

Högskolan i Halmstad
Sektionen för Hälsa och Samhälle
Psykologi

PERSONLIGHET OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFAKTORERS
PÅVERKAN PÅ ARBETSTRIVSELN I BEMANNINGSBRANSCHEN

Psykologi
avancerad nivå (91-120)
2009
Kristina Örjes
Handledare: Tomas Berggren

PERSONLIGHET OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFAKTORERS PÅVERKAN PÅ ARBETSTRIVSELN I BEMANNINGSBRANSCHEN¹

Kristina Örjes

Högskolan i Halmstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle, Psykologi

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka sambanden mellan personlighet, psykosociala arbetsmiljöfaktorer och arbetstrivsel i bemanningsbranschen. 88 tjänstemän, anställda som ambulerande konsulter på ett av Sveriges största bemanningsföretag, deltog i undersökningen. Av respondenterna var 76 % kvinnor och 56 % var mellan 25- 35 år. En enkät innehållande 103 frågor som handlade om arbetstillfredsställelse, personlighet och psykosociala arbetsmiljöfaktorer användes i studien. Materialet bearbetades i huvudsak genom korrelations- regressions- och diskriminantanalyser. Studiens resultat visade att respondenterna trivdes med sina arbetsuppgifter i högre grad än sin anställningsform som ambulerande konsulter. Resultatet visade att arbetstrivsel korrelerar negativt med personlighetsdimensionen neuroticism och positivt med extraversion vilket ligger i linje med tidigare forskning. Som unika resultat för denna studie framträder sambanden mellan arbetstrivsel och prestationskrav samt upplevelse av eget resultat. Bemanningföretagets attraktionskraft är den faktor som framträder som unik påverkansfaktor till arbetstillfredsställelse i den undersökta gruppen.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, Femfaktormodellen, Psykosocial arbetsmiljö, Bemanningsbranschen

¹Uppsats i Psykologi (91-120) 2009

PERSONALITY AND FACTORS OF PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT'S EFFECT ON JOB SATISFACTION IN THE TEMPORARY STAFFING BUSINESS¹

Kristina Örjes

University of Halmstad, Department of Health and Society, Psychology

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationships between personality, psychosocial work environment factors and job satisfaction. 88 consultants at one of Sweden's largest employment agencies were surveyed. Of the respondents were 76 % women and 56 % were between 25 – 35 years. A questionnaire containing 103 questions about job satisfaction, personality and psychosocial work environment factors were used in the study. The material was analyzed mainly by correlation-, regression- and discriminant analysis. Study findings showed that respondents liked their jobs better than their employment status as roving consultant. The results showed that job satisfaction correlates negatively with the personality dimension of Neuroticism and positively with Extraversion which is in line with previous research. A unique result of this study was the relationship between job satisfaction and performance requirements, and the experience of own performance. Staffing company's attractiveness is the factor that emerges as the discriminant predictor to job satisfaction in the group investigated.

Keywords: Job satisfaction, Big five, Psychosocial work environment, Temporary staffing business

¹ Thesis in psychology (61-90) autumn 2008

Supervisor: Tomas Berggren

Vad som får individer att trivas och prestera väl på arbetet har intresserat forskare och yrkesverksamma inom en mängd områden genom åren. Arbetstillfredsställelse har studerats som *en* viktig infallsvinkel när det gäller att förstå frågor som rör produktivitet, trivsel och arbets kvalitet. Flera studier har visat (Tait, Padgett & Baldwin, 1989; Judge & Watanabe, 1993) att arbetstrivsel har ett positivt samband med livskvalité och allmän tillfredsställelse i livet. Individer som trivs på arbetet trivs således ofta generellt med sin livssituation och tvärtom. Termerna arbetstillfredsställelse och arbetstrivsel används synonymt i denna studie.

För att kunna hantera en föränderlig marknad med konjunkturväxlingar och skiftande personalbehov väljer många företag att hyra in personal eller korttidsanställa. De senaste två decennierna har antalet tillfälliga anställningar (korttidsanställningar) ökat markant och så även forskningen kring denna typ av anställningsförhållande (De Cuyper et al., 2008). Antalet studier som undersöker bemanningsbranschen och de uthyrda situation är däremot begränsat. Att arbeta som uthyrd skiljer sig från korttidsanställningar genom att den som hyrs ut för tidsbegränsade uppdrag hos kunder oftast har en tillsvidareanställning i ett bemanningsföretag. Personalen i de stora svenska bemanningsföretagen har kollektivavtal som berättigar till ersättning även om individen för tillfället inte har något uppdrag, vilket ger en högre anställningstrygghet än vid en korttidsanställning. Arbetsförhållandena för en individ med ambulerande tjänst i bemanningsbranschen skiljer sig från en anställning vid en stationär arbetsplats genom att den uthyrde med jämna mellanrum byter arbetsledning och arbetskamrater. Bemanningsbranschen är resultatet av ett mer flexibelt organiserat arbetsliv som ställer människor inför nya yrkesmässiga utmaningar. Föreliggande uppsats fokuserar på hur arbetstillfredsställelsen påverkas av anställningsformen som ambulerande konsult och de specifika arbetsförhållanden som råder i bemanningsbranschen. Då branschens egen benämning på de uthyrda är ”konsulter” används även denna term fortsättningsvis synonymt med uthyrd.

Bemanningsbranschen är en ung bransch som har expanderat kraftigt under de senaste femton åren, främst av två anledningar. För det första ändrades den svenska lagstiftningen 1993 vilket gjorde privat arbetsförmedling och personaluthyrning tillåten. För det andra har efterfrågan på branschens tjänster ökat då företag vill öka flexibiliteten för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar (Isaksson & Bellaagh, 1999b, Åberg, 2008). Räknet på helår blev 2008 ett rekordår för branschen då omsättningen ökade med 13 % och beräknades till 20 miljarder i Sverige. Det senaste årets globala finansiella nedgång har dock satt sina spår även på den svenska marknaden och i februari 2009 rapporterade Dagens Industri (www.di.se) att bemanningsbranschen började vika neråt under fjärde kvartalet 2008. Enligt statistikuppgifter från Bemanningföretagen, som är en kombinerad arbetsgivar- och bransch organisation, har antalet sysselsatta i bemanningsbranschen ökat från 5000 anställda år 1994 till knappt 40 000 anställda år 2006 (Åberg, 2008). I Åbergs rapport (2008) framgår det att branschen ur ett internationellt perspektiv fortfarande är liten i Sverige, den sysselsätter knappt 1 % av den totala arbetskraften, medan andelen i de övriga EU-länderna ligger mellan 2 – 5 %. Andersson & Wadensjö (2004) konstaterar att i länder med längre erfarenhet av bemanningsföretag än Sverige, är branschen betydligt mer utbredd och författarna antar därför att branschen kommer att fortsätta expandera även i Sverige.

Branschen är till stor del en småföretagarbransch, dock med ett fåtal stora bolag som dominerar; Adecco, Manpower och Proffice. Bemanningsbranschen har hög personalomsättning, en tredjedel av personalen byts ut varje år. Av dessa får majoriteten anställning i ett bolag där man tidigare varit inhyrd som konsult. Under 2006 arbetade drygt 100 000 personer i ett bemanningsföretag någon gång under året. (Åberg, 2008). Bellaagh & Isaksson (1999) har jämfört studier från USA, Israel och Japan, och konstaterar att majoriteten av dem som idag arbetar som uthyrda, på lång sikt hellre vill ha en fast anställning.

Studierna visar också att personalomsättningen i bemanningsbranschen är hög i alla länder. Lagar och regler skiljer sig markant mellan de olika länderna, vilket gör att villkoren för personal inom branschen ser olika ut i olika länder. Isaksson & Bellaagh (1999b) konstaterar att det mot denna bakgrund är intressant att likheterna ändå är stora när det gäller personalens attityder till arbetet och deras syn på arbetsvillkoren. Författarna har genomfört en liknande studie i Sverige som visar att hela 80 % av de uthyrda trivs med sitt arbete men att endast 25 % kan tänka sig att fortsätta att arbeta som uthyrd. Det kan tyckas att 80 % är en hög procentsats men forskning visar att individer generellt beskriver sig som mycket nöjda med sina arbeten. Büssing (1992) redogör för studier från USA och Tyskland som visar att så många som 80- 90 % av respondenterna beskriver sig som nöjda med sina arbeten.

Arbetstillfredsställelse

Olika teoretiska perspektiv definierar begreppet arbetstillfredsställelse på olika sätt. Tidigare var det vanligt att förklara arbetstillfredsställelse som ett emotionellt tillstånd, en persons reaktioner på erfarenheter i arbetet. Lockes definition verkar vara den som är mest refererad och lyder; *"a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"*. (Locke, 1976, s. 1300). I modern psykologi har det dock blivit vanligare att definiera arbetstillfredsställelse som en attityd (Spector, 1997; Brief & Weiss, 2002). Arbetsrelaterade attityder består liksom generella attityder av en känslomässig (affektiv) komponent, en kognitiv komponent (tankar) och en beteendeintensionskomponent. Nu talas det om arbetstillfredsställelse i termer av "en positiv (eller negativ) evaluering av arbetet eller arbetssituationen" (Brief & Weiss, 2002).

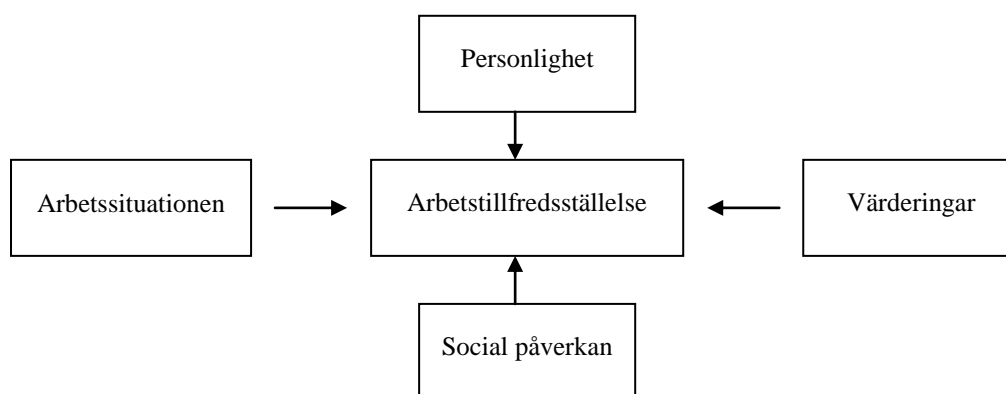
Arbetstillfredsställelse har behandlats ur två olika infallsvinklar. Den ena fokuserar på enskilda aspekter av arbetet (facett approach), såsom lön, ledarskap och arbetsförhållanden, vilka tillsammans bidrar till den totala arbetstillfredsställelsen. Den andra fokuserar på individens totala känsla av arbetstillfredsställelse (global approach) och menar att helheten är mer än summan av delarna. Vilken av dessa infallsvinklar som bäst förklarar arbetstillfredsställelse diskuteras på den akademiska arenan. Scarpello & Campbell (1983) visade empiriskt att arbetstillfredsställelse bäst mäts som helhet (global approach). Björklund (2001) anser dock, efter en översikt, att flest forskare argumenterar för att enskilda aspekter av arbetet, facetter, accepteras som en god metod att mäta total arbetstillfredsställelse på. Det är också detta sätt som verkar ha använts mest frekvent när det gäller studier kring arbetstillfredsställelse.

Intresset för och forskning kring arbetstillfredsställelse har varit mycket omfattande sedan 1920- talet. Undersökningarnas fokus har dock skiftat över åren. Rubenowitz (2004) menar att under några decennier, med start på 20-talet, fokuserades forskning i stor utsträckning på arbetsmiljö såsom exempelvis ventilation, belysning och bullernivå. I slutet av 30- talet och under 40-talet ökade intresset för arbetsmiljön ur ett socialt perspektiv. Flera författare (Kaufmann & Kaufmann, 2008; Landy & Conte, 2007; Rubenowitz, 2004) pekar på Hawthornestudien som den undersökning som kom att förändra synen på den arbetande människan. I denna undersökning studerades belysningsförhållanden, temperatur, luftfuktighet, raster, sömnvanor osv. Vilka förändringar som än genomfördes av forskarna på Hawthornefabriken, så ökade produktiviteten. Hawthornestudien visade att sociala faktorer såsom uppmärksamhet och uppskattning, denna gång från forskarna som undersökt avdelningen, var viktiga faktorer för motivationen. Vikten av att ha en social ställning, att känna grupptillhörighet och uppskattning, började beaktas. Arbetstillfredsställelse är ett av de mest studerade områdena i arbetslivet. Mellan år 1935 och 1990 genomfördes studier av olika faktorerers effekt på arbetstrivsel såsom; arbetets utformning, ledarskap och arbetsmiljö.

Många forskare (Björklund, 2001; Landy & Conte, 2007; Judge, Heller & Mount, 2002, Spector, 1997) har kritiserat perioden för att fokus legat på korrelationsstudier och statistiska metoder och inte teoribildning.

Vad påverkar arbetstillfredsställelse?

Flera forskare har klassificerat och grupperat de forskningsresultat som finns kring arbetstillfredsställelse. George & Jones (2002) har, efter en metastudie, systematiserat den forskning som finns kring påverkansfaktorer till arbetstillfredsställelse, och kategoriserat dem i organisations- och individ faktorer. Individuella faktorer påverkar arbetstrivseln men också organisatoriska betingelser såsom arbetskaraktäristika, ledning, fysisk miljö och belöning. Se figur 1.

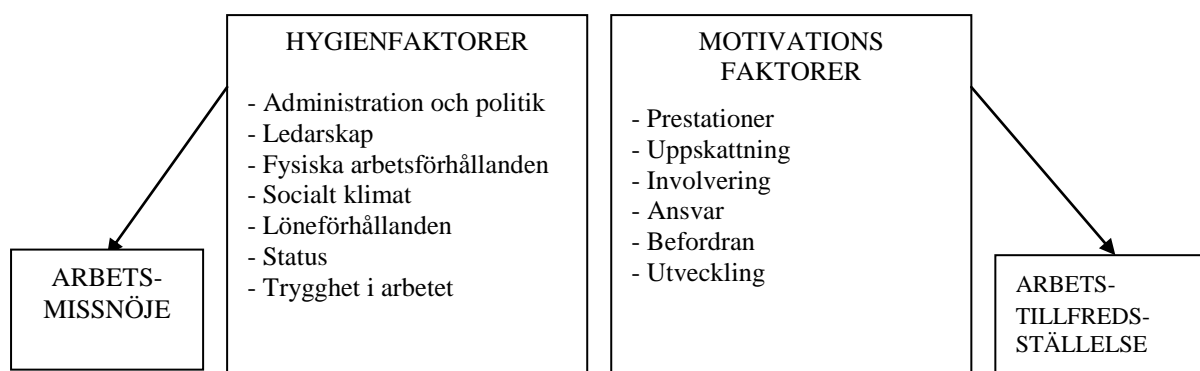


Figur 1. Faktorer av betydelse för arbetstillfredsställelse, enl. George & Jones, 2002.

Vad som gör att medarbetare trivs och motiveras att prestera har intresserat en mängd forskare. Centrala arbetspsykologiområden som motivations- och stressforskning har bidragit till att förstå frågor rörande arbetstillfredsställelse. Motivationsteorier hänger samman med teorier kring arbetstillfredsställelse då de, vilket perspektiv de än belyser, resulterar i arbetstillfredsställelse och/eller arbetsprestation.

Maslows behovshierarkiteori antas förutsäga arbetstillfredsställelse såvida de anställdas behov blir tillfredsställda i en viss ordningsföljd. Behov högt upp i hierarkin uppmärksammas inte förrän behov på lägre nivå är tillfredsställda. Nederst i behovshierarkin finns de *fysiologiska* behoven. Detta är behov som hunger, törst, sömn osv. Efter dessa kommer behovet av *trygghet*, vilket omfattar både fysisk och känslomässig trygghet. Den tredje nivån handlar om *sociala* behov, såsom behovet av vänskap, samhörighet i sociala grupper och känslomässiga band till andra människor. När det gäller behovet av *status och prestige* gäller det att få erkännande från andra och att individen värdesätter och värderar sig själv och sina prestationer högt (Kaufmann & Kaufmann, 2008). Sjöberg & Tollgerdt- Andersson (1991) påpekar att konkurrens-kulturen i dagens samhälle (och förväntningar om hur väl man ska lyckas i utbildning och arbetsliv) kritiserats för att leda till en alltför stark koncentration på dessa behov. Behov av *självförverkligande* ligger högst upp i behovshierarkin och handlar om hur långt individen lyckas utnyttja sin förmåga och förverkliga sina möjligheter. Sjöberg & Tollgerdt- Andersson (1991) kallar dock Maslows hierarki för ”populära spekulationer” och menar att idéerna snarare är sunt förnuft än forskning. Författarna menar att kritik kan riktas mot Maslows teori, då den är vagt formulerad, vilket gör att den inte kan testas. Teorin förklarar heller inte skillnader individer emellan (Sjöberg & Tollgerdt- Andersson, 1991).

I boken *"The motivation to work"* beskriver Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) den teori vars grundprincip är att en medarbetare som trivs också kommer att vara motiverad och produktiv. Teorin utvecklades av Herzberg, som genom *critical incident metoden*, intervjuade över 200 arbetare och bad dem beskriva en konkret situation på arbetet som ledde till arbetstrivsel och en konkret situation som ledde till vantrivsel. Resultatet visade att de faktorer som arbetarna uppgav ledde till trivsel var knutna till arbetet medan de faktorer som skapade vantrivsel var knutna till arbetsmiljön och sociala faktorer. Baserat på detta utvecklade Herzberg teorin som innebär att ett arbetsinnehåll som utmärks av motivationsfaktorerna uppskattning, möjlighet till utveckling, involvering och ansvar kommer att skapa arbetstrivsel hos medarbetarna. Individerna blir inte aktivt missbelåten om dessa faktorer saknas, utan mer neutral och distanserad. Hygienfaktorer såsom bra lön, behaglig fysisk miljö, status och trygghet leder inte naturligt till arbetstrivsel men om sådana faktorer saknas eller försvagas kommer individerna enligt teorin att bli missbelåten. Se figur 2.



Figur 2. Herzbergs tvåfaktorteori om arbetstillfredsställelse

Herzbergs teori stämmer i stora drag överens med Maslows behovsteori. De faktorer som Herzberg rubricerar som hygienfaktorer är de behov som Maslow pekar ut som de mest basala behoven, vilka återfinns långt ner i hierarkin och motivationsfaktorerna såsom utveckling och uppskattning, är behov som Maslow placerat högt upp i hierarkin. Hackman & Oldham (1976) kritiserade Herzbergs tvåfaktor teori för att inte ta hänsyn till individuella skillnader eller specificera hur man kan mäta och därmed vid behov förändra motivationsfaktorerna. Författarna presenterade en modell med syfte att mäta i vilken grad ett arbete motiverar en anställd till att prestera effektivt, *The Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldham, 1976). I denna modell är individernas utvecklingsbehov i fokus och det praktiska målet är att organisera arbetet för att kunna stimulera individens utvecklingsbehov, vilket författarna menar leder till motivation och ökad produktivitet. Följande fem drag pekas ut som centrala;

- 1) *Uppgiftsvariation (UV)* – ger arbetet möjlighet att använda olika förmågor, färdigheter och kunskaper?
- 2) *Helhet (H)* – har medarbetarna möjlighet att följa produktutvecklingen genom arbetsprocessen från början till slut?
- 3) *Uppgiftsbetydelse (UB)* – är uppgiften meningsfull för medarbetaren och andra i dennes omgivning?
- 4) *Autonomi (A)* – har arbetstagaren kontroll och ansvar för den egna arbetssituationen?
- 5) *Feedback (F)* – får medarbetaren information om sina arbetsresultat?

Motivationspotentialen (MP) räknas ut genom att addera de värden som de tre förstnämnda dimensionerna ger (uppgiftsvariation, helhet och uppgiftsbetydelse) och dividera dem med tre. Detta för att sedan ta det framräknade värdet och multiplicera med värdet på de två sistnämnda dimensionerna (autonomi och feedback). Detta görs för att autonomi och feedback anses som extra viktiga. Ett arbete utan återkoppling ger således totalresultatet noll, enligt följande formel;

$$MP = (UV + H + UB) / 3 \times A \times F$$

Modellen förutsätter att både arbetstillfredsställelse och prestation ökar om arbeten utformas enligt de fem kriterierna. Flera forskare (Fried & Ferris, 1987; Sjöberg & Tollgerdt-Andersson, 1991) har kritiserat modellens låga förklaringsvärde gällande den antagna spridningseffekten till arbetsprestation. Sjöberg & Tollgerdt-Andersson, 1991 har genom en metaanalys visat att de högsta genomsnittliga sambanden mellan upplevda arbetskaraktäristiska och arbetsprestation ligger omkring 0.15, vilket betyder att denna modell inte ”förklarar” mer än c:a 2 % av arbetsprestationen. Samma rapport visar dock att modellen kan ge ett bidrag till förståelsen för vilka faktorer som skapar ökad trivsel och ökat välbefinnande i arbetet.

Modellen baseras på individers subjektiva upplevelser, vilket gör att två personer med samma arbete kan ha olika uppfattning. Hackman & Oldham (1976) menar att ett lämpligt sätt att mäta individuella skillnader är att fokusera på individers olika behov av utveckling. Författarnas grundantagande är att individer med ett stort utvecklingsbehov kommer att reagera mer positivt på ett arbete med hög motivationspotential än de individer med lågt utvecklingsbehov. Fried & Ferris (1987) prövade modellens validitet genom en metaanalys av nästan 200 studier och fann att stödet för modellens hypoteser är blandat. Författarna visar att modellen ger ett bättre resultat om de fem grundläggande dimensionerna adderas istället för att multiplicera med autonomi och feedback. Hackman & Oldham (1976) lyfter, såsom modellen är konstruerad, särskilt fram vikten av feedback samt betydelsen av att ha kontroll och ansvar för den egna arbetsituationen som viktiga för individens motivation. Individens möjlighet till kontroll och inflytande över arbetet intresserade även stressforskarna Karasek & Theorell (1990) som konstruerade en tvåfaktormodell med syfte att förutsäga arbetsrelaterad stress. Psykisk påfrestning, stress och ohälsa uppstår enligt denna modell ur obalansen mellan arbetskrav och handlingsmöjligheter. Författarna talar om handlingsmöjligheter i termer av variation av arbetsuppgifter och möjligheten för individen att utnyttja olika förmågor. I en serie studier av svenska och amerikanska arbetare fann Karasek att kombinationen av låg kontroll och hög arbetsbelastning korrelerade positivt med vantrivsel och stressrelaterad ohälsa. Studien har gett upphov till en modell med två dimensioner bestående av arbetsbelastning och inflytande (kontroll). En individ som har ett arbete med låg handlingsfrihet och höga krav löper större risk att drabbas av psykisk eller fysisk ohälsa. Karasek & Theorell (1990) menar att den arbetstyp som har högst grad av arbetstillfredsställelse är ett arbete med höga krav men också goda möjligheter att påverka. Motivation, inlärning och personlig utveckling uppstår således, enligt denna modell, ur arbeten där både kraven och påverkansmöjligheterna är höga. Den ursprungliga krav – kontrollmodellen har senare kompletterats med variabeln *socialt stöd* som har visats motverka stress (Karasek & Theorell, 1990). Modellen har fått ett stort genomslag men också kritik för att ha förenklat komplexa samband. Senare forskning har haft svårt att finna stöd för modellen (Spector, 1997). Fletcher & Jones (1993) undersökte exempelvis krav -kontroll modellens möjlighet att predicera ökat blodtryck, ångest, depression, arbets- och livstrivsel. Författarna visade att de beroende variablerna *kan* förutsäga ohälsoeffekter, arbets- och livstrivsel var och en för sig, men finner ingen interaktionseffekt dem emellan.

Författarna argumenterade för att variabeln socialt stöd bör läggas till modellen då det är en viktig faktor när det gäller att minska stressen från arbetet. Resultatet av Fletcher & Jones studie visade att uppskattning och stöd från kollegor dels är hälsosamt och dels ökar arbetstrivseln. De flesta studier som gjorts för att pröva krav - kontroll modellen har gjorts i Europa eller USA. En Kinesisk studie (Xie, 1996) fann dock att modellen kunde förutsäga både arbetstillfredsställelse och arbetsrelaterad stress, vilket både ger stöd åt modellen samt ger stöd för att den kan appliceras på olika kulturer. Lewchuk et al. (2005) ref. De Cuyper et.al., (2008) utvecklade Karasek & Theorells ovan nämnda modell efter studier av korttidsanställda. Forskarna introducerade begreppet *anställningsstress* (eng. *employment strain*) vilket kombinerar höga krav med låg kontroll men inte gällande arbetet som i Karasek & Theorells modell, utan gällande anställningsförhållandena. Höga krav härleds till faktorer som att ständigt söka efter nytt arbete, strävan efter att behålla sin anställning och hela tiden se till att uppdragsgivaren har ett positivt intryck. Låg kontroll handlar i Lewchuks termer om osäkerheten i anställningsformen och att behöva oroa sig för att behålla jobbet. Korttidsanställda har ofta liten kontroll över hur arbetet ska planeras och genomföras (De Cuyper et. al., 2008).

För att undersöka om det är samma faktorer som predicerar stress och ohälsa som predicerar hälsa undersökte Aronsson & Lindh (2004) vilka faktorer som utmärker en hälsofrämjande arbetsplats. Hälsofrämjande operationaliserades som en kombination av mått på sjukfrånvaro och sjuknärvaron under en tvåårsperiod. Undersökningen visade att predicerande faktorer fanns såväl i arbetslivet som i hemmiljön och hos individen. Studien visade bland annat att det var viktigt för hälsan att inte ställas inför svårförenliga krav, ha resurser för att utföra arbetet bra och vara nöjd med kvaliteten på sitt utförda arbete. Att vara i sitt önskade yrke och på sin önskade arbetsplats var också faktorer som predicerade långtidsfriskhet.

Frivillighet, anställningsbarhet och socialt stöd

I flera svenska studier från bemanningsbranschen har Isaksson & Bellaagh (1999a, 1999b) visat att en avgörande faktor för arbetstrivsel tycks vara om man upplever sig ha sökt sig till branschen frivilligt. Frivillighet definieras som att man föredrar att arbeta ambulerande framför en stationär placering. De respondenter som upplever att de frivilligt sökt sig till branschen är mer nöjda med lönen, känner mindre otrygghet och upplever mer utveckling. I studier från bemanningsbranschen beskriver de utyrda sitt arbete som omväxlande, både genom varierande arbetsuppgifter och många sociala möten, vilket leder till en upplevd yrkesmässig kompetensutveckling och personlig utveckling. (Bellaagh & Isaksson, 1999; Örjes, 2005).

Viljan att arbeta i bemanningsbranschen, frivillighet, hänger samman med begreppet anställningsbarhet, som handlar om individens tilltro till möjligheten att kunna få ett nytt likvärdigt eller bättre arbete (Berntson, Näswall, Sverke, 2008).

Arbetets sociala sida är ett område som är väl studerat inom traditionella, stationära arbeten och även inom arbeten som kräver att personalen förflyttar sig geografiskt (Isaksson & Bellaagh (1999b). Fletcher & Jones (1993) har pekat på vikten av arbetsrelaterat stöd som en buffert mellan stress och ohälsa. House (1981) beskriver fyra olika typer av socialt stöd; *emotionellt stöd* (empati, lyssnande, omtanke); *värderande stöd* (exempelvis återkoppling, bekräftande); *informativt stöd* (exempelvis råd, direktiv, information); *instrumentellt stöd* (hjälp med praktiskt arbete, avlastning m.m.). Enligt författaren är det emotionellt stöd som utgör den viktigaste aspekten vid förebyggande av arbetsrelaterad ohälsa och stress medan instrumentellt stöd har den minsta betydelsen. Bellaagh & Isakssons (1999a) lyfte fram att predicerande faktorer för arbetstrivsel och intention till uppsägning i bemanningsbranschen var ganska lika.

Utbildningsnivå, lön, trygghet, utvecklingsmöjligheter och upplevd frivillighet är faktorer som påverkar hur man trivs och om man har planer på att sluta. Bellaagh & Isaksson (1999) visade också att sociala kontakter och stöd från uthyrningsföretaget var viktiga faktorer för arbetstillfredsställelsen. Isaksson & Bellaagh (1999b) pekade även på att för att undvika stress och ohälsosymptom som uthyrd, krävs det att konsulten känner sig trygg, inte har för stor arbetsbelastning, får stöd från arbetsledare och kollegor och är nöjd med lönen. Författarna (1999) visade även att brist på en återkommande och fördjupad kontakt med uthyrningsföretaget påverkar den uthyrdes trivsel negativt.

Lön och belöning

Spector (1997) undersökte sambandet mellan arbetstillfredsställelse och lönenivå i tre olika grupper och fann endast svaga samband med medelkorrelation på motsvarande. Även om lönenivån inte verkar ha så stor betydelse har upplevelsen av rättvis lön en stor inverkan på arbetstrivseln (Spector, 1997). Detta verifieras av Fried (1991) som har visat att rättvis belöning genom lön och anställningstrygghet är avgörande för individens arbetstillfredsställelse.

Krav på prestation

Att arbeta som ambulering konsult innebär att ha högra krav på sig, såväl från bemanningsföretaget som från kundföretaget. De uthyrda upplever att kravet på prestation ibland kan kännas ansträngande. Kundföretaget ställer ibland högre krav på bemanningspersonalen än de gör på den egna personalen och även arbetskamraterna på kundarbetsplatserna kan ibland avkräva en extraordinär arbetsinsats. De uthyrda pekar också på kraven på prestation som något positivt. Att kunna hantera olika kundönskemål och lära sig nya arbetsuppgifter leder till tillfredsställelse visar studien. De uthyrda återkommer också till tillfredsställelse i att känna sig behövda och efterfrågade när de kommer till olika kunder (Örjes, 2005).

Demografiska faktorer

Internationell och svensk forskning har visat på signifikanta samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Brush, Moch & Pooyan (1987) har i en metaanalys av 19 studier visat att upplevelsen av arbetstillfredsställelse ökar med åldern. Wright & Hamilton (1978) menar att det dels skulle kunna bero på att förväntningar och värderingar har ändrats över tid. Äldre arbetare förväntar sig mindre av arbetet än yngre. Det skulle även kunna bero på att äldre oftare har bättre jobb och anställningsförhållanden än yngre och av den anledningen är mer tillfredsställda. Studier som behandlar arbetstrivsel och skillnader mellan män och kvinnor har visat inkonsekventa resultat. Brush et al., 1987; Witt & Nye, 1992 har genomfört metaanalyser som inte visat några skillnader i arbetstrivsel mellan kvinnor och män. Greenhaus, Parasuraman, and Wormley (1990) fann heller inga skillnader mellan kvinnor och män, även då kvinnorna i studien i högre grad hade lågavlönade arbeten än männen. Brush et al. (1987) antar att skillnaderna kan komma av att det handlar om olika förväntningar på arbetet. Förväntar sig kvinnorna mindre av arbetet? Det finns forskningsstöd (Ross & Reskin, 1992; ref. Hultin, 1996) för att högutbildade arbetstagare i regel är mindre tillfredsställda med arbetet än lågutbildade. Detta kan möjligen förklaras av att en högre utbildning oftast leder till bättre arbetsförhållanden, vilket skulle kunna höja medarbetarnas förväntningar. Resultatet från en svensk studie (Isaksson & Bellaagh, 1999b) har visat att detta också gäller för konsulter i bemanningsbranschen.

Personlighet och arbetstillfredsställelse

Kan en individs personlighet förutsäga hur denne kommer att bete sig i arbetslivet och hur skiljer sig människor åt? Detta är frågor som intresserat forskare under åren och efter decennier av personlighetsforskning, råder det sedan 1980-talet en någorlunda samstämmighet bland forskare att det sannolikt finns fem grundläggande personlighetsegenskaper; öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet och neuroticism. (Costa & McCrae, 1992a; John & Srivastava, 1999, McCrae & John, 1992, Barrick & Mount, 1991). De fem personlighetsfaktorerna, som kommit att kallas femfaktormodellen (FFM), har identifierats av många oberoende forskare och faktorerna återkommer i studier där olika kulturer och åldrar har studeras. Longitudinella undersökningar visar även att de fem faktorerna uppvisar en god stabilitet över tid (McCrae & John, 1992; Costa & McCrae, 1992a). Den kritik som bland annat riktats mot FFM handlar om hur många faktorer som behövs för att beskriva en individs personlighet på ett korrekt sätt. Några forskare anser att det behövs fler än fem faktorer och några anser att ett mindre antal räcker (McCrae & John, 1992). Nedan följer författarna Costa & McCraes (1992b) beskrivningar av de fem grunddimensionerna, som beskriver olika personligheters sätt att förhålla sig till omvärlden. Såväl höga som låga värden har således fördelar och nackdelar;

Neuroticism (N) – Denna faktor mäter grad av emotionell stabilitet och tendenser att uppleva negativa känslor såsom rädsla, ilska och ånger. Människor med höga värden har ofta dålig impulskontroll, är nervösa och har svårt att hantera stressfyllda situationer. Individer med låga värden på skalan är stabila, uppfattas som lugna och avslappnade. *Öppenhet (Ö)* – Grundstenar i variabeln är huruvida en individ är öppen för att ta emot nya intryck, människor och erfarenheter, samt i vilken utsträckning en person behöver intellektuell stimulans, omväxling och variation för att trivas. Kännetecken för individer med höga värden är fantasifullhet, originalitet och kreativitet. Individer med låga värden är konventionella, jordnära och konservativa. *Extraversion (E)* – Dimensionen mäter omfattning och intensitet gällande individers behov av social interaktion. Extroverta individer är utåtriktade, kontaktskapande och pratsamma. De är aktiva, optimistiska och energiska. Personer med låga värden har inte samma behov av social stimulans och uppfattas ofta som lugna, reserverade och uppgiftsorienterade. *Samvetsgrannhet (S)* – Denna faktor visar i vilken grad en person är välorganiserad, planerande och ansvarsfull. Personer med höga värden kan beskrivas som pålitliga, målorienterade, hårt arbetande och regelstyrda. Individer med låga värden på skalan är oorganiserade, opålitliga, luststyrda och flexibla. Hough (1992) menar att faktorn samvetsgrannhet bör brytas ner till två oberoende faktorer, prestation (achievement) och pålitlighet (dependability). Personer med höga värden på skalan *pålitlighet* har impulskontroll, är ansvarsfulla, regelstyrda och konventionella. Höga värden på skalan *prestation* innebär hårt arbete, uthållighet och en önskan om att göra ett gott arbete. *Vänlighet (V)* – Dimensionen mäter kvalitén i en individs interpersonella orientering och i vilken grad denne strävar efter behagliga och harmoniska relationer till omgivningen. En person med höga värden är sympatisk, hjälpsam, snäll och förstående. Personer med låga värden på skalan är kritiska, kravställande och misstänksamma (Costa & McCrae, 1992a, Costa & McCrae, 1992b). En omfattande metaanalys om sambanden mellan arbetstillfredsställelse och FFM genomfördes av Judge, Heller & Mount (2002). Författarna känner inte till att någon liknande studie genomförts tidigare och lyfter fram bristen på studier som använder hela personlighetstaxonomin. Resultatet visade att extraversion (.25) och samvetsgrannhet (.26) korrelerar positivt med arbetstrivsel medan neuroticism visade på ett negativt samband (-.29). Emotionell stabilitet och extraversion har i tidigare studier visats utgöra grunden för ”*den glada personligheten*” (DeNeve & Cooper, 1998) och Judge et. al.(2002) drar slutsatsen att en individ som är glad och förnöjd med livet, troligen är det även med arbetet.

Samvetsgrannhet har tidigare visats korrelera med god arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991) och författarna diskuterar därför om en samvetsgrann, utåtriktad och emotionellt stabil medarbetare trivs i högre grad för att de i grunden presterar bättre och som en följd av detta får uppskattning och belöning för en god prestation på arbetet (Judge et. al., 2002).

Staw & Ross (1985) visade att arbetstillfredsställelsen var relativt stabil över en femårsperiod, även bland individer som hade bytt arbetsplats eller arbetsgivare. Författarna drog slutsatsen att arbetstillfredsställelse kunde förutsägas av individens personlighet snarare än egenskaper hos arbetet. Senare forskning har visat (Levin & Stokes, 1989; Arvey, Abraham, Bouchard, Segal, 1989) att vissa människor generellt är mer benägna än andra att värdera arbetsituationen negativt och reagera med negativa känslor. Cropanzano, James och Konovsky (1993) har exempelvis undersökt hur extraversion kontra neuroticism påverkar tillfredsställelse med arbetet. Gemensamt för dessa studier är att de finner att individer som har ett positivt förhållningssätt, hög självkänsla och är utåtvända, rapporterar högre tillfredsställelse med sina arbeten än de som kan beskrivas med de motsatta personlighetsdragen. En svensk studie visade att en ambulerande tjänst har positiva effekter för vissa individer. De som vid stationära arbeten upplevt en rastlöshet och stagnation gällande arbetsuppgifterna menade sig undkomma detta med att byta arbetsplats som ambulerande konsulter (Örjes, 2005).

Staw, Bell & Clausen (1986) fann genom en longitudinell studie ett signifikant samband mellan individers barndomspersonlighet och arbetstillfredsställelse 50 år senare i livet. Arvey et. al. (1989) undersökte därefter arvets påverkan på arbetstillfredsställelse genom att studera enäggstvillingar som separerats vid tidig ålder. Resultatet visade att approximativt 30 % av arbetstillfredsställelsen kan förklaras av genetiska faktorer. Judge, Locke, Durham, & Kluger (1998) fann att grundläggande självkänsla, ett brett karaktärsdrag bestående av självaktning, generell förmåga att tro på sig själv, intern locus of control och emotionell stabilitet korrelerade med arbetstillfredsställelse. Den primära orsaken till detta ansåg författarna vara att individer med en positiv självbild såg fler utmaningar i arbetet som påverkade deras arbetstrivsel. Huruvida positiva individer valt utmanande arbeten eller om det handlar om en förmåga att se utmaningarna i arbetet framgår inte.

Davis -Blake & Pfeffer (1989) menar att arbetstillfredsställelsen kan påverkas av andra orsaker än personlighet. Det är möjligt att vissa individer tenderar att välja intressanta och bra arbeten medan andra inte gör det. Newton & Keenan (1991) visade att både arv och miljö spelar in när det gäller arbetstrivsel. Forskarparet följde en grupp brittiska ingenjörer under deras fyra första år på arbetsmarknaden och fann då att arbetstillfredsställelsen tenderade att öka i samband med att individen började på ett nytt jobb. Edwards (1991) har fokuserat på interaktionen mellan karaktäristika hos arbetet och personlighetsfaktorer för att undersöka om olika personlighetstyper verkar trivas med olika typer av arbeten. Hackman & Oldham (1976) uttryckte sig i liknande termer när de lyfte fram individernas utvecklingsbehov som centralt för motivation och produktivitet långt tidigare. Caldwell & O'Reilly (1990) fann att såväl arbetsprestation som arbetstrivsel ökade om arbetets krav matchades mot medarbetarens förmåga. Individer som har goda förutsättningar att utföra sitt arbete trivs således bättre.

Sammanfattningsvis verkar FFM vara det rådande personlighetsperspektivet i moderna studier kring personlighetens betydelse för arbetstillfredsställelsen (Judge, Heller & Mount, 2002; DeNeve & Cooper, 1998, Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) En individs personlighet påverkar graden av arbetstrivsel och då i synnerhet personlighetsdimensionerna emotionell stabilitet (Judge, Heller & Mount, 2002; DeNeve & Cooper, 1998; Cropanzano, James och Konovsky, 1993, Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) och samvetsgrannhet (Judge, Heller & Mount, 2002).

Arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och lönsamhet

Det är möjligt att arbetstillfredsställelse leder till bättre arbetsprestationer men det är också möjligt att framgångsrika medarbetare trivs i högre grad. Harter, Schmidt & Hayes (2002) fann positiva korrelationer mellan arbetstrivsel och kundnöjdhet, produktivitet, lönsamhet och hälsa. De arbetsgrupper som uppvisade högre grad av engagemang och arbetstrivsel presterade bättre. Författarna (ibid.) menar att företag kan påverka lönsamheten genom att använda strategier som ökar de anställdas engagemang och arbetstrivsel.

Det kanske kan tyckas självklart att anställda som är tillfredsställda i arbetet också presterar bättre. Iaffaldano & Muchinsky (1985) visar dock i en metaanalys att relationen mellan arbetstillfredsställelse och prestation är svag (.17). Iaffaldano & Muchinskys studie (1985) är ofta refererad (Spector, 1997; Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001) och verkar vara allmänt vedertagen i forskarsamhället. Judge et al. (2001) menar dock att undersökningen till stora delar faller på sättet att *mäta* arbetstillfredsställelse. Detta då resultatet bygger på ett genomsnitt av olika variabler som författarna Iaffaldano & Muchinsky har antagit påverkar arbetstrivsel (facett approach). I en metaanalys pekar författarna (Judge et al. 2001) på att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation skulle bli starkare om variablerna mätts och analyserats på ett annorlunda sätt. I situationer där arbetstillfredsställelse mätts som helhet (global approach) kan Judge et al. (2001) visa på en stark relation (.30) mellan arbetstillfredsställelse och prestation. I samma metastudie pekar också Judge et al. (2001) på att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsproduktivitet är mer komplext än det kan tyckas vid första anblick och kan påverkas av såväl direkta som indirekta faktorer. Tidigare forskning har inte lyckats enas om vilken riktning sambandet har och det skulle också vara möjligt att arbetsproduktivitet som en effekt av arbetstillfredsställelse påverkas av bakomliggande faktorer såsom exempelvis personlighet eller arbetets komplexitet.

Barrick & Mount (1991) genomförde en omfattande metaanalys gällande sambandet mellan personlighetsdimensionerna i FFM och arbetsprestation. Personlighetsdimensionen samvetsgrannhet framstår som en generell prediktor gällande arbetsprestation och visade sig vara viktig för alla de fem yrkesgrupper som studerades; akademiker, poliser, mellanchefer, säljare och yrkesutbildade. För yrkesgrupperna chefer och säljare predicerade även personlighetsdimensionen extraversion arbetsframgång. Vänlighet och neuroticism har visat sig vara viktiga egenskaper då individer arbetar tillsammans i grupp (John & Srivastava, 1999). Barrick & Mount (1991) generaliserar studiens resultat och menar att de har svårt att se ett arbete där samvetsgrannhet inte skulle leda till arbetsframgång. Detta är en överskattning menar Robertson & Callinan (1998) och exemplifierar detta med en studie av brittiska chefer där relationen mellan arbetsprestation och samvetsgrannhet undersöktes. Resultatet visade inte på något samband mellan samvetsgrannhet och arbetets utförande men väl ett negativt samband mellan vilka som hade befordrats och vilka som låg högt på samvetsgrannhet. Detta tyder på att duktiga chefer som befordras utmärks av låg snarare än hög samvetsgrannhet. Tett (1995) kritiserade Barrick & Mount och menade att samvetsgrannhet kan vara kontraproduktivt i vissa kreativa yrken. Likaså för chefer som förväntas tänka innovativt och inte ha för stort detaljfokus.

Schneider, Hanges, Smith & Salvaggio (2003) undersökte huruvida arbetstillfredsställelse *skapade* lönsamhet eller om ett framgångsrikt företag *skapade* arbetstillfredsställelse. Författarna kunde genom en omfattande studie av 35 företag som löpte över åtta år, visa att finansiell framgång för ett företag *leder* till en ökning av arbetstrivseln. Författarna diskuterar resultatet och ser ett möjligt scenario som att medarbetarnas arbetstrivsel ökar som en konsekvens av ökade förmåner för de anställda, vilket leder till att organisationen blir mer attraktiv att arbeta för och att lönerna stiger.

Hälsa och allmän livstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse påverkas inte bara av vad som händer på arbetet utan även av vad som händer utanför arbetstid. Många studier har visat (Tait, Padgett & Baldwin, 1989; Judge & Watanabe, 1993; Judge, Locke Durham, Kluger, 1998; Wright & Cropanzano, 2000) att arbetstillfredsställelse kan kopplas till övrig tillfredsställelse i livet. Riktningen på sambandet har dock inte kunnat avgöras varför det inte med säkerhet går att säga att tillfredsställelse i arbetet påverkar övrig trivsel i livet eller tvärtom.

Effekter av låg arbetstrivsel

Många teorier antar att individer som inte trivs på arbetsplatsen kommer att försöka undvika arbetet, antingen genom att vilja byta arbete, vara frånvarande från arbetet eller komma försent (Spector, 1997). Kozlowsky, Sagie, Krausz & Singer (1997) visade att nöjda medarbetare i högre grad kommer i tid till arbetet än de som inte trivs. Flera forskare (Hackman & Oldham, 1976; Crampton & Wagner, 1994; Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985; ref. Spector, 1997) har visat att låg arbetstrivsel leder till personalomsättning. Mitra, Jenkins and Gupta (1992) visade i en metaanalys att frånvaro och personalomsättning har ett samband genom att anställda som valde att sluta sitt arbete, var frånvarande i högre grad mot slutet av sin anställning, än de som valde att stanna kvar.

Bemanningsbranschen är resultatet av ett mer flexibelt organiserat arbetsliv och arbetsförhållandena för en individ med ambulerande tjänst i bemanningsbranschen skiljer sig från en anställning vid en stationär arbetsplats genom att den uthyrde byter arbetskamrater och arbetsledning vid nya uppdrag. Den traditionella forskningen kring arbetstrivsel har fokuserat på arbeten vid stationära arbetsplatser och det är därför intressant att undersöka om andra faktorer framträder som viktiga under de omständigheter som råder i bemanningsbranschen. Mot bakgrund av detta fokuserar denna studie på hur arbetstillfredsställelsen påverkas av anställningsformen som ambulerande konsult och de specifika arbetsförhållanden som råder i bemanningsbranschen. Föreliggande studie kommer att undersöka hur personlighet och psykosociala arbetsmiljöfaktorer påverkar arbetstrivseln i bemanningsbranschen.

Forskning i tvärsnittet mellan arbetsprestation, arbetstrivsel och personlighet kan ge viktig kunskap om vilka personligheter som har goda förutsättningar att leva upp till de beteendeförväntningar som finns i bemanningsbranschen. Denna studie om arbetstrivsel är unik i sin breda konstruktion av psykosociala variabler och användandet av hela FFM. Någon liknande svensk eller internationell undersökning har författaren inte kunnat hitta.

Syftet med föreliggande studie är dels att ge en beskrivning av vad som utmärker arbetet som uthyrd tjänsteman i bemanningsbranschen samt att undersöka sambanden mellan arbetstrivsel, personlighet och ett antal psykosociala variabler som kan relateras till arbetsförhållandena som uthyrd i bemanningsbranschen.

Frågeställningar:

- Vilka enskilda samband finns mellan arbetstrivsel, personlighet och psykosociala faktorer?
- I vilken grad kan förhållanden i arbetet respektive personlighet predicera arbetstrivsel?
- Vilka personlighetsdimensioner utmärker individer som trivs i bemanningsbranschen?

Baserat på resultaten av tidigare forskning kan det antas att kön, ålder och utbildningsgrad påverkar arbetstrivseln. Avsikten är att även undersöka följande samband:

- Föreligger det några skillnader i hur respondenterna trivs med sina arbeten som ambulerande konsulter som kan härledas till de demografiska variablerna?

Metod

Undersökningsdeltagare

I undersökningen deltog 88 tjänstemän anställda på ett av Sveriges största bemanningsföretag, fortsättningsvis kallat Bemanningsföretaget. Av respondenterna var 67 kvinnor och 21 män. Majoriteten (75 %) har en tillsvidareanställning (fast tjänst) på Bemanningsföretaget. Deltagarnas ålder varierar från 18 till 65 år, varav 56 % är mellan 25-35 år. Respondenterna arbetar främst heltid (96 %) och drygt hälften (52 %) har inga barn. 81 % har haft 1-2 uppdrag och resterande respondenter har haft 3 eller fler. 41 % har varit anställda i upp till 1 år, 28 % har en anställningstid på 1-2 år och 31 % har varit anställda längre än så. Som högsta avslutade utbildning uppger 62 % av respondenterna en högskoleutbildning, 26 % en grundskoleutbildning och 22 % annan utbildningsform. Då upparbetad kontakt fanns med Regionchefen på Bemanningsföretaget, skedde urvalet i form av ett bekvämlighetsurval. Enkäten skickades ut i 146 exemplar vilket motsvarade de tjänstemän som var anställda hos Bemanningsföretaget i den södra regionen. Efter två påminnelser, per e-post och post, blev svarsfrekvensen 60 %. Bemanningsföretaget hade varslat anställda några veckor innan datainsamlingen vilket kan ha påverkat viljan att delta i studien. Någon belöning för medverkan har inte utgått.

Material

Enkäten som använts i denna studie består av 103 frågor och är uppdelad i två delar. Undersökningens första del mäter personlighet enligt FFM och frågorna är konstruerade av de amerikanska psykologerna Costa & McCrae (1992b). Instrumentet utvecklades i två varianter, en omfattande version med 240 items och en förkortad version, NEO-FFI, med 60 items, där den sistnämnda används i sin helhet i denna studie (Costa & McCrae, 1992b). Undersökningens andra del innehåller frågor som mäter arbetstillfredsställelse och psykosociala arbetsmiljövariabler. Vid utformandet av undersökningens andra del har vissa frågor från formuläret QPS Nordic (Dallner et. al., 2000) legat till grund (3, 16, 25, 30, 34). Resterande frågor är konstruerade av författaren (se bilaga 1). Svartalternativen består genomgående av en femgradig Likert skala, där ett är det lägsta värdet och fem är det högsta värdet. Höga värden innebär att respondenten instämmer med skalans tema. Enkäten inleddes med demografiska frågor som tog upp; kön, ålder, anställningsform, tjänstegrad, antal arbetade månader i bemanningsbranschen, antal uppdrag, antal barn och utbildningsnivå. Ett indexvärde för respektive område skapades genom att summera svaren på de frågor som ingår i området. Arbetstrivsel mättes med fokus på anställningsformen med frågorna: "Jag trivs med mitt arbete på Bemanningsföretaget", "Jag är nöjd med att arbeta på ett bemanningsföretag", "Jag trivs med att vara uthyrd till olika arbetsplatser", "Att arbeta som konsult på ett bemanningsföretag passar mig". Vid analysen av materialet upptäcktes skillnader i hur respondenterna svarade att de trivdes med sitt arbete respektive sin anställningsform, varför ytterligare en variabel skapades för att mäta arbetstrivseln men då kopplat till arbetsuppgifter. Följande frågor användes vid mätning av trivsel med arbetsuppgifterna: "Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete", "Jag trivs oftast med mina arbetsuppgifter", "Jag har varierande arbetsuppgifter".

Följande skalor användes som prediktorer för arbetstrivsel: "anställningsbarhet"(37, 2, 7), "socialt stöd från Bemanningföretaget" (19, 21, 32), "Bemanningföretagets attraktionskraft som arbetsgivare"(24, 28, 14) och "upplevelse av eget resultat" (16, 25, 31). Skalor som mätte "kvantitativa arbetskrav" (3, 30, 34), "påverkansmöjligheter"(5, 10, 23, 35) och frivillighet (6, 18, 26) användes också. Även frågor som undersökte "upplevelse av lönenivå" (40) och "krav på prestation" (11) nyttjades. Även frågor som undersökte "upplevelse av lönenivå" (40) och "krav på prestation" (11) nyttjades. På grund av frågornas vaga formulering har fråga nummer 27 och 29 i del B inte använts i analysen. I den beskrivande delen av resultatet användes även frågor som handlade om förhållande till kollegor och kundföretag: 4,8, 9,15, 17, 33, 36, 38, 39 samt 43. Då denna studie delvis bygger på egenutvecklade frågor homogenitetstestades respektive delskala genom Chronbachs Alpha. Enkäten uppfyller kravet på tillfredställande reliabilitet (minst.70) på alla skalor utom en "Kvantitativa arbetskrav" . Frågorna: "Jag har ofta för mycket att göra", "Jag måste ofta jobba övertid", "Jag måste ofta arbeta i ett högt tempo" hamnar något under tillfredsställande reliabilitet (.65), vilket antas bero på heterogena items.

Procedur

Datainsamlingen gjordes under april och maj 2009. Enkäten skickades ut med skriftliga instruktioner där försökspersonerna informerades om att deltagandet var frivilligt och anonymt samt att enkäten skulle resultera i ett examensarbete (se bilaga 2). Regionchefen på Bemanningföretaget kontaktade respektive Kontorschef för att få ett godkännande att genomföra studien och adressuppgifter till konsulterna. Kontorscheferna blev också uppmanade att uppmantra konsulterna att delta i studien. Efter detta skickades enkäterna samt förfrankerade svarskuvert ut till respondenternas hemadress. Undersökningen motsvarar de fyra forskningsetiska principer som Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet rekommenderar (HSFR, 2002).

Design och statistiska analyser

Statistiska analyser utfördes i SPSS Statistics 17.0. Medelvärden och standardavvikelse för respektive dimension beräknades för respektive del av enkäten. Variabeln ålder, gjordes vid analysen av materialet, om till tre kategorier. I grupp 1 finns respondenterna mellan 18- 30 år (N= 34), i grupp 2 finns de som är mellan 31- 40 år (N=34) och i grupp tre återfinns de respondenter som är mellan 41- 65 år (N=20). Även variabeln "längd i bemanningsbranschen" gjordes om så att de respondenter som arbetat i branschen upp till ett år hamnade i grupp ett (N= 36). De som arbetat upp till två år hamnade i grupp två (N=25) och de som arbetat längre än två år hamnade i grupp tre (N=27). Även variabeln arbetstrivsel gjordes om vid analysen av materialet. De respondenter som hade ett medelvärde på 2.5 eller mindre kategoriserades i grupp 1 (N=20), respondenter med ett medelvärde mellan 2.6 och 3.5 kategoriserades i grupp 2 (N=32), och resterande respondenter, som då såldes hade medelvärden över 3.5, kategoriserades i grupp 3(N=36). Oberoende t-test användes för att undersöka om det fanns några skillnader mellan män och kvinnor i studien. Envägs variansanalyser gjordes för att undersöka skillnaden i medelvärde mellan de olika variablerna och respektive grupp. Korrelationsberäkningar gjordes med hjälp av Pearson's r, vilket ger ett sammanfattande resultat motsvarande styrkan på sambanden mellan variablerna. Med dessa beräkningar är det dock inte möjligt att utesluta andra variablers påverkan på de undersökta variablerna eller beskriva riktningen på sambanden. För att vidare undersöka relationerna mellan de olika variablerna utfördes därför multipla regressionsanalyser. I en multipel regressionsanalys studeras effekten av flera oberoende variabler på en beroende. Denna typ av analys ger de oberoende variablernas *unika* påverkan på den beroende variabeln och ger

dessutom möjlighet att beräkna prediktorernas sammanlagda förmåga att förklara variationen i den beroende variabeln. För att undersöka vilka personprofiler som trivs i bemanningsbranschen användes diskriminantanalys som är en metod som gör det möjligt att beräkna korrelationer med utgångspunkt i en kombination av flera variabler.

Diskriminantanalys gör det möjligt att utifrån en grupperingsvariabel, i detta fall arbetstrivsel, skilja ut (diskriminera) mellan de individer som tros hamna i den ena eller andra gruppen, dvs. de som trivs med sitt arbete respektive de som inte trivs.

Resultat

Som en introduktion till studiens resultat följer nedan en sammanfattande beskrivning av materialet. Då en femgradig skala använts genomgående i enkäten har alternativen ”*stämmer inte alls*” och ”*stämmer inte särskilt bra*” räknats som nekande och alternativen ”*stämmer precis*” och ”*stämmer ganska bra*” räknats som jakande. Decimalerna är avrundade enligt öresavrundningsprincipen.

Arbetstrivsel

65 % uppger att de trivs med sitt arbete på Bemanningsföretaget och 47 % instämmer i att det är en arbetsform som passar dem. Endast 13 % uppger att de *inte* trivs med sitt arbete på Bemanningsföretaget. 76 % trivs med sina arbetsuppgifter och 70 % tycker att de har varierande arbetsuppgifter. 60 % menar att det är utvecklande att jobba på olika arbetsplatser medan endast 30 % instämmer i att de trivs med att vara uthyrda till olika arbetsplatser.

En avgörande faktor för trivsel och inställning till arbetet i bemanningsbranschen tycks vara om man upplever sig ha sökt sig till branschen frivilligt. Knappt hälften av respondenterna (49 %) uppger att de *aktivt* har sökt sig till bemanningsbranschen men 75 % menar också att de hellre skulle ha en fast arbetsplats. 61 % upplever att de är attraktiva på arbetsmarknaden vilket förstärks av att lika många (61 %) *inte* håller med om att det skulle vara svårt att få ett annat jobb.

Socialt stöd och feedback

Arbetsförhållandena för en individ med ambulerande tjänst skiljer sig från en anställning vid en stationär arbetsplats genom att den uthyrde byter arbetskamrater och arbetsledning vid nya uppdrag. De allra flesta uthyrda (97 %) upplever att de oftast får bra kontakt med kollegor på kundföretaget och detta har visat sig vara en viktig del av arbetstrivseln då de allra flesta (92 %) håller med om att arbetstrivseln påverkas mycket av kollegorna. 19 % menar också att arbetsuppgifterna är viktigare än de närmaste kollegorna. 86 % uppger att de känner att de får stöd och hjälp från arbetskollegorna om de så önskar. Drygt hälften (53 %) upplever också att personalen på kundföretaget ser konsultens arbete som avlastning av arbetsbörda. Återkoppling och arbetsledning varierar mellan de olika uppdragen för konsulterna. 74 % känner att de kan vända sig till sin kontaktperson på kundföretaget om de skulle stöta på problem. Drygt hälften (54 %) av konsulterna uppger att de ofta får återkoppling från kontaktpersonen på kundföretaget och 60 % uppger att arbetsledningen hos kunden oftast är bra. 69 % vet vilka arbetsuppgifter de förväntas göra när de är på ett uppdrag. Konsulternas närmaste chef på Bemanningsföretaget handhar alla personaladministrativa frågor kopplat till uppdraget och anställningen. 67 % av respondenterna uppger att de har en bra kontakt med sin chef på Bemanningsföretaget. Knappt en tredjedel av respondenterna (32 %) upplever att de ofta får återkoppling från sin chef på Bemanningsföretaget. Något fler (38 %) upplever dock att de *inte* får återkoppling i så hög grad.

Arbetskrav och påverkansmöjligheter

Respondenterna upplever att de har höga krav på sig att prestera på arbetet. Drygt hälften av försökspersonerna (52%) upplever att de har *högre* krav på sig att prestera än de stationärt anställda på företaget. De allra flesta respondenterna uppger att de gör ett bra resultat på jobbet (93 %). 92 % är nöjda med kvalitén på arbetet och 79 % är nöjda med mängden arbete de får gjort. 30 % upplever dock att de har för mycket att göra på arbetet och 44 % känner att de måste arbeta i ett mycket högt tempo. Det är dock få (14 %) som uppger att de måste arbeta övertid.

Konsulterna uppger i högre grad att de kan påverka hur de vill lägga upp sitt *arbete* än vilka *uppdrag* de får. 64 % menar att de oftast kan påverka hur de vill lägga upp arbetet medan 13 % instämmer i att de oftast *inte* har någon möjlighet att påverka hur de vill lägga upp arbetet. 23 % tycker *inte* att de har någon möjlighet att påverka vilka uppdrag de får medan ungefär lika många (26 %) upplever att de *kan* påverka vilka uppdrag de sätts på. Majoriteten av konsulterna (64%) är inte nöjda med lönen.

Enskilda samband mellan arbetstrivsel, personlighet och psykosociala variabler

För att undersöka styrkan av sambanden mellan arbetstrivsel, personlighet och psykosociala faktorer korrelerades variablerna (se tabell 1). Arbetstrivsel korrelerar signifikant positivt med socialt stöd, attraktionskraft, eget resultat, prestationskrav och påverkansmöjligheter. Det innebär att ju högre värde individen har på nyss nämnda psykosociala faktorer desto mer trivs individen på sitt arbete.

Tabell 1. Medelvärden, standardavvikelser och samband mellan arbetstrivsel och psykosociala dimensioner (N=88).

Variabler	M	Std	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Arbetstrivsel	3.31	0.98	1							
2. Anställningsbarhet	3.77	0.88	.177	1						
3. Socialt stöd	3.38	1.05	.533**	.171	1					
4. Attraktionskraft	3.59	1.00	.800**	.094	.632**	1				
5. Eget resultat	4.28	0.65	.289**	.350**	.246*	.240*	1			
6. Prestationskrav	3.74	0.71	.418**	.166	.334**	.411**	.096	1		
7. Kvantitativa krav	2.86	0.85	.091	-.041	.263*	.148	-.034	.281**	1	
8. Påverkansmöjligheter	3.31	0.80	.212*	.317**	.307**	.265*	.310**	.098	.179	1

*p<.05, **p<.01.

I tabell 2 visas resultatet av korrelationer mellan variabeln arbetstrivsel och personlighetsdimensionerna i FFM. Arbetstrivsel korrelerar signifikant negativt med neuroticism vilket innebär att ju högre värde individen har inom dimensionen neuroticism desto mindre trivs individen på sin arbetsplats. Arbetstrivsel korrelerar signifikant positivt med extraversion vilket innebär att ju högre värde individen har inom dimensionen extraversion desto mer trivs individen på sitt arbete.

Tabell 2. Medelvärden, standardavvikelser och samband mellan arbetstrivsel och personlighetsdimensionerna i FFM (N=88)

Variabler	M	Std	A
1. Arbetstrivsel AF	3.31	0.97	1
2. Neuroticism	2.23	0.60	-.268*
3. Öppenhet	3.32	0.40	-.116
4. Extraversion	3.76	0.53	.248*
5. Samvetsgrannhet	4.09	0.49	.147
6. Vänlighet	3.94	0.47	.046

*p<.05, **p<.01.

I vilken grad kan förhållanden i arbetet respektive personlighet predicera arbetstrivsel?

För att undersöka om de psykosociala dimensionerna kan användas som prediktorer för arbetstillfredsställelse hos ambulering konsulter utfördes multipla regressionsanalyser med arbetstrivsel som beroende variabel. De psykosociala variabelernas sammanlagda förklaringsvärde för variationen i arbetstrivsel är 63 % (R^2 adj.= .635, $F(1,87) = 22,40$ $p < .001$). Variabeln *attraktionskraft* var signifikant prediktor (Beta=.720, $p < .001$).

Tabell 3. Resultat av multipel regressionsanalys med arbetstrivsel som beroende variabel (N=88).

Prediktorer	Beta	SE	p
1. Anställningsbarhet	.075	.081	.357
2. Socialt stöd	.028	.082	.754
3. Attraktionskraft	.728**	.087	.000
4. Eget resultat	.085	.109	.249
5. Krav på prestation	.106	.051	.161
6. Kvantitativa krav	-.041	-.081	.567
7. Påverkansmöjligheter	-.040	-.091	.587

* $p < .05$, ** $p < .01$.

För att undersöka om personlighetsdimensionerna kan användas som prediktorer för arbetstillfredsställelse hos ambulering konsulter utfördes multipla regressionsanalyser med arbetstrivsel som beroende variabel. Resultatet visade inga positiva signifikanta samband. R^2 adj.= .046, $F(1,87) = 1.847$ $p < .113$. Personlighetsdimensionerna har således inget förklaringsvärde för variationen i denna studie.

Tabell 4. Resultat av multipel regressionsanalys med arbetstrivsel som beroende variabel (N=88).

Prediktorer	Beta	SE	p
1. Neurotism	-.179	.192	.154
2. Extraversion	.174	.240	.188
3. Öppenhet	-.107	.259	.321
4. Vänlighet	-.023	.225	.834
5. Samvetsgrannhet	-.009	.242	.944

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Vilka personlighetsdimensioner utmärker individer som trivs i bemanningsbranschen?

En diskriminantanalys genomfördes med arbetstrivsel som grupperingsvariabel och personlighetsdimensionerna som prediktorvariabler. Resultatet visade inga signifikanta samband mellan prediktorvariablerna och arbetstrivsel. $\chi^2 = 13.39$, $df = 10$, $p < .203$.

Arbetstillfredsställelse och demografiska variabler

Ett oberoende T-test visade att det *inte* förelåg en signifikant skillnad i medelvärde mellan män ($M=3,5$) och kvinnor ($M=3,25$) ($t = 1,247$, $df = 53,01$, $p = 0.109$). Envägs variansanalyser gjordes för att undersöka om det förelåg skillnader i arbetstrivsel som kunde härledas till ålder eller utbildningsgrad. Resultatet visade att det *inte* föreligger några signifikanta skillnader gällande arbetstrivsel som kan härledas till ålder ($F(1,87) = 1.029$, $p = .362$) eller utbildningsgrad ($F(1,87) = .910$, $p = .440$).

Övriga resultat av intresse:

Vid analysen av materialet upptäcktes skillnader i hur respondenterna svarade att de trivdes med sina arbetsuppgifter respektive sin anställningsform. Konsulterna trivs med sina arbetsuppgifter i högre grad ($M=3.85$) än de trivs med sin anställningsform (3.30).

Detta verifierades av en envägs variansanalys som visade att skillnaden mellan grupperna är signifikant ($F(2,86) = 2.737, p = .008$).

Genom regressions- och diskriminantanalys framkom att arbetstrivsel inte korrelerade med någon av personlighetsdimensionerna. Det totala medelvärdet för *Samvetsgrannhet* och *Vänlighet* ligger dock högt och medelvärdet för *Neuroticism* ligger lågt (se tabell 4). Detta betyder således att respondenterna generellt beskriver sig som samvetsgranna, vänliga och emotionellt stabila.

Diskussion

Syftet med denna studie har varit att få en beskrivning av vad som utmärker arbetet som uthyrd tjänsteman i bemanningsbranschen samt att undersöka sambanden mellan arbetstrivsel, personlighet och ett antal psykosociala variabler som kan relateras till arbetsförhållandena som ambulering konsult.

I denna studie uppger 65 % att de trivs med arbetet på Bemanningsföretaget och knappt hälften av respondenterna (49 %) uppger att de *aktivt* har sökt sig till bemanningsbranschen. Endast 13 % uppger att de inte trivs. Dessa siffror ligger i linje med tidigare gjorda studier (Büssing, 1992) där få människor uppger vantrivsel. 75 % menar dock att de hellre skulle ha en fast arbetsplats vilket ligger i linje med en svensk studie (Isaksson & Bellaagh, 1999b) som visade att endast 25 % vill fortsätta att arbeta som uthyrda men att 80 % uppger att de trivs. Att det är något färre som trivs i branschen idag jämfört med för tio år sedan skulle kunna bero på den ökade osäkerheten som råder i branschen till följd av den världsekonomiska situationen med en global finanskris. Även studier från USA, Israel och Japan visar att majoriteten av de uthyrda, på lång sikt hellre vill ha en fast anställning (Isaksson & Bellaagh, 1999b). Resultatet av denna studie visar att konsulterna trivs med sina arbetsuppgifter i högre grad ($M=3.85$) än de trivs med sin anställningsform som ambulering konsult ($M=3.30$). Endast 30 % instämmer i att de *trivs* med att vara uthyrda till olika arbetsplatser medan 60 % uppger att de tycker att det är utvecklande att arbeta på olika arbetsplatser. Vad kan detta bero på? Väljer man att arbeta som konsult under en period för att det är bra för karriären? Idag talar man i termer av att se sig själv som ett varumärke och ”bygga sitt CV” med rätt erfarenheter. Kan en anställning på ett bemanningsföretag vara ett sätt att bli attraktiv på arbetsmarknaden? En relativt stor minoritet, knappt en femtedel av respondenterna, uppger i denna studie att arbetsuppgifterna är viktigare än kollegorna. Det kan tyda på att Bemanningsföretaget kunnat erbjuda möjligheter att arbeta med projekt och arbetsuppgifter som respondenterna önskar. Variabeln anställningsbarhet mäter respondenternas upplevelse av hur attraktiva de uppfattar sig vara på arbetsmarknaden. 61 % av respondenterna upplever att de är attraktiva på arbetsmarknaden vilket förstärks av att lika många (61 %) inte upplever att det skulle vara svårt att få ett annat jobb. Allvin et. al. (1998) beskriver i en studie av IT- och management konsulter att respondenterna eftersträvar erfarenheter som gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden. Individerna ser sig som ett varumärke och vill nå ett högre marknadsvärde med de val de gör kopplat till arbetet. Den statistik som finns kring bemanningsbranschens personalomsättning talar för att de uthyrda är attraktiva på marknaden då en tredjedel av de uthyrda slutar varje år och av dessa får majoriteten arbete hos ett kundföretag. Isaksson & Bellaagh (1999a) menar att den ambulering personalen får en hög och åtråvärd kompetens vilket gör konsulterna attraktiva på arbetsmarknaden. Åberg (2008) menar därför att bemanningsbranschen kan fungera som en språngbräda vidare i arbetslivet.

Detta kan förklara att relativt många respondenter uppger att de trivs i bemanningsbranschen samtidigt som endast en fjärdedel vill fortsätta arbeta som uthyrda. Konsulterna kan således vara kvar i en anställningsform som de på sikt vill avsluta för de vinster de kan få genom det mångsidiga och varierande arbetet, som kan förstärka det egna varumärket.

Personlighet och arbetstrivsel

Tidigare forskning (Cropanzano, James och Konovsky, 1993) har visat att vissa människor generellt är mer benägna än andra att värdera arbetssituationen positivt och reagera med positiva känslor. Resultatet av denna studie visar att arbetstrivsel korrelerar negativt med neuroticism (-.27) och positivt med extraversion (.29). Det innebär att ju högre värde en individ har på neuroticism desto mindre trivs individen som ambulerande konsult på Bemanningsföretaget och ju högre värde en individ har på extraversion desto mer trivs individen med sitt arbete som ambulerande konsult. Resultatet ligger i linje med en omfattande metaanalys (Judge, Heller & Mount, 2002) som visade att neuroticism visar på ett negativt samband (-.29) medan extraversion (.25) korrelerar positivt med arbetstrivsel. Cropanzano, James och Konovsky (1993) har visat att individer som har ett positivt förhållningssätt, hög självkänsla och är utåtvända, rapporterar högre tillfredsställelse med sina arbeten än de som kan beskrivas med de motsatta personlighetsdragen. Sambandet mellan neuroticism och arbetstillfredsställelse kan möjligen förklaras genom att en individ med höga värden på neuroticism, har det lätt för att uppleva negativa känslor såsom rädsla och oro och därmed skulle ha lättare för att uppleva missnöje med arbetet än en person som är emotionellt stabil. En individ med höga värden på extraversion är utåtriktad, kontaktskapande och optimistisk. Kanske trivs en individ med positiv grundinställning generellt bättre på arbetet, oavsett vilket arbete det är? Tidigare forskning har talat om emotionell stabilitet och extraversion i termer av "*den glada personligheten*" (DeNeve & Cooper, 1998). En individ som är glad och förnöjd med livet är det troligen också med arbetet (Judge, Heller & Mount, 2002). Möjligen är det också egenskaper som underlättar vardagen för en ambulerande konsult som möter nya arbetskamrater med jämna mellanrum. En individ som är emotionellt stabil och utåtriktad har kanske en beteendepertoar som passar bra i bemanningsbranschen?

Då ovan nämnda sambandsmått inte kan utesluta andra variabelers påverkan på sambanden genomfördes även en regressionsanalys med arbetstrivsel som beroende variabel och personlighetsdimensionerna som prediktorer.

Resultatet visade dock inga signifikanta samband. Inte heller den diskriminantanalys som genomfördes för att ta reda på vilken typ av personlighetsprofil som trivdes som ambulerande konsult visade några signifikanta resultat. Hade fler respondenter och därmed större spridningar i variablerna visat signifikanta samband? Tabell 4 visar genom medelvärden och standardavvikelser små spridningar i personlighetsdimensionerna, vilket tyder på att undersökningsgruppen på Bemanningsföretaget är mycket homogen.

Resultatet visar, baserat på personlighetsdimensionernas totala medelvärden, att medelvärdet för *Samvetsgrannhet* (4.09) och *Vänlighet* (3.94) ligger högt och medelvärdet för *Neuroticism* ligger lågt (2.23) (se tabell 4). Detta betyder således att hela gruppen, både de som trivs och inte trivs beskriver sig som samvetsgranna, vänliga och emotionellt stabila. Tidigare forskning har visat att samvetsgrannhet, dvs. i vilken grad en person är välorganiserad, planerande och ansvarsfull, är egenskaper som korrelerar positivt med såväl arbetsprestation som arbetstillfredsställelse (Barrick & Mount, 1991; Judge, Heller & Mount, 2002). Att denna studie *inte* visar på några sådana samband kan tyda på att dimensionen samvetsgrannhet inte fångar de egenskaper som är viktiga för branschen eller så är undersökningsgruppen så homogen att sambanden har svårt att träda fram.

Arbetsförhållanden och arbetstrivsel

I denna studie har respondenterna skattat sin egen arbetsprestation och de allra flesta respondenterna uppger att de gör ett bra resultat på jobbet (93 %). 92 % är också nöjda med kvalitén på utfört arbete, 79 % är nöjda med mängden arbete de får gjort men 44 % känner också att de måste arbeta i ett mycket högt tempo.

Att vara nöjd med kvalitén på sitt utförda arbete är viktigt för välbefinnandet visade Aronsson & Lindh (2004) men hur påverkar upplevelsen av att arbeta i ett mycket högt arbetstempo?

Drygt hälften av försökspersonerna (52 %) upplever att de har *högre* krav på sig att prestera än de stationärt anställda på företaget, vilket tidigare studier också visat. De utyrda pekar på kraven på prestation som något både betungande och positivt. Att kunna hantera olika kundönskemål och lära sig nya arbetsuppgifter leder till arbetstillfredsställelse visar en studie (Örjes, 2005). Majoriteten av undersökningsdeltagarna upplever att de har höga krav på sig, något de enligt korrelationsberäkningarna verkar trivs med då variablerna "*eget resultat*" som handlar om upplevelsen av eget resultat och "*prestationskrav*" som handlar om huruvida man anser att man som inhyrd konsult har högre krav på sig att prestera korrelerar positivt med arbetstrivsel (se tabell 3). Är respondenterna ett antal högpresterande individer som presterar väl och trivs med höga krav? Sambanden styrker detta då de som uppger att de trivs, också uppger i högre grad att de gör ett bra resultat och att de har högre krav på sig att prestera än de stationärt anställda.

Höga krav på arbetet kan leda till stress och ohälsa om kraven kombineras med små handlingsmöjligheter (Karasek & Theorell, 1990). Författarna talar om handlingsmöjligheter i termer av variation av arbetsuppgifter och möjligheten för individen att utnyttja olika förmågor. Även Hackman & Oldham (1976) lyfter fram möjligheten att nyttja olika kompetenser och förmågor som viktiga för arbetstrivseln. Variationen av arbetsuppgifter är utmärkande för bemanningsbranschen och utyrda med ambulerande tjänst. Tidigare studier (Bellaagh & Isaksson, 1999; Örjes, 2005) visar att utyrda beskriver sitt arbete som omväxlande, både genom varierande arbetsuppgifter och många sociala möten. 70 % av respondenterna i denna studie beskriver att de har varierande arbetsuppgifter vilket kan antas göra det möjligt att utnyttja olika förmågor. 30 % av respondenterna upplever dock att de har *för* mycket att göra på arbetet och 44 % känner att de måste arbeta i ett mycket högt tempo, vilket kan ses som riskfaktorer, särskilt om det kombineras med en upplevelse av låg kontroll. Lewchuk et al. (2005) ref. De Cuyper et.al., (2008) talade om bristen på handlingsmöjligheter i form av osäkerheten i anställningsformen och oron över att behöva mista arbetet. Detta resonemang är inte applicerbart på respondenterna från Bemanningsföretaget då denna grupp till 75 % är fast anställda och således har en trygg anställning i grunden.

Enligt Hackman & Oldham (1976) bör arbetet organiseras så att individens utvecklingsbehov stimuleras då detta leder till motivation och ökad produktivitet. Författarnas grundantagande är att individer med ett stort utvecklingsbehov kommer att reagera mer positivt på ett arbete med hög motivationspotential än de individer med lågt utvecklingsbehov. Denna studie mäter inte utvecklingsbehov på individnivå men tidigare studier (Bellaagh & Isaksson, 1999) har visat att utyrda upplever en yrkesmässig kompetensutveckling och personlig utveckling genom arbetet som utyrda då det är omväxlande genom varierande arbetsuppgifter och sociala möten.

Hackman & Oldham (1976) lyfter särskilt fram feedback samt betydelsen av att ha kontroll och ansvar för den egna arbetssituationen som viktiga för individens trivsel och produktivitet. Som ambulerande konsult är det möjligt, och troligtvis önskvärt, att få feedback *både* från kontaktpersonen på kundföretaget och från sin chef på Bemanningsföretaget. I denna studie svarar knappt en tredjedel av respondenterna (32 %) att de ofta får återkoppling från sin chef på Bemanningsföretaget. Något fler upplever dock att de *inte* får återkoppling i så hög grad

vilket indikerar ett utvecklingsområde för Bemanningsföretaget. Drygt hälften av respondenterna (54 %) uppger att de ofta får återkoppling från kontaktpersonen på kundföretaget.

Vad det gäller att ha kontroll och ansvar för den egna arbetssituationen som Hackman & Oldham (1976) särskilt lyfter fram vikten av, torde det för en ambulerande konsult finnas flera dimensioner av detta. Dels upplevelsen av att kunna planera och ansvara för sin egen arbetsdag men också möjligheten att påverka vilka uppdrag man sätts på. Konsulterna uppger i högre grad att de kan påverka hur de vill lägga upp sitt arbete än vilka uppdrag de får. 64 % menar att de oftast kan påverka hur de vill lägga upp arbetet medan endast 26 % upplever att de kan påverka vilka uppdrag de sätts på. Bellaagh & Isaksson (1999) visade att brist på en återkommande och fördjupad kontakt med uthyrningsföretaget påverkar den uthyrdes trivsel negativt. Resultatet stärks i denna studie som visar ett positivt signifikant samband (.53) mellan arbetstrivsel och socialt stöd från Bemanningsföretaget (se tabell 3) vilket tyder på att de som trivs också känner stöd från sin arbetsgivare. I denna studie uppger 67 % av respondenterna att de har en bra kontakt med sin chef på Bemanningsföretaget.

Flera författare (Fletcher & Jones, 1993; House, 1981, Karasek & Theorell, 1990, Bellaagh & Isaksson, 1999; 1999b) har pekat på vikten av arbetsrelaterat stöd för att känna arbetstrivsel och som en buffert gentemot stress och ohälsa. House (1981) lyfter fram emotionellt stöd, empati, lyssnande och omtanke, som den viktigaste aspekten vid förebyggande av arbetsrelaterad ohälsa. De allra flesta uthyrda (97 %) upplever att de oftast får bra kontakt med kollegor på kundföretaget och detta har visat sig vara en viktig del av arbetstrivselsn då de allra flesta (92 %) håller med om att arbetstrivselsn påverkas mycket av kollegorna. 86 % uppger att de känner att de får stöd och hjälp från arbetskollegorna om de så önskar. 74 % känner att de kan vända sig till sin kontaktperson på kundföretaget om de skulle stöta på problem.

Bemanningsföretagets *attraktionskraft* är den variabel som genom regressionsanalys, framträder som unik påverkansfaktor till arbetstrivsel i denna studie (se tabell 1). Det innebär att de individer som uppger att de trivs i bemanningsbranschen också uppger att Bemanningsföretaget arbetar med bra kunder och har tilltalande uppdrag. Respondenterna som trivs uppger också att Bemanningsföretaget är ett attraktivt företag att arbeta på. Här går det förstås att diskutera kring social önskvärdhet. Har respondenterna svarat vad de tror att Bemanningsföretaget vill höra? Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och variabeln attraktionskraft är mycket starkt (.80) vilket också gör att man kan fundera på om variabelerna arbetstillfredsställelse och attraktionskraft mäter samma sak? Eller är det så viktigt för arbetstrivselsn för de som trivs på Bemanningsföretaget att arbeta på ett attraktivt företag? Undersökingsdeltagarnas ålder varierar från 18 till 65 år, men drygt hälften (56 %) är mellan 25- 35 år. Respondenterna är således en relativt ung grupp, många troligen i början av sin karriär. Författaren funderar därför kring vilka faktorer som påverkar arbetstrivselsn i livets olika faser. Som ung och nyutbildad gör respondenterna kanske andra prioriteringar än de gör senare i livet? Kanske väljer man ett företag som ger attraktiva erfarenheter trots att man inte är helt nöjd med lönen eller anställningsformen? Flera tidigare studier (Allvin et. al., 1998; Isakson & Bellaagh, 1999a; Åberg, 2008) visar att de uthyrda får en åtråvärd kompetens genom att arbeta i bemanningsbranschen vilket gör dem attraktiva på arbetsmarknaden.

Studiens begränsningar

Resultatet av denna studie går inte att generalisera till hela bemanningsbranschen då deltagarantalet är för lågt men det går ändå att reflektera kring om resultatet skulle bli liknande i en mer omfattande studie. Svarsfrekvensen var 60 % i denna studie, att jämföra med 53 % i två liknande enkätstudier från bemanningsbranschen (Isaksson, Aronson,

Bellaagh & Göransson, 2001; Isaksson & Bellaagh, 1999). Det är svårt att göra någon bortfallsanalys då författaren inte har någon information om de individer som valt att inte svara på enkäten. Att denna studie genomfördes under en global lågkonjunktur har troligtvis påverkat resultatet. Författaren antar att den osäkerhet som en lågkonjunktur för med sig på arbetsmarknaden och det faktum att Bemanningsföretaget hade varslat anställda några veckor innan undersökningen genomfördes har påverkat arbetstillfredsställelsen i undersökningsgruppen negativt. Möjligen har detta också påverkat svarsfrekvensen. Denna studie skulle ha genererat mer kunskap om det hade funnits normdata tillgängligt att jämföra resultatet med. Det har varit svårt att avgöra om konsulternas resultat är ovanliga på något sätt, då det inte finns något att jämföra med. En stark kritik som kan riktas mot studien är att 81 % av respondenterna har haft ett eller två uppdrag vilket gör att de har en begränsad bild av att inneha en ambulerande tjänst i bemanningsbranschen.

Förslag till fortsatt forskning

Frågeformuleringarna i denna studie är byggd på resultatet av tidigare forskning kring arbetstillfredsställelse. Då de flesta av dessa studier är gjorda på stationära arbetsplatser går det att fundera kring om studien mäter det nya arbetslivet med det gamlas måttstock och vilken påverkan det får på resultatet. Det skulle därför vara intressant att följa upp denna undersökning med en intervjustudie av explorativ karaktär för att öka förståelsen för varför vissa individer trivs som ambulerande konsulter och andra inte. Som uppföljning till denna studie hade det också varit intressant att närmare undersöka vilka motiv som finns för att söka sig till branschen.

Författaren till denna studie tror att matchningen mellan en individs personlighet och yrkesroll är helt avgörande för arbetstrivseln och möjligheten att prestera. Flera forskare (Caldwell & O'Reilly, 1990; Edwards, 1991) har också visat hur personlig lämplighet påverkar arbetstrivseln positivt. Medarbetare som står bättre rustade att utföra sina arbeten och kunna prestera tenderar att rapportera högre arbetstrivsel. Det hade därför varit spännande att undersöka matchningen mellan yrkesroller och olika personlighetsprofiler. Baserat på denna studies resultat hade det också varit intressant att närmare undersöka vilka faktorer som påverkar arbetstrivseln under livets olika faser.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U., & Skärstrand, E. (1998). Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser. *Arbete och hälsa*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Andersson, P., & Wadensjö, E. (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Näringsdepartementet.
- Aronsson, G., & Lindh, T. (2004). Långtidsfriskas arbetsvillkor: En populationsstudie, *Arbete och Hälsa*, Nr. 10, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N., & Abraham, L. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187- 192.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-27.
- Bellaagh, K., & Isaksson, K. (1999). Uthyrd men fast anställd, *Arbete och hälsa*, Nr. 6. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Berntson, E., Näswall, K., Sverke M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17:4, 413-425.
- Björklund, Christina. (2001). *Work motivation- Studies of its determinants and outcomes*. Stockholm: Elanders Gotab.
- Brief, A.P., & Weiss, J. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brush, D. H., Moch, M. K., Pooyan A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol 8(2), 139-155.
- Büssing, A. (1992). A dynamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany. *Work & Stress*, 6, 239-259.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring Person-Job fit with a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 74, 648-657.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992a). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992b). *Revised NEO personality inventory & NEO five-factor inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crampton, S. M., & Wagner, J. A., (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied Psychology*, 79, 67-76.
- Cropanzano R., James K., Konovsky M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of organizational behaviour*, Vol. 14, 6, 595-606.
- Bemanningsbranschen viker nedåt. (2009, February, 12). *Dagens Industri*, p. 12.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*, Arbetslivsrapport nr 2000:19, Nordiska Ministerrådet: Köpenhamn.
- De Cuyper, N.D., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, Vol 10, 1, 25- 51.

- DeNeve, K. M., Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197 – 229.
- Davis-Blake, A. Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *The Academy of Management Review*; Vol. 14, No 3; 385 – 400.
- Edwards, J. R., (1991). Person-Job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International review of industrial and organizational psychology*; Vol. 6, 285-347.
- Fletcher, B.C., & Jones, F. (1993). A refutation of Karasek's demand discretion model of occupational stress with stress with a range of dependent measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 4; 319-330.
- Fried, Y. (1991). Meta-analytic comparison of the JDS and the JDI as correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 690-697.
- Fried, Y., & Ferris G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and a meta analysis. *Personnel Psychology*, 40, 2, 287- 322.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluation, and career outcomes. *Academy of management journal*, 33, 64-86.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hertzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New Jersey: Transaction Publishers.
- HSFR (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*, Vetenskapsrådet: Stockholm.
- Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables - construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*. Vol 5, 139-155.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass.: Addison – Wesley.
- Hultin, M. (1996). Arbetsstillfredsställelse bland svenska arbetstagare – Hur inverkar arbetsförhållanden, kön, ålder och utbildning?, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 235- 245.
- Iaffaldano, M. ,& Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251–273.
- Isaksson, K., & Bellaagh, K. (1999a). Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta? *Arbete och hälsa*, Nr. 7. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Isaksson, K., & Bellaagh, K. (1999b). Vem stöttar Nisse? Socialt stöd bland uthyrd personal, *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 5, 247-258.
- Isaksson, K., Aronsson, G., Bellaagh K. & Göransson, S. (2001). Att ofta byta arbetsplats - En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda, *Arbete och hälsa*, Nr. 7. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big – Five Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. L.A. Pervin & O.P. John (red.), *Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.)* s. 102 -138. New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton G. K. (2001). The job satisfaction- job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.

- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T.A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2008). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work; stress, productivity and the reconstruction of workinglife*. USA: Basic books.
- Kozlowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 79–88.
- Landy, F. J., & Conte, J. N. (2007). *Work in the 21st century – An introduction to Industrial And Organizational Psychology*. Blackwell Publishing.
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752–758.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Dunette M. D. (red.) Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally.
- Mitra, A., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1992). A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 879-889.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Newton, T., & Keenan, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behaviour. *Journal of Applied Psychology; Vol 76, 6*, 781- 787.
- Robertson I., & Callinan M. (1998). Personality and work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology; 7*: 321-340.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Scarpello., V. & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577–600.
- Schneider, B., Hanges, P.J., Smith, B., Salvaggio, A. N. (2003). Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*, 88, No 5, 836–851.
- Sjöberg, L., & Tollgerdt- Andersson, I. (1991). *Produktivitet, arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse*, Rapport från centrum för riskforskning, Stockholm: Handelshögskolan.
- Spector, P. E., (1997). *Job satisfaction- Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Staw, M., Bell N. E., Clausen J. A. (1986) The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469–480.
- Tett, R. P., (1995). Is conscientiousness always positively related to job performance? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 36, 24-29.
- Tait, M., Padgett, M Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A re-evaluation of the strength of the relationship and gender effects as functioning of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502–507.
- Witt, L. A., & Nye. L. G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77, 502–507.

- Wright, T.A., & Cropanzano, T. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology Vol. 5, No. 1.* 84-94.
- Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the job change hypothesis. *Social Forces*, 56, 1140-1158.
- Xie, J. L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: Effects of job demands, control and individual differences. *Academy of Management Journal*; 39, 6; 1594-1618.
- Åberg, E. (2008). *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* Stockholm: Enheten för tillväxt och arbetsliv, Unionen.
- Örjes, K. (2005). *Arbetsstillfredsställelse i bemanningsbranschen – En studie om hur några individer med ambulerande tjänst upplever rollen som uthyrd.* Opublicerat manuskript, Högskolan i Halmstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle.

Vänligen börja med att fylla i nedanstående bakgrundsinformation:

Bilaga 1

Jag är... Man Kvinna

Jag är... 18-24 år 25- 30 år 31- 35 år 36- 40 år 41- 45 år

46- 50 år 51-55 år 56- 60 år 61- 65 år 65 år >

Jag har en... Tillsvidare anställning (fast tjänst) Prov- eller visstidsanställning/Annan

Jag är anställd på... Heltid Deltid

Jag har jobbat i bemanningsbranschen... 0-6 mån. 6-12 mån. 12 - 18 mån

18-24 mån. 24 mån >

Hur många uppdrag har du haft under de senaste 12 månaderna?

1-2 uppdrag 3-5 uppdrag 5- 10 uppdrag 10 >

Jag har... Inga barn 1 barn 2 barn 3 barn 4 barn eller flera

Min högsta avslutade utbildning är... Grundskola Gymnasium

Högskola/Universitet Annat

Nu följer ett antal påståenden som beskriver personliga egenskaper. Ringa in det svarsalternativ som bäst motsvarar din uppfattning om dig själv såsom du känner dig just nu. Om du inte kan ta ställning eller inte tycker att frågan är relevant för dig markera under neutralt (i mitten). Vänligen använd något av nedanstående svarsalternativ:

1 = Stämmer inte alls

2 = Stämmer inte särskilt bra

3 = Stämmer delvis/delvis inte

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer precis

	Stämmer					Stämmer
1. Jag är inte en person som går och oroar mig	inte alls	1	2	3	4	5 precis
2. Jag tycker om att ha mycket folk omkring mig		1	2	3	4	5
3. Jag tycker inte om att slösa tid på dagdrömmar.		1	2	3	4	5
4. Jag försöker vara artig mot alla jag träffar		1	2	3	4	5
5. Jag är nog med att hålla mina tillhörigheter i ordning		1	2	3	4	5
<hr/>						
6. Jag känner mig ofta underlägsen andra människor		1	2	3	4	5
7. Jag har lätt för att skratta		1	2	3	4	5
8. Har jag väl kommit på hur saker och ting skall göras, fortsätter jag gärna på samma sätt.		1	2	3	4	5
9. Jag kommer ofta i gräl med min familj och mina arbetskamrater		1	2	3	4	5
10. Jag är ganska bra på att få saker och ting klara i tid		1	2	3	4	5
<hr/>						
11. När jag känner mig mycket stressad, är jag ibland nära att få ett sammanbrott		1	2	3	4	5
12. Jag anser mig inte vara särskilt lättsamt lagd		1	2	3	4	5
13. Jag är fascinerad av de mönster som finns i konsten och naturen		1	2	3	4	5
14. Vissa människor tycker att jag är egoistisk		1	2	3	4	5
15. Jag är inte särskilt metodisk		1	2	3	4	5

	Stämmer					Stämmer				
16. Jag känner mig sällan ensam och deprimerad	inte alls	1	2	3	4	5	precis			
17. Jag tycker verkligen om att prata med folk		1	2	3	4	5				
18. Jag tror att studerande bara blir förvirrade och vilseledda om man låter dem lyssna på kontroversiella personers åsikter		1	2	3	4	5				
19. Jag samarbetar hellre än konkurrerar med andra människor		1	2	3	4	5				
20. Jag försöker utföra alla mina uppgifter samvetsgrant		1	2	3	4	5				
21. Jag känner mig ofta spänd och "skakis"		1	2	3	4	5				
22. Jag vill vara med där det händer något		1	2	3	4	5				
23. Poesi har liten eller ingen effekt på mig		1	2	3	4	5				
24. Jag har en tendens att vara skeptisk till andras avsikter		1	2	3	4	5				
25. Jag har tydliga mål och arbetar metodiskt för att nå dem		1	2	3	4	5				
26. Ibland känner jag mig totalt värdelös		1	2	3	4	5				
27. Jag föredrar vanligen att göra saker på egen hand.		1	2	3	4	5				
28. Jag provar ofta nya och utländska maträtter.		1	2	3	4	5				
29. Jag tror att de flesta människor utnyttjar en, om man låter dem få chansen		1	2	3	4	5				
30. Jag slösar bort en massa tid, innan jag kommer igång med mitt arbete		1	2	3	4	5				
31. Jag känner mig sällan rädd eller ängslig		1	2	3	4	5				
32. Jag känner ofta att jag är full av energi		1	2	3	4	5				
33. Jag lägger sällan märke till de känslor och stämningar som finns i min omgivning		1	2	3	4	5				
34. De flesta människor jag känner tycker om mig		1	2	3	4	5				
35. Jag arbetar hårt för att uppnå mina mål.		1	2	3	4	5				
36. Jag blir ofta förargad på de sätt som folk behandlar mig		1	2	3	4	5				
37. Jag är en gladlynt och livlig person		1	2	3	4	5				
38. Jag tycker att man bör vända sig till religiösa auktoriteter när det gäller moraliska frågor		1	2	3	4	5				
39. En del människor tycker att jag är kall och beräknande		1	2	3	4	5				
40. När jag åtar mig något, kan man alltid räkna med att jag fullföljer de.		1	2	3	4	5				

	Stämmer				Stämmer
	inte	alls			precis
41. Alltför ofta när saker och ting går fel blir jag nedslagen och känner att jag vill ge upp	1	2	3	4	5
42. Jag är inte en gladlynt optimist	1	2	3	4	5
43. Ibland, när jag läser poesi eller tittar på ett konstverk, känner jag en rysning eller våg av välbehag	1	2	3	4	5
44. Jag är bestämd och tuff i mina attityder	1	2	3	4	5
45. Ibland är jag inte så pålitlig eller tillförlitlig som jag borde	1	2	3	4	5
46. Jag är sällan ledsen eller deprimerad.	1	2	3	4	5
47. Tempot är högt i mitt liv.	1	2	3	4	5
48. Jag är inte så intresserad av att spekulera kring universum och mänskliga förhållanden	1	2	3	4	5
49. Jag försöker i allmänhet att vara omtänksam och hänsynfull	1	2	3	4	5
50. Jag är en produktiv person, som alltid får jobbet klart.	1	2	3	4	5
51. Jag känner mig ofta hjälplös och vill att någon annan skall lösa mina problem.	1	2	3	4	5
52. Jag är en mycket aktiv person.	1	2	3	4	5
53. Jag är intellektuellt mycket nyfiken.	1	2	3	4	5
54. Om jag inte tycker om en människa, så låter jag honom veta det.	1	2	3	4	5
55. Det känns som jag aldrig kan få ordning på saker och ting	1	2	3	4	5
56. Ibland har jag skämts så mycket att jag bara velat gömma mig.	1	2	3	4	5
57. Jag går hellre min egen väg än leder andra.	1	2	3	4	5
58. Jag sysselsätter mig ofta och gärna med teorier eller abstrakta idéer	1	2	3	4	5
59. Jag kan tänka mig att manipulera människor för att uppnå det jag vill.	1	2	3	4	5
60. Jag strävar efter perfektion i allt jag gör.	1	2	3	4	5

Nu följer ett antal frågor och påståenden om arbetstrivsel och faktorer som kan påverka arbetstrivsel. Ringa in det svarsalternativ som du tycker passar bäst in på dig och din arbetssituation såsom du känner dig just nu.

	Stämmer					Stämmer
1. Jag trivs med mitt arbete på Bemanningsföretaget	inte alls	1	2	3	4	5 precis
2. Jag skulle kunna få ett annat jobb om jag skulle vilja		1	2	3	4	5
3. Jag har ofta för mycket att göra		1	2	3	4	5
4. Jag får ofta bra kontakt med mina kollegor på ett uppdrag		1	2	3	4	5
5. Jag har oftast ingen möjlighet att påverka hur jag vill lägga upp arbetet		1	2	3	4	5
6. Jag har aktivt sökt mig till bemanningsbranschen		1	2	3	4	5
7. Det skulle vara svårt för mig att få ett annat jobb		1	2	3	4	5
8. Jag får ofta återkoppling från min kontaktperson hos kunden		1	2	3	4	5
9. Jag känner oftast att jag kan vända mig till min kontaktperson hos kunden om jag skulle stöta på problem		1	2	3	4	5
10. Jag kan vara med och påverka vilka uppdrag jag får		1	2	3	4	5
11. Som uttyrd upplever jag att jag har högre krav på mig att prestera än de fast anställda på kundföretaget		1	2	3	4	5
12. Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete		1	2	3	4	5
13. Jag är nöjd med att arbeta på ett bemanningsföretag		1	2	3	4	5
14. Jag tycker att Bemanningsföretaget jobbar med bra kunder och har tilltalande uppdrag		1	2	3	4	5
15. Jag vet vilka arbetsuppgifter jag förväntas göra när jag är ute på ett uppdrag		1	2	3	4	5
16. Jag är nöjd med den mängd arbete jag får gjort		1	2	3	4	5
17. Arbetsledningen på kundföretagen är oftast bra		1	2	3	4	5
18. Jag sökte mig till bemanningsbranschen eftersom jag inte kunde få ett jobb på en fast arbetsplats		1	2	3	4	5

	Stämmer					Stämmer				
19. Bemanningsföretaget står på min sida	inte	alls	1	2	3	4	5	precis		
20. Jag trivs med att vara uthyrd till olika arbetsplatser			1	2	3	4	5			
21. Jag får ofta återkoppling på mitt arbete från min chef på Bemanningsföretaget.			1	2	3	4	5			
22. Att arbeta som konsult på ett bemanningsföretag passar mig			1	2	3	4	5			
23. Jag har ingen möjlighet att påverka vilka uppdrag jag får			1	2	3	4	5			
24. Jag är stolt över att jobba just på Bemanningsföretaget			1	2	3	4	5			
25. Jag är nöjd med kvalitén på det arbete jag gör			1	2	3	4	5			
26. Om jag fick välja skulle jag hellre ha en fast arbetsplats			1	2	3	4	5			
27. Min chef på kundföretaget ställer precis lika höga krav på mig som inhyrd som på mina kollegor på kundföretaget			1	2	3	4	5			
28. Bem. företaget är inget attraktivt företag att arbeta på			1	2	3	4	5			
29. Jag upplever oftast att övrig personal på kundföretaget ser mitt arbete som en avlastning av deras arbetsbörda			1	2	3	4	5			
30. Jag måste ofta jobba övertid			1	2	3	4	5			
31. Jag gör ett bra resultat på jobbet			1	2	3	4	5			
32. Jag har en bra kontakt med min chef på Bem. företaget			1	2	3	4	5			
33. Som konsult trivs jag med att verkligen vara efterfrågad och behövd på kundföretaget			1	2	3	4	5			
34. Jag måste ofta arbeta i ett högt tempo			1	2	3	4	5			
35. Jag kan oftast påverka hur jag vill lägga upp mitt arbete			1	2	3	4	5			
36. Om jag behöver får jag stöd och hjälp i mitt arbete från mina arbetskollegor på kundföretaget			1	2	3	4	5			
37. Jag upplever att jag är attraktiv på arbetsmarknaden			1	2	3	4	5			

	Stämmer				Stämmer
	inte				precis
	alls				
38. Min arbetstrivsel påverkas mycket av de kollegor jag har på respektive uppdrag	1	2	3	4	5
39. För mig är mina arbetsuppgifter viktigare än mina närmsta kollegor	1	2	3	4	5
40. Jag är nöjd med min lön	1	2	3	4	5
41. Jag trivs oftast med mina arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
42. Jag har varierande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
43. Jag tycker att det är utvecklande att jobba på olika arbetsplatser	1	2	3	4	5

Bläddra gärna igenom häftet en extra gång för att se om du svarat på alla frågor.

Ett stort tack för hjälpen!

Vad är viktigt för att du ska trivas på jobbet?

Mitt namn är Kristina Örjes och jag läser på Högskolan i Halmstad. Just nu skriver jag på min examensuppsats som handlar om arbetstrivsel. Uppsatsen kommer att bygga på den enkät som du nu håller i handen och jag är därför mycket tacksam om du hjälper mig med att fylla i den. Det tar ungefär en kvart.

Du kommer att få svara på frågor om vad som är viktigt för att du ska trivas på jobbet. Du får också svara på ett antal påståenden som beskriver personliga egenskaper.

Undersökningen är anonym

Den enkätundersökning du nu håller i handen kommer att skickas ut till alla konsulter på samtliga kontor i din region. Alla svar behandlas konfidentiellt. Det betyder att ingen på det kundföretag du arbetar eller på Bemanningsföretaget kommer att få reda på hur just du har svarat. Resultatet av undersökningen kommer att redovisas anonymt för ledningen på Bemanningsföretaget och på Högskolan i Halmstad. Du kan därför känna dig helt trygg med att svara ärligt på frågorna.

Allmän instruktion

Enkäten fylls i genom att du ringar in det svarsalternativ som du tycker passar bäst in på dig och din arbetssituation såsom du känner dig just nu. Det finns inga rätta eller felaktiga svar på frågorna utan det viktiga är att du ger ett ärligt svar på varje fråga. Den första reaktionen är oftast den rätta! Om du inte kan ta ställning eller inte tycker att frågan är relevant för dig markera under neutralt (i mitten).

Jag ber dig att svara på enkäten så snart som möjligt, dock senast måndagen den 4 maj 2009. Att delta i undersökningen är frivilligt. Alla svar är dock mycket viktiga för undersökningens resultat. Använd det frankerade kuvertet för att skicka tillbaka undersökningen till mig.

Tack på förhand!

Med vänlig hälsning, Kristina Örjes

Hör gärna av dig om du har några frågor.
Mitt telefonnummer är: 035- 22 80 22
Jag nås även på kristina.orjes@telia.com