

Den organisatoriska rättvisans påverkan på arbetstillfredsställelse hos personal i organisationer som använder bemanningspersonal - En kvantitativ tvärsnittsstudie inom tillverkningsindustrin

The impact of organizational justice on job satisfaction among employees in organizations that use temporary agency workers - A quantitative cross sectional study in the manufacturing industry

Examensarbete för kandidatexamen med huvudområdet företagsekonomi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin 2022

Student: Malin Torstensson & Nora Shalaby

Handledare: Anders Billström

Examinator: Torbjörn Ljungkvist

Den organisatoriska rättvisans påverkan på arbetstillfredsställelse hos personal i organisationer som använder bemanningspersonal

- En kvantitativ tvärsnittsstudie inom tillverkningsindustrin

Examensrapport inlämnad av Malin Torstensson och Nora Shalaby till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

2022-06-10

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.



Signerat: _____

Malin Torstensson



Signerat: _____

Nora Shalaby

Förord

Vi vill inledningsvis rikta ett stort tack till respondenterna som delat med sig av sina upplevelser och kontaktpersonerna på företagen som lagt ner värdefull tid på att hjälpa oss dela ut enkäterna och genomföra undersökningen. Vi vill också rikta ett varmt tack till vår handledare Anders Billström har gett oss värdefull vägledning och feedback och visat tillit till vårt arbete med att genomföra kandidatuppsatsen. Till sist vill vi även tacka vår examinator Torbjörn Ljungkvist för värdefulla synpunkter på vår kandidatuppsats och våra nära och kära och studiekamrater som uppmuntrat och stöttat oss genom processen.

Malin Torstensson och Nora Shalaby

10 juni 2022

Sammanfattning

Bakgrund och problem: Användning av bemanningspersonal är utbrett i Sverige, ca en tredjedel av den privata sektorn använder bemanningspersonal och det vanligaste motivet är för att uppnå flexibilitet och stabilitet i personalstyrkan.

Bemanningspersonalens triangulära förhållande mellan bemanningsföretaget och kundorganisationen skapar utmaningar för kundorganisationen i ledningen av arbetet. Det har fastställts att ordinarie personalens arbetstillfredsställelse kan påverkas negativt vid närvaro av bemanningspersonal vilket kan leda till lägre produktivitet och resultat för organisationen. Tidigare forskning har identifierat organisatorisk rättvisa som en betydande faktor för att uppnå arbetstillfredsställelse men det finns begränsad kunskap om detta förhållande för personal som arbetar i organisationer som använder bemanningspersonal.

Syfte och metod: Syftet med undersökningen är att utöka den teoretiska och praktiska kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse hos personal som arbetar i organisationer som använder bemanningspersonal. Med utgångspunkt i teori om organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse undersöktes frågeställningarna med en kvantitativ metod med tvärsnittsdesign. Enkäter som mätte upplevd organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse delades ut till både bemanningspersonal och ordinarie personal på två företag inom tillverkningsindustrin. Datan analyserades sedan i SPSS 28.

Resultat och slutsats: Studiens resultat visade att det fanns skillnader i hur bemanningspersonal och ordinarie personal upplever organisatorisk rättvisa. Även att den sammantagna organisatoriska rättvisa kunde förklara en stor del av variansen av arbetstillfredsställelsen hos både bemanningspersonal och ordinarie personal. Endast den distributiva och interaktionella rättvisan hos ordinarie personal kunde påvisas som prediktorer för arbetstillfredsställelse. Ingen av rättvisedimensionerna kunde påvisas predicera arbetstillfredsställelse hos bemanningspersonalen.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, organisatorisk rättvisa, bemanningspersonal, ordinarie anställda, tillverkningsindustrin.

Abstract

Background and problems: The use of temporary agency workers (TAW) is widespread in Sweden, about a third of the private sector uses staff and the most common motive is to achieve flexibility and stability in the workforce. The temporary agency workers triangular relationship between the staffing company and the customer organization creates challenges for the customer organization in the management of the work. It has been established that the job satisfaction of regular workers can be negatively affected by the presence of TAWs which can lead to lower productivity and results in the organization. Previous research has identified organizational justice as a significant factor in achieving job satisfaction but there is limited knowledge about this relationship for workers in organizations that use TAW.

Purpose and method: The purpose of the study is to extend the theoretical and practical knowledge about the relationship between organizational justice and job satisfaction for employees that work in organizations that use TAW. Based on theory about organizational justice and job satisfaction, the questions were examined with a quantitative method with a cross sectional design. Surveys that measured the perceived organizational justice and job satisfaction was distributed to both TAWs and permanent employees in two organizations in the manufacturing industry. The data was then analyzed in SPSS 28.

Results and conclusion: The results of the study showed there were differences in perceived organizational justice between permanent employees and TAW. Also that organizational justice could explain a big part of the variance in job satisfaction of both the permanent employees and the TAWs. Only the distributive and interactional justice of the permanent employees could be demonstrated as predictors of job satisfaction. None of the justice dimensions of the TAWs could be demonstrated as predictors of job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Organizational justice, Temporary agency workers, permanent employees, manufacturing industry

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Problemdiskussion.....	2
1.3	Frågeställningar	4
1.4	Syfte	4
1.5	Centrala begrepp.....	4
2	Teoretisk referensram.....	6
2.1	Social utbytesteori	6
2.2	Equity theory	7
2.3	Organisatorisk rättvisa.....	7
2.4	Arbetsstillfredsställelse	9
2.5	Tidigare forskning och hypoteser.....	10
2.6	Konceptuellt ramverk.....	13
3	Metod	14
3.1	Forskningsdesign.....	14
3.2	Litteratursökning	14
3.2.1	Litteraturkritik	15
3.3	Urval.....	15
3.4	Operationalisering	17
3.5	Datainsamling.....	21
3.5.1	Bortfallsanalys.....	21
3.6	Analysmetod.....	22
3.6.1	Normalfördelningsantagande	23
3.6.2	Analys av kontrollvariabler	23
3.6.3	Korrelationsanalys.....	24
3.6.4	Regressionsanalys	24
3.7	Validitet, reliabilitet och generalisering	26
3.8	Forskningsetik	27
4	Resultat.....	29
4.1	Deskriptiv statistik.....	29

4.2	Demografiska skillnader	31
4.3	Korrelationer	33
4.4	Regressioner	34
4.4.1	Regressionsmodell 1	34
4.4.2	Regressionsmodell 2	35
4.4.3	Regressionsmodell 3	35
4.4.4	Regressionsmodell 4	36
4.4.5	Enkla regressioner	38
5	Analys och diskussion	39
5.1	Skillnader i upplevelsen av organisatorisk rättvisa	39
5.2	Regressionsmodellernas förklaringsvärden	40
5.3	Rättvisedimensionernas effekt på arbetstillfredsställelse	41
6	Slutsats	45
6.1	Teoretiska och praktiska bidrag	45
6.2	Studiens begränsningar	46
6.3	Framtida forskning	47
	Referenslista:	49
	Bilaga 1 – Missivbrev och enkät	58
	Bilaga 2 – Personliga reflektioner	66

1 Inledning

I detta avsnitt presenteras studiens bakgrund om användning av bemanningspersonal och de utmaningar som kan uppstå i organisationerna i arbetet med arbetstillfredsställelse. Vidare diskuteras organisatorisk rättvisas betydelse för att uppnå arbetstillfredsställelse. Tidigare forsknings utgångspunkt i traditionella arbetsförhållanden problematiseras sedan för att mynna ut i studiens frågeställningar och syfte. Avslutningsvis redogörs centrala begrepp.

1.1 Bakgrund

Uthyrning av arbetskraft med vinstsyfte blev lagligt 1993 i Sverige och år 2020 fanns det cirka 800 olika bemanningsföretag, där 178 900 personer varit anställda någon gång under året (Almega, 2020). I den privata sektorn använder cirka en tredjedel av arbetsplatserna bemanningspersonal och tillverkningsindustrin är den bransch som är den största användaren (Dagens Arbete, 2017, 23/3).

Ur arbetsgivarens perspektiv kan motivet till att använda bemanningspersonal förklaras på flera sätt. En förklaring är företags ökade behov av flexibilitet för att öka vinster och minimera risker (Andersson et al. 2021). Utifrån Atkinsons modell av det flexibla företaget används tillfälliga anställningar för att skapa möjlighet att snabbt kunna öka eller minska antalet arbetare efter det aktuella behovet (Atkinson, 1984). En annan förklaring är att företag behöver täcka upp för frånvarande personal där syftet är att uppnå stabilitet snarare än flexibilitet. I den privata sektorn är det vanligaste motivet att uppnå flexibilitet och få buffert av personal (Håkansson & Isidorsson, 2016).

Vid användning av bemanningspersonal blir anställningsförhållandet annorlunda än vid traditionella anställningar där personalen anställs direkt av det företag de ska arbeta hos. Det skapas ett så kallat triangulärt arbetsförhållande där endast arbetsledaransvaret ligger på kundföretaget medan arbetsgivaransvaret ligger på bemanningsföretaget (Biggs & Swailes, 2005; Andersson, et al., 2021). Det triangulära anställningsförhållandet utmanar den traditionella synen och tidigare förståelser av samspelet mellan verksamhetsmål, ledning och personal eftersom det blir en förändring

i det grundläggande antagandet att organisation och personal befinner sig i en stabil relation (Andersson et al., 2021). En organisation som använder bemanningspersonal rymmer alltså personal med olika slags anställningsförhållanden som ska arbeta mot ett gemensamt organisatoriskt mål. Detta gör att komplexiteten i ledningen av arbetet ökar (Ward et al., 2001). Även att förhållandet mellan organisationens arbetskraft förändras (Davis-Blake et al., 2003). Det har fastställts att arbetstillfredsställelsen hos personalen kan minska i organisationer som använder sig av bemanningspersonal (Banerjee et al., 2012). Detta är ett praktiskt problem för ledningen av organisationen då arbetstillfredsställelse har visat sig ha samband med bland annat anställdas prestationer i arbetet, organisationens sammantagna produktivitet, personalomsättning och resultat (Allen & Meyer, 1990; Badrianto & Ekhsan, 2020; Böckerman & Ilmakunnas, 2012; Fernandes och Awamleh, 2006; Freeman, 1977). Att personalen upplever arbetstillfredsställelse har alltså stor betydelse för organisationer. I arbetet med att skapa arbetstillfredsställelse hos personalen i organisationer som använder bemanningspersonal kan antaganden som endast bygger på traditionella förhållanden vara missvisande. Risken finns att det jobbas med att utveckla arbetstillfredsställelse på fel sätt om traditionella antaganden är utgångspunkten.

1.2 Problemdiskussion

Arbetstillfredsställelse är individens attityd mot sitt arbete och speglar individens känslor för organisationen (Bhuiyan & Mengue, 2002; Kaufman & Kaufman, 2016). Det är många faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen bland annat ledarskapet (Svensson et al., 2015), arbetsmiljön och arbetsplatskulturen (Allen & Meyer, 1990). Arbetstillfredsställelsen har visat sig vara lägre hos bemanningsanställda än hos ordinarie anställda (De Cuyper et al., 2009; Hünefeld et al., 2020). Närvaron av bemanningsanställda har även en negativ påverkan på ordinarie anställdas arbetstillfredsställelse (Bryson, 2013; Davis-Blake, 2003). Detta antyder att användning av bemanningspersonal har en påverkan på hela organisationen.

Att förstå arbetstillfredsställelse har varit en central del av organisationsforskning i flera årtionden och en av faktorerna som uppmärksammas som en nyckel till att uppnå arbetstillfredsställelse är att anställda upplever att det finns en organisatorisk rättvisa i

organisationen (Al-Zu'bi 2010; Bakhshi et al., 2009; Clay-Warner et al., 2005).

Organisatorisk rättvisa handlar om individens upplevelse av rättvisa i arbetet vilket kan delas upp i olika dimensioner (Colquitt et al., 2005). Det är viktigt att skapa en rättvis miljö i organisationer, då det finns bevis för att anställda som upplever rättvisa har en positivare attityd och därmed en högre motivation (Bingham, 1997; Manzoor et al., 2014).

Förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse har undersökts av flera forskare, det övergripande temat är att organisatorisk rättvisa både har positiv korrelation till arbetstillfredsställelse och positiv effekt på arbetstillfredsställelsen (Bakhshi et al., 2009; Cohen-Charash & Spector, 2001). Begränsningen i tidigare forskning om detta förhållande är att det till stor del undersökts under traditionella arbetsförhållanden (Camerman et al., 2007). Forskare som påvisat effekten av organisatorisk rättvisa på arbetstillfredsställelse i traditionella förhållanden har även påpekat att det kan finnas outforskade variabler som kan ha betydelse för upplevelsen av organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse, till exempel arbetets karaktär och belöningsystem (Bakashi et al., 2009; Bakotić & Bulog, 2021). Användning av bemanningspersonal som variabel har också identifierats som ett område det behöver forskas mer på då det blir allt vanligare i organisationer och närvaron av bemanningspersonal skapar nya typer av relationer inom organisationerna (Camerman et al., 2007; Clay-Warner et al., 2005).

Det har undersökts hur bemanningspersonal upplever organisatorisk rättvisa mot både anställningsorganisation och kundorganisationen. Där det konstaterades att bemanningspersonal bryr sig om rättvis behandling samt att det är mer gynnsamt när de upplever att de blir behandlade rättvist. Bemanningsanställda ställer inte lika höga krav på organisationens ledare som ordinarie anställda har på organisationens ledare. De kan därmed känna mer nöjdhet och kan acceptera saker som ordinarie anställda ser som orättvist (Camerman et al., 2007). Hur bemanningspersonal som specifik arbetsgrupp upplever organisatorisk rättvisa är ett understuderat område som behöver undersökas mer (Camerman et al., 2007).

Det kan konstateras att den största mängden forskning utgår från det traditionella arbetsförhållandet där organisationers användning av bemanningspersonal inte tagits upp som en betydande aspekt. Denna generalisering av bemanningspersonal är felaktig och det har fastställts att de bör särskiljas som arbetsgrupp (Davis-Blake et al., 2003). Flera forskare framhåller att det behövs mer forskning på organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse i organisationer som har icke traditionella arbetsförhållanden (Cameron et al., 2007; Clay-Warner et al., 2005). Även att det finns ett behov av mer forskning på bemanningspersonal i organisationer (Cameron et al., 2007). Det finns alltså en lucka i den nya kontexten där bemanningsanställda ingår i organisationen vilket har lett fram till undersökningens frågeställningar.

1.3 Frågeställningar

Skiljer sig upplevelserna av organisatorisk rättvisa mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda?

Hur predicerar organisatorisk rättvisa arbetstillfredsställelse hos personal i organisationer som använder bemanningspersonal?

1.4 Syfte

Syftet med denna undersökning är att utöka den teoretiska och praktiska kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse hos personal som arbetar i organisationer som använder bemanningspersonal.

1.5 Centrala begrepp

Ordinarie anställda - Med ordinarie anställda menas personal som anställts direkt av företag.

Bemanningsanställda - Med bemanningsanställda menas personal som anställts av bemanningsföretag men som utför arbetet i andra organisationer.

Arbetsstillfredsställelse -Arbetsstillfredsställelse beskrivs som individens attityd mot sitt arbete vilket inkluderar meningsfulla arbetsuppgifter, känsla av uppskattning, självständighet och hur förhållandet till kollegor och chefer är (Bhuiyan & Mengue, 2002; Kaufman, & Kaufman, 2016).

Organisatorisk rättvisa - Är ett koncept som fokuserar på individens upplevelse av rättvisa i arbetslivet (Colquitt et al., 2005).

2 Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras de teorier och tidigare forskning som ligger till grund för studien. Inledningsvis presenteras social utbytesteori för att få en förståelse av hur människor samspelar och är beroende av varandra. Därefter tas equity theory upp för att få uppfattning om jämförelsen med andra personer kring sina insatser och resultat. Dessa teorier hjälper till att förklara organisatorisk rättvisa. Därefter tas organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse upp. Slutligen en genomgång av tidigare forskning som leder fram till studiens hypoteser vilka sammanfattas i en egenskapad figur.

2.1 Social utbytesteori

Social utbytesteori är en betydelsefull teori för att få förståelse för beteenden i organisationer. Teorin innefattar ett ömsesidigt samspel mellan individer och är beroende av andra människors handlingar. Individer som gör ett utbyte har en viss förväntan på att få något ospecificerat tillbaka. Sociala utbyten bygger på att individer litar på varandra och har förtroende för att utbytet kommer ge något tillbaka (Blau, 1986). Ett förtroende är komplext och är grundläggande för att upprätthålla ett socialt utbyte. Det går inte att tvinga den andra parten till att uppfylla förväntningarna om att ge något tillbaka (Whitener et al., 1998).

Social utbytesteori har använts som förklaring inom olika områden, bland annat som social makt, organisatorisk rättvisa och ledarskap (Cameron et al., 2007; Konovsky, 2000). Ett grundantagande i social utbytesteori är att relationen utvecklas till förtroendefulla, lojala och ömsesidiga åtaganden över tid (Cropanzano & Mitchell, 2005). Förtroendet för olika aspekter i arbetet knyter an till organisatorisk rättvisa (Colquitt et al., 2012). Rättvisa har en betydande roll för alla som arbetar i organisation och skapar grundläggande normer för organisationen och förenar individerna till stabila relationer (Konovsky, 2000). Normerna för utbytet blir riktlinjer för individerna att förhålla sig till (Cropanzano & Mitchell, 2005). Utbyten kan ske både med

organisationen eller individerna i den. Om utbytet inte sker som förväntat bryts normerna och upplevelsen av orättvisa uppstår (Greenberg & Cropanzano, 2001).

2.2 Equity theory

Enligt Adams equity theory så formulerar människor förhållanden mellan insatser och resultat och jämför sitt förhållande med andras förhållande mellan deras insatser och resultat som en referenspunkt. Om förhållandena är relativt likvärdiga upplevs inte någon orättvisa. Om förhållandena inte är likvärdiga upplevs istället icke önskvärda känslor, vilka känslor det handlar om beror på om personen får låga eller höga resultat. Är resultaten låga kan känslorna som uppstår vara förargelse och bitterhet, är resultaten höga är det vanligt att känna skuld. Dessa känslor blir en drivkraft för att få bort ojämligheten. Equity theory behandlar endast vad människor får ut som resultat av något men säger ingenting om vad som ligger bakom (Adams, 1965, refererad i Greenberg & Cropanzano, 2001) vilket har kritiserats men också gett grund till ytterligare dimensioner av rättvisa (Leventhal, 1980). Equity theory är även betydelsefull för organisatorisk rättvisa då den förklarar mekanismen kring bedömningen av vad som upplevs rättvist (Colquitt et al., 2005).

2.3 Organisatorisk rättvisa

Organisatorisk rättvisa är ett koncept som har sin utgångspunkt i equity theory och jämförelsen gentemot andra (Bakotić, D., & Bulog, 2021; Colquitt et al., 2001). Konceptet fokuserar på individens upplevelse av rättvisa i arbetslivet snarare än en objektiv bedömning av rättvisan (Colquitt et al., 2005). Stor vikt läggs på subjektiviteten i rättvisan då objektiva förhållanden som kan ses som rättvisa ur ledningens perspektiv ändå kan upplevas annorlunda av de anställda (Van den Boos, 2005). För att ledningen ska förstå vad som skapar rättvisa är det därför viktigt att de kan ta de anställdas perspektiv (Cropanzano et al., 2007; Wang et al., 2014).

En av anledningarna till att rättviseupplevelser är viktiga att se till är att det leder till konsekvenser bland annat i de anställdas attityder och beteenden (Lind et al., 1993). Organisatorisk rättvisa knyter an förtroendet för olika aspekter i arbetet baserat på

känslor (Colquitt et al., 2012) och ser inte bara till de enskilda faktorerna utan ger en helhetsbild av individens upplevelse i förhållande till olika faktorer inom en organisation (Elovainio et al., 2004). Hög upplevd rättvisa tyder på ett högt förtroende för organisationen vilket minskar osäkerhet och mildrar oro hos individen (Colquitt et al., 2012; Folger & Konovsky, 1989) genom att ledningen visar respekt för de anställdas rättigheter (Folger & Konovsky, 1989). Det får en förenande effekt då det framväxande förtroendet driver fram stabila relationer mellan anställda och chefer genom positiva interaktioner (Konovsky, 2000; Konovsky & Pugh, 1994). Låg upplevd rättvisa kan däremot tyda på bristande förtroende för organisationen på grund av att det finns problem i ledningens procedurer eller brister i samspelet mellan chefer och anställda (Elovainio et al., 2004). Det kan i sin tur leda till negativa känslor och beteenden samt sämre arbetsprestationer hos individen (Latham & Pinder, 2005; Lind et al., 1993; Pfeffer & Langton, 1993).

En viktig aspekt att ta hänsyn till gällande organisatorisk rättvisa är att det inte nödvändigtvis har en betydande roll i alla organisationer. Människor tenderar att inte bry sig om rättvisa när de är nöjda med ett utfall men om organisationen bryter mot de anställdas förväntningar kan rättvisebekymren komma upp till ytan och få en mer betydande roll. Andra aspekter som kan trigga rättvisebekymmer är förändringar, exempelvis demografiska skiften i arbetskraften, när resurserna i organisationen är knappa och när det finns maktskillnader mellan individer i organisationen (Greenberg & Cropanzano, 2001).

Organisatorisk rättvisa definieras av tre dimensioner som växt fram i tre vågor sedan mitten av 1900-talet (Colquitt et al., 2005) och som konceptuellt särskiljs från varandra (Niehoff & Moorman, 1993; Colquitt, 2001). De tre dimensionerna är distributiv rättvisa, processuell rättvisa och interaktionell rättvisa. *Distributiv rättvisa* handlar om den upplevda rättvisan kring utfallet av resursfördelningen på arbetsplatsen (Colquitt et al., 2005). Det kan till exempel handla om lön eller befördran (Colquitt, 2001; Niehoff & Moorman, 1993). *Processuell rättvisa* handlar om den upplevda rättvisan kring det som ligger bakom besluten om resursfördelningen vars utfall fångas upp i den distributiva dimensionen (Colquitt, 2001; Niehoff & Moorman, 1993). Det kan till exempel handla om på vilka grunder arbetsprestationer bedöms (Colquitt & Rodell,

2011) och om det görs på ett opartiskt och korrekt sätt (Niehoff & Moorman, 1993), om det tillämpas konsekvent för alla och om det finns möjlighet att föra sin talan (Leventhal, 1980). *Interaktionell rättvisa* ses som en förlängd arm av den processuella dimensionen och handlar om den upplevda rättvisan kring den mellanmänniska behandlingen i samspelet mellan anställda och deras chef kring de formella procedurerna (Aryee et al., 2002; Colquitt, 2001; Niehoff & Moorman, 1993). Exempelvis kan det handla om att chefer behandlar de anställda med respekt och värdighet och att förklaringar om beslut och processer ges (Colquitt et al., 2001). Känslomässig tillit, relationer, socialt stöd och moral är viktiga delar i denna dimension och fångar därmed upp de humanitära aspekterna av den processuella dimensionen (Colquitt et al., 2012; Colquitt & Rodell, 2011).

2.4 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse beskrivs som individens attityd mot sitt arbete vilket inkluderar meningsfulla arbetsuppgifter, känsla av uppskattning, självständighet och hur förhållandet till kollegor och chefer är (Bhuiyan & Mengue, 2002; Kaufman, & Kaufman, 2016). Arbetstillfredsställelsen är flerdimensionell ur ett psykologiskt perspektiv och berör såväl kognitiva aspekter, individens uppfattning om och inställning till arbetet, som affektiva aspekter, individens känslor kring arbetet (Judge et al., 2020).

Arbetstillfredsställelse kan upplevas både positivt eller negativt och i olika nivåer som speglar individens känslor för organisationen (Bhuiyan & Mengue, 2002; Kaufman & Kaufman, 2016; Spector 1997). Det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestationer. Anställda som upplever hög arbetstillfredsställelse är mer engagerade och delaktiga i sitt arbete vilket ger en ökad produktivitet (Kaufman, & Kaufman, 2016). Låg arbetstillfredsställelse har negativa effekter på individen såsom bland annat frånvaro och lågt engagemang som i sin tur påverkar organisationen negativt (Robbins & Judge, 2009).

Otillfredsställelse i arbetet kan leda till beteendekonsekvenser som kan delas in i fyra olika kategorier. Kategorierna skiljer sig åt mellan två olika dimensioner, dels om de är aktiva eller passiva, dels om de är konstruktiva eller destruktiva. De två aktiva kategorierna är *exit* och *voice* där *exit* handlar om att otillfredsställelsen tar sig uttryck i beteenden mot att lämna organisationen till exempel genom att söka nya tjänster eller säga upp sig vilket ses som destruktivt. *Voice* handlar om att otillfredsställelsen tar sig uttryck i beteenden mot att försöka förbättra förhållandena till exempel genom att ta upp problem och föreslå förbättringar eller genom fackligt engagemang vilket ses som konstruktivt. De två passiva kategorierna är *loyalty* och *neglect* där *loyalty* handlar om att otillfredsställelsen tar sig uttryck i en optimistisk väntan på att förhållandena ska förbättras då det finns tillit till organisationen om att det kommer bli förbättring vilket ses som konstruktivt. *Neglect* handlar om att otillfredsställelsen tar sig uttryck i att låta förhållandena förvärras genom allt mer frånvaro eller mindre ansträngning i arbetet vilket ses som destruktivt (Farrell, 1983). Arbetstillfredsställelse har väsentlig påverkan på de anställdas prestationer och ju högre arbetstillfredsställelsen är ju bättre presterar anställda på sitt arbete (Badrianto & Ekhsan, 2020).

2.5 Tidigare forskning och hypoteser

Bemanningspersonalens upplevelser av att arbeta i kundorganisationer har visat sig vara att känna sig underlägsna och marginaliserade i jämförelse med ordinarie anställda, de vittnar bland annat om att de ofta får tråkigare och tyngre arbetsuppgifter (Håkansson, & Isidorsson, 2012; Svensson et al., 2015; Winkler & Mahmood, 2018), inte får ta del av all viktig information (Viitala & Kantola, 2016; Winkler & Mahmood, 2018), inte får samma förutsättningar för att kunna utföra arbetet, får mindre feedback, utesluts från sociala evenemang och att deras kunskaper och erfarenhet inte tas tillvara på grund av deras låga status. Även att chefer behandlar dem på olika sätt (Ward et al., 2001; Winkler & Mahmood 2018). Exempelvis behandlar chefer bemanningsanställda med mindre omtänksamhet och respekt och ställer höga krav på dem (Winkler & Mahmood, 2018). Ordinarie anställda kan å andra sidan också få ökade krav och ansvar vid närvaro av bemanningsanställda, de kan även få mer oro över deras anställning, om de kommer ersättas med bemanningsanställningar (Davis-Blake et al., 2003). Att upplevelserna skiljer sig åt mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda angående flera

arbetsfaktorer tyder på att rättviseupplevelser också skulle kunna skilja sig eftersom rättviseupplevelser grundar sig i jämförelsen med andra. Det har även konstaterats i tidigare forskning som visat att behoven för att uppleva rättvisa skiljer sig något mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda vilket kan bero på att bemanningsanställda kan acceptera saker som ordinarie anställda inte gör (Camerman et al., 2007). Det har lett fram till de första hypoteserna.

H1: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av organisatorisk rättvisa.

H1a: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av distributiv rättvisa.

H1b: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av processuell rättvisa.

H1c: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av interaktionell rättvisa.

Det finns flera studier som undersöker sambandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse (Al-Zu'bi, 2010; Bakhshi et al., 2009; Bakotić & Bulog, 2021; Colquitt et al., 2001; Clay-Warner et al., 2005; Konovsky, 2000; Rahman et al., 2015). Colquitt et al. (2001) konstaterade att det finns meningsskillnader inom forskning på organisatorisk rättvisa och vilken påverkan den har på arbetstillfredsställelse, somliga menar att den distributiva rättvisan är den starkaste prediktorn medan andra menar att det är den processuella rättvisan. Metaanalysen argumenterar för att både distributiv och processuell rättvisa är starka prediktorer (Colquitt et al., 2001). Bakashi et al. (2009) forskning visar att den distributiva rättvisan var positivt relaterad till arbetstillfredsställelse men att den processuella rättvisan inte hade någon påverkan på arbetstillfredsställelsen. Både Rahman et al. (2015) och Bakotić & Bulog (2021) presenterar samma resultat som Bakashi et al. (2009) om den distributiva och

processuella rättvisan. Resultaten i dessa tidigare undersökningar har lett fram till hypotes 2

H2: Distributiv rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse.

Konovsky (2000) däremot menar att den processuella rättvisan har en positiv inverkan och ökar arbetstillfredsställelsen. Clay-Warner et al. (2005) är samstämmiga med Konovsky om att processuell rättvisa har en positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och att den är en stark prediktor jämfört med den distributiva. Dock har den distributiva också en inverkan på arbetstillfredsställelsen men inte lika stark som den processuella rättvisan (Clay-Warner et al. 2005). Resultaten i dessa undersökningar har därför lett fram till hypotes 3.

H3: Processuell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse.

Såväl Rahman et al. (2015), Al-Zu'bi (2010) och Bakotić & Bulog (2021) undersökningar har även visat att den interaktionella rättvisan har positiv påverkan på arbetstillfredsställelse vilket har lett fram till hypotes 4.

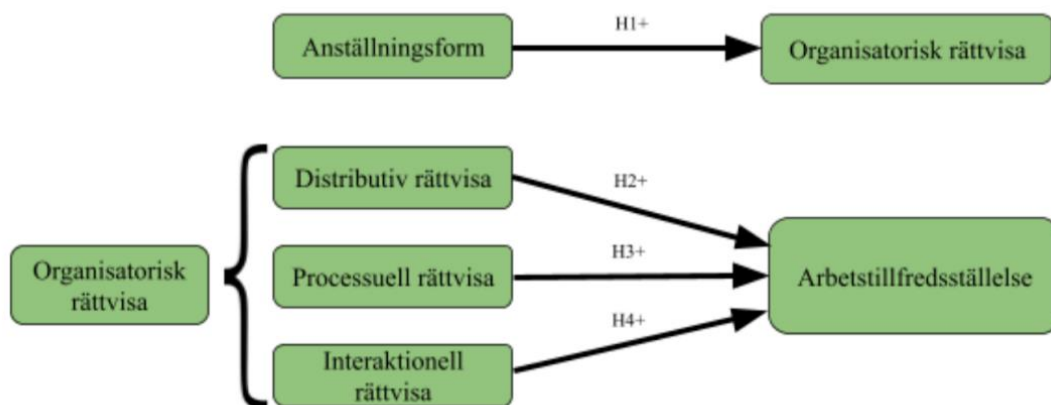
H4: Interaktionell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse.

Med andra ord finns det flera studier som har fått varierande resultat för vilken prediktor som har den starkast effekt på arbetstillfredsställelsen. Vilka dimensioner av organisatorisk rättvisa som kan anses vara relevanta att undersöka beror även på forskningssammanhanget (Colquitt & Shaw, 2005). Då den här undersökningens syfte är att undersöka hur organisatorisk rättvisa predicerar arbetstillfredsställelse anses det relevant att utforska alla tre dimensioner som prediktorer för arbetstillfredsställelse. Även då denna kontext inte är densamma som ovanstående undersökningar kommer alla tre prediktorer att testas i denna studie genom hypotes 2-4.

2.6 Konceptuellt ramverk

Här ges en överblick på det egenutvecklade konceptuella ramverket över vilken effekt organisatorisk rättvisas tre dimensioner har på arbetstillfredsställelse samt vilken påverkan de olika anställningsformerna har på upplevd organisatorisk rättvisa (Figur 1). Hypotes 1 testas om det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställda och ordinarie anställdas upplevda organisatorisk rättvisa. Hypotes 2-4 testas om upplevd distributiv, processuell och interaktionell rättvisa har effekt på upplevd arbetstillfredsställelse.

Figur 1. Konceptuellt ramverk egenskapad utifrån hypoteserna.



3 Metod

I detta avsnitt presenteras studiens genomförande och tillvägagångssätt. Hur litteratur och data insamlats, hur urvalet av respondenter gick till, operationalisering av begrepp, utformning av enkät och analysmetoder. Avslutningsvis diskuteras validitet och reliabilitet samt etikaspekter.

3.1 Forskningsdesign

Denna studie använde en kvantitativ metod för att undersöka förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse genom att studera två arbetsgrupper med olika anställningsförhållanden. Det kontrollerades om det fanns någon skillnad i hur de olika grupperna upplevde organisatorisk rättvisa och vilken effekt de olika dimensionerna av organisatorisk rättvisa hade på arbetstillfredsställelse för bemanningspersonal respektive ordinarie personal inom tillverkningsbranschen. Studien går åt ett deduktivt håll, en deduktiv ansats skapar en uppfattning om hur förhållandet mellan teori och praktik ser ut genom hypoteser som prövas mot den insamlade datan (Bryman & Bell, 2017). I en tvärsnittsdesign används flera fall som kopplas till variabler för att få fram samband vid en viss tidpunkt (Bryman & Bell, 2017). En tvärsnittsdesign med deduktiv ansats ansågs passande utifrån studiens syfte att utöka den teoretiska och praktiska kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse i undersökningens kontext. Detta då det möjliggjorde en kartläggning av flera respondenters upplevelser av undersökningens variabler som en ögonblicksbild för att sedan undersöka förhållandena mellan dem.

3.2 Litteratursökning

Litteraturen i denna studie är grundad i vetenskapliga artiklar och böcker. För att hitta de vetenskapliga artiklarna har Högskolans i Skövdes databaser och Google Scholar använts. Några sökord som särskilt använts är; "Temporary Agency Workers", TAW, employees, "organizational justice", "job satisfaction" och "social exchange". Dessa ord

har sökts på både enskilt och i kombination med varandra.

3.2.1 Litteraturkritik

De böcker som använts i referensramen har varit skrivna av professorer inom områdena vilket bedömts som trovärdiga källor. Böcker som använts i metodkapitlet har ansetts trovärdiga då de dels har rekommenderats av Högskolan i Skövde och dels granskats av studiens författare. Samtliga artiklar som använts har varit peer reviewed för att öka trovärdigheten. I ett fall användes en andrahandskälla vilket det kan riktas kritik mot då andrahandskällan kan ha gjort egna tolkningar av ursprungstexten. Då förstahandskällan inte var tillgänglig ansågs den ändå relevant, i övrigt har endast förstahandskällor använts. En källa som användes för att beskriva forskningsgapet kan anses något gammal, vid en omfattande sökning av vetenskapliga artiklar var den dock den nyaste som beskrev problemområdet varpå den användes. Källorna som använts har dels varit äldre för att ta upp ursprungsteorier men mestadels varit nyare för att ta upp aktuell forskning inom problemområdet.

3.3 Urval

Populationen i en undersökning syftar till de som ingår i det område som undersöks. En träffsäker urvalsram är avgörande för att få en hög svarsfrekvens från relevanta respondenter (Denscombe, 2018). Utifrån studiens syfte och avgränsningar var populationen som undersöktes bemanningspersonal och ordinarie anställda i tillverkningsföretag. Då tillverkningsindustrin är den största branschen som använder sig av bemanningspersonal (Dagens Arbete, 2017, 23/3) utgjordes urvalsramen därför av tillverkningsföretag i Västra Götaland. Information om vilka företag som ingick i urvalsramen togs fram via hemsidan allabolag.se som presenterar företag utifrån Svenska Näringsgrensindelningens (SNI) branschindelning. Branschen som togs fram var tillverkning och industri, alla slags specifika näringsgrenar inom denna bransch inkluderades och sammanställdes i en lista.

Ett målstyrt urval är ett slags icke-sannolikhetsurval som används för att strategiskt välja undersökningsdeltagare på grund av deras relevans för undersökningsfrågorna (Bryman & Bell, 2017). Ett målstyrt urval var nödvändigt att kunna svara på undersökningens frågor. Det var av stor vikt att få svar på både bemanningpersonalens och den ordinarie personalens upplevelser av organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse för att kunna undersöka förhållandet mellan dem och skillnader mellan grupperna. Målet var därför att samla in svar från lika stora delar bemanningspersonal som ordinarie personal. Urvalsstorleken påverkar tillförlitligheten och precisionen i en undersökning (Berntson et al., 2016). Tidigare undersökningar som har studerats har spridda svarsfrekvenser mellan 31% (Colquitt & Rodell, 2011) upp till 63% (Håkansson & Isidorsson 2016). Därför utgick denna studie från att få ett bortfall på runt 45 % och för att nå ett kritiskt antal respondenter så var målet att ha ett urval på 120 respondenter och möjligheten att få tillförlitliga resultat gällande båda personalgrupper.

Sannolikheten att bemanningspersonal används är större för företag med mer än 100 anställda än för mindre företag (Håkansson & Isidorsson, 2016). Detta gav riktning om vart bemanningspersonal ofta används. Urvalorganisationerna blev därför alla tillverkningsföretag i Västra Götaland med mer än 200 anställda. För att öka chansen att kunna få minst 60 respondenter av varje grupp prioriterades de största företagen, då det är troligare att de större företag använder ett större antal bemanningsanställda. Detta då begreppet "användning av bemanningspersonal" kan innebära allt från en till flera. Företagen kontaktades via telefon och/eller mail. Det var några företag som inte använde sig av bemanningspersonal och några som var intresserade men inte hade tid och några som inte svarade. Sammanlagt kontaktades cirka 50 företag och utav dessa var det två företag som hade möjlighet att samarbeta, de kommer benämnas som företag A och företag B. Företag A hade 14 bemanningsanställda närvarande och företag B hade 25 bemanningsanställda närvarande vid undersökningstillfället. Eftersom fler företag inte hade möjlighet att medverka nåddes inte målet att få 60 bemanningsanställda i urvalet vilket påverkar validiteten. Däremot gavs det utrymme att öka gruppen med ordinarie anställda för att få större tillförlitlighet och precision för den gruppen. Utifrån samarbetspartners förutsättningar blev urvalet därför 39 bemanningsanställda och 81 ordinarie anställda, totalt 120 produktionspersonal.

3.4 Operationalisering

Studien innehöll fyra kontrollfrågor om könstillhörighet, ålder, vilken anställningsform individen hade och hur länge hen hade varit på undersökningsföretaget.

Ålder användes då det har visat sig i en tidigare studie att det fanns samband mellan ålder och upplevd organisatorisk rättvisa (Al-Zu'bi, 2010). Det ansågs därför relevant att undersöka om så även är fallet i denna undersökning.

Könstillhörighet har i tidigare studier undersökts men inte visat sig ha något signifikant samband med arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa (MacDonald & MacIntyre, 1997). Då studiens kontext är annorlunda kommer denna variabel ändå kontrolleras. Könstillhörighet kommer studeras utifrån tre kategorier, kvinna, man och annan könstillhörighet.

Vilken *anställningsform* respondenterna hade var viktigt att urskilja på grund av undersökningens syfte och definieras här som en uppdelning mellan två kategorier, anställningskontrakt hos ett bemanningsföretag och anställningskontrakt hos företag A/B.

Närvaro på företagen har i en tidigare studie visat sig ha effekt på arbetstillfredsställelse (Bakhshi et al., 2009). Effekten på arbetstillfredsställelse har visat sig vara starkare hos anställda med kortvarig erfarenhet i en organisation än de med längre erfarenhet. Rättvisefrågorna var även mer betydelsefulla för dem med kortare erfarenhet i organisationen (Ngeleshi, 2020). Detta ansågs viktigt i undersökningens kontext då bemanningspersonal har olika långa uppdrag som ofta är kortare jämfört med ordinarie anställda som ofta har en stabil anställning. Närvaron på företagen undersöktes med en öppen fråga där respondenterna fick svara i år eller månader.

Cronbachs alpha är ett mått på den interna reliabiliteten i en mätskala. Riktlinjerna för vad som kan anses vara en svag intern reliabilitet är värden under 0.6 och värden över 0.7 kan anses visa på stark intern reliabilitet (Hair et al, 2006). Frågorna om organisatorisk rättvisa uppvisade ett Cronbachs alpha värde på 0.90 för alla tre dimensioner (Niehoff & Moorman, 1993). Frågorna om generell arbetstillfredsställelse påvisade ett Cronbachs alpha på 0.77 (MacDonald & MacIntyre, 1997). De ansågs därför vara tillförlitliga att använda i denna undersökning.

Arbetstillfredsställelse definierades utifrån referensramen och mättes med tio indikatorer som utvecklats av MacDonald & MacIntyre (1997).

The generic job satisfaction scale (MacDonald & MacIntyre, 1997)

Generell arbetstillfredsställelse

1. Jag får erkännande för ett gott arbete
2. Jag känner mig nära människorna på mitt arbete
3. Jag tycker det känns bra att arbeta för den här organisationen
4. Jag känner mig trygg med mitt arbete
5. Jag tror att ledningen på den här organisationen bryr sig om mig
6. På det stora hela så tror jag att mitt arbete är bra för min fysiska hälsa
7. Jag är nöjd med min lön
8. Alla mina talanger och färdigheter används på jobbet
9. Jag kommer överens med mina överordnade
10. Jag trivs bra med mitt arbete

Distributiv, processuell och interaktionell rättvisa definieras utifrån referensramen och mättes med fem respektive sex respektive nio indikatorer som tagits fram av Niehoff och Moorman (1993). Organisatorisk rättvisa definieras som en sammanslagning av de tre dimensionerna, distributiv, processuell och interaktionell rättvisa och mäts med alla 20 indikatorer som tagits fram av Niehoff och Moorman (1993).

Tre dimensioner av organisatorisk rättvisa (Niehoff & Moorman, 1993)

Distributiv rättvisa

11. Jag är nöjd med hur min chef hanterar anställda.

12. Jag tycker att min lönenivå är rimlig.
13. Jag anser att min arbetsbelastning är ganska rimlig.
14. Sammantaget är belöningarna jag får i arbetet ganska rättvisa
15. Jag känner att mina arbetsuppgifter är rättvisa

Processuell rättvisa

16. Arbetsbeslut fattas av chefen på ett opartiskt sätt
17. Min chef ser till att alla anställdas oro hörs innan jobbeslut tas.
18. För att fatta jobbeslut samlar min chef in korrekt och fullständig information.
19. Min chef förtydligar beslut och lämnar ytterligare information vid önskemål från anställd
20. Alla jobbeslut tillämpas konsekvent för alla berörda anställda.
21. Anställda har rätt att ifrågasätta eller föra fram sina åsikter om arbetsbeslut som fattats av chefen.

Interaktionell rättvisa

22. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig med vänlighet och omtanke.
23. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig med respekt och värdighet.
24. När beslut fattas om mitt jobb är chefen lyhörd för mina personliga behov.
25. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig på ett ärligt sätt.
26. När beslut fattas om mitt jobb tar chefen hänsyn till mina rättigheter som anställd.
27. Angående beslut som fattas om mitt jobb diskuterar chefen konsekvenserna av besluten med mig.
28. Chefen har tillräckliga motiveringar kring beslut som fattas om mitt jobb.
29. När chefen fattar beslut om mitt jobb ger hen förklaringar som är förståeliga för mig.
30. Min chef förklarar mycket tydligt alla beslut som fattas kring mitt jobb.

Alla kontrollvariabler och undersökningsvariabler sammanställdes i en enkät.

Vid användning av redan utvecklade mått är kontextualisering viktigt för kvaliteten i svaren i och med respondenternas förståelse. Det kan därför vid behov vara nödvändigt att justera frågorna för att förtydliga. Även vid översättning från andra språk är det

viktigt att kontrollera att frågorna fungerar på det nya språket och sammanhanget, det viktiga är inte en korrekt grammatisk översättning utan att ta fram en språkriktig översättning som skapar förståelse hos respondenterna (Berntson et al., 2016).

Ursprungmått för organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse var på engelska och har översatts till svenska för att underlätta för respondenterna att ge korrekta svar då studien utgår från en svensk kontext och det fanns osäkerheter kring hur engelskkunskaperna ser ut bland produktionspersonal. Några få justeringar av frågorna gjordes för att få tydliga formuleringar i det svenska språket. Eftersom enkäterna inte heller använts i problemområdets kontext lades det även till förtydligande instruktioner om exempelvis vilka chefer och kollegor respondenterna skulle förhålla sig till när de svarade på frågorna. Detta på grund av att de respondenter som var bemanningsanställda har olika chefer att förhålla sig till i och med det triangulära anställningsförhållandet och studien endast undersöker upplevelser kring företagen som arbetet utförs i, inte bemanningsföretagen. Vikten av att kontextualisera måtten på organisatorisk rättvisa understryks även av tidigare forskare för att säkerställa att indikatorerna blir relevanta för respondenterna (Greenberg & Cropanzano, 2001).

Förbestämda kategorier i kontrollfrågor kan vara en nackdel om det inte finns kunskap om variabelernas fördelning, då kan svaren bli skeva (Trost, 2012). Frågorna om ålder och närvaro på företaget utformades därför som öppna frågor då information om hur dessa variabler var fördelade inte fanns. Anställningsform utformades som en sluten fråga där svarsalternativen var de två identifierade kategorierna. Könstillhörigheten utformades också som en sluten fråga med tre alternativ.

En likertskala är ett verktyg som möjliggör kvantifiering av psykologiska attityder genom att omvandla attityden till en siffra (Denscombe, 2018). Grundarna till indikatorerna för arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa använde båda likertskala som svarsalternativ (MacDonald & MacIntyre 1997; Niehoff & Moorman, 1993). För att kunna kvantifiera indikatorerna om arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa användes därför även i denna undersökning en likertskala som svarsalternativ där 1 stod för "instämmer inte alls", 5 stod för "instämmer helt och hållet" och mittenalternativet gav möjlighet att vara neutral. I kodningen av svaren stod 1 för låg upplevd arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa och 5 för hög

upplevd arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa.

3.5 Datainsamling

För att samla in det empiriska materialet har det gjorts fysiska enkäter. Enkät som insamlingsmetod ger möjlighet att ha ett större antal respondenter och få ett tydligt svar (Ejlertsson, 2019). Det är användbart då undersökningen har ett kartläggande syfte och vill ge en övergripande bild av frågeställningen. En annan fördel med enkäter är att respondenten inte påverkas av frågeställaren som inte är närvarande. En nackdel kan istället vara att respondenten inte kan få hjälp att förstå eller tolka frågorna, det är därför viktigt att ha tydliga och lättbegripliga frågor (Bryman & Bell, 2017). Valet av fysisk enkät grundades i en av författarnas egna erfarenhet av att produktionspersonal oftast inte har individuella arbetsmail vilket även bekräftades av kontaktpersonen på det ena företaget. Risken att en webbenkät skulle ignoreras om den skickades till respondenternas privata mail ansågs för stor. En fysisk enkät ansågs i samråd med kontaktpersonen istället vara det effektivaste sättet att nå ut till respondenterna. Enkäterna tillsammans med missivbrev och kuvert (bilaga 1) lämnades till kontaktpersonerna på urvalsföretagen. Vid mötena gavs instruktioner kring tidigare nämnda urvalsstrategi till kontaktpersonerna som sedan lämnade ut enkäterna till respondenterna. Sextio enkäter lämnades till respektive företag. De ifyllda enkäterna, 65 stycken, hämtades sedan upp på företagen. Enkäterna från företag A hämtades upp efter sex dagar och enkäterna från företag B hämtades upp efter två dagar. Detta påverkades av kontaktpersonernas möjlighet att samarbeta och att undersökningen behövde komma vidare i processen vilket i sin tur kan ha påverkat svarsfrekvensen.

3.5.1 Bortfallsanalys

Bortfallet är de frågeformulär som inte blir besvarade och svarsfrekvens är den procent som har svarat på formuläret (Bryman och Bell, 2017). Bortfall kan beröra både enskilda frågor eller hela enkäten (Djurfeldt et al., 2018). När en respondent av misstag eller med avsikt inte svarar på en eller flera frågeställningar benämns det som internt bortfall (Bryman och Bell, 2017). Totalt delades 120 enkäter ut varav 65 stycken kom

tillbaka vilket gav en svarsfrekvens på 54%. Det målstyrda urvalet kan ha bidragit till den relativt höga svarsfrekvensen. En central aspekt till bortfallet var tidsbristen i arbetet då det inte fanns inte tid till att fylla i enkäten. Detta uppgavs av ett antal respondenter som inte svarade på enkäten. Några respondenter föll bort då det fanns språkförbristningar, vilket hade reflekterats över tidigare men alternativet var då en enkät på engelska och respondenterna behärskade inte heller detta språk. Ett stort bortfall kan göra att resultatet blir missvisande, det finns dock inget bra sätt att hantera stora bortfall (Djurfeldt et al., 2018). Detta blir främst ett problem när ett slumpmässigt urval har gjorts och enligt många forskare är ett bortfall som är större än 50% inte acceptabelt. Det finns dock många vetenskapliga studier som har blivit publicerade trots att bortfallet har varit större än 50%. Det enda är att det ska finnas en medvetenhet om vad ett stort bortfall innebär och vilka begränsningar som finns (Bryman och Bell, 2017). Då denna studie baseras på ett målstyrt urval, har generaliseringen redan begränsats, däremot var förhoppningen att kunna säga något om organisationerna som studien är gjord i. Bortfallet är även mindre än 50% vilket kan ses som ett acceptabelt resultat.

Totalt 6 enkäter saknade fullständiga svar, i två enkäter var det en helsida som inte var ifylld vilket tyder på att respondenterna missat att de sidorna existerade. Några svarsområden gick fortfarande att använda så de enkäterna uteslöts inte helt. I två andra frågeformulär var det två frågor missade i respektive formulär, varav av den ena frågan var samma för båda. Vilket kan tyda på att frågan var svårbegriplig eller att den missades av en slump. Även dessa respondenternas svar gick delvis att använda i studien. På kontrollfrågorna var det två svar som föll bort, en på åldersfrågan och en på närvaron på arbetsplatsen. Även dessa gick att använda i analysen.

3.6 Analysmetod

För att analysera den inhämtade datan har dataanalysprogrammet SPSS 28 använts.

3.6.1 Normalfördelningsantagande

Normalfördelning är symmetrisk fördelning av medelvärdet och utformas som en klocka (Djurfeldt et al., 2018). En variabel är oftast approximativt normalfördelad vilket betyder att den nästintill är normalfördelad. Det är viktigt att ta reda på om variablerna är normalfördelade innan analysen påbörjas då de flesta analysmodeller utgår ifrån att variablerna är approximativa (Hjerm et al., 2015). Normalfördelningen bygger på att 68% av studiens observationer finns inom en standardavvikelse plus eller minus från medelvärdet. Standardavvikelsen är information om hur fördelningen av undersökningen ser ut (Djurfeldt et al., 2018). Det kontrollerades att studiens variabler var nästintill normalfördelade med histogram och normalfördelningsplottar av undersökningens variabler för bemanningspersonal respektive ordinarie personal. Samtliga histogram påminde om normalfördelningsklockan och punkterna i normalfördelningsplottarna avvek inte i någon större omfattning. Dessa kontroller antydde att det inte var orimligt att variablerna var normalfördelade. Antagandet gjordes att alla variabler var approximativt normalfördelade och kunde användas i resterande analyser.

3.6.2 Analys av kontrollvariabler

Ett t-test används för att undersöka om det finns en signifikant skillnad mellan två olika grupper där den ena variabeln är på nominalskalenivå och den andra på intervall- eller kvotskalenivå. En fördel med t-testet är att det är användbart i småskaliga undersökningar och att grupperna inte behöver vara lika stora (Denscombe, 2018). T-testet ansågs passande för att undersöka hypotes 1, om det fanns en signifikant skillnad mellan bemanningspersonalen och den ordinarie personalens upplevelse av organisatorisk rättvisa då storleken mellan grupperna skiljer sig och variablerna var på nominal och intervallskalenivå.

Ett Anova-test används likt t-testet för att undersöka om det finns en signifikant skillnad mellan grupper men där det är fler än två grupper och den ena variabeln är på nominalskalenivå och den andra är på intervall- eller kvotskalenivå (Barmark & Djurfeldt, 2020). Anova-testet ansågs passande för att undersöka om kontrollvariablerna hade en påverkan på upplevd organisatorisk rättvisa. Separata analyser gjordes för

bemanningspersonal och ordinarie personal och respektive kontrollvariabel mot organisatorisk rättvisa. Testet av kön som kontrollvariabel utreddes inte då en av kategorierna var underrepresenterad och det fanns risk för att peka ut specifika individer. För att kunna analysera kontrollvariablerna i ett Anova-test behövdes ålder och närvaro på företaget kategoriseras, det gjordes genom att jämt fördela datan i fyra kategorier för respektive kontrollvariabel.

3.6.3 Korrelationsanalys

En förutsättning för regressionsanalys är att det finns linjära samband mellan de oberoende och beroende variablerna (Hjerm et al., 2015). Pearsons r är en metod som används för att undersöka korrelationen mellan variabler på kvot- och intervallskalenivå. Korrelationskoefficienten som visar på styrkan i sambandet kan anta värden mellan 0 och 1, där 1 står för ett perfekt samband och 0 står för att det inte finns något samband. Värdet kan anta både positiva och negativa värden vilket visar på riktningen av sambandet, ett negativt värde står för ett negativt samband och ett positivt för ett positivt samband (Bryman & Bell, 2017). Eftersom hypotes 2–4 undersöktes genom regressionsanalys genomfördes korrelationsanalyser av sambanden mellan de tre dimensionerna av organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse för att säkerställa att regressionsanalys var möjligt. I korrelationsanalyserna var arbetstillfredsställelse den beroende variabeln och de tre dimensionerna av organisatorisk rättvisa de oberoende variablerna. Exakt vad som kan ses som ett starkt respektive svagt samband beror på kontexten men generellt ses ett r -värde över 0,5 som starka samband och ett r -värde under 0,5 som ett svagare samband (Barmark & Djurfeldt, 2020).

3.6.4 Regressionsanalys

Regressionsanalyser är vanliga i samhällsvetenskapliga undersökningar (Hjerm et al., 2015) och är användbara för att ta fram en eller flera förklaringsvariabler som orsakar en variation hos en beroende variabel. Även för att undersöka vilken effekt förklaringsvariablerna har på den beroende variabeln (Johannessen et al., 2020). Utifrån undersökningens frågeställningar ansågs därför regressionsanalysen användbar. För att utföra en regressionsanalys finns det några kriterier som bör uppfyllas. Dock är metoden inte så känslig och alla kriterier måste inte uppfyllas helt perfekt, det går att få relativt

tillförlitligt resultat ändå. Det första kriteriet är att det behöver finnas ett linjärt samband mellan variablerna och att den oberoende variabeln har en påverkan på den beroende variabeln. Det andra kriteriet är att båda variablerna måste vara i kvotskalenivå. Det tredje kriteriet är att variablerna nästan är normalfördelade (Hjerm et al., 2015).

Multipel regressionsanalys används för att analysera flera oberoende variabler samtidigt. Fördelen med det är att den tar hänsyn till komplexiteten mellan variablerna (Anderson et al., 2007). I en multipel regressionsanalys granskas determinationskoefficienten som beskriver variationen som alla oberoende variabler har på den beroende variabeln i analysen. Determinationskoefficienten kan även beskrivas i procent och resterande procentenheter förklaras av andra faktorer (Hjerm et al., 2015). Determinationskoefficienten benämns som R^2 och kommer därmed benämnas så i studiens fortsättning. R^2 kan anta värden mellan 0 och 1 (Djurfeldt et al., 2018). Om två oberoende variabler korrelerar med varandra kan multikollinearitet uppstå och att resultatet inte blir pålitligt. Ett sätt att upptäcka multikollinearitet är genom att göra en korrelationsmatris med alla oberoende variabler. I en sådan matris bör korrelationerna inte överstiga 0,8 då det tyder på multikollinearitet (Djurfeldt et al., 2018). Multikollinearitet går också att upptäcka genom VIF-faktor som SPSS räknar ut där värden är över 2,5 ses som kritiska (Hjerm et al., 2015). Ett sätt att hantera multikollinearitet är att utesluta en av de variabler som korrelerar med en annan (Djurfeldt et al., 2018).

I den enkla regressionsanalysen är det oftast regressionskoefficienten som undersöks, den visar linjens lutning och benämns som b och är ett mått på effekt. När den oberoende variabeln x ökar ett steg på skalan ökar den beroende variabeln y lika mycket som värdet på b (Djurfeldt et al., 2018; Hjerm et al., 2015). I regressionsanalyserna var arbetstillfredsställelse den beroende variabeln och de tre dimensionerna av organisatorisk rättvisa som oberoende. Det gjordes tre enkla regressionsanalyser, en för varje dimension av organisatorisk rättvisa. Nackdelen med enkla regressionsanalyser är att de inte tar hänsyn till komplexiteten i förhållandet med flera variabler som har betydelse för den beroende variabeln (Andersson et al., 2007)

3.7 Validitet, reliabilitet och generalisering

Validitet handlar om att det som ska mätas verkligen mäts (Bryman & Bell, 2017). Validitet kan delas upp i intern och extern validitet. Den interna validiteten handlar om rätt frågor har ställts och om undersökningen granskar rätt saker. Samt att det inte uppstått några fel vid insamlandet av datan. För att noggrannheten och precisionen i studien inte ska påverkas är det viktigt att respondenterna ger korrekta svar (Denscombe, 2018). Det genomfördes en pilotstudie på 10 personer för att kontrollera att frågorna besvarades på rätt sätt och för att se så det inte uppkom några oklarheter kring frågorna. Dock bestod pilotgruppen inte av någon bemanningsanställd men alla arbetade inom tillverkningsindustrin. Utefter pilotgruppens feedback gjordes några små justeringar av instruktionerna. För att säkerställa så att det inte blev något administrativt fel när den insamlade datan skulle matas in i SPSS, dubbelkontrollerades varje enkät av båda författarna för att säkerställa att svaren var korrekt inskrivna. Dock går det inte att fastställa att administrativa fel uteslutits helt. En del av den interna validiteten handlar om begreppsvaliditet som uppnås genom att tidigare forskning används som stöd för att visa att den nya forskningen är relevant (Bryman & Bell, 2017). Eftersom enkäten översattes från engelska till svenska kan det ha påverkat validiteten då det finns risk att översättningen inte blir helt korrekt. Efter diskussion med ett av företagen ansågs risken att få felaktiga svar vara större om enkäten var på engelska än om den översattes.

Extern validitet handlar om hur representativt ett resultat av en studie är, om det går att generalisera resultatet på hela populationen. Den externa validiteten påverkas av hur urvalet har gjorts (Bryman & Bell, 2017). Eftersom ett målstyrt urval ansågs nödvändigt blev inte urvalet representativt för populationen vilket avgränsar generaliserbarheten till företag A och B och de produktionspersonal som var anställda på företagen eller intagna från bemanningsföretag vid undersökningstillfället.

Reliabilitet innebär hur tillförlitlig undersökningen är, om en annan person skulle göra om undersökningen skulle resultatet bli detsamma eller om det till exempel skulle ha påverkats av slumpmässiga premisser (Bryman & Bell, 2017). Intern reliabilitet blir aktuellt vid mätningar med flera indikatorer, då behöver det säkerställas att

indikatorerna har samband med varandra och relaterar till samma mått (Bryman & Bell, 2017). Cronbachs Alpha är ett mått på intern reliabilitet där alphavärdets utfall kan bli mellan noll, vilket innebär ingen reliabilitet och 1 vilket innebär fullkomlig reliabilitet. Alphavärden över 0.7 kan anses visa på stark reliabilitet (Hair et al., 2006). Alphavärdena på de etablerade indikatorerna låg över 0.7 (Niehoff & Moorman, 1993; MacDonald & MacIntyre, 1997) och kunde därför anses visa stark reliabilitet. Detta kan dock också ha påverkats av översättningen till svenska.

3.8 Forskningsetik

Det finns olika etiska principer att ta hänsyn till inom forskning, bland annat informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet och nyttjandekravet. Att vara medveten om de etiska principerna, är av vikt för att kunna ta bra beslut om vad som är lämpligast att göra i olika situationer för att undvika att respondenterna tar skada (Bryman och Bell, 2017).

Informationskravet handlar om att respondenterna ska få reda på syftet och vilka moment som ingår i undersökningen (Bryman och Bell, 2017). Tillsammans med enkäten formulerades ett missivbrev (se bilaga 1) som informerade respondenterna om vilka som genomförde studien, information om hur enkäten skulle gå till samt det grundläggande syftet med undersökningen. Det informerades om att resultatet skulle användas i ett examensarbete som kommer att publiceras på Diva portal. Detta för att respondenterna skulle få en förståelse för hur deras svar skulle användas och kunna ta ställning till om det är något de kan stå för och inte skulle känna oro över att de bidragit till något som går emot deras värderingar och intressen.

Samtyckeskravet handlar om att respondenterna ska uppmärksammas på att deltagandet är frivilligt och det finns möjlighet att avbryta sin medverkan när de vill (Bryman och Bell, 2017). I missivbrevet informerades det om att deltagandet är frivilligt och att respondenterna fick avbryta enkäten när de ville för att vara trygga med att det inte finns något krav på deltagande för att värna om deras integritet även efter att enkäten

påbörjats. Respektive missivbrev och enkät hade en unik kod för att respondenterna inte skulle behöva uppge sina personuppgifter. Även instruktioner om att spara missivbrevet med kod och författarnas kontaktuppgifter för att kunna dra sig ur i efterhand.

Konfidentialitets- och anonymitetskravet handlar om hur personuppgifter behandlas i undersökningar. Uppgifterna ska inte spridas till obehöriga och anonymiteten måste kunna bevaras (Bryman och Bell, 2017). Frågeformuläret behandlade inga personuppgifter eller frågor som kunde kopplas till någon individ och anonymiteten. Eftersom enkäterna hanterades av kontaktpersoner på företagen som mellanhand fick respondenterna instruktioner om att lämna in enkäten i ett förseglat kuvert som medföljde. Därmed kunde anonymiteten säkerställas. Organisationerna har inte heller nämnts vid namn för att kunna bevara även deras anonymitet. Inga analyser gjordes där det gick att urskilja enskilda personer.

Nyttjandekravet innebär att den information som samlas in om individer enbart ska användas i studien den är tänkt till (Bryman & Bell, 2017). Enkätsvaren har endast använts i denna studie och kasserades så fort rapporten var färdigexaminerad vilket också framkom i missivbrevet.

4 Resultat

I detta avsnitt presenteras studiens resultat med början i den deskriptiva statistiken. Vidare redovisas resultatet av t-testet, korrelationsanalyserna samt de multipla och enkla regressionsanalyserna. Hypoteserna presenteras löpande i hela avsnittet.

4.1 Deskriptiv statistik

Totalt var det 65 respondenter från två företag som deltog i undersökningen, fördelningen mellan företagen var 44,6% från företag A och 55,4% från företag B vilket kan ses som relativt jämnt fördelat. Fördelningen mellan de två anställningsformerna var 32,3% bemanningspersonal och 67,7% ordinarie anställda. Angående kön, identifierade sig 33,8% som kvinna, 64,6% som man och 1,5% som annan könstillhörighet. Eftersom det var en liten andel som identifierade sig som annat kön uteslöts den kategorin i de analyser där variabeln kön undersöktes då risken att resultaten skulle kunna kopplas den specifika kategorins respondenter. Respondenternas ålder varierade från 18 år och upp över 65 år, 27,7% var mellan 18 - 28 år, 23,1% var mellan 29 - 36 år, 24,6% var mellan 37–54 år och 23,1% var över 55 år.

Hur länge respondenterna hade varit på undersökningsföretagen varierade mellan allt från några dagar till flera år. Majoriteten av bemanningspersonalen hade varit på företaget kortare än 10 månader, 33% hade varit på företaget längre men ingen mer än 5 år. Ordinarie personal hade en större variation i hur länge det varit i företaget, 9,1% mindre än 10 månader medan majoriteten av respondenterna hade varit på företaget mer än 10 år. Det var ett svar som föll bort då det inte hade förtydligats om det handlade om år eller månader, respondenten tillhörde den ordinarie personalgruppen (tabell 1).

Tabell 1. Fördelning av respondenternas närvarotid

Anställningsform		N	%
Bemanningspersonal	<=10 månader	14	66,7%
	10,1 månader - 5 år	7	33,3%
Ordinarie personal	<=10 månader	4	9,1%
	10,1 månader - 5 år	7	15,9%
	5,1 år - 10 år	16	36,4%
	10,1 år+	16	36,4%
	Missing -999	1	2,3%

De 65 respondenternas svar på undersökningens studerade variabler har sammanställts i en tabell som visar antal svarande, lägsta och högsta observerade värden, medelvärden och standardavvikelser där lägsta möjliga svar var 1 och högsta 5 (tabell 2). Alla 65 respondenter svarade på indikatorerna för arbetstillfredsställelse och distributiv rättvisa, på de processuella och interaktionella dimensionerna föll en del svar bort varpå tre respektive fyra respondenter exkluderades från de dimensionerna. Medelvärdet för upplevd arbetstillfredsställelse var 3,45 för bemanningspersonalen och 3,19 för den ordinarie personalen. Upplevd distributiv rättvisa visade medelvärden på 3,39 för bemanningspersonalen och 2,90 för den ordinarie personalen. Medelvärdet för upplevd processuell rättvisa var 3,63 för bemanningspersonalen och 2,96 för den ordinarie personalen och upplevd interaktionell rättvisa visade medelvärden på 3,58 för bemanningspersonalen och 3,10 för den ordinarie personalen. Genomgående för alla dimensioner av rättvisa såväl som den totala upplevelsen av rättvisa och upplevelsen av arbetstillfredsställelse var medelvärdena högre hos bemanningsanställda än hos de ordinarie anställda om än marginellt.

Tabell 2. Sammanställning av respondenternas upplevelse av undersökningens variabler

Anställningsform		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bemanningspersonal	Arbetsstillfredsställelse	21	1,90	4,60	3,4476	,73459
	Distributiv Rättvisa	21	2,20	5,00	3,3905	,77583
	Processuell Rättvisa	20	2,33	5,00	3,6333	,81936
	Interaktionell Rättvisa	20	2,11	4,89	3,7611	,77592
	Organisatorisk Rättvisa	20	2,34	4,76	3,5781	,73626
	Valid N (listwise)	20				
Ordinarie personal	Arbetsstillfredsställelse	44	1,90	5,00	3,1909	,80198
	Distributiv Rättvisa	44	1,80	5,00	2,9045	,67305
	Processuell Rättvisa	42	1,17	5,00	2,9603	,86078
	Interaktionell Rättvisa	41	1,22	5,00	3,4634	,96094
	Organisatorisk Rättvisa	41	1,53	5,00	3,0989	,73905
	Valid N (listwise)	41				

4.2 Demografiska skillnader

Genom t-tester undersöktes hypotes 1 och dess underhypoteser.

H1: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av organisatorisk rättvisa.

H1a: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av distributiv rättvisa.

H1b: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av processuell rättvisa.

H1c: Det finns en signifikant skillnad mellan bemanningsanställdas och ordinarie anställdas upplevelse av interaktionell rättvisa.

Resultaten visade att det fanns en signifikant skillnad mellan bemanningspersonalens och den ordinarie personalens upplevda organisatoriska rättvisa vilket gör att H1 accepteras. Detta kunde utläsas av att p-värdet var 0,021 vilket är lägre än signifikansnivån på 0,05. Resultaten visade även att det fanns skillnader i upplevelsen av distributiv rättvisa och processuell rättvisa då även de hade ett p-värde under

signifikansnivån. Därför accepterades även H1a och H1b. Däremot påvisades ingen signifikant skillnad i upplevelsen av interaktionell rättvisa då p-värdet var över signifikansnivån. H1c accepteras därför inte. Ett t-test utfördes även för att undersöka om det fanns skillnader mellan gruppernas upplevda arbetstillfredsställelse, resultatet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan bemanningspersonalen och den ordinarie personalens upplevelser. Eftersom upplevelserna skiljer sig på majoriteten av variablerna så delades urvalet upp i delurval mellan bemanningspersonal och ordinarie personal, kommande analyser utfördes därför separat på respektive grupp (tabell 3). Hypotes 2–4 delades även upp i underhypoteser för att särskilja bemanningspersonalen och den ordinarie personalen.

H2a: Distributiv rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos bemanningspersonal.

H2b: Distributiv rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos ordinarie anställda.

H3a: Processuell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos bemanningspersonal.

H3b: Processuell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos ordinarie anställda.

H4a: Interaktionell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos bemanningspersonal.

H4b: Interaktionell rättvisa har en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse hos ordinarie anställda

Tabell 3. Resultatet av t-test på undersökningens variabler mellan bemanningspersonal och ordinarie anställda.

Variabel	Skillnader i medelvärden	P-värde
Arbetsstillfredsställelse	0,257	0,220
Organisatorisk rättvisa	0,479	0,021
Distributiv rättvisa	0,486	0,012
Processuellt rättvisa	0,673	0,005
Interaktionell rättvisa	0,298	0,233

ANOVA tester och ett ytterligare t-test påvisade att det inte fanns några signifikanta skillnader i upplevd rättvisa mellan olika ålderskategorier, kön och kategorier för hur länge respondenterna närvarat på företagen för varken bemanningspersonalen eller den ordinarie personalen.

4.3 Korrelationer

Tabell 4 visar korrelationerna mellan arbetsstillfredsställelse och de tre dimensionerna av rättvisa uppdelat mellan bemanningsanställda och ordinarie anställda.

Korrelationskoefficienten mellan arbetsstillfredsställelsen och den distributiva rättvisan var 0,78 för bemanningsanställda och 0,79 för de ordinarie anställda.

Korrelationskoefficienten mellan arbetsstillfredsställelse och processuell rättvisa var 0,75 för de bemanningsanställda och 0,66 för de ordinarie anställda.

Korrelationskoefficienten mellan arbetsstillfredsställelse och interaktionell rättvisa var 0,78 för de bemanningsanställda och 0,64 för de ordinarie anställda. Alla korrelationer var signifikanta vilket kunde utläsas av att p-värdet var lägre än 0,001 som var den valda signifikansnivån.

Sammanfattningsvis fanns det positiva, linjära, signifikanta korrelationer mellan alla tre rättvisedimensionerna och arbetsstillfredsställelse för både bemanningspersonalen och den ordinarie personalen vilket möjliggjorde fortsatta regressionsanalyser.

Tabell 4.

Variabler	r-värde	p-värde
<u>Bemanningspersonal</u>		
Distributiv rättvisa	0,776	<0,001
Processuell rättvisa	0,753	<0,001
Interaktionell rättvisa	0,782	<0,001
<u>Ordinarie personal</u>		
Distributiv rättvisa	0,786	<0,001
Processuell rättvisa	0,657	<0,001
Interaktionell rättvisa	0,639	<0,001

4.4 Regressioner

För att undersöka H2-H4 gjordes multipla regressionsanalyser. Fyra regressionsmodeller togs fram (tabell 5). Regressionsmodell ett inkluderade de tre rättvise dimensionerna som oberoende variabler och arbetstillfredsställelse som den beroende variabeln, fortfarande med bemanningspersonal och ordinarie anställda åtskilda. De tre resterande modellerna hade samma utgångspunkt men i de olika regressionsmodellerna inkluderades olika kontrollvariabler. Det innebär att i regressionsmodell två lades kön till, i modell 3 lades ålder till och i modell fyra lades närvaron i organisationen till.

Alla multipla regressionsmodeller var signifikanta, det innebär att R2-värdena var tillförlitliga i varje test.

4.4.1 Regressionsmodell 1

Regressionsmodell 1 för bemanningspersonal som enbart bestod av de tre rättvisedimensionerna hade ett R2-värde på 0,679 som visar att ca 68% av deras arbetstillfredsställelse går att förklara med de tre rättvisedimensionerna. Däremot så var varje enskild dimensions b-värde inte signifikanta och det går därför inte med säkerhet att säga något om hur varje dimension påverkar arbetstillfredsställelsen hos

bemanningspersonalen. Samma modell för de ordinarie hade ett R²-värde på 0,699 vilket ger ett förklaringsvärde på ca 70% på arbetstillfredsställelsen. För de ordinarie anställda var den distributiva och den interaktionella rättvisan signifikant. Det betyder att den distributiva rättvisan har en påverkan på arbetstillfredsställelsen och b-värdet var 0,759. Den interaktionella rättvisan hade ett b-värde på 0,278. Dock var den processuella rättvisans b-värde inte signifikant.

4.4.2 Regressionsmodell 2

I regressionsmodell 2 lades kontrollvariabeln kön till över rättvisedimensionerna. För bemanningsgruppen visade ett R²-värde på 0,845 vilket innebär att ca 85% av arbetstillfredsställelsen kan förklaras av de oberoende variablerna. Även i denna modell var inte b-värdena signifikanta så det går inte att uttala något om varje dimension. Inte heller b-värdet för kön hade någon signifikans och går därmed inte säga något om. När det kommer till ordinarie anställda i regressionsmodell 2 så visade R²-värdet på 0,745 vilket gör att de tre dimensionerna av rättvisa och kön har ett förklaringsvärde på ca 75% för arbetstillfredsställelse. Även i denna regressionsmodell var distributiv rättvisa och interaktionell rättvisas b-värden signifikanta. Den distributiva rättvisan hade ett b-värde på 0,744 och den interaktionella rättvisan hade ett b-värde på 0,276. Den processuella rättvisans b-värde var inte signifikant för de ordinarie anställda. Vad det gäller kontrollvariabeln så var inte heller b-värdet för den signifikant.

4.4.3 Regressionsmodell 3

Här har kontrollvariabeln ålder sammanslagits med rättvisedimensionerna. För bemanningspersonal var R²-värdet 0,702 vilket ger ett förklaringsvärde på ca 70% på arbetstillfredsställelsen. Likt de andra två regressionsmodellerna fanns det ingen signifikans på någon av de oberoende variablernas b-värden. Den ordinarie personalens R²-värde var 0,725 vilket blir ca 70% påverkan på arbetstillfredsställelse. Den distributiva rättvisa och interaktionella rättvisa var signifikanta och gav b-värden på 0,806 respektive 0,318. Dock va den processuella rättvisan och kontrollvariabeln ålders b-värden inte signifikanta.

4.4.4 Regressionsmodell 4

I regressionsmodell 4 lades kontrollvariabeln närvaro på företaget till. Detta resulterade i ett R²-värde på 0,682 och ett förklaringsvärde på 68% av rättvisan på arbetstillfredsställelsen. Dock visade ingen rättvisedimension eller kontrollvariabeln på någon signifikans när det kommer till b-värdena hos bemanningspersonalen. R²-värdet för denna regressionsmodell på ordinarie anställda hamnade på 0,711 och ger ett 71% påverkan på arbetstillfredsställelsen. Den processuella rättvisans b-värde var inte signifikant och detsamma gäller längden på närvaron. Däremot var den distributiva rättvisans b-värde på 0,769 signifikant. Även den interaktionella rättvisans b-värde på 0,340 var signifikant.

Tabell 5 Översikt på regressionsmodellernas resultat

Modell	Delurval	R ²	Prediktorer	b-värde
Modell 1	Bemanning	0,679*	Distributiv rättvisa	0,374
			Processuell rättvisa	0,183
			Interaktionell rättvisa	0,285
	Ordinarie	0,699*	Distributiv rättvisa	0,759*
			Processuell rättvisa	-0,023
			Interaktionell rättvisa	0,278*
Modell 2	Bemanning	0,845*	Distributiv rättvisa	0,255
			Processuell rättvisa	0,100
			Interaktionell rättvisa	0,495
			Kön	0,336
	Ordinarie	0,745*	Distributiv rättvisa	0,744*
			Processuell rättvisa	-0,004
Interaktionell rättvisa			0,276*	
Bemanning	0,702*	Distributiv rättvisa	0,378	
		Processuell rättvisa	0,179	
		Interaktionell rättvisa	0,304	

		Ålder	-0,009
Modell 3			
Ordinarie	0,725*	Distributiv rättvisa	0,806*
		Processuell rättvisa	-0,096
		Interaktionell rättvisa	0,318*
		Ålder	0,006
<hr/>			
Bemanning	0,682*	Distributiv rättvisa	0,374
		Processuell rättvisa	0,201
		Interaktionell rättvisa	0,278
		Närvaro	0,005
Modell 4			
Ordinarie	0,711*	Distributiv rättvisa	0,769*
		Processuell rättvisa	-0,077
		Interaktionell rättvisa	0,340*
		Närvaro	0,001

Kommentar. De värden som markeras med * har ett p-värde <0,05 vilket är signifikansnivån.

Sammanfattningsvis var alla regressionsmodellens R² signifikanta vilket innebär att i alla modeller kan de oberoende variablerna förklara variationen i arbetstillfredsställelse. I alla fyra multipla regressionsmodeller förkastas H2a-H4a för bemanningspersonalen vilket innebär att ingen av rättvisedimensionerna hade en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse. I alla fyra multipla regressionsmodeller accepteras H2b och H4b medan H3b förkastas för den ordinarie personalen. Det innebär att det fanns signifikanta positiva effekter av distributiv och interaktionell rättvisa men inte av den processuella rättvisan. Dessa resultat bör dock ses med försiktighet då både en korrelationsmatris och ett VIF-test pekar på att det uppstår multikollinearitet mellan alla tre dimensioner för båda grupper vilket innebär att det uppstår svårigheter att särskilja de olika variabelernas effekter. För att ändå få en förståelse för hur det förhåller sig mellan de olika dimensionerna gjordes även enkla regressionsanalyser.

4.4.5 Enkla regressioner

Enkla regressionsanalyser utfördes för att undersöka respektive rättvisedimensioners effekt på arbetstillfredsställelsen. Den distributiva rättvisan visade på en regressionskoefficient (b) på 0,74 för bemanningsanställda och 0,94 för ordinarie anställda. Den processuella rättvisan visade på en regressionskoefficient (b) på 0,69 för bemanningsanställda och 0,61 för ordinarie anställda. Den interaktionella rättvisan visade på en regressionskoefficient (b) på 0,75 för bemanningsanställda och 0,53 för ordinarie anställda. Alla de enkla regressionsanalyserna visar att det finns signifikanta effekter mellan alla dimensioner av rättvisa på arbetstillfredsställelsen för båda grupper då de visade p-värden på mindre än 0,001 som var den valda signifikansnivån (tabell 5). Dessa resultat ska också ses med försiktighet då de utifrån undersökningens hypoteser inte tar hänsyn till de tre dimensionernas effekter på arbetstillfredsställelse i förhållande till varandra.

Tabell 6. Översikt av de enkla regressionernas resultat

Variabler	b-värde	p-värde
<u>Bemanningspersonal</u>		
Distributiv rättvisa	0,735	<0,001
Processuell rättvisa	0,686	<0,001
Interaktionell rättvisa	0,752	<0,001
<u>Ordinarie personal</u>		
Distributiv rättvisa	0,936	<0,001
Processuell rättvisa	0,605	<0,001
Interaktionell rättvisa	0,533	<0,001

5 Analys och diskussion

I detta avsnitt kommer resultatet att analyseras och diskuteras med stöd från teoriavsnittet och den tidigare forskningen.

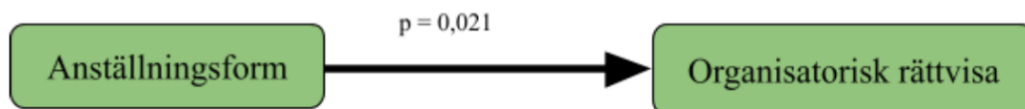
Camerman et al. (2007) menar att all forskning om bemanningspersonal är ett understuderat område. Det har gjort det svårt att få fram tidigare studier på hur bemanningspersonal upplever organisatorisk rättvisa. Utgångspunkten i analysen är därför studier som utförs i traditionella förhållanden eller där det inte uttalats att bemanningspersonal är närvarande.

5.1 Skillnader i upplevelsen av organisatorisk rättvisa

Hypotes 1 belyser att det fanns en signifikant skillnad mellan de olika gruppernas upplevelse av organisatorisk rättvisa (figur 2). Detta i likhet med Camerman et al. (2007) som konstaterar att bemanningspersonal och ordinarie personal har olika behov för att uppfylla sina upplevelser av rättvisa. Det tyder på att bemanningspersonal och ordinarie anställda har olika förutsättningar och upplevelser kring arbetsfaktorer även i den här undersökningens kontext. Vid undersökning av respektive dimension skiljer det sig något åt. Hypotes 1a och 1b visade att upplevelsen av distributiv och processuell rättvisa signifikant skiljer sig åt mellan de olika grupperna. Hypotes 1c visade däremot ingen signifikant skillnad i upplevelsen av interaktionell rättvisa mellan grupperna. Att upplevelserna av interaktionell rättvisa inte skiljde sig åt mellan grupperna tyder på att de blir bemötta på samma sätt av chefer. Det skiljer sig ifrån Winkler och Mahmood (2018) studie som visat att chefer behandlar de olika grupperna på olika sätt. Upplevelserna av distributiv och processuell rättvisa stämmer överens med Camerman et al. (2007) resonemang om de olika gruppernas olika behov. I jämförelsen mellan gruppernas insatser och resultat kring distributiva och processuella faktorer kan det därför upplevas ojämnt vilket i sin tur påverkar den subjektiva upplevelsen av rättvisa. Upplevelsen av organisatorisk rättvisa kan få konsekvenser för anställdas attityder och beteende (Lind et al., 1993). Att de upplever rättvisa på olika sätt gav

grund till att särskilja grupperna i resterande analyser som fortsatt undersöker effekten av organisatorisk rättvisa på attityden arbetstillfredsställelse. Detta då det skulle kunna visa sig att de olika gruppernas arbetstillfredsställelse även påverkas på olika sätt av deras upplevelse av rättvisa.

Modell 2. Egenskapad utefter resultatet av hypotes 1



5.2 Regressionsmodellernas förklaringsvärden

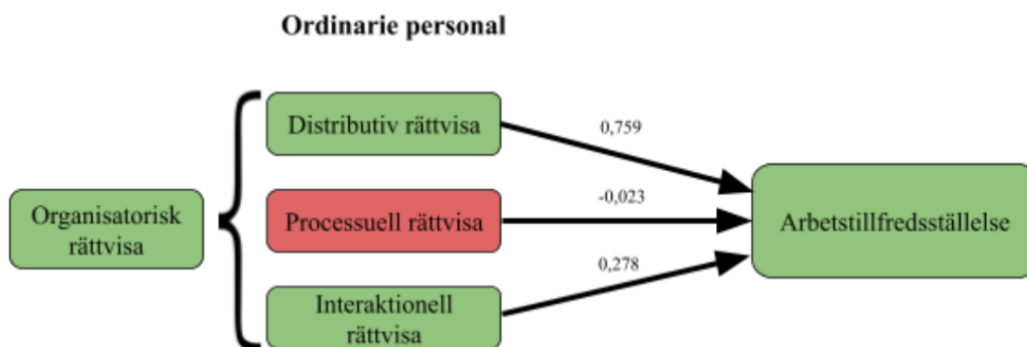
Alla multipla regressionsmodeller var signifikanta vilket innebär att alla tre rättvisedimensioner tillsammans, vilket benämns som organisatorisk rättvisa, har en förklaringsfaktor för arbetstillfredsställelse. Även i kombination med kontrollvariablerna var modellerna signifikanta. Förklaringsvärdena varierade mellan 68% och 85% vilket kan anses som högt. Detta då förklaringsvärden över 50% generellt kan anses som starka (Barmark & Djurfeldt, 2020).

Regressionsmodell 1 visade att organisatorisk rättvisa hade ett förklaringsvärde på 68% av arbetstillfredsställelsen hos bemanningspersonalen och 70% hos den ordinarie personalen. Om man jämför med regressionsmodell två som adderade variabeln kön så ökar förklaringsfaktorn hos bemanningspersonalen till 85%. Hos de ordinarie anställda ökar inte förklaringsfaktorn lika markant men uppgår till 75% vilket indikerar att kön medverkar till att förklara variationen i arbetstillfredsställelse för bemanningspersonalen, dock inte i stor utsträckning. Det skiljer sig från MacDonald och MacIntyre (1997) som menar att kön inte har något förklaringsvärde. Ålder gav marginella skillnader i förklaringsfaktorn hos båda grupperna även närvaron. Vilket skiljer sig från Al-Zu'bi (2010) och Bakhshi et al. (2009) som menar att ålder och närvaro kan ha förklaringsvärden. Därav anses kontrollvariablerna inte ha betydande påverkan på variationen i arbetstillfredsställelse varpå regressionsmodell ett är utgångspunkten i fortsatt diskussion.

5.3 Rättvisedimensionernas effekt på arbetstillfredsställelse

Resultaten visar på att den distributiva och interaktionella rättvisan har signifikanta positiva effekter på arbetstillfredsställelse hos den ordinarie personalen. Däremot var den processuella rättvisan inte signifikant. Därmed förkastas H3b medans H2b och H4b accepteras (figur 3) det betyder att den distributiva och interaktionella rättvisan är prediktorer för arbetstillfredsställelse. Rahman et al., (2015) samt Bakotić och Bulog (2021) har tidigare fått samma resultat, att den distributiva och interaktionella rättvisan har en positiv effekt på arbetstillfredsställelsen och att den processuella rättvisan saknar någon effekt på arbetstillfredsställelsen hos de anställda. Den distributiva rättvisan hade en positiv effekt på 0,759 jämfört med den interaktionella rättvisan som hade en positiv effekt på 0,278. Det betyder att den distributiva rättvisan har mer än dubbelt så stor effekt på arbetstillfredsställelse i jämförelse med den interaktionella rättvisan.

Figur 3. Egenskapad modell utefter resultatet av hypotes 2b-4b för ordinarie personal.



Kommentar. Det gröna symboliserar signifikanta värden och det röda symboliserar icke signifikanta värden.

Den distributiva rättvisan handlar om fördelningen av resurser såsom lön, arbetsuppgifter eller befordran (Colquitt et al., 2005). Att den distributiva rättvisan hos ordinarie personal har relativt hög effekt på arbetstillfredsställelsen kan förklaras av Davis-Blake et al. (2003) som menar att ordinarie anställdas krav och ansvar ökar vid närvaro av bemanningsanställda. När ordinarie anställda jämför sina arbetsuppgifter med de bemanningsanställda kan det ses som orättvist. Greenberg och Cropanzano (2001) menar att rättvisebekymmer kan bli mer framträdande när organisationen bryter

mot de anställdas förväntningar. De ökade kraven och ansvaren som uppstår kan anses bryta mot förväntningarna i utbytet med organisationen då de ordinarie anställda förväntas göra mer men inte får mer tillbaka, vilket kan få en negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen.

Lågt upplevd arbetstillfredsställelse kan enligt Farell (1983) ta uttryck i olika slags beteendeariktningar. Om den distributiva rättvisan upplevs lågt hos de ordinarie anställda kan det alltså ha effekt på arbetstillfredsställelsen som kan resultera i destruktiva beteenden utifrån organisationens perspektiv, att de anstränger sig mindre och har mer frånvaro i arbetet eller söker sig mot andra jobb.

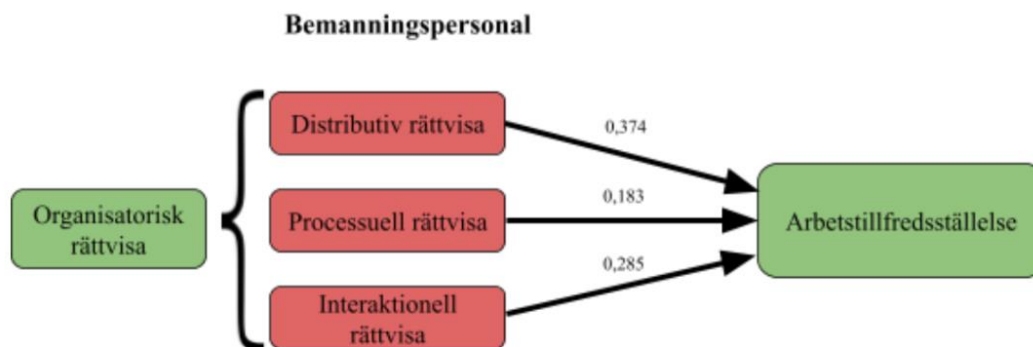
Interaktionell rättvisa handlar om mellanmännsliga behandlingar i samspelet med chefer och anställda (Niehoff & Moorman, 1993). Att den interaktionella rättvisan har en effekt på arbetstillfredsställelsen hos den ordinarie personalen tyder på att det finns vissa brister i det mellanmännsliga samspelet då effekten var relativt svag. Det tyder på att i jämförelsen med andra kan bemötandet anses relativt rättvist då effekten inte är lika framträdande som den distributiva. Det skulle kunna tänkas att organisationen i låg utsträckning bryter mot de anställdas förväntningar i mellanmännsliga interaktionerna.

Den processuella rättvisan handlar om besluten kring resursfördelningen (Colquitt, 2001; Niehoff & Moorman, 1993). Att den processuella rättvisan inte visade på en signifikant effekt tyder på att rättvisa processer kring beslut inte har betydelse för att uppnå arbetstillfredsställelse hos den ordinarie personalen. Det skulle kunna bero på att organisationen inte bryter mot några förväntningar i utbytet med de ordinarie anställda eller att de ordinarie anställda inte har några förväntningar kring beslutsprocesserna varpå bekymmer kring dess rättvisa inte blir framträdande.

Resultatet visar att ingen av de tre rättvisedimensionerna hade signifikanta positiva effekter på arbetstillfredsställelsen för bemanningspersonalen, därmed förkastas H2a-H4a (figur 4). Camerman et al. (2007) menar att bemanningspersonal i högre grad accepterar de förhållanden som skiljer sig från ordinarie anställda. Det skulle kunna förklara varför de tre rättvisedimensionerna inte hade någon effekt då de kanske inte har några förväntningar som bryts av organisationen. Samtidigt visar resultaten att den

sammantagna organisatoriska rättvisan kan förklara en stor del av variationen i arbetstillfredsställelsen även hos de bemanningsanställda. Det indikerar att åtminstone en av tre rättvisedimensionerna bör ha effekt på arbetstillfredsställelsen. Berntson et al. (2016) menar att urvalsstorleken påverkar tillförlitligheten och precisionen i en undersökning. Det kan vara ytterligare en förklaring till att ingen av rättvisedimensionerna hade effekt på arbetstillfredsställelsen då urvalsgruppen för bemanningspersonal inte vara så stor. Djurfeldt et al. (2018) belyser att om två oberoende variabler korrelerar med varandra kan multikollinearitet uppkomma och resultatet därför inte blir pålitligt. Både VIF-faktor och korrelationsmatrisen visade på kritiska värden. Ett sätt hantera multikollinearitet är att exkludera en av de variabler som är problematiska (Djurfeldt et al., 2018). Eftersom alla variabler blev problematiska resulterade det i enkla regressionsanalyser för både bemanningspersonalen och den ordinarie personalen där varje enskild dimension av rättvisa undersöktes som oberoende variabel mot arbetstillfredsställelse som beroende variabel.

Figur 4. Egenskapad modell utefter resultatet av hypotes 2a-4a för bemanningspersonalen.



Kommentar. Den gröna symboliserar signifikanta värden och den röda symboliserar icke signifikanta värden.

Resultaten av de enkla regressionsmodellerna visade på att alla tre dimensioner av rättvisa hade en signifikant positiv effekt på arbetstillfredsställelse för båda grupperna. Dock kan inte dessa resultat ses som helt tillförlitliga heller då de endast kontrollerar en variabel i taget utan att ta hänsyn till de andra. Gällande bemanningspersonal hade den

interaktionella rättvisan starkast effekt på arbetstillfredsställelsen enligt den enkla regressionsanalysen medan den distributiva rättvisan hade starkast effekt i den multipla regressionsmodellen. De andra dimensionernas rangordning är också annorlunda, vilket skapar tvetydighet i vad som verkligen stämmer. Att förklaringsfaktorn för hela den multipla regressionsmodellen med alla variabler inkluderade var stark indikerar att minst en av dimensionerna bör ha effekt på arbetstillfredsställelsen och att de tvetydiga resultaten rimligtvis kan förklaras av storleken på delurvalet och multikollineariteten som uppstod.

För den ordinarie personalgruppen var resultaten av de enkla regressionerna till viss del mer överensstämmande med den multipla regressionen. Den distributiva rättvisan hade den starkaste effekten i båda analyserna som dessutom var signifikant i alla tester. Vilket antyder att det kan ses som ett tillförlitligt resultat. Även den interaktionella rättvisan blir signifikant i båda analyserna, enligt den enkla har den minst betydelse för arbetstillfredsställelsen och i den multipla har den näst starkast effekt. Då är det rimligt att tro att den har en signifikant positiv effekt men hur den förhåller sig till de andra rättvisedimensionerna är mer otydligt. Däremot skiljde sig den processuella rättvisan i analyserna, dels var den bara signifikant i den enkla och i den multipla antog den ett negativt värde. Därav kan inga slutsatser dras om denna dimension.

6 Slutsats

Avsnittet presenterar studiens huvudsakliga resultat och bidrag till omvärlden, även begränsningar och förslag på framtida forskning.

Syftet med undersökningen var att utöka den teoretiska och praktiska kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse hos personal som arbetar i organisationer som använder bemanningspersonal. Två huvudsakliga frågeställningar har undersökts, dels om upplevelsen av organisatorisk rättvisa skiljer sig åt mellan bemanningspersonal och ordinarie personal. Dels hur organisatorisk rättvisa predicerar arbetstillfredsställelse hos personal i organisationer som använder bemanningspersonal.

Signifikant skillnad kunde påvisas mellan bemanningspersonalen och den ordinarie personalens upplevda organisatoriska rättvisa vilket gav svar på undersökningens första fråga. Mer specifikt så skilde sig upplevelserna av de distributiva och processuella rättvisorna men inte den interaktionella rättvisan. Endast den distributiva och interaktionella rättvisan hos ordinarie personal kunde påvisas predicera arbetstillfredsställelse. Ingen av rättvisedimensionerna kunde påvisas predicera arbetstillfredsställelse hos bemanningspersonalen. Dessa resultat bör dock ses med försiktighet. Den sammantagna organisatoriska rättvisan påvisades ha stark förklaringsfaktor för variationen i arbetstillfredsställelse i båda grupper. Detta gav svar på undersökningens andra fråga.

6.1 Teoretiska och praktiska bidrag

Undersökningens resultat har gett kunskap som gör det lättare att förstå hur man kan arbeta med att öka arbetstillfredsställelsen hos både bemanningspersonal och ordinarie personal i urvalsorganisationerna. Att bemanningspersonalens upplevelser av rättvisa skiljer sig från ordinarie personal tyder på att traditionell forskning om organisatorisk rättvisas effekt på arbetstillfredsställelse såsom Al-Zu'bi (2010), Bakashi et al. (2009)

och Bakotić & Bulog (2021) inte kan användas som utgångspunkt i organisationer som använder bemanningspersonal utan att dessa grupper har olika behov för att uppnå arbetstillfredsställelse. Denna undersökning har utökat den teoretiska kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse genom att undersöka detta förhållande i organisationer som har icke traditionella arbetsförhållanden, både hos bemanningsanställda och ordinarie anställda i organisationer som använder bemanningspersonal. Den sammantagna organisatoriska rättvisan kunde förklara en stor del av bemanningspersonalens variation av arbetstillfredsställelse. Däremot finns ingen nyanserad bild av vilken dimension som är viktigast för att uppnå arbetstillfredsställelse. Den sammantagna organisatoriska rättvisan kunde även förklara en stor del av variansen i arbetstillfredsställelse hos den ordinarie personalen. Den distributiva och interaktionella rättvisan predicerade arbetstillfredsställelse, den distributiva rättvisan var den starkaste prediktorn.

Undersökningen underlättar för chefer och ledning i urvalsföretagen att ta fram lämpliga strategier för att säkerställa rättvisa hos de olika personalgrupperna och på så sätt öka arbetstillfredsställelsen. Undersökningen kan på samma sätt även vara relevant för andra tillverkningsföretag med fler än 100 anställda som använder bemanningspersonal. Med en ökad arbetstillfredsställelse ökar även produktiviteten, resultaten och minskar personalomsättningen. Det ger riktlinjer för tillverkningsindustrier att arbeta på olika sätt med de olika grupperna för att uppnå arbetstillfredsställelse och på så sätt även öka produktivitet, resultat och minska personalomsättning i organisationen. Undersökningen har även utökat kunskapen om förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse i organisationer som har icke traditionella arbetsförhållanden. Detta genom att undersöka förhållandet både hos bemanningsanställda och ordinarie anställda i organisationer som använder bemanningspersonal.

6.2 Studiens begränsningar

Faktorer som begränsade studien är att ett sannolikhetsurval inte användes, vilket gör att det inte går att generalisera resultaten till alla tillverkningsindustrier som använder sig av bemanningspersonal i Sverige. Med ett sannolikhetsurval hade studiens resultat kunnat generaliseras till ett större perspektiv. En annan faktor var urvalets storlek, där

framförallt antalet bemanningspersonal var lägre än förhoppningarna. Detta har troligen påverkat resultatets tillförlitlighet.

En annan begränsning är att bemanningspersonalens rättviseupplevelser och arbetstillfredsställelse endast undersöktes i förhållande till företagen de utför arbetet hos. Därav utesluts förhållandet till bemanningsföretaget som har arbetsgivaransvaret i det triangulära förhållandet. Därför ger inte undersökningen svar på förhållandena mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse i bemanningspersonalens hela arbetssituation. Undersökningens slutsatser kan därför inte tas i beaktning annat än i företagen de utför arbetet i.

6.3 Framtida forskning

Förslag till framtida forskning är att undersöka frågeställningarna med större urval, för att få mer tillförlitliga resultat. Då studiens resultat visade att det fanns en skillnad mellan bemanningspersonal och ordinarie personals upplevelser av organisatorisk rättvisa vore det även intressant med nya studier där bemanningspersonal och ordinarie personal särskiljs i andra sammanhang. Ett ytterligare förslag för framtida forskning är att studera förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse ur ett längre tidsperspektiv. Framförallt hade det varit intressant att undersöka detta förhållande innan och efter beslutet att använda bemanningspersonal i organisationer.

I diskussion med kontaktpersonerna på urvalsföretagen framgick det att löneskillnader mellan grupperna kan ha betydelse för upplevelsen av rättvisa. Även vid undersökning av de olika gruppernas svar på den specifika frågan om de är nöjda med sin lön visar det sig att bemanningspersonalen i högre utsträckning är det än den ordinarie personalen. Det hade därför varit intressant att se framtida forskning som undersöker löneaspektens betydelse mer djupgående.

Det finns olika motiv till att använda bemanningspersonal, tillverkningsindustrin använder sig ofta av flexibilitetsmotiv, medan motivet inom offentlig sektor ofta är rekryterings svårigheter (Håkansson, & Isidorsson, 2016). Därför vore det intressant om

framtida studier undersöker förhållandet mellan organisatorisk rättvisa och arbetstillfredsställelse i organisationer som använder bemanningspersonal inom offentlig sektor, exempelvis inom vården för att undersöka om motivet till användningen kan vara en betydande faktor.

Referenslista:

Andersson, T., Crevani, L., Eriksson-Zetterquist, U & Tengblad, S. (2021) *Chefskap, Ledarskap och Medarbetarskap*. (1a: uppl). Studentlitteratur AB.

Andersson, G., Jorner, U. & Ågren, A. (2007) *Regressions- och tidsserieanalys*. (3:dje uppl.) Studentlitteratur AB.

Almega. (2021). Årsrapport 2020. Kompetensföretagen.

https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2021/03/arsrapport_2020_03.pdf

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18. DOI:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102-109.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285. DOI: 10.1002/job.138

Atkinson, J. (1984) Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management*, 16(8), 28-31. <https://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 85-91.

Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability*, 13(19), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su131910569>

Banerjee, M., Tolbert, P.S. & DiCiccio, T. (2012). Friend or foe? The effects of contingent employees on standard employees' work attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2180–2204. DOI: 10.1080/09585192.2011.637061.

Barmark, M & Djurfeldt, G., (2020). *Statistisk verktygslåda - att förstå och förändra världen med siffror*. (2:a uppl.) Studentlitteratur AB.

Berntson, E., Bernhard-Oettel, C., Hellgren, J., Näswall, K. & Sverke, M. (2016). *EnkätMetodik*. (1:a uppl.). Natur & Kultur

Bhuiyan, S. N., & Mengue, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(1), 1-11. DOI:10.1080/08853134.2002.10754288.

Biggs, D & Swailes, S. (2005). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, 28(2), 130-143. DOI 10.1108/01425450610639365

Bingham, L. B. (1997). Mediating employment disputes: perceptions of Redress at the United States Postal Service. *Review of Public Personnel Administration*, 17 (2), 20-30.

Blau, P. (1986) *Exchange & power in social life*. Transaction Publishers.

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3:dje uppl.). Liber AB.

Bryson, A. (2013). Do temporary agency workers affect workplace performance?. *Journal of Productivity Analysis*, 39(2), 131-138. DOI: 10.1007/s11123-012-0282-2

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244-262.

Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group & Organization Management*, 32(2), 176-207. DOI: 10.1177/1059601102287112

Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409. DOI: 10.1007/s11211-005-8567-5

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278–32. DOI: 10.1006/obhd.2001.2958

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425-445. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.425

Colquitt, J. A., Greenberg, J., Zapata-Phelan, C. P. (2005). What Is Organizational Justice? A Historical Overview. I Greenberg, J., Colquitt, J. A. (Red.), *Handbook of Organizational Justice* (s. 3-58). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?. *Journal of applied psychology*, 97(1), 1-15. DOI: 10.1037/a0025208

Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of management journal*, 54(6), 1183-1206. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2007.0572>

Colquitt, J. A., Shaw, J. C., (2005). How Should Organizational justice Be Measured?. I Greenberg, J., Colquitt, J. A. (Red.), *Handbook of Organizational Justice* (s. 113-154). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

Davis-Blake, A., Broschak, J. P., & George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485. DOI:10.5465/30040639

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with

job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 193-205. DOI: 10.1037/a0014603

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (4:e uppl.). Studentlitteratur AB.

Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2018) *Statistisk verktyglåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. (3:dje uppl.). Studentlitteratur AB

Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken*. (4:e uppl.). Studentlitteratur AB.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social science & medicine*, 58(9), 1659-1669.). DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00366-6

Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607.

Fernandes, C., & Awamleh, R. (2006). Impact of organisational justice in an expatriate work environment. *Management research news*. 29(11), 701-712.
DOI 10.1108/01409170610716016

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.
<http://www.jstor.org/stable/256422>

Freeman, R. B. (1977). Job satisfaction as an economic variable. *National Bureau of Economic Research*.

Greenberg, J., Cropanzano, R. (2001). *Advances in Organizational Justice*. Stanford University Press

Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6:e uppl.). Pearson Education, Inc

Hjerm, M., Lindgren, S & Nilsson, M. (2015). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2:a uppl.). Gleerups Utbildning AB.

Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>

Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2012). Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization studies*, 33(4), 487-505. <https://doi.org/10.1177/0170840612443456>

Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 22(3/4), 47-67.

Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2020). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod* (2:a uppl.). Liber AB

Judge, T. A., Zhang, S. C. & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.

Kaufman, G & Kaufman, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning* (4:e uppl.). Studentlitteratur AB

Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of management*, 26(3), 489-511.

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of management journal*, 37(3), 656-669.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56(1), 485-516.

DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In: Social exchange. *Springer, Boston, MA*, 27-55.

Lind, E. A., Kulik, C. T., Ambrose, M., & de Vera Park, M. V. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 224-251.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.

Manzoor, S. R., Ali, A., & Hussain, M. (2014). Arising sales force motivation due to organizational justice. *International Research Journal of Arts & Humanities*, 40(40), 69-82.

Ngeleshi, J. (2020). Organizational justice and job satisfaction among different employee groups: the mediating role of trust. *Business Management Review*, 23(2), 71-88.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.

Pfeffer, J., & Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: Evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3) 382-407. DOI: 10.2307/2393373

Rahman, M., Haque, M., Elahi, F., & Miah, W. (2015). Impact of organizational justice on employee job satisfaction: an empirical investigation. *American Journal of Business and management*, 4(4), 162-171.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour*. (13:de uppl.). Pearson Education International.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. (3:dje uppl.). Sage Publications.

Svensson, S., Vinberg, S., & Larsson, J. (2015). External workers' perception of leadership behaviour—a study of Swedish temporary agency workers and contractors. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 250-266. DOI: 10.1111/1748-8583.12053

Van den Boos, K. (2005). What Is Responsible For The Fair Process Effect?. I Greenberg, J., Colquitt, J. A. (Red.), *Handbook of Organizational Justice* (s. 273-300). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Wang, X., Ma, L., & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: The mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(1), 25-36. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.25>

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513-530.

Winkler, I., & Mahmood, M. K. (2018). Flexible resources and adaptable human beings—the identity of temporary agency workers. *Journal of Organizational*

Effectiveness: People and Performance, 5(2), 142-157. DOI 10.1108/JOEPP-11-2017-0090

Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J. & Benyon, H. (2001). Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 3–21.

Bilaga 1 – Missivbrev och enkät

Hej!

Vi heter Malin och Nora och studerar Personal, organisation och ledarskapsprogrammet på Institutionen för handel och företagande på Högskolan i Skövde. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats inom företagsekonomi med inriktning management där vi har som syfte att undersöka arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa hos produktionspersonal. Vi delar därför ut enkäten till dig som arbetar inom produktionsbranschen, både som ordinarie personal och bemanningspersonal och hoppas du vill delta, svaren ger oss underlag att grunda vår slutsats på. Deltagandet är anonymt, namn eller arbetsplats kommer inte namnges i kandidatuppsatsen. Deltagandet är helt frivilligt och du har möjlighet avbryta när som helst, även efter du lämnat in enkäten, **därför är det viktigt att du sparar detta papper med din kod som gör att vi kan identifiera din enkät.** Uppgifterna du lämnar i enkäten kommer sparas fram till att kandidatuppsatsen är färdigexaminerad och endast hanteras av oss utan att någon annan får tillgång.

Din kod: _____

Kontakta oss gärna om du har frågor eller någon fundering!

Tack på förhand!

Malin Torstensson

*****@student.his.se

073-*****

Nora Shalaby

*****@student.his.se

073-*****

Bakgrundsfrågor

Enkäten består av fyra bakgrundsfrågor och 30 påståenden som rör arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa och tar ca 5 minuter att göra.

När du svarar på frågorna i enkäten vill vi att du utgår ifrån din situation på företag xx och de chefer och annan personal som befinner sig där.

Ange vilket kön du identifierar dig med

Kvinna Man Annat

Ange vilket alternativ du har ditt anställningskontrakt hos

Ett bemanningsföretag Företag xx

3. Hur gammal är du?

År

4. Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats på företag xx? Förtydliga om du svarar i antal månader eller år.

Frågor om arbetstillfredsställelse och organisatorisk rättvisa

När du svarar på dessa frågor vill vi att du utgår ifrån din situation på företag xx och de chefer och kollegor som finns där.

Ange på en skala 1-5 hur väl du stämmer in på påståendena där 1 står för ”instämmer inte alls” och fem står för ”instämmer helt och hållet”.

1. Jag får erkännande för ett gott arbete

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

2. Jag känner mig nära människorna på mitt arbete

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

3. Jag tycker det känns bra att arbeta för den här organisationen

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

4. Jag känner mig trygg med mitt arbete

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

5. Jag tror att ledningen på den här organisationen bryr sig om mig

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

6. På det stora hela så tror jag att mitt arbete är bra för min fysiska hälsa

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

7. Jag är nöjd med min lön

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

8. Alla mina talanger och färdigheter används på jobbet

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

9. Jag kommer överens med mina överordnade

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

10. Jag trivs bra med mitt arbete

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

11. Jag är nöjd med hur min chef hanterar anställda.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

12. Jag tycker att min lönenivå är rimlig.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

13. Jag anser att min arbetsbelastning är ganska rimlig.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

14. Sammantaget är belöningarna jag får i arbetet ganska rättvisa

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

15. Jag känner att mina arbetsuppgifter är rättvisa

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

16. Arbetsbeslut fattas av chefen på ett opartiskt sätt

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

17. Min chef ser till att alla anställdas oro hörs innan jobbeslut tas.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

18. För att fatta jobbeslut samlar min chef in korrekt och fullständig information.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

19. Min chef förtydligar beslut och lämnar ytterligare information vid önskemål från anställda

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

20. Alla jobbeslut tillämpas konsekvent för alla berörda anställda.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

21. Anställda har rätt att ifrågasätta eller föra fram sina åsikter om arbetsbeslut som fattats av chefen.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

22. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig med vänlighet och omtanke.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

23. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig med respekt och värdighet.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

24. När beslut fattas om mitt jobb är chefen lyhörd för mina personliga behov.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

25. När beslut fattas om mitt jobb behandlar chefen mig på ett ärligt sätt.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

26. När beslut fattas om mitt jobb tar chefen hänsyn till mina rättigheter som anställd.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

27. Angående beslut som fattas om mitt jobb diskuterar chefen konsekvenserna av besluten med mig.

1 2 3 4 5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

28. Chefen har tillräckliga motiveringar kring beslut som fattas om mitt jobb.

1

2

3

4

5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

29. När chefen fattar beslut om mitt jobb ger hen förklaringar som är förståeliga för mig.

1

2

3

4

5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

30. Min chef förklarar mycket tydligt alla beslut som fattas kring mitt jobb.

1

2

3

4

5

Instämmer inte alls

Instämmer helt och hållet

Tack för din medverkan!

Lägg enkäten i kuvertet och försegla innan du lämnar in den!

Bilaga 2 – Personliga reflektioner

Noras personliga reflektion

Jag och Malin har studerat tillsammans mycket under de tre åren på utbildningen och vet om varandras svagheter och styrkor. Det har därför känts väldigt tryggt och fungerat bra när vi har skrivit uppsatsen. Vi har diskuterat oss igenom hela processen och skrivit nästan allt tillsammans, i vissa delar av teorin har vi svarat mer för olika delar. Detta är något jag verkligen uppskattat och lärt mig om mig själv, att jag trivs väldigt bra i nära samarbeten. I arbetet har vi kompletterat varandra bra, Malin har varit mer framåtdrivande och sett till att vi inte dröjt för länge vid vissa delar för att hålla deadlines medan jag mer har varit bromsklossen som har sett till att vi inte rusar förbi vissa delar utan att tillsammans reflektera och utvärdera våra valmöjligheter. Jag tycker vi fick till en bra balans i det och Malin har lärt mig att sätta gränser för att komma vidare i arbetsprocessen vilket jag kommer ta med mig i framtida jobb även om det fortfarande är en utmaning.

Vår nyfikenhet kring bemanningspersonal var startpunkten för uppsatsen och det har varit en krokig väg fram i att utforska olika områden och metoder för att komma dit vi står idag. Vi upptäckte att det fanns mycket forskning om bemanningspersonalens situation, att det är en utsatt grupp ur flera perspektiv vilket väckte frågan om hur det påverkar organisationerna som använder bemanningspersonal. Vi diskuterade och utforskade bland annat medarbetarskap och arbetsmiljö innan vi landade i att undersöka organisatorisk rättvisas påverkan på arbetstillfredsställelsen i organisationer som använder bemanningspersonal. Även om det stundvis var frustrerande att inte hitta rätt direkt uppskattar jag de lärdomar jag plockade upp på vägen och förstår att det var en del av processen att precisera vårt problemområde. I denna process har jag lärt mig mycket om att värdera och kritiskt granska information och vetenskapliga artiklar och fått mycket kunskap om såväl vårt problemområde som de andra områdena vi utforskade vilket jag tror är en styrka i framtida arbeten.

Vi var länge inne på att använda en kvalitativ metod men efter lite utmaning av vår handledare Anders föll valet på en kvantitativ metod vilket jag är glad över då det har varit väldigt spännande trots att det har varit en stor utmaning. Vi har fått lära oss väldigt mycket om och kvantitativa analysmetoder och hur man genomför de kvantitativa i SPSS genom att läsa och kolla på guider på youtube och nöta om och om igen vad olika värden innebär för att kunna tolka våra resultat. Förutom att ha lärt mig mycket om regressionsanalys som jag aldrig använt innan och det praktiska i SPSS så har jag fått insikt om hur komplicerat det kan vara att analysera siffror, något jag tidigare känt mig väldigt trygg med. Svårigheten med att få samarbeten med företag att dela ut enkäter hos var också en tung del i processen då det till stor del var utom vår kontroll men löste sig i sista minut då ett företag till hade möjlighet att delta. Genom hela processen har jag och Malin peppat varandra att ta oss igenom de svåra bitarna och firat när det har gått bra, jag är tacksam och glad att ha fått göra det tillsammans med Malin. Även nära och kära och studiekamrater har stöttat och varit engagerade vilket har varit värdefullt. Min slutliga reflektion kring arbetet med kandidatuppsatsen är att det har gett mig stor respekt för det komplicerade och omfattande arbete som ligger bakom vetenskapliga artiklar och de kunskaper de bidrar till, något jag tidigare inte reflekterat så mycket över.

Malins personliga reflektion

Jag och Nora har gjort grupparbeten ihop sen andra halvan av första läsåret och det har fungerat bra varje gång. Vår arbetsstruktur är att diskutera mycket i början och punkta upp vad vi tänker, leta artiklar och sedan formulera texten. Vi har skrivit det mesta tillsammans, det är väl främst i teoriavsnittet som vi har delat upp det men när vi har fastnat har vi bytt delar. Vi hade ingen färdig idé vid kursens start, men idén om bemanningspersonal växte fram innan jul. Därefter har inriktningarna varit många och det var sent i processen som vi bestämde oss för vad vårt slutresultat.

Det har varit intressant att läsa artiklar och jag blivit bättre på att snabbt avgöra om artikeln är relevant eller inte. Jag har lärt mig att det är svårt att genomföra en studie där alla delar ska vara i samklang och påverkar varandra. Vi hamnade en tid i en dålig spiral där vi inte kunde komma vidare, då vi inte hade något företag att samarbeta med och ingen färdig enkät och vi kunde inte riktigt göra en enkät innan vi visste vilken bransch

den skulle användas i. Tillslut fick vi ett samarbetsföretag och allt släppte och sedan har det rullat på.

Vi har läst på om många olika metoder då vi var säkra på att vi skulle göra en kvalitativ studie väldigt länge, så vi har lärt oss mycket om kvalitativa metoder också. Vi har satt oss in i många olika analysmodeller för att hitta rätt analys för vår studie. Det har varit mycket nya saker att lära sig, bland annat multipel regression som var helt nytt för oss. Vi gjorde våra analyser i SPSS vilket också var helt nytt för oss. Själva programmet i sig var inte svårt att använda däremot var det svårt att veta vilka siffror vi skulle använda oss av. Vi har använt guider på youtube och olika böcker för att tolka resultaten. Vilket har varit en upprepande process då det är många olika siffror och värden att hålla ordning på.

Jag och Nora har kompletterat varandra i vårt arbete, där Nora är mer eftertänksam och vill fundera och diskutera några gånger innan vi kan gå vidare. Jag funderar och sen vill jag framåt. Detta har blivit en perfekt kombination där jag pushat Nora samtidigt som hon har bromsat mig och fått mig att tänka till. Jag tycker att det har varit svårt att tolka våra resultat och vilka värden som ska undersökas, men där har Nora stöttat och peppat och vi har inte gått vidare förrän båda har förstått. Denna process har varit som en berg- och dalbana för oss båda men fördelen med att vara två är att vi stöttat och hjälpt varandra.

Jag har fått en förståelse för hur svårt det är att göra en korrekt undersökning. Det har varit otroligt spännande att läsa på om vårt område och jag har lärt mig mycket både om ämnet och om mig själv. Jag har utvecklats i mitt skrivande och skriver mycket bättre akademiska texter nu. Jag hade inga tidigare erfarenheter av att göra en kvantitativ studie så jag har lärt mig otroligt mycket från början till slutet, som jag kommer kunna ha användning av i framtiden.