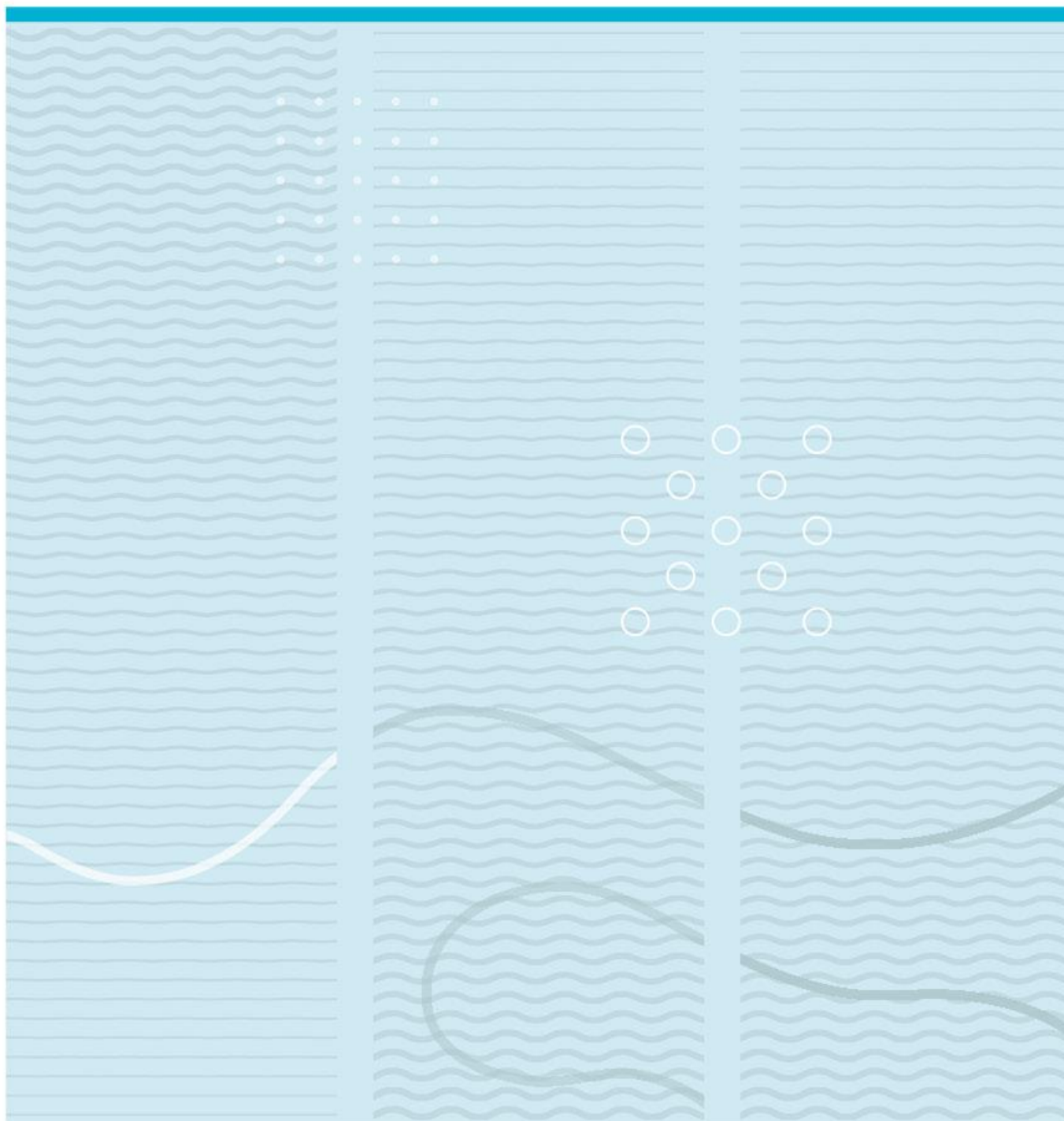


Tina Gjørvad

# Jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå

Hva påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?





Universitetet i Sørøst-Norge  
Fakultet for helse- og sosialvitenskap  
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Gjørvad, Tina

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng  
Antall ord: 18.048

## Sammendrag

Bakgrunn og formål: Man ser en stor vekst i bemanningsbransjen de siste årene, både nasjonalt og internasjonalt. Studiens hensikt er å undersøke hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Det vil bli undersøkt i hvilken grad jobbkarakteristikk, personlighetsfaktorer, motivasjon for tilknytning, kjønn og livskvalitet påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.

Metode: I denne studien er det gjennomført en tverrsnittundersøkelse med spørreskjema som datainnsamlingsmetode, og dataene analyseres gjennom en hierarkisk regresjonsanalyse.

Funn: Funnene i denne studien viser at jobbressurser og negativ motivasjon for tilknytning påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. De øvrige variablene jobbkrav, kjønn, positiv motivasjon for tilknytning og personlighetsfaktorene sårbarhet og kompetanse har liten til ingen påvirkning på jobbtilfredshet blant denne gruppen arbeidstakere. Funnene er basert på et lite utvalg (N=69) blant ansatte i bemanningsbyrå i Norge.

Konklusjon: I motsetning til den tidligere forskningen og de teoretiske perspektivene, er det kun to av variablene i denne studien som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.

Nøkkelord: Ansatte i bemanningsbyrå, jobbtilfredshet, jobbkrav-ressurs modellen, femfaktormodellen, motivasjon for tilknytning.

## **Abstract**

*Background and purpose:* There have been a large in the staffing industry in recent years, both nationally and internationally. The purpose of the study is to investigate what influences job satisfaction among workers in staffing agencies. It is of interest to investigate to what extent job characteristics, personality factors, motivation for affiliation, gender and quality of life affect job satisfaction among staff in staffing agencies.

*Method:* In this study, a cross-sectional survey was carried out with a questionnaire as the data collection method, and the data is analysed through a hierarchical regression analysis.

*Findings:* The findings in this study show that job resources and negative motivation for affiliation affect job satisfaction among employees in staffing agencies. Job demands, gender, positive motivation for affiliation and the personality factors vulnerability and competence have little to no influence on job satisfaction among this group of employees. The findings are based on a small sample (N=69) of employees in a staffing agency in Norway.

*Conclusion:* In contrast to the previous research presented and the theoretical perspectives, only two of the variables in this study affect job satisfaction among employees in staffing agencies.

*Keywords:* Staffing agency, job satisfaction, job demand-resource model, five-factor model of personality, motivation for affiliation.

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Forord</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Problemstilling .....	8
1.2 Oppgavens struktur .....	10
<b>2 Kunnskapsstatus</b> .....	<b>11</b>
2.1 Prekarisering .....	11
2.1.1 Bemanningsbransjen .....	12
2.2 Jobbtilfredshet .....	15
2.2.1 Egenskaper ved jobben og jobbtilfredshet .....	16
2.2.2 Personlighet, kjønn og jobbtilfredshet .....	18
2.2.3 Tilknytning og jobbtilfredshet .....	19
2.2.4 Livskvalitet og jobbtilfredshet .....	20
2.3 Bemanningsbransjen og jobbtilfredshet .....	20
<b>3 Teoretiske perspektiver</b> .....	<b>22</b>
3.1 Jobbkra-ressurs modellen .....	22
3.2 Personlighetstrekk .....	24
<b>4 Metode</b> .....	<b>27</b>
4.1 Forskningsdesign .....	27
4.2 Datainnsamling og utvalg .....	27
4.3 Validitet og reliabilitet .....	28
4.3.1 Reliabilitet .....	28
4.3.2 Validitet .....	29
4.4 Operasjonalisering av studiens variabler .....	29
4.4.1 Jobbtilfredshet .....	30
4.4.2 Jobbressurser .....	30
4.4.3 Jobbkra .....	31
4.4.4 Tilknytning .....	31
4.4.5 Personlighetsfaktorer .....	31

4.4.6	Kjønn .....	32
4.4.7	Livskvalitet .....	32
4.5	Statistiske analyser .....	32
4.5.1	Korrelasjonsanalyse .....	32
4.5.2	Variansinflasjonsfaktor .....	33
4.5.3	Regresjonsanalyse .....	33
4.6	Forskningsetiske betraktninger .....	34
<b>5</b>	<b>Resultater .....</b>	<b>35</b>
5.1	Utvalg .....	35
5.2	Beskrivende data .....	37
5.3	Korrelasjonsanalyse .....	38
5.4	Regresjonsanalyse .....	40
<b>6</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>44</b>
6.1	Jobbkarakteristikker og jobbtilfredshet .....	45
6.2	Motivasjon for tilknytning og jobbtilfredshet .....	47
6.3	Personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet .....	49
6.4	Kjønn og jobbtilfredshet .....	51
6.5	Livskvalitet og jobbtilfredshet .....	52
6.6	Generell diskusjon .....	53
6.6.1	Aspekter ved bemanningsbransjen .....	54
6.7	Begrensninger .....	57
<b>7</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>60</b>
7.1	Implikasjoner for videre forskning .....	60
7.2	Oppsummering og konklusjon .....	62
	<b>Referanser .....</b>	<b>64</b>
	<b>Oversikt over tabeller og figurer .....</b>	<b>73</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>74</b>

## Forord

Innleveringen av denne masteroppgaven i helsefremmende arbeid markerer slutten på en prosess preget av frustrasjon og fortvilelse, og ikke minst mye lærdom og mange øyeblikk med mestringsfølelse.

Først og fremst ønsker jeg å takke min dyktige veileder, Kjell Ivar Øvergård, for god støtte, veiledning og tålmodighet gjennom hele prosessen. Jeg setter stor pris på tiden du har brukt, og for alle de gode innspillene dine.

Jeg vil også rette en stor takk til Bransjedirektør Even Hagelien i NHO for å ha sendt ut spørreskjemaet til deres medlemsbedrifter. Jeg vil også takke bedriftene for å ha videresendt forespørselen til sine ansatte. Og en spesiell takk til alle respondentene som har svart på spørreskjemaet. Uten dere hadde det ikke vært en masteroppgave.

Jeg vil også takke mine medstudenter Tuva og Charlotte for både faglig og personlig støtte gjennom denne prosessen. Og takk til Lars og Cathrine for super støtte i innspurten. Uten dere hadde de vanskelige stundene vært enda vanskeligere. Til slutt vil jeg takke familie for støtte og oppmuntring gjennom prosessen. En takk til Farmor og Farfar som hele tiden støtter og følger opp, og en spesiell takk til mormor for alt.

Gran, 15.05.23

Tina Gjørvad



# 1 Innledning

Arbeidsmarkedet har endret seg dramatisk om vi skal tro den britiske professoren Guy Standing. Arbeidsrelasjoner og arbeidsmarkedet preges i økende grad av usikkerhet, uforutsigbarhet, sosiale relasjoner av dårlig kvalitet, gjeld, uvisshet, fremmedgjorte arbeidere og ydmykelse for å nevne noe. Lista er lang (2014, s. 12–13). Om denne antakelsen er riktig kan dette ha svært uheldige konsekvenser for arbeidstakere, arbeidsgivere og ikke minst for samfunnet som helhet. For den enkelte arbeidstaker kan slike forhold føre til en tilstand preget av dårlig helse og livsvilkår (Tompa et al., 2007). For arbeidsgiveren kan det bety at arbeidsstokken er mye sykemeldt, og at arbeiderkollektivet oppløses (Jordhus-Lier & Underthun, 2021, s. 131–133). For samfunnet er utbrente og syke arbeidstakere en stor kostnad. Dersom disse antakelsene om et såkalt prekarisert arbeidsliv stemmer, vil det være desto viktigere å undersøke hva som skaper god grobunn for de gode arbeidsrelasjonene og det gode arbeidsmiljøet, engasjement, jobbtilfredshet og helse. I denne studien tar jeg utgangspunkt i en antakelse om at det finnes slike prekære ansettelsesrelasjoner, og vil undersøke hva som bidrar til jobbtilfredshet blant en gruppe arbeidstakere i en slik relasjon.

Bemanningsbransjen har hatt en betydelig vekst de siste årene, og har således fått stor oppmerksomhet. Denne delen av arbeidslivet er nokså omdiskutert. Kanskje særlig på grunn av at denne type ansettelse, altså det å jobbe gjennom bemanningsbyrå, har en triangulær utforming av ansettelsesrelasjonen, og ikke en topartsrelasjon slik man ser i mer standardiserte ansettelsesrelasjoner. Kort forklart betyr det at arbeidstakeren forholder seg til to arbeidsgivere, innleiebedriften og bemanningsbyrået. Bemanningsbransjen har som nevnt hatt stor vekst de siste årene, både på globalt og nasjonalt nivå (Feng, 2019, s. 397; Ferreira, 2016, s. 117–118; Knox, 2010; Ward, 2003, s. 889).

Ansatte i bemanningsbyrå har også opplevd å ikke ha tilgang på de samme godene som ansatte direkte i innleiebedriften, slik som lik lønn for likt arbeid. I tillegg opplever de at de ikke får tilstrekkelig opplæring, om de i det hele tatt får opplæring (Benach et al., 2014; Tompa et al., 2007). I Norge er det imidlertid kommet på plass en rekke reguleringer som skal sikre den samme lønnen og goder til alle ansatte på arbeidsplassen, også for de som jobber gjennom bemanningsbyrå. I tillegg til andre reguleringer, slik som når og hvor det er lovlig å lei inn arbeidskraft (Arbeidstilsynet, u.å.). Det vektlegges likevel at fast ansettelse skal være normen i det norske arbeidsmarkedet. Ansettelse i bemanningsbyrå er imidlertid en relativt liten del av den totale arbeidsstokken i Norge,

men den særegne triangulære relasjonen gjør gruppen til en interessant enhet for undersøkelser, i tillegg til bransjen, som nevnt ovenfor, har opplevd en stor vekst de siste årene (Ellingsen et al., 2018).

Bemanningsbyråene kan for mange fungere som et springbrett ut i arbeidslivet. For eksempel rapporterer flere som får jobb gjennom bemanningsbyrået at de var arbeidsledige eller studenter før ansettelsen, og flere sier at det var den jobben de fikk (Ellingsen et al., 2018, s. 64; NHO Service, 2016, s. 3). Det er også interessant at nesten to tredjedeler av utvalget i undersøkelsen til Ellingsen et al. (2018) svarer at arbeid gjennom bemanningsbyrå ikke er foretrukket i fremtiden. I tillegg svarer omtrent halvparten at de anser det å få en ny jobb som utfordrende (2018, s. 64). I et arbeidsmarked som oppleves trangt, kan ansettelse i bemanningsbyrå altså betraktes som et springbrett inn i arbeidslivet.

Siden denne type ansettelsesrelasjon tilsynelatende opplever blant annet økt usikkerhet, uforutsigbarhet og uvisshet er det desto viktigere å undersøke hva som gjør at noe fungerer godt. Jeg vil i denne studien derfor ta utgangspunkt i jobbtilfredshet, og undersøke hva som bidrar til dette. Tidligere studier finner at jobbtilfredshet påvirkes av en rekke ulike faktorer, blant annet karakteristikk ved jobben, personlighet og kjønn (Aletraris, 2010; de Graaf-Zijl, 2012; Hwang & Ramadoss, 2017; Jenny et al., 2022; Judge et al., 2002; Judge & Hulin, 1993).

I denne studien tar jeg utgangspunkt i ansettelse i bemanningsbyrå og ønsker å undersøke hva som påvirker jobbtilfredshet blant denne gruppen arbeidstakere. Dette er en tverrsnittundersøkelse og baserer seg på et spørreskjema, og som er besvart av 69 ansatte gjennom norske bemanningsbyråer.

## **1.1 Problemstilling**

Formålet med oppgaven er å undersøke hvilke faktorer som har betydning for jobbtilfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå, noe som har resultert i følgende problemstilling:

**Hva påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?**

Dette er imidlertid en relativt bred og åpen problemstilling, og det er behov for videre operasjonalisering. Basert på tidligere forskningen på området, og oppgavens teoretiske avgrensning er problemstillingen ytterligere operasjonalisert gjennom følgende forskningsspørsmål:

**Forskningsspørsmål 1:** I hvilken grad påvirker jobbkarakterstikker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?

**Forskningsspørsmål 2:** I hvilken grad påvirker motivasjon for tilknytning jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

**Forskningsspørsmål 3:** I hvilken grad påvirker personlighetsfaktorer jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?

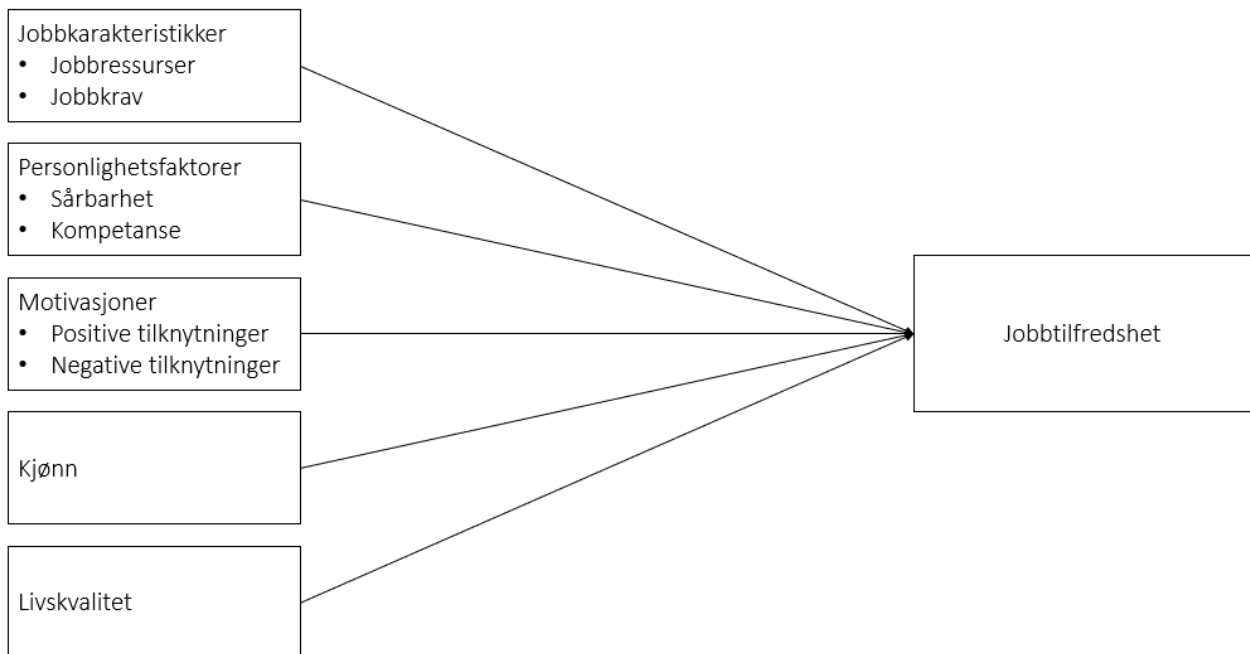
**Forskningsspørsmål 4:** I hvilken grad påvirker kjønn jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

**Forskningsspørsmål 5:** I hvilken grad påvirker livskvalitet jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Det hadde naturligvis vært mulig å ta utgangspunkt i en rekke andre mulige påvirkningsvariabler i denne studien. Utvalget som er gjort er basert på jobbkrav-ressurs modellen, teori om personlighetstrekk, samt tidligere forskning knyttet til motivasjoner for tilknytning, livskvalitet og jobbtilfredshet. Bakgrunnen til at disse har blitt valgt ut vil tydeliggjøres ytterligere i gjennomgangen av relevant tidligere forskning og teoretiske perspektiver, henholdsvis i kapittel 2 og 3.

Problemstillingen og forskningsspørsmålene illustreres i form av et stidiagram i figur 1.

Figur 1. Stidiagram av variablene i oppgaven.



## 1.2 Oppgavens struktur

Hva som påvirker jobbtfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå er studiens røde tråd, og oppgaven har kapitlene innledning, kunnskapsstatus, teoretiske perspektiver, metode, resultater, diskusjon og avslutning. Innledningsvis i kapittel 1 ble oppgavens tema og problemstilling presentert. I kapittel 2 vil relevant forskning på området bli presentert. Dette inkluderer forskning om prekarisering, bemanningsbransjen og jobbtfredshet. I kapittel 3 beskriver jeg de utvalgte teoretiske perspektivene, Jobbkrav-ressursmodellen og Femfaktormodellen. I metodekapittelet vil jeg redegjøre for studiens metodiske tilnærming, og her vil også de forskningsetiske betraktningene presenteres. Deretter vil jeg i kapittel 5 presentere funn fra analysen av resultatene fra undersøkelsen, og i kapittel 6 diskuteres disse funnene opp mot teorien og relevant forskning. Kapittel 6 avsluttes med en refleksjon rundt studiens begrensninger. I kapittel 7 oppsummeres studien og studiens konklusjoner trekkes frem, samt implikasjoner for videre forskning.

## 2 Kunnskapsstatus

I denne følgende delen av studien vil jeg presentere relevant forskning om bemanningsbransjen og jobbtilfredshet. Dette kapittelet begynner med en redegjørelse av begrepet *prekarisering*, et begrep som har gjort seg bemerket knyttet til forskning på arbeidsmarked og arbeidsrelasjoner de siste årene. Deretter trekker jeg frem forskning på bemanningsbransjen mer spesifikt, for så å presentere sentral forskning på jobbtilfredshet.

### 2.1 Prekarisering

Man har de siste årene sett en økt interesse for det som omtales som prekarisering. Prekarisering sikter til en prosess hvor man beveger seg mot økt usikkerhet og uforutsigbarhet. Denne prosessen omfatter stadig flere, og sies å ha bidratt til fremveksten av en ny sosial klasse; *Prekariatet* (sammensatt av begrepene prekær og proletariat). Fellesnevneren for de som befinner seg innenfor prekariatet er at deres ansettelsesforhold preges av kortsiktighet, uforutsigbarhet og usikkerhet. Slike prekære ansettelsesformer beskriver en usikkerhet knyttet til ansettelsesforhold, og da særlig for arbeidstakerne. Usikkerheten kan for eksempel være avgrenset til mindre deler av arbeidsforholdet, eksempelvis lengde på arbeidsforholdet eller størrelsen på lønnsutbetalingene. Men det kan også oppleves som en overgripende usikkerhet som trenger inn i hele ansettelsesforholdet, og som kan prege andre deler av livet utenfor arbeidet. Disse prekære arbeidssituasjonene anses gjerne som uønskede og kan dermed føre til en rekke uheldige konsekvenser. Dette kan blant annet være stress, manglende identitet og fellesskapsfølelse, lavere jobbtilfredshet og lavere nivåer av tillit på generelt grunnlag, samt andre uheldige konsekvenser for helse (Benach et al., 2014, s. 230; Koranyi et al., 2018, s. 342; Standing, 2014, s. 41–42; Svensson, 2012, s. 133; Torp & Reiersen, 2020, s. 10).

Til tross for at man gjerne ser usikkerheten og uforutsigbarheten hyppigere i prekære ansettelsesforhold, er det ikke ensbetydende med at de som er ansatt i faste ansettelsesforhold ikke opplever de samme eller tilsvarende utfordringer. Likevel ser man at det ofte er mennesker i prekære ansettelsesforhold som opplever dette i større grad (Tompá et al., 2007, s. 216). Selve forståelsen om hva prekære ansettelsesforhold betyr og innebærer har et nokså negativt perspektiv, og beskrives gjerne med utgangspunkt i arbeidstakere. International Labour Organization (ILO) skriver at arbeidere *lider* som følge av prekariseringen av arbeidslivet (2012, s.

23). I likhet med ILO, beskriver Standing (2014) prekarisering som noe nærmest katastrofalt for menneskene som befinner seg i prekariatet.

I motsetning til forståelsen av prekære ansettelsesforhold, har begrepet om fleksible ansettelsesforhold en noe mer positiv undertone. Flexibilitetsperspektivet kan tolkes som et perspektiv med utgangspunkt i arbeidsgiveren. I denne sammenheng trekker man gjerne frem tanken om å ha en stabil kjerne med faste ansatte og en fleksibel periferi. Det innebærer at man har en gruppe arbeidere som jobber der til enhver tid, mens man i perioder ved økt behov kan bruke en annen gruppe arbeidstakere, for eksempel midlertidig ansatte, deltidsansatte og innleid arbeidskraft (Howard, 2017, s. 2). Dette gjør at arbeidsgiveren er bedre rustet til å møte endringer og omstillinger. Denne type ansettelsesforhold kan imidlertid være positivt for arbeidstaker også. For arbeidstakeren kan slike ansettelsesforhold gjøre hverdagen mer fleksibel, slik at man har mulighet til å bestemme over og prioritere hverdagen og tiden på en mer fleksibel måte. Studenter er gjerne en gruppe som kan nyte godt av disse løsningene når de kombinerer studier og arbeid. For at fleksible eller prekære ansettelsesforhold skal være av positiv karakter for arbeidstakeren, forutsetter det som regel at man må være trygg på at man klarer seg uavhengig av ansettelsesforholdet. Det kan for eksempel være i form av sosiale velferdsgoder, andre inntekter eller en tillit til at det ville ordnet seg dersom man mistet jobben (Torp & Reiersen, 2020). For studenter kan dette være i form av studielån og stipend. Det kan også for eksempel være i form av sykepenger eller dagpenger.

Uavhengig av om man definerer denne type ansettelsesrelasjoner som prekære eller fleksible, ser man en utvikling mot at arbeidsmarkedet og ansettelsesrelasjoner preges av økende midlertidighet og fleksibilitet. Det har skjedd en stor vekst i bemanningsbransjen, og innleie og utleie av arbeidskraft har blitt svært populært. Dessuten anses gjerne personer som er ansatt i bemanningsbyrå som et eksempel på en gruppe som faller innenfor Standings (2014) definisjon av prekariatet. Skal vi tro Standing (2014), møter denne gruppen arbeidstakere også lignende konsekvenser slik som dårligere helse, uforutsigbarhet, mistillit og stor grad av usikkerhet.

### 2.1.1 Bemanningsbransjen

Med en triangulær, og gjerne midlertidig, ansettelsesrelasjon, skiller gjerne bemanningsbransjen seg ut fra de mer tradisjonelle arbeidsrelasjonene hvor man kun har to parter, en arbeidsgiver og

en ansatt. Ved en ansettelse i bemanningsbyrå forholder man seg som arbeidstaker både til bedriften som leier inn arbeidskraften din, men også til bemanningsbyrået som er din arbeidsgiver. Enkelt sagt, innebærer det å være ansatt gjennom bemanningsbyrå at man må forholde seg til to arbeidsgivere, bemanningsbyrået og innleiebedriften. Relasjonen mellom arbeidstaker og bemanningsbyrå kan defineres som et arbeidsrettslig forhold. Dette innebærer blant annet at bemanningsbyrået skal utbetale lønn til arbeidstakeren, finner arbeidsoppdrag og eventuelt avsetter. Arbeidstakeren har et arbeidsrettslig forhold med bemanningsbyrået, og har i tillegg et arbeidsforhold med innleiebedriften. Det er hos innleiebedriften arbeidstakeren går på jobb, og det er innleiebedriften som styrer arbeidet. Innleiebedriften er dessuten pliktet til å gi opplæring, og at helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Den forretningsmessige relasjonen mellom innleiebedriften og bemanningsbyrået, hvor innleiebedriften kjøper arbeidskraft av bemanningsbyrået (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 35–36; Håkansson & Isidorsson, 2016, s. 340–341).

Innleie av arbeidskraft kan være til stor fordel for innleiebedriften. For det første trenger de i mindre grad å forholde seg til lover og reguleringer som omhandler ansettelse og oppsigelse. Det innebærer at de kan be bemanningsbyrået finne en ny arbeidstaker dersom de ikke er fornøyd, og tidsdimensjonen ved en slik type oppsigelse er ofte kortere. Som nevnt ovenfor, kan det i tillegg være til stor fordel i perioder hvor bedriften har behov for større arbeidskapasitet (Håkansson & Isidorsson, 2015, s. 4). Likevel kan dette føre til utfordringer for innleiebedriften. Når innleiebedriften flagger ut dette ansvaret til et bemanningsbyrå, betyr det at de samtidig mister noe av kontrollen som de ellers har i mer tradisjonelle ansettelsesrelasjoner. Til tross for at de kan be om ny arbeidstaker dersom de ikke er fornøyd, har de liten kontroll i rekrutteringsprosessen, og kan således risikere å få ansatte som ikke egner seg, både i forhold til faglige kvalifikasjoner, men også de relasjonelle aspektene ved arbeidet. Dessuten kan det skape fragmenterte fellesskap på arbeidsplassene, i så måte at det skapes et sosialt skille mellom innleide og faste ansatte. Det er heller ikke gitt at kontakten mellom innleiebedriften og bemanningsbyrået vil være uten utfordringer (Jordhus-Lier & Underthun, 2021, s. 131–133). Og for arbeidstakeren kan dette bli svært utfordrende, som Jordhus-Lier & Underthun oppsummerer kan resultatet bli «...en stor gruppe arbeidere som holdes på en armlengdes avstand, men som arbeidsgiver samtidig forsøker å styre gjennom ulike intensiver og kontrollmekanismer.» (s. 133). For arbeidstakeren kan en slik ansettelsesrelasjon med andre ord bli utfordrende og utmattende.

Som nevnt ovenfor kan imidlertid arbeid i bemanningsbyrå gi større fleksibilitet, flere valgmuligheter og variert erfaring for den ansatte. Arbeidstakeren kan få mulighet til å teste ut flere arbeidsplasser på kort tid, nettopp fordi de ikke er like sterkt tilknyttet arbeidsplassen gjennom kontrakter, slik en ansatt direkte på arbeidsplassen er. På den måten kan de oppleve å tilegne seg bredere erfaring både faglig og relasjonelt, og får muligheten til å utforske hvor de trives eller ikke trives. I tillegg kan ansettelse i bemanningsbyrå fungere som en ekstra inntektskilde. Arbeid i bemanningsbyrå kan også fungere som et springbrett ut i arbeidslivet for de som ikke har tidligere erfaring. For andre kan imidlertid en ansettelse i bemanningsbyrå være siste utvei i så måte at de ikke fikk noen annen jobb (Ellingsen et al., 2018, s. 63–65). Slik sett kan de ende opp i en jobb de slett ikke ville ha, og om de blir værende over tid kan det oppleves som om de blir fastlåst i jobben i bemanningsbyrået (Ellingsen et al., 2018, s. 68).

Likevel kan dette føre til at arbeidstakeren ikke opplever tilfredsstillende grad av tilhørighet, noe som i sin tur kan ha ulike negative utfall. Blant annet viser forskning at ansatte gjennom bemanningsbyrå opplever lavere jobbtfredshet og jobbkvalitet, er hyppigere utsatt for yrkesskade og opplever større grad av jobbusikkerhet enn ansatte i standardiserte ansettelsesrelasjoner (Aletraris, 2010, s. 1138; Håkansson & Isidorsson, 2015, s. 4; Underhill, 2005, s. 53). I en studie av arbeid/hjem-balanse blant ansatte gjennom bemanningsbyrå, finner Underhill (2005) at sykepleiere som befant seg i en sterk markedsposisjon opplevde høyere grad av tilfredshet, blant annet fordi de mottok høyere lønn og opplevde større grad av fleksibilitet slik at de kunne møte personlige behov utenfor arbeidet på en mer tilfredsstillende måte (s. 54). Dette kan også forklares av en trygghet om at etterspørselen etter arbeidskraft er såpass stor at arbeidstakeren er relativt trygg på at vedkommende uansett vil få oppdrag, og dermed inntekter. Det kan være nærliggende å anta at dette er yrkesavhengig, og at andre yrkesgrupper enn sykepleiere ikke opplever like stor etterspørsel etter arbeidskraft og at tilværelsen derfor oppleves mer usikker.

For arbeidstakeren kan altså et triangulært arbeidsforhold skape usikkerhet, men det kan også gi muligheter. Hvordan arbeidstakeren vurderer og opplever usikkerhet i en slik ansettelsesform påvirkes av flere faktorer. Samfunnsmessige og kontekstuelle rammer, personlige egenskaper, egenskaper ved arbeidet og kjønn kan være eksempler på slike faktorer. I Norge har ansatte gjennom bemanningsbyrå noen lovfestede rettigheter. For eksempel skal det ikke være forskjell i lønn mellom direkte ansatte og ansatte gjennom bemanningsbyrå (Eldring & Ørjasæter, 2018, s.



44–47). En slik regulering vil trolig ha reduserende påvirkning på usikkerhet knyttet til inntekter. Som hovedregel skal den innleide arbeidstakeren dessuten ha samme tilgang på goder som de som er ansatt i innleiebedriften (Arbeidsmiljøloven, 2005, paragr. 14–12a). I hvilken grad reguleringene faktisk etterleves i arbeidslivet er usikkert, men de skaper likevel en større trygghet og sikkerhet, og særlig for arbeidstakeren (Torp & Reiersen, 2020, s. 10–11).

## 2.2 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet har vist seg å bli et tema av stor interesse innenfor forskning knyttet til mennesker i arbeid. Det er i tillegg et viktig tema for arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette er et fenomen som er betydningsfullt å undersøke av en rekke ulike grunner. Blant annet er det relevant for arbeidsgivere å vite hva som bidrar til jobbtilfredshet, blant annet fordi tilfredse arbeidere er mer produktive. I tillegg påvirker jobbtilfredshet arbeidstakeres helse, noe som er av betydning for arbeidsgiver, samfunn og ikke minst arbeidstakeren selv (Spector, 2022). En rekke studier har undersøkt hvordan ulike variabler, slik som lønn, jobbrelatert stress og jobbsikkerhet, påvirker og kan predikere jobbtilfredshet. Det har også vært undersøkt hvordan jobbtilfredshet kan påvirke og predikere andre variabler, slik som livskvalitet, helse sykefravær og jobbprestasjon (Aletraris, 2010; Clark, 1998; Glisson & Durick, 1988; Judge & Watanabe, 1993; Warr, 1999). Forskningen på feltet viser altså at jobbtilfredshet har vært, og er, relevant å undersøke. Naturligvis er det uenigheter i hvordan begrepet jobbtilfredshet skal defineres (Spector, 2022; Weiss, 2002).

Forklart på en enkel måte handler jobbtilfredshet om en arbeidstakers liker eller misliker deres jobbsituasjon. Jobbtilfredshet er et mål på i hvilken grad arbeidstakeren er tilfreds eller mistilfreds med jobben som helhet og de ulike aspekter ved jobben, slik som lønn eller arbeidsmiljø. Jobbtilfredshet handler altså om arbeidstakerens opplevelse og vurdering av jobben deres, og de ulike aspekter ved jobben. Tidligere ble det emosjonelle og følelsesmessige vektlagt i definisjonen av jobbtilfredshet (Locke, 1969, s. 316). Man har imidlertid beveget seg mot en forståelse hvor jobbtilfredshet tar utgangspunkt i hvilke holdninger man har overfor jobben. Jobbtilfredshet kan dermed defineres som en positiv eller negativ oppfattelse av sin jobb eller jobbsituasjon (Spector, 2022; Weiss, 2002, s. 175).

Som nevnt ovenfor viser tidligere forskning at jobbtilfredshet kan påvirkes av en rekke faktorer, blant annet kan personlige egenskaper, egenskaper ved jobben, livskvalitet og motivasjon for

tilknytning ha en innvirkning (Aletraris, 2010; Underhill, 2005; Warr, 1999). I tillegg finner man sammenhenger mellom jobbtildfredshet, lønn, arbeidstid og sosiale relasjoner (Clark, 1998; D'Addio et al., 2007). Disse faktorene som påvirker jobbtildfredshet deles gjerne inn i tre kategorier: de faktorene som beskriver egenskaper ved arbeidsoppgavene, de faktorene som beskriver arbeidsplassen og de faktorene som beskriver egenskaper ved arbeidstakeren (Glisson & Durick, 1988, s. 61). I det videregående presenteres forskningsfunn på forholdet mellom jobbtildfredshet og egenskaper ved jobben, jobbtildfredshet og personlige egenskaper, jobbtildfredshet og tilknytning og jobbtildfredshet og livskvalitet.

### 2.2.1 Egenskaper ved jobben og jobbtildfredshet

Arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, anerkjennelse, belønninger, sosial støtte fra leder, grad av autonomi, jobbpres, jobbusikkerhet, arbeid/hjem-konflikt og arbeidstid er eksempler på ulike egenskaper ved jobben som kan påvirke arbeidstakeres jobbtildfredshet. Med utgangspunkt i jobbkrav-ressursmodellen kan man kategorisere disse som jobbkrav eller jobbressurser (se kapittel 3.1 for en mer inngående beskrivelse av jobbkrav-ressursmodellen). Jobbressurser påvirker jobbtildfredshet positivt, altså at dersom man opplever å ha gode jobbressurser disponibelt, øker det sannsynligheten for å oppleve stor grad av jobbtildfredshet. Og motsatt, dersom arbeidstakere opplever mange jobbkrav, kan det påvirke jobbtildfredshet negativt (Hwang & Ramadoss, 2017, s. 65; Jenny et al., 2022, s. 324; Spector, 2022).

Hva som anses og oppleves som jobbressurser varierer noe fra individ til individ, og fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det er imidlertid noen jobbressurser som anses som mer stabile uavhengig av hvem du er og hvor du jobber. Blant annet betraktes autonomi og sosial støtte fra leder som viktige jobbressurser. Man finner at jobbressurser, slik som sosial støtte og gode relasjoner, både påvirker helse direkte, men kan også bidra til å redusere de negative påvirkningene av jobbkrav kan ha på helse, og dermed påvirker helse indirekte (Hämmig, 2017).

Forskning viser at sosial støtte i ulike former og fra ulike personer har positiv innvirkning på menneskers helse og livskvalitet (Abbey et al., 1985, s. 123–124; Hämmig, 2017, s. 393). Venner, familie, kollegaer og ledere er blant mennesker som kan yte sosial støtte (Abbey et al., 1985, s. 112). Sosial støtte fra disse menneskene man ofte omgås med, har også stor betydning i jobbsammenheng. På arbeidsplassen er støtte fra ledere og kollegaer viktige faktorer som kan

påvirke jobbtilfredshet hos arbeidstakeren. Sosial støtte fra leder kan dessuten bidra til å redusere de negative påvirkningene jobbkrav kan ha, slik som emosjonell utmattelse (Willemse et al., 2012). Willemse et al. (2012) finner blant annet at sosial støtte fra leder også bidrar til å minske negative utfall ved lav grad av autonomi.

Autonomi handler om i hvilken grad arbeidstakeren opplever å kontrollere egen arbeidshverdag. Det handler med andre ord i hvor stor grad de opplever frihet til å styre og utføre sine arbeidsoppgaver, styre egen arbeidshverdag og arbeidstid. Å oppleve at man har tilstrekkelig og tilfredsstillende grad av autonomi på arbeidsplassen viser seg å ha positive påvirkninger på arbeidstakeres prestasjoner. Lopes et al. (2014) finner at autonomi har en positiv og signifikant påvirkning på jobbtilfredshet (s. 316).

I tillegg til de egenskapene ved jobben som anses som ressurser, og som kan bidra til økt jobbtilfredshet, finner man også en rekke egenskaper ved jobben som kan påvirke jobbtilfredshet negativt, gjerne betegnet som jobbkrav. Jobbkravene kan også påvirke andre variabler, slik som for eksempel livskvalitet og organisatorisk tilknytning (Carlson et al., 2000, s. 249). Som arbeidstaker kan man til stadighet oppleve at man møter utfordringer med å balansere privatliv og jobb. Dersom man opplever store og vedvarende utfordringer i en slik situasjon kan det betegnes som et jobbkrav. Arbeid/hjem-konflikt som jobbkrav har fått mye oppmerksomhet i forskningsfeltet, og forskningen viser at det kan blant annet påvirke jobbtilfredshet, livskvalitet og stress (Carlson et al., 2000, s. 349; Michel et al., 2009, s. 210). Forholdet er imidlertid noe mer komplisert. Andre jobbkrav kan for eksempel forsterke arbeid/hjem-konflikt, noe som igjen kan føre til dårligere jobbtilfredshet (Hwang & Ramadoss, 2017, s. 65).

Usikkerhet knyttet til å miste jobben kan også ha innvirkning på jobbtilfredshet. Jobbusikkerhet handler om at arbeidstakeren opplever en bekymring for å miste jobben i fremtiden, og at fremtidsutsikter knyttet til jobben er dårlige (Sverke et al., 2002, s. 243). Grad av jobbusikkerhet kan påvirkes av blant annet rollekonflikt, ansettelsesforhold, kommunikasjonsflyt og alder på arbeidstaker (Keim et al., 2014). Witte (1999) finner at jobbusikkerhet påvirker menns psykiske helse i større grad enn kvinner. Det trekkes også frem at jobbusikkerhet er en av de faktorene som i størst grad har negativ påvirkning på arbeidstakernes jobbsituasjon. Stor grad av jobbusikkerhet kan dessuten påvirke arbeidstakernes holdninger og atferd knyttet til jobben (Sverke et al., 2002). Høy

grad av jobbusikkerhet kan også påvirke arbeidstakeren på flere andre måter, blant annet kan det føre til økt stress og fysiske belastninger. Man finner også sammenhenger mellom jobbtillfredshet og jobbusikkerhet, hvor høy grad av jobbusikkerhet har en negativ påvirkning på arbeidstakerens jobbtillfredshet (Witte, 1999, s. 157).

Grad av opplevd jobbpres kan også ha innvirkning på arbeidstakeres jobbtillfredshet. Enkelt forklart innebærer jobbpres i hvilken grad arbeidstakeren opplever jobben som stressende og pressende. Dette innebærer blant annet at arbeidstakere kan oppleve at det kreves at de arbeider veldig mye, at de opplever et stort press for å imøtekomme krav og målsettinger og at de opplever at det forventes mer av de enn de kan klare (Gottenborg et al., 2022). I Europa ser man at jobbpres har økt de siste årene, og stor grad av opplevd jobbpres påvirker jobbtillfredshet negativt. Jobbpres har en særlig negativ påvirkning på jobbtillfredshet dersom man som arbeidstaker ønsker og verdsetter stor grad av autonomi. Man finner at autonomi som oftest har en positiv korrelasjon med jobbtillfredshet, og kan dessuten ha en modererende påvirkning på korrelasjonen mellom arbeidspress og jobbtillfredshet (Lopes et al., 2014).

Til tross for at jobbressurser kan redusere påvirkningen på jobbkrav, finner Brauchli et al. (2013) at negative hendelser har sterkere påvirkning enn positive hendelser (s. 125). Jobbressurser kan dessuten redusere påvirkningen jobbkravene har på arbeidstakeren. Dersom man har høy grad av jobbressurser tilgjengelig, kan de bidra til å redusere påvirkningen av jobbressurser. Med andre ord fungerer altså jobbressurser som en buffer for jobbkravene (Bakker & Demerouti, 2007, s. 318). Dessuten peker forskning i retning av at jobbressurser, sammenlignet med jobbkrav, er mer stabile over tid (Brauchli et al., 2013, s. 125).

### 2.2.2 Personlighet, kjønn og jobbtillfredshet

I tillegg til å forsøke å forklare grad av jobbtillfredshet med utgangspunkt i egenskaper ved jobben, påvirkes jobbtillfredshet også av egenskaper hos den ansatte. I denne studien tas det utgangspunkt i personlighetsfaktorer og kjønn. Det finnes flere måter å kategorisere personlighet på. Jeg vil i det viderekommende ta utgangspunkt i femfaktormodellen (en mer detaljert gjennomgang av modellen blir presentert i kapittel 3.2). Judge & Larsen (2001) poengterer at av de fem personlighetsfaktorene har Neurotisisme og Ekstroversjon størst forklaringspåvirkning på jobbtillfredshet (s. 93). Judge et al. (2002) finner også at Ekstroversjon og Neurotisisme har stor

påvirkning på jobbtilfredshet, men i deres utvalg har imidlertid neurotisme størst påvirkning, etterfulgt av Planmessighet og Ekstroversjon. Den målte påvirkningen av Åpenhet og Medmenneskelighet på jobbtilfredshet var relativt svak (Judge et al., 2002, s. 233–234). Med utgangspunkt i disse to studiene ser man at Neurotisme er den personlighetsfaktoren som har størst påvirkning på jobbtilfredshet, men at også Ekstroversjon og Planmessighet påvirker grad av jobbtilfredshet hos arbeidstakere.

Grad av jobbtilfredshet påvirkes også av hvilket kjønn man har. Man ser at kvinner generelt sett har en tendens til å være mer tilfreds med sin jobbsituasjon enn menn (Aletraris, 2010, s. 1145–1147; de Graaf-Zijl, 2012, s. 213). Aletraris (2010) finner i sin studie at det for menn er viktigere at jobben oppleves som sikker, altså lav grad av jobbusikkerhet, og at dette ikke er like viktig for kvinnene. For kvinnene er derimot lønn og jobbrelatert stress sterkere prediktorer for jobbtilfredshet. Med andre ord vil kvinners jobbtilfredshet bli dårligere dersom de får lavere lønn, og jo mer jobbrelatert stress de opplever desto dårligere blir jobbtilfredsheten (Aletraris, 2010, s. 1147). For kvinner er relasjoner, og særlig til ledelsen, en viktig prediktor for grad av jobbtilfredshet. Kvinner tenderer altså til å vektlegge «myke» verdier i større grad, mens menn vektlegger «harde» verdier. Man ser imidlertid at det å oppleve at man har en interessant jobb og gode relasjoner til lederne sine har størst påvirkning på jobbtilfredshet blant begge kjønn. I tillegg ser man at egeninteresser har større påvirkning enn uselviske interesser hos begge kjønn (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000, s. 528–529).

### 2.2.3 Tilknytning og jobbtilfredshet

Hvilken motivasjon man har for å ta jobb kan også ha sammenheng med grad av jobbtilfredshet. Disse motivasjonene kan kategoriseres etter ufrivillige og frivillige motivasjoner. Eksempler på dette kan være å ta jobb fordi det var den jobben en fikk (ufrivillig), fordi det bidrar til faglig utvikling (frivillig), at man liker jobbvariasjon (frivillig) eller fordi man ikke har fått relevant jobb (ufrivillig). Morris & Vekker (2001) finner at manglende muligheter for faste jobbtilbud gjør at man havner i midlertidige ansettelse, og dette gjelder særlig for unge og mennesker uten statsborgerskap i landet de jobber i. Dersom man frivillig ønsker å jobbe i midlertidige stillinger, trekkes fleksibiliteten frem som en motivator. For kvinner øker sannsynligheten for å velge midlertidige arbeidsrelasjoner dersom de har barn som har begynt på skole (Morris & Vekker, 2001, s. 387). Dersom tilknytningen er frivillig, er man mer tilbøyelig til å oppleve høyere grad av jobbtilfredshet. Og motsatt, dersom

man er ufrivillig ansatt i en jobb, rapporteres det oftere at man er mindre tilfreds med jobbsituasjonen (Aletraris, 2010, s. 1136).

## 2.2.4 Livskvalitet og jobbtildfredshet

Jobbtildfredshet påvirkes altså av flere faktorer. Forholdet mellom jobbtildfredshet og generell livskvalitet er imidlertid noe mer uklar enn det som er presentert ovenfor. Forskning på feltet viser at jobbtildfredshet påvirker livskvalitet (Judge & Locke, 1993; Warr, 1999). Desto mer tilfreds du er med jobben, desto bedre livskvalitet har du. Jobben er for mange en stor del av livet, og det er derfor nærliggende å anta at jobbtildfredshet påvirker livskvalitet. Det identifiseres imidlertid også et påvirkningsforhold andre veien, livskvalitet påvirker jobbtildfredshet. Om du har det bra generelt i livet, vil man gjerne oppleve å ha trives bedre på jobb. Det er rimelig å anta at dersom du har god livskvalitet, vil du sannsynligvis også i større grad ha en positiv opplevelse av jobbsituasjonen din. Man ser med andre ord at det er en gjensidig påvirkning begge veier (Judge & Locke, 1993, s. 5–7; Warr, 1999). Judge & Hulin (1993) finner imidlertid at livskvalitet har en noe høyere påvirkning på jobbtildfredshet, enn det jobbtildfredshet har på livskvalitet (s. 404).

## 2.3 Bemanningsbransjen og jobbtildfredshet

I en studie av jobbtildfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå og personer med fast ansettelse, viser resultatene at ansatte gjennom bemanningsbyrå totalt sett rapporterer lavere jobbtildfredshet sammenlignet med de i faste ansettelser (Aletraris, 2010, s. 1138). Årsakene til dette er sammensatte, men det trekkes frem at ansatte gjennom bemanningsbyrå ofte ikke har den samme tilgang på goder som ansatte i standardiserte ansettelsesrelasjoner. Dette kan blant annet innebære mangel på opplæring, lavere grad av autonomi, uregelmessige arbeidstider, arbeiderkollektivet og belønningssystemer (Aletraris, 2010, s. 1141; Knox, 2010, s. 463). Forskning viser også at ansatte gjennom bemanningsbyrå på generelt grunnlag er misfornøyde med arbeid/hjem-balanse (Underhill, 2005, s. 42–43). Det trekkes imidlertid frem at blant annet støtte fra bemanningsbyrået og fra innleiebedriften har positiv påvirkning på jobbtildfredshet (Kalleberg et al., 2015, s. 371).

Variasjon i grad av jobbtildfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå kan også forklares gjennom kjønn. Også blant denne gruppe arbeidstakere rapporteres det at kvinner er mer tilfredse med arbeidssituasjonen (Aletraris, 2010, s. 1135–1136; de Graaf-Zijl, 2012, s. 213). Her finnes det

flere forklaringsmuligheter. For det første kan variasjonen forklares ved hvilke verdier menn og kvinner vektlegger i en jobb. Polivka (1996) finner at de fleste som jobber gjennom bemanningsbyrå foretrekker andre typer arbeidsrelasjoner. Likevel gir denne type arbeidsrelasjon en annen fleksibilitet enn man får i mer tradisjonelle ansettelsesrelasjoner. Særlig for kvinner er det nettopp denne fleksibiliteten som oppgis som grunn til å velge en ansettelse i bemanningsbyrå. Muligheten til å kunne tilpasse arbeidet etter andre deler av livet oppgis som en grunn til dette. Det trekkes også frem at familiære forhold påvirker denne preferansen (Polivka, 1996, ss. 66–67). Mens kvinner oppgir denne fleksibiliteten som grunn til å arbeide i bemanningsbyrå, vektlegger menn i større grad jobbsikkerhet.

Når det gjelder motivasjon for å ta jobb i bemanningsbyrå finner Ellingsen et al. (2018) at 56 prosent av deres utvalg tok jobb i bemanningsbyrå fordi det var den jobben de fikk. Dessuten svarer 66 prosent av respondentene i deres utvalg at jobben ikke passer dem bra i fremtiden (s. 63-65). De finner dessuten at ulike motivasjoner kan indikere grad av frivillighet til å jobbe i bemanningsbyrå. For eksempel defineres det å ta jobb fordi det var den man fikk som en ufrivillig motivasjon, mens det å ønske å bruke jobben til å finansielt støtte andre prosjekter tyder på en frivillig motivasjon. Fordelingen på ufrivillig og frivillig motivasjon hos Ellingsen et al. (2018) viser at nokså mange ikke jobber i bemanningsbyrå frivillig (s. 63-65). Dette, sammen med at mange svarer at jobben ikke passer dem i fremtiden, tyder på at et stort antall av de som er ansatt gjennom bemanningsbyrå ikke ønsker å befinne seg i en slik arbeidsrelasjon.

### 3 Teoretiske perspektiver

I denne delen av oppgaven gjennomgår jeg utvalgt teori som, sammen med den tidligere forskningen presentert i forrige kapittel, vil brukes til å belyse det empiriske grunnlaget i diskusjonsdelen av oppgaven. I det viderekommende presenteres jobbkrav-ressurs modellen, og femfaktormodellen for personlighet.

#### 3.1 Jobbkrav-ressurs modellen

Arbeid er en naturlig del av livet for veldig mange, og det har lenge vært en interesse for hva som påvirker arbeidstakeres helse, tilfredshet og trivsel. Det har blitt utviklet ulike teoretiske modeller for å forklare sammenhengene med jobbkarakteristikk og ulike utfall. Blant annet har utbrenthet og engasjement vært av stor interesse i forhold til hvilke konsekvenser arbeid kan medføre.

Jobbkarakteristikk er ansett å ha stor forklaringsverdi for disse konsekvensene, og Krav-kontrollmodellen (Demand-control model, DCM) har hatt bred anerkjennelse, og forklarer hvordan jobbkrav er relatert til arbeidsrelatert belastning, og hvordan arbeidstakeren selv har kontroll over hvordan de imøtekommer jobbkravene (Bakker & Demerouti, 2007; Brauchli et al., 2015; Karasek, 1979). Til sammenligning vektlegger Innsats og belønningsmodellen (Effort-reward imbalance, ERI) forholdet mellom belønninger og innsats, og forklarer arbeidsrelatert belastning som en ubalanse i dette forholdet. Både DCM og ERI vektlegger de prosessene som fører til negative utfall. Jobbkrav-ressursmodellen (Job demands-resource model, JD-R) inkluderer både en prosess som kan føre til uheldige utfall, slik som utbrenthet, men også forhold som kan føre til positive utfall, slik som engasjement (Bakker & Demerouti, 2007; Brauchli et al., 2015).

Det ligger en grunnantakelse i JD-R modellen i at ulike jobbkarakteristikk kan predikere utbrenthet og engasjement. Disse jobbkarakteristikkene deles videre inn etter om de anses som fruktbare ressurser som bidrar til engasjement (jobbressurser), og forhold som anses som krevende og som kan føre til utbrenthet (jobbkrav). I tillegg er det en antakelse om at jobbressurser og jobbkrav frembringer to ulike prosesser. *Motivasjonsprosessen* forklares ved at jobbressursene har en motiverende påvirkning, og kan føre til engasjement. I tillegg kan jobbressursene bidra til at jobbkravene får mindre påvirkning. Den andre prosessen, *stressprosessen*, viser til en prosess hvor man antar at jobbkravene kan føre til utbrenthet. JD-R modellen er fleksibel i så måte at den kan anvendes uavhengig av hvilke ressurser og krav det stilles i en setting. Påvirkningsforholdet mellom



krav og ressurser to er relativt stabilt, uavhengig av innholdet i dem. Dermed er dette en modell som kan anvendes på en rekke ulike arbeidsrelaterede settinger (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312; Brauchli et al., 2015, s. 1–2).

Som nevnt er JD-R modellen basert på en grunnleggende antakelse om at jobbkarakteristikkene kan predikere engasjement eller utbrenthet, og at disse karakteristikkene deles inn i kategoriene jobbkraav og jobbressurser. De sosiale, organisatoriske, psykiske og fysiske aspektene ved jobben som krever vedvarende innsats, både fysiologisk og psykologisk, betegnes som *jobbkraav* (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312; Brauchli et al., 2015, s. 1; Jenny et al., 2022, s. 324). Jobbkraav kan for eksempel innebære jobbusikkerhet, jobbpress, rollekonflikt eller konflikt mellom hjem og arbeid. *Jobbressurser* defineres imidlertid som de sosiale, organisatoriske, psykiske og fysiske aspektene ved en jobb som bidrar til å oppnå mål, redusere de negative sidene ved jobbkraav og bidrar til personlig utvikling og mestring (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312; Brauchli et al., 2015, s. 1–2; Jenny et al., 2022, s. 324). Eksempler på jobbressurser kan være anerkjennelse og sosial støtte fra leder og kollegaer, autonomi og personlig utvikling.

Videre antas det, som nevnt ovenfor, at disse jobbkarakteristikkene fører til to ulike prosesser, en stressprosess og en motivasjonsprosess. Dersom man befinner seg i en jobb med store og vedvarende påkjenninger og jobbkraav (slik som jobbusikkerhet, rollekonflikt og arbeid-hjemkonflikt), kan dette oppleves som svært belastende for arbeidstakeren og kan føre til utbrenthet og utmattelse. Om dette blir en vedvarende situasjon for arbeidstakeren kan vedkommende, i tillegg til utbrenthet og utmattelse, oppleve andre negative utfall, blant annet dårligere helse (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313). Denne prosessen, hvor man på grunn av jobbkraavene opplever negative konsekvenser, betegnes som JD-R modellens *stressprosess*. På den andre siden betegner *Motivasjonsprosessen* den prosessen hvor jobbressursene fører til utvikling og vekst, og dermed økt jobbengasjement for arbeidstakeren (Jenny et al., 2022, s. 325). For eksempel kan det å oppleve sosial støtte fra leder i arbeidshverdagen motivere til økt innsats og engasjement hos arbeidstakeren.

JD-R modellen har i senere tid blitt knyttet opp mot helse og det salutogene perspektivet (Brauchli et al., 2015; Jenny et al., 2022). Her antas det at jobbressurser bidrar til en salutogen prosess som resulterer i bedre helse, noe som i den originale modellen betegnes som motivasjonsprosessen. På

samme måte som i den originale JD-R modellen, kan jobbressurser i helsemodellen også bidra til å redusere de negative utfallene jobbkraav kan ha. Jobbkraav på den andre siden bidrar inn i en patogen prosess som kan føre til uhelse. Dette betegnes i denne versjonen av modellen som den patogene prosessen. Til forskjell fra den originale JD-R modellen inkluderes arbeidstakerens totale sett med arbeidserfaringer og opplevelse av sammenheng som egne ledd i modellen (Jenny et al., 2022, s. 324–326).

JD-R modellen er en anerkjent og mye utprøvd modell. Modellens styrker ligger i at den er svært anvendelig i så måte at man kan bruke den på ulike arbeidsplasser, og i ulike kulturer. Modellen er også utprøvd en rekke ganger, og har således et godt fotfeste i forskningsfeltet. Som vist i kapittel 2.2.1 viser en rekke studier hvordan egenskaper ved jobben kan predikere jobbtillfredshet som et utfallsmål i JD-R modellen.

## 3.2 Personlighetstrekk

Det finnes en antakelse om at mennesker disponerer et sett ulike trekk som utgjør deres personlighet. Disse trekkene anses å være relativt stabile gjennom menneskets liv, og at disse trekkene disponerer de til å handle på bestemte måter. Man finner også at ulike personlighetstrekk assosieres med en rekke utfall, slik som jobbprestasjoner, jobbtillfredshet og sykefravær (G. Alarcon et al., 2009; G. M. Alarcon, 2011; Judge et al., 2002; Roberts et al., 2007).

Det er særlig femfaktormodellen for personlighet (FFM), også betegnet som «Big five», som har fått bred støtte og oppmerksomhet blant personlighetsforskere de siste årene (Larsen & Buss, 2010, s. 77; McCrae & John, 1992, s. 177–180). Grunnantagelsen i denne modellen er at menneskets personlighet kan forklares med utgangspunkt i fem grunnleggende personlighetstrekk. Det er noe variasjon i hvilke begreper man bruker på disse fem, men det er vanlig å bruke *emosjonell stabilitet* (Neuroticism), *ekstroversjon* (Extraversion), *åpenhet* (Openness to Experience), *medmenneskelighet* (Agreeableness) og *planmessighet* (Conscientiousness). Emosjonell stabilitet viser til i hvilken grad man opplever negative følelser og opplevelser. En som skårer høyt på denne faktoren er gjerne mer sårbare og ustabile. Personer som blant annet trives i sosiale settinger og i samvær med andre skårer gjerne høyt på faktoren ekstroversjon. Ekstroversjon innebærer altså i hvilken grad man er sosialt engasjert. Åpenhet forbindes gjerne med åpenhet for erfaringer, og innebærer således i hvilken grad man er åpen for blant annet liberale verdier og ideer, samt kreativitet og fantasi.

Personer som skårer høyt på medmenneskelighet, besitter ofte egenskaper som tillit og sympati. I tillegg kjennetegnes mennesker med høy grad av medmenneskelighet av at de er opptatt av mellommenneskelige relasjoner. Den siste personlighetsfaktoren, planmessighet, kjennetegnes av grad av struktur og orden. Personer med lav grad av planmessighet kan fremstå som uryddige og udisiplinerte. Med disse følger en rekke underfasetter (Judge et al., 2002; Larsen & Buss, 2010, s. 79; McCrae & Costa, 1997, s. 509, 531).

*Tabell 1. Oversikt over personlighetsfaktorer med tilhørende fasetter. Hentet fra Larsen & Buss (2010).*

Faktor	Fasett
Emosjonell stabilitet	Angst
	Fiendtlighet
	Depresjon
	Selvbevissthet
	Impulsivitet
	Sårbarhet
Ekstroversjon	Varme
	Sosiabilitet
	Selvmarkering
	Aktivitet
	Spenningsøking
	Positive følelser
Åpenhet	Fantasi
	Estetikk
	Følelser
	Handlinger
	Ideer
	Verdier
Medmenneskelighet	Tillit
	Rettfremhet
	Altruisme
	Føyelighet
	Beskjedenhet
	Sympati
Planmessighet	Kompetanse
	Orden
	Plikttroskap
	Prestasjonsstreben
	Selvdisiplin
	Betenksomhet

Modellens historie deles gjerne inn i to tradisjoner, den leksikalske og en mer statistisk tradisjon. Den leksikalske tradisjonen har sitt utgangspunkt i Allport & Odberts (1936) studier av ord og begreper i engelsk språk som kunne være personlighetsbeskrivende. Senere har det blitt utført klyngeanalyser og faktoranalyser for å kategorisere disse begrepene, og resultatene har bidratt til utviklingen av femfaktormodellen (Cattell, 1943; Goldberg, 1993, s. 26–27; Larsen & Buss, 2010, s. 78; McCrae & Costa, 1997, s. 510). Den andre tradisjonen, basert på spørreskjemaer, har sitt utspring i Wiggins (1968) todelte inndeling mellom ekstroversjon og nevrotisme. Senere har det blitt lagt til flere dimensjoner til denne modellen; «Openess to experience», «Conscientiousness» og «Agreeableness» (McCrae & John, 1992, s. 176–180).

FFM er den mest anerkjente modellen for personlighet og personlighetstrekk innen psykologien, og det er generell enighet om at det er den mest konsise generelle beskrivelsen av menneskelig personlighet. Derfor har den naturligvis møtt mye kritikk. Noe av kritikken peker på at modellen er kulturelt og språklig betinget, og at man altså ikke kan være sikker på at disse personlighetstrekkene er universelle. Modellen er utformet i en amerikansk kultur, og på engelsk. Til tross for dette, er det gjort en rekke studier i forskjellige kulturer og på ulike språk som viser at modellen fungerer godt når den oversettes, og kan derfor anvendes andre steder i verden på en rekke ulike språk (McCrae & Costa, 1997, s. 514). Modellen måler kun fem aspekter ved menneskers personlighet og måler derfor ikke alle aspekter ved menneskers personlighet, og er kritisert for nettopp dette. Likevel gir modellen mulighet for å kunne analysere det som anses som de grunnleggende aspektene av personlighetstrekk vi finner hos individer (Costa & McCrae, 1992, s. 653).

## 4 Metode

Metodekapittelet er spesielt viktig med tanke på vitenskapelig redelighet og åpenhet. I dette kapittelet redegjøres det for studiens forskningsdesign, fremgangsmåte for datainnsamling, studiens reliabilitet og validitet, hvordan problemstillingen er operasjonalisert gjennom variabler, og avsluttes med vitenskapetiske betraktninger.

### 4.1 Forskningsdesign

I samfunnsvitenskap skiller man gjerne metoder for å samle inn kvantitative data, og metoder for å samle inn kvalitative data. Enkelt definert gir kvantitative data informasjon som er mulig å telle og regne med, mens kvalitative data gir informasjon i form av tekst. Det vil si at kvantitative data gir mulighet til å generalisere, summere og sammenligne, mens kvalitative data kan gi en mer inngående forståelse av det man ønsker å undersøke (Hellevik, 2002, s. 110–111). Denne studien har til hensikt å studere variasjon og samvariasjon mellom ulike variabler hos ansatte gjennom bemanningsbyrå i Norge, og metoder som gir kvantitative data ble derfor et nærliggende valg.

Da målet for denne studien er å undersøke hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå, vil det være hensiktsmessig å gjennomføre en tverrsnittsundersøkelse med spørreskjema som metode. Tverrsnittsundersøkelser gir et øyeblikksbilde av det man ønsker å undersøke. Det vil si at man samler inn informasjonen på et gitt tidspunkt, noe som muliggjør undersøkelser av variasjon og samvariasjon (Bukve, 2016, s. 118–119; Skog, 2017, s. 71). Til tross for at denne type design ikke egner seg til å si noe om variasjoner over tid, er det imidlertid nyttig for å undersøke eksisterende forskjeller på tidspunktet for datainnsamling (de Vaus, 2001, s. 170–172). I denne studien har jeg gjennomført en tverrsnittsundersøkelse med spørreskjema som datainnsamlingsmetode, og med kvantitative data.

### 4.2 Datainnsamling og utvalg

Studiens formål er å undersøke hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Det ble sendt ut informasjon på e-post til flere bemanningsbyråer i Norge med en forespørsel om å videresende undersøkelsen til deres ansatte. E-posten inneholdt informasjon om studiens formål, samt en informasjonstekst de kunne videresende til deres ansatte med en lenke til undersøkelsen. I tillegg sendte jeg forespørselen til bransjedirektøren i NHO. Bransjedirektøren i NHO sa han skulle

videresende forespørselen til sine kontakter, og det var flere bemanningsbyråer som svarte at de skulle sende ut undersøkelsen til deres ansatte. E-postene ble sendt ut i tidsrommet mellom april 2022 og juni 2022. Undersøkelsen var tilgjengelig i to måneder, fra juni 2022 til august 2022.

Informasjon om deltakelse, anonymitet, hvordan dataene skulle brukes og studiens formål var tilgjengelig for respondentene på spørreskjemaets første side. Spørreskjemaet ble utarbeidet i UiO Nettskjema. Siden spørreskjemaet var anonymt, ble ingen personidentifiserende informasjon samlet inn. Spørreskjemaet var utformet slik at alle spørsmålene var obligatoriske å besvare, noe som gjør at det ikke er manglende svar på noen spørsmål. Det kan imidlertid føre til at noen avbryter undersøkelsen. I tillegg fikk alle respondenter identiske spørsmål, slik at svarene er sammenlignbare.

### **4.3 Validitet og reliabilitet**

Validitet og reliabilitet er to begreper som gjerne knyttes til hvor god en studies operasjonalisering er. God begrepsvaliditet forteller oss noe om hvorvidt indikatorene man bruker for å måle et teoretisk konstrukt, faktisk måler dette konstruktet. Det sier altså noe om hvor relevant dataene man har samlet inn er for problemstillingen i studien. Studiens validitet kan også påvirkes av dataenes reliabilitet. Reliabilitet handler om dataenes pålitelighet og nøyaktighet, altså om dataene er samlet inn og bearbeidet på en presis måte. Dersom dataene er unøyaktige, lav grad av reliabilitet, vil også resultatene være unøyaktige, lav grad av validitet (Hellevik, 2002, s. 52–54; Thrane, 2018, s. 47–48).

#### **4.3.1 Reliabilitet**

Spørreskjemaet i denne studien er i hovedsak satt sammen av indekser fra en rekke ulike validerte spørreskjemaer (se kapittel 4.4). Likevel er noen av disse oversatt fra engelsk, noe som kan påvirke reliabiliteten i dataene. For å kontrollere kvaliteten på konstruktene i studien, vil det være hensiktsmessig å beregne Cronbachs alpha. Denne verdien er normalt akseptabel på over 0,7 (Thrane, 2018, s. 49), og forteller oss noe om den interne konsistensen i variabelen. Dette gjennomgås i kapittel 5.2.

Siden det samles inn selvrapporterte data i denne undersøkelsen, kan det forekomme en del usikkerhet knyttet til dette. Det er ingen garanti for at respondentene har forstått spørsmålene slik de er ment, og kanskje særlig i forhold til de spørsmålene som er oversatt. Det er heller ingen garanti for at respondentene har svart ærlig. Videre kan det også knyttes usikkerhet til at spørreskjemaet var åpent, slik at personer utenfor målgruppen kan ha svart. Det er likevel forsøkt å utelukke noe usikkerhet. Respondentene ble spurt om de hadde svart på undersøkelsen tidligere, med alternativene «ja» og «nei», noe som forhåpentligvis fører til at samme person ikke leverer svar to ganger. Dessuten er alle spørsmål satt til å være obligatoriske, slik at alle spørsmålene blir besvart, og det ikke forekommer manglende datapunkter.

### 4.3.2 Validitet

I motsetning til reliabilitet, som gjerne vurderes statistisk, vurderes validitet ved argumentasjon (Thrane, 2018, s. 48). Som nevnt ovenfor, handler validitet om hvorvidt indikatorene man har valgt ut faktisk måler det man ønsker å måle. I denne studien vil det innebære at måleinstrumentene som er valgt ut er gode nok til å måle variablene jobbtilfredshet, jobbressurser, jobbkrav, tilknytning, kompetanse, sårbarhet og livskvalitet. Siden validitet vurderes ved argumentasjon, vil metodekapittelet være svært relevant, og særlig delen som omhandler operasjonalisering av problemstilling (se kapittel 4.4).

## 4.4 Operasjonalisering av studiens variabler

Spørreskjemaet er satt sammen av spørsmål fra People Performance Scale (PPS) (Gottenborg et al., 2022), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Llorens et al., 2019), Knowledge Intensive Work Environment Survey Target (KIWEST) (Christensen & Undebakke, 2013), International Personality Item Pool - Neuroticism, Extraversion and Openness (IPIP-NEO) (Johnson, 2014) og Quality of Life Scale (QOLS) (Burckhardt & Anderson, 2003), samt en del som er inspirert av Ellingsen et al. (2018). Konstruktene i denne studien er jobbtilfredshet, jobbressurser, jobbkrav, tilknytning og personlighetsfaktorer. Livskvalitet og kjønn benyttes som kontrollvariabler. Spørsmål om utdanningsnivå, alder, fartstid, yrke og om man er student er inkludert for å få et bilde av utvalget, og ble målt innledningsvis i spørreskjemaet. Utdanningsnivå ble målt med fire alternativer fra grunnskole til høyere utdanning på fire år eller mer. På spørsmål om alder måtte respondentene selv skrive inn rett svar, fartstid ble også målt med samme svarmåte, men hvor de skulle svare med

startår. Skalaer har blitt reversert slik at alle har samme retning, noe som gjør det lettere å analysere resultatene. Det vil si at negativt ladede verdier, slik som jobbkrav og negativ tilknytning, tilsvarer lav verdi, og positivt ladede verdier, slik som høy grad av jobbtilfredshet, tilsvarer høy verdi.

Spørreskjemaet er som nevnt satt sammen av ulike skalaer fra fem ulike utprøvde og validerte måleinstrumenter. PPS er et måleinstrument utviklet i norsk og skandinavisk kontekst, og er ment for å måle de mest relevante aspektene ved arbeidsmiljøet på arbeidsplasser (Gottenborg et al., 2022). COPSOQ III er et måleinstrument utviklet for å vurdere og undersøke helsefremming og de psykososiale forholdene på arbeidsplasser, og er et mye brukt måleinstrument (Llorens et al., 2019). Spørsmålene jeg har hentet fra COPSOQ III har jeg selv oversatt til norsk. KIWEST er utviklet for å måle sentrale psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, samt belastninger og ressurser for høyskoler og universiteter i norsk kontekst (Christensen & Undebakke, 2013). IPIP-NEO-120 er lett tilgjengelig for offentligheten, og er således et mye brukt måleinstrument som stadig er i utvikling. I denne studien brukes Johnson (2014) som utgangspunkt for en norsk oversettelse (EBHR). QOLS brukes blant annet for å måle livskvalitet blant pasienter og pårørende, og livskvalitet med utgangspunkt i materielle goder, arbeid, sosial omgang og egenforståelse (Burckhardt & Anderson, 2003).

Se vedlegg 1 - spørreskjema med tilhørende variabler for en inngående oversikt over studiens variabler, med tilhørende spørsmål og svaralternativer.

#### **4.4.1 Jobbtilfredshet**

Jobbtilfredshet er målt ved 5 spørsmål på en 5-punktsskala som går fra «Svært misfornøyd» (1) til «Svært fornøyd» (5). Indikatoren er hentet fra COPSOQ III (Llorens et al., 2019). Konstruktet er satt sammen av spørsmål som handler om arbeidsutsikter, fysisk arbeidsmiljø, lønn, arbeidssituasjon som helhet og om man opplever at ens evner blir tatt i bruk (Llorens et al., 2019).

#### **4.4.2 Jobbressurser**

Sosial støtte fra leder er satt sammen av tre spørsmål som måles på en skala fra 1-5, hvor 1 er «Aldri» og 5 er «Alltid». Denne indikatoren er hentet fra COPSOQ III (Llorens et al., 2019). Indikatoren «Anerkjennelse» er også hentet fra COPSOQ III (Llorens et al., 2019), og måles ved tre spørsmål med svaralternativer mellom «Helt enig» (5) og «Helt uenig» (1). Autonomi måles ved tre spørsmål



som strekker seg fra «Helt enig» (5) til «Helt uenig» (1), og er hentet fra PPS (Gottenborg et al., 2022). Disse tre indikatorene, sosial støtte fra leder, anerkjennelse og autonomi utgjør konstruktet jobbressurser.

#### 4.4.3 JobbkraV

I denne studien utgjør jobbpress, arbeid/hjem-konflikt og jobbusikkerhet konstruktet jobbkraV. Jobbpress måles med tre indikatorer, med målenivåene «Helt enig» (5) til «Helt uenig» (1) og er hentet fra «People Performance Scale» PPS (Gottenborg et al., 2022).

Arbeid/hjem-konflikt måles med fire indikatorer med fem svaralternativer som spenner fra «Helt uenig» (1) til «Helt enig» (5). Denne indikatoren er hentet fra KIWEST (Christensen & Undebakke, 2013). Jobbusikkerhet er hentet fra COPSOQ III (Llorens et al., 2019), og måles på en 5-punktsskala med alternativene «Ikke i det heletatt» (1) til «I svært stor grad» (5).

#### 4.4.4 Tilknytning

Variabelen for tilknytning er bygd opp av seks spørsmål, tre som er positivt ladet og tre som er negativt ladet. Spørsmålene er inspirert av Ellingsen et al. (2018) kategorisering av motivasjoner for å ta arbeid i bemanningsbyrå. For å velge ut de tre mest negative, og de tre mest positive, utførte jeg en undersøkelse blant venner og bekjente hvor de skulle svare på «I hvilken grad vil du si at hver enkelt grunn nedenfor er positiv, negativ eller nøytral?». Resultatene fra denne undersøkelsen viste at «Jeg fikk ingen annen jobb», «Det var den eneste jobben jeg fikk» og «Fordi jeg ikke har fått en relevant jobb» ble ansett som de tre mest negative grunnene til å takke ja til en jobb, mens «Det bidrar til faglig utvikling», «Jeg trenger arbeidserfaringen» og «Jeg ønsker ekstrainntekter» fremsto som de mest positive grunnene. Disse ble deretter inkludert i spørreskjemaet i form av påstander hvor respondentene skulle svare om de var «Helt enig» (5) eller «Helt uenig» (1).

#### 4.4.5 Personlighetsfaktorer

Sårbarhet og kompetanse ble valgt ut for å undersøke hvordan personlighetsfaktorer påvirker jobbtillfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå. Disse indikatorene er målt ved fire spørsmål, på en fem-punktsskala, med et spenn mellom «Helt feil» (1) og «Helt riktig» (5).

#### 4.4.6 Kjønn

Respondentene ble spurt om hva deres kjønn er, hvor de kunne velge mellom svaralternativene «Mann», «Kvinne» og «Annet». Det er pågående diskusjoner om hvordan kjønn skal defineres, men i denne studien ble en tradisjonell todeling valgt for enkelhetens skyld.

#### 4.4.7 Livskvalitet

Konstruktet livskvalitet er satt sammen av fire spørsmål som indikerer hvor fornøyde eller misfornøyde respondentene er med de materielle, sosiale, personlige og arbeidsrelaterte aspektene ved livet, altså deres livskvalitet. Indikatorene måles på en skala mellom «Svært fornøyd» (1) og «Svært misfornøyd» (7).

### 4.5 Statistiske analyser

Analysene i denne studien ble utført ved hjelp av programvaren Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versjon 28. For å beskrive utvalget ble det utført frekvensanalyse for å finne frekvenser og prosentfordeling for bakgrunnsvariablene. Videre utføres deskriptive analyser for å beskrive hvordan utvalget fordeler seg på avhengig variabel og de uavhengige variablene, med resultat for gjennomsnitt, standardavvik og Cronbachs alpha. Deretter gjennomføres korrelasjonsanalyse for å undersøke hvordan variablene samvarierer, og om noen av variablene ikke burde inkluderes senere i regresjonsanalysen.

Resultatene fra de statistiske analysene presenteres i kapittel 5.

#### 4.5.1 Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsanalysen forklarer hvordan variablene samvarierer. I denne studien måles korrelasjon med Pearson's  $r$  med en skala fra -1 til +1, hvor ytterpunktene innebærer perfekt korrelasjon, og 0 innebærer ingen korrelasjon. Eksempelvis vil en korrelasjon på -.9 eller .9 være meget høy, mens korrelasjon på .1 eller -.1 vil normalt anses som svært lav, avhengig av hvilken standard man tar utgangspunkt i (Hellevik, 2002, s. 318–320; Skog, 2017, s. 287–288). Videre skiller det ikke mellom avhengig og uavhengige variabler i korrelasjonsmatrisen, og den forteller ikke noe om

årsaksforholdet mellom dem. En korrelasjonsanalyse er imidlertid et utgangspunkt for å si noe om hvilke variabler som er nyttige å bruke i videre undersøkelser.

#### 4.5.2 Variansinflatningsfaktor

Ved høy korrelasjon mellom to avhengige variabler kan det oppstå problemer knyttet til multikollinearitet. Høy korrelasjon mellom to uavhengige variabler kan skape problemer fordi man ikke nødvendigvis kan avdekke hvilken som har størst påvirkning på den avhengige variabelen. Dette fordi variablene som korrelerer høyt med hverandre har en tendens til å opptre samtidig, altså at dersom den ene er til stede, er som regel den andre det også (Skog, 2017, s. 287). Det innebærer at predikasjonsverdien reduseres. Det er ingen løsninger for å løse eventuelle problemer knyttet til høy korrelasjon mellom to uavhengige variabler, annet enn å fjerne en av variablene, eller slå den sammen med en annen. Det er imidlertid en løsning å regne ut variansinflatningsfaktor (VIF) for å undersøke om multikollinearitet er et problem i denne studien. Dersom det er et problem, løses det ved å fjerne en av variablene. Verdier under 5 anses som en moderat til lav korrelasjon. Verdier over 5 anses imidlertid som høye, mens verdier over 10 anses som svært høye og tiltak for å fjerne multikollinearitet burde vurderes (O'brien, 2007).

#### 4.5.3 Regresjonsanalyse

For å undersøke hvordan og i hvilken grad de avhengige variablene påvirker den uavhengige variabelen (Skog, 2017, s. 213–215). Det vil altså si at regresjonsanalysen i denne studien har som hensikt å avdekke i hvilken grad og i hvilken retning jobbbressurser, jobbkrav, positiv og negativ motivasjon for tilknytning, sårbarhet og kompetanse påvirker jobbtildfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Litteraturgjennomgangen viser at kjønn og livskvalitet kan ha betydning for grad av jobbtildfredshet. Kjønn og livskvalitet inkluderes derfor som kontrollvariabler i regresjonsanalysen, og legges til i henholdsvis modell 2 og 3 i regresjonsanalysen.

Som nevnt ovenfor, er dette en tverrsnittsundersøkelse som kun måler et øyeblikksbilde. Derfor er det ikke mulig å si noe om de kausale effektene. For å kunne si noe om de kausale effektene må man imidlertid ha data fra ulike tidspunkter. En vanlig måte å undersøke slike effekter på er ved longitudinelle undersøkelser (de Vaus, 2001, s. 114–118). Det denne studien derimot kan undersøke gjennom en regresjonsanalyse er i hvilken grad, og i hvilken retning, de uavhengige variablene påvirker jobbtildfredshet.

## 4.6 Forskningsetiske betraktninger

Det er viktig å ta i betraktning de etiske aspektene ved forskning når man skal gjennomføre en studie. Det etiske ansvaret man har overfor respondentene, men også for forskningskollektivet er viktig å innta et bevisst forhold til. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har utarbeidet forskningsetiske retningslinjer for å fremme god forskningsetisk praksis. De fremhever blant annet viktigheten av åpenhet, god henvisningsskikk og hensyn til personer (NESH, 2021). Hvordan dette har blitt imøtekommet i denne studien vil jeg gå nærmere inn på nedenfor.

Det empiriske datagrunnlaget i denne studien er et anonymisert spørreskjema som er frivillig å svare på. Det vil si at det ikke skal være mulig å identifisere enkeltpersoner. Det er likevel viktig at respondentene kan ta en informert avgjørelse om deres deltakelse i undersøkelse. Derfor fikk respondentene muligheten til å lese gjennom et informasjonsskriv før de kunne besvare spørreskjemaet. I informasjonsskrivet fikk de informasjon om hvordan dataene deres vil bli brukt videre. Det ble også opplyst om at deltakerne kunne trekke seg til enhver tid frem til de hadde levert inn spørreskjemaet. Etter skjemaet ble levert, hadde ikke respondenten lenger mulighet til å trekke seg fra undersøkelsen, noe de også fikk opplyst om i informasjonsskrivet. Dataene ble samlet inn og lagret på UiO Nettskjema. De ble senere lastet ned, og oppbevart på PC med passordbeskyttelse.

I tillegg til at det er viktig å ivareta respondentenes rettigheter, er det også viktig at selve studien gjennomføres på en vitenskapelig tilfredsstillende og redelig måte. Det er viktig at kravet om intersubjektivitet blir ivaretatt. Intersubjektivitet i forskning innebærer en tilgjengeliggjøring, slik at studiens prosess kan vurderes og etterprøves av andre. Åpenhet er med andre ord et nøkkelbegrep i forhold til intersubjektivitet, og her vil metodekapitlet ha en særlig viktighet. Videre er det å utføre god henvisningsskikk, altså å anerkjenne andres arbeid, også av stor viktighet. Nøyaktig kildehenvisning er nødvendig for at man skal kunne gjenfinne, etterprøve og kritisere argumentasjon (NESH, 2021). Referansestilen American Psychological Association 7th Edition (APA 7th), med hjelpemiddelet Zotero, har blitt brukt for å imøtekomme kravene om tilfredsstillende kildehenvisning.

## 5 Resultater

I dette kapittelet presenteres funnene fra analysene. Denne delen er inndelt i fire underkapitler. Først vil jeg redegjøre for studiens utvalg og frekvensfordeling. Videre presenteres studiens variabler med tilhørende gjennomsnitt, standardavvik og Cronbachs alpha. Deretter redegjøres det for korrelasjonsanalysen, hvorpå kapittelet avsluttes med presentasjon av den hierarkiske regresjonsanalysen.

### 5.1 Utvalg

Utvalget i denne studien er sammensatt av respondenter som er ansatt gjennom flere ulike bemanningsbyråer i Norge. Informasjonsskriv og forespørsel om å delta i undersøkelsen ble sendt til bemanningsbyråene, hvorpå de delte den med sine ansatte. Forespørselen og informasjonsskrivet ble også sendt til bransjedirektøren i NHO, videresendt derfra til bemanningsbyråer og så til aktuelle respondenter. Totalt svarte 69 respondenter på spørreskjemaet, hvorav 53 (76,8%) av disse var kvinner, 15 (21,7%) var menn og én (1,4%) svarte «annet». Respondentene var relativt unge, kun 18,8% av utvalget er over 44 år. Videre svarte 27 (39,1%) at de studerte heltid og 8 (11,6%) svarte at de studerte på deltid. Det vil si at rett under halvparten av utvalget (49,3%) ikke studerer. Det er en stor hovedvekt av utvalget som jobber innenfor oppvekst og utdanning (88,4%). Dette kan imidlertid forklares ved at det ikke var et svaralternativ for helse og oppvekst, og at mange som jobber innenfor denne sektoren derfor krysset av for oppvekst og utdanning.

Deskriptive data for utvalget er presentert i tabell 2.

Tabell 2. Deskriptiv data for utvalget

Variabler	Verdi	Frekvens	Prosent
Kjønn	Kvinne	53	76,8
	Mann	15	21,7
	Annet	1	1,4
Alder	19-24 år	30	43,5
	25-34 år	14	20,3
	35-44 år	12	17,4
	45-54 år	8	11,6
	55 år og eldre	5	7,2
Student	Ja, deltid	8	11,6
	Ja, heltid	27	39,1
	Nei	34	49,3
Utdanning	Høyskole/universitet (0-4 år)	31	44,9
	Høyskole/universitet (4 år eller mer)	12	17,4
	Videregående skole, studiespesialisering	15	21,7
	Videregående skole, yrkesfag	11	15,9
Yrke	Bygg og anlegg	3	4,3
	Hotell restaurant og kantine	1	1,4
	Industri	1	1,4
	Kontor og administrasjon	2	2,9
	Oppvekst og utdanning	61	88,4
	Tekniske tjenester	1	1,4

## 5.2 Beskrivende data

Den interne reliabiliteten i de ulike variablene blir vurdert ut fra Cronbachs alpha, og som nevnt ovenfor, regnes 0.7 som en tilfredsstillende verdi. Skalaene som er brukt, med unntak av skala for tilknytning, er hentet fra validerte spørreskjemaer, og forventes å ha akseptabel Cronbachs alpha-verdi. Ingen av verdiene har en verdi på over 0.9, eller under 0.6. Jobbkraav ( $\alpha=0.643$ ) har den laveste verdien, men ligger likevel nærme tilfredsstillende verdi. I tillegg har indikatorene Jobbpress ( $\alpha=0.783$ ), Arbeid/hjem-konflikt ( $\alpha=0.857$ ) og Jobbusikkerhet (0.797) høy intern konsistens. Alle verdiene viser høy intern konsistens ( $\alpha$  mellom 0.643 og 0.857), og beholdes derfor slik de fremstår. Cronbachs alpha er ikke beregnet for Positiv tilknytning og Negativ tilknytning, da disse er formative konstrukt. Cronbachs alpha og beskrivende data er videre presentert i tabell 3.

Tabell 3. Beskrivende data.

Variabler	M	SD	$\alpha$
Jobbtfredshet	3,36	,67	,78
Jobbressurser	3,14	,73	,74
Autonomi	3,03	,86	,81
Anerkjennelse	3,53	,85	,82
Sosial støtte leder	2,87	,99	,80
Jobbkraav	2,63	,74	,64
Jobbpress	2,78	,86	,78
Arbeid/hjem-konflikt	2,57	1,04	,86
Jobbusikkerhet	2,57	1,04	,80
Positiv tilknytning	2,38	,69	
Negativ tilknytning	2,47	1,21	
Sårbarhet	2,07	,74	,76
Kompetanse	4,22	,40	,68
Livskvalitet	5,24	0,98	,69

Note: Tilknytningsindeksene har ikke oppgitt Cronbachs alpha da de er sammensatt av spørsmål som måler forskjellige konstrukter, og Cronbachs alpha er da ikke en meningsfull parameter å bruke. Forkortelser: M= Gjennomsnitt, SD = standardavvik,  $\alpha$  = Cronbachs alpha.

Med unntak av Livskvalitet, som har svaralternativer fra 1 til 7, har alle variablene en vidde på 1-5, og er kodet i samme retning. Gjennomsnittsverdiene strekker seg fra 2.07 (Sårbarhet) til 4.22 (Kompetanse). Det er størst spredning i variabelen Negativ tilknytning (SD=1.21), og minst

spredning i Kompetanse ( $SD=0.4$ ). Variabelen Jobbressurser er satt sammen av tre indikatorer, og har et gjennomsnitt på 3.14 og et standardavvik på 0.73. Til sammenligning ligger gjennomsnittet for Jobbkraav på 2.63. Spredningen i disse to variablene er nærmest identiske, Jobbressurser med standardavvik på 0.73, og Jobbkraav med verdien 0.74).

### 5.3 Korrelasjonsanalyse

Det er en høy positiv samvariasjon mellom Jobbtildfredshet og Jobbressurser (.715). Dette er en relativt høy korrelasjon, men siden dette er mellom avhengig variabel og en uavhengig variabel fører ikke dette til multikollinearitet. Jobbkraav korrelerer positivt med Negativ tilknytning (.561), og har en høy negativ korrelasjon med variablene Jobbtildfredshet (-.520), Jobbressurser (-.514) og Livskvalitet (-.501). Personlighetsfaktoren Sårbarhet korrelerer negativt med Jobbtildfredshet (-.432) og Jobbressurser (-.462), og korrelerer positivt med Jobbkraav (.442) og Negativ tilknytning (.272). Kompetanse korrelerer derimot positivt med Jobbtildfredshet (.328) og Jobbressurser (.378), og negativt med Jobbkraav (-.321) og sårbarhet (-.530). Til tross for at Kjønn og Positiv tilknytning har flere sterke samvariasjoner, viser disse to variablene ingen signifikante korrelasjoner med de øvrige variablene. Dette kan forklares ved begrenset utvalgsstørrelse ( $N=69$ ), noe som øker den statistiske usikkerheten. Dessuten er størrelsen på korrelasjonen det viktige i denne sammenheng. Dette, samt mulige problemer knyttet til multikollinearitet, blir diskutert nærmere i kapittel 6.1. Se tabell 4 for fullstendig korrelasjonsmatrise.



Tabell 4. Korrelasjonsmatrise.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Jobbtilfredshet	-							
2 Jobbressurser	,76**	-						
3 Jobbkraav	-,52**	-,51**	-					
4 Positiv tilknytning	,09	-,01	,11	-				
5 Negativ tilknytning	-,54**	-,37**	,56**	,05	-			
6 Sårbarhet	-,43**	-,46**	,44**	,13	,27*	-		
7 Kompetanse	,33**	,38**	-,32**	-,05	-,12	-,53**	-	
8 Kjønn (0 = Mann, 1 = Kvinne)	,05	-,09	-,02	,07	-,23	,15	-,01	-
9 Livskvalitet	,47**	,38**	-,50**	-,04	-,45**	-,43**	,38**	,11

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Kjønn: (0=M,1=K))

## 5.4 Regresjonsanalyse

I tabell 5 presenteres resultatene fra tre regresjonsmodeller. Modell 1 viser resultater for egenskaper ved jobben, motivasjoner for tilknytning og personlige egenskaper. I modell 2 tilføyes kontrollvariabelen kjønn, og livskvalitet legges til i modell 3. Alle variablene beholder samme retning, selv når kontrollvariablene inkluderes. I alle de tre modellene er det kun Jobbressurser og Negativ tilknytning som er statistisk signifikante, da tilhørende konfidensintervall ikke krysser null. Liten utvalgsstørrelse kan være med på å forklare manglende signifikante sammenhenger. Modellenes forklaringsverdi (justert R<sup>2</sup>) endres minimalt fra modell 1 til modell 3. Med to desimaler er forklaringsverdien identiske, og forklarer 63% av variasjonen i modellen.

Tabell 5. Hierarkisk regresjonsanalyse for Jobbtilfredshet. Kontrollert for Kjønn og Livskvalitet.

N=69.

Variabel	B	95% CI for B		SE B	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	VIF
		LL	UL					
Modell 1						,80	,63	
(Constant)	10.04	1.40	18.69	4.32				
<b>Jobbressurser</b>	<b>.27</b>	<b>.17</b>	<b>.37</b>	<b>.05</b>	<b>.52</b>			<b>1.58</b>
Jobbkrav	-.03	-.12	.07	.05	-.06			1.86
Positiv tilknytning	.20	-.06	.46	.13	.12			1.03
<b>Negativ tilknytning</b>	<b>-.27</b>	<b>-.45</b>	<b>-.09</b>	<b>.09</b>	<b>-.29</b>			<b>1.50</b>
Sårbarhet	-.11	-.34	.12	.12	-.09			1.66
Kompetanse	.08	-.32	.48	.20	.04			1.45
Modell 2						,79	,63	
(Constant)	9.91	1.20	18.63	4.36				
<b>Jobbressurser</b>	<b>.27</b>	<b>.17</b>	<b>.37</b>	<b>.05</b>	<b>.53</b>			<b>1.60</b>
Jobbkrav	-.03	-.12	.07	.05	-.06			1.86
Positiv tilknytning	.19	-.07	.45	.13	.12			1.03
<b>Negativ tilknytning</b>	<b>-.26</b>	<b>-.44</b>	<b>-.07</b>	<b>.09</b>	<b>-.28</b>			<b>1.64</b>
Sårbarhet	-.12	-.36	.12	.12	-.10			1.72
Kompetanse	.07	-.34	.47	.20	.03			1.47
Kjønn (0 = Mann, 1 = Kvinne)	.35	-1.02	1.71	.68	.04			1.14
Modell 3						,79	,63	
(Constant)	8.28	-1.05	17.61	4.66				
<b>Jobbressurser</b>	<b>.27</b>	<b>.17</b>	<b>.37</b>	<b>.05</b>	<b>.53</b>			<b>1.60</b>
Jobbkrav	-.02	-.12	.08	-.05	-.04			1.94
Positiv tilknytning	.19	-.07	.45	.13	.12			1.03
<b>Negativ tilknytning</b>	<b>-.24</b>	<b>-.43</b>	<b>-.04</b>	<b>.10</b>	<b>-.25</b>			<b>1.72</b>
Sårbarhet	-.10	-.34	.14	.12	-.09			1.77
Kompetanse	.03	-.38	.44	.21	.02			1.52
Kjønn (0 = Mann, 1 = Kvinne)	.28	-1.09	1.65	.69	.04			1.16
Livskvalitet	.09	-.09	.26	.09	.10			1.61

Note: Forkortelser: CI = confidence interval; LL = lower limit; UL = upper limit

Modell 1 viser at jobbressurser har en positiv signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Negativ tilknytning har imidlertid en negativ signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Det vil si at modellen predikerer at de som opplever at de har tilgang på jobbressurser, opplever høyere grad av

jobbtilfredshet. På samme måte vil de som har en negativ motivasjon for tilknytning til jobben i bemanningsbyrået, oppleve lavere jobbtilfredshet. Sårbarhet og jobbkrav har negativ påvirkning på jobbtilfredshet, men disse variablene er ikke signifikante. På den andre siden har Positiv tilknytning og Kompetanse positiv påvirkning, men disse er heller ikke signifikante. Til tross for at resultatene ikke er signifikante, kan man ut fra retningen på verdiene anta at en person som svarer at de har mye kompetanse og har en positiv tilknytning til arbeidet vil rapportere større grad av jobbtilfredshet enn en som har lite av dette. Til sammenligning vil en person som svarer at de i stor grad er sårbare og opplever stor grad av jobbkrav, antakelig ha lavere jobbtilfredshet enn en som ikke er sårbar og som opplever færre jobbkrav. Modell 1 forklarer 63 prosent av variasjonen i avhengig variabel.

I modell 2 kontrolleres det for kjønn. Som nevnt ovenfor er kun Jobbressurser og negativ tilknytning statistisk signifikante over alle de tre modellene. Når det kontrolleres for kjønn, øker påvirkningen av jobbressurser i den ustandardiserte betakoeffisienten til .27, mens påvirkningen av negativ tilknytning øker til -.26. Påvirkningen av Kompetanse minsker fra .08 til .07 når man kontrollerer for kjønn. Sårbarhet får imidlertid større virkning når det kontrolleres for kjønn. Kontrollvariabelen kjønn er ikke statistisk signifikant (95% CI [-1.015, 1.713]), og man kan derfor ikke anta at det å være kvinne eller mann vil øke jobbtilfredshet. Endringene i de øvrige variablene er relativt små. Modell 2 forklarer, i likhet med modell 1, 63% av variasjonen i avhengig variabel.

Livskvalitet legges til i modell 3, og effekten av alle variablene reduseres. For eksempel reduseres påvirkningen av jobbressurser fra .27 i Modell 2 til .27 i Modell 3, og Negativ tilknytning minsker ytterligere til -.24 i Modell 3, sammenlignet med -.26 i Modell 2. Påvirkningen av livskvalitet i seg selv er ikke særlig stor, og den er heller ikke signifikant. Den har likevel en reduserende påvirkning på alle variablene i den ustandardiserte betakoeffisienten, og særlig for kjønn. Jobbkrav har gjennomgående lite påvirkning på jobbtilfredshet, og reduseres spesielt når livskvalitet inkluderes. Innvirkningen av Kompetanse reduseres både av kjønn og livskvalitet, og har i likhet med jobbkrav, relativt liten innvirkning på jobbtilfredshet.

Når kontrollvariablene er inkludert, forklarer modell 3, i likhet med modell 1 og 2, 63% av variasjonen i jobbtilfredshet. Modellens forklaringsverdi var i utgangspunktet høy, og endringene

som skjer ved å legge til Kjønn og Livskvalitet er ikke til stede. Man må således ned på tre desimaler for å kunne se at de forklarer mer eller mindre av variasjonen i avhengig variabel.

Som nevnt ovenfor kan høy korrelasjon føre til multikollinearitet. For å utelukke at dette er et problem i denne studien, er det derfor beregnet variansinflasjonsfaktor (VIF) for alle variablene i regresjonsanalysen (se tabell 5). Alle variablene har verdier på under 2, og i denne studien anses derfor ikke dette som noe problem. Verdier for VIF presenteres i tabell 5.

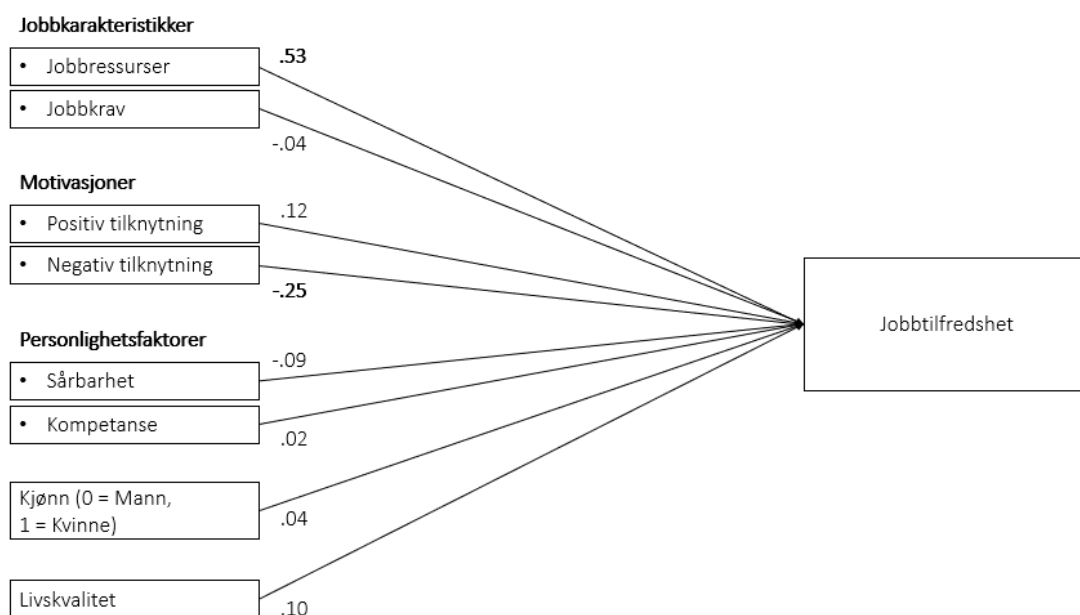
## 6 Diskusjon

I denne delen brukes den tidligere forskningen og de teoretiske perspektivene som ble presentert i kapittel 2, kunnskapsstatus, og teorikapittelet, kapittel 3, for å belyse resultatene som ble lagt frem i forrige kapittel. Til å begynne med presenteres en relativt kort oppsummering av analysens resultater og hovedfunn. Deretter diskuteres hvert enkelt forskningsspørsmål for seg selv. Oppgaven munner så ut i en videre diskusjon av problemstillingen i sin helhet. Kapittelet vil deretter avsluttes med en diskusjon av studiens begrensninger, med stor vekt på de metodiske begrensningene.

Studiens hensikt, og røde tråd, har vært å undersøke hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Hensikten med diskusjonskapitlet er å diskutere problemstillingen i sin helhet: «Hva påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?», samt tilhørende forskningsspørsmål i lys av tidligere forskning, teoretiske perspektiver og resultater. Utvalget i denne studien viser relativt høy jobbtilfredshet, og hovedfunnene i denne studien peker mot at negativ tilknytning og jobbressurser er variabler som påvirker jobbtilfredshet, og som viser statistisk signifikant effekt på jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.

Utgangspunktet for studien kan oppsummeres i modellen som ble presentert innledningsvis, og resultatene kan oppsummeres i følgende figur:

Figur 2. Variablenes standardiserte regresjonskoeffisienter. Jobbtilfredshet.



## 6.1 Jobbkarakteristikker og jobbtilfredshet

I hvilken grad påvirker jobbkarakteristikker jobbtilfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå?

Spørsmålet om i hvilken grad jobbkarakteristikker påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå kan konkretiseres ved å spørre om i hvilken grad jobbtilfredshet påvirkes av henholdsvis jobbressurser og jobbkrav. Jobbkrav påvirker ikke jobbtilfredshet i dette utvalget, men det gjør jobbressurser.

JD-R modellen predikerer at jobbkrav fører til en stressprosess, som igjen vil føre til negative utfall. Det vil innebære at det er nærliggende å anta at resultatene i denne studien vil vise at jobbkravene som måles vil ha en negativ påvirkning på jobbtilfredshet. Funnene i undersøkelsen er i tråd med disse antakelsene. Disse funnene er imidlertid relativt svake og ikke statistisk signifikante. Konfidensintervallet går fra negativ til positiv, noe som indikerer at resultatet ikke er entydig. Derfor er det viktig å peke på hva den tidligere forskningen viser. I denne studien utgjør jobbusikkerhet, jobbpress og arbeid/hjem-konflikt det teoretiske konstruktet for jobbkrav. På generelt grunnlag finner man at jobbusikkerhet, jobbpress og arbeid/hjem-konflikt har negativ innvirkning på arbeidstakeres jobbtilfredshet (Gottenborg et al., 2022; Hwang & Ramadoss, 2017; Keim et al., 2014; Sverke et al., 2002). Denne studien har imidlertid slått sammen disse tre variablene til et overordnet konstrukt, og viser derfor ikke resultater for hver enkelt av disse. Resultatene viser imidlertid at den samlede verdien av disse tre variablene, definert som jobbkrav, har en negativ påvirkning på jobbtilfredshet, og det er derfor nærliggende å anta at de også har negativ påvirkning hver for seg.

Jobbressurser fører til motivasjon og engasjement gjennom en motivasjonsprosess, noe som er den andre grunnantakelsen i JD-R modellen. I tråd med mine funn i denne studien, antas det i JD-R modellen at jobbressurser fører til positive utfall, slik som jobbtilfredshet. Jobbressurser har i denne studien, som en av to variabler, signifikant effekt på trivsel knyttet til arbeidet. Dette er et interessant funn da det viser at jobbressurser har en entydig og stor betydning for studiens utvalg, sammenlignet med flere av de andre variablene. Dette kan forklares ved at jobbressursene også kan ha en reduserende effekt på jobbkravene, noe som bidrar til at jobbtilfredsheten øker. Slik som

Lopes et al. (2014) finner i sin studie, kan blant annet autonomi ha en reduserende effekt på jobbpress. Dessuten kan autonomi ha en direkte positiv innvirkning på jobbtilfredshet.

I likhet med jobbkrav, er jobbressurser i denne studien et konstrukt sammensatt av ulike skalaer. Jobbressursene sosial støtte fra leder, autonomi og anerkjennelse utgjør variabelen Jobbkrav. Påvirkningen av de enkelte underkategoriene på jobbkrav måles ikke i denne studien, men måles ved jobbressurser som et helhetlig teoretisk konstrukt. Funnene viser som nevnt at jobbressursene har en betydelig påvirkning på jobbtilfredshet, og således i tråd med både den teoretiske modellen og den tidligere forskningen som er presentert.

Både teorien og den tidligere forskningen vektlegger at jobbressurser påvirker utfall på tre forskjellige måter. For det første påvirker jobbressurser utfallet direkte gjennom en motivasjonsprosess. For det andre påvirker de jobbkravene, og har en reduserende effekt på disse slik at effekten jobbkravene reduseres. Og for det tredje kan de stimulere til personlig vekst og utvikling (Brauchli et al., 2013, s. 118). Disse påvirkningsforholdene er ikke undersøkt i denne studien, men siden jobbressurser har statistisk signifikant verdi, og at påvirkningen av jobbkravene ikke gir et entydig resultat på om de påvirker jobbtilfredshet, kan det være en mulig forklaring at jobbressursene har en reduserende effekt på jobbkravene. Det må likevel legges vekt på at det kan være en rekke andre variabler som kan forklare dette.

Fordi det å jobbe i et bemanningsbyrå kan tilby fleksibilitet er det ikke sikkert at jobbusikkerhet anses som ett jobbkrav for de som ønsker å jobbe i bemanningsbyrå. I denne studien er jobbusikkerhet målt og ansett som et jobbkrav. Dette kan føre til at det jeg ønsket å måle, nemlig jobbkrav, ikke måles likevel, fordi ansatte i bemanningsbyrå jobber i en slik type ansettelse på grunn av fleksibiliteten. Det kan også være at de søkte seg jobb i bemanningsbyrået for de ønsket en bredere erfaring, og at de på forhånd visste at jobben ville bringe med seg en rekke jobbkrav, og at de derfor ikke anser dette som jobbkrav. Denne jobbusikkerheten, som også finnes i ansettelsesrelasjoner slik som midlertidig arbeid, her er muligens noe særegen for denne type ansettelsesrelasjoner. Det kunne derfor vært mer fruktbart og undersøke andre typer jobbkrav, slik som for eksempel mistillit, konflikter eller arbeidsmengde.



JD-R modellen sier at jobbressurser vil ha positiv påvirkning på jobbtilfredshet, noe som støtter opp under funnene i denne studien. I denne studien er det blant annet målt for sosial støtte fra leder og anerkjennelse. Det kan være nærliggende å anta at dette er spesielt viktige for ansatte i bemanningsbyrå da dette er en gruppe arbeidstakere som står i sprik mellom to arbeidsgivere. Både på arbeidsplassen hos innleiebedriften og i bemanningsbyrået kan det tenkes at man blir litt usynlig i mengden, særlig når det er stor gjennomtrekk av arbeidskraft. Det å da oppleve å bli sett av ledelsen, og bli anerkjent, kan ha ekstra stor påvirkning på jobbtilfredsheten siden man muligens setter ekstra stor pris på nettopp dette.

Man kan også sette spørsmålstegn ved studiens utvalgte indikatorer som utgjør konstruktene jobbkrav og jobbressurser. Jobbressurser er sammensatt av spørsmål om sosial støtte fra leder, autonomi og anerkjennelse. Spørsmålene for anerkjennelse og sosial støtte fra leder har flere likheter, og det kunne vært fornuftig å velge bort en av disse. Indikatorene har imidlertid tilfredsstillende verdi i Cronbachs alpha, og beholdes. Det ville dessuten oppstått en skjevfordeling dersom jobbressurser ble målt ved to indikatorer, og jobbkrav med tre. Jobbkravene måles blant annet ved jobbpress.

## 6.2 Motivasjon for tilknytning og jobbtilfredshet

### I hvilken grad påvirker motivasjon for tilknytning jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Funn fra analysen viser at motivasjonsegenskapen negativ tilknytning har større påvirkning på jobbtilfredshet enn det positiv tilknytning har. I tillegg er den negative motivasjonen for tilknytning statistisk signifikant, noe den positive motivasjonen ikke er. Standardavviket viser imidlertid en høyere spredning for svarene i den negative tilknytningen, noe som tyder på at respondentene svarer likere på positiv tilknytning. Dette betyr at negativ motivasjon for påvirkning reduserer grad av jobbtilfredshet, mens positiv motivasjon for tilknytning ikke har noen påvirkning på arbeidstakere i bemanningsbyrås jobbtilfredshet.

Ellingsen et al. (2018) vektlegger grad av frivillighet i sammenheng med motivasjonsdimensjonen. De undersøker altså om deres respondenter ønsker å befinne seg i en slik ansettelsesrelasjon eller ikke, og hvilke typer motivasjoner som finnes. I motsetning er variablene i denne studien definert som positive eller negative, og frivillighetsdimensjonen er ikke til stede. Likevel ser man likheter i

resultatene. Hos Ellingsen et al. (2018) svarer godt over halvparten seg enige i at motivasjonen for å ta jobb gjennom bemanningsbyrå var fordi det var den jobben de fikk. Dette følges av at halvparten sier seg enige i at det var den enkleste måten å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette, sammen med at nærmere to tredjedeler av deres utvalg rapporterer at de ikke anser jobb gjennom bemanningsbyrå som foretrukket, kan tyde på at flere opplever en negativ motivasjon for tilknytning til å ta arbeid gjennom bemanningsbyrå. Dette sammenfaller med resultatene i denne studien som viser at negativ motivasjon for tilknytning er noe vanligere enn de positive motivasjonene. Likevel er ikke forskjellen i gjennomsnittene i denne studien særlig store, og når man i tillegg tar høyde for variasjonen i svarene er ikke dette en entydig konklusjon.

Dessuten er utfallsmålet i denne studien er jobbtilfredshet, og fokuset er på i hvilken grad motivasjon for tilknytning påvirker jobbtilfredshet. Som nevnt viser resultatene dessuten at negativ tilknytning har en påvirkning på jobbtilfredshet, i motsetning til den positive motivasjonen for tilknytning. Dette kan forklares ved at den negative motivasjonen for å ta en jobb kan ha en sterkere påvirkning. Når en i utgangspunktet ikke ønsker å jobbe på en arbeidsplass, er sjansen mindre for at du trives der. Har man en oppfattelse av at man helst skulle jobbet et annet sted, kan det tenkes at det er mer tyngende og har større påvirkning enn å ha en positiv motivasjon for å være der. Har man i utgangspunktet lyst på jobben man får før man får den, er det nærliggende å anta at man trives i større grad.

Kanskje kan betydningen av negativ motivasjon for tilknytning forklares ved at ansatte i bemanningsbyrå kan falle i et gap mellom bemanningsbyrået og innleiebedriften. Som nevnt innledningsvis risikerer ansatte i bemanningsbyrå å ikke inkluderes på arbeidsplassen de leies ut til. Det kan føre til store skiller mellom «oss faste» og «de innleide». De faller således utenfor arbeiderkollektivet hos innleiebedriften, men har heller ikke et fellesskap å falle tilbake på i bemanningsbyrået. Dette kan ha føre til uheldige konsekvenser for alle parter, og for arbeidstakeren kan det føre til dårligere jobbtilfredshet.

Polivka (1996) finner blant annet at de fleste som er ansatt i bemanningsbyrå har mer lyst på jobber i andre typer ansettelsesrelasjoner. Dette testes ikke for i denne studien, men resultatene viser som nevnt at negativ tilknytning har en negativ påvirkning på jobbtilfredshet. Hvis man antar at Polivkas (1996) funn også stemmer for mitt utvalg, kan betydningen av den negative motivasjonen for

tilknytning forklares ved at de fleste i utvalget gjerne skulle hatt jobb i mer tradisjonelle ansettelsesformer. Dette er vanskelig å si noe om sikkert, da denne dimensjonen ikke er målt for i denne undersøkelsen. Men noe tyder på at ansatte i bemanningsbyrå ikke ønsker denne formen for ansettelsesrelasjon, og at dersom de har denne motivasjonen for tilknytning så påvirker det jobbtilfredshet negativt.

Arbeidet er en stor del av de sysselsattes liv. Jobben er såpass viktige for oss at den gjerne anses som en del av vår identitet. Har man fått en jobb man har lyst på, er det for mange kanskje ensbetydende med at man har lyktes, og at dette er noe de fleste oppnår i livet. Sagt med andre ord ligger det en antakelse i vårt samfunn at man skal trives på jobben. Derfor tas det kanskje som en selvfølge at man skal trives med jobben og at man får den jobben man vil ha, og kanskje er det derfor en positiv motivasjon for tilknytning har mindre effekt enn den negative motivasjonen?

Denne antakelsen om at positiv tilknytning har mindre effekt på grunn av diskurser i samfunnet kan knyttes til klasseinndeling også. Standing (2014) hevder at prekariatet befinner seg langt nede på den sosiale stigen, og at ansettelse gjennom bemanningsbyrå faller innenfor denne samfunnsklassen. Det kan tenkes at det er derfor den negative motivasjonen har større betydning for utvalget i denne undersøkelsen, og at flesteparten i utvalget hos Ellingsen et al. (2018) svarer at ansettelsesformen ikke passer i fremtiden, nettopp fordi de er dyttet inn i en samfunnsklasse med få muligheter for sosial mobilitet. Kanskje føler de seg fanget som arbeidstaker i bemanningsbyrå, og at de derfor ikke trives?

### **6.3 Personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet**

**I hvilken grad påvirker personlighetsfaktorer jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?**

Dersom man sammenligner personlighetsfaktorene sårbarhet og kompetanse, viser funnene i studien at sårbarhet har større påvirkningseffekt på jobbtilfredshet enn effekten av kompetanse. Disse påvirkningene er imidlertid ikke statistisk signifikante, og såpass små når man kontrollerer for de øvrige variablene. Personlighetsfaktorene har i denne studien tilnærmet ingen effekt på jobbtilfredshet.

Kompetanse er brukt som en operasjonalisering av personlighetsfaktoren planmessighet, og funnene i denne studien viser at kompetanse har svært liten, tilnærmet ingen, effekt på

jobbtilfredshet. Denne verdien har såpass liten påvirkning at det kunne vært et mer fornuftig valg å fjerne den fra regresjonsanalysen. På den andre siden er den inkludert fordi den utgjør en av to personlighetsfaktorer, og på bakgrunn av den teoretiske antakelsen om at personlighetsfaktorer kan predikere en rekke utfall. Derfor kunne det vært hensiktsmessig å isteden undersøke andre personlighetstrekk. Her viser den tidligere forskningen litt ulike resultater. På den ene siden vektlegges ekstrovertsjon som en prediktor med stor effekt på jobbtilfredshet (Judge & Larsen, 2001, s. 93). Det kunne derfor vært interessant å ta utgangspunkt i en av underfasettene til ekstrovertsjon, slik som for eksempel spenningssøking eller positive følelser. Å søke etter eventyr eller å ta sjanser kan tenkes å komme overens med bemanningsbransjens mulige uforutsigbarhet. Det kan være nærliggende å anta at positive følelser, slik som å se det positive i tilværelsen, også kan fungere godt i en slik ansettelsesrelasjon. Forskningen sier på den andre siden at man finner resultater for at planmessighet faktisk har en betydelig innvirkning på jobbtilfredshet, og at effekten av ekstrovertsjon er stor, men mindre enn planmessighet (Judge et al., 2002).

Det er likevel enighet om at personlighetsfaktoren emosjonell stabilitet er den faktoren som har størst påvirkning på jobbtilfredshet (Judge et al., 2002; Judge & Larsen, 2001). Den teoretiske modellen er noe generell, på den måte at en av de grunnleggende antakelsene er at personlighetsfaktorer kan predikere en rekke ulike utfall. Resultatene i denne studien viser at både personlighetsfaktoren emosjonell stabilitet, målt gjennom sårbarhet, og planmessighet, målt gjennom kompetanse, faller utenfor et 95% konfidensintervall. Det betyr at for menn, i likhet med den tidligere forskningen, har emosjonell stabilitet (sårbarhet) størst effekt, til tross for at denne også er nokså liten.

Planmessighet har som nevnt tilnærmet ingen nevneverdig påvirkning på jobbtilfredshet. Størrelsen på studiens utvalg kan forklare noe av den manglende statistiske signifikantent. Likevel viser den tidligere forskningen større sammenhenger med andre personlighetsfaktorer, og særlig sårbarhet. Det er kanskje ikke så uventet, da det å oppleve at man ikke klarer å håndtere ting, å bli oppjagd stressende situasjoner eller å lett få panikk gjerne ikke stemmer overens med god jobbtilfredshet, og kanskje særlig i en utmattende arbeidssituasjon slik som Standing (2014) beskriver.

Som nevnt innledningsvis antas det å være mye usikkerhet og frustrasjon knyttet til slike jobber som det å jobbe gjennom et bemanningsbyrå. Det å ikke vite hvor lenge du skal jobbe på den

samme arbeidsplassen, og at du kanskje neste uke må jobbe på en annen arbeidsplass kan skape frustrasjon og vi mistriksel dersom man ikke trives med en slik uforutsigbarhet. Det å jobbe gjennom bemanningsbyrå kan altså skape en usikkerhet ved at man muligens må bytte arbeidsplass oftere enn hva man ville som ansatt direkte i bedriften. Dersom man ofte må sette seg inn i nye rutiner og sosiale fellesskap, kan det være nærliggende å anta at man ikke opplever at man mestrer arbeidsoppgaver på samme måte som man ville gjort om man var på samme sted over lang tid. Det er imidlertid ikke alltid at man som ansatt gjennom bemanningsbyrå bytter arbeidsplasser hyppig, men muligheten er jo der.

Til tross for at funnene i denne studien ikke viser at personlighetsfaktorer ikke har noen påvirkning på jobbtilfredshet når det kontrolleres for andre variabler, burde videre forskning fokusere på om andre personlighetsfaktorer målt med andre skalaer kan ha en påvirkning på jobbtilfredshet. Dette kan være interessant fordi ansettelse gjennom bemanningsbyrå har en særegen utforming på den måten at man må forholde seg til flere arbeidsgivere, og at det antas at en slik type ansettelses relasjon skaper uforutsigbarhet. Å være sårbar eller ha høy grad av emosjonell ustabilitet, kan i en sånn situasjon være ugunstig. Derimot kan det å være fleksibel og tilpasningsdyktig kan være nyttig i en slik relasjon. Funnene i denne undersøkelsen viser imidlertid, som nevnt, at personlighets faktorene det her er testet for ikke her har noen betydning for utvalget.

## 6.4 Kjønn og jobbtilfredshet

### I hvilken grad påvirker kjønn jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Kjønn har en lav korrelasjon med jobbtilfredshet, og denne sammenhengen blir tilnærmet null når du kontrollerer for de andre variablene. Det er altså ingen stor forskjell mellom kjønnene på jobbtilfredshet når det er kontrollert for personlighet, jobbkarakteristikk, tilknytning og livskvalitet. Den standardiserte regresjonskoeffisienten er kun på .04, noe som er svært lite. Kjønn på påvirker ikke jobbtilfredshet for ansatte i bemanningsbyrå i denne studien. Det betyr altså at det ikke har noe å si om en er mann eller kvinne for jobbtilfredsheten i dette utvalget. Kjønn påvirker ikke jobbtilfredshet blant ansatt i bemanningsbyrå.

Med utgangspunkt i den tidligere forskningen var det forventet at kjønn kunne påvirke jobbtilfredshet (Aletraris, 2010, s. 1135–1136; de Graaf-Zijl, 2012, s. 213). Det var forventet at kvinner skulle være mer tilfredse med jobben enn menn. Det er lave korrelasjoner mellom kjønn og

alle de andre variablene dine i korrelasjonsanalysen, og i tillegg viser regresjonsanalyser at kjønn ikke har noen sammenheng med jobbtilfredshet når det kontrolleres for de andre variablene. I denne studien fremkommer det altså av resultatene av det å være kvinne eller mann ikke har noen betydning for jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.

Kanskje kan den manglende betydningen av kjønn kan forklares ved at kvinner og menn er nokså likestilte i Norge, kontra i Australia (Aletraris, 2010) og Nederland (de Graaf-Zijl, 2012)? For eksempel peker den tidligere forskningen på at kvinner i større grad enn menn vektlegger fleksibilitet til å tilpasse arbeidshverdagen til familien og livet utenom arbeid som en viktig faktor (Polivka, 1996, s. 66–67). de Graaf-Zijl (2012) peker også på at kvinner er mer fornøyde enn menn, og peker på at kvinner i større grad vektlegger «myke» verdier, som å ha en fleksibel jobb som lettere kan kombineres med hjemmet. Dette kan forklares ved at kvinner tradisjonelt sett har vært hjemmeværende, og at dette er videreført inn i dagens samfunn, nemlig at kvinner skal ha ansvar for det som foregår hjemme til tross for at de er i jobb. Dersom dette er tilfellet, vil en fleksibel jobb slik man kan få i bemanningsbyrå være positivt i en slik situasjon, og jobbtilfredshet vil således påvirkes positivt for kvinner. Disse studiene er imidlertid over ti år gamle, og kanskje er det nettopp derfor kjønn ikke har påvirkning på jobbtilfredshet i denne studien? Kanskje likestillingen har kommet så langt at det ikke er behov for kvinner å ha en fleksibel jobb?

Det er dessuten kun 15 av 69 respondenter som har svart at de er menn, og en som har svart «annet». Det vil si at de fleste i utvalget er kvinner, og studien er derfor noe skjevfordelt på dette punktet. Dette kan også bidra til å forklare manglende effekt av kjønn.

## **6.5 Livskvalitet og jobbtilfredshet**

### **I hvilken grad påvirker livskvalitet jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?**

Funnene i denne studien viser jobbtilfredshet korrelerer med livskvalitet, men når det kontrolleres for de andre variablene, har livskvalitet liten påvirkning på jobbtilfredshet i dette utvalget. Det innebærer at hvor god livskvalitet respondentene i dette utvalget svarer at de har, ikke har noe særlig å si for hvor godt de trives på jobb.

Den tidligere forskningen viser at det ikke er noen entydig retning på årsaksforholdet mellom livskvalitet og jobbtilfredshet.. Om du trives i livet, trives du også på jobb, og om du trives på jobb

trives du også med livet. Arbeid er for mange en stor del av hverdagen, og det er nærliggende å anta at jobbtilfredshet og livskvalitet påvirker hverandre, og at årsaksforholdet kan gå begge veier slik som den tidligere forskningen peker på (Judge & Hulin, 1993). I denne studien er det imidlertid bare testet den ene veien, og som nevnt har livskvalitet omtrent ingen effekt på jobbtilfredshet. Det kunne derfor vært interessant å se om, og eventuelt i hvilken grad, jobbtilfredshet påvirker livskvalitet blant ansatte i bemanningsbyrå. Kanskje denne sammenhengen hadde vært tydeligere enn den som fremkommer i den tidligere forskningen?

## 6.6 Generell diskusjon

I denne studien viser resultatene at utvalgets jobbtilfredshet påvirkes positivt av jobbressurser, og negativt av negativ motivasjon for tilknytning. Personlighetsfaktorene sårbarhet og kompetanse har meget lav påvirkning på jobbtilfredshet, og det samme gjelder for livskvalitet. Kjønn og jobbkrav påvirker ikke jobbtilfredshet for utvalget i denne studien. Med utgangspunkt i den tidligere forskningen og teorien, var det forventet at alle de uavhengige variablene skulle ha en påvirkning på jobbtilfredshet. Jobbkrav var forventet å korrelere negativt med jobbtilfredshet, og ville ha en negativ effekt på jobbtilfredshet. Det var forventet at kjønn ville ha en påvirkning på jobbtilfredshet. Det var forventet at kvinner ville rapportere å være mer tilfreds med jobben, mens menn ville oppleve lavere grad av jobbtilfredshet. Videre var det forventet at livskvalitet skulle påvirke jobbtilfredshet positivt, altså at jo høyere grad av livskvalitet en har, desto mer tilfreds er man med jobben.

Gjennomsnittet for jobbtilfredshet i dette utvalget ligger på 3.36, hvor skalaen går fra 1 til 5. Dette tyder på at utvalget er middels fornøyd med jobben. Den tidligere forskningen viser at det er forskjeller i rapportert jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå og ansatte i tradisjonelle ansettelsesrelasjoner, hvor den sistnevnte gruppe arbeidstakere rapporterer høyere grad av jobbtilfredshet enn ansatte i bemanningsbyrå (Aletraris, 2010). Denne studien tar kun utgangspunkt i jobbtilfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå, men det kunne vært svært interessant å undersøke hva som bidrar til forskjellene mellom gruppene, og da spesielt i forhold til hvilken påvirkning motivasjon for tilknytning har på jobbtilfredshet.

Studiens utvalg viser at det er negativ motivasjon for tilknytning og jobbressurser som har betydning for jobbtilfredsheten blant ansatte i bemanningsbyrå. På grunn av blant lav utvalgsstørrelse er ikke disse dataene generaliserbare. Likevel viser den tidligere forskningen også at jobbressurser har positiv påvirkning på jobbtilfredshet, noe som styrker resultatene i denne studien på dette punktet. Funnene viser imidlertid at jobbtilfredshet ikke, eller i svært liten grad, påvirkes av de øvrige variablene i studien. Disse funnet står i motsetning til hva den tidligere forskningen viser.

### 6.6.1 Aspekter ved bemanningsbransjen

Denne studien bygger på empiri fra et relativt lite utvalg i Norge. Det norske velferdsregimet har en omfattende velferdsordning med god sosial støtte for alle innbyggere. Det betyr at det kan være rimelig å anta at de fleste føler seg trygg på at de vil kunne overleve uten jobben i bemanningsbyrået. Om dette bidrar til økt jobbtilfredshet eller redusert jobbtilfredshet kan diskuteres. Å vite at du kan overleve uten jobben kan muligens skape en slags ro som bidrar at du trives bedre på jobben. På den andre siden kan det å vite at du blir fanget opp av et system, og at andre ikke jobber, gjøre at du irriterer deg over jobben din enda mer hvis du allerede i utgangspunktet mistrives. Å vite at det finnes en lettere utvei kan være frustrerende, og det kan gjøre at du mistrives enda mer på jobben

Innledningsvis ble det nevnt at ansatte i bemanningsbyrå opplever at de ikke får tilstrekkelig opplæring, hvis det er noe de i det hele tatt får (Benach et al., 2014; Tompa et al., 2007). Dette har ikke vært innenfor studiens hensikt å undersøke, men det er nærliggende å anta at også dette kan ha påvirkning på jobbtilfredshet, og at manglende opplæring kan anses som et jobbkrav. Dersom man mangler kompetanse til å utføre de arbeidsoppgavene man er satt til å gjøre, kan det muligens føre til at man opplever liten mestring, og lav jobbtilfredshet. Dessuten kan jobbressursen autonomi i en slik situasjon muligens oppleves som et jobbkrav. Her kan man også knytte inn personlighet. Har den ansatte høy grad av sårbarhet, noe som gjør det vanskelig for vedkommende å nærme seg andre og at man blir lett overveldet, kan det å ikke få tilstrekkelig opplæring være svært utfordrende. Eller omvendt, om man har stor tro på egen kompetanse og opplever at man har kontroll på det man gjør, kan manglende opplæring være en langt mindre utfordring. Nå viser imidlertid denne studien at personlighet ikke har innvirkning på jobbtilfredshet i dette utvalget, og dette blir derfor rene antakelser.



Som nevnt tidligere peker Standing (2014) på at arbeidslivet preges mer og mer av dårlige sosiale relasjoner, uvisshet og fremmedgjorte arbeidere. Dette kan for eksempel innebære at ansatte ikke lenger vet hva de har krav på i henhold til jobb. Fagforeninger har hatt en særdeles viktig posisjon knyttet til dette arbeidet. Dersom vi skal tro Standing (2014), beveger samfunnet seg mot en løsere organisering hvor fagforeningene har mindre plass. Som innleid arbeidstaker kan en da stå i en utfordrende situasjon. På den ene siden gir fagforeningen goder og trygghet for deg som arbeidstaker, men dette er en kostnad for innleiebedriften. Hvis innleiebedriften ikke ønsker at deres ansatte skal være fagorganisert, og de indirekte indikerer at innleid arbeidskraft som er fagorganisert ikke vil få fast jobb i innleiebedriften, må man velge mellom å være lojal mot seg selv, eller lojal mot innleiebedriften. Det er rimelig å anta at jobbtilfredshet hos de ansatte påvirkes negativt av et slikt maktforhold. Likevel har de ansatte bemanningsbyrået å falle tilbake på, men når du har vært på en arbeidsplass over tid, og muligens knyttet noen bånd, kan det være nokså negativt å stå i en slik situasjon. I Norge er imidlertid dette muligens ikke et like stort problem som det kan være for andre land. Her står trepartssamarbeidet sterkt, og fagforeningene har god oppslutning.

Den tidligere forskningen peker, som nevnt, på at ansatte i bemanningsbyrå er mindre tilfredse med jobben en faste ansatte (Aletraris, 2010). Dette er utenfor denne studiens begrensning, men som nevnt ovenfor kan det eksistere en relativt stor skjevfordeling i makt mellom innleiebedrift og den innleide. Det kan være nærliggende å anta at dersom du har en opplevelse av at man blir vurdert av ledelsen fra minuttet man kommer inn på jobben om morgen, til det minuttet man drar om kvelden, at det er noe som påvirker jobbtilfredshet negativt. Mange bruker som nevnt ansettelse i bemanningsbyrå som en form for springbrett ut i arbeidslivet, og for flere kan dette være eneste og siste mulighet til å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Derfor er det viktig at man gjør et godt inntrykk hos innleiebedriften når man er der. Dersom man imidlertid blir værende i et slikt miljø hvor man hele tiden føler at man bli vurdert, og at dersom man gjør den minste feilen så ryker alle sjanser for fast ansettelse, må dette være svært utmattende, og ikke bare påvirke jobbtilfredshet negativt, men også helse og stress for øvrig.

Denne studien viser imidlertid kun at jobbressurser og negativ motivasjon for tiknytning er av betydning for grad av jobbtilfredshet, og kan ikke gi noen sikre forklaringer utover dette. Sammen

med den tidligere forskningen viser imidlertid denne studien at dette er et tema med stor variasjon, og at videre forskning er av nødvendighet . I neste kapittel vil implikasjoner for videre forskning presenteres, samt en oppsummering og konklusjon for oppgaven som helhet.

## 6.7 Begrensninger

Tverrsnittsundersøkelser slik som denne, kan gi et godt øyeblikksbilde av det man ønsker å undersøke. Det gir muligheter for å samle inn større datamengder på kort tid, og passer tidshorizonten for denne studien godt. På generelt grunnlag egner ikke tverrsnittsundersøkelser seg til å si noe om årsakssammenhenger. Man kan altså ikke si noe om endringer over tid, og heller ikke retningen på årsaken. For eksempel kunne en longitudinell undersøkelse være nyttig for å se på dette (de Vaus, 2001, s. 177; Skog, 2017, s. 74).

Størrelsen på utvalget i denne undersøkelsen kan by på en rekke utfordringer og usikkerhet. For det første kan dette påvirke den statistiske signifikansen. Som nevnt tidligere er det kun to av variablene i regresjonsanalysen som faller innenfor konfidensintervallet på 95 prosent. En studie med kun 69 respondenter gir nokså begrensede resultater, noe vi ser ved at mange av verdiene ikke har et tilfredsstillende signifikansintervall. Derfor er det vanskelig å kunne si noe med stor sannsynlighet, og samtlige resultater må tolkes med forsiktighet. Likevel kan man ha større tillit til at de resultatene som faktisk er innenfor signifikansintervallet er gjeldene for de fleste i utvalget.

Det er ikke inkludert et spørsmål om nasjonal tilhørighet, noe som kan bety at personer som bor i andre land og oppholder seg i Norge på grunn av ansettelsen i bemanningsbyrået har svart på undersøkelse. Med tanke på at studiens formål er å undersøke jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå, er dette muligens ikke et stort problem da interessen først å fremst er å undersøke hvilke faktorer som påvirker jobbtilfredshet. Likevel kunne det vært interessant å undersøke hvordan jobbtilfredshet varierer avhengig av nasjonal tilknytning. Kanskje man er mer tilfreds dersom man jobber i et annet land fordi man føler seg heldig? Eller motsatt, at man mistrives fordi man ikke kjenner kulturen?

Av personvern hensyn har dette spørreskjemaet vært åpent for alle som har hatt tilgang på lenken. Det betyr at jeg ikke har oversikt over hvem som har svart på undersøkelsen. Hvem som helst kan derfor ha deltatt, og personer utenfor målgruppen kan ha svart på undersøkelsen. Det skaper naturligvis en usikkerhet knyttet til om jeg faktisk undersøker hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte gjennom bemanningsbyrå, eller om det måles for andre i andre typer ansettelsesrelasjoner.

Siden spørreskjemaene ble sendt ut til bemanningsbyråene og bransjedirektøren i Næringslivets hovedorganisasjon, og ikke direkte til respondentene, har jeg ikke kontroll på hvor mange som har mottatt forespørselen. Derfor har jeg ikke noe grunnlag for å regne ut undersøkelsens svarprosent. Dessuten vet jeg ikke hvor mange som har begynt på undersøkelsen, for så å avslutte den. Siden alle spørsmålene var obligatoriske å svare på, kan det være at noen ikke ønsket å svare på ett spørsmål, og unnlot å svare på hele undersøkelsen.

Etter at spørreskjemaet var sendt ut, og flere hadde svart på det, ble jeg av noen oppmerksomme respondenter gjort oppmerksom på at valgalternativet «Helse og omsorg» knyttet til spørsmålet om yrkesretning ikke var inkludert. Til tross for at jeg ba de som ta kontakt om å velge den yrkesgruppen de opplevde lå nærmest deres egen, hvorpå jeg anbefalte «Oppvekst og utdanning», fordrer dette store usikkerheter og er en begrensning av betydning. Som nevnt tidligere, kan det være nærliggende å anta at sykepleiere og øvrig helsepersonell opplever såpass stor etterspørsel etter arbeidskraft at de ikke opplever den samme uforutsigbarheten og usikkerheten som andre muligens opplever. Dette kan i sin tur påvirke deres jobbtilfredshet, og sammenligning mellom yrkesgrupper kunne vært svært interessant å undersøke, men med en slik begrensning som denne ville det vært såpass stor usikkerhet at det ikke ville vært hensiktsmessig. Utvalgsstørrelsen er imidlertid såpass liten at det å sammenligne forskjeller mellom yrker ikke har vært hensiktsmessig. Med problemstillingen som utgangspunkt med tilhørende forskningsspørsmål, har ikke yrkesmessige forskjeller vært av stor relevans.

Korrelasjonsanalysen viser en høy samvariasjon mellom variablene jobbtilfredshet og jobbbressurser, med verdi på .72. Denne korrelasjonen forekommer mellom uavhengig og avhengig variabel, og er derfor ikke et problem. Likevel er dette en såpass høy korrelasjon, og det kan være fornuftig å undersøke om det er problemer knyttet til multikollinearitet. Ved en korrelasjon på over .7 er det fare for at konstruktene man måler det samme. Derfor er det gjort en variansinflasjonsfaktor-test. Disse tallene ligger på under to, og viser at multikollinearitet ikke er et stort problem. Jo lavere verdien på variansinflasjonsfaktor er, desto lavere er multikollinearitet.

Det er videre en begrensning i at det er en skjevfordeling mellom kjønnene i denne undersøkelse, 53 kvinner og 15 menn. Det ligger derfor en utfordring i at det blir enda vanskeligere å finne statistisk signifikante forskjeller mellom menn og damer. Som de øvrige resultatene, påvirkes også

resultatene knyttet til kjønn av størrelsen på utvalget. Resultatene bør derfor tolkes med varsomhet og bevissthet angående dette.

Det ligger imidlertid en styrke i at den største delen av spørreskjemaet er basert på veletablerte og testede spørreskjemaer. Siden spørreskjemaet og variablene er hentet fra validerte og utprøvde spørreskjemaer er det som forventet at Cronbachs alpha er tilfredsstillende for samtlige variabler, noe som tyder på at det er god intern konsistens i konstruktene. På den andre siden er spørsmålene fra COPSOQ III oversatt av meg, noe som kan påvirke reliabiliteten i skalaen noe. Dessuten har jeg utarbeidet spørsmålene for tilknytning selv, med utgangspunkt i studien til Ellingsen et al. (2018) og deres motivasjoner for å arbeide gjennom bemanningsbyrå. Det ble gjort en prestudie for å undersøke hvilke motivasjoner som ble ansett som de mest negative og positive for å kunne gjøre en utvelgelse, men det ga også en pekepinn på god formulering av spørsmålet. Dette forarbeidet til undersøkelse styrker denne delen av spørreskjemaet, men det er likevel ikke en validert skala på samme måte som for skalaene til de andre konstruktene.

Denne studien tar utgangspunkt i et utvalg av variabler. Valgene og avgrensningene som er gjort er forsøkt argumentert for fortløpende gjennom innledningen, kapitlet om tidligere forskning og teorikapitlet. Det må likevel påpekes at det er andre konstrukt og variabler som kunne vært relevante for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene, men som ikke er inkludert i denne studien. Eksempler på dette kan være lønn, arbeidstid og turnusordninger, støtte fra familie og venner, utdanningsnivå, om man er student og alder.

## 7 Avslutning

I denne delen av oppgaven omtales først implikasjoner for videre forskning og praksis. Deretter oppsummeres studien med utgangspunkt i forskningsspørsmålene og problemstillingen.

### 7.1 Implikasjoner for videre forskning

Det trengs mer forskning for å kunne si noe om kjønnsforskjeller. Resultatene i denne studien viser at det ikke er noen forskjell mellom kjønnene og grad av jobbtilfredshet. Den tidligere forskningen viser imidlertid at blant ansatte i bemanningsbyrå er kvinner mer tilfredse med jobben enn det menn er (Aletraris, 2010). Fordi kjønnsfordelingen i denne studien er skjev, er mer forskning nødvendig for å si om dette gjelder for ansatte i bemanningsbyrå i Norge, og hvis dette er tilfellet burde videre forskning undersøke hva som bidrar til disse forskjellene. Her kan flere forskningsdesign være relevante. Dybdeintervjuer kan gi en inngående forståelse av hvordan ansettelse i bemanningsbyrå oppleves og erfares av arbeidstakerne, og hvorfor noen aspekter ved jobben er viktigere for andre, og om menn og kvinner vektlegger ulike verdier.

Forskningen så langt har basert seg på øyeblikksbilder av hva som påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Longitudinelle studier kan bidra til økt kunnskap om effekter over tid (de Vaus, 2001, s. 177; Skog, 2017, s. 74). Det kan for eksempel være særlig relevant for årsaksforholdet mellom variablene jobbtilfredshet og livskvalitet, siden forskningen på dette punktet er noe uklar. Naturligvis ville et annet forskningsdesign hatt andre typer svakheter. Likevel kan det å undersøke hvordan jobbtilfredshet endrer seg over tid, og hvilke faktorer som påvirker dette kan være av nytting.

Som nevnt tidligere fungerer ofte bemanningsbyrå som et springbrett ut i arbeidslivet, og gjennomtrekken av arbeidstakere i denne bransjen er altså stor. Derfor kan det være interessant, særlig for bemanningsbransjen, å undersøke hvorfor de ansatte ikke blir værende, hva som skyldes denne gjennomtrekken og hva som bidrar til at noen fortsatt blir værende i en jobb gjennom bemanningsbyrå år etter år.

Videre forskning burde derfor undersøke hvordan innleiebedrifter og bemanningsbyråer forholder seg til reguleringene som eksisterer, og som vil komme i fremtiden. Vi ser allerede at endringer er

på veg (Arbeidstilsynet, u.å.). Hvor godt følges dette opp av innleiebedrift og bemanningsbyrå, og ikke minst av tilsynsorganer? Og hvor godt blir de innleide arbeidstakeren tatt vare på i henhold til regelverk? Og hvor mye tar bemanningsbyrået ansvar for når de ikke er til stede på arbeidsplassen til deres arbeidstakere? Det kan også være av interesse å undersøke hva bemanningsbyråene og innleiebedriftene gjør for at deres ansatte skal trives på jobben, og hvordan disse tiltakene, om det er noen, fungerer. Subjektive opplevelser av å være ansatt i bemanningsbyrå, men også måtte forholde seg til en annen arbeidsplass kan dessuten også være et mål for videre forskning

Denne studien er basert på en antakelse om at arbeidsmarkedet i stadig større grad preges av usikkerhet og elendighet, og at dette har katastrofale utfall for arbeidstakeren i form av blant annet dårligere helse og livskvalitet (Standing, 2014). Videre forskning burde undersøke hvorvidt dette faktisk er en realitet. Og kanskje spesielt om dette er gjeldene i norsk kontekst. Det skrytes av at Norge er en omfattende og gavmild velferdsstat, er det nok til å møte dette udyret Standing (2014) er redd? Er det fare for at Norge vil bli preget av denne overskyggende usikkerheten og uforutsigbarheten i nærmeste fremtid? Og hva gjøres i så fall for å forhindre dette? Og kan man befinne seg i slike ansettelsesrelasjoner uten å oppleve alle de negative konsekvensene?

Denne studien tilsier at ansatte i bemanningsbransjen opplever økt jobbtillfredshet med større tilgang på jobbressurser. I denne studien er det kun testet for sosial støtte fra leder, anerkjennelse og autonomi, og det kan derfor være en rekke andre jobbressurser som påvirker jobbtillfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Hvilke andre jobbressurser kan gi samme påvirkning på jobbtillfredshet? Fordi ansatte i bemanningsbyrå muligens bytter arbeidsplass oftere enn ansatte i faste relasjoner, kan sosial støtte fra kollegaer antas å være fraværende hos arbeidstakere som jobber gjennom bemanningsbyrå. Hvordan kan innleiebedriften legge til rette for gode arbeiderkollektiver som inkluderer både faste ansatte og innleid arbeidskraft? Og må dette være et mål i seg selv, kan det fungere med to arbeiderkollektiver på samme arbeidsplass? Og hvordan kan bemanningsbyråene og innleiebedriftene sørge for tilgang på jobbressurser siden dette påvirker jobbtillfredshet?

Det er behov for mer forskning som undersøker forholdet mellom personlighetsfaktorer og jobbtillfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå. Personlighetsfaktorer har liten påvirkning på jobbtillfredshet hos ansatte i bemanningsbyrå i denne studien. Disse funnene strider mot de

teoretiske antakelsene og den tidligere forskningen i denne studien, og det er behov for å undersøke dette forholdet nøyere. Andre fasetter i personlighetsteorien kan være av viktighet, slik som selvbevissthet, impulsivitet, varme, sosiabilitet, spenningsøkende, altruisme, tillit til andre og så videre. Det samme gjelder for kjønn og livskvalitet.

Konsekvenser utover jobbtilfredshet burde også være tema for videre forskning. Man ser at ansatte gjennom bemanningsbyrå opplever dårligere helse, er i større grad enn fast ansatte utsatt for yrkesskader og de opplever dårligere jobbtilfredshet (Benach et al., 2014; Håkansson & Isidorsson, 2015; Tompa et al., 2007). Videre forskning på ansatte i bemanningsbyrå i det norske samfunn burde fokusere på hvordan dette ser ut i Norge. Opplever også norske arbeidere i bemanningsbyrå dårligere helse og mer stress? Eller gjelder dette for andre land med andre typer velferdsregimer?

## 7.2 Oppsummering og konklusjon

Studiens utgangspunkt har vært å undersøke hva som bidrar til jobbtilfredshet hos de som jobber gjennom bemanningsbyrå, og er oppsummert i følgende problemstilling:

### Hva påvirker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?

Problemstillinger er så videre operasjonalisert gjennom følgende fem forskningsspørsmål, og besvares kort nedenfor:

**Forskningsspørsmål 1:** I hvilken grad påvirker jobbkarakterstikker jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?

Jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå ser ut til å påvirkes av tilgangen på jobbresurser. Jobbkraav ser imidlertid ut til å ikke påvirke jobbtilfredshet for dette utvalget.

**Forskningsspørsmål 2:** I hvilken grad påvirker personlighetsfaktorer jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå?

Personlighetsfaktorene sårbarhet og kompetanse viser svært lav påvirkning på jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.



**Forskningsspørsmål 3:** I hvilken grad påvirker motivasjon for tilknytning jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå ser ut til å være knyttet til av negativ motivasjon for tilknytning, men ikke for positiv motivasjon for tilknytning.

**Forskningsspørsmål 4:** I hvilken grad påvirker kjønn jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Kjønn har ingen påvirkning på dette utvalgets jobbtilfredshet.

**Forskningsspørsmål 5:** I hvilken grad påvirker livskvalitet jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyråer?

Livskvalitet ser heller ikke ut til å påvirke jobbtilfredshet for dette utvalget.

Oppsummert indikerer funnene i denne studien at jobbtilfredshet hos ansatte gjennom bemanningsbyrå påvirkes av jobbkarakteristikken jobbressurser og den negative motivasjonen for tilknytning. Studiens funn samsvarer altså i noen grad med de teoretiske perspektivene og den tidligere forskningen, men det finnes en rekke unntak. Kjønn korrelerer lavt med jobbtilfredshet, og at påvirkningen kjønn har på jobbtilfredshet er tilnærmet null når det kontrolleres for de øvrige variablene, og er dessuten ikke statistisk signifikant. Jobbtilfredshet og livskvalitet har en positiv korrelasjon, men påvirkningen av livskvalitet på jobbtilfredshet er, i likhet med påvirkningen av kjønn, nær null. Påvirkningen av livskvalitet er heller ikke statistisk signifikant. Sårbarhet og kompetanse har moderate korrelasjoner med jobbtilfredshet, men disse sammenhengene er meget lave. Disse er heller ikke statistisks signifikante når vi kontrollerer for de øvrige variablene. Jobbressurser påvirker jobbtilfredshet, men ikke jobbkrav. Negativ tilknytning reduserer jobbtilfredshet, mens positiv tilknytning har ingen påvirkning på jobbtilfredshet. Lav utvalgsstørrelse gjør dessuten at det blir vanskelig å trekke sikre konklusjoner. Den lave utvalgsstørrelsen gjør det dessuten vanskelig å generalisere disse funnene. Jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå kan naturligvis forklares av en rekke andre faktorer. Denne studien bidrar imidlertid med kunnskap om at jobbressurser har en positiv påvirkning på jobbtilfredshet, og at negativ motivasjon for tilknytning har en negativ innvirkning på jobbtilfredshet blant ansatte i bemanningsbyrå.

## Referanser

- Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of Different Sources of Social support and Social Conflict on Emotional Well-Being. *Basic & Applied Social Psychology*, 6(2), 111–129. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp0602\\_2](https://doi.org/10.1207/s15324834basp0602_2)
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129–1155. <https://doi.org/10.1177/0018726709354131>
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, i–171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_15#%C2%A714-12a](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-12a)
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*. Hentet 14. mai 2023, fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

- Brauchli, R., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2015). Towards a Job Demands-Resources Health Model: Empirical Testing with Generalizable Indicators of Job Demands, Job Resources, and Comprehensive Health Outcomes. *BioMed Research International*, 2015, e959621. <https://doi.org/10.1155/2015/959621>
- Brauchli, R., Schaufeli, W. B., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2013). Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being—A three-wave study on the Job-Demands Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.003>
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre: Om design av sumfunnsvitenskapelege forskningsprosjekt*. Universitetsforlaget.
- Burckhardt, C. S., & Anderson, K. L. (2003). The Quality of Life Scale (QOLS): Reliability, Validity, and Utilization. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1(1), 60. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-1-60>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476–506. <https://doi.org/10.1037/h0054116>
- Christensen, M., & Undebakke, K. G. (2013). *KIWEST - teorier, begreper og indekser*. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser.
- Clark, A. E. (1998). *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/670570634774>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-I](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-I)

- D'Addio, A. C., Eriksson, T., & Frijters, P. (2007). An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. *Applied Economics*, 39(19), 2413–2423. <https://doi.org/10.1080/00036840600707357>
- de Graaf-Zijl, M. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, 160(2), 197–218. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9180-7>
- de Vaus, D. (2001). *Research Design in Social Research*. SAGE Publications Ltd.
- Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Cappelen Damm akademisk. [https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919953164502202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T., & Ingelsrud, M. H. (2018). Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(1–02), 56–76. <https://doi.org/10.18261.issn.1504-7989-2018-01-02-04>
- Feng, X. (2019). Trapped in Precariousness: Migrant Agency Workers in China's State-owned Enterprises. *The China Quarterly*, 238, 396–417. <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1017/S0305741018001807>
- Ferreira, J. (2016). The German temporary staffing industry: Growth, development, scandal and resistance. *Industrial Relations Journal*, 47(2), 117–143. <https://doi.org/10.1111/irj.12133>
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81. <https://doi.org/10.2307/2392855>
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>

- Gottenborg, S., Hoff, T., Rydstedt, L., & Øvergård, K. I. (2022). People Performance Scales (PPS): A multi-company, cross-sectional psychometric assessment. *Scandinavian Journal of Psychology, 63*(2), 109–123. <https://doi.org/10.1111/sjop.12793>
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7.). Universitetsforlaget.
- Howard, J. (2017). Nonstandard work arrangements and worker health and safety. *American Journal of Industrial Medicine, 60*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/ajim.22669>
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Family Issues, 38*(1), 52–72. <https://doi.org/10.1177/0192513X16647983>
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM - Population Health, 3*, 393–402. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>
- 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, 5*(4), 3–22. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i4.4841>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management, 9*(3), 340–359. <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>
- International Labor Organization (ILO). (2012). *From precarious work to decent work*. Bureau for Workers' Activities.
- Jenny, G., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Brauchli, R., Vogt, K., & Torp, S. (2022). Applying Salutogenesis in the Workplace. I *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg.). Springer Nature.

- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality, 51*, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003>
- Jordhus-Lier, D., & Underthun, A. (2021). Fleksibel bemanning og fragmenterte fellesskap på hoteller og varelagre. I *Arbeiderklassen*. Cappelen Damm akademisk.
- Judge, & Locke, E. (1993). The Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *CAHRS Working Paper Series, 78*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56*(3), 388–421. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1061>
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(1), 67–98. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job-Life Satisfaction Relationship. *Academy of Management Best Papers Proceedings, 243–247*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.1993.10317003>
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian Journal of Management, 31*(3), 362–374. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.03.002>

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Knox, A. (2010). ‘Lost in translation’: An analysis of temporary work agency employment in hotels. *Work, Employment and Society*, 24(3), 449–467.  
<https://doi.org/10.1177/0950017010371652>
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries—A systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 341–350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3720>
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H., & Moncada, S. (2019). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. COPSOQ International Network.  
<https://www.copsoq-network.org/guidelinesandquestionnaire/>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2), 306–326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.52.5.509>

- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 199–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Morris, M. D. S., & Vekker, A. (2001). An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment. *Journal of Labor Research, 22*(2), 373–390. <https://doi.org/10.1007/s12122-001-1040-9>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Forskningsetikk. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- NHO Service. (2016). *Ansatt i bemanningsbransjen: Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016*. NHO Service.
- O'Brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality and Quantity, 41*(5), 673–690. <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>
- Polivka, A. E. (1996). Into Contingent and Alternative Employment: By Choice? I *Monthly Labor Review* (Bd. 119, Nummer 10, s. 55–74). <https://www.proquest.com/docview/1304502505?parentSessionId=yCOeq5YUeEFm%2BEy4N%2FZvuvN2N%2Fbk3PzHHD%2FetGSVFy0%3D&pq-origsite=primo&>
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspectives on Psychological Science, 2*(4), 313–345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>



- Skog, O. (2017). Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming. I *Norbok* (2.). Gyldendal akademisk. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2008091204041](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2008091204041)
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517–538. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Standing, G. (2014). *Prekariatet: Den nye farlige klassen*. Res publica.
- Svensson, S. (2012). Flexible working conditions and decreasing levels of trust. *Employee Relations*, 34(2), 126–137. <https://doi.org/10.1108/01425451211191850>
- 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.
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode: En pratisk tilnærming*. Cappelen Damm AS.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *Work (Reading, Mass.)*, 28(3), 209–224.
- Torp, S., & Reiersen, J. (2020). Globalization, Work, and Health: A Nordic Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7661-. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207661>
- Underhill, E. (2005). Winners or losers? Work/Life Balance and Temporary Agency Workers. *Labour and Industry*, 16(2), 29–59. <https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10669322>
- Ward, K. (2003). UK Temporary Staffing: Industry Structure and Evolutionary Dynamics. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 35(5), 889–907. <https://doi.org/10.1068/a34136a>

- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 392–412). Russell Sage Foundation.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*(2), 173–194.  
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wiggins, J. S. (1968). Personality Structure. *Annual Review of Psychology, 19*(1), 293–350.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.19.020168.001453>
- Willemse, B. M., de Jonge, J., Smit, D., Depla, M. F. I. A., & Pot, A. M. (2012). The moderating role of decision authority and coworker- and supervisor support on the impact of job demands in nursing homes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies, 49*(7), 822–833. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.02.003>
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

# Oversikt over tabeller og figurer

## Figurer:

*Figur 1. Stidiagram av variablene i oppgaven i form av en lineær regresjonsanalyse.*

*Figur 2. Variablenes standardiserte regresjonskoeffisienter. Jobbtilfredshet.*

## Tabeller:

*Tabell 1. Oversikt over personlighetsfaktorer med tilhørende fasetter. Hentet fra Larsen & Buss (2010).*

*Tabell 2. Deskriptiv data for utvalget*

*Tabell 3. Beskrivende data.*

*Tabell 4. Korrelasjonsmatrise.*

*Tabell 5. Hierarkisk regresjonsanalyse for Jobbtilfredshet. Kontrollert for Kjønn og Livskvalitet. N=69.*

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Spørreskjema med tilhørende variabler

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
Jobbtilfredshet	Jobbtilfredshet	<p><i>Ledetekst: I forhold til jobben din generelt sett, hvor fornøyd er du med...</i></p> <p>... dine arbeidsutsikter?</p> <p>... det fysiske arbeidsmiljøet?</p> <p>... måten dine evner blir brukt?</p> <p>... din arbeidssituasjon som helhet, alt tatt i vurdering?</p> <p>... din lønn?</p>	<p>1 = Svært misfornøyd</p> <p>2 = Misfornøyd</p> <p>3 = Hverken eller</p> <p>4 = Fornøyd</p> <p>5 = Svært fornøyd</p>	COPSOQ III
Jobbressurser	Autonomi	<p>Jeg har betydelig frihet når det gjelder å bestemme hvordan jeg gjør jobben min</p> <p>Jeg kan selv bestemme hvordan jeg går frem når jeg jobber</p> <p>Jeg har betydelig uavhengighet og frihet i jobben min</p>	<p>1 = Helt uenig</p> <p>2 = Uenig</p> <p>3 = Både og</p> <p>4 = Enig</p> <p>5 = Helt enig</p>	PPS

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
	Anerkjennelse	Ledelsen anerkjenner og belønner min arbeidsinnsats	1 = Helt uenig 2 = Uenig 3 = Både og 4 = Enig	COPSOQ III
		Ledelsen behandler meg med respekt	5 = Helt enig	
		Jeg blir behandlet på en rettferdig måte på min arbeidsplass		
	Sosial støtte leder	Hvor ofte er din nærmeste leder villig til å lytte til dine problemer på jobb, om nødvendig?	1 = Aldri 2 = Sjelden 3 = Av og til 4 = Ofte 5 = Alltid	COPSOQ III
		Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din nærmeste leder, om nødvendig?		
		Hvor ofte snakker din nærmeste leder med deg om hvor bra du utfører arbeidet ditt?		

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
Jobbkrav	Jobbpress	Det forventes for mye av meg i løpet av en dag.	1 = Helt uenig 2 = Uenig 3 = Både og 4 = Enig 5 = Helt enig	PPS
		Det kreves at jeg jobber veldig hardt		
		Jeg er under sterkt press for å nå målsettinger		
	Arbeid/hjem-konflikt	Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme	1 = Helt uenig 2 = Uenig 3 = Både og 4 = Enig 5 = Helt enig	KIWEST
		Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme		
		Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger oppmerksomhet hjemme		
		Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme		
	Jobbusikkerhet	Er du bekymret for å bli arbeidsledig?	1 = Ikke i det hele tatt 2 = I liten grad 3 = I noen grad 4 = I stor grad 5 = I svært stor grad	COPSOQ III
		Er du bekymret for at inntekten din kommer til å bli lavere?		
		Er du bekymret for at det vil være vanskelig å finne en annen jobb dersom du blir arbeidsledig?		

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
Tilknytning	Positiv tilknytning	<i>Ledetekst: Nedenfor er det listet opp en rekke ulike påstander om hvorfor du jobber i bemanningsbyrå. Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?</i>	1 = Helt uenig	
		Det bidrar til faglig utvikling	2 = Uenig	
		Jeg trenger arbeidserfaringen	3 = Både og	
		Jeg ønsker ekstrainntekter	4 = Enig	
	Negativ tilknytning	Jeg fikk ingen annen jobb	5 = Helt enig	
		Det var den eneste jobben jeg fikk	1 = Helt uenig	
		Fordi jeg ikke har fått en relevant jobb	2 = Uenig	
			3 = Både og	
			4 = Enig	
			5 = Helt enig	

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
Personlighetstrekk	Sårbarhet	<i>Ledetekst: Beskriv hvordan du oppfatter deg selv nå, ikke hvordan du ønsker å være i fremtiden. Du kan ta utgangspunkt i hvordan du er i forhold til andre personer av samme kjønn, alder og sivil status.</i>	1 = Helt feil 2 = Ganske feil 3 = Hverken feil eller riktig 4 = Ganske riktig 5 = Helt riktig	IPIP-NEO-120
		Føler at jeg ikke klarer å håndtere ting		
		Blir lett overveldet		
		Får lett panikk		
		Forholder meg rolig i stressende situasjoner		

Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
	Kompetanse	Gjennomfører oppgaver på en god måte	1 = Helt feil 2 = Ganske feil 3 = Hverken feil eller riktig 4 = Ganske riktig 5 = Helt riktig	IPIP-NEO-120
		Er virkelig god på det jeg gjør		
		Løser oppgaver på en grei måte		
		Vet hvordan jeg får gjort ting		



Teoretisk begrep	Variabelnavn	Spørsmål / Påstand	Svaralternativer	Hentet fra
Kjønn	Kjønn	Hva er ditt kjønn?	Mann Kvinne Annet	
Livskvalitet	Livskvalitet	<p><i>Ledetekst: Hvor fornøyd er du med følgende ting i livet ditt?</i></p> <p>Materielle goder: Hjem, mat, bekvemmeligheter, økonomi, trygghet</p> <p>Egenforståelse: kjenne dine sterke sider og dine begrensninger-vite hva livet dreier seg om</p> <p>Arbeid: yrkeslivet eller i hjemmet</p> <p>Sosial omgang: møte andre mennesker, gjøre ting, festligheter etc.</p>	1 = Svært fornøyd 7 = Svært misfornøyd	QOLS