



MALMÖ HÖGSKOLA

IT-konsulters organisationstillhörighet och hur den påverkar deras motivation

The organizational commitment of IT consultants and how it affects their motivation

Hans Bergstrand
hcb@hansbergstrand.se

Mattias Svensson
mattias@mattiasdesign.se

Kandidatuppsats i Ledarskap och organisation 61-90 hp, HT-10

Urbana Studier

Datum: 2011-01-21

Handledare: Jonas Lundsten

Examinator: Sandra Jönsson

Sammanfattning

Problemområdet som uppsatsen belyser är sambandet mellan organisationstillhörighet och autonom motivation inom IT-konsultbranschen. Forskning om dessa områden har tidigare utförts främst var för sig, men har på senare år kopplats mer och mer samman. Dessutom har undersökningarna inom konsultbranschen enbart gjorts på bemanningsföretag. Utifrån sambandet och i förhållande till nuvarande teorier tas tre hypoteser fram och prövas.

Metoden som använts i undersökningen är en enkätundersökning bestående av frågor angående organisationstillhörighet och motivation. Undersökningen genomfördes på två IT-konsultföretag i Skåne, Sverige, där 63 IT-konsulter medverkade. Detta material analyserades sedan utifrån de teorier som tagits upp.

Resultatet visade att det finns ett positivt samband mellan IT-konsulternas upplevda organisationstillhörighet och autonom motivation, men att organisationstillhörighet inte är lika viktigt för externa IT-konsulter (arbetsplats på kundföretaget) som för interna IT-konsulter (arbetsplats på konsultföretaget). Resultatet bekräftar även att motivationen hos de interna IT-konsulterna var lägre än hos de externa IT-konsulterna.

Vidare forskning behöver göras för att kunna öka förståelsen om sambandet mellan organisationstillhörighet och motivation inom IT-konsultbranschen; att ta in fler faktorer i sambandet, förslagsvis flexibilitet, och att undersöka vidare vilket av områdena som påverkar det andra.

Nyckelord: organisationstillhörighet, Self-Determination Theory, autonom motivation, IT-konsult, affective commitment, flexibilitet.

Abstract

The problem in focus in this thesis highlights the correlation between organizational commitment and autonomous motivation within the IT consulting business. Research within these areas has earlier mainly been conducted separated from each other, but recent research has aimed at merging the two areas together. In addition research within the consulting business has solely been made within temporary staffing agencies. Three hypotheses are developed and tested with a base in the correlation and the connection made with existing theories.

The method used in the research was a survey consisting of questions regarding organizational commitment and autonomous motivation. The survey was conducted on two IT consulting firms in Skåne, Sweden, and a total of 63 IT consultants participated. The material was analyzed with regards to the existing theories.

The results showed that there is a positive relationship between the IT consultants' perceived organizational commitment and autonomous motivation, but that organizational commitment is not as important for external IT consultants (workplace at the client company) as for internal IT consultants (workplace at the consulting firm). The result also confirmed that the motivation of the internal IT consultants was lower than among the external IT consultants.

Further research is needed to increase the knowledge regarding the correlation between organizational commitment and motivation within the IT consulting business; to include more factors in the correlation, flexibility as a suggestion, and to further research which area that affects the other area.

Key words: organizational commitment, Self-Determination Theory, autonomous motivation, IT consultant, affective commitment, flexibility.

Tack till

Vi vill börja med att rikta ett tack till de företag som ställt upp och deltagit i vår undersökning trots att den utfördes under en hektisk arbetsperiod. Vidare vill vi tacka vår handledare Jonas Lundsten för allt stöd och alla tips under hela arbetets gång och för att han alltid tagit sig tid om vi behövt diskutera något. Avslutningsvis vill vi tacka familj och vänner som hjälpt till med korrekturläsningen och allmänt stöd.

Malmö, 7/1 – 2011

Hans Bergstrand och Mattias Svensson

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	6
1.1 Problemområde.....	7
1.2 Teori och tidigare forskning	8
1.2.1 Flexibilitet.....	8
1.2.2 Organisationstillhörighet	9
1.2.3 Self-Determination Theory	11
1.2.4 Organisationstillhörighet och Self-Determination Theory	12
1.3 Syfte	13
1.4 Hypotes	13
2. Metod	14
2.1 Primärdata	14
2.1.1 Enkätundersökning.....	15
2.1.2 Bearbetning av enkätundersökning	16
2.2 Sekundärdata	19
2.3 Validitet	20
2.4 Reliabilitet	20
3. Resultat	22
3.1 Hypotes 1.....	22
3.2 Hypotes 2.....	23
3.3 Hypotes 3.....	24
4. Diskussion	26
4.1 Hypotes 1.....	26
4.2 Hypotes 2 och 3	27
4.3 Vidare forskning	28
5. Referenser	29
5.1 Tryckta källor.....	29
5.2 Elektroniska källor.....	31
Bilaga 1 - Enkätformulär	32

1. Bakgrund

Undersökningar har tidigare gjorts inom bemanningsföretagsbranschen på konsulter och deras speciella situation, då de har två olika företag att förhålla sig till. Exempel på forskning som gjorts inom området är undersökningar utförda av Lene Gezelius (2000) och Gunilla Olofsdotter (2008), som båda gjort studier om konsulters situation mellan två företag och deras upplevda organisationstillhörighet. Dessutom om och hur detta påverkar deras känsla av välmående. Detta har sedan satts i jämförelse med hur välmående de som arbetar som fast anställda inom ett företag är. Studier som kan nämnas i detta sammanhang är till exempel undersökningar utförda av Galais och Moser (2009). Vad som däremot inte har undersökts i samma utsträckning är hur organisationstillhörighet påverkar motivationen. Motivation leder enligt Marylène Gagné och Edward L. Deci (2005, s 353) till effektivare prestationer, arbetstillfredsställelse och en positiv attityd till arbetet. Därmed är det relevant att undersöka motivation, eftersom den påverkar personalens trivsel och effektivitet i arbetet.

John P. Meyer et al (2004, s 991) menar att det bedrivits för lite studier som undersökt förhållandet mellan de anställdas upplevda organisationstillhörighet och deras motivation. Med anledning av att stora delar av den forskning som bedrivits gjorts inom bemanningsföretag, har författarna av denna uppsats funnit att det saknas forskning inom konsultföretag och då specifikt IT-konsultföretag. Det vill säga IT-konsultföretag som säljer sin unika kompetens, till skillnad från bemanningsföretag som säljer arbetskraft som redan existerar hos kundföretaget. På grund av detta och till följd av att relationen mellan upplevd organisations-tillhörighet och motivation inte undersökts inom IT-branschen kommer undersökningen att vara specifikt inriktad på IT-konsultföretag. Det vill säga om det finns något samband mellan konsulternas upplevda organisationstillhörighet och hur motiverade de är. Detta område av konsultyrket hade sin första stora utvidgning på 80-talet i och med ankomsten av PC-datorn (Nolan & Benningson, 2003, s 4-5). IT-konsultmarknaden växte därefter explosionsartat under 1990-talet, när Internet slog igenom på den kommersiella marknaden. Det blir också mer förekommande att företag använder sig av konsulter (Naidoo, 2010, s 2666).

Omkring år 2000 sprack finansbubblan inom IT-sektorn, men IT-konsultbranschen har sedan dess återhämtat sig. Undersökningsföretaget Plunkett Research (2010) estimerar att konsultbranschens globala intäkter år 2010 kommer hamna omkring 345 miljarder amerikanska dollar, vilket är en ökning jämfört med både 2008 och 2009. Plunkett Research menar att branschen därmed även har återhämtat sig efter den globala finanskrisen, som

startade i USA år 2008. Genom att IT-branschen är på sådan stark frammarsch med ökad konkurrens mellan företagen och ökade krav på företagens utveckling och konsulter, är denna undersökning relevant. Detta eftersom ytterligare förståelse om IT-konsulternas situation möjliggör för fortsatt utveckling för både konsultföretagen och konsulterna.

1.1 Problemområde

Den huvudsakliga forskningen inom organisationstillhörighet och dess eventuella påverkan på konsulters arbetsmotivation har gjorts i bemanningsföretag, vilket bland annat Gunilla Olofsdotter och Gunnar Augustsson (2008; Olofsdotter, 2008) bedrivit forskning inom. Ingen tidigare forskning har påträffats inom området angående företag som bedriver enbart IT-konsultarbete.

IT-konsultbranschen är på stark återhämtning, som nämnts ovan, och sysselsätter ett stort antal människor varav det enligt författarna är av relevans att undersöka denna specifika grupp. Att arbeta som konsult innebär att personen har två olika företag att förhålla sig till; företaget han eller hon är anställd av (konsultföretaget) och företaget som personen tillfälligt arbetar hos (kundföretaget) (Gezelius, 1999, s 5; Liden et al, 2003, s 609-610). Detta skapar frågor om organisationstillhörighet, eftersom en konsult ständigt måste vara beredd att lämna kundföretaget för ett annat (Olofsdotter & Augustsson, 2008, s 22). Richard T. Mowday et al (1979, s 226) definierar organisationstillhörighet som hur stor en persons vilja är att arbeta hårt för företagets bästa och hur stor viljan är att stanna i organisationen. Enligt en undersökning av Olofsdotter och Augustsson (2008, s 22) av ett bemanningsföretag i Sverige, ansåg konsulterna att det var de sociala relationerna och inte företaget som var svårast att lämna. Detta hanterar konsulter genom att koncentrera sig på nya utmaningar i det nya kundföretaget.

Som tidigare nämnts beskriver Olofsdotter och Augustsson (2008, s 22) om värdet för en konsult att vara flexibel. Även Peter A. Reilly (1998, s 17) kopplar samman flexibilitet med konsultyrket och ser flexibilitet som en fördel för konsulten. Detta eftersom konsulten bland annat kan arbeta inom ett specialiserat arbetsområde, kan tjäna mer pengar genom att hela tiden gå från tjänst till tjänst och kan finna en balans mellan privatliv och arbetsliv. Den starka kopplingen mellan konsultyrket och flexibilitet innebär att det är av relevans att ta upp begreppet flexibilitet.

För att kunna utreda hur arbetsmotivationen påverkas av organisationstillhörighet för IT-konsulter, kommer författarna av denna uppsats att använda sig av motivationsteorin *Self-*

Determination Theory (SDT). SDT är en av de senast utvecklade motivationsteorierna som är applicerbar på arbetslivet och valdes därför i undersökningen av sambandet mellan organisationstillhörighet och motivation. Fokus i uppsatsen ligger på *autonom motivation*, som innebär att handlandet sker med en önskan av att kunna ha ett val (Gagné & Deci, 2005, s 333), vilket kommer beskrivas djupgående i teoriavsnittet.

Meyer och Elyse R. Maltin (2010, s 329-330) menar att det finns en positiv koppling mellan *affective commitment*, att den anställda *vill* stanna kvar i organisationen, och de autonoma formerna av motivation. Samtidigt menar Meyer et al (2004, s 994) att en hög grad av organisationstillhörighet leder till en hög grad av autonom motivation.

Hypoteserna, som utvecklats, har sin bakgrund i detta samband. Men forskning om dessa områden har utförts skilt från varandra, som Meyer et al (2004, s 991) beskriver, och därför används ytterligare teori för att beskriva hur det eventuella sambandet ser ut. Hypoteserna formulerades ut efter detta. *Hypotes 1* prövar, med bakgrund i organisationstillhörighet, hur den upplevda autonoma motivationen påverkas av var IT-konsulterna är placerade; på konsultföretaget eller på kundföretaget. *Hypotes 2* och *3* prövar sambandet mellan IT-konsulternas upplevda organisationstillhörighet till kund- respektive konsultföretag och autonoma motivation.

1.2 Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt kartläggs en del av teorin inom området för konsulter organisationstillhörighet och motivation. Första delen beskriver teori om flexibilitet, som kommer användas i diskussionsavsnittet på grund av dess nära koppling till konsultyrket. Därefter följer beskrivningar av teori inom organisationstillhörighet och SDT. Avslutningsvis beskrivs den nuvarande forskningen om sambandet mellan organisationstillhörighet och SDT.

1.2.1 Flexibilitet

Begreppet flexibilitet har hyllats som det universala hjälpmedlet för att organisationer ska kunna åstadkomma bättre konkurrenskraft och högre effektivitet (Connell & Burgess, 2002, s 272).

Med anledning av att flexibilitet används i en mängd olika kontexter, beror definitionen av ordet på i vilken kontext det används. Om ordet används inom arbetsmarknadsområdet kan det förklaras som att det har att göra med:

“about the ability of markets (and the agents that operate within them) to respond to changing economic conditions” (Beatson, 1995, citerad i Reilly, 1998, s 8).

I likhet med att det finns olika definitioner av ordet flexibilitet finns det också olika sorters flexibilitet, bland annat nämns *numerisk flexibilitet* som gör det möjligt för företaget att kunna förändra antalet anställda beroende på hur bra eller dåligt det går för företaget. Detta kan till exempel göras genom att företaget anlitar ett bemanningsföretag eller konsultföretag. Vid behov kan dessa hjälpa företaget med att förse dem med antingen tillfällig arbetskraft eller med personer som får en längre anställning. (Reilly, 1998, s 9-10)

Företagen använder sig inte enbart av flexibilitet för sin egen skull utan de använder det även för att uppfylla de anställdas förfrågningar. Följaktligen söker även de anställda efter flexibilitet då det kan vara en fördel för dem, för att kunna ta till sig nya kunskaper genom *funktionell flexibilitet*. Detta gör det möjligt för dem att tillgodose sina levnadsbehov genom att utföra tillfälliga arbetsuppdrag, att kunna tjäna så mycket som möjligt genom att gå från ett uppdrag till nästa samt att kunna arbeta specialiserat med något istället för att arbeta med en mindre prioriterad tjänst i företaget. Vidare ger denna form av flexibilitet möjlighet för personalen att organisera sin egen tid för att hitta en balans mellan det sociala livet och arbetslivet och att skära ner på antalet timmar som de pendlar då de kan arbeta hemifrån. Detta har till exempel gjort det möjligt för IT-anställda att utnyttja sin marknadskraft genom att ständigt växla mellan olika kontrakt. (Reilly, 1998, s 17)

1.2.2 Organisationstillhörighet

Natalie J. Allen och Meyer (1990, s 3) har tagit fram en modell, som delar in organisations-tillhörighet i tre områden. En stark *affective commitment* innebär att den anställda stannar kvar i organisation för att den *vill*, en stark *continuance commitment* innebär att den blir kvar för att den *behöver* det och en stark *normative commitment* innebär att den stannar kvar för att den *borde* göra det.

Lyman W. Porter och hans kollegors arbete beskrivs av Allen och Meyer (1990, s 2) som ledande inom forskning av *affective commitment*, vilket denna uppsats fokuserar på. Begreppet förklaras av Mowday et al (1979, s 226) som individens styrka i sitt personliga

igenkännande i och engagemang till en organisation. Organisationstillhörigheten kan definieras såsom i vilken utsträckning en person tror på och accepterar organisationens mål och värderingar, personens vilja att arbeta hårt för företagets bästa samt slutligen att personen har en stark vilja att vara en del av organisationen i stort. När organisationstillhörighet beskrivs på detta sätt är individens relation till organisationen mer än att enbart vara lojal gentemot organisationen. Individen är nu en del av organisationen och är beredd att göra personliga uppoffringar för att arbeta för organisationens bästa. (Mowday et al, 1979, s 226)

Olofsdotter och Augustsson (2008, s 22) kommer i sin undersökning bland annat fram till att konsulter som är anställda av ett bemanningsföretag, men arbetar åt ett kundföretag, känner sig som främlingar bland de anställda på kundföretaget. Konsulterna har rumsligt möjlighet att beträda företaget och de arbetar vanligen nära de fast anställda. Vidare får konsulterna vid längre uppdrag ofta en känsla av engagemang i kundföretaget, men trots detta är det inte företaget i sig som konsulterna finner det svårast att lämna vid avslutat uppdrag. Istället är det de sociala relationer de byggt upp med den ordinarie personalen, som är svårast att lämna. Konsulter måste ständigt vara redo att lämna kundföretaget oberoende av hur länge de arbetat åt företaget eller hur socialt anpassade de är. En konsult som är tillfreds med sin tillvaro ska följaktligen inte ha några problem med att snabbt komma över frustrationen med att lämna de sociala relationerna i ett kundföretag. Istället ska den koncentrera sig på utmaningen som en ny arbetssituation inom ett nytt kundföretag innebär. (Olofsdotter & Augustsson, 2008, s 22)

Konsulterna måste även hantera skillnader i arbetsvillkoren mellan de fast anställda och dem själva, då den ordinarie personalen på kundföretaget är de som först tolkar hur en arbetsuppgift ska utföras. Detta utmärker en differens i makten mellan de anställda och konsulterna, då de fast anställda nedvärderar konsulterna genom att se dem som mindre kompetenta och därför inte involverar dem i beslut kring hur arbetet ska utföras. Konsulters arbetsvillkor är till stor del otydliga, vilket beror på att trots att de för det mesta är behövda inom kundföretaget ofta inte får fullt förtroende. Detta medför att de känner sig maktlösa. (Olofsdotter & Augustsson, 2008, s 22-23)

Den enda konkreta kontakten som konsulterna har med det bemanningsföretag som de är anställda av är genom samtal med den ansvariga bemanningschefen. Detta medför att det finns ett högt krav på att dessa chefer ska möjliggöra för konsulterna att känna en känsla av gemenskap och organisationstillhörighet. (Olofsdotter, 2008, s 48-49)

Robert C. Liden et al (2003, s 614) menar att det är troligt att de konsulter som känner minst organisationstillhörighet till det företag de är anställda av, är de som kommer att visa störst organisationstillhörighet till företaget de tillfälligt arbetar åt. Anledningen till detta kan till exempel vara att konsulten vill säkerställa en fast anställning hos det företag han eller hon arbetar hos. De menar även att en anställd konsult som har hög organisationstillhörighet gentemot det företag han eller hon är anställd av, kommer påverkas av att ledningen i konsultföretag har en hög organisationstillhörighet till kundföretaget. På grund av detta kommer konsulten känna en hög organisationstillhörighet till kundföretaget, när den blir ditskickad för att arbeta. (Liden et al, 2003, s 614)

Det är inte bara bemanningschefen som ser det som viktigt att skapa en organisations-tillhörighet hos konsulterna, utan även konsulterna själva ser detta som betydelsefullt. Skillnaden är dock att konsulterna vill skapa en organisationstillhörighet genom att skapa en gemenskap med personalen inom kundföretaget, medan bemanningschefen, som tidigare nämnts, vill att lojaliteten och organisationstillhörighet ska vara störst till företaget de är anställda av. (Olofsdotter, 2008, s 47-48)

1.2.3 Self-Determination Theory

En av de viktigaste aspekterna med *Self-Determination Theory* (SDT) är skillnaden mellan *autonom motivation* och *kontrollerad motivation*. Autonom motivation innebär att handlandet sker med en önskan av att kunna ha ett val. *Inre motivation* är ett exempel på autonom motivation. När till exempel människor utför handlingar för att de finner det intressant, utför de denna handling av fri vilja då de arbetar för att det är roligt. I motsats till autonom motivation finns som tidigare förklarat kontrollerad motivation, vilket innebär att personen känner ett tvång att han eller hon måste utföra en speciell handling. En grundprincip inom SDT är att autonom och kontrollerad motivation skiljer sig både vad gäller de reglerade grundläggande behoven hos människan såväl som människans tidigare medföljande upplevelser. SDT beskriver vidare att beteenden kan delas in i olika grupper beroende på till vilken grad de är autonoma eller kontrollerade. Både autonom samt kontrollerad motivation är avsiktliga och tillsammans utgör de en kontrast gentemot *omotivation*. Omotivation innebär att det saknas syfte och motivation. (Gagné & Deci, 2005, s 333-334)

Vidare finns det en annan viktig aspekt inom SDT som innebär att den *yttre motivationen*, till skillnad från den inre, kan variera till hur stor del den är autonom eller kontrollerad. Processer som inte är intressanta för individen behöver yttre motivation i form av ett uttalat

erkännande eller någon form av belöning. När motivationen är på detta sätt inom SDT kallas det att den är *externt reglerat*. Detta är den traditionella sortens yttre motivation och är dessutom en modell för kontrollerad motivation. En annan sorts yttre motivation är när en beteendereglering och värdet förknippat med denna har blivit *internaliserat*. Internalisering förklaras som att människor tar åt sig av värderingar, inställningar, regelverk och så vidare till den grad att extern reglering av ett beteende förändras till att bli *internt reglerat*. Detta innebär att det inte längre behövs en extern osäkerhet, vilket betyder att personen arbetar även när chefen inte "bevakar" honom. (Gagné & Deci, 2005, s 334)

Enligt SDT är införlivningen ett samlingsbegrepp för tre olika procedurer som är *introjektering, identifiering och integrering*.

Om en person har tagit till sig en reglering men inte accepterat den som sin egen, kallas det att den är *introjekterad* vilket utgör grunden för *introjekterad reglering*. Denna reglering innebär att regleringen till stor del kan sägas styra en persons handlingar. Personen arbetar följaktligen för att den känner sig pressad att göra det, för att kunna känna sig respektabel. (Gagné & Deci, 2005, s 334)

Identifierad reglering innebär att personen känner en högre grad av frihet och vilja då regleringen till stor del är lik deras egna mål och personlighet.

Den sista och starkaste formen av införlivning är *integrerad reglering* vilken innebär att personen till fullo anser att regleringen är en del av dem själva och att den på så sätt är självbestämd. (Gagné & Deci, 2005, s 334)

Integrerad reglering anses vara den mest utvecklade formen av yttre motivation och den har vissa likheter med inre motivation, men integrerad reglering förblir ändå yttre motivation. Detta eftersom motivationen utmärks av att personen inte är intresserad i aktiviteten i sig utan det är istället aktiviteten som är en bidragande del för att uppnå ett personligt mål. Detta är ett exempel på när den yttre motivationen är autonom. (Gagné & Deci, 2005, s 334-335)

1.2.4 Organisationstillhörighet och Self-Determination Theory

Meyer et al (2004) och senare även Meyer och Maltin (2010) har i sina studier fört samman forskningen om SDT med forskningen om de tre områdena av organisationstillhörighet. Meyer och Maltin (2010, s 329-330) menar att den nuvarande forskningen pekar på att det finns en länk mellan organisationstillhörighet och SDT. I sin undersökning finner de att affective commitment kopplas ihop med autonoma former av SDT och att det har en starkare

koppling till dessa former än till de externa formerna av reglering. Meyer et al (2004, s 994) menar samtidigt att organisationstillhörighet i högsta grad medverkar till en högre grad av motivation.

1.3 Syfte

Teori och tidigare forskning visar att organisationstillhörighet kan påverka motivationen. Syftet med denna undersökning är att se om det finns ett samband mellan IT-konsulters upplevda organisationstillhörighet och deras upplevda autonoma motivation i arbetet med kundföretaget.

1.4 Hypotes

Hypotes 1: Upplevd autonom motivation i arbetet med kundföretaget är lägre hos IT-konsulter som har sin arbetsplats på konsultföretaget än vad den är hos IT-konsulter som arbetar ute på kundföretaget.

Hypotes 2: Det finns ett positivt samband mellan IT-konsulters upplevda organisations-tillhörighet till kundföretaget och deras upplevda autonoma motivation i arbetet med kundföretaget.

Hypotes 3: Det finns ett positivt samband mellan IT-konsulters upplevda organisations-tillhörighet till konsultföretaget och deras upplevda autonoma motivation i arbetet med kundföretaget.

2. Metod

I följande avsnitt förklaras hur undersökningen har genomförts. I den första delen, primärdata, förklaras vilken och varför en enkätundersökning använts och hur respondenterna har valts ut. Stycket innefattar även en mer detaljerad beskrivning av enkäten och hur de svar som erhållits har bearbetats. I den andra delen, sekundärdata, beskrivs vilka sekundära källor som använts. Slutligen ges en beskrivning av hur validitet och reliabilitet har erhållits i undersökningen.

2.1 Primärdata

Undersökningsdesignen som använts är en tvärsnittsdesign i form av en enkätundersökning. Denna design valdes i och med att den innebär att kopplingarna mellan olika variabler kan granskas och genom detta finna samband (Bryman, 2009, s 56-57), vilket i denna undersökning handlar om IT-konsulternas upplevda motivation och organisationstillhörighet.

En annan anledning till valet av enkätundersökning som metod är den geografiska spridningen på anställda på ett IT-konsultföretag, eftersom de arbetar med olika kundföretag. Martyn Denscombe (2009, s 55) beskriver att enkätundersökningar gör det möjligt att få tag i grupper som är svåra att nå till följd av deras fysiska placering, vilket beskriver IT-konsulters situation. En enkätundersökning underlättar även för respondenterna, då den kan besvaras när det finns tid och möjligheter (Bryman, 2009, s 147).

Enkätundersökning motverkar också en intervjuareffekt. Denna effekt medför att intervjuaren och respondenten har förväntningar på varandras beteende och reaktioner, vilket kan medföra att de tillsammans gör att delar eller hela intervjun blir förvrängd (Rosengren & Arvidson, 2002, s 145). Detta är relevant då undersökningen mäter upplevelser; det vill säga den upplevda graden av organisationstillhörighet och autonom motivation.

Första steget vid val av respondenter var att välja ut IT-konsultföretag till undersökningen enligt principer för hur ett sannolikhetsurval ska ske för att undersökning ska ge ett representativt tvärsnitt för population (Denscombe, 2009, s 32). Detta gjordes i enlighet med klusterurval, där naturliga kluster väljs ut som är representativa för det som ska undersökas (Denscombe, 2009, s 36). Företagen valdes ut efter kriterierna att de skulle ha mer än 500 anställda och vara etablerade. Därmed ses de som representativa för svenska IT-konsultföretag. Ett effektivt sätt för att på förhand möjliggöra en hög svarsfrekvens är enligt Thomas W. Manginoe (1995, s 83-84) att förbereda respondenterna på att de kommer ingå i en enkätundersökning. En koncentration på Skåne som region valdes, eftersom det

möjliggjorde ett fysiskt möte med kontaktpersonen för att stärka kontakten med företaget och därmed förbereda respondenterna för undersökningen. Kombinationen av en pappersversion och en internetbaserad version av enkäten ansågs som fördelaktigt. Anledningen var att detta ökade möjligheten att nå de konsulter som satt i konsultföretagens egna lokaler samt konsulterna utspridda på olika kundföretag. Detta anser Sissel Marie Kongsved et al (2007) är en metod för att öka svarsfrekvensen på en enkätundersökning. Den internetbaserade versionen hade en funktion som innebar att respondenter var tvungen att svara på alla frågor för att kunna skicka in enkäten. Detta eliminerar risken för internt bortfall, det vill säga när en respondent besvarat enkäten men några enstaka svar saknas (Rosengren & Arvidson, 2002, s 157).

Urvalsprocessen resulterade i 103 respondenter på två IT-konsultföretags avdelningar i Malmö och ett företags avdelning i Lund. Alla tre företag har mer än 1000 anställda och har funnits i över 15 år.

2.1.1 Enkätundersökning

Enkäten (se *bilaga 1*) består av 63 frågor och är uppdelad i fyra olika delar. Första delen är en allmän sådan, där kön, ålder, längden på anställning hos IT-konsultföretaget och längden på uppdraget hos nuvarande kundföretaget efterfrågas. Den andra och den tredje delen består av vardera 14 frågor om organisationstillhörighet, men där andra delen handlar om organisations-tillhörighet till konsultföretaget och den tredje delen till kundföretaget. De 14 frågorna är identiska förutom att det i frågor i del två står ”konsultföretaget” och det i motsvarande frågor i del tre står ”kundföretaget”.

Frågorna är hämtade från *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), som är framtaget av Porter och hans kollegor, och bygger på deras definition av affective commitment, som tidigare beskrivits. Dessa frågor har validitets- och reliabilitetstestats och dessa tester har påvisat en acceptabel nivå, vilket beskrivs senare i avsnitten om validitet och reliabilitet. Frågorna är utformade som påståenden, som respondenten besvarar med hjälp av en 7-gradig skala där 1 betyder ”Instämmer inte alls”, 4 betyder ”Instämmer delvis” och 7 betyder ”Instämmer helt”. Sex av påståenden är omvända med en negativ formulering för att motverka att respondenterna inte påverkas av hur de tror att skaparna av enkäten vill att de ska svara. (Mowday et al, 1979, s 227-228)

Författarna av denna uppsats valde att exkludera fråga 10 från OCQ, vilken handlar om valet av organisation att arbeta för, då det inte går att förutsätta att det är konsulten själv som väljer

kundföretag. Det finns då en risk för att *Cronbachs alpha*-värdet, som används vid mätningar av den inre reliabiliteten, minskar. I denna undersökning var det dock viktigare att alla frågor uppfattades som relevanta för deltagarna.

Den sista delen består av 31 frågor om autonom motivation i arbetsuppgifter för konsulten hos kundföretaget. Frågorna kommer från *Intrinsic Motivation Inventory* (IMI) och bygger på Deci och Richard M. Ryans SDT. Den är uppdelad i sex olika delar, där en del handlar om kontrollerad motivation och de andra fem delarna om de olika faktorerna av autonom motivation. Dessa fem delar är intresse/finna nöje i, upplevd kompetens, ansträngning/betydelse, press/anspanning och upplevd valmöjlighet. Frågorna är även här, precis som i OCQ, utformade som påståenden med samma 7-gradiga skala för att besvara frågorna och 10 av frågorna är omvända med en negativ formulering. (Self-Determination Theory, 2010) Louise Johansson och Maria Sjöberg (2006, s 40-46) har översatt detta formulär från engelska till svenska och det är denna översättning som undersökning använder sig av.

Då syftet med studien var att undersöka autonom motivation valde författarna av denna uppsats att utesluta de första fyra frågorna, som handlar om kontrollerad motivation. Detta påverkar inte undersökningen enligt Deci och Ryan. Dessutom har frågor från de övriga sex delarna blandats om i slumpmässig ordning för att uppdelningen av frågorna inte skulle vara alltför synliga, vilket även det rekommenderas av Deci och Ryan. (Self-Determination Theory, 2010)

Enkätundersökningen utfördes mellan den 11/11 och den 24/11 år 2010 och enkäten fanns både i pappersversion och som internetbaserad version. Pappersversionen skickades ut till 20 respondenter genom ombud på ett av IT-konsultföretagen, medan ombud på alla tre företagen skickade ut länken till den internetbaserade versionen till 83 respondenter. Ombuden fick i uppgift att efter halva undersökningsperioden skicka ut en påminnelse, vilket är en åtgärd som Alan Bryman (2009, s 149) anser ger effekt för att minska bortfallet.

2.1.2 Bearbetning av enkätundersökning

Första steget i bearbetningen av de insamlade svaren från enkätundersökning var att få en översikt över antal besvarade enkäter. Sammanlagt hade 43 respondenter besvarat enkäten fullständigt, som visas i *tabell 1*, vilket innebar en svarsfrekvens på 42%. I bortfallet fanns ett internt bortfall, där enkäten inte besvarats fullständigt. Svaren från enkäten matades därefter in i statistikprogrammet *PASW Statistics 18*. Vid inmatningen i programmet räknades

gradskalan om på de frågor som var negativt formulerade, där en 1:a representerade värde 7, en 2:a värde 6 och så vidare.

Tabell 1: En sammanställning av enkätundersökningen på tre IT-konsultföretag med statistik över utskickade enkäter, fullständigt besvarade enkäter, bortfall och svarsfrekvens. I slutgiltiga undersökningen exkluderades företag 3.

	Företag 1	Företag 2	Företag 3	Total
Utskickade enkäter	56	7	40	103
Fullständigt besvarade enkäter	32	5	6	43
Bortfall	24	2	34	60
Svarsfrekvens (%)	57	71	15	42

Ett av Malmöföretagen, som kan ses i *tabell 1* i kolumnen för *företag 3*, exkluderades efter sammanställningen av svaren från enkätundersökningen. Detta eftersom att svarsfrekvensen på 15% var betydligt lägre än de 50%, som anses vara knappt acceptabelt enligt Mangione (1995, s 61). Svarsfrekvensen var även långt under det som Yehuda Baruch (1999, s 434) anser att normen för svarsfrekvenser i enkätundersökningar är, vilket är 60% plus minus 20 procentenheter. Den låga svarsfrekvensen på 15% innebär att de som svarat är unika på företaget och inte kan representera konsulterna i stort. Anledningen till den låga svarsfrekvensen var troligtvis att den information som skickades till kontaktpersonen för företaget, hade vidarebefordrats utan vidare information från kontaktpersonen på företaget. Den främsta anledningen till den låga svarsfrekvensen berodde troligtvis på bristande information i det utskick som gjordes till detta specifika företag. Ytterligare en orsak var troligen att det fanns en mer etablerad kontakt på de andra företagen, där det var en större svarsfrekvens. Författarna av denna uppsats hade haft kontakt med olika personer inom dessa företag och på så sätt fanns det en större kännedom inom företagen att undersökningen skulle utföras och vad den handlade om. Hos dessa företag växte beslutet fram under 1-2 veckor istället för beslutet hos det företag, där svarsfrekvensen var låg, då de genast tackade ja till att medverka i undersökningen. Anledningen till att de genast tackade ja kan ha varit att ledningen är positivt inställda till undersökningar, vilket innebär att de anställda får fylla i många enkäter. Detta kan leda till vad Bryman (2009, s 146) beskriver som enkättrötthet och därav det höga bortfallet.

Tabell 2: En sammanställning av enkätundersökningen efter exkluderingen av företag 3 med respondenterna indelade beroende på om konsulterna sitter internt på konsultföretaget eller arbetar externt. Statistiken visar utskickade enkäter, fullständigt besvarade enkäter, bortfall och svarsfrekvens för den slutgiltiga undersökningen.

	Interna konsulter	Externa konsulter	Total
Utskickade enkäter	20	43	63
Fullständigt besvarade enkäter	12	25	37
Bortfall	8	18	26
Svarsfrekvens (%)	60	58	59

Efter exkluderingen innefattades undersökningen 37 fullständigt besvarade enkäter, vilket kan ses i *tabell 2*, med en svarsfrekvens på 59%. Om svarsfrekvensen är högre eller framförallt lägre än den norm som Baruch (1999, s 434) tog fram för enkätundersökningar på 60% plus minus 20 procentenheter, måste detta förklaras. Denna norm lyfte Baruch fram efter en kartläggning av svarsfrekvensen av 175 olika vetenskapliga undersökningar, där medelvärdet var 55,6% (Baruch, 1999, s 429). Svarsfrekvensen på 59% i undersökningen för denna uppsats håller sig inom denna norm och är dessutom högre än det medelvärde Baruch tog fram. Det är även inom de 50-60% som Mangione (1995, s 61) bedömer vara knappt godkänt.

Av de totalt 63 respondenterna var 20 konsulter placerade internt på konsultföretagets kontor (hädanefter interna konsulter) medan resterade 43 befann sig ute på kundföretaget (hädanefter externa konsulter). 12 av de interna konsulterna besvarade enkäten fullständigt medan motsvarande siffra för de externa konsulterna var 25. Detta innebar en svarsfrekvens för de interna på 60% och för de externa på 58%, vilket kan ses i *tabell 2*. Även i dessa fallen styrker Baruchs och Mangiones teorier att bortfallet är godkänt.

28 av de respondenterna som besvarade enkäten fullständigt var män medan 9 var kvinnor. 68% av respondenterna var mellan 25-34 år gamla och resterande 32% var mellan 35-54 år. 78% hade arbetat mellan 2-6 år på det konsultföretag de var anställda på och 59% av respondenterna hade arbetat i över 18 månader på det kundföretag de arbetade mot.

PASW Statistics 18 användes för att undersöka hypoteserna. I *hypotes 1* delades IT-konsulterna in i två grupper; interna och externa konsulter. För att pröva hypotesen

genomfördes ett *t*-test, vilket användes för att jämföra de interna och externa konsulternas upplevda autonoma motivation.

Hypotes 2 och 3 prövades genom korrelationsanalyser, som undersökte de beskrivna sambanden i hypoteserna. Dessa hypoteser prövar om ett positivt samband finns, men inte om det är organisationstillhörigheten som påverkar den autonoma motivationen eller om det är motivationen som påverkar tillhörigheten.

2.2 Sekundärdata

Sekundärdata består av publicerade vetenskapliga artiklar och böcker. Dessa är hämtade från Malmö Högskolas bibliotek och från olika databaser genom sökmotorerna Samsök och Google Scholar. Sökmotorerna är till för att finna vetenskapligt material och det är därifrån majoriteten av litteratursökningen och kartläggningen av nuvarande forskning genomfördes.

Det första steget i insamlingen av sekundärdata var en kartläggning av nuvarande forskning inom området och sökningarna av litteratur baserades på syftet med denna undersökning. Sökord som användes och kombinerades var konsult, bemanningsföretag, konsultföretag, tillfälligt anställd, personalinhyrning, organisationstillhörighet, organisationsengagemang, motivation, self-determination theory, flexibilitet, informationsteknik, hälsa, identitet och relation. Svenska böjningar och engelska översättningar av de svenska orden användes, som till exempel organisationstillhörighet och organizational commitment. Referenserna i den funna litteraturen ledde genom kedjesökning till att ännu fler artiklar inom det vetenskapliga området hittades.

Efter första omgången av litteratursökning hade 73 artiklar och böcker samlats in. Olika ämneskategorier skapades utifrån litteraturens innehåll och varje artikel och bok placerades in i en kategori. Dessa ämneskategorier var en del i författarnas avgränsningsprocess och innebar att litteratur, som inte visade sig vara relevant för undersökningsområdet, kunde tas bort. Kategorierna var motivation, organisationstillhörighet, konsultföretag, konsulter hälsa, flexibilitet, IT och organisation, ledning och styrning, kund-konsultrelationen och identitet i en organisation. Litteratur som tillkommit efter den inledande litteratursökningen har också placerats in i dessa ämneskategorier.

Sekundärdata används i undersökningen som en teoretisk bakgrund till hypoteserna och undersökningen, samt som material för att analysera resultatet utifrån de ställda hypoteserna.

2.3 Validitet

Teorierna om organisationstillhörighet och SDT samt kopplingen mellan dem kartlades grundligt vid utvecklandet av hypoteserna för att stärka validiteten. Detta tillvägagångssätt kan liknas med vad Bryman (2009, s 89) och Karl Erik Rosengren och Peter Arvidson (2002, s 197-198) kallar *begreppsvaliditet*.

Båda frågeformulären som använts i denna undersökning har förekommit i ett stort antal tidigare studier och validitetstestats. Till exempel har Mowday et al (1979, s 234-241) testat konvergent, diskriminant och prediktiv validitet i OCQ. De fann bevis för framförallt konvergent och prediktiv validitet, men även i viss mån diskriminant validitet. Edward McAuley et al (1989, s 55) har samtidigt i sin forskning visat att IMI har starka bevis för validitet.

Inmatning av data från enkätundersökningarna i statistikprogrammet utfördes av en av uppsatsens författare medan den andra därefter gick igenom alla värdena igen. En slutlig kontroll gjordes sedan av båda författarna tillsammans för att säkerställa att rätt data var inmatad, vilket medförde att validiteten säkerställdes (Denscombe, 2009, s 362).

Med anledning av det höga korrelationsvärdet i undersökningen kan risken finnas för att autokorrelation har skett. Med detta menas att det kan ha skett en automatisk korrelation mellan två variabler som är oberoende av varandra (Djurfeldt & Barmark, 2009, s 115). Det vill säga att det ser ut att vara en korrelation, när det i själva verket kan vara en generell trend eller en variation beroende på säsong (Djurfeldt & Barmark, 2009, s 154). I studiens fall innebär det att det finns en risk för att samma sak har undersökts både gällande IMI-testet och OCQ-testet. Autokorrelation är dock ett mindre problem vid tvärsnittsdata jämfört med tidsseriedata (Djurfeldt & Barmark, 2009, s 116).

2.4 Reliabilitet

En acceptabel nivå av Cronbachs alpha-värde är enligt Robert A. Peterson (1994, s 381) mellan ungefär 0,70 och 0,82. I OCQ uppnår den engelska versionen av frågeformuläret en hög nivå av Cronbachs alpha-värde, när Mowday et al (1979, s 232) beräknar detta värde för enkäten på olika branscher. Median för de uträknade Cronbachs alpha-värdena på dessa undersökningar var 0,90 och de beskriver även frågorna som relativt homogena. IMI har också en acceptabel nivå på Cronbachs alpha-värde på 0,85 vid testning av den engelska versionen (McAuley et al, 1989, s 51) och har därmed precis som OCQ en hög intern reliabilitet.

I OCQ exkluderades som tidigare nämnts en fråga och detta kan ha påverkat Cronbachs alpha-värdet negativt på den version av enkäten som användes i denna undersökning. Denna fråga hade dock påverkat undersökning mer negativt om den inte exkluderades, än hur Cronbachs alpha-värdet hade påverkats, eftersom frågan inte passade att ställa till en konsult. IMI påverkades, som tidigare nämnts, inte av exkludering av frågor och Deci och Ryan beskriver att anpassning av enkäten för det egna ändamålet får ske (Self-Determination Theory, 2010).

För att ytterligare pröva att ändringarna inte påverkat Cronbachs alpha-värden negativt på ett betydelsefullt sätt, utförde författarna av uppsatsen ett Cronbachs alpha-test på den modifierade enkäten. För frågorna om motivation har värdet ökat från 0,85 till 0,90. I frågorna om organisationstillhörighet till konsult- och kundföretaget har Cronbachs alpha-värdet sjunkit till 0,87 respektive 0,89 jämfört med det tidigare nämnda värdet på 0,90. Cronbachs alpha-värdena har därmed inte påverkats nämnvärt av förändringarna.

För att pröva stabiliteten över tid i reliabiliteten har Mowday et al (1979, s 234) beräknat *test-retest*-reliabiliteten och fått fram värdena 0,53 över 2 månader, 0,63 över 3 månader och 0,75 över 4 månader. Dessa värden beskrivs som positivt jämförbara med liknande frågeformulär.

Den internetbaserade versionen av undersökningens enkät hade en funktion som innebar att respondenter var tvungen att svara på alla frågor för att kunna skicka in enkäten, vilket tidigare nämnts. Detta kan ha påverkat svarsfrekvensen och därmed även reliabiliteten, eftersom respondenten måste svara på fråga även om den inte vet vad den ska svara. Det betyder samtidigt att det interna bortfallet elimineras och kan förhindra att respondenten hastar igenom enkäten (Maronick, 2009, s 9).

3. Resultat

Detta avsnitt inleds med att resultatet från undersökningen av *hypotes 1* presenteras. Därefter presenteras resultatet från undersökningen av *hypotes 2* och slutligen redogörs resultatet gällande *hypotes 3*.

3.1 Hypotes 1

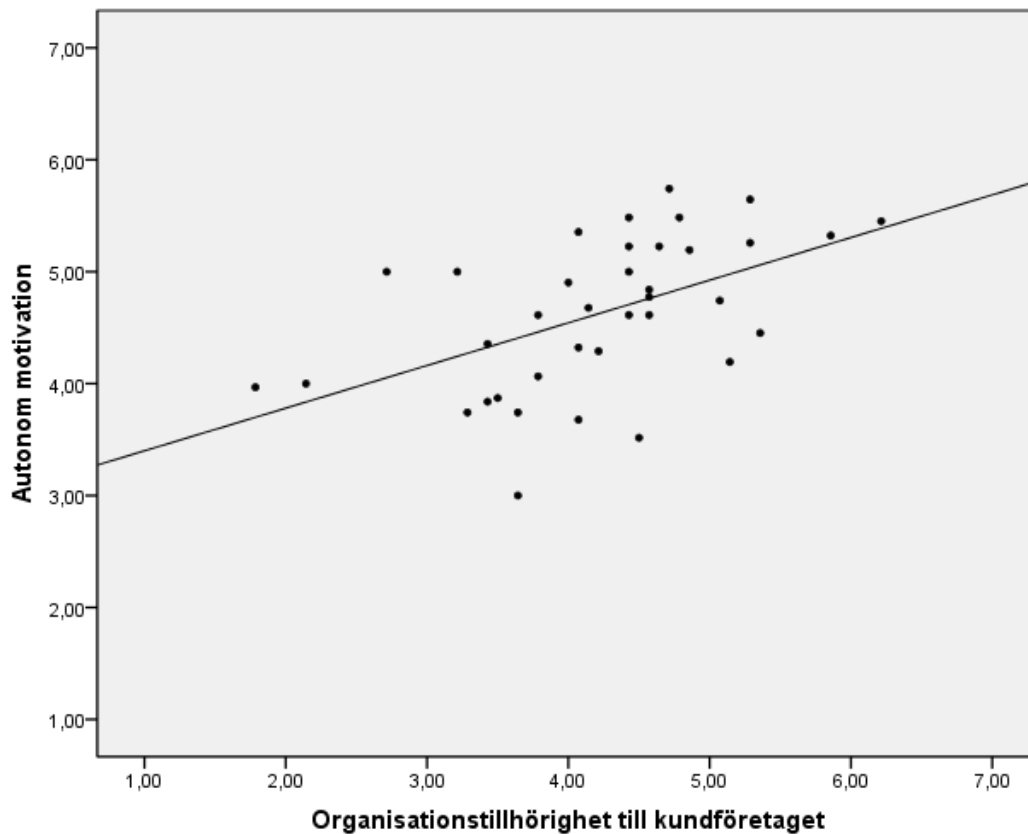
I *hypotes 1* delades konsulterna in i grupper om interna och externa konsulter, vilket tidigare beskrivits. Sammanställningen av den genomsnittliga autonoma motivationen hos varje konsult pekar på att resultatet var normalfördelat. Eftersom OCQ- och IMI-enkäterna testats innan och även nu visade på en normalfördelning, betyder det att *t*-test kunde göras trots det låga antalet interna konsulter i undersökningen på 12 personer.

T-testet för autonoma motivationen hos konsulterna visade att de externa konsulterna ($M = 4,78$, $SD = 0,65$) hade en högre motivation i genomsnitt jämfört med de interna konsulterna ($M = 4,30$, $SD = 0,64$), $t(35) = -2,13$, $p = 0,020$ (one-tailed). Detta resultat var statistiskt signifikant, då $p < 0,05$, vilket därmed innebär att detta resultat är statistiskt säkerställt (Körner & Wahlgren, 2005, s 129).

För de interna konsulterna var korrelationen mellan upplevd motivation och organisationstillhörigheten till konsultföretaget $r = 0,63$, $p = 0,014$ (one-tailed) och mellan upplevd motivation och tillhörigheten till kundföretaget $r = 0,51$, $p = 0,045$ (one-tailed). Motsvarande värden var för de externa konsulterna vid båda fallen $r = 0,47$, $p = 0,009$ (one-tailed). Resultaten var statistiskt signifikanta, då $p < 0,05$.

3.2 Hypotes 2

Korrelationen (se *figur 1*) mellan den upplevda organisationstillhörigheten till kundföretaget och autonoma motivationen för IT-konsulterna var $r = 0,52$, $p = 0,000$ (one-tailed). Detta innebär att resultatet var statistiskt signifikant, eftersom $p < 0,05$.



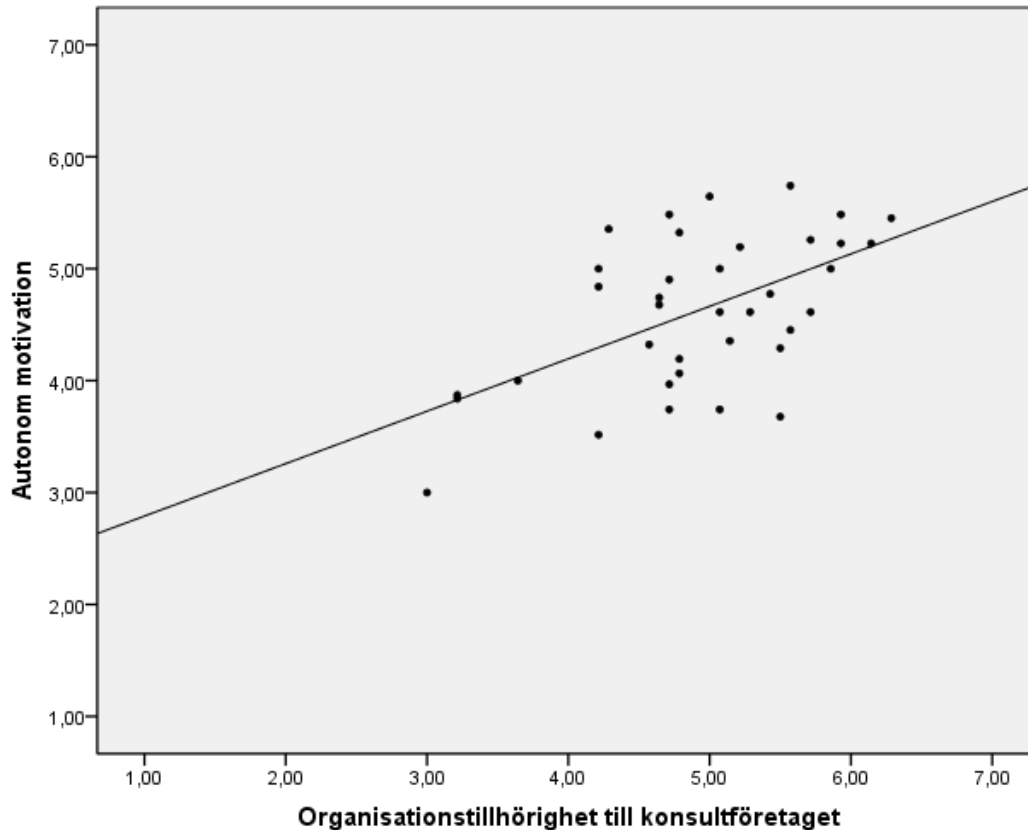
Figur 1: Punkterna i diagrammet beskriver korrelationen mellan upplevd organisationstillhörighet till kundföretaget och autonom motivation för konsulterna med en tillhörande regressionslinjen.

Regressionslinjen visar att $r = 0,52$.

3.3 Hypotes 3

Korrelationen (se *figur 2*) mellan IT-konsulternas upplevda organisationstillhörighet till konsultföretaget och deras autonoma motivation var $r = 0,55$, $p = 0,000$ (one-tailed).

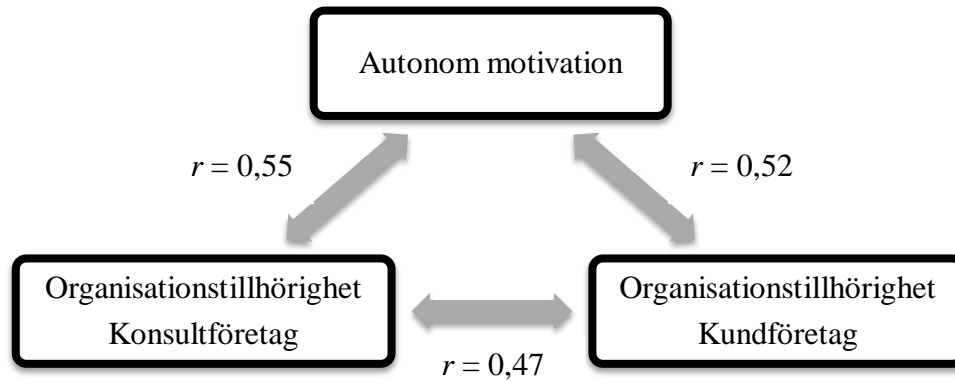
Resultatet var därmed statistiskt signifikant, eftersom $p < 0,05$.



Figur 2: Punkterna i diagrammet beskriver korrelationen mellan upplevd organisationstillhörighet till konsultföretaget och autonom motivation för konsulterna med en tillhörande regressionslinjen. Regressionslinjen visar att $r = 0,55$.

Hypotes 2 och *3* beskriver inte om det är organisationstillhörigheten som påverkar den autonoma motivationen eller tvärtom. Därför togs en översiktsbild fram över orsakssambanden mellan upplevd autonom motivation, organisationstillhörighet till konsultföretaget och organisationstillhörighet till kundföretaget för att kunna visa hur sambanden i *hypotes 2* och *3* eventuellt ser ut. Korrelationen mellan IT-konsulternas upplevda organisationstillhörighet till konsultföretaget och organisationstillhörighet till kundföretaget räknades därmed även fram, vilken var $r = 0,47$, $p = 0,002$ (one-tailed). Även detta resultat är statistiskt signifikanta, eftersom $p < 0,05$. *Figur 3*, som visar denna översiktsbild, pekar på att

det är motivationen som påverkar organisationstillhörigheten, eftersom korrelationerna är högre mellan autonom motivation och de andra blocken jämfört med korrelationen mellan organisationstillhörighetsblocken.



Figur 3: En översiktsbild av orsakssambanden mellan upplevd autonom motivation, organisationstillhörighet till konsultföretaget och organisationstillhörighet till kundföretaget.

4. Diskussion

Avsnittet inleds med en diskussion om *hypotes 1* med slutsatser utifrån teori. Vidare diskuteras *hypotes 2* och *3* utifrån teorin och slutsatser presenteras. I den avslutande delen ges förslag på vidare forskning.

4.1 Hypotes 1

Resultatet av undersökningen gällande *hypotes 1* visar att de IT-konsulter som arbetar externt ute på kundföretaget har högre autonom motivation än vad de IT-konsulter som arbetar internt har. Följaktligen är resultatet överensstämmande med hypotesen. Detta innebär att det Gagné och Deci (2005) skriver om autonom motivation kan kopplas med det Reilly (1998) skriver om konsulternas flexibla situation. Det vill säga att den möjligheten till frihet som konsultyrket ger skapar en situation för IT-konsulterna där autonom motivation ges möjlighet att utvecklas.

I och med att korrelationen, som beskrivs i resultatet, var mindre för de externa konsulterna kan det innebära att organisationstillhörigheten spelar mindre roll för dem jämfört med för de interna konsulterna. Olofsdotter och Augustsson (2008) menar att en konsult som är tillfreds med sin tillvaro, ständigt ska vara redo att lämna kundföretaget och de sociala relationer som den byggt upp. Reilly (1998) menar att det inte bara är företagen som eftersöker flexibilitet utan att även konsulterna är ute efter en större flexibilitet. Till exempel ger konsultyrket dem möjlighet att tjäna mer pengar och finna en bättre balans mellan det sociala livet och arbetslivet, då de själva kan påverka sina arbetstider.

Kundföretagets eftersträvan på flexibilitet för att konkurrera på marknaden, som Mark Beatson (1995), Reilly (1998), Julia Connell och John Burgess (2002) beskriver, innebär att både konsult och kundföretag uppfyller varandras behov av en flexibel arbetssituation. Denna gemensamma strävan efter flexibilitet kan innebära att organisationstillhörighet inte ses som lika viktigt och medvetet eller omedvetet bortprioriteras.

Att organisationstillhörigheten till både kund- och konsultföretag är viktigare för de interna IT-konsulterna kan eventuellt kopplas till det som Liden et al (2003) beskriver om hur konsulter påverkas av konsultföretagets organisationstillhörighet till kundföretaget. Till exempel om konsulten har en hög grad av organisationstillhörighet till konsultföretaget och konsultföretaget visar en hög tillhörighet till kundföretaget, kommer även konsulten att visa en hög grad av organisationstillhörighet till kundföretaget. Konsultföretaget kan därmed ha

inverkan på konsultens organisationstillhörighet till kundföretaget. Därmed är det inte konsultens sociala relationer till kundföretaget, som Olofsdotter (2008) beskriver, som påverkar konsultens organisationstillhörighet till detta företag. Däremot kommer de sociala relationerna in vid organisationstillhörigheten till konsultföretaget, då de interna konsulterna har sin arbetsplats på konsultföretaget och arbetar tillsammans med andra interna konsulter från företaget. Detta innebär en möjlighet till högre organisationstillhörighet till konsultföretaget jämfört med de externa konsulterna, vilket enligt Liden et al (2003) innebär en lägre organisationstillhörighet till kundföretaget jämfört med de externa. Vid en återknytning till Meyer et al (2004) och Meyer och Maltins (2010) koppling mellan organisationstillhörighet och SDT innebär den lägre organisationstillhörigheten till kundföretaget en mindre autonom motivation.

Olofsdotter (2008) beskriver att konsultens organisationstillhörighet till bemanningsföretaget är viktigt för företaget för att skapa en lojalitet hos konsulten, men beskriver även att organisationstillhörigheten till bemanningsföretaget för konsulter enbart sker genom samtal med bemanningschefen. Om det är på samma sätt för IT-konsulter, som arbetar externt, påverkas de inte i samma grad av organisationstillhörigheten till konsultföretaget som de interna konsulterna. Därmed påverkas de framförallt inte av konsultföretagets eventuella vilja av att ha en stark organisationstillhörighet gentemot kundföretaget, vilket leder till att de troligtvis inte anser att detta är lika viktigt. För dem ligger vikten vid att kunna ha en flexibel arbetssituation, som tidigare förklarats, med möjlighet att bestämma själv hur viktig organisationstillhörighet är för dem. Med anledning av detta kan det vara att organisations-tillhörigheten inte är något som påverkar deras motivation, som tidigare förklarats. Deras motivation finner de i att de själva kan styra sin arbetssituation, som Gagné och Deci (2005) menar är autonom motivation.

4.2 Hypotes 2 och 3

För både *hypotes 2* och *hypotes 3* visar resultaten av korrelationsanalyserna på att det finns ett positivt samband mellan hur hög organisationstillhörighet IT-konsulterna upplever att de har till kund- respektive konsultföretaget och vilken grad av autonom motivation de upplever. Resultaten är dessutom statistiskt signifikanta och styrker därmed hypoteserna. Detta är i enlighet med Meyer och Maltins (2010) positiva koppling mellan organisationstillhörighet och autonom motivation och Meyer et al (2004), som anser att högre organisationstillhörighet leder till högre autonom motivation.

Den översiktsbild som redovisas i resultatet visar på att det kan vara den autonoma motivationen hos IT-konsulten som påverkar hur hög grad av organisationstillhörighet som kommer att framträda. Den teoretiska bakgrunden menar att organisationstillhörigheten påverkar motivationen och resultatet visar att ett positivt samband finns mellan dem, dock visar översiktsbilden följaktligen att sambandet kan vara det motsatta. För att ge en förklaring på hur sambandet mellan organisationstillhörighet och autonom motivation ser ut, det vill säga vilka faktorer som påverkar vilka, krävs dock vidare forskning.

4.3 Vidare forskning

Under arbetet med att undersöka hypoteserna har det framkommit att organisationstillhörighet i sig kanske inte påverkar motivation utan att det är fler faktorer inblandade. Enligt undersökningen finns ett positivt samband mellan organisationstillhörighet och autonom motivation, men att det är oklart vilket som egentligen leder till det andra. För att kunna komma fram till vilket som egentligen påverkar det andra krävs det en longitudinell studie, som kan klargöra sambandet över en längre tid. Dessutom kan det vara nödvändigt att inkludera andra faktorer för att förstå hela sambandet. När det gäller IT-konsulter är ett förslag från författarna av denna uppsats att ta med flexibilitet, eftersom branschen delvis bygger på att företag anpassar sig till konkurrensen på marknaden.

Översiktsbilden av orsakssambanden mellan upplevd motivation, organisationstillhörighet till konsultföretaget och organisationstillhörighet till kundföretaget är en inledning på en *path analysis*, som används för att reda ut eventuella orsakssamband mellan olika variabler (Loehlin, 2004, s 8). En *path analysis* kan användas som ett ytterligare verktyg för att förklara resultatet i *hypotes 2* och *3*, men det krävs då fler variabler i analysen. Även här är flexibilitet en variabel som författarna av denna uppsats anser vara väsentlig vid undersökning av IT-konsulter.

Företagskulturen borde vara mer central i ett IT-konsultföretag än i ett bemanningsföretag, som de flesta teorier om konsulter och organisationstillhörighet använder som undersökningsobjekt. Detta är ett område som inte behandlats i denna uppsats, men som författarna av denna uppsats, i likhet med flexibilitet, ser som väsentligt att inkludera i vidare undersökningar.

5. Referenser

5.1 Tryckta källor

- Allen, Natalie J. & Meyer, John P., 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, nr. 1. The British Psychological Society.
- Baruch, Yehuda, 1999. Response rate in academic studies – a comparative analysis. *Human Relations*, vol. 52, nr. 4. Sage Publications.
- Bryman, Alan, 2009. *Samhällsvetenskapliga metoder*, uppl. 5. Liber.
- Beatson, Mark, 1995. Progress towards a flexible labour market. *Employment Gazette*. Beck.
- Connell, Julia & Burgess, John, 2002. In search of flexibility: Implications for temporary agency workers and human resource management. *Australian Bulletin of Labour*, vol. 28, nr. 4. National Institute of Labour Studies.
- Denscombe, Martyn, 2009. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, uppl. 2. Studentlitteratur.
- Djurfeldt, Göran & Barmark, Mimmi, 2009. *Statistisk verktygslåda – multivariat analys*, uppl. 1. Studentlitteratur.
- Gagné, Marylène & Deci, Edward L., 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, nr. 4. John Wiley & Sons.
- Galais, Nathalie & Moser, Klaus, 2009. Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers – a longitudinal study. *Human Relations*, vol. 62, nr. 4. Sage Publications.
- Gezelius, Lene, 2000. Å tjene to herrer – vikarene mellom byrå og bedrifter. *Fafo-rapport*, nr. 318. Forskningsstiftelsen Fafo.
- Johansson, Louise & Sjöberg, Maria, 2006. *Trygghet och motivation – Lagen om anställningsskydd i relation till arbetstagarens motivation utifrån Self-Determination Theory*. Institutionen för psykologi, Lunds universitet.
- Körner, Svante & Wahlgren, Lars, 2005. *Statistiska metoder*, uppl. 2. Studentlitteratur.

Liden, Robert C., Wayne, Sandy J., Kraimer, Maria L. & Sparrowe, Raymond T., 2003. The dual commitments of contingent workers – an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, nr. 5. John Wiley & Sons.

Loehlin, John C., 2004. *Latent variable models – an introduction to factor, path, and structural equation analysis*, uppl. 4. Lawrence Erlbaum Associates.

Mangione, Thomas W., 1995. *Mail surveys – improving the quality*. Sage Publications.

Maronick, Thomas J., 2009. The role of the internet in survey research – guidelines for researchers and experts. *Journal of Global Business and Technology*, vol. 5, nr 1. Global Business and Technology Association.

McAuley, Edward, Duncan, Terry & Tammen, Vance V., 1989. Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting – a confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, vol. 60, nr 1. Department of Physical Education and Human Movement Studies, University of Oregon.

Meyer, John P., Becker, Thomas E. & Vandenberghe, Christian, 2004. Employee commitment and motivation – A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, nr. 6. American Psychological Association.

Meyer, John P. & Maltin, Elyse R., 2010. Employee commitment and well-being – A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 77, nr. 2. Elsevier.

Mowday, Richard T., Steers, Richard M. & Porter, Lyman W., 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, nr. 2. Elsevier.

Naidoo, Jeffrey S., 2010. Information technology consulting firms. *Encyclopedia of Library and Information Sciences*, uppl. 3. Taylor & Francis.

Nolan, Richard & Benningson, Larry, 2002. Information technology consulting. *Harvard Business School Working Paper*, nr. 03-069. Harvard Business School.

Olofsdotter, Gunilla, 2008. Flexibilitetens främlingar – Om anställda i bemanningsföretag. *Mid Sweden University doctoral thesis*, nr. 47. Department of Social Sciences, Mid Sweden University.

Olofsdotter, Gunilla & Augustsson, Gunnar, 2008. Uthyrda konsulter från bemanningsföretag – främling eller outsider? *Arbetsmarknad & arbetsliv*, vol. 14, nr. 4. Karlstads universitet.

Peterson, Robert A., 1994. A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *The Journal of Consumer Research*, vol. 21, nr. 2. The University of Chicago Press.

Reilly, Peter A., 1998. Balancing Flexibility – Meeting the interests of employer and employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 7, nr. 1. Psychology Press.

Rosengren, Karl Erik & Arvidson, Peter, 2002. *Sociologisk metodik*, uppl. 5. Liber.

5.2 Elektroniska källor

Kongsved, Sissel Marie, Basnov, Maja, Holm-Christensen, Kurt & Hjollund, Niels Henrik, 2007. Response rate and completeness of questionnaires – a randomized study of Internet versus paper-and-pencil versions. *Journal of Medical Internet Research*, vol. 9, nr. 3. [online] Journal of Medical Internet Research. <http://www.jmir.org/2007/3/e25/> [Besökt 13:e December, 2010]

Plunkett Research, 2010. *Consulting Trends*. [online] Plunkett Research. Tillgänglig från: <http://www.plunkettresearch.com/Industries/Consulting/ConsultingTrends/tabid/178/Default.aspx> [Besökt 8:e december, 2010]

Self-Determination Theory, 2010. *Intrinsic Motivation Inventory (IMI)*. [online] University of Rochester. Tillgänglig från: http://www.psych.rochester.edu/SDT/measures/IMI_description.php [Besökt 8:e december, 2010]

Bilaga 1 - Enkätformulär

Undersökning om organisationstillhörighet

Denna enkät kommer att användas i en studie som studerar organisationstillhörighet. För att besvara påståendena ringar du in det alternativ som du anser passar in på dig bäst.

I den första delen av enkäten vill vi att du besvarar påståenden utifrån det konsultföretag som du är anställda av. Den andra och tredje delen av undersökningen ska du besvara utifrån det kundföretag som du för närvarande arbetar med. Alla påståenden är graderade mellan 1 och 7 där 1 är instämmer inte alls, 4 är instämmer delvis och 7 är instämmer helt.

Vi vill också påpeka att det är viktigt att du besvara alla frågorna i enkäten och att alla dina svar kommer att behandlas helt anonymt i en kandidatuppsats i ledarskap och organisation vid Malmö Högskola.

Lite om dig som person:

1. Kvinna Man

2. Ålder?
 - Under 25 år
 - 25-34 år
 - 35-44
 - 45-54
 - Över 54 år

3. Hur länge har du arbetat hos det konsultföretag som du är anställd av?
 - mindre än 1 år.
 - 2- 3 år
 - 4-6 år
 - 7-10 år
 - mer än 10 år

4. Hur länge har du arbetat med det kundföretag som du framförallt arbetar med för närvarande?

- mindre än 3 månader
- 3-6 månader
- 7-12 månader
- 13-18 månader
- mer än 18 månader

OBS. Här följer påståenden om konsultföretaget du är anställd hos.

Kryssa i det alternativ som passar bäst in på dig för varje påstående.

5. Jag är beredd att lägga ett stort arbete utöver vad som normalt förväntas för att hjälpa denna organisation till framgång.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

6. Jag talar varmt, för mina vänner, om konsultföretaget som en jättebra organisation att arbeta åt.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

7. Jag känner väldigt liten lojalitet till denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

8. Jag skulle nästan acceptera vilken arbetsuppgift som helst för att få fortsätta arbeta för denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

9. Jag anser att mina värderingar och organisationens värderingar är mycket lika varandra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

10. Jag är stolt att berätta för andra att jag är en del av denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

11. Jag kunde lika gärna arbeta för en annan organisation så länge som det var liknande arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

12. Denna organisation lyfter verkligen fram det allra bästa i mig, när det gäller min arbetsprestation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

13. I min nuvarande situation skulle det fordras väldigt små förändringar för att jag skulle lämna denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

14. Det finns knappt något att vinna på att stanna kvar i denna organisation på obestämd tid.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

15. Jag finner det oftast svårt att samtycka med organisationens riktlinjer gällande viktiga frågor som berör de anställda.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

16. Jag bryr mig verkligen om hur denna organisations framtid kommer att se ut.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

17. Detta är enligt mig den allra bästa organisationen att arbeta för.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

18. Det var definitivt ett misstag från min sida att besluta mig för att arbeta för denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

OBS. På nästa sida följer påståenden om det kundföretag du framförallt arbetar med för närvarande.

Kryssa i det alternativ som passar bäst in på dig för varje påstående.

19. Jag är beredd att lägga ett stort arbete utöver vad som normalt förväntas för att hjälpa denna organisation till framgång.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

20. Jag talar varmt, för mina vänner, om kundföretaget som en jättebra organisation att arbeta åt.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

21. Jag känner väldigt liten lojalitet till denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

22. Jag skulle nästan acceptera vilken arbetsuppgift som helst för att få fortsätta arbeta för denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

23. Jag anser att mina värderingar och organisationens värderingar är mycket lika varandra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

24. Jag är stolt att berätta för andra att jag är en del av denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

25. Jag kunde lika gärna arbeta för en annan organisation så länge som det var liknande arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

26. Denna organisation lyfter verkligen fram det allra bästa i mig, när det gäller min arbetsprestation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

27. I min nuvarande situation skulle det fordras väldigt små förändringar för att jag skulle lämna denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

28. Det finns knappt något att vinna på att stanna kvar i denna organisation på obestämd tid.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

29. Jag finner det oftast svårt att samtycka med organisationens riktlinjer gällande viktiga frågor som berör de anställda.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

30. Jag bryr mig verkligen om hur denna organisations framtid kommer att se ut.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

31. Detta är enligt mig den allra bästa organisationen att arbeta för.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

32. Det var definitivt ett misstag från min sida att besluta mig för att arbeta för denna organisation.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

OBS. Här följer påståenden om hur du upplever dina arbetsuppgifter på det kundföretaget du framförallt arbetar med för närvarande.

Kryssa i det alternativ som passar bäst in på dig för varje påstående.

33. Vissa arbetsuppgifter får inte alls min uppmärksamhet.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

34. Mina arbetsuppgifter är roliga att utföra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

35. Jag tycker att mina arbetsuppgifter är tråkiga att utföra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

36. Jag trivs väldigt bra med mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

37. Jag skulle beskriva mina arbetsuppgifter som mycket intressanta.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

38. Jag tycker att jag är ganska bra på mitt jobb, jämfört med mina andra kollegor.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

39. Det finns uppgifter i mitt arbete som jag inte klarar särskilt bra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

40. Jag tycker att jag är ganska bra på att utföra mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

41. Jag tycker att mina arbetsuppgifter är ganska underhållande.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

42. Jag känner mig ganska kunnig på mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

43. Jag är tillfredsställd med mina arbetsprestationer.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

44. Jag känner mig kompetent efter att ha utfört mina arbetsuppgifter

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

45. När jag utför mina arbetsuppgifter tänker jag på hur mycket jag tycker om dem.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

46. Jag lägger ner stor möda på mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

47. Det finns aktiviteter i mitt arbete där jag inte bemödar mig att göra så bra ifrån mig.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

48. Jag känner mig ängslig när jag utför mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

49. Jag är villig att fortsätta utföra mina arbetsuppgifter eftersom det är värdefullt för mig.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

50. Jag känner mig inte alls nervös när jag utför mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

51. Jag känner att det inte är mitt val att utföra mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

52. Jag känner mig väldigt avslappnad när jag utför mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

53. Det är viktigt för mig att utföra mina arbetsuppgifter bra.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

54. Jag känner mig pressad när jag utför mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

55. Jag känner att jag har valmöjlighet i utförandet av mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

56. Jag känner mig spänd när jag utför mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

57. Jag anser att mitt arbete är värdefullt för mig.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

58. Jag utför mina arbetsuppgifter för att jag känner att jag vill.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

59. Jag utför mina arbetsuppgifter för att jag måste.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

60. Jag har inget annat val än att utföra mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

61. Jag tror att mina arbetsuppgifter är viktiga.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

62. Jag tror att det är nyttigt för mig att utföra mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

63. Jag lägger inte ner så mycket energi på mina arbetsuppgifter.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt

Tack för din medverkan!