

Anställningsbarhet och prestation: indirekta effekter av välmående

Anton Råd

HANDLEDARE: Erik Berntson

MASTERUPPSATS I PSYKOLOGI 30 POÄNG, VT 2016

Stockholms Universitet
Psykologiska institutionen

Anställningsbarhet och prestation: medierat av välmående

Anton Rådth

Upplevd anställningsbarhet är ett begrepp som kan användas för att förstå hur individer hanterar den ökande flexibiliteten på arbetsmarknaden. Med anställningsbarhet menas i bredaste bemärkelse hur individer ser på sina möjligheter på arbetsmarknaden. Den här studien undersöker förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation i bemanningsbranschen och hypotesen är att det positiva förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation medieras av välmående. En enkätundersökning besvarades av (N=127) tjänstemän vid ett företag i bemanningsbranschen. Resultatet visar att anställningsbarhet har ett samband med prestation och att effekten medierades av välmående. Resultatet är i linje med tidigare studier, som visar på liknande samband. Studien bidrar till förståelsen av vad upplevelser av anställningsbarhet kan leda till i bemanningsbranschen. Hur anställningsbarheten upplevs påverkar hur vi mår och presterar.

I Sverige har antalet tidsbegränsade och tillfälliga anställningar ökat stadigt sedan 1990-talet. Faktum är att under åren 1990 till 2004 ökade andelen tillfälliga anställningar från 10 till 15 procent (SCB, 2005). Denna höga andel tillfälliga anställningar är även idag på liknande nivåer (SCB, 2015). Den här utvecklingen av ökande antal tidsbegränsade anställningar kan ses som ett uttryck för företagen att öka sin flexibilitet. Genom att anställa människor på tidsbegränsade kontrakt kan de fortare ändra sin personalstyrka i takt med konjunkturen om det skulle krävas (Håkansson, 2001). Ett uttryck för det ökande antalet tidsbegränsade anställningar är bemanningsbranschens framväxt som sedan det statliga monopolet på arbetsförmedling upphörde har ökat kraftigt. Dessa företag lever på att personer är anställda av bemanningsföretaget, men är sedan uthyrda till ett kundföretag där de utför sitt arbete (Håkansson, 2001). 2014 omsatte bemanningsföretagens arbetsgivarorganisations medlemsföretag 24,9 miljarder och 1.4% av den totala svenska arbetsstyrkan var anställda i ett bemanningsföretag (Bemanningsföretagens årsrapport, 2014). Bemanningsbranschen är även en bransch där visstidsanställningar är mycket vanliga. I bemanningsbranschen är fler anställda på visstidskontrakt än tillsvidare. Cirka 37 360 är tillsvidareanställda och cirka 41 393 är visstidsanställda (SCB, 2015). Med en förändrad arbetsmarknad och ett större antal tidsbegränsade anställningar är det intressant att ställa sig frågan hur detta påverkar de människor som verkar på den svenska arbetsmarknaden. Hur ser de på sina möjligheter på arbetsmarknaden och hur mår de när anställningsförhållandena blir mer osäkra? Dessa frågeställningar är dessutom särskilt relevanta i bemanningsbranschen, eftersom de anställda här arbetar för olika kundföretag, och således ofta byter arbetsplats, något som kan tänkas innebära en större otrygghet.

Det ökande antalet visstidsanställningar på arbetsmarknaden generellt och i bemanningsbranschen i synnerhet kan sägas vara ett uttryck för en ökad flexibilitet från organisationer och företag. För att kunna vara konkurrenskraftiga krävs den här flexibiliteten för att kunna möta föränderlighet av intäkter och konjunktur. Detta försöker dessa organisationer uppnå bland annat genom en högre andel tidsbegränsade anställningar (Dutt, Charles, & Lang, 2015; Reilly, 1998b).

Ett begrepp som är relevant i förhållande till hur de människor som verkar på arbetsmarknaden möter den här ökande flexibiliteten är upplevd anställningsbarhet. Med anställningsbarhet menas i bredaste bemärkelse hur individer ser på sina möjligheter på arbetsmarknaden. Det vill säga hur de ser på möjligheterna att få en ny anställning, att behålla sin anställning eller att få en ny anställning internt i organisationen (Vanhercke, Cuyper, Peeters, & Witte, 2014). Anställningsbarheten som individer upplever tros påverkas av en mängd faktorer, som exempelvis demografi, socioekonomisk status, personlighet, utbildningsnivå och antalet jobbmöjligheter på arbetsmarknaden (Berntson, 2008; McQuaid & Linidsay, 2005; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010). Med en högre anställningsbarhet kan individer möta de krav som den flexibla arbetsmarknaden ställer.

Hur vi upplever vår anställningsbarhet och våra möjligheter på arbetsmarknaden har visat sig ha betydelse för vårt välmående och vår hälsa (Berntson & Marklund, 2007). Eftersom upplevelser av anställningsbarhet innebär större möjlighet att få ett jobb på denna flexibla arbetsmarknad kan anställningsbarhet exempelvis ge upphov till känslor av trygghet, vilket i sin tur leder till upplevelser av hälsa och välmående (Berntson & Marklund, 2007; Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte & Alarco, 2008; Cuyper, Van der Heijden, & Witte, 2011). Upplevelser av anställningsbarhet har även visat sig påverka hur vi presterar på jobbet (Bozionelos, et al, 2016; Cuyper, Sulea, Phillipaers, Fischmann, Iliescu, & Witte, 2014). Det finns även en tydlig koppling mellan välmående och hälsa, samt prestation (Ford, Cerasoli, Higgins, & Decesare, 2011). När människor trivs på sitt jobb, med sina liv och inte lider av ohälsa tycks de, föga förvånande prestera bättre. När vi mår bra påverkas våra sinnesstämningar, attityder och känslor och det är dessa som i sin tur påverkar hur vi presterar (Beal, Weiss, Barros, & MacDermig, 2005). Eftersom anställningsbarhet är relaterat till välmående och hälsa och dessa faktorer i sin tur är relaterade till prestation tyder detta alltså på ett samband mellan anställningsbarhet och prestation. Det finns därför anledning att undersöka om sambandet mellan anställningsbarhet och prestation medieras av hälsa. Det vill säga om anställningsbarhet leder till prestation genom välmående och hälsa.

I en tid av fler tidsbegränsade anställningar och på det sättet även en mer osäker arbetsmarknad är det alltså möjligt att upplevelserna av anställningsbarhet blir allt viktigare för hur människor mår och presterar.

Syftet med den här studien är att undersöka hur upplevelser av anställningsbarhet relaterar till välmående och prestation i bemanningsbranschen. Om det finns ett samband mellan upplevd anställningsbarhet och välmående och prestation går det att tänka sig att dessa upplevelser av anställningsbarhet påverkar en stor del av vårt mående och agerande i arbetslivet.

Flexibilitet

Under en längre tid har det pratats om en förändrad arbetsmarknad (Holscher, Perugini, & Pompei, 2011). På denna arbetsmarknad strävar organisationer efter en högre flexibilitet för att på så sätt vara mindre känsliga för svängningar i konjunkturen (Dutt, et al, 2015; Reilly, 1998a). Arbetsmarknaden har även blivit mer individualiserad, vilket tar sig uttryck i hur individer och organisationer ser på en individs karriär. Arbetet idag kretsar snarare kring individen än kring specifika funktioner i arbetet. Det handlar snarare om de möjligheter och ansvarsområden en individ tar sig an än att organisationen bestämmer vad individen skall utföra för arbete (Allvin, 2008)

Redan (1984) talade Atkinson om hur organisationer kunde öka sin flexibilitet och vikten av flexibla organisationer för att dessa skulle kunna vara framgångsrika. För att organisationer skall kunna överleva krävdes en föränderlighet och flexibilitet. Här pratar Atkinson (1984) framförallt om två olika sorters flexibilitet nämligen funktionell flexibilitet och numerisk flexibilitet. Funktionell flexibilitet handlar om att inom organisationen ha människor som besitter en bred kompetens och därmed kan förflyttas mellan avdelningar och funktioner i organisationen. Numerisk flexibilitet handlar om att kunna ha en balans mellan fast och tillfälligt anställda i organisationen för att på så sätt kunna förändra antalet anställda efter konjunktursvägningar och andra oförutsedda händelser (Atkinson, 1984).

Termen flexibilitet är något som fått bred spridning i samhället. Det är ett ord som används i politiska debatter, av organisationer och av arbetstagare och fackliga representanter (Reilly, 1998a). Ekonomer menar även att flexibilitet kan leda till en mer effektiv arbetsmarknad med fler arbetsmöjligheter (Dutt, et al, 2015). Hur den här flexibiliteten tar sig uttryck är annorlunda beroende på vilket land det handlar om. Olika länder har använt sig av varierande former av reglering för att påverka arbetsmarknaden, vilket har lett till att organisationer använt sig av olika strategier för att skapa den här ökade flexibiliteten. Organisationerna svarar helt enkelt på den miljö de verkar i (Reilly, 1998a).

Flexibilitet är dock av intresse även för arbetstagarna. Exempelvis kan funktionell flexibilitet leda till att anställda får prova på nya arbetsuppgifter och därmed får personlig utveckling. Andra exempel på när flexibiliteten kan gynna arbetstagarna är att flexibla kontrakt och arbetstider kan hjälpa dem att ägna sig åt andra intressen och familjebehov. Dessutom kan resekostnader och restid minskas genom att arbetet inte behöver utföras på en specifik plats. Den flexibilitet som tar sig uttryck i en organisation är alltså inte bara något som har uppkommit eftersom organisationer vill vara mer flexibla, utan den flexibilitet som finns i en viss organisation är på olika sätt något som förhandlas fram mellan organisationen och dess behov, samt arbetstagarna och deras behov (Reilly, 1998b; Kirpal, 2011).

Begreppet flexibilitet handlar inte bara om organisationer som ökar flexibiliteten för att möta oförutsedda händelser utan det handlar även om flexibilitet från arbetstagarnas sida. Arbetslivet idag är mer gränslöst och individualiserat. Det handlar inte bara om att gränserna mellan privatliv och arbetsliv är mer otydliga, utan även om hur individer ser på sin egen karriär. Människor idag vill inte i samma utsträckning vara på samma jobb i hela sitt liv, utan det finns en annan strävan efter personlig utveckling, att få prova nya saker och minskat engagemang gentemot den organisation där individen arbetar (Allvin, 2008). Det är också här någonstans som arbetstagarnas upplevda anställningsbarhet kommer in i bilden. Har individer möjlighet att röra sig på arbetsmarknaden som de vill och hur ser de på sina möjligheter att förflytta sig på arbetsmarknaden? Detta skulle kunna ha stora konsekvenser för hur individer mår och presterar.

Anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet har i tidigare litteratur konceptualiserats på många olika sätt och nivån för analys av begreppet har också skiljt sig mellan olika studier genom tiderna. Vissa har exempelvis fokuserat på olika typer av makroperspektiv när det kommer till anställningsbarhet. I Storbritannien började dem exempelvis tala om "the new deal" under 90-talet (Finn, 2000; Hasluck, 2001). Detta handlade om ett skifte där individen snarare än organisationen blir ansvarig för sin varaktighet på arbetsmarknaden genom att bli långsiktigt anställningsbar och därför riktades insatser mer mot utbildningssystemet än mot förmedlingen av arbeten. Det

satsades även på mer individanpassade åtgärder (Finn, 2000; Hasluck, 2001). Här handlar anställningsbarhet om ett makroperspektiv där detta är något som rör befolkningen i landet och är en resurs som kan påverkas och utnyttjas på olika sätt.

Anställningsbarhet som begrepp har även studerats utifrån ett organisationsperspektiv, där anställningsbarheten ses som en resurs hos de anställda som kan påverkas av organisationer genom utbildningsinsatser för att öka deras kompetens på olika sätt (Forrier, Sells, & Styne, 2009; Peters & Lam, 2015; Veld, Semeijn., & Vuuren, 2015). Exempelvis så ger organisationer mer träning till tillsvidareanställda, medan tillfälligt anställda ofta själva får ta ansvaret för sin kompetensutveckling och därmed utvecklingen av sin anställningsbarhet (Forrier, et al, 2009). I den här studien kommer anställningsbarhet dock att studeras utifrån hur individer upplever sin anställningsbarhet.

Begreppet anställningsbarhet ställer förutom frågan på vilken nivå begreppet skall analyseras, även andra konceptuella frågor. Handlar begreppet om de som idag har anställning eller om människor som är arbetslösa? Begreppet har historiskt framförallt använts för att beskriva hur det går att få arbetslösa i arbete (Berntson, 2008). Hillage och Pollard (1998) däremot menar att begreppet anställningsbarhet även bör inbegripa möjligheten att få ett nytt jobb.

Andra konceptuella frågor kring begreppet anställningsbarhet, som tidigare har uppkommit är huruvida begreppet handlar om karriärutveckling eller framförallt rör olika säkerhetsfaktorer i anställningen? Arnold (1997) talar exempelvis om karriären både som en serie anställningar där individer får nya jobb och erfarenheter under sitt arbetsliv, men Arnold (1997) talar även om att de befordringar och rörelser en individ gör inom en organisation är en del av karriären. För Arnold (1997) blir således begreppet anställningsbarhet något som rör karriären i den bemärkelsen att det handlar om både möjligheten att behålla sin position i en organisation, samt möjligheten att få ett nytt jobb. Även andra forskare är inne på att anställningsbarhet och även anställningsotrygghet är begrepp som hör ihop med hur vi ser på karriären som begrepp och de attityder vi har kring vår karriär (Urbanavičiūtė, Bagdžiūnienė, Lazauskaitė-Zabielskė, Elst, & Witte, 2015). I takt med att flexibiliteten på arbetsmarknaden har ökat har anställningsbarhet dock även börjat användas som ett begrepp som rör säkerhet. Då antalet tillfälliga anställningar har ökat och eftersom arbetsmarknaden är mer osäker idag blir anställningsbarhet som en resurs som hjälper individen att stanna kvar och behålla sin trygghet och position på arbetsmarknaden (Berntson, 2008).

Det går också att fråga sig om begreppet anställningsbarhet handlar om viss kompetens som är efterfrågad på arbetsmarknaden eller om det är av större intresse hur individer upplever sin anställningsbarhet? Frågan är alltså om det rör sig om ett objektiva eller subjektiva begrepp (Berntson, 2008). Den här uppsatsen kommer att definiera anställningsbarhet med utgångspunkt i en artikel av Van Hercke med kollegor (2014). De definierar begreppet i dess bredaste bemärkelse och menar att det handlar om individens egna upplevelser av möjligheten att få ett jobb eller behålla sitt jobb (Vanhercke, et al, 2014). Begreppet upplevd anställningsbarhet har här alltså sin utgångspunkt i en subjektiv upplevelse hos individen, denna upplevelse handlar om hur individen ser på sina egna möjligheter på arbetsmarknaden, det vill säga hur individen upplever sina möjligheter att behålla och/eller få ett nytt arbete. (Vanhercke, et al, 2014).

Då anställningsbarhet är en subjektiv upplevelse kan två personer med liknande profil eller bakgrund trots detta uppleva sin anställningsbarhet olika. Upplevelsen av anställningsbarhet

påverkas av de möjligheter individen har på arbetsmarknaden. Det kan innebära allt från utvecklingsmöjligheter i en enskild situation, till antal lediga jobb på arbetsmarknaden i sin helhet. I begreppet anställningsbarhet räknas även personliga faktorer kopplade till möjligheten att få arbete. Detta kan vara exempelvis ålder, kostnad på arbetsmarknaden och olika personlighetsfaktorer. Eftersom både behållande av anställning och möjligheten att få ett nytt jobb ingår i definitionen av upplevd anställningsbarhet är upplevelsen av anställningsbarhet även olika för individer i olika delar av arbetsmarknaden. Vissa vill behålla jobbet medan andra vill byta jobb. Definitionen av anställningsbarhet rymmer således båda dessa mål. Upplevd anställningsbarhet är även tänkt att fånga in möjligheten att få ett nytt jobb både internt i en organisation och externt. Upplevd anställningsbarhet refererar dessutom både till kvantitet och kvalitet när det kommer till möjligheten att få ny anställning. Det vill säga begreppet tar både hänsyn till antalet möjligheter på arbetsmarknaden, samt till vilken kvalitet dessa möjligheter håller. Det är alltså ett slags samspel mellan kontextuella och personliga faktorer som utgör anställningsbarheten. (Berntson, 2008; Cuyper, et al 2011; Forrier, et al, 2009; Vanhercke, et al, 2014).

Vad predicerar upplevd anställningsbarhet?

Vad säger specifik forskning om anställningsbarhet? Vilka faktorer är det som predicerar upplevd anställningsbarhet hos en individ? Det har till exempel visat sig att utbildning, samt stöd i karriär och färdighetsutveckling, predicerade hur individer upplevde sin anställningsbarhet (Wittekind, et al, 2010). Även arbetsmarknadens struktur och faktorer som antalet jobb och möjligheter, samt vilka branscher dessa möjligheter finns i påverkar anställningsbarheten (McQuaid & Lindsay, 2005). Individens ställning påverkar också deras karriärmöjligheter och i förlängningen deras upplevelser av anställningsbarhet. Exempelvis kvinnor, utlandsfödda, och personer med tillfällig anställning får mindre träning och utbildning på jobbet och detta påverkar deras anställningsbarhet (Walette, 2004). Upplevd anställningsbarhet har också visats påverkas av ekonomisk konjunktur, ålder, socioekonomisk status, om personen är tjänsteman eller arbetare, utbildningsnivå, kompetens, utvecklingsfaktorer, fysisk påfrestning, psykologisk påfrestning, region man arbetar i, och typ av anställningskontrakt (Berntson, Sverke & Marklund, 2006). Personlighetsfaktorerna neuroticism, extraversion, och samvetsgrannhet har även de visat sig kunna predicera upplevd anställningsbarhet (Wille, De Fruyt, & Feys, 2013).

Begreppet anställningsbarhet påverkas av en mängd olika faktorer och omständigheter. Detta gör att det även är svårt att veta exakt vad upplevelser av anställningsbarhet leder till. Det finns dock forskning som tyder på att två möjliga utfall av anställningsbarhet är att vi mår och presterar bättre.

Anställningsbarhet och prestation

Exakt hur och vilka konsekvenser upplevelser av anställningsbarhet får för individer är svårt att säga. Det verkar dock finnas ett samband mellan anställningsbarhet och prestation. En studie av Cuyper med kollegor (2014) visar exempelvis att det finns en positiv relation mellan den upplevda anställningsbarheten och prestation, men att detta förhållande är modererat av anställningsotrygghet. Det vill säga att förhållandet blir svagare när de anställda upplever mer anställningsotrygghet och starkare när de upplever mindre anställningsotrygghet. Det finns alltså forskning som tyder på att det finns ett förhållande mellan den upplevda anställningsbarheten och hur de anställda presterar på jobbet (Cuyper, et al, 2014). Det troliga med tanke på studien av Cuyper, med kollegor (2014) är att anställningsbarhet påverkar

individens känslor av trygghet, välmående och möjligheter på arbetsmarknaden, just eftersom den här associationen mellan anställningsbarhet och prestation modererades av anställningsstrygghet. Även andra studier har funnit ett positivt förhållande mellan anställningsbarhet och prestation (Bozionelos, et al, 2016).

Det ska dock sägas att det även finns forskning som studerat om upplevelser av anställningsbarhet faktiskt leder till försämrad arbetsprestation. En nyligen publicerad artikel av Philippaers, Cuyper, Forrier, Elst, och Witte, (2016) studerade om det faktiskt kunde finnas ett negativt förhållande mellan anställningsbarhet och prestation och de fann ett indirekt sådant. Upplevelser av anställningsbarhet kan leda till minskat organisationsengagemang och detta kan i sin tur leda till försämrad prestation på arbetet. Anledningen är att anställningsbara individer fokuserar mer på att stärka sin egen karriär än att arbeta mot organisationens mål (Philippaers, et al, 2016) Dessa forskningsrön förstärker komplexiteten i hur vi påverkas av våra upplevelser av anställningsbarhet. Det verkar som att anställningsbarhet under vissa förutsättningar är bra för vår prestation och under andra förutsättningar är sämre. Kanske kan begreppen hälsa och välmående hjälpa oss att förstå dessa mekanismer?

Anställningsbarhet och välmående

Ett annat begrepp som visat sig vara nära sammankopplat med anställningsbarhet är hälsa och välmående. I en studie av Cuyper med kollegor (2008) påvisar forskarna det positiva sambandet mellan anställningsbarhet och välmående och att detta förhållande medieras av anställningstrygghet. Upplevelser av anställningsbarhet har även visat sig påverka vår hälsa och vårt mentala välmående på ett positivt sätt (Berntson & Marklund, 2007). Den upplevda anställningsbarheten är dessutom viktig för välmående på jobbet (Kirves, Kinnunen, Cuyper, & Makikangas, 2014). Det verkar alltså här finns en samstämmighet i forskningen som tyder på att upplevelser av anställningsbarhet leder till bättre välmående och positiva hälsoeffekter.

Varför gör upplevelser av anställningsbarhet att människor mår bättre på olika sätt då? Ett förslag är att upplevelsen av anställningsbarhet reducerar känslan av att riskera att förlora sitt jobb (Berntson & Marklund, 2007). Anställningsbarhet leder även till känslor av att vara i kontroll över sin egen karriär, vilket även det leder till känslor av välmående. Anställningsbarhet kan även hjälpa människor som arbetar på ett jobb där de inte trivs att våga byta jobb (Cuyper, et al, 2008). Aronsson och Göransson (1999) pekar på en annan mekanism genom vilken anställningsbarhet kan påverka välmående. Många anställda är nämligen inte på den arbetsplats de vill och dessa personer mår i sin tur sämre på sina jobb. Det går då att tänka sig att ”inlåsta” personer med höga upplevelser av anställningsbarhet snabbare byter jobb när de hamnar i en sådan situation, något som i så fall också skulle hjälpa till att förklara förhållandet mellan anställningsbarhet och välmående. Anställningsbarhet påverkar jobbsökningsbeteenden som i sin tur motverkar inlåsning och ohälsa (Aronsson & Göransson, 1999). Hos personer som upplever hög anställningsbarhet finns det alltså ett flertal mekanismer som verkar mot ett bättre välmående för individen.

Relationen mellan anställningsbarhet och prestation medieras av välmående

Med tanke på att det finns ett samband mellan anställningsbarhet och hälsa/välmående och att det dessutom verkar finnas ett samband mellan anställningsbarhet och prestation går det att argumentera för att sambandet mellan anställningsbarhet och prestation går genom välmående. Det vill säga att välmående har en medierande effekt. Det finns nämligen sedan tidigare bevis även på ett direkt samband mellan hälsa/välmående och prestation.

En metaanalys av Ford med kollegor (2011) visade exempelvis att psykologiskt välmående hade ett måttligt till starkt förhållande till arbetsprestation, att fysisk hälsa hade ett positivt förhållande till prestation, samt att olika hälsobeteenden hade ett positivt förhållande till prestation. Artikelförfattarna drar således slutsatsen att olika typer av ohälsa leder till försämrade prestationer på jobbet (Ford, et al, 2011). Det verkar således vara så att välmående, är bra för individers prestation. Exakt hur välmående och hälsa av olika slag påverkar hur vi presterar är svårt att ge ett enkelt svar på. Ett sätt på vilket psykologiskt välmående kan påverka hur vi presterar är dock genom de affektiva tillstånd, sinnesstämningar och känslor vi just för tillfället befinner oss i och hur dessa påverkar hur vi presterar och dessa tillstånd påverkas i sin tur av hur vi allmänt sett mår (Beal, et al, 2005). Det är också så att stressorer på jobbet påverkar hur människor presterar på jobbet. Är människor för stressade på sitt arbete, så presterar de sämre (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008).

Välmående och prestation i denna studie

I den här studien kommer välmående att definieras dels som generellt välmående och dels som arbetstillfredsställelse. Med generellt välmående menas ett övergripande konstrukt som är tänkt att fånga in generellt psykiskt välmående hos individen (Goldberg, 1978). Arbetstillfredsställelse beskriver inte generellt välmående, utan snarare en dimension av välmående, som är kopplad till själva arbetet och de känslor och förväntningar som arbetet för med sig (Locke, 1976). Eftersom arbetstillfredsställelse har visat sig vara tätt sammankopplat till prestation föreföll det sig naturligt att inkludera begreppet som en del av välmående i denna studie (Petty, McGee, & Cavender, 1984).

Prestation i den här studien kommer att definieras med utgångspunkt i två olika begrepp, dels genom begreppet *Perceived performance* (upplevd prestation) och dels med begreppet hjälpbeteende. Dessa är tänkta att fånga två olika dimensioner av det underliggande konstruktet prestation. Där *perceived performance* är tänkt att reflektera den typ av arbetsprestation som går i direkt linje med organisationens mål. Det vill säga hur bra arbete individen i fråga har gjort när det kommer till sina egna arbetsuppgifter och organisationens mål (Abramis, 1994). Hjälpbeteende däremot är tänkt att reflektera en annan dimension av prestation, nämligen den typ av prestation som inte är direkt relaterad till organisationens mål. Det kan alltså handla om olika typer av prestations- och samarbetsfrämjande beteenden som inte direkt påverkar organisationens mål, men som indirekt påverkar dessa (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). *Perceived performance* och hjälpbeteende kompletterar varandra eftersom de reflekterar två skilda dimensioner av det underliggande konstruktet prestation.

Eftersom det finns stöd för ett samband mellan anställningsbarhet och prestation (Bozionelos, et al, 2016; Cuyper, et al, 2014), mellan anställningsbarhet och hälsa/välmående (Aronsson & Göransson, 1999; Berntson & Marklund, 2007; Cuyper, et al, 2008; Kirves, et al, 2014), samt mellan hälsa/välmående och prestation (Beal et al, 2005; Ford, et al, 2011; Gilboa, et al, 2008) är det inte helt orimligt att tänka sig att förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation medieras av välmående. Följande hypoteser kommer därför att ställas i denna studie:

H1a: Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med prestation (*perceived performance*).

H1b: Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med prestation (hjälpbeteende).

H2a: Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med välmående (arbetstillfredsställelse).

H2b: Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med välmående (GHQ-12 positiv).

H2c: Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med välmående (GHQ-12 ångest)

H2d Anställningsbarhet har ett direkt positivt samband med välmående (GHQ-12 självförtroende)

H3a: Relationen mellan anställningsbarhet och prestation (*perceived performance*) är medierad av välmående.

H3b: Relationen mellan anställningsbarhet och prestation (hjälpbeteende) är medierad av välmående.

Metod

Deltagare och kontext

Data för den här undersökningen samlades in på ett svenskt bemanningsföretag. En enkät skickades ut per mail till 717 konsulter i företaget. Totalt svarade 127 personer på enkäten. Med konsulter menas de personer, som är anställda av företaget och sedan uthyrda till ett kundföretag, samt så kallade underkonsulter, som fakturerar bemanningsföretaget genom sin egen verksamhet. Tabell 1 visar en bortfallsanalys i form av ett chi²-test. Testet visar inga signifikanta skillnader mellan hela urvalet och de som svarade på enkäten. De variabler som jämfördes var kön, samt region. Inga skillnader hittades, vilket tyder på att gruppen som svarade inte skiljer signifikant mot hela urvalsgruppen. Av de som svarade på enkäten var 74.8 % kvinnor och 25.4 % män. Dessutom var 31.5 % av de som svarade anställda i Stockholm, 24.4 % i Göteborg, 0 % i Malmö, 18.9% i Uppsala, 8% i Sundsvall, 5.5% i Örebro, 4.7% i Linköping, 7.9 % i Jönköping, samt 6.3 % på annan ort. Av de som svarade var 50 % visstidsanställda och 44.4 % tillsvidareanställda, 5.6% uppgav att de hade någon annan form av anställningsavtal. 99.2% av de som deltog i studien var anställda som konsulter och 0.8% som underkonsulter. 83.5% av de som deltog i studien arbetar 81-100% av heltid och 16.5% angav att de arbetade i mindre omfattning.

Enkäten skickade ut till samtliga deltagare vid ett tillfälle. Påminnelsemail skickades sedan ut vid två senare tillfällen för att öka svarsfrekvensen i studien. Detta mail sändes till undersökningsdeltagarnas jobbadresser och i ett följebrev förklarades att deltagande var helt frivilligt, samt att data skulle behandlas konfidentiellt av mig och min handledare, samt att företaget inte skulle få tillgång till data.

Tabell 1. Bortfallsanalys. Chi2 test, medelvärden och procent. Inget chi2-värde signifikant $p > 0.05$

	Urval (medelvärde)	Urval (andel procent)	Deltagare (medelvärde)	Deltagare (andel procent)	Chi2
Kön	1.71		1.74		38.74
Man=1		28.9 %		25.4%	
Kvinna=2		71.1%		74.8 %	
Region	3.50		3.46		.078
Stockholm =1		40.3 %		31.5%	
Göteborg =2		20.6 %		24.4%	
Malmö =3		.1 %		0%	
Uppsala =4		8.2%		18.9%	
Sundsvall =5		1.8 %		.8%	
Örebro =6		4.5%		5.5%	
Linköping =7		4.7%		4.7%	
Jönköping =8		11.3 %		7.9%	
Annat =9		8.4%		6.3%	

Mätinstrument

Oberoende variabel: Anställningsbarhet. Anställningsbarhet mättes med hjälp av enkätfrågor av Berntson (2008). Sex frågor användes och frågorna var på en likert-skala från 1-5 där 1 stod för instämmer inte alls och 5 stod för instämmer helt. Ett exempel på en fråga som ställdes är: ”Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden.” Efterföljande faktoranalys visade att de sex frågor, som användes utgjorde en enskild faktor. En indexvariabel skapades därför av dessa frågor. Resultat av faktoranalys finns i appendix 1.

Medierande variabel: Välmående/Hälsa. Välmående/hälsa mättes med hjälp av två olika skalor. Den ena var *general health questionnaire-12 (GHQ-12)* (Goldberg, 1978). GHQ-12 är tänkt att mäta generell hälsa och består av tolv frågor. Enligt Graetz (1991) kan detta instrument vidare delas in i tre dimensioner. Dessa dimensioner kan benämnas *Positiv* och består av sex frågor, *Ångest* och består av fyra frågor, samt *Självförtroende*, som består av två frågor. Dessa frågor kunde besvaras med alternativen 1=aldrig, 2=ibland, 3=ganska ofta, 4=alltid. Följande inledande text stod innan de tolv frågorna ställdes: ”Har du de senaste veckorna ...” Ett exempel på en fråga som ställdes är: ”Känt dig olycklig och nedstämd?” Efterföljande faktoranalys visade att en av frågorna från den första dimensionen *Positiv* behövde raderas för att resterande frågor skulle kunna utgöra en gemensam faktor. Frågan raderades med motiveringen att dess faktorladdning var under 0.4, vilket är den vedertagna gränsen (Howell, 2013). En indexvariabel skapades därför av dessa frågor. Resultat av faktoranalys utan fråga nummer 3 finns i appendix 1.

För dimensionen *ångest* i GHQ-12 visade faktoranalysen att de fyra frågor som utgjorde dimensionen utgjorde en enskild faktor. En indexvariabel skapades därmed av dessa frågor. Frågorna i denna indexvariabel är reverserade, på ett sådant sätt att höga poäng på denna variabel innebär låg ångest. Resultat av faktoranalys finns i appendix 1.

För dimensionen *självförtroende* i GHQ-12 visade faktoranalysen att de två frågorna som utgjorde dimensionen utgjorde en enskild faktor. En indexvariabel skapades därför av dessa två frågor. Resultat av faktoranalys finns i appendix 1.

För att mäta välmående/hälsa mättes även arbetstillfredsställelse, som handlar om välmående kopplat till ens arbete. Detta mättes med hjälp av fyra frågor baserade på en modifierad version av Brayfield och Rothe (1951). Svartalternativen till frågorna var 1= Instämmer absolut inte, 2= Instämmer inte, 3= Instämmer delvis, 4=instämmer, 5=instämmer absolut. Ett exempel på en fråga som ställdes var: "Jag finner glädje i mitt arbete." En faktoranalys visade att de fyra frågorna utgjorde en enskild faktor och en indexvariabel skapades därmed av dessa frågor. Resultat av faktoranalys finns i appendix 1.

Beroendevariabel: Prestation. För att mäta prestation användes två olika skalor. Den ena kallas för *perceived performance* av Abramis (1994) och är tänkt att mäta hur individerna upplever att de presterar gentemot de målsättningar, som finns uppställda av den organisation de arbetar i. Denna skala utgjordes av sex stycken frågor med följande svartalternativ, 1=mycket dåligt, 2=ganska dåligt, 3=varken bra eller dåligt, 4=ganska bra, 5=mycket bra. Följande inledande text stod innan de sex frågorna ställdes: "Här följer några frågor som rör den senaste arbetsveckan. Hur väl utförde du följande arbetsuppgifter enligt din egen bedömning?" Ett exempel på en fråga som ställdes var: "Helhjärtat ägna Dig åt arbetet?" En faktoranalys visade att dessa sex frågor utgjorde en enskild faktor och därför skapades sedan en indexvariabel av dessa frågor. Resultat av faktoranalys finns i appendix 1.

För att mäta prestation användes även en skala kallad hjälpbeteende, där fyra frågor från Morrison (1994) användes. Med hjälpbeteende menas på vilket sätt individen arbetar för att bidra till en god social atmosfär genom att bibehålla bra relationer med sina kollegor. Det är alltså en typ av indirekt prestationskriterium som inte direkt relaterar till organisationens mål. Följande inledande text stod innan de fyra frågorna ställdes: "Nedan följer ett antal påståenden kring hur du agerar gentemot dina kollegor. Svara hur ofta du brukar använda dig av dessa beteenden." Svartalternativen till den här skalan var av likert-typ från ett till fem där 1=aldrig och 5=Varje dag. Ett exempel på en fråga från denna skala var: "Hjälper andra som har en stor arbetsbörda." En faktoranalys visade att de fyra frågorna utgjorde en gemensam faktor och en indexvariabel skapades därför av dessa frågor. Resultat av faktoranalys finnes i appendix 1.

Kontrollvariabler och demografiska variabler. Tidigare forskning har visat att stress har ett samband till prestation på jobbet (Ford, et al, 2011). Med anledning av detta användes en skala av Karasek och Theorell (1990) för att mäta krav och kontroll i arbetet. Tanken är att dessa frågor skall fungera som en kontrollvariabel. Krav i arbetet mättes med fem frågor och kontroll mättes med sex frågor. Följande inledande text medföljde frågorna som ställdes: "Nedan följer ett antal frågor som rör din allmänna arbetsmiljö. Tänk på det senaste halvåret när du besvarar frågorna." Följande svartalternativ fanns till de frågor som ställdes: 1=ofta, 2=Ibland, 3=sällan, 4=Så gott som aldrig. Ett exempel på en fråga som ställdes är: "Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? Även ålder användes som en kontrollfråga i studien.

De demografiska variabler som inkluderas i studien var: kön, typ av anställning, alltså om individerna som svarade på enkäten var tillsvidareanställda, visstidsanställda, eller om de hade någon annan typ av anställning, vid vilket regionkontor de var anställda vid, hur mycket de arbetade (i procent av heltid), samt om de var anställda, som konsult eller som underkonsult.

Analysmetod

Preacher och Hayes (2008) macro användes för att analysera datamaterialet. Detta macro är speciellt till för att testa mediering med multipla mediatorer. Modellen tester dels om en oberoende variabel (ov) kan predicera en mediator (m). Detta kallas för (väg a). Modellen testar

dessutom om mediators (m) i sin tur kan predicera den beroende variabeln (bv). Detta kallas väg b (Preacher och Hayes, 2008). Modellen estimerar dessutom den totala effekten (väg c), vilken utgörs av summan av den indirekta och direkta effekten, samt den direkta effekten (väg c') som den oberoende variabeln har på den beroende variabeln. Modellen estimerar även så kallade indirekta effekter (väg ab). Om en variabel har ett konfidensintervall som inte inkluderar noll tyder detta på en indirekt effekt för den variabeln. Preacher och Hayes macro (2008) låter även kontrollera för andra variabler. Samtliga kontrollvariabler inkluderades därför i analysen. Analysen utfördes två gånger. Först med *perceived performance* som beroende variabel (modell 1) och sedan med hjälpbeteende som beroende variabel (modell 2).

Hayes (2009) menar att eftersom insamlad data oftast inte är normalfördelad skall medierande effekter testas med hjälp av *bootstrapping*. Detta är en omprövningsmetod som inte kräver en normalfördelning. *Bootstrapping* fungerar så att det dras ett stickprov från det observerade urvalet, och således skapas ett nytt urval genom att dra ett högt antal stickprov ur detta urval. Varje datapunkt ur detta urval är vid varje stickprov lika sannolikt att bli valt och denna procedur genomfördes i denna studie 5000 gånger, vilket är det som rekommenderas av Preacher and Hayes (2009). Detta görs för att imitera en normalfördelning i det urval som samlats in. En övre och nedre konfidensintervall skapas efter omfördelning och det går att hävda en indirekt effekt om konfidensintervallen för en medierande variabel inte inkluderar noll.

Resultat

Beskrivande statistik

I tabell 2 finns beskrivande statistik, reliabilitet och korrelationer mellan alla variabler i studien. Samtliga indexvariabler visar på bra nivåer av Cronbachs alpha utom GHQ-12 självförtroende och kontroll i arbetet som visar på nivåer strax under normen på 0.7. Dessa variabler visade Alpha-värden på .65 respektive .66. Eftersom dessa endast var strax under normnivån behölls de dock intakta i följande analyser. Att variabeln GHQ-12 ångest korrelerar med flera positiva variabler är ett resultat av att denna variabel är reverserad, höga poäng innebär låg ångest.

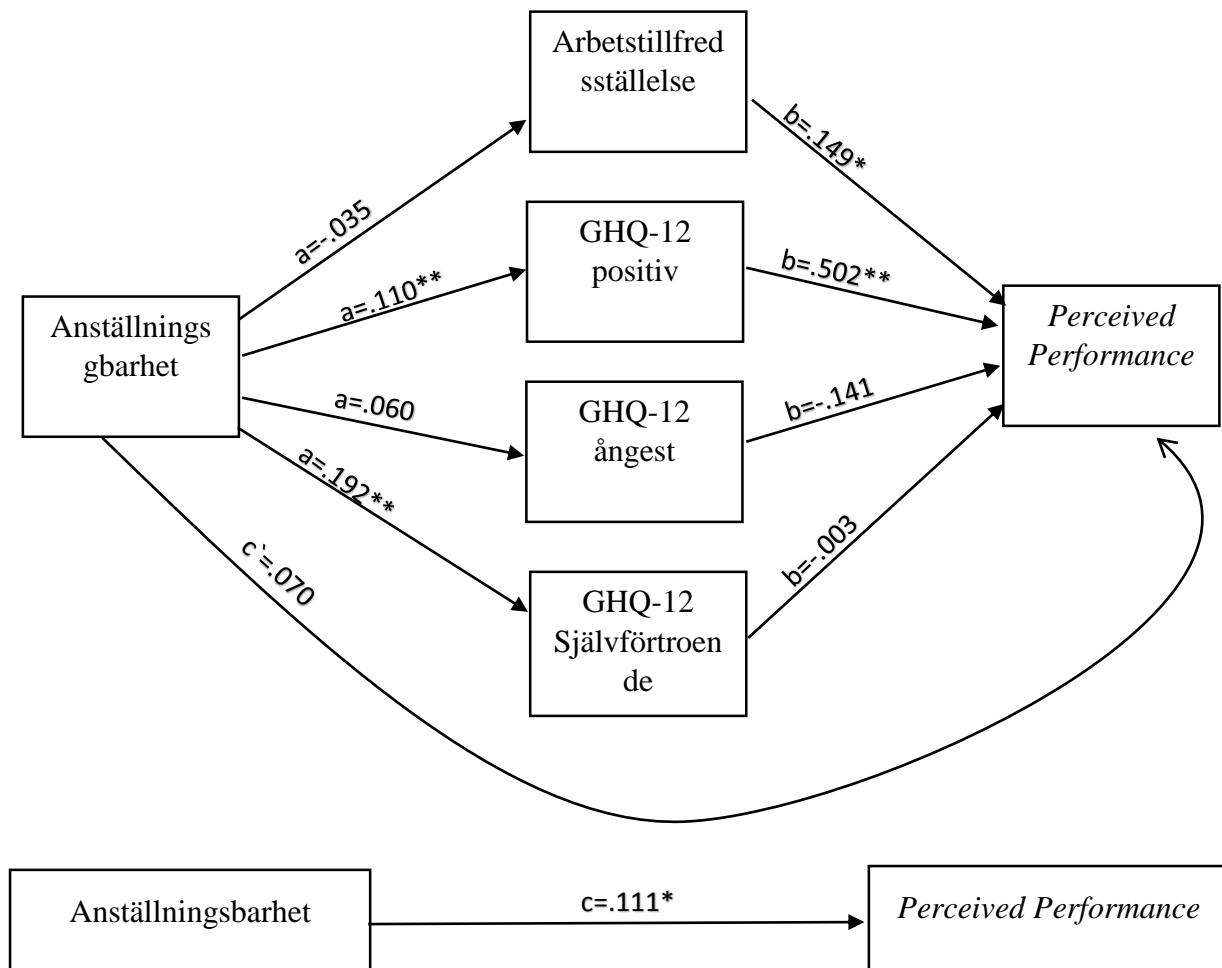
Tabell 2. Beskrivande statistik, korrelationer och reliabilitet.

Variabler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	SD	Alpha
1 ålder	1,00										37,20	11,68	-
2. anställningsbarhet	,166*	1,00									3,60	1,01	,91
3. GHQ-12 <i>positiv</i>	,164*	,266**	1,00								3,17	,46	,70
4. GHQ-12 <i>ångest</i>	,075	,095	,642**	1,00							3,25	,48	,80
5. GHQ-12 <i>självförtroende</i>	-,026	,269**	,490**	,498**	1,00						3,56	,56	,65
6. Arbetstillfredsställelse	,028	,055	,540**	,317**	,389**	1,00					3,63	,83	,85
7. Helping behaviour	-,054	-,003	,149	-,091	-,018	,103	1,00				3,39	,98	,84
8. Perceived performance	,164*	,300**	,570**	,278**	,350**	,497**	,164*	1,00			4,24	,52	,77
9. Krav i arbetet	,182*	-,102	,266*	,524**	,170*	,158	-,208*	,119	1,00		2,54	,66	,83
10. Kontroll i arbetet	,040	,203*	,248**	,049	,178*	,530**	,058	,369**	-,179*	1,00	3,29	,51	,66

*p<0.05 **p<0.01

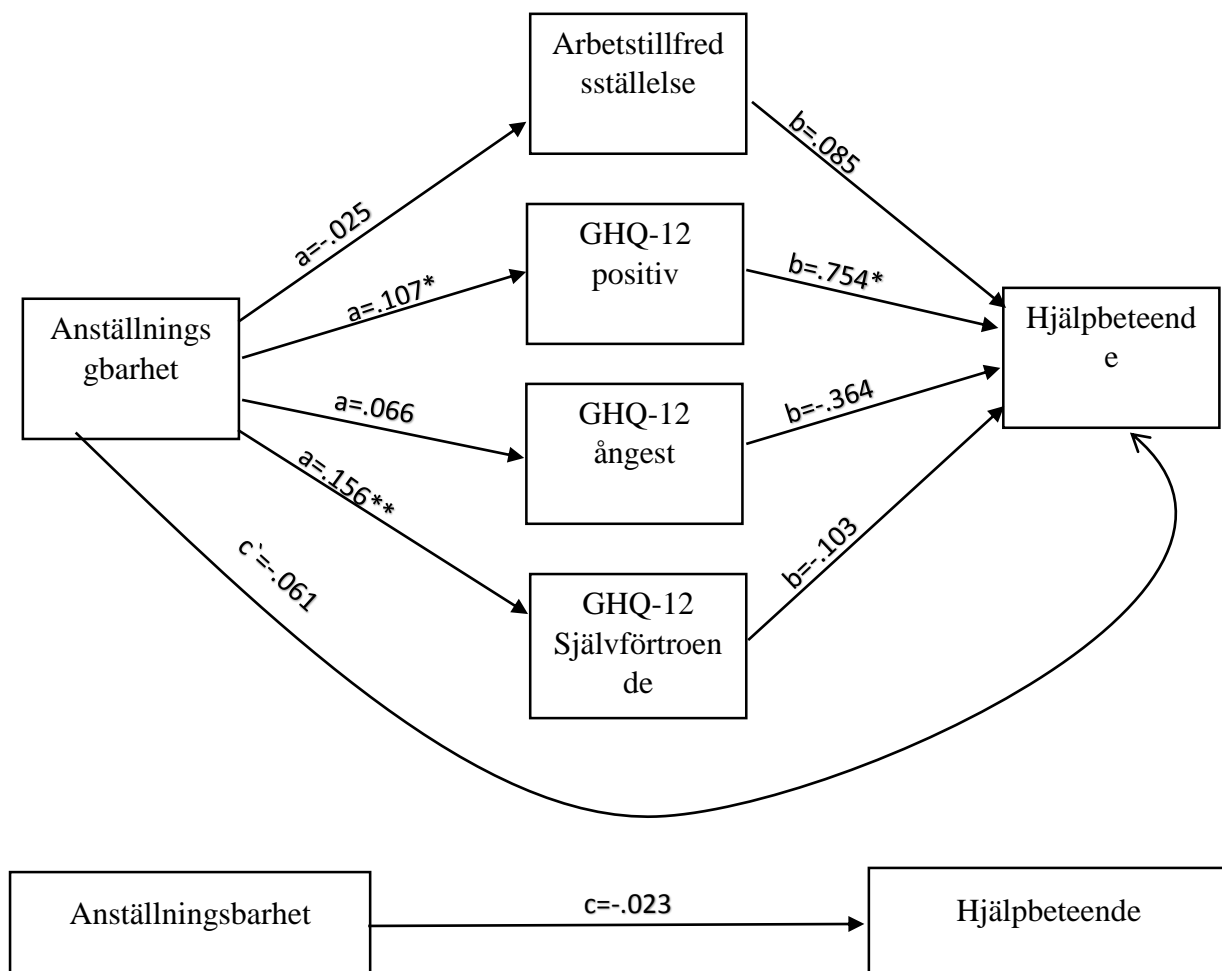
Multipla medieringsmodeller

Två separata medieringsmodeller kördes med hjälp av Preacher och Hayes macro (2008). Den ena med *perceived performance*, som beroendevariabel och den andra med hjälpbeteende som den beroende variabeln. För *perceived performance* var den totala effekten av anställningsbarhet $c=.111$ ($p<0.05$). Den direkta effekten däremot var $c'=.070$ ($p>0.05$). För att kunna hävda att det finns en indirekt effekt krävs att noll inte är inneslutet av någon av mediatorernas konfidensintervall. I det här fallet är det en mediator vars konfidensintervall inte inkluderar noll. Nämligen det för GHQ-12 positiv, 95% KI [0.17, .129]. Detta tyder alltså på att denna dimension av GHQ-12 fungerade som en mediator. Övriga indirekta effekter och deras konfidensintervall var, för arbetstillfredsställelse, 95% KI [-.035, .009], för GHQ-12 ångest, 95% KI [-.052, .004], för GHQ-12 självförtroende, 95% KI [-.052, .032]. Den totala indirekta effekten för samtliga mediatorer var 95% KI [-.020, .120]. Variablerna krav i arbetet, kontroll i arbetet och ålder kontrollerades för i modellen, men ingen av dessa variabler hade någon signifikant effekt i modellen. Figur 1 nedan illustrerar resultatet av modell 1.



Figur 1. Multipel medieringsmodell med *perceived performance* som beroendevariabel.

I modell 2 användes istället hjälpbeteende som beroendevariabel. För hjälpbeteende var den totala effekten av anställningsbarhet $c=-.023$ ($p>0.05$). Den direkta effekten var $c'=-.061$ ($p>0.05$). Det finns alltså inget direkt samband mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende. Det fanns dock en indirekt effekt mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende. Variabeln GHQ-12 positiv bar den indirekta effekten (ab), 95% KI [.020, .226]. Övriga indirekta effekter var för arbetstillfredsställelse, 95% KI [-.042, .013], för GHQ-12 ångest [-.148, .013], för GHQ-12 självförtroende, 95% KI [-.140, .052]. Den totala indirekta effekten var 95% KI [-.050, .152]. Variablerna krav i arbetet, kontroll i arbetet och ålder kontrollerades för i modellen, men ingen av dessa hade någon signifikant effekt i modellen. I figur 2 nedan illustreras resultat av modell 2.



Figur 2. Multipel medieringsmodell med Hjälpbeteende som beroendevariabel.

Diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka sambanden mellan anställningsbarhet, välmående och prestation. För att undersöka detta ställdes följande hypoteser:

Den första hypotesen är att anställningsbarhet har ett direkt positivt samband till prestation, dels till *perceived performance* (H1a) och dels till hjälpbeteende (H1b). Den andra hypotesen är att anställningsbarhet har ett direkt positivt samband till välmående, dels till arbetstillfredsställelse (H2a), dels till GHQ-12 positiv (H2b), dels till GHQ-12 ångest (H2c) och dels till GHQ-12 självförtroende (H2d). Även den tredje hypotesen har två delhypoteser där (H3a) är att förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation (*perceived performance*) medieras av välmående och (H3b) är att förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation (hjälpbeteende) medieras av välmående.

Resultatet från denna studie visar att det finns ett positivt samband mellan anställningsbarhet och prestation (*perceived performance*) därmed bekräftas hypotes H1a. Det går dock inte att bevisa ett direkt positivt samband mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende, varken i modell 2 eller i korrelationsanalysen. Hypotes H1b går därmed inte att bekräfta. Det skall dock sägas att det finns ett indirekt samband mellan anställningsbarhet och prestation som går genom variabeln GHQ-12 positiv.

När det kommer till hypotes två och förhållandet mellan anställningsbarhet och välmående kan hypotes H2b och H2d bekräftas. Det finns nämligen ett positivt samband mellan anställningsbarhet och GHQ-12 positiv, samt GHQ-12 självförtroende. Hypotes H2a och H2c kan dock inte bekräftas, varken utifrån regressionsmodellerna eller utifrån de enkla korrelationerna.

Hypotes 3a och 3b kan båda delvis bekräftas. Välmåendevariabeln GHQ-12 positiv fungerar som en indirekt variabel mellan anställningsbarhet och *perceived performance*, samt mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende. Övriga mediatorvariabler kan dock inte bekräftas bära en indirekt effekt. Hypotes 3a och 3b kan därför delvis bekräftas.

Sambandet mellan anställningsbarhet och perceived performance

Det finns ett samband mellan anställningsbarhet och *perceived performance*. Dessutom finns det ett samband mellan anställningsbarhet och välmående variablerna GHQ-12 positiv och GHQ-12 självförtroende. Förhållandet mellan anställningsbarhet och *perceived performance* medierades av variabeln GHQ-12 positiv som uppvisade en indirekt effekt.

De samband som observerats i denna studie är i linje med tidigare forskning, som visar att det finns ett samband mellan anställningsbarhet och prestation (Bozionelos, et al, 2016; Cuyper, et al, 2014), mellan anställningsbarhet och hälsa/välmående (Aronsson & Göransson, 1999; Berntson & Marklund, 2007; Cuyper, et al, 2008; Kirves, et al, 2014), samt mellan hälsa/välmående och prestation (Beal, et al, 2005; Ford, et al, 2011; Gilboa, et al, 2008). Att anställningsbarhet leder till prestation genom välmående skulle kunna förklaras av att när människor upplever anställningsbarhet så reduceras känslor av rädsla för att förlora sitt jobb (Berntson & Marklund, 2007). Dessutom ökar känslorna över att vara i kontroll över sin egen karriär med upplevelser av anställningsbarhet (Cuyper, et al, 2008), vilket i sin tur leder till att individer ökar sitt jobbsökarbeteende om de inte trivs på sitt jobb (Aronsson & Göransson,

1999). De som har höga upplevelser av anställningsbarhet byter alltså jobb oftare, vilket gör att personer med en hög anställningsbarhet oftare återfinns i jobb där de trivs. Dessa mekanismer bidrar alla till att upplevelser av anställningsbarhet gör att människor mår bättre, vilket i sin tur får människor att presterar bättre på sina arbeten (Ford, et al, 2011). Att vi presterar bättre när vi mår bra skulle kunna bero på att de sinnesstämningar vi är i påverkar hur vi presterar (Beal, et al, 2005), och det är dessutom mycket som tyder på att ohälsa och negativt mående påverkar våra prestationer på ett negativt sätt. (Gilboa, et al, 2008). Att upplevelser av anställningsbarhet får oss att må bättre är alltså ingen överraskning och det är inte heller att vi presterar bättre när vi mår bättre.

Hur det kommer sig att det är just de positiva aspekterna av välmående som bär den signifikanta effekten i modellen är dock svårt att veta. En hypotetisk förklaring skulle dock kunna vara att de frågor, som representerar just de positiva aspekterna av välmående är relativt lika de frågor som ingick i variabeln *perceived performance*. Den positiva aspekten av generellt välmående reflekterar bland annat i vilken utsträckning individen känner sig kapabel att fatta beslut, något som ligger nära den egna skattningen av prestation, som också den innefattar liknande bedömningar. Dessa två begrepp är alltså relativt nära förknippade med varandra rent konceptuellt, vilket skulle kunna förklara att dessa två begrepp i den här studien blir så pass tätt associerade med varandra i studien. Det här problemet med att associationen mellan två variabler blir starkare än den är i verkligheten skulle exempelvis kunna bero på specificeringsnivån (Azjen & Fishbein, 1980). Både GHQ-12 och *perceived performance* har i den här studien använts som relativt generella begrepp om välmående och prestation, något som tillsammans med likheten i frågorna skulle kunna vara en del i förklaring av den här associationen. Det ska här dock sägas att den här associationen också kan bero på ett verkligt samband mellan dessa variabler.

Sambandet mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende.

Det går utifrån denna studie inte att fastställa att det finns ett direkt samband mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende. Det finns däremot ett indirekt samband mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende som går genom variabeln GHQ-12 positiv. Det faktum att det finns ett indirekt samband samtidigt som det inte finns ett direkt samband är inget konstigt enligt Preacher och Hayes (2008). Det är fullt möjligt att en av de föreslagna mediatorerna faktiskt verkar som en mediator, medan en av de andra variablerna motverkar sambandet (Preacher & Hayes, 2008).

Att det är just de positiva aspekterna av välmående som bär sambandet mellan anställningsbarhet och de båda prestationsdimensionerna är i linje med tidigare forskning av exempelvis Ford med kollegor (2011) som i sin metaanalys fann att just psykologiskt välmående var en av de variabler som hade starkast relation till prestation (Ford, et al, 2011).

Det är svårt att säga varför den direkta effekten inte blir signifikant. En förklaring skulle dock kunna göras med utgångspunkt i forskningen av Philippaers med kollegor (2016). Deras forskning antydde att upplevelser av anställningsbarhet ledde till ett försämrat organisatoriskt engagemang och att det i sin tur ledde till sämre prestationer. De dimensioner av prestation som försämrades var dock de som rörde samarbete och andra typer av positiva beteenden som inte direkt rör organisationens mål. De dimensioner av prestation som var direkt kopplade till organisationens mål påverkades dock inte på samma sätt (Philippaers, et al, 2016). Detta skulle

kunna förklara varför det inte finns ett direkt samband mellan anställningsbarhet och hjälpbeteende, men att det däremot finns ett indirekt samband.

Att den indirekta effekten mellan anställningsbarhet och prestation medieras av just de positiva aspekterna av välmående både när hjälpbeteende fungerar som beroendevariabel och när *perceived performance* är beroendevariabel är ett tecken på att det faktiskt finns ett förhållande mellan anställningsbarhet och prestation och att den här effekten går genom välmående, eller åtminstone de positiva aspekterna av välmående.

Begränsningar

Den data som samlades in i denna studie kommer från självskattning på enkäter, vilket alltid kan vara problematiskt. Självskattning och enkäter överlag får ofta utstå viss kritik och det råder definitivt debatt om validiteten i dessa (Howard, 1994; Spector, 1994). Att förutom självskattning mäta någon form av objektiva mått på prestation, som försäljningssiffror, vinst, eller skattning från närmaste chef hade därför kunnat vara mycket intressant att komplettera med. På så sätt hade det gått att vara än mer säker på det resultat som framkommit i studien.

En annan begränsning kring den här studien rör kausaliteten. De modeller som används i analysen och i beskrivning av den teori som presenteras antyder att det finns kausala samband. Att anställningsbarhet leder till välmående, som i sin tur leder till prestation. Det går dock med den analysmetod som använts i studien inte att bestämma riktningen på de samband som uppkommit. Enligt Bollen (1989) måste tre förutsättningar vara uppfyllda för att kunna hävda kausalitet. För det första måste två variabler vara associerade med varandra och detta krav uppfylls i denna studie. Den andra förutsättningen som måste uppfyllas är att riktningen på sambandet måste fastställas. Detta är en mer komplicerad process, men kan göras exempelvis med hjälp av longitudinella studier (Bollen, 1989). Det tredje kravet för kausalitet är att försöka bevisa att det är just den variabel i fråga för studien och inte någon annan variabel som skapar den effekt som uppkommit (Bollen, 1989). Det är alltså svårt att dra någon inferens kring kausalitet i denna studie eftersom det inte går att bestämma riktningen på sambandet. För detta hade det krävts exempelvis fler mättillfällen. Dessutom går det inte heller med säkerhet att säga att det är just de variabler i fokus för studien, som skapat den synliga effekten. Det skulle teoretiskt sätt kunna vara någon annan variabel, som inte är med i studien.

En tredje begränsning med studien är svarsfrekvensen. Av de 717 personer som tillfrågades att svara på enkäten var det endast 127 personer som svarade. Detta ger en svarsfrekvens på endast 17.7 %. Många har alltså valt att inte delta i studien och vad det beror på är svårt att säga. Kanske finns det en "enkättrötthet" i organisationen där enkäten delades ut, eller kanske presenterades inte studien tillräckligt bra. Orosmoment när det kommer till en låg svarsfrekvens är om det är en viss typ av personer som svarat på enkäten, alltså om det finns en bias. Den bortfallsanalys som genomfördes visade dock att det inte fanns några skillnader mellan hela urvalsgruppen och de som svarade på enkäten på variablerna kön och region. Detta ger åtminstone ett visst stöd för att det inte finns någon tydlig bias bland deltagarna. Det urval som är inkluderat innehåller dock deltagare från hela landet och från en mängd olika branscher vilket gör att urvalet för studien är mycket diversifierat.

Framtida forskning

Framtida forskning bör sträva efter att utveckla studier utan de brister som diskuteras ovan. Det vill säga studier inom området bör försöka hitta andra typer av mätmetoder utöver

självskattning, detta gäller framförallt när det kommer till att mäta prestation. Någon typ av objektiva prestationsmått hade kunnat öka validiteten i en studie.

Studier som försöker kartlägga kausalitet borde också vara eftersträvansvärt i framtida forskning. Ett förslag är longitudinella studier på området för att på det sättet försöka komma underfund med och bevisa orsaksriktningen mellan begreppen anställningsbarhet, välmående och prestation.

Studier i andra typer av urval är även att rekommendera. Denna studie genomfördes genom att samla in enkätdata vid ett bemanningsföretag. Hur denna skiljer sig mot andra branscher eller andra företag i bemanningsbranschen är svårt att veta. Det vore exempelvis intressant att göra studier av detta slag i mer utsatta segment av arbetsmarknaden, eller att studera personer med en särskilt stark ställning på arbetsmarknaden, kanske hade resultatet sett annorlunda ut i dessa grupper.

Det går också att tänka sig att framtida forskning belyser andra begrepp och alternativa frågeställningar. Philippaers med kollegor (2016) är exempelvis inne på att anställningsbarhet kan leda till försämrad prestation under vissa förutsättningar. Det går alltså att tänka sig ett antal olika utfall från upplevelser av anställningsbarhet. Att undersöka vad anställningsbarhet kan leda till och under vilka förutsättningar bör bli ett fokus för framtida forskning.

Avslutande slutsatser

Resultatet från denna studie indikerar att anställningsbarhet har ett samband med prestation och att effekten går genom välmående. Hypotes H1a, H2b, H2d, H3a, och H3b kan alla bekräftas av studien. Det finns ett positivt samband mellan anställningsbarhet och prestation, det finns ett positivt samband mellan anställningsbarhet och välmående, och förhållandet mellan anställningsbarhet och prestation medierades av välmående. Detta är i linje med tidigare forskning som också funnit ett samband mellan anställningsbarhet och prestation (Bozionelos, et al, 2016; Cuyper, et al, 2014;), mellan anställningsbarhet och välmående (Aronsson & Göransson, 1999; Berntson & Marklund, 2007; Cuyper, et al, 2008; Kirves, et al, 2014), samt mellan välmående och prestation (Beal, et al, 2005; Ford, et al, 2011; Gilboa, et al, 2008).

Studien bidrar till vår förståelse av vad upplevelser av anställningsbarhet leder till i bemanningsbranschen. När individer upplever sig anställningsbara mår de bättre, vilket i sin tur leder till att de kan prestera bättre. Den här studien får betydelse och bidrar till den samlade forskningen i det att den hjälper oss att förstå vad positiva upplevelser av anställningsbarhet leder till.

Referenser

- Abramis, D. (1994), Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U?, *Psychological Reports*, 75(1), 547-558.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Allvin, M. (2008) New rules of work: exploring the boundaryless job. I Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. (19-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. SAGE London: Paul Chapman.
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- Baumann, M., Amara, M., Karavdic, S., & Limbach-Reich, A. (2014). First-year at university: The effect of academic employability skills and physical quality of life on students' well-being. *Work*, 49(3), 505-515.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1054-1068.
- Bemanningsföretagens årsrapport (2015) Hämtad 15 februari 2016 från: https://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=59a67603-6913-4202-a8f0-650e690a939d&FileName=Arsrapport_2015_bemanning.pdf
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. (Doktorsavhandling). Stockholm: Psykologiska institutionen.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E. A., Sverke, M. A., Marklund, S. A., & Stockholms universitet, S. O. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities?. *Economic And Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., & Miao, R., et al. (2016). Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success. *Group & Organization Management*, 41(2), 135-171.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. and Alarco, B. (2008), Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.
- Cuyper, N. D., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & Witte, H. D. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 536-552.
- Cuyper, N. D., Van der Heijden, B. M., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts?. *International Journal Of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503.
- Dutt, K., A., Charles, S., & Lang, D., (2015). Employment Flexibility, Dual Labour Markets, Growth, and Distribution. *Metroeconomica*, 66(4), 771-807.

- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185-204.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Gelaye, B., Tadesse, M. G., Lohsoonthorn, V., Lertmeharit, S., Pensuksan, W. C., Sanchez, S. E., et al. (2015). Psychometric properties and factor structure of the General Health Questionnaire as a screening tool for anxiety and depressive symptoms in a multi-national study of young adults. *Journal Of Affective Disorders*, 187, 197-202.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A Meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Goldberg D (1978) *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson
- Graetz B., Multidimensional properties of the General Health Questionnaire.(1991) *Soc Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 26, 132-138
- Hasluck, C. (2001). Lessons from the New Deal: Finding work, promoting employability. *New Economy*, 8(4), 230.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: Institute for Employment Studies.
- Holscher, J., Perugini, C., & Pompei, F. (2011). Wage inequality, labour market flexibility and duality in Eastern and Western Europe. *Post-Communist Economies*, 23(3), 271-310.
- Howard, G. S. (1994). Why do people say nasty things about self-reports? *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 399-404.
- Howell, D.C. (2013). *Statistical methods for psychology*. (8th ed., International ed.), Belmont, California: Wadsworth Cengage Learning.
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda Göteborg*: IFAU; Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Book.
- Kirpal, S. (2011). *Labour-market Flexibility and Individual Careers : A Comparative Study*. Netherlands, Dordrecht: Springer.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Cuyper, N., D., & Makikangas, A. (2014). Trajectories of Perceived Employability and Their Associations With Well-Being at Work A Three-Wave Study. *Journal Of Personnel Psychology*, 13(1), 46-57.536.
- Locke, E., A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. I Dunette, M., D., (eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1297–1349). New York: McGraw Hill.
- Mcquaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies (Routledge)*, 42(2), 197-219.
- Morrison, E.W. (1994), Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective, *The Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.

- Peters, P., & Lam, W. (2015). Can employability do the trick? Revealing paradoxical tensions and responses in the process of adopting innovative employability enhancing policies and practices in organizations. *Zeitschrift Für Personalforschung*, 29(3/4), 235-258.
- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy Of Management Review*, 9(4), 712-721
- Philippaers, K., Cuyper, N. D., Forrier, A., Elst, T., Witte, D., H., (2016). Perceived Employability in Relation to Job Performance: A Cross-lagged Study Accounting for a Negative Path via Reduced Commitment. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 1(1), 2
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Reilly, P. A. (1998a). Introduction: flexibility for the individual, organization and society. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 7(1), 1-6.
- Reilly, P. A. (1998b). Balancing Flexibility-Meeting the Interests of Employer and Employee. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 7(1), 7.
- Spector, P. E. (1994). Using Self-Report Questionnaires in OB Research: A Comment on the Use of a Controversial Method. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 385-392.
- Statistiska centralbyrån (2005). *Sysselsättning och arbetslöshet 1976-2004*: Statistics Sweden. Hämtad 18 maj 2016 från: http://www.scb.se/statistik/am/am0401/sysselsattning_och_arbetsloshet_1975-2004.pdf
- Statistiska centralbyrån (2015) Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 2015 Labour force surveys: 2015. Hämtad 18 maj 2016 från: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2015A01/AM0401_2015A01_SM_AM12SM1601.pdf
- Statistiska Centralbyrån (2015), Kortperiodisk sysselsättningsstatistik för 3:e kvartalet 2015. Statistics Sweden. Hämtad 18 maj 2016 från: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0201/2015K03/AM0201_2015K03_SM_AM63SM1504.pdf
- Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Elst, T. V., & De Witte, H. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International Journal Of Psychology: A Biopsychosocial Approach / Tarptautinis Psichologijos Zurnalas: Biopsychosocialinis Poziuris*, (16), 23-45.
- Vanhercke, D., Cuyper, N. D., Peeters, E., & Witte, H. D. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 592-605.
- Veld, M., Semeijn, J., & Vuuren, T. v. (2015). Enhancing perceived employability. *Personnel Review*, 44(6), 866-882.
- Walette, M. (2004). *Temporary jobs in Sweden: incidence, exit, and on-the-job training*. Lund University, Lund.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 124-156.
- Wittekind A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, (4). 566.

Appendix 1

*Faktoranalyser*Tabell 1. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta *anställningsbarhet*. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
Anställningsbarhet 1 Min kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden.	,774	,600
Anställningsbarhet 2 Jag skulle utan problem kunna få ett nytt likvärdigt jobb i ett annat företag/en annan organisation.	,810	,657
Anställningsbarhet 3 Jag har ett kontaktnät som jag kan använda för att skaffa mig ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete.	,780	,608
Anställningsbarhet 4 Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb.	,766	,586
Anställningsbarhet 5 Mina personliga egenskaper gör det lätt för mig att få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete i ett annat företag/en annan organisation.	,735	,540
Anställningsbarhet 6 Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden.	,849	,722
Eigenvärde(total)	3,712	
Procent av varians(total)	61,860	

Tabell 2. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta dimension positiv inom GHQ-12. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
GHQ-12 <i>positiv</i> 1. Kunnat koncentrera dig på vad du gör?	,626	,392
GHQ-12 <i>positiv</i> 2. Känt dig kapabel att fatta beslut?	,476	,226
GHQ-12 <i>positiv</i> 3. Känt dig rätt så lycklig med tanke på omständigheterna?	,724	,525
GHQ-12 <i>positiv</i> 4. Känt att du inte kan komma över svårigheter?	,458	,210
GHQ-12 <i>positiv</i> 5. Kunnat ha glädje av vardagslivets aktiviteter?	,570	,325
Eigenvärde(total)	1,678	
Procent av varians(total)	33,562	

Tabell 3. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta dimension ångest inom GHQ-12. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
GHQ-12 <i>ångest</i> 1. Haft svårt att sova på grund av oro?	,730	,532
GHQ-12 <i>ångest</i> 2. Känt dig väldigt pressad?	,577	,333
GHQ-12 <i>ångest</i> 3. Kunnat klara av de dagliga problemen?	,454	,206
GHQ-12 <i>ångest</i> 4. Känt dig olycklig och nedstämd?	,501	,251
Eigenvärde(total)	1,322	
Procent av varians(total)	33,049	

Tabell 4. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta dimension självförtroende inom GHQ-12. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
GHQ-12 <i>självförtroende</i> 1. Börjat förlora ditt självförtroende?	,826	,682
GHQ-12 <i>självförtroende</i> 2. Börjat tänka på dig själv som en värdelös person?	,826	,682
Eigenvärde(total)	1,364	
Procent av varians(total)	68,224	

Tabell 5. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta arbetstillfredsställelse. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
Arbetstillfredsställelse 1. Jag är inte nöjd med mitt arbete.	,864	,747
Arbetstillfredsställelse 2. Jag blir ofta uttråkad i mitt arbete.	,943	,889
Arbetstillfredsställelse 3. Jag är för det mesta entusiastisk över mitt arbete.	,578	,334
Arbetstillfredsställelse 4. Jag finner glädje i mitt arbete.	,753	,567
Eigenvärde(total)	2,538	
Procent av varians(total)	63,444	

Tabell 6. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta *prestation*. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
Prestation 1. Fatta beslut?	,654	,428
Prestation 2. Utföra arbetet utan misstag?	,440	,193
Prestation 3. Helhjärtat ägna Dig åt arbetet?	,525	,275
Prestation 4. Uppnå Dina mål?	,591	,349
Prestation 5. Ta initiativ?	,646	,417
Prestation 6. Ta ansvar?	,797	,635
Eigenvärde(total)	2,298	
Procent av varians(total)	38,298	

Tabell 7. Faktoranalys av frågorna som tänks mäta hjälpbeteende. Inom konstrukt

	Faktor 1	H2 (communalities after exact)
Helping behaviour 1. Täcker upp för medarbetare som är borta från arbetet eller på rast.	,746	,557
Helping behaviour 2. Hjälper andra som har en stor arbetsbörda.	,728	,531
Helping behaviour 3. Hjälper nya medarbetare även om det inte har frågat dig.	,698	,488
Helping behaviour 4. Hjälper andra med deras arbete när de har varit borta från jobbet.	,870	,757
Eigenvärde(total)	2,298	
Procent av varians(total)	38,298	