Berg på Lernia och Lovisa Högberg för er hjälp och ert stöd. Slutligen vill jag tacka alla som ställt upp och svarat på enkäten och möjliggjort denna studie.

Introduktion

Den svenska arbetsmarknaden har de senaste åren genomgått betydande förändringar beträffande anställningsstrukturen och gått från traditionella tillsvidareanställningar på heltid och fast arbetsplats mot mer flexibla anställningsformer där bemanningsföretagen spelat en central roll. Forskning visar emellertid att denna typ av anställningsform tenderar att medföra negativa konsekvenser för arbetets utförande och leder till minskad arbetsmotivation (Hellgren, Näswall & Sverke, 2002). Att hålla personal motiverad kan bidra till en högre produktion som i sin tur leder till ökad lönsamhet (Van Der Broeck et al., 2012). Eftersom arbetsmotivation har visat sig varit betydelsefullt för ett företags lönsamhet borde det ligga i företagets intresse att deras anställda är motiverade.

Bristen på arbetsmotivation har även diskuterats i många psykologiska teorier som faktorer som kan riskera anställdas välmående och hälsa (Väänänen et. al, 2005). Det har även framkommit att flexibla anställningsformer som bemanningsanställningar kan påverka de anställdas psykiska och fysiska hälsa negativt (Knottnerus, Martens, Nijhuis, Van Boxtel, 1999).

Forskning har visat att det kan finnas skillnader i fråga om både arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande beroende på vilken typ av anställning personalen har och med tanke på hur mycket bemanningsbranschen vuxit de senaste decennierna är ämnet högprioriterat. En modell för att förklara arbetsmotivation är *Social Determination Theory* (SDT) med de tre inre psykologiska behoven, autonomi, kompetens och samhörighet. Enligt teorin leder högre grad av de tre behoven till högre arbetsmotivation som bland annat leder till psykiskt välbefinnande. Psykiskt välbefinnande kan enligt Ilardi, Leone, Kasser och Ryan (1993) påvisas genom att mäta närvaron av fyra icke-psykotiska psykiatriska störningar med ett instrument framtaget av Goldberg (1972). Sambandet mellan arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande kommer även att studeras närmare i föreliggande studie då tidigare forskning tyder på att de kan påverka varandra (Ilardi et al., 1993). För att kunna mäta arbetsmotivation har Deci och Ryan (2000a, 2000b) utvecklat Basic Need Scale (BNS) som föreliggande studie kommer utgå ifrån samtidigt som psykiskt välbefinnande kommer att mätas genom General health questionnaire (GHQ12) (Goldberg, 1972, i Sconfienza, 1998).

Enligt *Social determination theory* innebär motivation att tre medfödda psykologiska behov är tillfredsställda. Dessa inre psykologiska behov representeras av autonomi, kompetens och samhörighet och är direkt applicerbara inom ett arbetstagsammanhang (Deci et.al. 2001). Fokus inom denna teori ligger på en individs inre motivation, enligt Deci & Ryan

(1987) handlar denna motivation om när en uppgift utförs för sin egen skull snarare än i jakt på materiella belöningar. De menar att engagemang i uppgiften för egen tillfredställelse är den mest kraftfulla formen av motivation. Behovet av autonomi enligt SDT handlar om individens möjlighet att själv kontrollera sin situation och att kunna arbeta självständigt.

Kompetensbehovet förklaras istället genom att individen har en önskan om att känna sig kompetent i sin miljö och vill utvecklas, vara delaktig samt utmana sig själv. Det tredje grundläggande behovet, samhörighet, beskriver individens begär efter gemenskap med andra människor. Det är viktigt för människor att få uppleva omtanke och delaktighet (Deci & Ryan, 2000). Fernet (2013) beskriver att SDT skiljer mellan självstyrande och kontrollerad motivation när det handlar om vilken påverkan motivation har på den anställdes välmående. Den självstyrande motivationen handlar om hur individen engagerar sig i sitt jobb av egen vilja och har en känsla av självbestämmande medan den kontrollerade motivationen istället handlar om individens känsla av inre press (undvika skamkänslor) eller yttre press (undvika skäll, få beröm, lön) att vara och agera på ett visst sätt. Inre motivation är en form av självstyrande motivation och när denna typ av motivation är hög är de tre behoven av autonomi, kompetens och samhörighet tillfredställda (Gagné & Deci, 2005).

Skillnader mellan bemannings- och direktanställda

Flera studier har undersökt skillnader i olika psykologiska tillstånd mellan bemanningsantällda och direktanställda. Connelly och Gallagher (2004) tar bland annat upp hur det kan skilja sig mellan bemanningsanställda och direktanställda när det handlar om anställdas engagemang och tillfredställelse och menar att engagemanget hos bemanningställda visat sig vara lägre än direktanställda. Hellgren, Näswall och Sverke (2002) menar även på att denna typ av tillfällig anställningsform kan leda till försämrade arbetsmotivation samtidigt som de anställda kan uppleva oro, otrygghet och missnöje. Amable et al. (2002) stödjer även detta och beskriver hur denna anställningsform kan påverka, inte bara de anställdas psykiska- men också fysiska hälsa på ett negativt sätt. Det har även framkommit att företag ofta investerar mindre i inhyrd personal än den egna vilket kan medföra motivationsbrist på lång sikt (Buch, Kuvaas & Dysvik, 2010). Samtidigt så finns det studier som tyder på att bemanningpersonal skall ha ökad arbetsmotivation jämfört med direktanställda. Allan och Sienko (1998) tar upp fenomenet om skillnader i arbetsmotivation mellan direktanställda och bemanningpersonal. De fann att bemanningpersonal inom telekommunikationsföretag påvisade högre grad av arbetsmotivation än de fast anställda. Vidare skriver författarna att det bland annat kan förklaras genom att de tillfälligt anställda värdesatte deras jobb mer än de direktanställda som

kommit att ta sina jobb för givet. Bemanningensanställda kan dessutom ha förhoppningar om att få en fast anställning hos företaget vilket sin tur istället kan leda till en ökad motivation hos bemanningspersonalen. Ytterligare en förklaring kan vara att de anställda upplevde sig lika behandlade som de direktanställda. Knottnerus et al. (1999) menar på att en anledning till att bemanningensanställda inte upplever sämre psykiskt välbefinnande som kan vara en konsekvens av låg arbetsmotivation är att de som jobbar inom bemanningsbranschen oftast befinner sig i ett tidigt stadie karriärmässigt och själva valt att söka den typen av jobb. Att det är många unga människor som jobbar inom bemanningsbranschen kanske således kan ge ett missledande resultat när det gäller att jämföra skillnader i arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande. Föreliggande studie kommer därför att kontrollera för ålder och anställningstid för att utesluta påverkan av dessa faktorer.

Den svenska arbetsmarknaden har under de senaste 20 åren genomgått betydande förändringar beträffande anställningsstrukturen. Från traditionella tillsvidareanställningar på heltid med fast arbetsplats har utvecklingen gått mot mer flexibla anställningsformer där bemanningsföretagen spelat en central roll. Att arbeta som uthyrd från ett bemanningsföretag skiljer sig från en traditionell anställning på så sätt att arbetet inte utförs hos den arbetsgivare av vilken personen är anställd utan hos en annan arbetsgivare (Andersson, & Wadensjö, 2004). Bemanningsbranschen har växt kraftigt sedan början på 1990-talet. Detta har sin förklaring i att marknaden för personaluthyrning öppnades upp 1993 och det blev tillåtet att hyra ut arbetskraft samtidigt som kunderna till bemanningstjänsterna ville öka flexibiliteten i bemanningen för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar (Åberg, 2008). Arbetsgivare använder sig även av bemanningspersonal vid en tillfällig ökning av arbetsbelastning, kortare projekt, för att täcka sjukskrivningar och för att klara av arbetsuppgifter som ordinarie personal inte har färdigheter eller kunskap för att utföra. Att använda sig av bemanningspersonal kan även vara fördelaktigt för arbetsgivaren då dessa vanligtvis kostar mindre. Detta beror på att de oftare får mindre betalt och inte erhåller förmåner så som försäkring, pension och semester. Ytterligare en anledning till att använda sig av bemanningspersonal är ”testa” en arbetstagare och om denne gör bra ifrån sig kan det leda till en tillsvidareanställning inom företaget (Segal & Sullivan, 1997).

Bemanningsindustrins expansion har fört med sig en hel del kritik. Analytiker har hävdade att bemanningspersonal riskerar att fastna i en arbetsmarknadens underklass med låga löner, få förmåner, ingen jobbsäkerhet, undermålig utveckling, utbildning och avancering inom företaget. Andra svarar däremot denna kritik med att framhäva fördelarna med denna effektivisering som tillfällig bemanning medför för företag (Segal & Sullivan, 1997).

Arbetsmotivation och psykiskt välmående har diskuterats av många olika författare. Ilardi et al. (1993) fann till exempel att de industriarbetare som upplevde hög tillfredställelse av samhörighet, kompetens och autonomi på arbetet hade en mer positiv inställning till jobbet. De hade dessutom en högre självkänsla och arbetstillfredställelse samt ett bättre välmående än de industriarbetare med låg inre motivation. Möjligheten att tillfredställa dessa grundläggande behov kommer dessutom avgöra en persons motivation och i längden hjälpa denne att utvecklas. Vikten av att uppfylla dessa psykologiska behov som kompetens, relationer och autonomi utöver de instrumentella behoven leder det till större tillfredsställelse, ökad prestation och bättre hälsa. Deci och Ryan (1992) menar även att inre motivation leder till en villighet att engagera sig i andra uppgifter mer konceptuellt och främjar kreativt tänkande samtidigt som ett ökat fysiskt och psykiskt välbefinnande infinner sig i jämförelse med andra former av motivation. Föreliggande studie kommer att jämföra arbetsmotivation hos bemanningspersonal och direktanställd personal på ett företag inom denna bransch. Typiskt för tillverkningsindustrin är att den är ”slimmad” vilket innebär att företaget har en personalstyrka som är anpassad efter en lägsta möjliga produktionsnivå. När efterfrågan ökar anställer företaget arbetskraft för den period som de förväntar sig ha ett ökat personalbehov eller hyr in personal från bemanningsföretag. Vid säsong- och konjunkturvariationer kan man då lättare anpassa personalstyrkan (Andersson, & Wadensjö, 2004). Dessutom skriver Ilardi et al. (1993) att tillverkningsindustrin är en arena där ett av behoven av arbetsmotivation, autonomi, hos anställda antas vara låg jämfört med många andra arbetsplatser. Om det finns en skillnad mellan direktanställda och bemanningsanställda borde det därför finnas här.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka skillnader i inre arbetsmotivation mellan två grupper i en organisation inom tillverkningsindustrin med olika anställningsformer där den ena gruppen är anställd genom ett bemanningsföretag och den andra gruppen är direktanställda inom företaget där studien är genomförd. Studien syftar även till att undersöka om arbetsmotivation kan predicera psykiskt välbefinnande hos de anställda.

Frågeställningar

- Skiljer sig arbetsmotivation (mätt genom Basic Need Satisfaction at Work Scale) mellan bemanningsanställda och direktanställda?
- Går det att predicera psykiskt välbefinnande utifrån de tre grundläggande behoven enligt SDT?

Hypoteser

Baserat på genomgången av tidigare forskning i förliggande uppsats antas att; direktanställda upplever högre arbetsmotivation än bemanningsanställda inom tillverkningsindustrin. Arbetsmotivation antas även kunna predicera psykiskt välbefinnande hos dessa anställda.

Två hypoteser kan formuleras:

H1: Direktanställd personal upplever högre grad av arbetsmotivation än bemanningspersonal.

H2: Inre arbetsmotivation predicerar psykiskt välbefinnande hos personalen.

Metod

Deltagare och urval

Undersökningen genomfördes på ett industriföretag på en avdelning med 120 anställda. Enkäten lades ut i lunchrum och delades dessutom ut av bemanningsansvarig i den mån som var möjlig. Svarsfrekvensen uppgick till 40 %. Undersökningen hade även 3 interna bortfall på grund av att väsentlig information saknades. 48 personer deltog i enkätundersökningen och undersökningsgruppen bestod av konsulter anställda genom bemanningsföretag samt direktanställda via företaget som undersökningen genomfördes på. Totalt medverkade 22 (49%) konsulter och 23 (51%) direktanställda. Av konsulterna var 86 % män. De var mellan 19-54 år (m=28) och hade arbetat mellan 0-8 år på arbetsplatsen. Av de direktanställda var 74% män. De var mellan 25-70 år (m=36) och hade arbetat 1-38 år inom sin dåvarande anställning.

Material

För att samla in data till undersökningen användes en enkät i pappersformat uppdelad i två delar, arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande med sammanlagt 33 påståenden (bilaga 1). Arbetsmotivation mättes utifrån Basic need satisfaction at work scale (BNS) som använts i tidigare studier (se bl.a. Deci et al., 2001; Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993; Kasser, Davey & Ryan, 1992). BNS är i sin tur indelad i tre delskalor: autonomi, kompetens och samhörighet. En svensk översättning gjord av Mårten Eriksson vid Högskolan i Gävle användes. Den andra skalan som användes var General Health Questionnaire-12 som mäter psykiskt välbefinnande (Goldberg, 1972). En svensk översättning av Sconfienza (1998) användes. Enkätfrågorna om arbetsmotivation besvarades på en Likertskala där respondenterna kunde fylla i det alternativ mellan 1, *stämmer inte alls*, och 7, *stämmer precis* som passade bäst på dem själva. För GQH12 var det lägsta måttet *stämmer inte alls* och det högsta är *stämmer helt*. Enkäten om arbetsmotivation bestod av 21 påståenden och enkäten om psykiskt välbefinnande bestod av 12 påståenden. Enkäterna innehöll dessutom bakgrundsfrågor om ålder, kön, utbildningsnivå och antal år på arbetsplatsen.

Tillvägagångssätt

Till urvalet kontaktades en organisation med 5000 anställda i en mindre kommun i Sverige. Undersökningen valdes att genomföras på en avdelning på ett industriföretag med 120 anställda. Personalansvarig på HR-avdelningen inom företaget gav tillstånd att utföra

undersökningen bland de anställda med samarbete av bemanningsansvarig för konsulter på ett av bemanningsföretagen som samarbetar med företaget. Enkäten delades ut av bemanningsansvarig i den mån som var möjlig men lades även i samtliga lunchrum för att försöka fånga upp fler deltagare då det förekommer skiftarbete på avdelningen. Respondenterna kunde sedan välja att lämna tillbaka enkäten till bemanningsansvarig eller att lägga den ifyllda enkäten i svarskuvertet. I följebrevet (bilaga 2) informerades deltagaren om tillvägagångssättet, forskningsetiska överväganden samt om senaste inlämningsdatum. Deltagarna hade 14 dagar på sig att besvara enkäten. Efter ungefär halva tiden gick bemanningsansvarig ut med en påminnelse för att få in så många svar som möjligt.

Design/Analysmetod

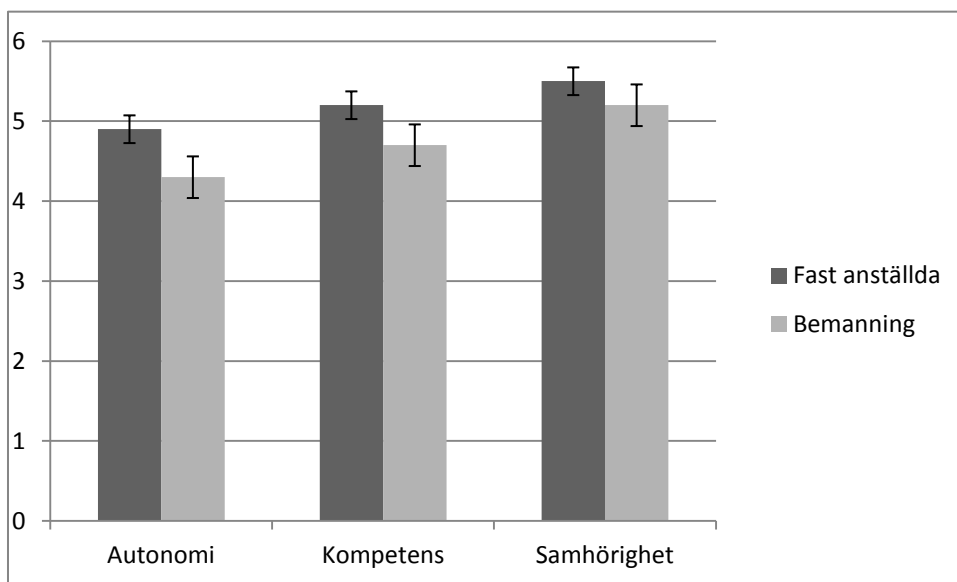
Studien var en enkätundersökning med två syften; att mäta skillnader i arbetsmotivation och att se om arbetsmotivation kunde predicera psykiskt välbefinnande. För att jämföra arbetsmotivation mellan grupperna genomfördes en multivariat kovariansanalys (MANCOVA) med tre mått på arbetsmotivation (autonomi, kompetens och samhörighet) som beroende variabler och den oberoende variabeln var anställningsform (direktanställd/anställd genom bemanningsföretag). För att kontrollera för anställningstid och ålder genomfördes först en korrelationsanalys med dessa variabler. Ålder och anställningstid var starkt korrelerade och därför valdes en av dessa bort inför analysen. Anställningstid hade högre effekt än åldersvariabeln därför var kontrollvariabel i analysen anställningstid. En hierarkisk regressionsanalys genomfördes för att predicera psykiskt välbefinnande där de oberoende variablerna var autonomi, kompetens och samhörighet och den beroende variabeln var psykiskt välbefinnande. Analysen kontrollerade även anställningstid som lades in i steg 1 i analysen och autonomi, kompetens och samhörighet lades in i nästa steg. Däremot togs ingen hänsyn till kön, eller utbildningsnivå eftersom dessa var starkt snedfördelade och ålder korrelerade starkt med anställningstid och togs därför bort inför analysen. Data analyserades med statistikprogrammet SPSS. Gränsen för att betrakta skillnader som statistiskt signifikanta drogs vid $p < .05$.

Forskningsetiska överväganden

Deltagarna fick information muntligt via bemanningsansvarig och genom missivbrev om att deltagandet var frivilligt och anonymt. Insamlad data behandlades konfidentiellt och hanterades enbart av mig och handledaren. Det fanns ingen möjlighet för företaget att avgöra vem av de anställda som besvarat enkäten.

Resultat

Resultatet av jämförelsen i arbetsmotivation mellan direktanställda och bemanningsanställda grupperna kommer inledningsvis att redovisas nedan. En multivariat kovariansanalys (MANCOVA) genomfördes med tre mått på arbetsmotivations som beroende variabler och anställningsform (direktanställd/bemanning) som oberoende variabel. Resultatet visade ingen statistisk signifikant skillnad mellan grupperna överlag (Wilk's Lambda = .84 $F(3, 39) = 2.47, p < .076, \eta^2 = .160$). Resultatet var på gränsen till signifikant så därför genomfördes efterföljande separata kovariansanalyser som visade att de anställda som var direktanställda inom företaget rapporterade högre grad av autonomi ($m=4.47, \text{stdv}=0.85$) än de som arbetade genom bemanningsföretag ($m=3.77, \text{stdv}=.87, F(1,41)=6.63, p=.014, \eta^2 = .139$). Resultatet indikerade också att de direktanställda upplevde sig något mer kompetenta i sitt yrke ($m=4.91, \text{stdv}=.90$) än bemanningsanställda ($m=4.27, \text{stdv}=1.12, F(1,41) = 4.05, p=.051, \eta^2 = .09$), effekten var på gränsen till signifikant. Samhörighet var ej statistiskt signifikanta. (se tabell 1).



Figur 1. Medelvärden för arbetsmotivation utifrån delskalorna autonomi, kompetens och samhörighet. Felstaplar visar SEM.

Tabell 1. MANCOVA för arbetsmotivation med delskalorna autonomi, kompetens och samhörighet med direktanställning/bemanningsanställd som oberoende variabel.

Variabel	<i>A</i>	<i>df</i>	F	p	η^2
<i>Arbetsmotivation</i>	.84	3	2.47	.076	.160
Autonomi					
<i>Anställningsform</i>		1	6.63	.014	.139
<i>Anställningstid</i>		1	0.69	.974	.002
<i>Error</i>		41	(.767)		
Kompetens					
<i>Anställningsform</i>		1	4.05	.051	.090
<i>Anställningstid</i>		1	.048	.288	.027
<i>Error</i>		41	(1.07)		
Samhörighet					
<i>Anställningsform</i>		1	2.49	.122	.057
<i>Anställningstid</i>		1	1.16	.288	.027
<i>Error</i>		41	(1.034)		

Not. Värden inom parentes är MS (Mean square error).

En korrelationsanalys visade att det fanns ett positivt samband mellan både psykiskt välbefinnande och autonomi ($r=0.57$, $p=0.01$) samt psykiskt välbefinnande och kompetens ($r=0.61$, $p=0.01$). Även den tredje komponenten samhörighet visade en positiv korrelation med psykiskt välbefinnande ($r=0.55$, $p=0.01$). I tabell 2 nedan visas medelvärden, standardavvikelse, korrelationskoefficienter och signifikansnivåer för undersökta variabler. Bivariata korrelationer av de oberoende variablerna kompetens, autonomi, samhörighet för den beroende variabeln psykiskt välbefinnande genomfördes för att kontrollera om några av de oberoende variablerna korrelerade med varandra högre än $r=.80$. Det gjorde de inte och alla variablerna kan därför användas i samma regressionsmodell (Dancey & Reidy, 2011, s. 414) (se Tabell 2).

Tabell 2

Korrelationer, mellan GHQ-12 och de tre delskalorna i arbetsmotivation; autonomi, kompetens och samhörighet samt delskalornas medelvärden (M) och standardavvikelse (SD)

	1	2	3	4	M	SD
1. Psykiskt välbefinnande	1				26.2	6.28
2. Autonomi	.57**	1			4.13	0.65
3. Kompetens	.61**	.57**	1		4.60	1.00
4. Samhörighet	.55**	.27*	.53**	1	5.00	0.96

* korrelationerna är signifikanta vid $p < .05$ (2-tailed). ** korrelationerna är signifikanta vid $p < .01$ (2-tailed)

För att vidare se huruvida arbetsmotivation predicerar psykiskt välbefinnande genomfördes en hierarkisk regressionsanalys med psykiskt välbefinnande som beroende variabel och autonomi, kompetens och samhörighet som oberoende variabler. För att kontrollera för eventuellt effekt av anställningstid lades den in som kontrollvariabel. Modellen som helhet fungerar för att predicera psykiskt välbefinnande, $F(5, 39) = 9.8$, $p < .001$. I steg 1 i den hierarkiska regressionsanalysen lades bara kontrollvariabeln anställningstid till vilken inte visade någon statistiskt signifikant effekt på psykiskt välbefinnande. För att se effekten av kompetens, autonomi och samhörighet på psykiskt välbefinnande efter kontroll av anställningstid lades dessa in i steg 2 i modellen med psykiskt välbefinnande som beroende variabel. Modellen predicerar psykiskt välbefinnande, $F(5, 39) = 9.33$, $p < .001$. De oberoende variablerna förklarar 47 % av variansen i utfallsvariabeln psykiskt välbefinnande, ($R = .74$, $R^2 = .55$, adjusted $R^2 = .47$). I tabell 3 redovisas hur väl de tre komponenterna predicerar psykiskt välbefinnande. Utfallet i tabellen visar att båda variablarna för autonomi ($p = .014$) och samhörighet ($p = .006$) är statistiskt signifikanta och har positivt tecken; stiger värdena på någon av dem ökar sannolikheten för (högre) psykiskt välbefinnande. Effekten på psykiskt välbefinnande av ett skalstegs ökning för autonomi är 2.8 stegs ökning i GHQ12, för variabeln samhörighet är motsvarande effekt 2.5 (Se tabell 3).

Tabell 3. Hierarkisk regressionsanalys för hur väl de tre inre behoven autonomi, kompetens och samhörighet predicerar psykiskt välbefinnande. N=45

Variabel	B	SE B	β	<i>p</i>
Psykiskt välbefinnande				
<i>Steg 1: Kontrollvariabel</i>				
Anställningstid	.071	.164	.098	.866
<i>Steg 2: Arbetsmotivation</i>				
Autonomi	2.339	.905	.342	.014
Kompetens	1.188	.902	.199	.196
Samhörighet	2.326	.805	.379	.006
$R^2 = .55$; $\Delta R^2 = .53$ för psykiskt välbefinnande,				

Diskussion

I föreliggande studie kunde inte någon signifikant skillnad i arbetsmotivation enligt SDT påvisas mellan grupperna överlag. Vid närmare undersökning av behovet autonomi var det däremot möjligt att åtskilja gruppernas medelvärde. De som var direktanställda inom företaget rapporterade högre autonomi än de som arbetade genom bemanningsföretag. Detta innebär att H1 delvis för stöd. Resultatet av studien visade också att det fanns ett positivt samband mellan såväl psykiskt välbefinnande och autonomi ($r=0.617$, $p=0.01$) som mellan psykiskt välbefinnande och kompetens ($r=0.635$, $p=0.01$). Även den tredje komponenten samhörighet visade en positiv korrelation med psykiskt välbefinnande ($r=0.554$, $p=0.01$). Resultatet visade att måttet för arbetsmotivation som helhet fungerade för att predicera psykiskt välbefinnande, $F(5, 39)= 9.8$, $p<.001$, $R^2=.47$. Resultatet i föreliggande studie går således i enlighet med H2.

Detta resultat motsäger resultaten som Hellgren, Näswall & Sverke (2002), Buch, Kuvaas & Dysvik (2010) och Knottnerus et al. (1999) kommit fram till. Att resultaten i den här studien inte visar på någon skillnad mellan grupperna skulle kunna ha att göra att bemanningsanställningen är självvald. Connelly och Gallagher (2004) skriver att det inte finns några skillnader bland de olika typerna av anställningsformer kan bero på att bemanningsanställda valt denna typ av anställning. De menar att bemanningsanställda som själv valt sin anställning inom bemanningsbranschen och inte arbetar som bemanningsanställd för att de inte kunnat hitta en annat arbete med direktanställning inte påvisar någon lägre tillfredsställelse eller arbetsmotivation än direktanställda. Föreliggande studie undersökte dock inte huruvida bemanningstanställda självmant valt denna typ av bransch så det går inte att uttala sig om den frågan men möjligen skulle detta kunna vara en anledning till att bemanningsanställda inte upplevde sämre arbetsmotivation. Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) skriver att bemanningsbranschen domineras av unga arbetstagare och att siffran 2010 uppgick till att 60% var mellan 20-34 år vilket i sin tur kan leda till bias i jämförelsen. De diskuterar även hur beslutsmöjligheter och egen kontroll (autonomi) är viktigt för aspekter angående den psykiska arbetsmiljön. De skriver vidare att avsaknad av deltagande i beslut leder till stress och otillfredsställelse med arbetet och utgör därvid en risk för psykosocial ohälsa. I föreliggande studie framkom det att direktanställda påvisade en högre grad av autonomi. Det kanske är naturligt inte bara eftersom tidigare forskning tyder på att bemanningspersonal skulle ha lägre autonomi men det kanske

även ter sig naturligt att yngre personer som inte etablerat sig inom arbetsmarknaden kanske inte upplever samma egenkontroll som direktanställda. Äldre personer som varit anställd en längre tid inom företaget har samlat på sig både erfarenhet och byggt upp relationer med ledare inom företaget vilket kan öppna upp för ett större förtroende för självbestämmande hos dessa. Föreliggande studie kontrollerade däremot anställningstid som korrelerade starkt med ålder och resultatet visade att dessa faktorer inte påverkade de anställdas motivation. Detta får även stöd av tidigare forskning. Att ålder skulle vara en förklarande faktor till skillnader i autonomi mellan bemanning och direktanställda får inte stöd av Aletaris (2010) som i sin studie undersöker detta fenomen. Studien undersöker hur beslutsmöjligheter och egenkontroll (autonomi) påverkar arbetstillfredsställelsen. Resultatet av studien visar signifikant lägre arbetstillfredsställelse för bemanningsanställda än för traditionellt anställda. Detta förklaras av skillnader i autonomi mellan de två grupperna även kvarstår efter det att forskarna har tagit hänsyn till kontrollvariabler såsom ålder och utbildning. Föreliggande studie som visar på skillnader i just autonomi mellan direktanställda och bemanningspersonalen ger således stöd till åt Aletaris resultat.

Att de som är anställda genom bemanningsföretag visar lägre värden av behovet autonomi är något som även påvisats av Kompier, Ybema, Janssen och Taris, 2009, citerad i Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013). De jämför fem olika anställningsformer och deras betydelse för hälsa och välbefinnande på arbetet med utgångspunkt i autonomi. Studien visade att bemanningsanställda har lägre autonomi än såväl tillsvidareanställda, provanställda, tidsbegränsat anställda som behovsanställda. Samtidigt erhöll de bemanningsanställda de högsta värdena på depressionsvariabeln och dessa var signifikant högre än för direktanställda och behovsanställda. Totalt sett visade det sig att bemanningsanställda hade lägre grad av arbetstillfredsställelse. En av anledningarna till att tillfälligt anställda skulle ha sämre motivation än direktanställda menar de skulle kunna förklaras av de inte känner sig som en del av och kan identifiera sig med företaget. Att det skulle skilja sig mellan mellan direktanställda och bemanningsanställda i arbetsmotivation skulle kanske även kunna vara en selektionseffekt. Om det skulle vara så att direktanställning är mer attraktiv än en bemanningsanställning med till exempel högre lön och bättre förmåner så har dessa arbetsgivare på så sätt möjlighet att välja först bland arbetsökande vilket skulle kunna leda till att dessa arbetsgivare i första hand väljer dem med hög arbetsmotivation. Detta leder till att bemanningsföretagen inte har ett lika stort urval i deras rekryteringsprocess och kanske inte har möjlighet att fånga upp lika många med hög grad av arbetsmotivation. Föreliggande

studie visade dock inte på någon generell skillnad i arbetsmotivation mellan direktanställda och bemaningsanställda

I en studie av Ilardi et al. (1993) undersöktes sambandet mellan arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande. Resultatet i den studien visade att det fanns ett samband mellan upplevelsen av autonomi, kompetens och samhörighet på arbetsplatsen och allmän tillfredsställelse på jobbet och psykiskt välbefinnande. Arbetsmotivation förklarade i studien 20% av variansen i psykiskt välbefinnande till skillnad från föreliggande studie som visade att arbetsmotivation förklarade 47 % av variansen. Mer specifikt i Ilardi et al:s studie var upplevelsen av behovet autonomi på arbetsplatsen framförallt framträdande jämfört med de andra behoven och var positivt korrelerande och statistiskt signifikanta med psykiskt välbefinnande. Föreliggande studie bekräftar detta tidigare resultat då de anställda som upplevde hög autonomi, kompetens och samhörighet även visade sig uppleva högt psykiskt välbefinnande. Resultatet av studien visade att det fanns ett positivt samband mellan både psykiskt välbefinnande och autonomi ($r=0.617$, $p=0.01$) samt psykiskt välbefinnande och kompetens ($r=0.635$, $p=0.01$). Även den tredje komponenten samhörighet visade en positiv korrelation med psykiskt välbefinnande ($r=0.554$, $p=0.01$). Behovet av kompetens var således behovet som hade starkast korrelation med psykiskt välbefinnande till skillnad från tidigare studier där den starkaste korrelationen har funnits mellan autonomi och psykiskt välbefinnande. Analysen visar även hur väl de tre komponenterna predicerar psykiskt välbefinnande där kompetens visade sig vara icke-signifikant. Här misstänktes däremot att effekten av kompetens medierades av variablerna autonomi och samhörighet vilket även stöds av ytterligare två analyser där autonomi respektive samhörighet togs bort vilket ledde till att effekten kompetens blev statistisk signifikant.

Resultatet visade att arbetsmotivation som helhet fungerade för att predicera psykiskt välbefinnande,. Ilardi et al. (1993) menar att utifrån detta perspektiv, där sambandet mellan arbetsmotivation och psykiskt välbefinnande belyses, viktigt för chefer och anställda i ledarpositioner se till anställdas behov av autonomi, kompetens och samhörighet. Detta kan i sin tur resultera i mer välmående och produktiv personal. Resultatet av föreliggande undersökning visade att ett högt värde av framförallt samhörighet hos båda grupperna. Detta kan vara en indikation på att huvudföretaget lyckats bra med att integrera bemanningsanställda i verksamhet socialt, precis som Allan & Sienko (1998) skriver. De menar vidare att utmaningen för att få ett lyckat samarbete med bemanningsföretag är att integrera bemanningsanställda med direktanställda på huvudföretaget. Detta leder till minskad misstro

bland grupperna, sämre arbetsförhållanden mellan de anställda och minskad risk för konflikt. Även Andersson, Gudmudson och Lundberg (2009) skriver att arbetsmotivationen ökar om den anställde har en fast arbetsplats att identifiera sig med vilket även kan styrka att integrering bland bemanningsanställda verkar fungera.

En begränsning som kan ha uppstått i samband med denna undersökning kan vara att undersökningsgrupperna var relativt små vilket medför svårigheter i att dra några slutsatser av resultatet. Svarsfrekvensen i studien var relativt låg vilket eventuellt kan förklaras av att det vid ungefär samma tidpunkt utgick en enkät från ledningen där studien genomfördes med inte alltför olik innehåll. Studien genomfördes även enbart på en av avdelningarna på företaget, vid mer tid kunde studien eventuellt utökats till fler avdelningar för att få en större undersökningsgrupp. Enkäten delades ut av bemanningsansvarig på ett av de bemanningsföretagen som samarbetar med företaget som studien genomfördes på då obehöriga inte får vistas i lokalerna. Även om jag litar på att distributionen av enkäten sköttes på ett bra sätt kanske deltagandet kunnat ökas om ledet mellan mig och deltagare kortats och om jag personligen presenterat studien. Den primära tanken var att skicka ut enkäten via mail men HR-ansvarig på företaget trodde inte att det var möjligt att nå ut till de anställda lika bra på detta sätt. Fördelen med det tillvägagångssättet hade däremot varit att själv kunnat skicka ut påminnelse till deltagarna. Ytterligare en begränsning är att undersökningen använder en quasi experimentell design. Analysen kräver egentligen en experimentiell design där personerna slumpas på direktanställd eller bemanningsanställd men var av praktiska skäl ej möjligt. För att öka reliabiliteten så borde en replikering av denna studie utöka antalet deltagare och eftersträva en högre svarsfrekvens.

Referenser

- Allan, P. & Sienko, S. (1998) Job motivations of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers? *Journal of employment Counseling*, 35(4), 169-178.
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155.
doi:<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1177/0018726709354131>
- Amable, M., Benach, J., Benavides, F.G., Muntaner, C. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place?. *Journal of epidemiology and community health*, 56(6), 405-406. doi: 2048/10.1136/jech.56.6.405
- Andersson, P. & Wadensjö, E. (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utveckling 2004:15. Hämtad från:
<http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2004/r04-15.pdf>
- Andersson., Gudmundson, A., & T, Lundberg, C. (2009). *Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism*. School of Business and Informatics, University College of Borås, Mid-Sweden University, Östersund & School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Sweden, 30 (2009) 890–899. doi:10.1016/j.tourman.2008.12.003
- Buch, R. Kuvaas, B. Dysvik, A. (2010) Dual support in contract workers' triangular employment relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1) pp. 93-103. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.09
- Connelly, C., E. & Gallagher, D., G. (2004) Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983. doi:
<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1016/j.jm.2004.06.008>
- Dancey, C.P. & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology*. Harlow: Pearson Education Ltd.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037. doi:
<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0022-3514.53.6.1024>

- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. I A.K. Boggiana & T.S. Pittman (eds.), *Achievement and motivation*, 9-36. New York: Cambridge University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi: org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942. doi: http://dx.doi.org/10.1177/0146167201278002
- Fernet, C. (2013) The role of work motivation in psychological health. *Canadian Psychology Association*, 54(1), 72-74. doi: http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/a0031058
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331– 362. doi: 10.1002/job.322
- Hellgren, J., Näswall, K., Sverke, M. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242- 264. doi: 2048/10.1037/1076-8998.7.3.242
- Goldberg, (1972). Svensk översättning av Sconfienza, C. (1998) *Mätning av psykiskt välbefinnande bland ungdomar i Sverige – Användning av GHQ12*. Arbetslivsinstitutet: Solna
- Håkansson, K., Isidorsson, T., & Strauss-Raats, P. (2013). *Kunskapssammanställning Arbetsmiljöförhållanden i arbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap Göteborgsuniversitet. Hämtad från: www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/RAP2013_10.pdf
- Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, R., & Ryan, R.M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805. doi:http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x

- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R.M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187. doi:
<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/h0079104>
- Knottnerus, J.A., Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., Van Boxtel, M.P.J. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 35-46. doi:2048/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1
- Segal, L. M., & Sullivan, D. G. (1997). The growth of temporary services work. *Journal of Economic Perspectives*, 11, 117-136. doi: 10.1257/jep.11.2.117
- Van der Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., Van Coillie, H. (2012) Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), pp.69-78. doi:
<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1016/j.jvb.2012.11.005>
- Väänänen, A., Pahkin, K., Huuhtanen, P., Kivimäki, M., Vahtera, J., Theorell, T., Kalimo, R. (2005) Are intrinsic motivational factors of work associated with functional incapacity similarly regardless of the country? *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol 59(10), pp. 858-863. Doi:
<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1136/jech.2004.030106>
- Åberg, E (2008) Rapport: *Bemanningsbranschen - Personal som handelsvara?* Unionen: Enheten för tillväxt och arbetsliv: Stockholm. Hämtad från:
http://download.vismaspcs.se/infoline/pdf/Unionens_rapport_Bemanningsbranschen_personal_som_handelsvara.pdf

Arbetsmotivation

1. Ålder?

_____.

2. Kön

- Kvinna
- Man

3. Hur många år har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

_____.

4. Jag är anställd genom:

- Sandvik
- Bemanningsföretag

5. Vilken typ av anställningsform har du?

- Heltidsanställd
- Deltidsanställd
- Timanställd
- Annan typ av anställning

6. Vilken är din högsta utbildning?

- Grundskola eller lägre
- Gymnasieutbildning
- Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år
- 3 års eftergymnasial utbildning
- Längre än 3 års eftergymnasial utbildning

Markera det påstående som passar dig bäst relaterat till ditt arbete

	Stämmer inte alls		Stämmer något			Stämmer precis	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete ska utföras	1	2	3	4	5	6	7
b) Jag gillar mina arbetskamrater	1	2	3	4	5	6	7
c) Jag behärskar inte riktigt mitt jobb	1	2	3	4	5	6	7
d) På jobbet får jag uppskattning för mitt arbete	1	2	3	4	5	6	7
e) Jag känner mig pressad på arbetet	1	2	3	4	5	6	7
f) Jag kommer överens med mina arbetskamrater	1	2	3	4	5	6	7
g) Jag håller mig för mig själv på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
h) Jag kan fritt uttrycka vad jag tycker och tänker på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
i) Jag betraktar mina arbetskamrater som mina vänner	1	2	3	4	5	6	7
j) Jag har lärt mig nya och intressanta färdigheter på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
k) När jag är på jobbet måste jag göra vad jag blir tillsagd	1	2	3	4	5	6	7
l) De flesta dagarna känner jag att jag utträttat något på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
m) Mina känslor beaktas på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
n) Jag har inte stor möjligheter att visa vad jag går för på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
o) Mina arbetskamrater bryr sig om mig	1	2	3	4	5	6	7
p) Jag har inte många nära vänner på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
q) Jag känner att jag kan vara mig själv på jobbet	1	2	3	4	5	6	7
r) Mina arbetskamrater gillar mig inte	1	2	3	4	5	6	7
s) Jag känner ofta att jag saknar kompetens i mitt arbete	1	2	3	4	5	6	7
t) Jag har få påverkansmöjligheter i mitt arbete	1	2	3	4	5	6	7
u) Människor är vänliga på mitt arbete	1	2	3	4	5	6	7

3. Hur har nedanstående påståenden stämt in på dig under det senaste året?

	Stämmer Helt	Stämmer Bra	Stämmer Delvis	Stämmer Inte alls
1. Jag kan koncentrera mig på vad jag gör.	1	2	3	4
2. Jag har svårt att sova på grund av problem och svårigheter.	1	2	3	4
3. Jag känner att jag spelar en betydelsefull roll för andra.	1	2	3	4
4. Jag känner mig kapabel att fatta beslut	1	2	3	4
5. Jag känner mig väldigt pressad.	1	2	3	4
6. Jag kan inte klara av de dagliga problemen.	1	2	3	4
7. Jag kan uppskatta det positiva i tillvaron.	1	2	3	4
8. Jag kan ta itu med svårigheter.	1	2	3	4
9. Jag känner mig olycklig och nedstämd.	1	2	3	4
10. Jag har känt att mitt självförtroende har minskat.	1	2	3	4
11. Jag har tänkt på mig själv som en betydelselös person.	1	2	3	4
12. Jag har känt mig ganska lycklig på det hela taget.	1	2	3	4

Tack för din medverkan!

Bilaga 2

Hej,

Jag är en student vid Högskolan i Gävle som studerar sista terminen på Personal- och arbetslivsprogrammet. Jag skriver nu mitt examensarbete där jag undersöker huruvida det finns några skillnader i arbetsmotivation och psykisk välbefinnande beroende på anställningsform. Det är helt frivilligt att delta och du svarar anonymt. Det är viktigt att du svarar så ärligt som möjligt.

Jag ber Dig läsa igenom varje påstående och därefter välja *ett* svarsalternativ mellan 1-7, som stämmer bäst överens med din upplevelse. Enkäten består av två delar med ett antal frågor eller påståenden som tar ca 10-15 minuter att besvara. Då du fyllt i enkäten, lägg den då i det gemensamma svarskuvertet. **Svaret ska vara mig tillhanda senast 11/7 2014.**

Enkätstudien kommer att presenteras i ett sammanställt resultat, enskilda personers svar kommer inte kunna identifieras. De enskilda svaren kommer endast behandlas av mig samt min handledare.

Jag vill gärna ha Din hjälp att besvara medföljande enkät.

Tack för din medverkan!
Fanny Högberg
Högskolan i Gävle