



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

*Arbetsmotivation bland bemanningsanställda  
- En jämförande studie mellan anställningsformerna  
tillsvidare- och tidsbegränsade arbetare*

**Majlinda Shala**

**David Tydesten**

Kandidatuppsats HT 2018

Handledare: Magnus Lindén

Examinator: Sofia Bunke

## **Abstract**

The purpose of this study was to gain more knowledge regarding differences in intrinsic and extrinsic motivation among two groups of Swedish agency workers: Permanent and temporary employees. The Swedish agency business can be considered somewhat extraordinary compared to the rest of the world. Therefore it has not been studied to a great extent. This study was set out to fill the existing knowledge gap by comparing the two groups through a survey in two Swedish agency firms. The finding of the results revealed a significant difference among the two groups on intrinsic motivation, while no significant difference was found on the external motivation. The results showed that permanent agency workers scored higher than temporary agency workers on intrinsic motivation. This implied that intrinsic motivation was valued higher by permanent than by temporary agency workers within the Swedish agency business.

**Keywords:** Intrinsic motivation, extrinsic motivation, agency worker, permanent employment, temporary employment

## Abstrakt

Syftet med denna studie var att få en ökad förståelse om skillnader i intern och extern motivation bland två svenska anställningsformer i bemanningsbranschen: Tillsvidare- och tidsbegränsat anställda. Den svenska bemanningsbranschen kan ses som unik i jämförelse med resten av världen. Det har därför inte gjorts mycket forskning inom området. Denna studie syftade till att fylla det existerande kunskapsgapet genom att jämföra de två anställningsformerna med en enkät i två svenska bemanningsorganisationer. Resultatet visade en signifikant skillnad på intern motivation mellan de två anställningsformerna. Ingen signifikant skillnad hittades på extern motivation mellan anställningsformerna. Resultatet visade att interna faktorer motiverade tillsvidareanställda bemanningsarbetare mer än tidsbegränsat anställda bemanningsarbetare. Detta indikerade att intern motivation värderades högre bland tillsvidareanställda än tidsbegränsat anställda i den svenska bemanningsbranschen.

**Nyckelord:** Intern motivation, extern motivation, bemanningsanställd, tillsvidareanställd, tidsbegränsat anställd.

Inledning .....	6
Introduktion .....	6
Teoretiskt ramverk .....	7
Motivation .....	7
Intern och extern motivation .....	8
Self determination theory .....	8
Tidigare forskning .....	11
Bemanningsanställda .....	11
Tillsvidareanställning .....	12
Tidsbegränsad anställning .....	12
Tillsvidare-och tidsbegränsat anställda .....	13
Jobsäkerhet .....	14
Den svenska bemanningsbranschen .....	15
Syfte och hypoteser .....	16
Metod .....	18
Val av kvantitativ metod .....	18
Deltagare .....	18
Material .....	18
Procedur .....	19
Etik .....	20
Resultat .....	21
Deskriptiv statistik .....	21
Bivariat korrelationsanalys .....	21
Skillnader i anställningsform .....	22
Diskussion .....	23
Begränsningar .....	25
Enkät .....	25
Social önskvärdhet .....	25

Självskattning .....	26
Extern validitet .....	26
Intern reliabilitet .....	26
Intern validitet .....	27
Teori .....	27
Framtida forskning .....	28
Praktiska tillämpningar .....	29
Slutsats .....	29

## Definitioner för studien

### Bemanningsanställning:

En bemanningsanställd syftar till en arbetare som är anställd av en bemanningsorganisation som sedan via avtal är uthyrd för att genomföra arbetsuppgifter hos en eller flera tredje parter under en begränsad tid (Storrie, 2002).

### Tillsvidareanställning:

Tillsvidareanställningar refererar till anställningar som löper tillsvidare (Lagen om anställningsskydd, 1982:80).

### Tidsbegränsat anställda:

Tidsbegränsade anställningar syftar till anställningsformer som har definitiva slut (OECD, 2002).

### Bemanningsorganisationer:

Bemanningsorganisationer involverar ett triangulärt förhållande som anställer en arbetare i syfte att placera hen till förfogande hos en eller flera tredje parter under en tidsbegränsad period (De Cuyper & De Witte, 2008)

## Introduktion

### Inledning

För att nyttja organisationers flexibilitet och samtidigt bibehålla eller öka anställdas produktivitet har arbetsmarknaden genomgått enorma förändringar de senaste årtiondena (Osterman, 2000). Det har framförallt skett en ökning i användandet av icke-traditionella arbetare (Dastmalchian & Blyton, 2001). Kalleberg (2001) menar att icke-traditionella arbetare är en kategori som syftar till flera olika former av anställningsförhållanden, inte minst bemanningsanställningen.

Steers, Mowday och Shapiro (2004) menar att motiverade medarbetare är en viktig strategisk tillgång för att fortsätta vara slagkraftig i en ständigt föränderlig miljö. Motivation till arbete anses vara en mänsklig villighet att investera personlig ansträngning för att uppnå organisatoriska mål (Robbins, 2000). Vidare ses arbetsmotivation i de flesta organisationer, av ledningen, som en viktig metod för att öka anställdas produktivitet.

Från en akademisk ståndpunkt genomförs mycket forskning på arbetsmotivation. Tidigare forskning fokuserar i likhet med denna studie på uppdelningen mellan intern och extern motivation. Dock fokuseras litteraturen mest på traditionellt tillsvidareanställda.

Tidsbegränsat bemanningsanställda presenteras ofta i litteraturen som en mer osäker form av anställning (Connelly & Gallagher, 2004). Trots att det finns studier som lägger fokus på denna grupp, har merparten av studierna inriktat sig på tidsbegränsat bemanningsanställda i förhållande till traditionellt tillsvidareanställda. I litteraturen presenteras ingen klar distinktion mellan tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsarbetare, vilket leder till en avsaknad av forskning inom området (till exempel, Connelly & Gallagher, 2004). Avsaknaden kan delvis förklaras av den unika svenska bemanningsbranschen (Håkansson & Isidorsson, 2015). Svensk lag gör en tydlig distinktion mellan tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsanställda. Detta görs oftast inte på den internationella marknaden där bemanningsarbetare nästan uteslutande återfinns som tidsbegränsat anställda (Olofsdotter, 2008).

Med bakgrund i den problematik som presenteras ovan undersöker denna studie intern och extern motivation mellan tillsvidare- och tidsbegränsat, inom den svenska

bemanningsbranschen. Då en tillsvidareanställning anses vara säkrare än en tidsbegränsad anställning, kan detta leda till att anställningsformerna inom bemanningsbranschen motiveras olika av interna och externa faktorer. Det här är därför intressant att undersöka vidare och ligger således till grund för författarnas val av inriktning mot tillsvidare- och tidsbegränsat bemanninganställda.

Studiens introduktion är organiserad på följande vis: Den första delen innehåller ett teoretiskt ramverk som består av motivation, intern och extern motivation samt Self determination theory. Detta följs av tidigare forskning som är uppdelad på följande sätt: Bemanninganställda, tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda samt tillsvidare- och tidsbegränsat anställda. Därefter kommer en redogörelse för den svenska bemanningsbranschen. Introduktionen avslutas med studiens syfte och hypoteser.

### **Teoretiskt ramverk**

**Motivation.** Motivation berör energi samt riktning och ses som en inre drivkraft till att utföra något (Ryan & Deci, 2000a). Motivation har övervägts vara en av de viktigaste drivkrafterna till att en individ fortsätter utvecklas (Jodai, Mahda & Danaye, 2013). Vanligtvis är motivation direkt kopplat till det som styrker, riktar och bibehåller ett beteende. Konkret är det graden och typen av ansträngning som en individ uppvisar i en specifik situation (Perry & Porter, 1982). Ryan och Deci (2000a) menar att en person som inte känner någon inspiration eller impuls att agera är omotiverad. Samtidigt är den som är aktiverad mot ett mål och fylld med energi motiverad. Motivation ses av flera teorier som ett enhetligt fenomen som varierar från högt till lågt. Dock bör fenomenet inte ses som enhetligt eftersom individer också kan variera i typ av motivation.

Motivation är således applicerbart på många områden, inte minst inom ramen för arbets- och organisationspsykologi. Pinder (2008) definierar arbetsmotivation som olika uppsättningar av energifyllda krafter. Krafterna kan vara både interna och externa och bjuder in till arbetsrelaterat beteende. Robbins (2000) beskriver motivation till arbete som en mänsklig villighet att investera personlig ansträngning för att uppnå organisatoriska mål. Botvinick och Braver (2015) menar att arbetsmotivation spelar stor roll i kontrollerandet av



anställdas beteenden. Genom att öka incitamenten till att prestera, minskas osäkerheten i att anställda inte uppnår organisatoriska mål. För att fortsätta utvecklas bör organisationer tänka på hur anställda presterar. Ett sätt att öka anställdas prestationer är genom att påverka deras motivation, exempelvis genom att ge arbetarna mer kreativt utrymme i arbetet (Lawler, 2005).

**Intern och extern motivation.** Uppdelningen mellan intern och extern är enligt Ryan och Deci (2000a) den mest grundläggande distinktionen inom fältet för motivation. Locke och Schattke (2018) definierar intern motivation som att tycka om en aktivitet för aktivitetens skull, oavsett utfall. Vidare definieras extern motivation som att vara motiverad till att utföra något för att generera ett positivt utfall eller för att undvika negativa konsekvenser i framtiden.

Distinktionen har en betydelsefull inverkan i både utvecklande och utbildande syfte. Då intern motivation resulterar i lärande och kreativitet, är det av högsta relevans att specificera och undersöka faktorerna som skapar denna formen av motivation. Det är också viktigt att undersöka vad som påverkar och skapar extern motivation (Ryan & Deci, 2000a). Amabile, Hill, Hennessey och Tighe (1994) ser intern och extern motivation som primärskalor som sedan kan brytas ner till underskalor. För intern motivation är underskalorna "utmaning" och "glädje" där den förstnämnda refererar till individens vilja att utmana sig själv och den senare till individens uppskattning av att utföra aktiviteten. För extern motivation är underskalorna "utomstående" och "ersättning" där den förstnämnda refererar till belöning i form av materiella ting och den senare till belöning i form av interaktion, exempelvis genom beröm (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994).

I klassisk litteratur framställs extern motivation ofta som motsatsen till intern motivation. Framställningen är felaktig eftersom formerna är nära relaterade och existerar i symbios. En individ kan därför motiveras av både interna och externa faktorer samtidigt (Ryan & Deci, 2000a). Då psyket alltid interagerar med omvärlden menar Locke och Schattke (2018) att uppdelningen blir något problematisk vid exempelvis analyser av kausala samband mellan intern och extern motivation.

**Self Determination Theory.** Self Determination Theory (SDT) berör motivation, personlighet, utveckling och välbefinnande. SDT fokuserar på vilken typ av motivation en

individ upplever, snarare än hur mycket motivation individen upplever. Teorin koncentrerar på autonom motivation, kontrollerad motivation samt amotivation. Vidare använder teorin de olika typerna av motivation för att predicera resultat som är kopplade till prestationer, relationer och välbefinnande. Teorin behandlar också sociala förhållanden som förbättrar eller försämrar ovan nämnda typer av motivation. Samtidigt adresserar teorin en självreglerande metateori som framhäver vikten av människors personlighetsutveckling och självreglering av beteende (Ryan, Kuhl & Deci, 1997). SDT lägger störst fokus på att undersöka människors inre utveckling och medfödda psykologiska behov som ligger till grund för självmotivation och personlighets integrering. Teorin lägger även fokus på förutsättningar som främjar ovan nämnda processer (Ryan & Deci, 2000b).

Ryan och Deci (2000b) har identifierat tre behov hos människan som ligger till grund för bland annat motivation. Det första behovet är “behovet av autonomi” vilket definieras som individens inneboende önskan att uppleva frivillighet, valmöjlighet och psykologisk frihet vid utförande av aktiviteter. En individs vilja att vara självständig utmärker behovet. Autonomi refererar till en individs vilja att vara självstyrd snarare än att styras av externa faktorer. När en individ uppfyller behovet av autonomi kan individen styra sitt liv i enlighet med intressen och värderingar. Alla individer vill tillfredsställa behovet av autonomi, dock måste omgivningen underlätta och stötta ett sådant beteende.

Det andra behovet är “behovet av kompetens” vilket definieras som individens inneboende önskan att hennes interaktion har en meningsfull effekt på omgivningen. Behovet är framträdande i sin benägenhet att utforska och manipulera miljön, samt i att engagera sig i utmanande uppgifter för att utöka individens färdigheter. Vidare främjar detta behov en strävan efter utmanande och djupt tillfredsställande upplevelser, vilket är ett kriterium för psykologisk tillväxt och välbefinnande. Behovet av kompetens kan antingen vara tillfredsställd eller frustrerad. Den förstnämnda hänvisar till en generell, känsloladdad erfarenhet av effektivitet som ett resultat av att behärska uppgifter. Den sistnämnda resulterar troligtvis i hjälplöshet och brist på motivation (Ryan & Deci, 2000b).

Det tredje behovet som Ryan och Deci (2000b) identifierar är “behovet av anknytning”. Behovet definieras som individens inneboende vilja att känna samhörighet med

andra, exempelvis genom att vara en medlem i en grupp där gruppens medlemmar älskar och värnar om varandra. Behovet tillfredsställs när människor upplever en känsla av gemenskap och därmed utvecklar nära relationer. Antagandet att individer har en naturlig tendens att ingå och dra nytta av den sociala sfären är något som också betonas i utvecklingsteorier, exempelvis i “Anknytningsteori”. Detta är förenligt med andra begrepp inom arbets och organisationspsykologi såsom socialt stöd och ensamhet på jobbet (Ryan & Deci, 2000b).

Gagné och Deci (2005) menar att internalisering sker när attityder, värderingar och normer integreras från det externa till individens identitet och självkänsla. Internalisering av motivation försvåras om de tre behoven inom SDT inte är tillfredsställda, eller tillfredsställs i mindre utsträckning. Detta kan leda till att den interna motivationen minskar (Gagné och Deci, 2005). Ryan och Deci (2000b) förklarar att individer som uppfyller behovet av autonomi upplever mer intern motivation än individer som inte uppfyller behovet. Forskarna påpekar också att detta även gäller för behoven kompetens och anknytning.

En viktig aspekt av SDT är det faktum att motivation kan variera från autonom till kontrollerande. Intern motivation ses som en form av autonom motivation och extern motivation ses som en form av kontrollerad motivation. När individer inte agerar eller agerar utan syfte upplevs amotivation vilket är ett resultat av att inte finna värde i en aktivitet, att inte uppleva kompetens eller känna en avsaknad av önskad effekt (Gagné & Deci, 2005).

Gagne och Deci (2005) har identifierat fem steg i processen från kontrollerande till autonom motivation. Det första steget är “extern reglering” som är det mest kontrollerande steget av extern motivation. Aktiviteter som inte är intressanta (d.v.s aktiviteter som inte är internt motiverade) kräver extern motivation. Denna typen av arbetsuppgifter utförs endast för att de kan leda till fördelar eller undvikande av bestraffningar. “Extern reglering” ses som en fullt kontrollerad form av motivation.

Det andra steget av extern motivation kallas “reglering av introjektion” och är ett resultat av reglering i beteende. I detta steget agerar individen för att inte få ett dåligt samvete. Värdet att utföra en uppgift internaliseras något i detta steg. Här är det individen som förändras snarare än de yttre faktorerna. De externa incitamenten är dock fortfarande viktiga och därav är det fortfarande en någorlunda kontrollerad form av motivation. Ett exempel på

“reglering av introjektion” är: En student som kommer till lektionen i tid för att undvika att må dåligt.

Det tredje steget av extern motivation kallas “identifierad reglering och innebär att individen accepterat ett mål, eller att målet är viktigt för personen i fråga. Detta steget är mer internaliserat än tidigare nämnda steg, eftersom det värderas högre av individen. Ett exempel på detta är en student som tar extra kurser i matematik i tron att detta kommer öka chanserna att komma in på universitetet. Det tredje steget är en någorlunda autonom form av motivation.

Det fjärde steget av extern motivation kallas “integrerad reglering” och innebär att individen har identifierat vikten av ett specifikt beteende. Det ska dock inte ses som intern motivation, eftersom aktiviteten kan vara något som individen inte är intresserad av. Ett exempel på detta är en student som läser fler kurser än vad som är nödvändigt, för att det ligger i linje med individens mål av att vara en duktig, hårt arbetande student. Det fjärde steget ses som en autonom form av motivation.

Det femte och sista steget kallas “intern motivation”. När en individ når det sista steget karaktäriseras hen som internt motiverad. Här är individen oberoende av externa incitament då motivationen härstammar från att utföra arbetet. Arbetet sker helt självständigt och extern input är inte längre nödvändig. Intern motivation anses vara en fullständigt autonom form av motivation.

Intern motivation har i arbetslivet ett positivt samband med: (1) uthållighet och beteendeförändring; (2) effektiv prestation, speciellt i uppgifter som kräver kreativitet och konceptuell förståelse; (3) arbetstillfredsställelse; (4) positiva arbetsrelaterade attityder; (5) organizational citizenship behavior (OCB); (6) psykiskt välmående (Gagné & Deci, 2005).

### **Tidigare forskning**

**Bemanningsanställda.** Cerasoli m.fl., (2014) fann att bemanningsanställda motiverades både internt och externt. Om bemanningsanställda motiverades externt reflekterade deras arbetsrelaterade handlingar njutning och intresse. Om de å andra sidan motiverades externt drevs handlingarna av att uppnå organisatoriska mål (Chen, Wang & Fang, 2016). Grant och Berry (2011) fann att arbetare som motiverades internt visade

kreativitet, tog risker och löste problem. Intern motivation visade sig dessutom ha en positiv effekt på prestationsrelaterade beteenden (Cerasoli, m.fl., 2014). Utöver detta visade Chen, Wang och Fang's (2016) studie att internt motiverade bemanningsanställda hade högre arbetsförmåga och en vilja att bli bättre. Chua, Chrisman och Bergiel's (2009) undersökning indikerade att exponering av interna och externa drivkrafter till handling hos bemanningsanställda, hjälpte ledare att fokusera på faktorer som ökade prestationer.

**Tillsvidareanställda.** Wiley (1997) visade att tillsvidareanställda motiverades av en mix av interna och externa faktorer. Sedan 1946 hade "bra lön" och "erkännande av ett väl utfört arbete" återfunnits i topp fem av viktigaste faktorerna till motivation. Likaså var "befordring", "tillväxt i organisationen" och "intressant arbete" faktorer som motiverade individer till arbete.

Manolopoulos (2008) undersökning av 454 tillsvidareanställda inom offentlig sektor i Grekland visade att externa belöningar var viktigare än interna. Undersökningen fann att "jobsäkerhet" och "pengar" var de viktigaste externa motivationsfaktorerna, medan de viktigaste interna motivationsfaktorerna var "möjlighet till att få vara kreativ" och "ha möjlighet att påverka". Resultatet i undersökningen låg i linje med forskning som funnit att offentligt anställda motiverades av samma faktorer som arbetare inom den privata sektorn (Manolopoulos, 2008).

Mani (2002) undersökte fyra olika tillsvidareanställda yrkeskategorier vid East Carolina University angående motivation och fann att de två viktigaste motivatorerna var: "Bra lön" och "erkännande". Vidare fann forskaren att arbetsmiljö och arbetskamrater också påverkade motivation. Lord (2002) hävdade att bibehållandet av arbetskraft och ökandet av produktivitet var följder av motiverade arbetare. Författaren undersökte tillsvidareanställda ingenjörer i fråga om motivation och fann att de viktigaste faktorerna var både interna och externa såsom "framgång", "ansvar i arbetet" och "erkännande". Vidare menade forskaren att lyckad implementering av motivatorer ledde till bättre arbetstillfredsställelse och högre produktivitet. Yoon, Sung och Choi's (2015) undersökning gav stöd åt Lords fynd och visade att både interna och externa faktorer motiverade tillsvidareanställda.

**Tidsbegränsat anställda.** I litteraturen har tidsbegränsat anställda benämnts på flera vis, exempelvis genom prekära arbetare (Connelly & Gallagher, 2004). Dessutom refererade Muzzolon, Spoto och Vidotto (2015) till tidsbegränsat anställda som tillfälliga arbetare.

Det första seriösa försöket att klassificera faktorer till varför individer valde tidsbegränsade anställningar utfördes av Tan och Tan (Connelly & Gallagher, 2004). Tan och Tan (2002) menade att motiven kunde delas upp i två kategorier; frivilliga och ofrivilliga val. Kategorin frivilliga val delades upp i fyra motiv, "familj", "ekonomiska incitament", "självförbättring" och "personlig preferens". Kategorin ofrivilliga val delades upp i två motiv "ett instrument att införskaffa sig en tillsvidareanställning" och "oförmåga att införskaffa en tillsvidareanställning". De Cuyper och De Witte (2008) menade att Tan och Tans klassificering skapade två problem. För det första förknippades klassificeringen ofrivilliga val med tvång och klassificeringen frivilliga val med fri vilja. För det andra gav det sken av att ofrivilliga val associerades med negativa utfall och att frivilliga val associerades med positiva utfall. För att lösa problemet vidareutvecklades klassificeringen med inspiration från SDT (De Jong, De Cuyper, De Witte, Silla, & Bernhard-Oettel, 2009). Forskarna utvecklade tre kategorier istället för två; frivilliga, kontrollerade och instrumentella val. Utifrån kategorierna som Tan och Tan (2002) grundade och som De Jong m.fl., (2009) vidareutvecklade, argumenterade Muzzolon, Spoto och Vidotto (2015) att en individs val av en tidsbegränsad anställning framförallt drevs av externa faktorer.

Frivilliga val, exempelvis "det ger mig mer fritid" och "jag gillar flexibilitet" var tätt förknippade med intern motivation (Ryan & Deci, 2000a). De sågs dock som externa eftersom anledningarna till att någon valde en tidsbegränsad anställning bestämdes av privata behov (De Jong, & Schalk, 2010). Kontrollerade val, exempelvis "jag behöver pengar", "jag hittar ingen tillsvidareanställning" eller "jag blev av med mitt jobb och fann detta" sågs också som externa eftersom de indikerade att individen behövde arbeta för att få pengar eller för att inte bli arbetslös. Individen uppvisade därför ett beteende som skapades på grund av externa skeenden (Gagné och Deci, 2005). Instrumentella val, exempelvis "jag kan få erfarenhet", "det är bra för framtiden" eller "det är ett väldigt bra jobb" hade egenskaper som utvecklade den professionella erfarenheten. Instrumentella val gav upphov till beteenden som skulle öka

anställningsbarheten, vilket också förknippades med externa motiv (Muzzolon, Spoto, & Vidotto, 2015). Fang och MacPhails (2008) visade i likhet med ovanstående fynd att motiven bakom en tidsbegränsad anställning berodde mer på externa än interna faktorer.

**Tillsvidare- och tidsbegränsat anställda.** Connelly och Gallaghers (2004) undersökning om trender inom icke-traditionella anställningsformer visade att tidsbegränsat anställda hade mindre engagemang och lägre grad av tillfredsställelse än tillsvidareanställda. Vidare menade Sverke, Hellgren och Näswall (2002) att en tidsbegränsad form av anställning ofta ledde till försämrad arbetsmotivation för arbetaren. Detta kunde förklaras av att tidsbegränsat anställda upplevde orättvis behandling i jämförelse med tillsvidareanställda. Benach's m.fl., (2002) fann att tidsbegränsade anställningar skapade fysiska såväl som psykiska problem vilket hämmade motivationen. Dessutom visade Buch, Kuvaas och Dysvik's (2010) studie att företag oftast investerade mindre i tidsbegränsat anställda än i tillsvidareanställda. I motsats till ovanstående resultat visade Allan och Sienko (1998) att tidsbegränsat anställda var mer motiverade än tillsvidareanställda. Forskarna hävdade att de tidsbegränsat anställda värdesatte sina jobb mer, eftersom de tillsvidareanställda tog sina jobb för givet. Därtill verkade tidsbegränsat anställda ha förhoppningar om att ett bra utfört arbete skulle leda till en tillsvidareanställning (Allan & Sienko, 1998). Martens, Nijhuis, van Boxtel och Knottnerus (1999) föreslog att tidsbegränsat anställda inte upplevde lägre arbetsmotivation än tillsvidareanställda. Förslaget grundades i att tidsbegränsat anställda valde jobben för att utveckla karriärerna (Martens m.fl., 1999). Förslaget stöttades av OECD (2018) vars statistik visade att majoriteten av tidsbegränsat anställda var i åldern 15-24.

**Jobsäkerhet.** Jobsäkerhet var enligt Şenol (2011) en av de faktorer som motiverade anställda. Jørgensen och Madsen (2007) definierade jobsäkerhet som sannolikheten att en individ fick behålla ett specifikt arbete med samma arbetsgivare. Frey och Stutzer (2001) inkluderade också att ha en stabil inkomst i definitionen. En ökning av jobsäkerhet var enligt Şenol (2011) ett effektivt sätt att motivera anställda på. En kontinuerlig anställning fungerade som en stark extern motivator och var grundläggande för existensen av jobsäkerhet. Dessutom menade Esser och Olsen (2012) att det fanns ett positivt samband mellan jobsäkerhet och autonomi. Detta tydde på att en anställd med lägre jobsäkerhet i större

utsträckning motiverades av externa faktorer vilket också stöds av Sverke m.fl., (2002). Şenol (2011) menade att det därför gick att argumentera för att jobsäkerhet kunde fungera som en viktig extern motivationsfaktor.

Wilkins (2013) metastudie fann att tidsbegränsat anställda hade betydligt lägre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda. Skillnaden berodde enligt Håkansson och Isidorsson (2015) på den bristande jobsäkerhet som en tidsbegränsad anställning innebar. Även när faktorer som "ålder", "kön", "utbildning" och "yrkeskategori" togs i beaktning demonstrerade litteraturen att tidsbegränsat anställda upplevde mindre jobsäkerhet än tillsvidareanställda (Håkansson & Isidorsson, 2015). Burgess och Halls (2006) studie låg i linje med ovan nämnda resultat och visade att tidsbegränsat anställda var mindre nöjda med jobsäkerhet än tillsvidareanställda. Missnöjet ledde enligt forskarna till att tidsbegränsat anställda upplevde en lägre arbetstillfredsställelse.

En viktig aspekt av jobsäkerhet var anställningsbarhet och definierades som en individs möjlighet att stanna i ett betalt arbete. Anställningsbarhet var inte knuten till ett specifikt jobb eller en specifik arbetsgivare, utan snarare till möjligheten att vara anställd på arbetsmarknaden (Wilthagen & Tros, 2004). Enligt Håkansson och Isidorsson (2015) kunde erfarenhet som införskaffades hos en kundorganisation höja tidsbegränsat anställdas möjligheter att hamna i en tillsvidareanställning, vilket ökade anställningsbarheten. Wagenaar m.fl.'s., (2012) undersökning av upplevd anställningsbarhet i Nederländerna bland fem olika anställningsformer visade att tidsbegränsat anställda hade lägst upplevd anställningsbarhet. Kantelius (2010) fann att tillsvidareanställda upplevde högre anställningsbarhet än tidsbegränsat anställda då de hade större tillgång till kompetensutveckling. Den generella bilden framställde tidsbegränsat anställda i en mer osäker situation än tillsvidareanställda. I kontrast visade Håkanssons och Isidorssons (2015) undersökning om anställningsbarhet mellan svenska tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsarbetare, ingen signifikant skillnad mellan anställningsformerna. Avsaknaden av signifikans kunde förklaras av att svenska bemanningsanställda hade högre jobsäkerhet.



## **Den svenska bemanningsbranschen**

Sverige karaktäriseras som liberalt vad gäller reglering av bemanningsarbete (Arrowsmith, 2009). Det finns ingen specifik lagstiftning som reglerar svenska bemanningsorganisationer. I Sverige behandlas de precis som alla andra organisationer där lagrummet är samma för både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda. Inom arbetsrätt finns en avsaknad av specifika lagrum, vilket ligger i linje med svensk arbetsmarknads praxis. I Sverige ges arbetsmarknadens parter ansvaret att reglera arbetsförhållandena via kollektivavtal (Landsorganisationen LO, 2013). Trots diskussioner om bemanningsanställningars osäkra arbetsförhållanden (Håkansson & Isidorsson, 2014), fortsätter bemanningsanställningar vara en integrerad del av den svenska arbetsmarknaden (Bergström, Håkansson, Isidorsson & Walter, 2008). Enligt Lagen om anställningsskydd (1982:80) finns det två typer av anställningar: Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Olofsdotter (2008) menar att tillsvidareanställning är mest förekommande.

Enligt Storrie (2002) är kollektivavtalen det som utmärker den svenska bemanningsbranschen mest. Kollektivavtalen tillhandahåller uttyrd personal anställningsskydd och ekonomisk trygghet. Vidare tvingas bemanningsorganisationer att tillförse den bemanningsanställda en garantilön på 80 procent av den totala månadslönen, även när uppdrag saknas (Storrie, 2002). Trots att tillsvidareanställningen är mer förekommande, är det inte ovanligt med tidsbegränsade anställningar under specifika villkor. Exempel på specifika villkor är: “under hög arbetsbelastning”, “vid provanställningar” eller “vid vikariat”. Klausulen om “hög arbetsbelastning” blir ofta tillämplig (Olofsdotter, 2008). Det är också vanligt att bemanningsorganisationer anställer genom provanställningar för de första 6 månaderna (Håkansson & Isidorsson, 2014).

## **Syfte och hypoteser**

Rådande utförd forskning på området arbetsmotivation inom bemanningsbranschen fokuserar på jämförelser mellan bemanningsanställda och traditionellt anställda (Lawler, 2005). Däremot finns inget fokus på motivation mellan anställningsformer inom bemanningsbranschen. Denna studie syftar därför till att fylla det rådande kunskapsgapet

genom att undersöka intern och extern motivation mellan tillsvidare- och tidsbegränsat anställda, inom den svenska bemanningsbranschen. Undersökningen genomförs i södra Sverige genom en elektronisk enkät som skickas till två stora bemanningsorganisationer med verksamhet i flera branscher.

Tidigare forskning tyder på att extern motivation har ett positivt samband med den upplevda osäkerheten som den tidsbegränsade anställningen bland annat innebär. Den svenska bemanningsbranschens unika utformning skapar en säkrare anställning än det som presenteras i tidigare forskning. Detta innebär därmed att de bör vara mindre beroende av externt motiverande faktorer. Säkerheten härstammar till stor del från garantilönen som bemanningsanställda utlovas oavsett tillgång till uppdrag. Vidare visar Håkansson och Isidorssons (2015) fynd ingen signifikant skillnad mellan tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsarbetare i Sverige gällande anställningsbarhet. Håkansson och Isidorssons fynd spår på det faktum att svenska tidsbegränsat bemanningsanställda har högre säkerhet än sina jämlingar i resten av världen. Vad gäller tillsvidareanställda menar Wiley att extern motivation också spelar stor roll, trots säkrare anställning. Detta stöds också av Mani (2002).

En viktig aspekt vad gäller tidsbegränsade bemanningsanställningar är att de till sin natur är något mer osäkra än tillsvidareanställningar även i Sverige. Den största anledningen till detta är för att de har ett definitivt slut vilket enligt Nobles (2008) negativt påverkar intern motivation hos tidsbegränsat anställda. Om de psykologiska behoven inom ramen för SDT inte är uppfyllda, exempelvis behovet av autonomi, blir det således svårare att uppnå intern motivation (Gagné & Deci, 2005). Enligt Esser och Olsen (2012) bidrar ökad jobbsäkerhet till en ökad känsla av autonomi. Detta bör därför innebära att tidsbegränsat anställda, med mindre jobbsäkerhet, har svårare att uppnå intern motivation med hänsyn till anställningens definitiva slut. Håkansson och Isidorssons (2015) menar att tillsvidareanställda har högre jobbsäkerhet än tidsbegränsat anställda. Samtidigt framhäver Lord (2002) att interna faktorer är viktiga för tillsvidareanställdas motivation. Yoon, Sung och Choi's (2015) studie stödjer Lords fynd om tillsvidareanställdas interna motivation. I enlighet med tidigare resonemang bör därför tillsvidare bemanningsanställda i jämförelse med tidsbegränsat bemanningsanställda motiveras mer av interna faktorer. Dels för att de har mer jobbsäkerhet och dels för att

tidigare forskning indikerar att interna faktorer är viktiga för tillsvidareanställda. Utöver detta bör båda anställningsformerna, med hänsyn till resonemangen som tidigare lades fram, inte skiljas åt på de externa faktorerna. Studiens hypoteser är då:

- Tillsvidareanställda kommer motiveras signifikant mer av intern motivation än tidsbegränsat anställda. Dock kommer anställningsformerna inte signifikant skiljas åt på extern motivation.

## **Metod**

### **Val av kvantitativ metod**

Valet av forskningsansats bör lämpa sig för syftet och frågeställning till undersökningen. I denna studie ansågs ett kvantitativt metodval vara lämpligast eftersom den kvantitativa ansatsen svarade bäst på undersökningen syfte. Den tog sig form av en enkätundersökning.

### **Deltagare**

Totalt deltog 65 individer i undersökningen (33 kvinnor; 32 män; ålder  $M= 27$ ;  $SD= 9$ ). 35 var tillsvidareanställda och 30 var tidsbegränsat anställda, alla inom ramen för bemanningsbranschen.

### **Material**

The Work Preference Inventory (WPI) (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994) användes i undersökningen då den visat sig ha både hög reliabilitet och validitet, både kortsiktigt och över tid. Stuhlfaut (2010) menade att WPI varit ett väl använt instrument för att mäta vad som motiverar individer till arbete. I studien användes femton påståenden om intern motivation. WPI delade upp intern motivation i två underskalor: "intern utmaning" där fem påståenden användes (exempelvis "*Jag tycker om att lösa komplexa problem*") och ("*Jag tycker om relativt enkla, tydliga arbetsuppgifter*") reverserat). Den andra underskalan var: "intern glädje" där 10 påståenden användes (exempelvis "*Nyfikenhet är den drivande kraften*")

*bakom det mesta jag gör*”) (se bilaga 1). Författarna till studien valde att sammanslå de båda interna underskalorna till ett index för intern motivation. Svaren gjordes på en 6-gradig skala som sträckte sig från 1 = aldrig eller nästan aldrig sant, till 6 = alltid eller nästan alltid sant. Cronbach's alpha var .86 för indexet intern motivation, vilket indikerade god intern konsistens. Cronbach's alpha var .82 för underskalan intern utmaning, vilket också indikerade god intern konsistens. Cronbach's alpha var .78 för underskalan intern glädje vilket indikerade god intern konsistens.

Elva påståenden från WPI användes för att undersöka extern motivation. WPI delade även upp extern motivation i två underskalor: “extern utomstående” där sex påståenden användes (exempelvis *“Jag motiveras mycket av det erkännande jag kan få från andra människor”*) och (*“Jag är inte speciellt bekymrad över vad andra tycker om mitt arbete”* reverserat). Den andra underskalan var: “extern ersättning” där fem påståenden användes (exempelvis *“Så länge jag får göra vad jag tycker om, är jag inte bekymrad över vad jag får betalt”*) och (*“ Jag tänker sällan på lön och befordringar”* reverserat) (se bilaga 1). Författarna till studien valde även här att sammanslå de båda externa underskalorna till ett index för extern motivation. Samma responsskala användes som med intern motivation. Cronbach's alpha var .55 för indexet extern motivation vilket indikerar en acceptabel intern konsistens för skalan. Cronbach's alpha var .57 för underskalan extern utomstående, vilket indikerar en acceptabel intern konsistens för skalan. Cronbach's alpha var .73 för underskalan extern ersättning, vilket indikerar en ok intern konsistens för skalan.

### **Bearbetning av data**

Gällande databearbetning och analys av frågorna i enkäten användes statistikprogrammet ”Statistical Package for Social Sciences” (SPSS). Frågorna från enkäten var sifferkodade i förväg för att förenkla databearbetningen i SPSS. För att analysera det sammanställda resultatet utfördes t-test och bivariat korrelation. Inga outliers fanns bland svaren.

### **Procedur**

För datainsamlingen utformades en digital enkät i Google Formulär, vilket av författarna ansågs vara ett enkelt, smidigt och lättillgängligt redskap för undersökningens syfte. Då enkäten översattes från engelska till svenska av författarna till undersökningen, testades den två gånger innan den gavs ut på riktigt. En tvåspråkig individ (engelska och svenska) kontrollerade översättningen och gav viktig input som kunde användas för att göra översättningen så säker som möjligt. Vidare granskades de svenska formuleringarna av en gymnasielärare som undervisar i ämnet svenska samt en språkvetare i svenska. Det första testet utfördes på fyra studenter. De värderade enkätundersökningen som ohållbar med motiveringen att två påståenden behövde klargöras. De berörda påståendena fick därmed inte behålla sina ursprungliga formuleringar utan reviderades. Det andra testet riktades mot två bemanningsanställda som var aktuella för deltagande i studien. De gav feedback på det förnyade innehållet som ansågs vara problemfritt. De bidrog även med konkret information om hur lång tid undersökningen tog att genomföra. När datan analyserades, tog fyra påståenden bort från indexet extern motivation för att höja den interna reliabiliteten. Påståendena tillhörde underskalan extern utomstående.

Två veckor innan enkätundersökningen skickades ut kontaktades fyra bemanningsorganisationer genom personalchefer och kontorschefer via email. De fick information om studiens syfte samt en kort personlig presentation om författarna till studien. De fick även ställa frågor och anmäla sitt intresse. Två av fyra tillfrågade organisationer valde att anonymt delta i undersökningen. Enkäten skickades ut till respektive organisation via de personer som det tidigare etablerats en kontakt med. Direkt kontakt med deltagarna var därför aldrig nödvändig. Enkätundersökningen fanns tillgänglig för deltagarna under två veckor och när den avslutades fanns minst 30 deltagare i vardera grupp. Detta antal ansågs vara tillräckligt.

## **Etik**

De etiska aspekter som togs i beaktning var: Informerat samtycke, frivillighet, konfidentialitet, anonymitet och möjlighet att dra sig ur undersökningen. Undersökningen har granskades inte av den regionala etiska nämnden, men handledaren för uppsatsen gav

godkännande i form av en underskrift i den etiska deklARATIONEN. Eftersom enkäten utfördes på nätet via tjänsten Google Formulär var det inte möjligt att införskaffa ett skriftligt samtycke från deltagarna. Dock fick varje deltagare ta del av informationen som återfanns i början av enkäten. Den bestod av en tydlig beskrivning om vem som utförde undersökningen och hur författarna kunde kontaktas. Där återgavs också information om syftet med studien, att deltagandet var frivilligt, att deltagandet var anonymt samt att deltagarna fick avbryta undersökningen när de ville (se bilaga 1). Informationen innehöll även en uppskattning om vilket tidsåtagande deltagandet krävde, samt en påminnelse om att inga svar var rätt eller fel. Då respondenterna tillhörde olika organisationer kunde frågor om både kön och ålder ställas utan att hota konfidentialiteten. Påminnelsemail skickades ut med jämna mellanrum där det tydliggjordes att det inte var ett krav att svara.

## Resultat

### Deskriptiv statistik

För att på ett överskådligt plan kunna betrakta  $M$  och  $SD$  för alla deltagare på alla variabler presenteras deskriptiv statistik i Tabell 1.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för alla deltagare i studien

	$N$	$M$	$SD$
Intern motivation	65	62.86	10.09
Intern utmaning	65	20.21	4.56
Intern glädje	65	42.65	6.53
Extern motivation	65	40.50	5.54
Extern utomstående	65	22.35	4.16
Extern ersättning	65	18.15	4.02

## Bivariat korrelationsanalys

För att undersöka relationen mellan indexen intern och extern motivation användes Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient. Den bivariata sambandsanalysen visade att intern motivation negativt korrelerade med extern motivation ( $r = -.27, p < .029$ ). Detta innebar att de som motiverades högre av intern motivation motiverades lägre av extern motivation och vice versa.

## Skillnader i anställningsform

Studiens deltagare delades upp i två grupper beroende på anställningsform. För att undersöka skillnader mellan anställningsformerna användes *t*-test för oberoende medelvärde med fyra mått på arbetsmotivation som sammanslogs till två index, intern motivation och extern motivation.

Jämförelsen mellan anställningsformerna visade att tillsvidareanställda bemanningsarbetare motiveras signifikant mer av intern motivation än tidsbegränsat bemanningsanställda. För extern motivation fanns inga signifikanta skillnader mellan anställningsformerna vilket bekräftar studiens hypoteser. Även på underskalorna intern utmaning och intern glädje fanns signifikanta skillnader mellan grupperna, samtidigt som inga signifikanta skillnader i underskalorna extern utomstående och extern ersättning fanns.

I Tabell 2 presenteras de båda anställningsformernas medelvärde i jämförelse med varandra.

Tabell 2

Jämförelse mellan anställningsformerna

	Tillsvidareanställda			Tidsbegränsat anställda			<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Intern motivation	35	66.51	9.26	30	58.60	9.43	3.41	.001

Intern utmaning	35	21.77	4.21	30	18.40	4.32	3.18	.002
Intern glädje	35	44.74	5.86	30	40.20	6.53	2.96	.004
Extern motivation	35	40.71	4.84	30	40.27	6.35	0.32	.748
Extern utomstående	35	23.17	4.25	30	21.40	3.93	1.74	.088
Extern ersättning	35	17.54	3.53	30	18.87	4.49	-1.33	.188

---

## Diskussion

Studiens huvudsakliga mål är att undersöka och diskutera interna och externa motivationskillnader mellan tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsarbetare. Det tidigare forskningsfältet diskuterar ofta motivation utifrån distinktionen intern och extern. Enligt Ryan och Deci (2000a) är SDT en framträdande motivationsteori som gör samma distinktion. Uppdelningen av intern och extern motivation inom SDT ligger till grund för både utformningen och utförandet av studiens ändamål. Resultatet bekräftar studiens hypoteser och visar att tillsvidareanställda bemanningsarbetare i jämförelse med de tidsbegränsat bemanningsanställda motiveras mer av intern motivation. Samtidigt finns ingen signifikant skillnad mellan anställningsformerna på extern motivation, vilket också ligger i linje med studiens hypoteser.

Det finns många potentiella förklaringar till studiens resultat. Genom SDT och tidigare forskning resoneras några av dessa. SDT menar att individer som tillfredsställer sina behov för autonomi, kompetens och anknytning tenderar att i större utsträckning internalisera sina värderingar. Detta leder till mer intern motivation (Gagné & Deci, 2005).

En möjlig förklaring till studiens resultat är att intern motivation, inom ramen för SDT, skapas när individer tillfredsställer behovet av autonomi. Vid avsaknad av autonomi blir det svårare att skapa intern motivation (Gagné & Deci, 2005). Enligt Şenol (2011) upplever tidsbegränsat anställda en lägre nivå av jobsäkerhet än tillsvidareanställda. Den lägre jobsäkerheten hos tidsbegränsat anställda grundas i anställningsformens definitiva slut (Wilkins, 2013). I brist på jobsäkerhet hämmas möjligheten att tillfredsställa behovet för



autonomi, vilket möjligtvis förklarar att de tidsbegränsat anställda motiveras mindre av intern motivation än de tillsvidareanställda i studien.

En andra möjlig förklaring till studiens resultat är att det psykologiska behovet för kompetens inom ramen för SDT, är mindre tillfredsställt för de tidsbegränsat anställda. En individ med lägre grad av tillfredsställd kompetens har svårare att motiveras internt (Gagné & Deci, 2005). Enligt Kantelius (2010) får tidsbegränsat anställda utföra samma arbetsuppgifter som tillsvidareanställda, dock föregånget av kortare utbildning. Kortare utbildning kan minska möjligheten att tidsbegränsat anställda i denna studie har svårare att tillfredsställa behovet för kompetens. Detta kan möjligen förklara varför tillsvidareanställda motiveras mer av interna faktorer än tidsbegränsat anställda.

En tredje möjlig förklaring till studiens resultat är att det psykologiska behovet för anknytning inom ramen för SDT, inte är tillfredsställt i lika stor utsträckning för tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda. Gagné och Deci (2005) menar att när behovet av anknytning inte är uppfyllt är det svårare att uppnå intern motivation. Enligt Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik och Nerstads (2017) är organisationstillhörighet positivt korrelerat med intern motivation. Brist på organisationstillhörighet kan innebära att tidsbegränsat anställda i denna studien har svårare att uppfylla behovet av anknytning, vilket gör det svårare att uppfylla intern motivation. Detta kan möjligen förklara varför tillsvidareanställda i denna studien motiveras mer av interna faktorer än tidsbegränsat anställda.

En ytterligare möjlig förklaring till att tidsbegränsat anställda i denna studie motiveras mindre av interna faktorer än tillsvidareanställda, kan bero på att intern motivation i enlighet med SDT skapas när en uppgift är intressant (Gagné & Deci, 2005). Enligt Hopkins (2014) får de tidsbegränsat anställda i större utsträckning utföra monotona arbetsuppgifter i jämförelse med de tillsvidareanställda. Vid utförandet av monotona arbetsuppgifter, väcks inget intresse för arbetsuppgifterna, vilket gör det svårare att uppnå intern motivation (Ryan & Deci, 2000a). Det här kan möjligtvis förklara studiens resultat.

Studiens resultat kring externa faktorer visar icke-signifikanta skillnader mellan de båda anställningsformerna. Detta resultat kan bero på den svenska bemanningsbranschens unika utformning med hänsyn till kollektivavtalen som tillförser bemanningsarbetarna

garantilöner och anställningsskydd (Storrie, 2002). Det här ökar således säkerheten för svenska bemanningsanställda, framförallt för tidsbegränsat anställda (Håkansson & Isidorsson, 2015). Utöver detta är extern motivation viktig för både tillsvidare- och tidsbegränsat anställda (Cerasoli m.fl., 2014). Denna härledning kan möjligtvis förklara varför anställningsformerna inte signifikant skiljer sig åt på de externa faktorerna.

Studiens resultat väcker intressanta aspekter såsom: Vad kan skillnaden i motivation mellan anställningsformerna leda till? En mer internt motiverad arbetare, är enligt SDT en mer autonomt motiverad arbetare. Autonom motivation har i arbetslivet ett positivt samband med sex olika utfall: (1) uthållighet och beteendeförändring; (2) effektiv prestation, speciellt i uppgifter som kräver kreativitet och konceptuell förståelse; (3) arbetstillfredsställelse; (4) positiva arbetsrelaterade attityder; (5) organizational citizenship behavior (OCB) ; (6) psykiskt välmående (Gagné & Deci, 2005). Detta stöds också delvis av Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik och Nerstads (2017) som menar att intern motivation har ett positivt samband med arbetsprestation. Dessutom hävdar Sartono och Ardhani (2015) att intern motivation har ett starkt positivt samband med arbetstillfredsställelse. Då tillsvidareanställda i denna studien motiveras mer av intern motivation än tidsbegränsat anställda, indikerar detta att tillsvidareanställda även har ett större positivt samband med de sex tidigare nämnda utfallen.

## **Begränsningar**

**Enkät.** I studien används en enkät vilket begränsar typen av data som tas fram för att analyseras. Enkäter tillhandahåller standardiserad data som är enkel att kvantifiera. Att ha kvantifierbar data är en stor fördel när grupper ska jämföras med varandra, vilket är studiens syfte. En annan fördel med enkäter är att deltagarna själva kan välja när och var de vill svara. Detta minskar dock författarnas möjligheter till att förklara eventuella oklarheter kring frågorna. För att minska förvirring klargörs premisserna tydligt i enkäten som skickas ut (se bilaga 1). Det kan också vara svårt att fastställa vem som svarar på en enkät, men eftersom enkäten enbart delas ut till ansvariga på berörda arbetsplatser, minskar risken att obehöriga personer svarar. Utöver detta använder studien en enkät för att mäta två typer av motivation. Att använda två enkäter, en för intern motivation och en för extern motivation kan underlätta

deltagarnas förståelse för studien. Dock gör Amabile m.fl., (1994) inte en uppdelning mellan motivationstyperna i WPI. Ryan och Deci (2000a) menar dessutom att intern och extern motivation existerar i symbios och är därför svåra att separera. Detta stärker författarnas val av att använda en enkät för både inter och extern motivation.

**Social önskvärdhet.** En aspekt som är svår att kontrollera för är social önskvärdhet. Författarna till studien försöker motverka social önskvärdhet genom att påpeka att inga svar är mer korrekta än andra. Utöver detta framgår det tydligt att deltagandet är anonymt för både individen och organisationen (se bilaga 1). På grund av medvetenheten kring deltagandets anonymitet, bör social önskvärdhet därmed minska.

**Självskattning.** Självskattning används i studien och kan vara problematiskt. Dock anses självskattning vara en högst lämplig metod då ändamålet är att undersöka motivation hos arbetare (Van den Broeck, Vansteenkiste, Lens & De Witte, 2010).

**Extern validitet.** Enkäten skickas ut till 206 personer där 65 personer väljer att delta, vilket är ett bortfall på 69%. På grund av det höga bortfallet och det relativt låga antalet deltagare, är studiens generaliseringsmöjligheter begränsade. Utöver bortfall och lågt deltagande är organisationerna som deltar i studien verksamma i olika branscher med en uppdelning av olika yrkeskategorier. Studien tar varken hänsyn till branscher eller yrkeskategorier. Dessutom finns en uppdelning av arbetare och tjänstemän mellan yrkeskategorierna. Då studien inte tar hänsyn till olika branscher yrkeskategorier och yrkesroller, kan detta skapa ytterligare problematik med studiens generaliserbarhet.

**Intern reliabilitet.** Det uppstår en problematik med den interna reliabiliteten på indexet extern motivation, då indexet har ett lågt Cronbach's alpha värde. En möjlig förklaring till varför den interna reliabiliteten är låg ligger i det faktum att översättningen av påståendena för indexet är utförd på ett undermåligt sätt. Det kan också bero på att begrepp som används för indexet extern motivation, är tvetydiga och därmed öppnar upp för tolkning. En ytterligare möjlig förklaring till den låga interna reliabiliteten kan vara att underskalan extern utomstående, som ingår i indexet extern motivation, inte är applicerbar på bemanningsanställda. Extern utomstående behandlar motivation från social interaktion såsom beröm och bekräftelse från medarbetare och chefer. Bemanningsanställda har ett speciellt

förhållande till medarbetare och chefer då anställningsförhållandet är triangulärt. De begrepp som extern utomstående behandlar kan därmed vara svåra för bemanningsanställda att relatera till. Oavsett anledning till låg Cronbach's alpha plockas fyra påståenden bort från indexet extern motivation. Detta höjer den interna reliabiliteten till en fortfarande låg, men mer acceptabel nivå. Amabile m.fl., (1994) har ett något lägre Cronbach's alpha värde på underskalan extern utomstående och påpekar själva att den kunde varit bättre utformad.

**Intern validitet.** En begränsning som spelar stor roll för tolkandet av studiens resultat är kausalitet. Då författarna utför en tvärsnittsstudie kan resultatet inte användas för att förklara kausala samband. Kausala aspekter om resultatet kan därför enbart diskuteras. Genom logiska resonemang kan förslag om orsak och verkan läggas fram. Dock bör förslagen tolkas med försiktighet. Studiens resultat visar att det finns skillnader mellan grupperna, men inte vad dessa skillnader beror på.

**Teori.** Studien utgår enbart från en motivationsteori, vilket påverkar diskussionen av resultatet. Med fler teorier som utgångspunkt kan diskussionen vara mer nyanserad och ta hänsyn till fler perspektiv. Valet att utgå från en teori grundas i problematiken att motivation är ett brett och komplext område med motivationsteorier som fokuserar på olika fenomen. SDT är en av den mest framträdande teorierna inom området för intern och extern motivation och gör en tydlig redogörelse för distinktionen mellan båda motivationstyperna. Vidare menar Ryan och Deci (2000a) att många motivationsteorier fokuserar på att mäta hur mycket en individ motiveras, medan SDT snarare lägger fokus på olika typer av motivation. Att andra teorier fokuserar på mängd av motivation försvårar således användandet av olika teorier, med hänsyn till studiens ändamål som lägger fokus på typ av motivation snarare än mängd.

### **Framtida forskning**

Genom att undersöka tillsvidare- och tidsbegränsat anställda inom bemanningsbranschen, bidrar studien till att utvidga forskningsområdet för motivation bland icke-traditionella anställningsformer. Tidigare forskning inom området har fokus på anställningsformer, men inte på anställningsformerna inom bemanningsbranschen. Med det empiriska resultat som presenteras i studien bekräftas delar av den tidigare forskningen

samtidigt som studien skapar nya intressanta aspekter. Då studien har fokus på olika typer av motivation mellan tillsvidare- och tidsbegränsade bemanningsarbetare, skulle en intressant aspekt vara att undersöka underliggande faktorer till resultatet. Exempel på underliggande faktorer är arbetsmiljö, arbetsuppgifter, organisationstillhörighet, ledarskap etc. Detta kan bidra till att resultatet får en större grund och på så sätt ökar förståelsen om varför anställningsformerna skiljer sig åt på intern motivation. Att undersöka underliggande faktorer till den interna motivationen hos anställningsformerna, kan generera en ökad förståelse och möjligtvis erbjuda bemanningsorganisationer en tydligare bild över vilka implementeringar som kan genomföras för att förbättra anställningsformernas interna motivation. Detta kan bidra till ökad arbetstillfredsställelse och prestation för arbetarna.

### **Praktiska implikationer**

Studiens resultat kan förse deltagande organisationer med större förståelse om att intern motivation hos tidsbegränsat anställda bör öka då de motiveras mindre av intern motivation än tillsvidareanställda. Genom att förstå skillnaden i intern motivation hos anställningsformerna, bör berörda organisationer försöka öka de tidsbegränsat anställdas interna motivation och därmed potentiellt öka deras prestationer. Detta kan tillämpas genom att exempelvis öka tillgången till kompetensutveckling, öka längden på uppdragen eller att aktivt arbeta med team building.

### **Slutsats**

Syftet med studien är att undersöka skillnader i intern och extern motivation mellan tillsvidare- och tidsbegränsat anställda inom den svenska bemanningsbranschen. Studiens resultat visar på signifikanta skillnader mellan de två anställningsformerna för intern motivation, men inga skillnader mellan anställningsformerna för extern motivation. Resultatet ligger i linje med studiens hypotes. Genom denna empiriska studie lyfts aspekter kring intern och extern motivation mellan tillsvidare- och tidsbegränsat anställda fram.

## Referenser

- Allan, P. & Sienko, S. (1998). Job motivations of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers? *Journal of Employment Counseling*, 35(4), 169–78.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3) 185.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967. doi:10.1037/0022-3514.66.5.950
- Arrowsmith, J. (2009) *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European foundation for the improvement of living and working Conditions.
- Arthur, J. B. (1992). The link between business strategy and industrial relation systems in American steel minimills. *Industrial and Labor Relations Review* , 45, 488-506.
- Benach, J, Amable. M, Muntaner. C. & Benavides. F. G. (2002). The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health*, (6), 405.
- Bergström O., Håkansson K., Isidorsson T. & Walter L., Den nya arbetsmarknaden: Bemanningsbranschens etablering i Sverige (Academia Adacta, Lund 2007). (2008). *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, (2), 71.
- Botvinick, M. & Braver, T. (2015). Motivation and cognitive control: From behavior to neural

- mechanism. *Annual Review of Psychology*, 66(1), 83–113.  
doi:10.1146/annurev-psych-010814-015044
- Burgess, J. & Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all. *Personnel Review*, (2), 158. doi:10.1108/00483480610645803
- Buch, R., Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2010). Dual support in contract workers' triangular employment relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 93–103.  
doi:10.1016/j.jvb.2010.02.009
- Bryman, A. & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö : Liber, 2011.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. doi:10.1037/a0035661
- Chen, P.-C. Fang, S.-C. & Wang, M.-C. (2016). Does motivation matter? The influence of the agency perspective on temporary agency workers. *Employee Relations*, 39(4), 561–581. doi:10.1108/ER-06-2016-0124
- Chua, J. H., Chrisman, J. J. & Bergiel, E. B. (2009). An agency theoretic analysis of the professionalized family firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 355–372.  
doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00294.x
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30, 959–983. doi:10.1016/j.jm.2004.06.008
- Dastmalchian, A. & Blyton, P. (2001). Workplace flexibility and the changing nature of work: an Introduction. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(1), 1.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioral intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363–387.  
doi:10.1080/13594320701810373
- De Jong J., De Cuyper N., De Witte H., Silla I. & Bernhard-Oettel C. (2009). Motives for

- accepting temporary employment: a typology. *International Journal of Manpower*, (3), 237. doi:10.1108/01437720910956745
- De Jong J. & Schalk R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business and Psychology*, (1), 175.
- Esser, I. & Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-Level framework. *European Sociological Review*, (4), 443.
- Fang, T. & MacPhail, F. (2008). Transitions from temporary to permanent work in Canada: who makes the transition and why? *Social Indicators Research*, 88(1), 51–74. doi:10.1007/s11205-007-9210-7
- Forde, C. & Slater, G. (2005). Agency working in Britain: Character, consequences and regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249–271. doi:10.1111/j.1467-8543.2005.00354.x
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2001). Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being. Princeton: Princeton university press. *Economic Journal*, 113(488), F409–F411.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). “Self-determination theory and work motivation”, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4): 331–362.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study, *Human relations*, 62(4), 589–620.
- Grant, A.M. & Berry, J.W. (2011), The necessity of others is the mother of invention: intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity, *The Academy of Management Journal*, (1), 73. doi:10.5465/AMJ.2011.59215085
- Hopkins, B. (2014). Explaining variations in absence rates: temporary and agency workers in the food manufacturing sector. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 227–240. doi: 10.1111/j.1748-8583.2012.00206.x
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2012). Work organizational outcomes of the use of



- temporary agency workers. *Organization studies*, 33(4), 487–505.  
doi:10.1177/0170840612443456
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2014). The trade union response to agency labour in Sweden. *Industrial Relations Journal*, (1), 22. doi:10.1111/irj.12040
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2015). Temporary agency workers precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and client organization employees at a Swedish manufacturing plant, *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol 5, Iss 4, Pp 3-22 (2015), (4), 3. doi:10.19154/njwls.v5i4.4841
- Jodai, H., Mahda V. Z., A. & Danaye T, M. (2013). Motivation, integrativeness, organizational influence, anxiety, and English achievement: Evidence from a military university. *Online submission*, 4(2), 3–25.
- Jørgensen, H. & Kongshøj Madsen, P. (2007). *Flexicurity and beyond : finding a new agenda for the European social model*. Copenhagen : DJØF Publishing, 2007
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479. doi:10.1111/1467-8543.00211
- Kantelius, H. (2010). *Inhyrningens logik : långtidsinhyrda arbetare och tjänstemäns utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet*. Göteborg : Göteborgs universitet, cop. 2010.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A. & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258.
- Lag (SFS: 1982:80) om anställningsskydd, LAS, (Employment Protection Act), Stockholm: Riksdagen.
- Landsorganisationen LO (2013), *Collective agreement for staffing agencies and 13 blue collar trade unions*. [Bemanningsavtalet 2012-05-01–2015-04-30].
- Lawler, E. E. (2005). Creating high performance organisation. *Asia Pacific Journal of Human Resources* , 43(1), 10-17.
- Locke, E. A. & Schattke, K. (2018). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion

- and clarification. *Motivation science*. doi: 10.1037/mot0000116
- Lord, R. L. (2002). Traditional motivation theories and older engineers. *Engineering Management Journal*, 14(3), 3.
- Mani, B. G. (2002). Performance appraisal systems, productivity, and motivation: A case study. *Public Personnel Management*, 31(2), 141–159.
- Manolopoulos, D. (2008). Does the board know whether it is the money, or the love?: Employee motivation in the Greek public sector. (2008). *Human Resource Management International Digest*, 16(3), 14.
- Martens, F. J. N., Nijhuis, M. P. J. van Boxtel & Knottnerus, J. A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours. *Journal of Organizational Behavior*, (1), 35.
- Muzzolon C., Spoto C. & Vidotto G. (2015). Why choose a temporary employment? *International Journal of Manpower*, (8), 1146. doi:10.1108/IJM-06-2013-0136
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006) Effects of the principle of non-discrimination on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency work in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1): 64–77.  
doi:10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. (2008). (Doktorsavhandling) Mid-Sweden university.
- OECD Employment Outlook. (2018). *OECD Publications Centre*.
- Osterman, P. (2000). work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare, *ILR Review*, 53(2), 179–196.
- Perry, J. L. & Porter, L. W. (1982). Factors affecting the context for motivation in public organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89–98.  
doi:10.5465/AMR.1982.4285475
- Pinder, C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology press
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials of organizational behavior* (6th uppl.). Upper saddle river, NJ: prentice-hall

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., Kuhl, J. & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and psychopathology*, 9(4), 701–728.
- Sartono. H. & Ardhani. H. (2015). Work Engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a coal mining company in South borneo. *International Research Journal of Business Studies*, Vol 8, Iss 2, Pp 107-122 (2015), (2), 107. doi:10.21632/irjbs.v8i2.1141
- Şenol, F. (2011). The effect of job security on the perception of external motivational tools: A study in hotel businesses. *Journal of Economic & Social Studies (JECOSS)*, 1(2), 33–67.
- Steers, R. M., Mowday, R. T. & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academic of Management Review* , 29 (3), 379-387.
- Storrie, D. W. (2002). *Temporary agency work in the European Union*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2002.
- Stuhlfaut, M. W. (2010). Evaluating the work preference inventory and its measurement of motivation in creative advertising professionals. *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, 32(1), 81–93.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Tan, H. H. & Tan, C. P. (2002). Temporary employees in Singapore: what drives them? *Journal of Psychology* , 136(1), 83–102.

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W. & De Witte, H. (2010). Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *applied psychology: An international review*, 59(2), 296–317. doi:10.1111/j.1464-0597.2009.00391.x
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., van den Bossche, S., Smulders, P. & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International archives of occupational and environmental health*, 85(7), 763–773. doi:10.1007/s00420-011-0718-4
- Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, (3), 263. doi:10.1108/01437729710169373
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47–64. doi:10.1002/job.1790
- Wilthagen, T. & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer: *European Review of Labour & Research*, 10(2), 166.
- Yoon, H. J. Sung, S. Y. & Choi, J. N. (2015). Mechanisms underlying creative performance: Employee perceptions of intrinsic and extrinsic rewards for creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(7), 1161–1180. doi:10.2224/sbp.2015.43.7.1161

## **Bilagor:**

### Bilaga 1

Vi är två studenter från Lunds universitet och läser just nu kandidatkursen i psykologi. Vi har valt att fördjupa oss inom arbets-och organisationspsykologi. Vår kandidatuppsats gäller området arbetsmotivation och dess koppling till anställningsform inom konsultbranschen. Vi ber dig fylla i frågeformuläret som presenteras nedan. Det består av 30 påståenden som kommer ta ca 8 minuter att svara på. Deltagandet är frivilligt, men vi skulle uppskatta om du

vill ta dig tid att medverka. Din medverkan är helt anonym och enskilda individers (eller organisationers) svar kommer inte under några omständigheter presenteras. Vi vill be dig att svara på frågeformuläret enbart utifrån din nuvarande anställning.

Om du har några frågor, vänligen kontakta: David Tydesten på 0733606924, eller maila till [davidtydesten@gmail.com](mailto:davidtydesten@gmail.com)

Lycka till och tack för din medverkan

1. Vilken typ av anställning har du?
2. Vilket kön tillhör du?'
3. Hur gammal är du? (svara i siffror)
  
4. Jag tycker om att ta mig an nya problem
5. Jag tycker om att lösa komplexa problem
6. Ju svårare ett problem är, desto mer tycker jag om att försöka lösa det.
7. Jag vill att mitt arbete ger mig möjligheter att öka min kunskap och mina färdigheter.
8. Nyfikenhet är den drivande kraften bakom det mesta jag gör.
9. Jag vill ta reda på hur bra jag verkligen kan bli på mitt arbete.
10. Jag föredrar att lösa problem på egen hand
11. Det viktigaste för mig är att göra det jag tycker mest om
12. Det är viktigt för mig att kunna uttrycka mig själv i arbetet.
13. Jag föredrar uppgifter jag vet att jag kan utföra väl, snarare än uppgifter som är på gränsen för min förmåga.
14. Oavsett vad resultatet av ett projekt är, så känner jag mig nöjd så länge jag fick en ny erfarenhet.
15. Jag känner mig mer komfortabel när jag kan sätta upp mina egna mål.
16. Jag tycker om att utföra uppgifter som är så fängslande att jag glömmer allt runt omkring.

17. Det är viktigt för mig att ha möjligheten att göra det jag tycker om mest.
18. Jag tycker om relativt enkla, tydliga arbetsuppgifter.
19. Jag motiveras mycket av de pengar jag kan tjäna.
20. Jag är mycket medveten om vilka karriärmål jag har för mig själv.
21. Jag motiveras mycket av det erkännande jag kan få från andra människor.
22. Jag vill att andra människor får reda på hur bra jag verkligen kan vara på mitt arbete.
23. Jag tänker sällan på lön och befordringar.
24. Jag är mycket medveten om vilka inkomstmål jag har satt upp för mig själv.
25. Framgång för mig är att prestera bättre än andra individer.
26. Jag måste känna att jag får ut något på det jag gör.
27. Så länge jag får göra vad jag tycker om, är jag inte bekymrad över vad jag får betalt.
28. Jag tycker inte att det finns någon mening i att utföra ett bra arbete om ingen annan är medveten om att jag har utfört det.
29. Jag är oroad över hur andra kommer att reagera på mina idéer.
30. Jag föredrar att arbeta med projekt där tillvägagångssättet är tydligt specificerat.
31. Jag bryr mig mindre om vilket arbete jag utför och mer om vad jag får för att utföra det.
32. Jag är inte speciellt bekymrad över vad andra tycker om mitt arbete.
33. Jag föredrar att någon sätter tydliga mål för mig i mitt arbete.