



Delaktighet och arbetstillfredsställelse

- En jämförelse mellan olika anställningsformer

Katarina Bodin

Helena DuBar

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst**

Höstterminen 2016

Handledare: Josefa Vega Matuszczyk

Examinator: Soly Erlandsson

Delaktighet och arbetstillfredsställelse: En jämförelse mellan olika anställningsformer

Tidigare forskning visar på ett samband mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse, men att resultaten behöver omprövas för tidsbegränsade anställningsformer. Därför var syftet med denna studie att undersöka sambandet mellan upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse samt om det finns skillnader i upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse mellan individer i olika anställningsformer. Följande frågeställningar formulerades: (1) Hur ser sambandet mellan upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse ut för arbetstagare med olika anställningsformer? (2) Finns det skillnader i upplevd delaktighet mellan individer i olika anställningsformer? (3) Finns det skillnader i upplevd arbetstillfredsställelse mellan individer i olika anställningsformer? För att mäta delaktighet användes delar av Copenhagen Psychosocial Questionnaire och för att mäta arbetstillfredsställelse användes en kortversion av Minnesota Satisfaction Questionnaire. Studien utfördes genom enkätundersökningar, dels via ett bemanningsföretag, dels via Facebook/LinkedIn ($n = 93$; varav 45 (48.4%) män och 48 (51.6%) kvinnor i åldrarna 18-61 (MD = 27; IQR = 10). Data analyserades med hjälp av Spearmans rho, Kruskal-Wallis ANOVA-test och Mann-Whitney U-test. Resultaten visade: (1) ett mycket starkt samband mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse ($r = .715$, $p < .001$), (2) signifikanta skillnader mellan individer i olika anställningsformer i några av skalorna för delaktighet, och (3) inga signifikanta skillnader mellan individer i olika anställningsformer för arbetstillfredsställelse. Övåntat var att inga skillnader fanns i upplevd arbetstillfredsställelse och att tillsvidareanställda genom bemanningsföretag samt individer med tidsbegränsade anställningar generellt rapporterade högre resultat än tillsvidareanställda gällande delaktighet. Resultaten tyder på att ämnet behöver undersökas vidare för att kontrollera om det är anställningsformen eller andra bakomliggande faktorer som är avgörande för upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: delaktighet, arbetstillfredsställelse, olika anställningsformer, tillsvidareanställda, anställda genom bemanningsföretag, tidsbegränsade anställningar.

Participation and job satisfaction: A comparison between types of employment

Previous research shows a connection between participation and job satisfaction. However, many studies do not take into account temporary employees. Therefore, the aim of this study was to examine the correlation between perceived participation and job satisfaction, and if there are differences in perceived participation and job satisfaction between individuals in different types of employment. The following questions are considered: (1) What connection is there between perceived participation and job satisfaction? (2) Are there differences in perceived participation between individuals in different types of employment? (3) Are there differences in perceived work satisfaction between individuals in different types of employment? To measure participation parts of Copenhagen Psychosocial Questionnaire were used, and to measure job satisfaction, a short form based on the Minnesota Satisfaction Questionnaire was used. The questionnaire was answered by temporary agency workers and members on Facebook/LinkedIn ($n = 93$; including 45 men (48.4%) and 48 women (51.6%) in the ages 18-61 (MD = 27; IQR = 10). The data was analyzed using Spearman's rho, Kruskal-Wallis ANOVA-test, and the Mann-Whitney U-test. The results show (1) a very strong correlation between degree of participation and job satisfaction (r

= .715, $p < .001$) (2) significant differences between individuals in different types of employment in some of perceived participation, and (3) no significant differences between individuals in different types of employment in work satisfaction. Unexpected was that no significant differences appeared for work satisfaction and that permanent employees through employment agencies as well as temporary employees report greater result than individuals in permanent employment regarding participation. The results indicate that the subject needs to be investigated further to determine whether it is the type of employment or other underlying factors that are crucial for the perceived participation and work satisfaction.

Keywords: Participation, job satisfaction, different types of employment, permanent employees, agency workers, temporary employees.

Delaktighet i arbetet tenderar bland annat att öka individens känsla att vara accepterad och involverad, vilket får effekt på såväl prestation som arbetstillfredsställelse (Arbetsmiljöverket & Försäkringskassan, 2015; Newstrom & Davis, 1997; Wagner, 1994). Medarbetare som involveras i organisationen, utifrån förmåga och befattning, är en förutsättning för företagets framgång (Long, 1996) liksom arbetstillfredsställelse bidrar till medarbetarnas vilja att uppnå organisationens mål (Hackman & Oldham, 1976). Tidigare forskning har visat att det finns ett samband mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse (Bhatti & Qureshi, 2007; Lawler, 1994; Wagner, 1994). Detta samband behöver dock prövas på nytt då vi lever i en ny tidsålder med en växande andel tidsbegränsade anställningar (Galais & Moser, 2009). Då anställningsform kan spela roll för upplevd arbetstillfredsställelse menar Aronsson, Gustafsson och Dallner (2002) samt Guest (2004) att mer forskning om arbetsförhållanden, såsom möjlighet till inflytande, för tidsbegränsade anställningar är nödvändig. Tidsbegränsade anställningsformer medför konsekvenser för arbetstagaren (Moorman & Harland, 2002), där individer som har en tidsbegränsad anställning inte har samma förutsättningar eller villkor som tillsvidareanställd personal (Aronsson, 2001; Aronsson et. al., 2002; Kalleberg, 2000; Olofsdotter, 2004; Olofsdotter & Augustsson, 2008) och det är viktigt att komma fram till under vilka förutsättningar de upplever positiva attityder till jobbet (Moorman & Harland, 2002). Genom att organisationer oftare använder sig av tidsbegränsade anställningsformer, för att snabbt kunna öka eller minska sin arbetsstyrka (Aronsson, 2001; Aronsson & Göransson, 1999; Guest, 2004; Moorman & Harland, 2002), skapas en paradox då företagen har kunskap om de fördelar som skapas genom att personalen känner sig delaktiga och engagerade, samtidigt som de oftare använder sig av tidsbegränsade anställningar vilka har en lös anknytning till verksamheten (Moorman & Harland, 2002).

Enligt Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) 4§ finns två typer av anställningar; Tillsvidareanställning respektive tidsbegränsade anställningar. Tillsvidareanställning innebär att anställningen löper på från ett startdatum tills dess att antingen arbetsgivaren eller arbetstagaren säger upp kontraktet. Tidsbegränsade anställningar är precis som namnet säger, begränsat till en viss angiven tid, vilket kan vara allt från några timmar under en dag till flera månader (Unionen, u.å.). Exempel på tidsbegränsade anställningar är: Vikariat, allmän visstidsanställning, provanställning och projektanställning. Utöver ovanstående anställningsformer kommer även begreppen konsult, anställning genom bemanningsföretag och bemanningsanställning användas. När Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling trädde i kraft och arbetsförmedlingsmonopolet försvann har detta anställningsförhållande blivit allt vanligare. Konsulter/bemanningsanställda är de arbetstagare som är anställda vid ett konsult- eller bemanningsföretag, men som utför sitt dagliga arbete hos ett eller flera kundföretag (Olofsdotter, 2004). Både tillsvidareanställning och olika typer av tidsbegränsad anställning, med eller utan garantilön, förekommer i bemanningsföretag. Centrala delar i denna typ av anställningsförhållande är övergångar mellan olika uppdrag, många relationer och svaga förbindelser mellan kundföretaget och arbetstagare (Bellhaagh & Isaksson, 1996; Galais & Moser, 2009). Möjligheten till nya relationer ses i många fall som positivt och berikande samtidigt som bristen på kontinuitet i dessa relationer är ansträngande i längden (Bellhaagh & Isaksson, 1996). Enligt Aletraris (2010) är bemanningsanställda ofta yngre, har lägre utbildningsnivå samt har lägre anställningsgrad än tillsvidareanställda.

Tidigare utförda studier visar att det finns skillnader i arbetsförhållanden och arbetsmiljö mellan olika anställningsformer. Individer med tidsbegränsad anställning och anställda genom bemanningsföretag upplever främlingskap i organisationen där de utför sitt arbete och utestängs från sociala interaktioner med den tillsvidareanställda personalen och ledaren, samtidigt som dessa arbetstagare ses som mer flexibla och engagerade än tillsvidareanställda i organisationen (Aronsson et. al., 2002; Kalleberg, 2000; Olofsdotter, 2004; Olofsdotter & Augustsson, 2008). "Kärnan" i organisationen, de tillsvidareanställda, är positionerade med

bättre villkor, säkerhet, utvecklingsmöjligheter och möjlighet att påverka sitt arbete medan "periferin", de med tidsbegränsade anställningar, hålls med varierad grad av säkerhet och kallas därför ibland för otrygga anställningar (Aronsson & Göransson, 1999; Guest, 2004). Trots kärn-positionens förutsättningar menar Aronsson och Göransson (1999) att individer som inte har det yrke de önskar sannolikt kommer att få ungefär hälften så mycket stöd och uppmuntran från sina chefer när de upplever arbetet som besvärligt, jämfört med individer i föredraget yrke. Detta menar de är rimligt utifrån att individer som inte befinner sig i en önskad yrkesroll i mindre utsträckning är intresserade av lärande och kompetensutveckling som inte överensstämmer med det egna intresseområdet. Enligt Bellhaagh och Isaksson (1996) går det inte att säga att individer som har en anställning genom bemanningsföretag generellt upplever sin arbetsituation som sämre, utan det krävs att hänsyn tas till huruvida bemanningsbranschen är ett frivilligt eller ofrivilligt val utifrån individens önskan om en ambulerande eller stationär anställning. De menar att det å ena sidan kan det vara en ofrivillig anställningsform då faktorer som karriär och ekonomi värdesätts högst. Å andra sidan menar Bellhaagh och Isaksson (1996) att det inte är självklart att de uthyrda "ser inflytande, ansvar och ständigt lärande som utmärkande för ett gott arbete" (s. 11). Att arbeta för ett bemanningsföretag och att välja bort vissa av dessa aspekter kan därmed vara ett medvetet val för att kunna uppnå en balans i livet (Bellhaagh & Isaksson, 1996).

Delaktighet i arbetet

Delaktighet i arbetet är ett komplext begrepp som har en relationell betydelse och används i flera olika kontexter (Law, 2002). Inom organisationsvetenskap har medarbetarnas delaktighet länge varit ett viktigt ämne och den generella definitionen av begreppet är gemensamma beslutsfattanden eller delat inflytande mellan parter som annars inte är jämställda (Cotton, Froggatt, Lengnick-Hall, & Jennings, 1988; Wagner, 1994; Wagner & Gooding, 1987). Delaktighet kan ha flera dimensioner: Individens önskemål och intressen, vad han/hon gör, vart och med vem, samt hur mycket tillfredsställelse han/hon upplever. Dessa dimensioner är även föränderliga under en individs liv (Law, 2002). Även förväntningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare förändras markant över tid, där de anställda upplever att skyldigheterna gentemot arbetsgivaren minskar samtidigt som förväntningar på arbetsgivaren ökar (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Delaktighetens breda spektrum tillsammans med de nämnda dimensionerna som kan påverka anställdas upplevelse av delaktighet gör det utmanande att såväl definiera som att mäta begreppet (Cotton et al., 1988).

Enligt Newstrom och Davis (1997) är delaktighet den mentala och känslomässiga involvering som uppmuntrar människorna i grupsituationer att bidra till gruppens mål och ta ansvar för dem. De delar upp denna definition i tre delar: *Mental och Känslomässig involvering* som innebär att hela individen är delaktig på ett psykologiskt sätt snarare än enbart fysiskt involverad i arbetsuppgifterna. *Uppmuntran till att bidra* som handlar om att individer motiveras till att vilja bidra. Medarbetare som känner att det finns utrymme för den egna initiativförmågan motiveras att nå organisatoriska mål. Den tredje delen är *Accepterat ansvar* där medarbetarna känner eget ansvar gentemot organisationen och pratar om organisationen som vi istället för dem. Detta sker genom sociala processer där medarbetarna upplever att de blir involverad och vill bidra till organisationens framgång.

Delaktighet kan ses som ett medel för att nå organisationens mål (Long, 1996) och en viktig faktor för att uppnå delaktighet i arbetet är att skapa egenmakt hos medarbetarna med möjlighet att ta beslut och påverka arbetet, oberoende av styrning och kontroll (Lawler, 1994). Det kräver att ledningen lyssnar på medarbetarnas önskemål och att individerna ses som en resurs i företaget (Ahlberg, Bergman, Ekenvall, Parmasund, Stoetzer, Waldenström & Svartengren, 2008; Arbetsmiljöverket & Försäkringskassan, 2014). Forskare är överens om att arbetssätt som innehåller strategier för delaktighet ökar medarbetarnas arbetstillfredsställelse

(Long, 1996; Wagner, 1994). En sådan strategi skapar balans mellan ledarnas och medarbetarnas delaktighet i informationsprocesser, beslutsfattande och problemlösning (Wagner, 1994). Även Long (1996) menar att det finns mycket bevis för att medarbetarnas involvering, utifrån individens förmåga och befattning, är en hörnsten som säkerställer ett företags framgång.

Aronsson et al. (2002) jämförde tillsvidareanställda med individer i olika tidsbegränsade anställningar gällande inflytande, socialt stöd, kompetensutveckling och hälsa. De tidsbegränsade anställningarna kategoriserades som: vikariat, projektanställd, säsongsanställd, timanställd samt anställningar genom konsult- eller bemanningsföretag. Resultatet visade att individer i tidsbegränsade anställningar skiljer sig åt från tillsvidareanställda när det gäller kontroll över sitt arbetsliv. Provanställdas och projektanställdas arbetsförhållanden liknar de tillsvidareanställdas medan timanställdas arbetsförhållanden är de som skiljer sig mest från tillsvidareanställda. När det gäller möjligheterna att påverka det egna arbetet rapporterade individer i tidsbegränsade anställningar samt individer i åldrarna 16-25 färre möjligheter än tillsvidareanställda. Däremot rapporterade individer med högre utbildning större möjligheter att påverka det egna arbetet. Vad beträffar stöd från kollegor rapporterade individer i tillsvidareanställningar och individer i tidsbegränsade anställningar liknande resultat. Däremot fanns skillnader baserat på kön, ålder och utbildning där män i mindre grad rapporterade stöd från medarbetare. Åldersgruppen 36-45 rapporterade lägre grad av stöd från medarbetare och åldersgruppen 16-25 rapporterade högre grad av stöd från medarbetare jämfört med normgruppen 26-35 år. Gällande utbildningsnivån rapporterade individer med gymnasieutbildning högre grad av stöd jämfört med högskoleutbildade.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse kan ses som individens uppfattning och utvärdering av arbetet och huruvida man trivs eller inte med sitt arbete (Buitendach & De Witte, 2005; Spector, 1997). Inom såväl psykologisk som sociologisk forskning har arbetstillfredsställelse studerats i syfte att förstå olikheter i välbefinnande i arbetet och ämnet har varit ett av de mest utforskade sedan 1940-talet (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Hackman och Oldham (1976) presenterar i sin *Job Characteristic Model* att medarbetarna reagerar olika på förhållanden i arbetet beroende på individuella behov av tillväxt. Exempelvis reagerar en individ med stort tillväxtbehov mer positivt på komplexa uppgifter än medarbetaren med litet behov av tillväxt. Arbetstillfredsställelse i sig bygger enligt Hackman och Oldham (1976) på fem dimensioner: *Uppgiftens variation*, att få använda sig av så många av sina färdigheter som möjligt; *Uppgiftsidentitet*, att kunna se uppgifternas början och slut - helheten man bidrar till; *Uppgiftens betydelse*, känna mening med sitt arbete; *Autonomi*, att ha kontroll över sin arbetssituation och *Feedback*, att få respons på det egna arbetet. Dessa dimensioner framkallar tre olika psykologiska tillstånd där uppgiftens variation, identitet och betydelse leder till *Upplevd meningsfullhet i arbetet*, Autonomi leder till *Upplevt personligt ansvar för resultat* och Feedback leder till *Kunskap om arbetsresultat och egen insats*. Sammantaget leder detta till flera positiva personliga och arbetsrelaterade resultat såsom hög arbetsmotivation och hög arbetstillfredsställelse (Hackman & Oldham, 1976). Även Locke (1969) menar att upplevd arbetstillfredsställelse är subjektiv, men säger att det är förverkligande av individens värderingar och förväntningar i arbetet som ligger till grund för det positiva känslomässiga tillståndet arbetstillfredsställelse. Olika faktorer värdesätts på olika sätt av olika medarbetare, vilket gör upplevelsen av arbetstillfredsställelse komplext. Det kan exempelvis innebära att två medarbetare som har samma förmåner och arbetsvillkor ändå upplever olika arbetstillfredsställelse. Enligt Locke (1969) upplevs otillfredsställelse då arbetet går emot arbetstagarens värderingar och uppfattning kring vilka förmåner de bör få. Kelloway och Barling (1991) menar att det är arbetets egenskaper, såsom egenmakt i arbetet, varierande

arbetsuppgifter och feedback från kollegor, som ligger till grund för anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse, vilka i hög grad överensstämmer med de faktorer som ingår i Job Characteristic Model (Hackman & Oldham, 1976).

Mätning av arbetstillfredsställelse delas vanligtvis in i två olika inriktningar. Den mer generella inriktningen bedömer trivsel baserat på individuella övergripande affektiva reaktion på arbetet, vilket innebär hur individen upplever arbetet. Den andra inriktningen kan delas in i inre och yttre arbetstillfredsställelse och mäter mönster hos individens attityd till olika aspekter av arbetet. Den inre arbetstillfredsställelsen syftar till arbetets karaktär med uppgifternas innebörd och medarbetarens affektiva upplevelse för det utförda arbetet. Yttre arbetstillfredsställelse handlar istället om hur individen uppfattar de delar som rör mer formella aspekter av arbetet, som exempelvis den lön och förmåner man får genom arbetet (Spector, 1997).

Trots ökningen av tidsbegränsade anställningar, har förvånansvärt få undersökningar analyserat förhållandena i denna typ av anställningsform närmare (Aronsson et al., 2002; Guest, 2004). Anställningsformer kan spela roll för arbetstillfredsställelse, dock menar Guest (2004) att det psykologiska kontraktet, som handlar om de förväntningar som finns på båda parter i arbetsförhållandet, kan påverka sambandet mellan anställningsformer och arbetstillfredsställelse. De flexibla arbetsförhållanden som utgörs av tidsbegränsade anställningskontrakt ger effekter på anställdas attityder och beteende vilket är det centrala i det psykologiska kontraktet och som också utgör ramarna för den anställdes förväntningar på arbetet och därmed upplevelse av arbetstillfredsställelse (Guest, 2004). I en studie där 15 västeuropeiska länder ingick, undersöktes huruvida individer i olika anställningsformer skattade sin hälsa, genom frågor gällande arbetstillfredsställelse, sjukdom, frånvaro och stress. Studien omfattade tillsvidareanställda och individer i så kallade otrygga anställningar (bemanningsanställda och olika typer av tidsbegränsade anställningar). Resultatet visade att otrygga anställningar har ett konsekvent och positivt samband med otilfredsställelse i arbetet, till skillnad från deltagare med tillsvidareanställning, med undantag för Sverige där människor i tidsbegränsade anställningar rapporterade högre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda. I samtliga undersökta länder visade resultatet att de som arbetar heltid rapporterade sämre hälsa än de som arbetar deltid (Benavides, Benach, Diez-Roux, & Roman, 2000). Även De Witte och Näswall (2003) fann att individer med tidsbegränsade anställningar upplevde en högre grad av arbetstillfredsställelse än individer i tillsvidareanställning. De menar att tidigare litteratur fokuserat på negativa aspekter av arbetsförhållanden i tidsbegränsade anställningsformer, trots att det också finns positiva. Det är också en fråga om objektiv eller subjektiv syn på huruvida anställningsformen är otrygg, där forskarna själva drar slutsatsen att individer som upplever sin anställning som otrygg, rapporterar en lägre grad av arbetstillfredsställelse och att upplevelse av otrygghet överskrider betydelsen av tidsbegränsad anställning (De Witte & Näswall, 2003). Aletraris (2010) analyserar skillnader mellan bemanningsanställda och tillsvidareanställda i Australien med fokus på arbetets egenskaper och hur dessa anställningsformer påverkar inre, yttre samt generell arbetstillfredsställelse. Hon fann att bemanningsanställda upplever signifikant lägre arbetstillfredsställelse, vilket hon menar kan förklaras av skillnader i arbetets egenskaper mellan de två grupperna. Bemanningsanställda upplever mindre trygghet, möjlighet att använda sin kunskap samt mindre möjlighet att bestämma över sitt arbete jämfört med tillsvidareanställda. Aletraris (2010) pekar på det faktum att bemanningsanställda är mindre nöjda, trots att tidigare forskning kommit fram till att de troligtvis har lägre förväntningar på arbetet än tillsvidareanställda och därför förväntas vara nöjda i förhållande till sina förväntningar om arbetet, vilket gör hennes upptäckt mer anmärkningsvärd. Buitendach och De Witte (2005) fann att otrygga anställningar har ett negativt samband med yttre arbetstillfredsställelse och inget samband med inre tillfredsställelse. Därmed kan inte

anställningsform anses påverka arbetstillfredsställelse i sin helhet. De yttre aspekterna av tillfredsställelse är sammanlänkade med anställningsförhållandena, vilket de menar är en möjlig förklaring till varför resultatet visade ett samband mellan upplevd otrygghet och yttre tillfredsställelse.

Samband mellan Delaktighet och Arbetstillfredsställelse

Tidigare studier visar att delaktighet och arbetstillfredsställelse samvarierar (Bhatti & Qureshi, 2007; Lawler, 1994; Wagner, 1994). Galais och Moser (2009) instämmer i att tidigare forskning visat på ett positivt samband mellan delaktighet och anställdas välbefinnande, men menar att dessa bevis behöver omprövas då vi lever i en ny tidsålder med många icke-traditionella och otrygga anställningsformer.

Locke och Schweiger (1979) granskade i sin metaanalys, 47 relevanta forskningspublikationer och kom fram till att delaktighet har blandad effekt på arbetstillfredsställelse, då enbart 60% av artiklarna visade ett positivt samband. De menar att sambandet styrs av kontextuella faktorer så som organisationens eller ledarskapets karaktär. Även Nyberg, Bernin och Theorell (2005) anser att ledarskapet har betydelse för anställdas möjligheter till delaktighet och inflytande över arbetet och kan på så sätt också påverka medarbetarnas grad av upplevd arbetstillfredsställelse. Cotton et al. (1988) fann sex olika former av delaktighet (delaktighet i beslut om arbetet, konsultativ delaktighet, kortvarig delaktighet, informell delaktighet, anställdas äganderätt och representativ delaktighet) som undersöktes för påverkan på upplevd arbetstillfredsställelse. Ur resultatet framkom att informell delaktighet, vilket uppstår genom interpersonell relation mellan anställd och chef, samt anställdas äganderätt som är mer formell delaktighet, har en positiv inverkan på upplevd arbetstillfredsställelse medan kortvarig delaktighet (enstaka dagar eller situationer) visar motsatsen. Det har dock framförts kritik mot resultatet, bland annat att rapporten skulle innehålla felaktigheter, att kategorierna är osystematiska och att urvalet är selektivt. Wagner (1994) analyserade Cotton et al.'s (1988) resultat med hjälp av faktoranalys och jämförde det med 10 andra relevanta artiklar och konstaterade utifrån resultatet att medarbetarnas delaktighet har en signifikant positiv inverkan på deras prestation och arbetstillfredsställelse, även om den genomsnittliga graden av påverkan är liten och därför inte har praktisk betydelse. Bhatti och Qureshi (2007) undersökte sambandet mellan anställdas upplevda delaktighet och arbetstillfredsställelse inom oljeindustrin samt banksektorn och telekombranschen där totalt 15 organisationer deltog. De fann ett positivt medelstarkt samband mellan anställdas delaktighet och arbetstillfredsställelse. Leana, Locke och Schweiger (1990) menar att en möjlig förklaring till varför olika forskare har kommit fram till slutsatser där sambandet mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse är av varierande grad kan bero på hur delaktighetsbegreppet conceptualiseras.

Syfte och frågeställningar

Tidigare forskning visar att sambandet mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse varierar, där situationella faktorer samt komplexiteten i delaktighetsbegreppet framhålls som möjliga orsaker till variationerna (Cotton et al., 1988; Leana et al., 1990; Locke och Schweiger, 1979). Med den växande andelen tidsbegränsade anställningar menar Galais och Moser (2009) att bevis för sambandet mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse behöver omprövas då vi lever i en ny tidsålder. Föreliggande studies syfte är därför att undersöka sambandet mellan upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse samt om det finns skillnader i upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse mellan individer i olika anställningsformer. För att uppnå syftet ställs följande frågor:

1. Hur ser sambandet mellan upplevd delaktighet och upplevd arbetstillfredsställelse ut bland arbetstagare?
2. Finns det skillnader i upplevd delaktighet mellan individer i olika anställningsformer?
3. Finns det skillnader i upplevd arbetstillfredsställelse mellan individer i olika anställningsformer?

Avgränsning

Denna studie kommer inte behandla motivation, arbetsmiljö, krav i arbetet, organisations- eller ledarskapsperspektiv eller delaktighet i förändringsprocesser.

Metod

Då syftet har varit att undersöka samband och skillnader har kvantitativ metod med enkätundersökningar valts för att kunna ange frekvenser, samt för att det är en lämplig metod för att samla in en större mängd information (Trost, 2007). Enligt Eliasson (2013) är kvantitativ metod även lämpligt då flera frågeområden ska undersökas, vilket är fallet i denna undersökning. Då deltagarna i undersökningen inte speglar populationen och slumpmässigt urval inte tillämpats kan svaren inte generaliseras (Trost & Hultåker, Enkätboken, 2012).

Undersökningsdeltagare

Urvalet bestod av totalt 93 deltagare, 45 män (48.4%) och 48 kvinnor (51.6%) i åldrarna 18-61 (MD = 27; IQR = 10). Det insamlade datamaterialet delades in i tre grupper utifrån anställningsform: Tillsvidareanställda, Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag och Tidsbegränsade anställningar. Tillsvidareanställda bestod av 17 män (37%) och 29 kvinnor (63%) i åldrarna 22 till 61 (MD = 32; IQR = 16.5). Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag bestod av 14 män (50.3%) och 10 kvinnor (41.7%) i åldrarna 19 till 32 (MD = 23; IQR = 5). Tidsbegränsade anställningar bestod av 14 män (60.9%) och nio kvinnor (39.1%) i åldrarna 19 till 47 (MD = 24; IQR = 6). Denna grupp innehöll tio provanställningar, nio timanställningar, en projektanställning, en allmän visstidsanställning samt två visstid genom bemanningsföretag. Utbildningsnivå, arbetsgrad, tid på nuvarande arbetsplats samt bransch presenteras i Tabell 1.

Procedur

Eftersökningar av relevant litteratur har skett via ProQuest och Google Scholar för att hitta artiklar som är peer reviewed samt DIVA-portalen för att hitta uppsatser inom området och få tips om användbara källor. Exempel på engelska sökord som använts är: employee participation, involvement at work, types of employee, temporary employment och job satisfaction.

Enkäten som användes upprättades i Google Drive, en gratis molntjänst på internet. En förutsättning för att använda en internetenkät är att de som ska besvara enkäten har tillgång till en dator, vilket gör att urvalet för undersökningen behöver övervägas noggrant (Hultåker, 2007). Fördelar med en internetenkät är att deltagarnas svar sparas automatiskt i dataregister samt att undersökningen kan göras inom ett stort geografiskt område (Ejlertsson, 2005).

Tabell 1

Utbildningsnivå, arbetsgrad, tid på nuvarande arbetsplats samt branschfördelning i deltagargrupperna. Procent av gruppen (%), antal deltagare (n)

	Samtliga deltagare (n=93;100%)	Tillsvidareanställda (n= 46; 49.5%)	Tillsvidareanställda genom Bemanningsföretag (n= 24; 25.8%)	Tidsbegränsade anställningar (n=23; 24.7%)
Demografiska faktorer	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Utbildningsnivå				
Grundskola	1 (1.1%)	1 (2.2%)	-	
Gymnasieutbildning	47 (50.5%)	15 (32.6%)	19 (79.2%)	13 (56.5%)
Universitet upp till 3 år	12 (12.9%)	7 (15.2%)	4 (16.7%)	1 (4.3%)
Universitet 3 år eller mer	33 (35.5%)	23 (50.0%)	1 (4.2%)	9 (39.1%)
Arbetsgrad				
100%	78 (83.9%)	44 (95.7%)	21 (87.5%)	13 (56.5%)
mer än 50%	5 (5.4%)	1 (2.2%)	2 (8.3%)	2 (8.7%)
50%	3 (3.2%)	1 (2.2%)	1 (4.2%)	1 (4.3%)
upp till 50%	7 (7.5%)	-	-	7 (30.4%)
Tid på nuvarande arbetsplats				
upp till 3 månader	27 (29.0%)	2 (4.3%)	11 (45.8%)	14 (60.9%)
3-6 månader	14 (15.1%)	3 (6.5%)	6 (25.0%)	5 (21.7%)
7-11 månader	11 (11.8%)	7 (15.2%)	4 (16.7%)	-
1-5 år	25 (26.9%)	20 (43.5%)	2 (8.3%)	3 (13.0%)
Mer än 5 år	15 (16.1%)	14 (30.4%)	-	1 (4.3%)
Arbetar på flera platser	1 (1.1%)	-	1 (4.2%)	-
Bransch				
Tillverkning	4 (4.3%)	3 (6.5%)	-	1 (4.3%)
Bygg	2 (2.2%)	2 (4.3%)	-	-
Handel	1 (1.1%)	1 (2.2%)	-	-
Transport och magasinering	9 (9.7%)	6 (13.0%)	-	3 (13.0%)
Hotell och restaurang	2 (2.2%)	2 (4.3%)	-	-
Information och kommunikation	41 (44.1%)	3 (6.5%)	24 (100%)	14 (60.9%)
Finans och försäkring	2 (2.2%)	2 (4.3%)	-	-
Uthyrning, fastighet/ fastighetsservice och stödtjänster	8 (8.6%)	7 (15.2%)	-	1 (4.3%)
Offentlig förvaltning och försvar	8 (8.6%)	7 (15.2%)	-	1 (4.3%)
Utbildning	8 (8.6%)	6 (13.0%)	-	2 (8.7%)
Vård och omsorg	4 (4.3%)	4 (8.7%)	-	-
Kultur, nöje och fritid	1 (1.1%)	1 (2.2%)	-	-
Annan serviceverksamhet	3 (3.2%)	2 (4.3%)	-	1 (4.3%)

För att få tag i deltagare har ett bekvämlighetsurval (Trost & Hultåker, 2012) gjorts, där 18 företag av varierande storlek kontaktades, dels via befintligt kontaktnät, dels via e-postadresser angivna på företagens hemsidor. Flera av företagen tackade nej till deltagande och anger att det fanns en enkättrötthet, vilket gjorde det svårt att motivera enkäten för att få in svar. Kontaktförfrågan lades även ut på LinkedIn för att komma i kontakt med företag, som skulle kunnat ha intresse av att delta i studien. Vid förfrågan via LinkedIn angavs att företaget behöver ha minst 30 anställda samt inhyrd personal (Appendix 1). Inget företag gav sig tillkännan till följd av denna förfrågan. Bortfallet via LinkedIn är svårt att avgöra, då ingen möjlighet finns att avgöra hur många behöriga företag som sett inlägget och därefter valt att inte besvara förfrågan. Slutligen skrevs ett inlägg med en allmän förfrågan på LinkedIn och

Facebook för att nå deltagare. I inlägget, som lades ut den 18 november, bad vi om hjälp med att fylla i enkäten (Appendix 2) och då deltagaren klickade på inlägget kom de till första sidan där missivbrevet visades (Appendix 3). Detta utskick resulterade i 14 svar. Inlägget lades ut på nytt under söndagen den 20 november, vilket resulterade i ytterligare 22 svar. Slutligen lades inlägget ut onsdagen den 23 november respektive torsdagen 24 november, vilket resulterade i ytterligare 21 svar. Totalt inkom 57 svar från Facebook och LinkedIn. Då deltagarna själva valde var och när de ville besvara enkäten, gick det inte att kontrollera under vilka omständigheter frågorna besvarades. Under tiden enkäten låg ute på Facebook och LinkedIn fick vi kontakt med ett bemanningsföretag som hade möjlighet att hjälpa oss med distributionen av enkäter till konsulter. Enkätundersökningen skickades då ut till kontaktpersonen som vidarebefordrade missivbrevet samt länk till undersökningen (Appendix 4 och 5) till cirka 280 medarbetare under måndagen den 21 november. Detta resulterade i 17 svar. En påminnelse skickades under torsdagen den 24:e, vilket resulterade i ytterligare 21 svar. Totalt inkom 38 svar från bemanningsföretaget. Tisdagen den 29 november stängde vi båda enkäterna.

Då frågorna var markerade som obligatoriska, gjordes ett förtydligande i missivbrevet om att undersökningen var frivillig och att texten om obligatorisk fråga innebar att frågan behövde besvaras för att kunna gå vidare till nästa sida i enkäten. Anledningen till att frågorna skulle besvaras för att kunna gå vidare i enkäten, var för att säkerställa att deltagarna inte oavsiktligt skulle missa att besvara någon fråga (Trost, 2007). Detta medförde att det inte fanns något internt bortfall. Dock kunde det inte avgöras om någon valt att avsluta enkäten till följd av detta, eller om frågor besvarats trots att de inte är aktuella för respondenten. Det fanns dock möjlighet att skriva kommentarer om detta efter varje del i enkäten. Enkät svar från två egenföretagare plockades bort, då det fanns flera frågor som de inte kunde identifiera sig med (enligt kommentarer de gett i enkätens kommentarsfält).

Etiska överväganden. Samtliga deltagare har, oavsett distributionssätt, fått information om undersökningens syfte och vad undersökningen kan bidra till, att deltagande är frivilligt, att resultaten hanteras konfidentiellt och enbart kommer användas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002).

Instrument

Enkäten var standardiserad för att fungera oavsett var deltagarna arbetar (Trost & Hultåker, 2012) och bestod av bakgrundsfrågor samt två standardiserade frågeformulär för att mäta delaktighet och arbetstillfredsställelse. Bakgrundsfrågorna bestod av åtta frågor gällande juridiskt kön, födelseår, utbildningsnivå, typ av anställning/anställningsförhållande, bransch, jobbtitel, anställningsgrad och hur länge respondenten arbetat på den nuvarande arbetsplatsen (Appendix 6). Bakgrundsfrågorna hade inslag av tudelade (dikotoma) frågor, såsom frågan om juridiskt kön som mäts på nominalnivå liksom frågan om yrkestitel, men även frågor på ordinalnivå såsom frågan om anställningsform samt frågor om anställningstid på kvotnivå, vilka har en nollpunkt (Ejlertsson, 2005; Trost, 2007).

För att mäta delaktighet användes delar av Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II (COPSOQ Sverige, u.å.a). Instrumentet mäter den psykosociala arbetsmiljön och den svenska slutversionen som används är från 2007, vilken är språkligt validerad (Berthelsen, Westerlund, & Kristensen, 2014). COPSOQ mäter flera dimensioner på arbetsplatsen och det är möjligt att välja skalor och antal frågor utifrån det aktuella behovet. För att undersöka delaktighet har tre dimensioner (*Arbetsorganisering och innehåll, Samarbete och ledning* och *Värdering på arbetsplatsen*) med tillhörande 17 skalor, totalt 53 frågor använts (Tabell 2). Dessa dimensioner valdes, då skalorna innehåller begrepp och företeelser som är i linje med hur delaktighet definieras i denna studie. Samtliga skalor kan dock inte anses förklara begreppet delaktighet, men har ändå tagits med för att främja vidare

forskning. Ändringar har gjorts på frågorna *Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?*; *Hur ofta talar din chef med dig om hur du utför ditt arbete?* samt *Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?* där orden ”hur ofta” tagits bort. Ändringen gjordes för att få ett bättre flyt i förhållande till svarsalternativen. Svarsalternativen angavs på en femgradig likertskala med de benämnda svarsalternativen ”i mycket hög grad”, ”i hög grad”, ”delvis”, ”sällan” och ”i mycket låg grad”. Svarsalternativen fick olika värden, från 0 (i mycket låg grad) till 100 (i mycket hög grad).

För att mäta arbetstillfredsställelse användes Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ (Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967). Instrumentet finns i två utföranden där den långa versionen består av 100 påståenden och kortversionen av 20 påståenden vilka uppfyller standarden för reliabilitet samt har validerats (Weiss et al., 1967). MSQ mäter flera aspekter av arbetstillfredsställelse vilket möjliggör en mer individuell syn på arbetstillfredsställelsen än andra mer generella mätinstrument (Weiss et al., 1967). Här används en svensk version av Nystedt (1992) som flera svenska författare använt, innehållande 20 påståenden fördelat på tre skalor (Tabell 2): inre (12 påståenden), yttre (6 påståenden) och generell tillfredsställelse (2 påståenden). En jämförelse mellan Nystedts (1992) version och originalversionen (Weiss et al., 1967) har gjorts och i förekommande fall ändrats. En fråga i MSQ har ändrats. I den svenska översättningen, där respondenten skulle ta ställning till olika faktorer på sin arbetsplats stod ”Lön”. I den engelska originalversionen stod: *My pay and the amount of work I do*. Ett förslag på översättning var: *Min lön och mängden arbetsuppgifter jag utför*. Översättningen ansågs som mer korrekt än att enbart fråga om lön, men är problematisk då det ställs två frågor i samma fråga. Vi kommer inte veta om de svarar på lönen eller om de svarar på mängden arbetsuppgifter. Frågan formulerades om till *Min lön i förhållande till mängd arbetsuppgifter*. Svarsalternativen angavs på en femgradig likertskala med de benämnda svarsalternativen ”Jag är mycket missnöjd”; ”Jag är missnöjd”; ”Varken eller”; ”Jag är nöjd” och ”Jag är mycket nöjd”. Svarsalternativen fick olika värden, från 0 (Jag är mycket missnöjd) till 100 (Jag är mycket nöjd). Weiss et al. (1967) anger att deltagare med ett värde mellan 75 och 100 upplever en hög grad av arbetstillfredsställelse, värden 0-25 innebär att de upplever låg grad av arbetstillfredsställelse och övriga (26-74) upplever varken hög eller låg grad av arbetstillfredsställelse.

För att fånga upp eventuella misstag eller tolkningssvårigheter i enkätfrågorna gjordes en pilotstudie (Ejlertsson, 2005). Då enkäten mestadels bestod av färdigkonstruerade enkäter skickades enkäten enbart ut till en konsult som besvarade frågorna. Denne uppmärksammade oss på att svarsalternativen på den sista sektionen i enkäten kändes konstiga vilket gjorde att ett slarvfel kunde åtgärdas. Totalt ställdes 81 frågor som tog 10-15 minuter att besvara.

Reliabilitet. Det går inte att uttala sig om intern reliabilitet för COPSOQ i sin helhet då Cronbach’s alpha enbart anges för de enskilda skalorna (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). Den interna reliabiliteten för kort versionen av MSQ har visat sig vara hög (Weiss et al., 1967). Referensvärden för COPSOQ (COPSOQ Sverige, u.å.b) respektive Weiss et al. (1967) samt Cronbach’s alpha presenteras i Tabell 3.

Tabell 2

Enkätens delar med beskrivning av skalorna samt exempel på frågor/påståenden

Dimension & skalor	Beskrivning	Exempel på frågor/påstående
Arbetsorganisering och innehåll		
Inflytande	Inflytande om den anställdes egen arbetsituation.	Kan du påverka din arbetsmängd?
Utvecklingsmöjligheter	Möjligheter att utveckla sina kunskaper och färdigheter.	Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?
Variation	Huruvida arbetet är varierat eller inte.	Är ditt arbete varierat?
Mening i arbetet	Syfte och sammanhang i arbetet.	Känner du att din arbetsinsats är viktig?
Involvering på arbetsplatser	Hur involverad man känner sig på sin arbetsplats.	Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig?
Samarbetet och ledning		
Förutsägbarhet	Att undvika ovisshet och osäkerhet.	Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?
Rollklarhet	Förståelse för sin roll i arbetet.	Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
Rollkonflikt	Konflikt mellan förväntningar på den egna rollen, från den anställde och från andra.	Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?
Ledningskvalitet	Upplevelse av den närmsta chefens ledarskap i olika sammanhang.	I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?
Socialt stöd från överordnade	Fokus på upplevelse av överordnades hjälp, återkoppling och vilja att lyssna.	Hur ofta talar din chef med dig om hur du utför ditt arbete?
Socialt stöd från kollegor	Fokus på att få rätt hjälp vid rätt tidpunkt och relevant kritik av kollegor.	Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
Erkännande (Belöning)	Att bli sedd och respekterad för den man är.	Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?
Social gemenskap i arbetet	Huruvida de anställda samarbetar bra och om det finns en känsla av gemenskap	Är stämning bra mellan dig och dina arbetskamrater?
Värderingar		
Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	Upplevelse av det arbete som utförs och det som sägs samt att man fritt kan ge uttryck för attityder och känslor	Litar ledning på att medarbetarna gör ett bra jobb?
Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes	Upplevd ömsesidig tillit till kollegor och om de döljer information för ledningen.	Undanhåller de anställda information från varandra?
Rättvisa och respekt	Hantering av konflikter eller av förslag från de anställda.	Hanterar ledningen alla förslag från de anställda seriöst?
Inkluderande och det sociala ansvaret	Hur väl organisationen fungerar sett ur ett mångfaldsperspektiv	Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?
Inre tillfredsställelse	Syftar till de abstrakta delarna i arbetet, exempelvis autonomi.	Möjligheten att få pröva egna idéer om hur arbetet ska utföras
Yttre tillfredsställelse	Syftar på materiella aspekter i arbetet, exempelvis lön.	Friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut
Generell tillfredsställelse	Övergripande affektiva reaktioner om arbetet	Att få arbeta med uppgifter som inte strider mot min övertygelse

Tabell 3

Referensvärden (M_1), Medelvärde föreliggande studie (M_2), Standardavvikelse (SD), Medianvärden (MD), Interquartile Range (IQR), Cronbach's alpha redovisade av Pejtersen et al. (2010) för COPSOQ och Weiss et al. (1967) för MSQ (a_1), Cronbach's alpha i föreliggande studie (a_2), skevhet samt antal frågor för skalorna i Delaktighet och Arbetstillfredsställelse

Variabel	M_1	M_2 (SD)	MD (IQR)	a_1	a_2	Skevhet	antal frågor
Delaktighet							
Arbetets organisering							
Inflytande	49.8	52.15 (22.53)	50.00 (28.13)	.73	.82	0.4	4
Utvecklingsmöjligheter	65.9	76.88 (21.27)	81.25 (25.00)	.77	.87	-5.74	4
Variation	60.4	62.90 (31.19)	50.00 (50.00)	-	-	-1.38	1
Mening i arbetet	73.8	75.36 (23.30)	75.00 (41.67)	.74	.90	-4.62	3
Involvering på arbetsplatsen	60.9	67.92 (23.28)	66.67 (25.00)	.76	.72	-3.69	3
Samarbetet och ledning							
Förutsägbarhet	57.7	59.95 (22.46)	62.50 (25.00)	.74	.77	-1.78	2
Rollklarhet	73.5	73.57 (21.12)	75.00 (33.34)	.78	.86	-2.88	3
Rollkonflikt (vänd)	42.0	46.44 (23.59)	56,25 (28.13)	.67	.84	-1.40	4
Ledningskvalitet	55.3	63.24 (27.83)	68,75 (34.38)	.89	.95	-1.92	4
Socialt stöd från överordnade	61.6	67.20 (26.12)	75.00 (33.33)	.79	.90	-2.93	3
Socialt stöd från kollegor	57.3	74.01 (17.33)	75.00 (16,66)	.70	.68	-0.78	3
Erkännande (Belöning)	66.2	70.07 (22.63)	75.00 (25.00)	.83	.82	-3.25	3
Social gemenskap i arbetet	78.7	81.90 (18.33)	83,33 (25.00)	.85	.86	-3.61	3
Värderingar							
Tillit och trovärdighet mellan ledning och medarbetare	67.0	68.14 (19.57)	68.75 (31.25)	.80	.73	-3.86	4
Tillit och trovärdighet mellan de anställda inbördes	68.6	64.70 (19.21)	66.67 (25.00)	.77	.60	-1.67	3
Rättvisa och respekt	59.2	64.38 (21.67)	68.75 (25.00)	.83	.88	-2.24	4
Inkluderande och det sociala ansvaret	67.5	83.87 (19.81)	87.50 (25.00)	.63	.74	-6.93	2
Arbetstillfredsställelse							
Inre tillfredsställelse	47.14	67.45(20.03)	70.83 (21.88)	.84-.91	.92	-3.83	12
Yttre tillfredsställelse	19.98	64.02 (21.41)	66,67 (25.00)	.77-.82	.85	-3.37	6
Generell tillfredsställelse	74.85	70.43 (22.56)	75.00 (28.50)	.87-.91	.95	-2.96	2

Not. Referensvärdena i delaktighetens skalor är Danmarks nationella värden, där en skillnad på +/- 5 mellan referensvärdet och studiens resultat är att betrakta som en märkbar skillnad (COPSOQ Sverige, u.å.b).

Databearbetning

Samtliga svarsalternativ från COPSOQ och MSQ har besvarats på en femgradig likertskala som inledningsvis omvandlades till en mätskala från 0 till 100. Därefter vändes de frågor som behövde vändas på enligt COPSOQ-manualen (COPSOQ Sverige, u.å.c). Deltagarna har genom frisvar fått ange bransch och titel, varpå vi kategoriserade svaren enligt standard för

svensk näringsgrensindelning (Statistiska Centralbyrån, u.å.). Samtliga frågor från COPSOQ och MSQ har indexerats för att tillhöra rätt skalor och skalorna indexerades till dimensioner. Skalorna och dimensionerna analyserades för intern reliabilitet med Cronbach's alpha. Därefter kontrollerades skevheten på samtliga skalor, vilket visade att datamaterialet är icke-normalfördelade. I databearbetning användes inledningsvis Spearmans rho för att kontrollera samvariationen mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse, som tolkades utifrån Cohen's riktlinjer (Howitt & Cramer, 2011). För att analysera eventuell varians mellan undersökningsgrupperna i delaktighet och arbetstillfredsställelse användes Kruskal-Wallis ANOVA-test. På de skalor som uppvisade signifikanta skillnader mellan undersökningsgrupperna gjordes Mann-Whitney U-test för att få fram mellan vilka grupper skillnader fanns (Howitt & Cramer, 2011). För Mann-Whitney U-test har p -värdet justerats enligt Bonferroni's metod innan signifikansen bedömdes (Howitt & Cramer, 2011). Slutligen analyserades bakgrundsfrågorna i förhållande till undersökningsgrupperna genom frekvensanalyser för att kunna uttala oss om gruppernas sammansättning (Howitt & Cramer, 2011) samt Kruskal Wallis ANOVA-test och Mann-Whitney U-test för att kunna uttala oss om vilka skillnader som fanns mellan grupperna. Signifikansnivå $p < .05$ har använts. Studien innehåller både deduktiv ansats, då tidigare forskningsresultat prövas och induktiv ansats används då datamaterialet analyseras utifrån nya möjliga upptäckter (May, 2001).

Resultat

Resultaten visar att det fanns ett mycket starkt samband ($n = 93$, $r = .715$, $p < .001$) mellan den totala delaktigheten och den totala arbetstillfredsställelsen. Det fanns skillnader mellan grupperna i några av skalorna som mäter delaktighet. Däremot framkom inga signifikanta skillnader mellan grupperna beträffande arbetstillfredsställelse.

Gruppen Tillsvidareanställda är signifikant äldre ($p < .001$) än deltagare i övriga två grupper och har arbetat signifikant längre period ($p < .001$) på sin nuvarande arbetsplats. De har också en högre utbildningsnivå ($p < .001$) än tillsvidareanställda genom bemanningsföretag. Deltagare med tidsbegränsad anställning har signifikant lägre anställningsgrad än tillsvidareanställda genom Bemanningsföretag ($p < .05$) och Tillsvidareanställda ($p < .001$).

Delaktighet

För den totala delaktigheten fanns inga signifikanta skillnader mellan olika anställningsformer. Däremot fanns det enligt Kruskal Wallis test signifikanta skillnader i upplevd delaktighet utifrån anställningsform (frihetsgrad 2) i skalorna: Förutsägbarhet ($\text{Chi}^2 = 10.41$, $p < .01$), Socialt stöd från kollegor ($\text{Chi}^2 = 8.73$, $p < .02$), Social gemenskap i arbetet ($\text{Chi}^2 = 15.354$, $p < .001$) Ledningskvalitet ($\text{Chi}^2 = 23.76$, $p < .001$) samt Rättvisa och respekt ($\text{Chi}^2 = 17.89$, $p < .001$). Mann-Whitney test visade på signifikanta skillnader mellan *Tillsvidareanställda och Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag* för skalorna Förutsägbarhet, Social gemenskap i arbetet, Ledningskvalitet samt Rättvisa och respekt, där Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag rapporterade högre värden än Tillsvidareanställda (Tabell 4). Signifikanta skillnader fanns även mellan *Tillsvidareanställda och Tidsbegränsade anställningar* i skalorna Förutsägbarhet, Socialt stöd från kollegor, Social gemenskap i arbetet, Ledningskvalitet samt Rättvisa och respekt, där Tidsbegränsade anställningar rapporterade högre värden än Tillsvidareanställda (Tabell 4). Inga signifikanta skillnader fanns *mellan Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag och Tidsbegränsade anställningar*.

Tabell 4

Medianvärden (MD), Interquartile Range (IQR) och Mann-Whitney U (df 2) i de skalor där signifikanta skillnader mellan undersökningsgrupperna upptäckts

Skalor	Tillsvidare anställda	Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag		Tidsbegränsade anställningar	
	MD(IQR)	MD(IQR)	U ^a	MD(IQR)	U ^b
Förutsägbarhet	50 (15.62)	75 (34.38)* ^a	348	62.5 (25)* ^b	321.50
Socialt stöd från kollegor	66.67 (25)	75 (22,92) ^a	435.50	83.33 (33.33)** ^b	302
Social gemenskap i arbetet	75 (33.34)	91.67 (25)* ^a	327.50	100 (25)** ^b	264.50
Ledningskvalitet	50 (37.50)	81.25 (29.67)*** ^a	227	75 (43.75)*** ^b	226
Rättvisa och respekt	62 (25)	75 (25)** ^a	317	75 (18.75)*** ^b	227

Not. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$; a = jämförelse mellan tillsvidareanställda och tillsvidareanställda genom bemanningsföretag; b = jämförelse mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar.

Arbetsstillfredsställelse

För den totala arbetsstillfredsställelsen fanns inga signifikanta skillnader ($p > .05$) beroende på anställningsform. Det fanns enligt Kruskal Wallis test inte heller signifikanta skillnader mellan undersökningsgrupperna i skalorna inre-, yttre- eller generell arbetsstillfredsställelse.

Diskussion

Undersökningens syfte var att undersöka sambandet mellan upplevd delaktighet och arbetsstillfredsställelse samt om det fanns skillnader i upplevd delaktighet och arbetsstillfredsställelse mellan individer i olika anställningsformer. Inga signifikanta skillnader fanns mellan individer i olika anställningsformer varken för den totala delaktigheten eller arbetsstillfredsställelsen. Däremot fanns det signifikanta skillnader mellan individer i olika anställningsformer i några av skalorna för delaktighet, där individer i tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställda genom bemanningsföretag redovisade högre värden än tillsvidareanställda. Resultatet var oväntat då tidigare undersökningar snarare visat att tillsvidareanställda rapporterar högre värden än vad anställda i övriga anställningsformer gör (Aronsson et al., 2002) samt att förutsättningarna för övriga anställningsformer inte är de samma som för tillsvidareanställda (Aronsson et al., 2002; Kalleberg, 2000; Olofsdotter, 2004; Olofsdotter & Augustsson, 2008). Inga signifikanta skillnader fanns mellan grupperna tillsvidareanställda genom bemanningsföretag och tidsbegränsade anställningar. Även sambandet mellan upplevd delaktighet och arbetsstillfredsställelse undersöktes och resultatet visade på ett mycket starkt signifikant samband mellan delaktighet och arbetsstillfredsställelse. Diskussionen disponeras enligt följande: Först diskuteras sambandet mellan delaktighet och arbetsstillfredsställelse, därefter diskuteras de skalor där det fanns skillnader mellan grupperna gällande delaktighet och resultatet för arbetsstillfredsställelse. Slutligen förs en metoddiskussion och förslag till vidare forskning ges.

Samband mellan delaktighet och arbetsstillfredsställelse

Det positiva sambandet i vår studie var starkare än vad tidigare forskning visat (Bhatti & Qureshi, 2007; Galais & Moser, 2009; Wagner, 1994). Resultatet kan tolkas som att urvalsgruppen upplever sig vara delaktiga, att de trivs med arbetets innehåll och att den inre stimulans som arbetet ger är tillfredsställande. Sambandet mellan variablerna kan förklaras av att deltagarna upplever egenmakt i arbetet, att de har varierande arbetsuppgifter och stöd från

kollegor som enligt Kelloway och Barling (1991) är komponenter för upplevelsen av såväl delaktighet som arbetstillfredsställelse. Att sambandet var starkare i vår studie kan till viss del bero på att olika författare väljer att definiera och mäta begreppen på olika sätt. Det kan även bero på att delaktighetsbegreppet ändrat innebörd över tid. Tidigare syftade delaktighet i arbetet mer eller mindre enbart till arbetstagares möjlighet till beslutsfattande (Cotton et. al., 1988; Wagner, 1994; Wagner & Gooding, 1987), medan det idag allt mer diskuteras utifrån flera dimensioner (Law, 2002) med fokus på individens mentala och känslomässiga upplevelse av involvering (Newstrom & Davis, 1997). Sambandets styrka kan även bero på kontextuella faktorer såsom ledarskapets karaktär kan ha påverkat sambandets styrka (Locke och Schweiger, 1979; Nyberg et. al, 2005), då ledarskapet dels har betydelse för i vilken grad de anställdas delaktighet möjliggörs, dels har betydelse för upplevd mening, egenmakt och grad av inflytande, som bidrar till arbetstillfredsställelse (Cotton et. al., 1988; Nyberg et. al., 2005).

Delaktighet

Resultatet visade inga signifikanta skillnader mellan grupperna avseende den totala delaktigheten. Därmed kan sägas att anställningsform inte spelade någon roll för upplevelsen av delaktighet i föreliggande studie, vilket strider mot de resultat som Aronsson et al. (2002) presenterat. För just denna undersökning är det viktigt att ha i åtanke att COPSOQ i sin helhet är ett mätinstrument avsedd för att mäta psykosocial arbetsmiljö, men att denna studie enbart använder utvalda delar (Tabell 2) för att mäta delaktighet. De flesta skalor som använts för att mäta begreppet har valts med utgångspunkt från den definition av delaktighet som presenterats inledningsvis i studien, men även skalor som inte kan härledas direkt till definitionen har valts, vilket kan ifrågasättas. Dessa skalor har ansetts viktiga för studiens syfte och valts då de innehåller förutsättningar som krävs för att de anställda ska kunna vara delaktiga.

Att resultatet inte visade några skillnader mellan grupperna gällande delaktighet i stort kan därför förklaras genom att begreppet är mångfacetterat, komplext och inte fullt ut jämförbart med andra studier. Vid reflektion över avsaknaden av skillnader i många av skalorna, ser vi att en rimlig förklaring kan vara att grupperna tillsvidareanställda genom bemanningsföretag och tidsbegränsade anställningar till stor del arbetar inom information och kommunikation. Kanske har denna bransch lyckats skapa goda förutsättningar för att integrera arbetstagare med dessa anställningsformer i organisationen.

För de skalor där det fanns skillnader mellan grupperna visade resultatet att tillsvidareanställda genom bemanningsföretag samt individer i tidsbegränsade anställningar i högre grad än tillsvidareanställda upplever sig bli behandlade med rättvisa och respekt och i högre grad upplever hög ledningskvalité, förutsägbarhet och social gemenskap på arbetsplatsen. Resultatet visade även att individer i tidsbegränsade anställningar, i större utsträckning än tillsvidareanställda, upplever att de har socialt stöd från kollegor. Dessa skalor är alla direkt eller indirekt förknippade med delaktighet. Resultatet föranleder att anställningsformer inte är en avgörande faktor för upplevelse av delaktighet då det inte fanns några skillnader mellan grupperna i merparten av skalor.

Generellt kan sägas att hela undersökningsgruppen upplever delaktighet då de rapporterade värdena som analyserats ligger i linje med, eller är högre än referensvärdena (Tabell 3). Vid jämförelse med referensvärdena på gruppnivå i de fem skalor där signifikant skillnad fanns (Tabell 4) ser vi dock att:

- Tillsvidareanställda har märkbart högre värden i skalan Socialt stöd från kollegor, men märkbart lägre värden i skalorna Ledningskvalitet och förutsägbarhet.

- Tillsvidareanställda genom bemanningsföretag rapporterar märkbart högre värden i samtliga skalor.
- Individer i tidsbegränsade anställningar rapporterar märkbart högre värden i samtliga skalor utom Förutsägbarhet.

Skillnaderna i dessa fem skalor kan förklaras av att individer har olika förväntningar på organisationen. De förväntningar som en individ har på arbetet varierar mellan olika faser i livet (Law, 2002). Med hjälp av Robinson et al.:s (1994) slutsatser att förväntningarna på arbetsgivaren ökar över tid, kan vi förstå att tillsvidareanställda kan ha högre förväntningar på arbetsgivaren, då de har arbetat längre tid på arbetsplatsen än de två andra grupperna. Detta ger oss två utgångspunkter; dels en diskussion kring förväntningar; dels en diskussion kring tid på arbetsplatsen då de som är tillsvidareanställda har arbetat signifikant längre period på sin nuvarande arbetsplats än de övriga två grupperna.

Genom resonemanget att förväntningarna på arbetsgivaren ökar över tid kan det antas att de tillsvidareanställdas förväntningar på ledningens arbets sätt, samt hur de hanterar anställdas önskemål och konflikter är höga, vilket kan ha resulterat i att de rapporterade lägre värden i skalorna Förutsägbarhet, Ledningskvalitet samt Rättvisa och Respekt. Att de två andra grupperna påvisade högre värden i dessa skalor kan då bero på lägre förväntningar på företaget, vilket tyder på att såväl individer i tidsbegränsade anställningar som tillsvidareanställda genom bemanningsföretag generellt har en mer positiv upplevelse av organisationen och ledningen. I denna studie görs ingen jämförelse mellan individers förväntningar kontra utfallet men vore intressant att undersöka vidare.

När det gäller tid på arbetsplatsen har såväl individer i tidsbegränsade anställningar som tillsvidareanställda genom bemanningsföretag arbetat kortare tid på arbetsplatsen och har enligt Galais och Moser (2009) en lösare anknytning till verksamheten. Det tar tid att lära känna en ny organisation och anamma organisationskulturen, policys och arbetsuppgifterna. Exempelvis kan det i en introduktionsfas på arbetsplatsen vara svårt att avgöra hur det sociala samspelet mellan kollegorna fungerar eller förstå varför vissa rutiner ser ut som de gör. Vi anser att detta kan vara en del av förklaringen, att den uppfattning man har av organisationen under första månaderna som ny på arbetsplatsen förändras i takt med att man får mer kunskap och erfarenheter. Även de skillnader som fanns i upplevt socialt stöd kan kopplas till hur länge arbetstagaren har varit på arbetsplatsen, där de som är nya på arbetet förväntas komma med frågor för att sätta sig in i arbetet. De som varit på arbetsplatsen en kortare tid upplevde dessutom en högre grad av social gemenskap, vilket kan bero på att de inledningsvis visas runt av kollegor, mentor eller handledare för att de ska komma in i hur arbetsplatsen fungerar. När individen har varit på arbetsplatsen ett tag minskar det sociala stödet och hjälpen från kollegorna, då den anställde förväntas vara mer självgående, vilket kan förklara varför de tillsvidareanställda redovisade lägre värden (dock märkbart högre än referensvärdet).

Skillnader som framkommit mellan grupperna kan enligt Bellhaagh & Isaksson (1996) även förklaras av hur individen själv uppfattar sin anställningsform. De som arbetar genom bemanningsföretag eller som har en tidsbegränsad anställning rapporterade märkbart högre värden i samtliga fem skalor. Det kan vara så att individerna i dessa två grupper föredrar flexibiliteten i dessa anställningsförhållanden, vilket Bellhaagh & Isaksson (1996) menar möjliggör balans mellan privatliv och arbetsliv där inflytande och ansvar till viss del kan väljas bort. Gruppen tillsvidareanställda genom bemanningsföretag har speciella arbetsförhållanden på så sätt att de har en stabil eller trygg anställningsform men att arbetsplatsen och arbetsuppgifter varierar över tid. Då medianvärdet generellt för denna grupp var på den övre delen av mätskalan tolkar vi med hjälp av Bellhaagh och Isaksson (1996) resultaten som att dessa individer frivilligt sökt sig till bemanningsföretag och inte upplever arbetssituationen som otrygg. Ser vi istället till de tillsvidareanställdas situation kan resultaten

precis som Aronsson och Göransson (1999) menar, bero på att de upplever negativa känslor av att vara låst i yrket eller på arbetsplatsen. Om individen vill vidare mot nya arbetsuppgifter eller ny arbetsplats kommer troligen engagemanget för nuvarande arbete inte vara lika stort om inte arbetsgivaren kan erbjuda en lösning som individen anser vara godtagbar. Detta är något vi enbart kan reflektera över då enkäten inte innehöll någon kontrollfråga för huruvida yrkesrollen ses som önskvärd eller ej samt hur man själv uppfattar sin anställningsform. Detta kan vara betydelsefullt att undersöka vidare.

Delaktighet har i denna studie definierats utifrån Newstrom och Davis (1997) där delaktighet beskrivs som den mentala och känslomässiga involvering som uppmuntrar människorna i grupsituationer att bidra till gruppens mål och ta ansvar för dem. Tillsvidareanställda har enligt tidigare forskning större möjlighet än andra anställningsformer till involvering, ta ansvar för och bidra till verksamheten samt ha möjlighet att påverka sitt arbete (Aronsson & Göransson, 1999), vilket även överensstämmer med den forskning som menar att individer i tidsbegränsade anställningsformer befinner sig i "periferin" och utestängs från sociala interaktioner med tillsvidareanställd personal (Kalleberg, 2000; Olofsdotter, 2004; Olofsdotter & Augustsson, 2008). Då varken Involvering, Utvecklingsmöjligheter eller Inflytande visade några signifikanta skillnader mellan grupperna och värdena låg inom eller högre än referensvärdena (tabell 3), kan vi konstatera att det verkar som att undersökningsdeltagarna i denna studie har upplevelser som överensstämmer med de förväntningar som finns. Såväl individer tillsvidareanställda genom bemanningsföretag som individerna i tidsbegränsade anställningar är nöjda och trivs bra med sitt yrke och sina arbetsplatser och sin anställningsform. Att det förekommer skillnader mellan tillsvidareanställda och individer i de övriga två grupperna i vissa av skolorna skulle, precis som vi skrivit ovan, kunna bero på förväntningar som förändras, tid på arbetsplatsen och/eller uppfattningen om den egna yrkesrollen, den egna arbetsplatsen/företaget.

Arbetstillfredsställelse

I föreliggande studie visade resultaten för arbetstillfredsställelse att undersökningsdeltagarna varken kan anses uppleva hög eller låg arbetstillfredsställelse enligt Weiss et al. (1967). Analysen av arbetstillfredsställelsens tre dimensioner visade inte några signifikanta skillnader mellan grupperna. Därmed kan konstateras att resultatet inte stödjer tidigare forskning som har funnit skillnader mellan olika anställningsformer i upplevd arbetstillfredsställelse (Aletraris, 2010; Benavides et al., 2000; De Witte & Näswall, 2003). I Sverige har individer med tidsbegränsad anställning rapporterat högre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda, till skillnad från i andra länder (Benavides et al., 2000; De Witte & Näswall, 2003) vilket inte heller framgår av denna studie där samtliga grupper oavsett anställningsform rapporterat likvärdig upplevelse av arbetstillfredsställelse. Att olika studier visar på olika resultat kan bero på att urvalen skiljer sig åt, men det är rimligt att anta att det finns flera faktorer som påverkar upplevelsen.

Resultaten kan tyda på att de individer som deltagit faktiskt har upplevelser och förväntningar som går hand i hand, till skillnad från de resultat som framkom i Aletraris (2010) studie. Detta innebär då att undersökningsgruppen oavsett olika anställningsformer med olika arbetsvillkor och förmåner, får sina subjektiva behov och förväntningar tillfredsställda, vilket Guest (2004); Hackman och Oldham (1976) samt Locke (1969) anger bidrar till upplevd arbetstillfredsställelse.

En annan aspekt är att det inte är forskarens utan den enskilde individens uppfattning som avgör om anställningen ska anses som trygg eller otrygg (De Witte & Näswall, 2003). I denna studie ställdes aldrig frågan om huruvida individerna uppfattar sin anställningsform som trygg eller ej, vilket gör att vi inte vet hur deltagarna upplever sin anställning. Tidigare forskning har kategoriserat olika anställningsformer som trygga respektive otrygga, där

tillsvidare anställningar räknas som trygga och andra anställningsformer som otrygga (Buitendach & De Witte, 2005; De Witte & Näswall, 2003; Galais & Moser, 2009). Vi ser att tillsvidareanställda genom bemanningsföretag skulle kunna kategoriseras i båda grupperna beroende på vart fokus läggs. De har en traditionell och trygg anställning sett utifrån att de har en tillsvidareanställning, samtidigt som deras arbetsförhållanden skiljer sig åt då de är ambulering och byter arbetsplats över tid. Även provanställningar som räknas som tidsbegränsade och otrygga enligt Galais och Moser (2009) har till syfte att övergå i en tillsvidareanställning efter en angiven tid, vilket gör att vi reflekterar kring huruvida den anställningsformen kan anses trygg eller ej. Utifrån resultatet i föreliggande studie reflekterar vi kring anställningsformens betydelse för upplevelse av arbetstillfredsställelse. Det kan vara så att anställningsform endast utgör en liten del av huruvida arbetet upplevs som tillfredsställande eller inte och att anställningsformen inte ensamt är avgörande för den totala arbetstillfredsställelsen.

Metoddiskussion, förslag på framtida forskning och slutsats

I denna studie har 93 individer deltagit och generellt sett är det svårare att få signifikant resultat för mindre stickprov. Det fanns ett signifikant samband mellan upplevd delaktighet och arbetstillfredsställelse, vilket tyder på att urvalet var tillräckligt stort. Det är dock för litet för att kunna uttala sig om generaliserbarhet (Trost & Hultåker, 2012). Urvalet gjordes enligt bekvämlighetsprincipen, och medförde att kontroll av fördelning mellan deltagarnas ålder, kön eller anställningsformer inte var möjlig, vilket resulterade i ojämn åldersspridning, olika stora grupper och en grupp med tidsbegränsade anställningar, där provanställningar och timanställningar utgör störst del av gruppen. Detta gör det svårare att få jämförbara resultat och det hade varit klart fördelaktigt att ha jämnstora undersökningsgrupper där provanställningar och timanställningar hade fått utgöra egna undersökningsgrupper.

Enkätundersökningen har delvis genomförts via forumen Facebook/LinkedIn. Vi reflekterar därför över hur detta kan ha påverkat resultaten. För det första är det rimligt att anta att undersökningen enbart setts av de som finns i vår närmaste vänskapskrets. När vi reflekterar över vilka som har deltagit ser vi att det är individer som överlag är nöjda med arbetet. Frånvaron av svar från individer som är missnöjda kan antingen bero på att dessa individer inte finns i vår närmaste krets, eller att individer som inte mår bra inte orkat delta till följd av sitt allmäntillstånd.

Sambandets styrka kan även bero på att mätinstrumenten innehåller flera frågor/påståenden som påminner om varandra och till viss del mäter samma sak som påståenden för arbetstillfredsställelsen, vilket kan vara negativt då det eventuellt påvisar att variablerna inte är oberoende av varandra. Ett exempel där mätinstrumenten berör samma område är samarbete mellan kollegor, där deltagaren får gradera sin upplevelse vid två tillfällen, dels i COPSOQ-frågan "Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats", dels i MSQ-påståendet "Samarbetet mellan mina kollegor".

Vi ser att det finns ett behov av att såväl delaktighet som arbetstillfredsställelse undersöks vidare för att kontrollera huruvida det är anställningsformerna eller andra bakomliggande faktorer som är avgörande för huruvida man känner sig delaktig och trivs med arbetet. Att utforska detta är viktigt eftersom användandet av olika anställningsformer ökar och därmed uppkommer olika typer av villkor och arbetsförhållanden som både kan påverka medarbetarnas förväntningar på arbetet och deras upplevelser av att vara en del av organisationen. Andra faktorer som kan ha effekt på delaktighet och arbetstillfredsställelse är individens egen *uppfattning* om sin yrkesroll, företaget de jobbar för och den anställningsform de har.

Sammanfattningsvis visade denna studie att det fanns ett positivt samband mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse hos individer i olika anställningsformer. Sambandet

tycks vara starkare än vad tidigare forskning visat, vilket dels kan bero på att begreppen definierats på olika sätt, dels att frågor/påståenden som använts för att mäta delaktighet och arbetstillfredsställelse ligger nära varandra och till viss del mäter samma saker. Begreppet delaktighet har i denna studie använts som en sorts sammanfattning av hur tidigare forskning studerat anställdas möjlighet till involvering och deltagande i beslut som berör arbetet. Det framkom skillnader mellan de olika anställningsformerna gällande vissa aspekter av delaktighet, där tillsvidareanställda genom bemanningsföretag och individer i tidsbegränsade anställningar rapporterade högre värden än tillsvidareanställda. När det gäller arbetstillfredsställelse påvisades inga skillnader mellan individer i olika anställningsformer. Det begränsade urvalet i studien gör dock att resultaten bör tolkas med en viss försiktighet. Resultaten pekar mot att individer i tidsbegränsade anställningar samt individer som arbetar genom bemanningsföretag är tillfredsställda med arbetet trots att deras anställningsförhållanden ansetts som sämre än för tillsvidareanställda. Då våra resultat strider mot tidigare forskning är vår slutsats att anställningsformen inte ensamt verkar vara avgörande för upplevelsen av delaktighet och arbetstillfredsställelse.

Referenser

- Ahlberg, G., Bergman, P., Ekenvall, L., Parmasund, M., Stoetzer, U., Waldenström, M., & Svartengren, M. (2008). *Hälsa och framtid, ett forskningsprojekt om långtidsfriska företag. Delstudie 2: Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag*. Hämtat 15/11 2016 från http://dok.sls.sll.se/CAMM/Rapportserien/2008/HOF_delstudie_2.pdf
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155. doi: 10.1177/0018726709354131
- Arbetsmiljöverket & Försäkringskassan. (2014). *Fyra nycklar till friskare företag*. Hämtat 08/11 2016 från <http://foretagshalsokollen.se/defyranycklarna/>
- Arbetsmiljöverket & Försäkringskassan. (2015). *Hur mår din arbetsplats*. Hämtat 08/11 2016 från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/hur-mar-din-arbetsplats-foretagshalsokollen-broschyr-adi-686.pdf>
- Aronsson, G. (2001). A new employment contract. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 361-364. doi: 10.5271/sjweh.627
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications. *Journal of occupational health psychology*, 4(2), 152. doi: 1076-8998/99/S3.00
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 151-175. doi: 10.1080/13594320143000898
- Bellhaagh, K., & Isaksson, K. (1996). *Uthyrd men fast anställd*. Solna: Arbetslivsinstitutet. Hämtat 15/12 2016 från http://nile.lub.lu.se/arbarch/ah/1999/ah1999_06.pdf
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 494-501. Hämtat 15/11 2016 från <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1731709/pdf/v054p00494.pdf>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Kristensen, T. S. (2014). *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. Hämtat 19/11 2016 från

- http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.233343.1429705740!/menu/standard/file/rapport%20326.pdf
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54-68. Hämtat 19/11 2016 från <http://bizresearchpapers.com/Bhatti.pdf>
- Buitendach, J. H., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), s. 2. Hämtat 10/12 2016 från https://www.researchgate.net/profile/Hans_De_Witte/publication/268420574_Job_insecurity_extrinsic_and_intrinsic_job_satisfaction_and_affective_organisational_commitment_of_maintenance_workers_in_a_parastatal/links/5493ed820cf22d7925da4638.pdf
- COPSOQ Sverige. (u.å.a). *Enkätens uppbyggnad*. Hämtat 14/12 2016 från <http://copsoq.se/enkatens-uppbyggnad/>
- COPSOQ Sverige. (u.å.b). *Referensvärden och genomsnitt*. Hämtat 14/12 2016 från <http://copsoq.se/referensvarden-och-genomsnitt>
- COPSOQ Sverige. (u.å.c). *Hur beräknar man medelvärden och fördelningar?* Hämtat 29/11 2016 från <http://copsoq.se/wp-content/uploads/2016/12/PoangutrakningCOPSOQ.pdf>
- Cotton, J. L., Froggatt, K. L., Lengnick-Hall, M. L., & Jennings, K. R. (1988). Employee participation: Diverse forms and different outcomes. *Academy of Management review*, 13(1), 8-22. <http://www.jstor.org/stable/258351>
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188. doi: 10.1177/0143831X03024002002
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620. doi: 10.1177/0018726708101991
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 1-19. Hämtat 21/11 2016 från http://www.uv.es/~psycon/documentacion/IJMR_002.pdf
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to SPSS statistics in psychology: for version 19 and earlier* (5:e uppl.). Pearson.
- Hultåker, O. (2007). Webbenkäter. i J. Trost, *Enkätboken* (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 341-365. doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.341
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of occupational psychology*. *Journal of occupational psychology*, 64(4), 291-304. Hämtat 06/12 2016 från

- https://www.researchgate.net/profile/Julian_Barling/publication/232423770_Job_characteristics_role_stress_and_mental_health/links/53ea54210cf2fb1b9b677694.pdf
- Law, M. (2002). Participation in the occupations of everyday life. *American Journal of Occupational Therapy*, 56(6), 640-649. doi: 10.5014/ajot.56.6.640
- Lawler, M. (1994). Total quality management and employee involvement: are they compatible? *Academy of Management Executive*, 8(1), 68-76.
<http://www.jstor.org/stable/4165172>
- Leana, C. R., Locke, E. A., & Schweiger, D. M. (1990). Fact and fiction in analyzing research on participative decision making: A critique of Cotton, Vollrath, Froggatt, Lengnick-Hall, and Jennings. *Academy of Management Review*, 15(1), 137-146.
<http://www.jstor.org/stable/258110>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309-334. doi: 10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Locke, E. A., & Schweiger, D. M. (1979). Participation in decision-making: One more look. i B. Staw, *Research in organizational behavior* (Vol. 1, ss. 265-339). Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Long, R. F. (1996). Empowerment - a management style for the millennium? *Empowerment in Organizations*, 3(4), 5-15. <http://dx.doi.org/10.1108/09684899610126687>
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 171-187. <http://www.jstor.org/stable/25092814>
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Human behavior at work: Organizational behavior* (10:e uppl.). New York: McGraw-Hill.
- Nyberg, A., Bernin, P., & Theorell, T. (2005). *The impact of leadership on the health of subordinates*. Stockholm: National Institute for Working Life [Arbetslivsinstitutet]. Hämtat 06/12 2016 från
http://www.su.se/polopoly_fs/1.51750.1321891474!/P2456_AN.pdf
- Nystedt, L. (1992). *The work environment of army officers: Results of study I on work environment, turnover, and health*. Stockholm: Försvarets forskningsanstalt, FOA rapport nr C50093-5.3.
- Olofsdotter, G. (2004). Bemanningföretag – en möjlighet för vem? i L.-E. Wolvén, & E. Ekstedt, *Företagande och gemenskap– små företags kultur, samverkan och konkurrens* (Vol. 7, ss. 169-181). Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtat 26/09 2016 från http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2004/aio2004_07.pdf
- Olofsdotter, G., & Augustsson, G. (2008). Uthyrda konsulter från bemanningföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(4), 11-25. Hämtat 26/09 2016 från <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:300188/FULLTEXT01.pdf>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 8-24. <http://dx.doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873. Hämtat 18/11 2016 från <http://search.proquest.com.ezproxy.server.hv.se/docview/231487467/fulltext/9ED2A7BE2CE94E7FPQ/7?accountid=14825>
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of management Journal*, 37(1), 137-152. <https://www.jstor.org/stable/pdf/256773.pdf>
- SFS 1982:80. Lag om anställningsskydd. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1993:440. Lag om privat arbetsförmedling. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Statistiska Centralbyrån. (u.å.). *Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI 2007)*. Hämtat 17/12 2016 från http://www.scb.se/sv_/Dokumentation/Klassifikationer-och-standarder/Standard-for-svensk-naringsgrensindelning-SNI/ den 28 11 2016
- Trost, J. (2007). *Enkätboken* (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J., & Hultåker, O. (2012). *Enkätboken* (4:e uppl.). Lund. Studentlitteratur.
- Unionen. (u.å.). *Anställningsformer*. Hämtat 24/11 2016 från <http://www.unionen.se/rad-och-stod/anstallningsformer>
- Wagner, J. A. (1994). Participation's Effects on Performance and Satisfaction: A Reconsideration of Research Evidence. *The Academy of Management Review*, 19(2), 312-330. <http://www.jstor.org/stable/258707>
- Wagner, J. A., & Gooding, R. Z. (1987). Shared influence and organizational behavior: A meta-analysis of situational variables expected to moderate participation-outcome relationships. *Academy of management Journal*, 30(3), 524-541. <http://dx.doi.org/10.2307/256012a>
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction questionnaire*. University of Minnesota: Industrial Relations Center. Hämtat 25/11 2016 från http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtat 21/11 2016 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

LinkedIn-förfrågan

FÖRETAG EFTERLYSES!

Är ert företag intresserade av att se hur delaktighet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen hänger ihop?

Har Ni utöver minst 30 internt anställda även konsulter/inhyrd personal? I så fall vill vi komma i kontakt med Er!

Vi gör nu vårt examensarbete i arbets- och organisationspsykologi på Högskolan Väst där vi vill undersöka betydelsen av delaktighet. Mätningen kommer göras genom en webbenkät som skickas ut till Era medarbetare, tar 10-15 minuter att besvara.

Vänligen svara med en kommentar nedan eller maila: helena.dubar@student.hv.se!

Tack på förhand

Utskick av enkät via Facebook/LinkedIn

Delta i vår enkätundersökning om delaktighet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen!

Genom att delta bidrar du till större förståelse för betydelsen av delaktighet samt till resultaten i vårt examensarbete i arbets- och organisationspsykologi vid Högskolan Väst.

Enkäten tar 10-15 minuter att besvara.

Klicka på länken eller kopiera följande URL-adress till din webbläsare:

<https://lnkd.in/gvm4FP3>

Tack på förhand!

Enkätens förstasida (via länk på Facebook/LinkedIn)

Delaktighet och Tillfredsställelse med arbetet

Tack för att du vill delta i en studie om delaktighet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen!

Det är frivilligt att besvara enkäten men dina svar är viktiga för studiens resultat, då du bidrar till en större förståelse för betydelsen av delaktighet. Resultatet kommer att ligga till grund för vårt examensarbete i arbets- och organisationspsykologi vid Högskolan Väst.

Enkäten tar 10-15 minuter att besvara. Det insamlade materialet kommer att hanteras konfidentiellt, vilket innebär att resultaten presenteras så att ingen enskild person kan identifieras. Besvarade enkäter kommer enbart att användas för studiens syfte att undersöka sambandet mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse.

Läs frågorna noggrant. Svara utifrån din personliga erfarenhet och uppfattning, genom att klicka i lämpligt svarsalternativ direkt i webbenkäten. Om inget av svaren stämmer helt, välj det alternativ som ligger närmast din upplevelse.

Tänk på att besvara frågorna utifrån den arbetsplats där du arbetar just nu.

Alla frågor i enkäten är markerade som obligatoriska vilket innebär att du måste besvara alla frågor för att kunna gå vidare till nästa sida. Du är välkommen att kontakta oss eller vår handledare om du har frågor gällande studien.

Tack på förhand!

Katarina Bodin & Helena Dubar
katarina.bodin@student.hv.se, helena.dubar@student.hv.se

Handledare: Josefa Vega Matuszczyk
josefa.vega.matuszczyk@hv.se

Mail till företag med bifogad länk till undersökningen

Delaktighet och Tillfredsställelse med arbetet

Hej!

Du har blivit utvald att delta i en studie om delaktighet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. Det är frivilligt att besvara enkäten men dina svar är viktiga för studiens resultat, då du bidrar till en större förståelse för betydelsen av delaktighet. Resultatet kommer att ligga till grund för vårt examensarbete i arbets- och organisationspsykologi vid Högskolan Väst.

Delta genom att klicka på den bifogade länken. Enkäten tar 10-15 minuter att besvara. Det insamlade materialet kommer att hanteras konfidentiellt, vilket innebär att resultaten presenteras så att ingen enskild person kan identifieras. Besvarade enkäter kommer enbart att användas för studiens syfte att undersöka sambandet mellan delaktighet och arbetstillfredsställelse.

Du är välkommen att kontakta oss eller vår handledare om du har frågor gällande studien.

[KLICKA HÄR FÖR ATT STARTA UNDERSÖKNINGEN](#)

Du kan också öppna undersökningen genom att kopiera följande URL-adress till din webbläsare:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdEA74M0RKzcpZJ67VtmVym1_IQZzvJ9-dor3OoUNmWrSfbuQ/viewform

Tack på förhand!

Katarina Bodin

katarina.bodin@student.hv.se

Helena Dubar

helena.dubar@student.hv.se

Handledare: Josefa Vega Matuszczyk

josefa.vega.matuszczyk@hv.se

Enkätens förstasida (via länk i mail, utskickat med hjälp av Konsultguiden)

Tack för att du vill delta i en studie om delaktighet och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen!

Läs frågorna noggrant. Svara utifrån din personliga erfarenhet och uppfattning, genom att klicka i lämpligt svarsalternativ direkt i webbenkäten. Om inget av svaren stämmer helt, välj det alternativ som ligger närmast din upplevelse.

Tänk på att besvara frågorna utifrån den arbetsplats där du arbetar just nu.

Alla frågor i enkäten är markerade som obligatoriska vilket innebär att du måste besvara alla frågor för att kunna gå vidare till nästa sida. Du är välkommen att kontakta oss eller vår handledare om du har frågor gällande studien.

Tack på förhand!

Katarina Bodin & Helena Dubar

katarina.bodin@student.hv.se, helena.dubar@student.hv.se

Handledare: Josefa Vega Matuszczyk

josefa.vega.matuszczyk@hv.se

Enkätens bakgrundsfrågor

1. Juridiskt kön
 - Kvinna
 - Man
2. Födelseår (exempel: 1980)
 - _____
3. Utbildningsnivå
 - Grundskola, folkskola, realskola eller liknande
 - Gymnasieutbildning
 - Universitet- eller Högskoleutbildning kortare än 3 år
 - Universitet- eller Högskoleutbildning 3 år eller längre
4. Vilken typ av anställning har du?
 - Tillsvdare
 - Tillsvdare genom bemannings/konsultföretag
 - Allmän visstidsanställning
 - Visstidsanställning: vikariat
 - Visstidsanställning: projektanställning
 - Visstidsanställning: Säsongsarbete
 - Visstidsanställning genom bemannings/konsultföretag
 - Provanställning
 - Timanställning
5. Inom vilken bransch arbetar du just nu? (exempel: Tillverkningsindustri)
 - _____
6. Vad är din jobbtitel? (exempel: Receptionist)
 - _____
7. Din anställningsgrad
 - Arbetar heltid, 100%
 - Arbetar deltid, mer än 50%
 - Arbetar deltid, 50%
 - Arbetar deltid, upp till 50%
8. Hur länge har du arbete på din nuvarande arbetsplats?
 - mindre än 3 månader
 - 3-6 månader
 - 7-11 månader
 - 1-5 år
 - mer än 5 år
 - Arbetar på flera olika arbetsplatser

Övriga kommentarer _____

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se