



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

**Rekryterad av AI: En analys av arbetssökandes uppfattning
och attityd**

**Recruited by AI: An analysis of job seekers' perception and
attitude**

Maja Hedin & Fanny Hjorth

Kandidatuppsats HT 23

Handledare: Jean-Christophe Rohner

Examinator: Henrik Levinsson

Abstract

Recruitment conducted with the assistance of artificial intelligence is becoming increasingly common with the advancement of technology. Currently, AI can draft job advertisements, review resumes, automate interviews, and make decisions. Present research on the subject largely focuses on the benefits for organizations implementing AI, with less emphasis on the reactions of job seekers. Therefore, the study aimed to investigate job seekers' perceptions of the recruitment method based on the constructs of fairness, transparency, feedback, empathy, benevolence, and performance. The study also aimed to examine job seekers' attitudes toward AI-based recruitment and possible correlations between attitude and the constructs. The data was generated through a survey with 66 participating respondents over the age of 18. The results showed generally lower perceptions regarding the presence of the constructs feedback, benevolence, empathy, and transparency. The fairness construct showed an average higher perception than the neutral value. The performance construct showed neutral perceptions. The correlation was positive between attitude and each construct.

Keywords: Artificial intelligence, recruitment, attitude

Sammanfattning

Rekrytering bedriven med hjälp av artificiell intelligens förekommer allt oftare med teknologins framfart. AI kan i dagsläget formulera arbetsannonser, granska CV:n, automatisera intervjuer och fatta beslut. Nuvarande forskning inom ämnet handlar till stor del om gynnsamheten för organisationer som implementerar AI, och mindre fokus på reaktionerna hos de arbetssökande. Därför ämnade studien undersöka arbetssökandes uppfattningar om rekryteringsmetoden utifrån konstrukten rättvisa, transparens, feedback, empati, välvilja och prestation. Studien syftade även till att undersöka arbetssökandes attityd till AI-baserad rekrytering och eventuella korrelationer mellan attityd och konstrukten. Datan genererades via en enkätundersökning med 66 deltagande respondenter över 18 år. Resultatet visade på generellt lägre uppfattningar om förekomsten av konstrukten feedback, välvilja, empati, transparens. Resultatet för rättvisa visade en genomsnittligt högre uppfattning än det neutrala värdet. Konstrukten prestation visade på neutrala uppfattningar. Korrelationen var positiv mellan attityd och vardera konstrukt.

Nyckelord: Artificiell intelligens, rekrytering, attityd

Tack!

Tack till alla respondenter som deltog i undersökningen. Framförallt vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Jean-Christophe Rohner för all din värdefulla hjälp. Vi är djupt tacksamma för all den tid du har avsatt, dedikation och expertis.

Rekryterad av AI: En analys av arbetssökandes uppfattning och attityd

I denna enkätstudie ska arbetssökandes attityder gentemot AI-baserade rekryteringsprocesser undersökas. Definitionen arbetssökande används i denna uppsats inte uteslutande för personer som för närvarande aktivt är jobbsökande. Begreppet omfattar även människor som någon gång har varit arbetssökande, vilket ligger till grund för kravet om deltagande i minst en rekryteringsprocess som ställdes på deltagarna.

Majoriteten av alla människor kommer under sin livstid delta i flertal rekryteringsprocesser. Redan idag sker en stor del av processen digitalt och i framtiden är sannolikheten stor att rekryterare tar hjälp av artificiell intelligens i stora delar av rekryteringsarbetet. Flertalet arbetsplatser har redan idag börjat implementera artificiell intelligens i sina rekryteringsprocesser såsom Amazon (Horodyski, 2023). AI kan integreras i dels den tidiga delen av rekryteringsprocessen genom att formulera arbetsannonser och marknadsföra dessa, samt även senare i processen då AI kan granska CV:n, automatisera intervjuer och fatta beslut (Gonzalez et al., 2022).

Kunskapen om AI i allmänhet har ökat senaste tiden och det finns en hel del forskning kring det. AI influeras allt mer i folks vardag vare sig det är önskvärt eller inte. I dagsläget ligger mycket fokus på arbetsgivaren, bland annat hur det påverkar arbetsplatsen ur ett ekonomiskt perspektiv och hur effektivt det är. Syftet med denna studien är att fylla kunskapsluckorna om de arbetssökandes inställning till AI baserad rekrytering. Studien ämnar undersöka arbetssökandes uppfattning om AI-baserad rekrytering utifrån sex konstrukt, samt attityden till denna rekryteringsmetod. För att få en bredare bild av arbetssökandes uppfattning används en kvantitativ metod i form av survey. Genom en internetenkät med ett antal frågor som söker svar på deltagarnas uppfattning och attityd ges möjligheten att analysera den generella uppfattningen om AI-baserad rekrytering.

Teoretisk bakgrund

Syftet med denna uppsats är inte att gå djupt in på hur artificiell intelligens fungerar eller hur det används inom rekrytering, men då det används genomgående i uppsatsen definieras det kort. Artificiell intelligens (AI) kan övergripande definieras som att efterlikna den mänskliga intelligensen på konstgjord väg. Målet är att datorsystem på egen hand bland annat ska kunna fatta beslut, dra slutsatser och lösa problem (NE). Maskininlärning är ett område inom AI som med hjälp av algoritmer ger möjlighet för data att lära av tidigare data och således förbättras över tid (Soori et al., 2023). Inom rekrytering kan en implementering

av AI innebära att information från ett stort antal arbetsansökningar kan analyseras effektivt och selekteras utifrån algoritmer som baseras på kraven för tjänsten. Den artificiella intelligensen kan även förutspå viktiga resultat, för att ytterligare addera en användbar dimension till rekryteringsprocessen (Gonzales et al., 2022).

Algoritmer vid rekrytering tränas upp av tidigare data i form av gamla ansökningar och intervjuer för att lära sig att bedöma kandidater och förutspå resultat. Då en del organisationer har implementerat detta har en undersökning gällande allmänhetens attityder gentemot dessa algoritmer genomförts. Studien visade att allmänheten generellt sett har en negativ inställning till användning av dessa algoritmer (Zhang & Yench, 2022).

Ytterligare en studie på specifikt de arbetssökandes uppfattning visade att 66% angav att de inte skulle vilja ansöka till en tjänst med förutsättningen att rekryteringsprocessen innehåller inslag av AI i beslutsfattandet (Rainie et al., 2023). Studiens fynd talar även för att människors uppfattning om AI-baserad rekrytering, och generella attityd gentemot det, till stor del bottnar i till vilken grad en individ tror sig gynnas eller missgynnas av rekryteringsmetoden.

En annan studie har genomförts gällande enbart rekryterares attityder gentemot AI-baserade rekryteringsprocesser. Horodyski (2023) genomförde en undersökning där 73,5% av rekryterare angav att de tänker använda AI-verktyg vid rekrytering, eller åtminstone att de är benägna att öka användandet av det. Ökad effektivitet, förbättrad kvalitet samt snabbare svarstider var några av de faktorer som gjorde rekryterare positivt inställda till AI-baserad rekrytering.

Tidigare forskning inom ämnet indikerar att det finns en generell skillnad i hur AI-baserad rekrytering uppfattas av allmänheten. Denna undersökning ämnar att undersöka de arbetssökandes uppfattning av AI-baserad rekrytering samt deras attityder gentemot det. För att få en bredare bild av arbetssökandes uppfattningar om AI-rekrytering, undersökte vi deras attityder samt föreställningar om 6 olika konstrukt. Konstrukten som omfattas är transparens: om deltagarnas anser sig förstå hur rekryteringsprocessen går till, empati: huruvida kandidaterna tror de kommer bemötas empatiskt, välvilja: föreställningar om intentionerna med AI-baserad rekrytering, feedback: individens uppfattade möjlighet till personlig feedback, prestation: hur träffsäkert deltagarna anser AI-baserad rekrytering är, samt rättvisa: om deltagarna upplever processen som rättvis. Mer specifikt studerade vi medelvärden för attityd och de 6 konstrukten, samt hur konstrukten korrelerade med attityd.

Attityd

Undersökningens syfte är att analysera deltagarnas attityd till AI-baserad rekrytering och således skapa en bild av hur arbetssökande generellt sett ställer sig till nyare teknologi inom rekrytering. Det finns ett flertal omdiskuterade definitioner av attityd som belyser olika perspektiv. Den mest citerade definitionen beskriver attityd som en bedömning av ett specifikt objekt som en individ gör, utifrån en dimension mellan positiv och negativ. Näst intill alla objekt som en person ställs inför kan framkalla en positiv eller negativ värdering, vilken skapas av tre komponenter. Dessa är emotion, kognition och beteende, vilka alla sammantaget påverkar attityden i antingen en positiv eller negativ utsträckning (Gilovich, Keltner, Chris & Nisbett, 2023).

Rättvisa

Rättvisa är ett eftersträvat tillstånd i sociala sammanhang som handlar om en likvärdig behandling av individer i lika fall. Rättviseprincipen innebär att handla med opartiskhet, där förutsättningen är att individer bedöms på likvärdiga grunder fritt från särbehandling (NE). Inom rekrytering fungerar de specifika kraven för en utlyst tjänst som grund för bedömningen. Enligt rättviseprincipen ska samtliga kandidater erbjudas samma chans till deltagande i processen och varje deltagare bedöms likvärdigt.

En teori som blir tillämpbar i frågan om rättvisa inom rekrytering baserad på AI är teorin om organisatorisk rättvisa (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007). Teorin innefattar i regel tre element inom vilka organisationer kan utöva rättvisa gentemot sina intressenter. Dessa är procedurell-, interaktions- och distributiv rättvisa. Teorin beskriver att negativa reaktioner och emotioner kan uppstå hos organisationens intressenter om elementen för rättvisa inte beaktas.

Elementet procedurell rättvisa innebär att processer hålls korrekta, opartiska och drivs med ett konsekvent tillvägagångssätt (Cropanzano et al., 2007). I ett rekryteringssammanhang bör rekryteraren, i enlighet med procedurell rättvisa, bedriva processen fri från diskriminering, favorisering samt ge kandidaterna lika villkor genom att arbeta konsekvent utifrån en given struktur. I situationer där individer har mindre makt och en lägre grad inflytande i beslutsfattande, finns benägenhet att högre värdera vikten av procedurell rättvisa (Bell & McKague, 2017). Det här kan antas innebära att procedurell rättvisa i rekryteringsprocesser spelar en central roll, eftersom beslutsfattandet ligger i rekryterarens händer. Ovissheten och avsaknaden av kontroll gör att kandidaten måste förlita sig på att processen hanteras rättvist.

Med avstamp i föregående diskussion om procedurell rättvisa finner vi det rimligt att undersöka hur arbetssökande upplever förekomsten av rättvisa inom AI-baserad rekrytering.

Med konstruktet rättvisa syftar vi till att undersöka om arbetssökande uppfattar att rekryteringsprocesser som baseras på AI förmår att genomföra korrekta och opartiska bedömningar. Konstruktet rättvisa är även av betydelse att applicera i studien för att besvara frågeställningen som rör korrelationen med attityd. Teorin konstaterar att positiva attityder kan främjas om den procedurrella rättvisan säkerställs, vilket är relevant att undersöka kopplat till AI-baserad rekrytering.

Transparens

Tidigare studier om kandidaters uppfattning av införandet av AI-baserade verktyg inom rekrytering har visat att transparens och öppenhet i rekryteringsprocesser är en vital komponent (Lavanchy et al., 2023). Förståelsen för hur urvalet selekteras och vilka kvalitéer och meriter som ligger till grund för besluten är exempel på delar av rekryteringsprocessen som vid transparens från rekryterarens sida kan skapa ett värde för kandidaterna. AI algoritmer är generellt sett mycket komplexa (Russel & Norvig, 2022) och kan därför uppfattas som svårbegripliga för allmänheten. Genom att säkerställa transparensen i rekryteringsprocessen kan negativa uppfattningar hos kandidater reduceras och tilltron öka (Lavanchy et al., 2023).

Även här blir teorin om organisatorisk rättvisa applicerbar. Elementet interaktionsrättvisa handlar om just interaktioner mellan parter i en organisation. I många fall innebär det lämpligheten i den behandling individer upplever från auktoriteter. Interaktionsrättvisa innefattar i regel två dimensioner; mellanmänsklig rättvisa och informativ rättvisa. Mellanmänsklig rättvisa handlar om på vilket sätt interaktionen sker, kopplat till värme, respekt och värdighet gentemot den andra parten. Informativ rättvisa innebär att en annan part delges adekvat och nödvändig information (Cropanzano et al., 2007). Den sistnämnda dimensionen knyter an till transparens och öppenhet inom rekrytering, där ett transparent förhållningssätt till kandidaterna tillgodoser en informativ rättvisa. Inom AI-baserad rekrytering bör alltså verktyget som implementeras möjliggöra transparens och öppenhet gentemot kandidaterna, för att uppnå en uppfattning av informativ rättvisa.

Utifrån föregående diskussion om informativ rättvisa, bedömde vi en relevans i att undersöka om arbetssökande uppfattar AI-baserad rekrytering som transparent eller inte, samt att undersöka hur uppfattad transparens i AI-rekrytering korrelerar till attityd.

Empati

Horodyski (2023) beskriver hur 71% av respondenterna i en survey angett att AI saknar det mänskliga omdömet, och att bristen på den mänskliga bedömningen medför att resultatet av rekryteringsprocessen enbart baseras på data och inte faktisk kunskap, erfarenhet

eller empati. Empati kan övergripande beskrivas som människans förmåga att förstå och känna andra individers känslor (Srinivasan & Gonzales, 2022). Dessa förmågor är en viktig del i att bygga upp positiva interpersonella relationer (Redmond, 1989). En av komponenterna i Gillilands (1993) modell om rättvisa urval är det interpersonella bemötandet. Modellen beskriver de ansökandes reaktioner gentemot rekryteringsprocessen och urvalet. Det mellanmänniska bemötandet innefattar värmen och bemötandet gentemot kandidaterna i rekryteringsprocessen och är en viktig komponent för kandidaternas uppfattning om rekryteringsprocessen och organisationen i sin helhet (Truxillo et al., 2015).

Med avstamp i detta är det möjligt att anta att ett empatiskt bemötande samt intryck gentemot kandidaterna gynnar organisationen samt kandidaternas attityd till processen. Uteblivande av empati skapar negativa emotioner vilket kan påverka attityderna gentemot AI då många upplever avsaknad av empati. För att tillämpa detta i undersökningen är det möjligt att deltagarna som upplever att empatiskt bemötande är frånvarande i AI-baserade rekryteringsprocesser, därmed skapar sig negativa attityder gentemot denna typ av process.

Välvilja

Arbets sökande kan bilda sig en uppfattning gentemot en organisation beroende på om organisationen använder sig av AI eller inte i deras rekryteringsprocess. Åtminstone beroende på intentionerna med användandet av AI. Detta kan förklaras med hjälp av signalteorin (Bangerter et al., 2012). Signalteorin innebär att valet av rekryteringsmetod kan avsiktligt eller oavsiktligt signalera vad organisationen värdesätter och inte gentemot de sökande. AI-baserad rekrytering kan dels signalera att organisationen är innovativ och ligger i framkant vilket kan attrahera sökande. Däremot kan AI-baserad rekrytering också signalera att organisationerna inte anstränger sig och outsourcar processen till tekniken. Ett av målen med AI-baserad rekrytering är bland annat att det är både tids- och kostnadseffektivt för organisationen, snarare än att det är till fördel för kandidaterna. En risk är att sådana värden kan genomsyra syftet med denna typ av urvalsprocess och att de sökande upptäcker detta. Vidare kan det signalera att organisationen inte värdesätter de sökande under rekryteringsprocessen vilket kan generera ogynnsamma reaktioner gentemot organisationen. (Gonzalez et al., 2022)

Utifrån detta kan det antas att intentionerna med användandet av AI påverkar attityderna gentemot AI-baserad rekryteringsprocess. Goda intentioner främjar positiva attityder gentemot AI och organisationen, medan intentioner som ekonomisk vinning och effektivitet kan skapa negativa emotioner och således skapa negativa attityder. I denna

undersökning är detta tillämpligt, eftersom det kan förklara respondenternas föreställningar om intentionerna med användandet av AI och även potentiella korrelationer med attityden.

Feedback

Ett av elementen i Gillilands (1993) modell om regler för rättvisa urval inom rekrytering är feedback. Feedback beskrivs inom psykologin som den återkoppling av information som en individ delges efter en utförd prestation eller handling (NE). Inom rekrytering handlar feedback om att en kandidat ska delges tillräckligt mycket information om sin prestation i processen. Återkopplingen bör innehålla information som är användbar och aktuell för den specifika kandidaten, för att uppfylla regeln om feedback (Truxillo et al., 2015). En teori som tangerar elementet feedback är utbyteteorin (social exchanges), vilken historiskt har skildrats av flera forskare. Följande stycke refererar till Homan's (1961) version. Utbyteteorin beskriver människors underliggande förväntningar på och normer kring att sociala interaktioner många gånger är uppbyggda på ett utbyte, mellan minst två parter. Teorin innefattar även en dimension som berör rättvisa inom utbytet, där det finns en balans mellan insatsen och ersättningen. I de fall där någon av parterna upplever att utbytet hamnar i obalans, där ersättningen inte motsvarar insatsen, kan känslomässiga reaktioner i form av ilska triggas hos parten (Cook & Rice, 2006).

Den interaktion som skapas mellan en kandidat och en rekryterare under rekryteringsprocessen kan med utbyteteorin styrka relevansen av feedback från rekryteraren till kandidaten. Kandidatens insats är den tid och energi som avsätts till arbetsansökan och prestationen under rekryteringsprocessen. Majoriteten av de deltagande kandidaterna kommer att motta ett avvisande besked under rekryteringsprocessens gång, vilket innebär att ersättningen bör bestå av ett alternativ till jobberbjudandet. Det som kvarstår är feedback, som sannolikt kan gynna kandidaten i form av användbar information inför framtida rekryteringsprocesser. Vid utebliven feedback uppstår en obalans i det dyadiska utbytet, vilket kan leda till negativa känslor och således negativ attityd. Normer och förväntningar om ett balanserat utbyte kvarstår vid en rekryteringsprocess som bedrivs med hjälp av artificiell intelligens. Därmed krävs en tilltro till att behovet om feedback fortsättningsvis kan tillgodoses trots att den mänskliga rekryteraren, i olika utsträckningar, ersätts av AI, för att skapa en positiv attityd till AI-baserad rekrytering. Med avstamp i detta bedöms feedback som ett essentiellt konstrukt att inkludera i denna studie.

Prestation

Kärnan inom rekrytering är att kandidaten som är mest kvalificerad för en viss tjänst i slutändan erbjuds jobbet (Horodyski, 2023). Enligt teorin om organisatorisk rättvisa handlar

det tredje elementet om distributiv rättvisa, vilket berör graden rättvisa i relation till det slutgiltiga resultatet. I de fall där resultatet inte motsvarar vad som anses rättvist i kontexten uppstår negativa reaktioner hos organisationens intressenter (Cropanzano et al., 2007). I rekryteringssammanhang kan det antas innebära rekryteringsprocessens resultat i form av den slutgiltigt valda kandidaten. Resultatet av en rekryteringsprocess är distributivt rättvist om kandidaten som erbjuds jobbet är den mest kvalificerade utifrån tjänstens kravprofil.

Utifrån detta kan det antas att distributivt orättvisa resultat i rekryteringsprocesser skapar negativa attityder hos kandidaterna. Vi finner det därmed relevant för studiens syfte att undersöka om arbetssökande uppfattar AI-baserad rekrytering som distributivt rättvis samt om det finns en korrelation mellan uppfattningen och attityd. Konstruktet benämns härnäst som "prestation", vilket åsyftar den slutgiltigt valda kandidatens lämplighet för tjänsten. Konstruktet avser i hur pass stor utsträckning AI är benäget att selektera urvalet med träffsäkerhet.

Syfte och frågeställning

Med utgångspunkt i föregående teoretisk diskussion, är syftet med vår studie att undersöka ett antal arbetssökandes uppfattningar om AI-baserad rekrytering på konstruktet rättvisa, transparens, empati, välvilja, feedback och prestation. Syftet är även att undersöka eventuella korrelationer mellan dessa konstrukt och attityd till AI-baserad rekrytering.

Metod

Deltagare

Innan enkäten nådde deltagarna definierades målgruppen. Studien avgränsades till personer över 18 år, som deltagit i minst en rekryteringsprocess. Detta för att möjliggöra att respondenternas svar i enkäten kan begrundas på tidigare erfarenheter. Målet var att nå ut till största möjliga målgrupp för att generera en bred uppfattning om rekryteringsmetoden. Urvalet av deltagare skedde genom ett bekvämlighetsurval där vi delade enkäten på sociala medier (Facebook och Instagram), samt till personer i vårt nätverk. Sedan skrev vi även ut QR-koder som hängdes upp på campus för att nå ytterligare räckvidd. För studiens syfte behövdes en bred bild av arbetssökandes inställning till AI-baserad rekrytering, och därmed ville vi nå deltagare i olika åldrar, olika erfarenhet av såväl arbetserfarenhet som erfarenhet av rekryteringsprocesser.

I studien deltog totalt 66 deltagare, varav 27 var män (40,9 %) och 39 var kvinnor (59,1 %). Totalt 56 deltagare var mellan 18-30 år (84,8 %), 3 var mellan 31-50 år (4,5 %) och 7 deltagare tillhörde åldersspannet 50+ år (10,6 %). Majoriteten av deltagarna, totalt 42 (63,6

%), uppgav studier som huvudsakliga sysselsättning, följt av totalt 23 deltagare (34,8 %) som uppgav arbete som sysselsättning. En person, motsvarande 1,5 %, uppgav alternativet “annat” som huvudsaklig sysselsättning. Sett till deltagarnas högsta avklarade utbildningsnivå hade totalt 34 (51,5 %) gymnasieexamen, följt av den näst största gruppen om 20 deltagare (30,3 %) som hade avklarat en kandidatexamen. En deltagare (1,5 %) angav masterexamen, 7 deltagare (10,6 %) angav masterexamen och endast en deltagare (1,5 %) angav en högre utbildning än de angivna alternativen. Återstående 1,5 % utgjordes av en deltagare som angav grundskoleexamen som sin högsta avklarade utbildningsnivå.

Material och procedur

Då målgruppen var så pass stor och målet var att skapa en objektiv bild av arbetssökandes attityder gentemot AI baserad rekrytering så valdes en kvantitativ metod i form av en internetsurvey för att nå ut till så stort antal personer som möjligt. För att besvara studiens forskningsfråga formulerades enkäten utifrån fem delmoment vilka var samtycke, information, attityd, föreställningar och bakgrundsinformation. Utformandet av enkäten skedde i Sunet Survey. Enkäten bestod av totalt 28 påståenden där respondenterna angav i vilken grad de instämde på varje påstående utifrån likert-skalan (Gilovich, Keltner, Chen & Nisbett, 2023). Svartalternativen sträckte sig på en skala från 1 (Instämmer inte alls) till 5 (Instämmer helt) där 3 är neutral. För att generera mer begrundade svar och minimera risken för enformiga svar (enbart höga eller låga) från deltagarna, formulerades hälften av påståendena som negationer. Attitydens centralitet (Gilovich et al., 2023) undersöktes genom att vi först ställde fyra frågor för att ta reda på hur de ställde sig gentemot AI-baserad rekrytering. Resterande påståenden kunde sedan ställas i relation till de fyra första, för att undersöka korrelationen med de efterföljande frågorna.

Första delmomentet - samtycke, etik

Enkäten inleddes med ett kort informerande stycke om studiens syfte samt vilka vi som utformat enkäten är och kontaktuppgifter till oss (se Appendix 1). Detta för att skapa utrymme för deltagarna att kontakta oss vid oklarheter eller frågor. Det gavs samtidigt information kring anonymitet och att det är möjligt att avsluta enkäten närsomhelst. Vidare förklarades även att deltagandet är frivilligt och att inga svar kommer kunna spåras till en specifik individ. För att delta i undersökningen krävdes en ålder på minst 18 år. Innan respondenterna fick tillgång till hela enkäten och påståendena var det obligatoriskt att bekräfta sitt samtycke.

Andra delmomentet - information

Andra delmomentet bestod av information där deltagarna försågs med en kort beskrivning av vad AI-baserad rekrytering innebär, detta för att skapa en grund för efterföljande påståenden. Informationen var dock väldigt övergripande och generell för att inte påverka deltagarnas uppfattning och därmed svar på frågorna. Informationsstycket löd “I framtiden är det tänkbart att företag använder olika typer av AI-verktyg vid rekrytering av personal. Detta innebär att en datoralgoritm, utifrån information om kandidater, rekommenderar vilka som är mest lämpliga för ett arbete”. Vi informerade även om att de behöver ha deltagit i minst en rekryteringsprocess tidigare för att besitta någorlunda kännedom om hur processen går till. Vidare beskrevs enkätens upplägg samt att deltagarna är ämnade att svara utifrån sina egna föreställningar och inte önskvärda svar.

Tredje delmomentet - attityd

Enkätens tredje delmoment bestod av fyra frågor ämnade att ge svar på deltagarnas attityder gentemot AI-baserad rekrytering. Ett exempel på påstående som ställdes var följande “Jag tycker att AI baserad rekrytering verkar bra” och “Jag tycker AI baserad rekrytering verkar dålig” (se Appendix 2.1 och 2.2). Svartalternativen var även här från 1 (Instämmer inte alls) till 5 (Instämmer helt).

Fjärde delmomentet - föreställningar

Fjärde delmomentet samt även det främsta momentet av enkäten var deltagarnas föreställningar om AI-baserad rekrytering. Påståendena utformades utifrån de sex konstrukt som tillsammans bildade den teoretiska bakgrunden. För varje konstrukt utformades 4 frågor vilket resulterade i 24 frågor totalt. Som ovan nämnt ställdes hälften av frågorna som negationer vilket innebar att vi vände på två av fyra påståenden per konstrukt.

Syftet med enkäten var att ta reda på deltagarnas föreställningar gentemot AI-baserad rekrytering, således var målet med första konstruktet transparens att få deras syn på hur transparent de tror att en AI-baserad rekryteringsprocess hade varit. Exempel på påståenden respondenterna besvarade var “Det är lätt för kandidater att förstå vilka faktorer som gör att man tar sig vidare eller inte inom AI-baserad rekrytering” och “Det är svårt för kandidater att förstå vilka faktorer som gör att man tar sig vidare eller inte inom AI-baserad rekrytering” (se Appendix 3.1 och 3.4). Vidare ställdes påståenden som “Risken att kandidater diskrimineras är liten inom AI-baserad rekrytering” samt “Alla kandidater har inte samma chanser att gå vidare i AI-baserade rekryteringsprocesser” (se Appendix 7.2 och 7.3), för att mäta deltagarnas föreställningar kring hur rättvisa de tror att AI baserade rekryteringsprocesser är.

Konstruktet empati mättes genom påståenden om respondenternas föreställningar kring AIs kapacitet att beakta människors känslor. Exempel på frågor till empati är

“Kandidaternas känslor beaktas inom AI-baserad rekrytering” och “Kandidater bemöts inte med empati inom AI-baserad rekrytering”(se Appendix 6.3 och 6.4). Det fjärde konstruktet feedback mättes genom att undersöka deltagarnas uppfattningar kring hur lättillgängligt det är med personlig återkoppling under rekryteringsprocessens, i relation till individens utfall. Påståenden som ställdes var bland annat “Inom AI-baserad rekrytering finns det möjligheter för kandidater att få personlig feedback” och “Det är svårare för kandidater att få personlig feedback inom AI-baserad rekrytering” (se Appendix 4.4 och 4.1).

Påståendena rörande prestation utformades för att undersöka respondenternas bild av hur träffsäkert AI är samt om det kan garantera bästa möjliga utfall. Exempelvis “AI-baserad rekrytering säkerställer att företaget får rätt kompetens på rätt plats” och “AI-baserad rekrytering garanterar inte att företaget får rätt kompetens på rätt plats” (se Appendix 8.1 och 8.2) skulle deltagarna ta ställning till. Avslutningsvis ställdes påståenden om konstruktet välvilja, vilka berörde deltagarnas föreställningar om intentionerna med AI-baserad rekrytering. Respondenterna tog bland annat ställning till “Målet med AI-baserad rekrytering är i det långa loppet att hjälpa mänskligheten”, samt det omvända påståendet “Det övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är att maximera företagets vinster” (se Appendix 5.3 och 5.4).

Femte delmomentet - demografi

Femte och sista delmomentet av enkäten bestod av fem demografiska frågor där respondenterna informerades om deras högsta avklarade utbildning, hur många rekryteringsprocesser de deltagit i, deras huvudsakliga sysselsättning samt ålder och kön (se Appendix 9). Enkäten avslutades även med ett öppet svarsfält där respondenterna gavs möjlighet att komma med åsikter och ge feedback.

Dataanalys

Efter att ha uppnått en önskad mängd respondenter i enkäten, överfördes datan först till en fil i Microsoft Excel med möjlighet att tydligare definiera koder för varje påstående, som grundade sig i tidigare nämnda konstrukt. Detta för att underlätta analysen i Jamovi i ett senare skede. Varje konstrukt innehöll fyra påståenden, varav hälften var positivt formulerade och hälften negativt formulerade. I den initiala fasen av dataanalysen benämndes varje påstående antingen “neg” för negativ eller “pos” för positiv, samt med det specifika konstruktet eller attityd. Konstruktet transparens utgjordes som exempel till sist av; transpos1, transpos2, transneg1 och transneg2, vilket sammantaget motsvarar de fyra frågorna för konstruktet. Sedan fördes data från excelfilen som ett färdigt dataset till Jamovi, där medelvärdet beräknades för varje respondent på vart och ett av konstrukten. I uträkningen

beaktades att hälften av frågorna var ställda som negationer i relation till varje konstrukt, vilket krävde att dessa poäng vändes åt motsatt håll för att motsvara de icke-negerade frågorna för respektive konstrukt. Detta skedde genom att det totala värdet för svarsalternativen (5) adderades med ett (1), eftersom det inte var möjligt att ange värde 0 i skattningen. Uträkningen såg därefter ut följande: $(X_{pos1}+X_{pos2}+6-X_{neg1}+6-X_{neg2}) / 4$, vilket gav medelvärden för vart och ett av konstrukten, där X står för respektive konstrukt eller attityd. Manuella beräkningar utfördes på ett antal slumpmässigt valda respondenter per konstrukt, för att säkerställa att medelvärdet som formeln gav var korrekt.

Inom de statistiska testen som användes för att besvara frågeställningen finns ett antal antaganden som datan måste uppfylla. Dessa är antagandet om normalitet och linjäritet. För att kontrollera detta gjordes punktdiagram och histogram i Jamovi, vilket visade att de flesta variablerna bröt mot antagandena. Dessutom bör outliers som kan påverka resultatet identifieras, vilket gjordes i Jamos box plots. Proceduren visade två outliers: deltagare 63 (på transparens) och deltagare 34 (på empati). För att hantera detta genomförde vi de icke-parametriska testen Wilcoxon signed rank och Spearman's rho som båda baseras på ranger, utöver deras parametriska motsvarigheter till t-test och Pearson korrelation. Dessa icke-parametriska tester åtgärdade att de flesta variablerna bröt mot antagandet om såväl normalfördelning som linjäritet.

Datan analyserades i ett one sample t-test. Wilcoxon är ett icke-parametriskt test vilket är mindre kraftfullt jämfört med parametriska t-test och har högre risk för typ två fel (Navarro & Foxcroft, 2022). Till följd av detta analyserades även Student's t-test för att kontrollera signifikansen. Värdet att testa datan emot angavs till 3 för såväl Student's t-test och Wilcoxon. Detta eftersom värdet 3 motsvarar nollhypotesen, det vill säga att deltagarnas genomsnittliga svar på samtliga konstrukt uppgår till en neutral uppfattning. Testet gav värden som visar effektstorlek, enligt måttet Cohen's d. Det redogörs även för vart och ett av konstruktens p-värde, det vill säga indikatorn på statistisk signifikans.

Vidare analyserades datan med korrelationsberäkningar. Som tidigare nämnt användes det icke-parametriska testet Spearman's rho istället för Pearson's r när korrelationen mellan attityd och konstrukten analyserades.

Resultat

Resultatet grundar sig i tre framtagna tabeller vilka motsvarar de statistiska analyserna deskriptiv analys (Tabell 1), one sample t-test och Wilcoxon (Tabell 2) och korrelationsanalys med spearman's rho (Tabell 3). Den deskriptiva analysen redogör medelvärden,

standardavvikelse, minimum samt maximum för samtliga sex konstrukt. Tabell 2 redogör för både Student's one sample t-test och Wilcoxon för att säkerställa att signifikansen stämmer då konstrukten inte uppfyllde antagandet för normalfördelning.

Attityd

Den deskriptiva analysen visar att medelvärdet för respondenternas attityd till AI-baserad rekrytering är nära neutral, med värde $M = 3.03$ (Tabell 1). Däremot visar Tabell 2 att $p = 0.705$, vilket gör att vi inte kan förkasta nollhypotesen för konstruktet attityd, då det inte är signifikant skilt från 3 (neutral). Sammantaget visar analysen att undersökningens deltagare generellt sett hade en neutral attityd till förekomst av artificiell intelligens inom rekrytering.

Transparens

Ur den deskriptiva analysen (Tabell 1) går det att utläsa att medelvärdet på konstruktet transparens är 2.57 vilket av Tabell 2 visar sig vara statistiskt signifikant. Medelvärdet visar att respondenterna i genomsnitt uppfattar transparensen som något lägre än neutralvärdet (3) inom AI-baserad rekrytering. Av Tabell 3, testet correlation matrix, framgår det en positiv korrelation mellan transparens och attityd ($\rho = 0.464, p < 0.001$).

Feedback

Den deskriptiva analysen (Tabell 1) visar att konstruktet feedback har ett medelvärde på 2.66 vilket är statistiskt signifikant. Medelvärdet är en aning lägre än värde 3 vilket kan antas innebära att respondenterna i studien generellt sett har en lägre uppfattning av feedback inom AI-baserad rekrytering. Enligt Navarro & Foxcroft (2022) kan en effektstorlek omkring 0.2 till 0.5 anses som liten till måttlig. Konstruktet feedback har en effektstyrka som rymms inom detta intervall, vilket gör att effektstyrkan bedöms vara liten till måttlig.

När det kommer till korrelationen mellan attityd och feedback uppgår värdet på Spearman's Rho till 0.641, $p < 0.001$ (Tabell 3). Det här innebär att det finns en positiv korrelation som är statistiskt signifikant, vilket betyder att högre uppfattad feedback inom AI-baserad rekrytering är kopplad till en mer positiv attityd. Korrelationen gäller även för det motsatta hållet, där en lägre uppfattad feedback korresponderar till en mer negativ attityd.

Välvilja

Konstruktet välvilja har i enlighet med Tabell 1 ett medelvärde på 2.30 vilket av Tabell 2 visar sig vara statistiskt signifikant ($p < 0.001$). Medelvärdet är ett av de lägre vilket indikerar att respondenternas uppfattning generellt sett är att intentionerna med AI-baserad handlar mindre om att gynna de arbetssökande.

Ur Tabell 3 går det att utläsa korrelationen mellan välvilja och attityd där Spearman's $\rho = 0.42$. Detta är statistiskt signifikant ($p < 0.001$) och innebär att högre upplevd välvilja är kopplad till en mer positiv attityd till AI-baserad rekrytering.

Empati

Den deskriptiva analysen (Tabell 1) visar att medelvärdet för empati är 1.79 vilket är statistiskt signifikant enligt Tabell 2. Empati är det konstrukt med störst effektstorlek (Cohen's d) vilket innebär att deltagarnas uppfattning av empati är lägre i relation till neutralvärdet i jämförelse med övriga konstrukt. Deltagarna betraktade således i större utsträckning en uppfattad avsaknad av empati inom AI-baserad rekrytering.

När det gäller korrelationsanalysen är det möjligt att utläsa ur Tabell 3 att Spearman's $\rho = 0.439$ vilket innebär att högre uppfattad empati är kopplad till positivare attityd gentemot AI-baserad rekrytering. P-värdet var även här $p < 0.001$ och det är därmed statistiskt signifikant.

Rättvisa

Medelvärdet för rättvisa är 3.31 (Tabell 1), vilket är statistiskt signifikant enligt värde $p = 0.005$ (Tabell 2). Respondenterna har därmed generellt sett en uppfattning om att inslag av artificiell intelligens inom rekrytering ger en något högre rättvisa, än orättvisa. Konstruktet utmärker sig i analysen, då resterande konstrukt hade ett lägre medelvärde än neutralvärdet.

Tabell 3 visar en statistisk signifikant korrelation mellan attityd och rättvisa ($\rho = 0.444$, $p < 0.001$). Det innebär att en högre uppfattning om förekomsten av rättvisa korrelerar med en mer positiv attityd till AI inom rekrytering.

Prestation

Medelvärdet på konstruktet prestation är 2.77 vilket går att tyda ur Tabell 1. Det är däremot till skillnad från de andra konstrukten inte statistiskt signifikant då $p = 0.053$. Detta innebär att det inte är signifikant skilt från 3. Standardavvikelsen är 1.01 vilket är större än de andra konstrukten och tyder på att respondenternas svar är mer spridda, och att deltagarna svarat både höga och låga värden. Detta är en möjlig orsak till att detta konstrukt inte är statistiskt signifikant.

Korrelationen mellan attityd och prestation är däremot signifikant då $p = < 0.001$ (Tabell 3), detta indikerar att högre uppfattad prestation korrelerar med positivare attityd till AI-baserad rekrytering. Prestation var det konstrukt med starkast korrelation till attityd där Spearman's $\rho = 0.750$.

Tabell 1*Deskriptiv analys för samtliga variabler*

	Medelvärde	Standardavvikelse	Minimum	Maximum
Attityd	3.03	1.07	1.00	5.00
Transparens	2.57	0.909	1.00	5.00
Feedback	2.66	0.892	1.00	5.00
Välvilja	2.30	0.831	1.00	4.25
Empati	1.79	0.833	1.00	4.50
Rättvisa	3.31	0.888	1.00	5.00
Prestation	2.77	1.01	1.00	5.00

Tabell 2*Student's one sample t-test och Wilcoxon one sample signed rank test för samtliga variabler*

	T-värde	Signifikans	Cohen's d	W-värde	Signifikans
Attityd	0.229	0.819	0.028	1063.5	0.705
Transparens	-3.860	<.001	-0.475	417.5	<.001
Feedback	-3.071	0.003	-0.378	448.5	0.002
Välvilja	-6.890	<.001	-0.848	213.5	<.001
Empati	-11.788	<.001	-1.451	50.5	<.001
Rättvisa	2.875	0.005	0.354	1104.0	0.005
Prestation	-1.895	0.062	-0.233	652.0	0.053

Ha $\mu \neq 3$

Tabell 3*Spearman korrelationer och Pearson korrelationer mellan attityd och samtliga konstrukt*

	Pearson's r	Signifikans	Spearman's ρ	Signifikans
Transparens	0.503	<.001	0.464	<.001
Feedback	0.598	<.001	0.641	<.001
Välvilja	0.409	<.001	0.420	<.001
Empati	0.436	<.001	0.439	<.001
Rättvisa	0.438	<.001	0.444	<.001
Prestation	0.729	<.001	0.750	<.001

Diskussion

Attityder

Resultatet visade inte statistisk signifikans i medelvärdet. Utifrån resultatet ($M = 3.03$) går det att avläsa att attityden till AI-baserad rekrytering genomsnittligt är neutral, men utan statistisk signifikans är det omöjligt att generalisera resultatet till populationen. Vi kan således enbart dra slutsatser om attityden knutet till det specifika stickprovet som undersökningen genomfördes på. Emellertid uppgår standardavvikelsen för attityd till $SD = 1.07$, vilket kan tänkas innebära att en del respondenter har angivit höga skattningar i påståenden som mäter attityd, medan andra har angivit påtagligt låga skattningar. Spridningen i svaren har resulterat i ett medelvärde som inte kan antas som faktum, utan att riskera att det är ett resultat av slumpen. Deltagarantalet var relativt lågt och det går att diskutera om ett större stickprov hade genererat ett annat resultat.

Transparens

Konstruktet transparens har ett medelvärde som uppgår till 2.57. Medelvärdet visar att den genomsnittliga uppfattningen befinner sig inom en något lägre skattning än neutral. Detta indikerar att respondenterna uppfattar AI-baserad rekrytering som något bristfällig när det kommer till öppenheten kring hur AI-verktyget selekterar urvalet, grundar sitt beslut och hur processen bakom det faktiskt fungerar. Respondenterna bedömer det generellt sett som svårare att förstå de faktorer som bidrar till medgång i rekryteringsprocessen, när rekryteraren ersätts med artificiell intelligens. Ur resultatet går det att utläsa att den informativa rättvisan (Cropanzano et al., 2007) till viss del kränks till följd av implementering av AI inom

rekrytering. Det som respondenterna upplever sig sakna kan tänkas vara just nödvändig information om hur den artificiella intelligensen tekniskt behandlar en ansökan samt hur bedömningen rent tekniskt går till. Uppfattningen om transparens skulle troligtvis resultera i en genomsnittligt högre skattning i ett fall där ett tekniskt klargörande om det AI-baserade verktyget lyckas kommuniceras på ett sätt som möjliggör att merparten arbetssökande skapar sig en förståelse.

En del av forskningsfrågan handlar om hur uppfattningen av konstruktens frekvens inom AI-baserad rekrytering korrelerar med attityden till det. Transparens visar en måttlig positiv korrelation med attityd, vilket således antyder att en högre uppfattad transparens ger en mer positiv attityd. Det här innebär, som tidigare nämnt, att korrelationen även gäller åt motsatt håll, där en lägre uppfattad transparens korrelerar till en mer negativ attityd till AI-baserad rekrytering. Det här kan tänkas betyda att de respondenter som angav en högre skattning inom uppfattad transparens innehar en större teknisk förståelse för artificiell intelligens, vilket skapar en grund för en positiv attityd.

Feedback

Medelvärde för uppfattningen om frekvensen av feedback uppgick till 2.66. Eftersom medelvärdet är lägre än neutralvärdet (3) är den genomsnittliga uppfattningen att feedback är relativt lågfrekvent inom AI-baserad rekrytering. Därmed uppfattar respondenterna generellt sett att implementering av AI kan försvaga möjligheten att delges återkoppling beträffande prestationen i rekryteringsprocessens steg, samt att möjligheten att få personlig feedback är mindre trolig med rekryteringmetoden. En möjlig förklaring till respondenternas generellt sett låga skattning kan vara att två av påståendena för feedback innehåller formuleringen "personlig feedback". I kontexten kan det möjligtvis ha en betydande roll, då 'person' (i ordet personlig) eventuellt kan tolkas som mänsklig. I sammanhanget bör det snarare tolkas som individanpassad, eller enskild. Eftersom införandet av AI i allmänhet innebär en avsaknad av det mänskliga, kan det sannolikt bidra till lägre skattningar om tolkningen grundas på att frekvensen av feedback i sin helhet relaterar till i hur stor utsträckning rekryterarparten utgörs av en riktig människa.

Korrelationsanalysen visade att korrelationen mellan feedback och attityd var måttligt positiv (0.641), och värdet befinner sig relativt nära gränsen för stark korrelation (>0.7). Feedback var det konstrukt med näst högst korrelation med attityd, vilket kan tala för att respondenterna dels värderar feedback som en viktig komponent i rekryteringsprocessen, och dels att AI-verktygets förmåga att förmedla feedback är central för att skapa en positiv attityd till rekrytering baserad på AI. Den positiva korrelationen ger en indikation på att

respondenterna, i enlighet med utbyteteorin (Cook & Rice, 2006), värderar ett balanserat utbyte. Normerna om att erhålla ersättning för insatsen (som en arbetssökande lägger in vid deltagande i en rekryteringsprocess) ställer krav på att den artificiella intelligensen har förmågan att förse kandidaterna med feedback för att säkerställa en positiv attityd till rekryteringsmetoden.

Välvilja

Medelvärdet på det tredje konstruktet välvilja som undersöktes i studien var signifikant skilt från 3 och låg på 2.30. Då medelvärdet visar på en något lägre skattning än neutral indikerar detta att uppfattningarna om välvilja generellt är att intentionerna inte handlar om de arbetssökandes bästa utan snarare att gynna organisationen. Signalteorin (Bangerter et al., 2012) kan antas vara en möjlig förklaring på detta resultat då digitalisering signalerar effektivisering vilket i regel är ett begrepp som används inom organisationer som något gynnsamt. Således är det möjligt att respondenterna gör en automatisk tolkning och utesluter att det kan ha dubbelsidiga intentioner.

Resultatet på den andra delen av forskningsfrågan visade på att det finns en måttlig signifikant korrelation mellan uppfattningarna om välvilja och attityden till AI-baserad rekrytering. Som förklarat ovan kan digitalisering signalera effektivisering och att intentionerna med denna typ av rekrytering är att gynna organisationen. Vidare är det möjligt att anta att AI-baserad rekrytering har signalerat själviska syften gentemot respondenterna, vid analys av resultatet. Detta i sin tur kan generera en negativ inställning till organisationen i helhet eller som i detta fall processen i sig, vilket stärks av vårt resultat då det finns en korrelation. Utifrån resultatet och den teoretiska bakgrunden kan en möjlig förklaring till en del respondenters negativa attityd till AI-baserade rekryteringsprocesser höra samman med deras uppfattning av att intentionerna med denna typ av process inte gynnar de arbetssökande utan endast används för att generera vinst till företaget.

Empati

Konstruktet empati uppmätte högst effektstorlek (Cohen's d) samt lägst signifikant medelvärde på 1.79. Ur detta görs tolkningen att merparten av deltagarna uppfattar beaktandet av empati inom AI-baserade rekryteringsprocesser lägre än neutralvärdet. Det är sannolikt att en del respondenter direkt har uteslutit att känslor och empati förekommer i processen när artificiell intelligens är inblandad. Robotar är oförmögna att känna mänskliga känslor, och denna föreställning kan vara en möjlig orsak till att respondenterna antar att denna typ av rekrytering i mindre utsträckning beaktar deras känslor och baserar sina beslut på annat än empati. Tvärtom var rättvisa det konstrukt med högst medelvärde vilket sannolikt

tyder på att respondenternas uppfattning snarare är att meriter ligger till grund för beslut och inte känslomässiga värden.

Korrelationsanalysen visade att det finns en signifikant korrelation mellan attityder gentemot AI-baserad rekrytering och uppfattningar av empati. Lägre uppfattad empati innebär en mer negativ inställning till AI-baserad rekrytering. Här går att applicera Gilliands (1993) modell om rättvisa urval som beskriver innebörden av det mellanmänniska bemötandet i en rekryteringsprocess. Resultatet visade på en relativt låg uppfattad empati inom en AI-baserad rekryteringsprocess, då det korrelerar med inställning till AI kan man anta att högre uppfattad empati även innebär en mer positiv attityd gentemot AI-baserad rekryteringsprocess.

Rättvisa

Respondenternas uppfattning om frekvensen av konstruktet rättvisa var generellt sett något högre än neutralvärdet, med ett medelvärde på 3.31. En möjlig orsak till att uppfattningen om rättvisa skattades något högre än resterande konstrukt, kan exempelvis handla om att respondenterna ser en parallell mellan att införande av artificiell intelligens i större utsträckning minimerar den mänskliga faktorn, som kan medföra misstag. En robot, i studiens fall AI-verktyget, gör troligtvis i regel färre misstag när det kommer till bearbetning av arbetsansökningar i jämförelse med en mänsklig rekryterare. Vår reflektion grundas alltså i att respondenterna tenderar att förlita sig på AI-baserad rekrytering när det kommer till en rättvis behandling, just eftersom många oavsiktliga fel av rekryteraren troligtvis elimineras i högre grad.

Korrelationsanalysen visade att konstruktet rättvisa hade en måttlig positiv korrelation med attityd. Med det sagt korrelerade en högre skattning av uppfattad rättvisa med en mer positiv attityd. Således styrker resultatet teorin om procedurell rättvisa (Cropanzano et al., 2007) eftersom upplevelsen av att organisationen tillfredsställer procedurell rättvisa i regel skapar mer positiva attityder. Detta innebär att de respondenter som angav en högre skattning av frekvensen av rättvisa följaktligen bedömer att AI-baserad rekrytering åstadkommer procedurell rättvisa. Även tvärtom innebär det rimligtvis att respondenterna med en lägre uppfattning om frekvensen av rättvisa betraktar den procedurella rättvisan som något lägre inom AI-baserad rekrytering.

Prestation

Till skillnad från resterande konstrukt är prestation inte statistisk signifikant vilket innebär att det inte går att skilja från neutralvärdet 3. Med andra ord innebär detta att vi inte med säkerhet kan påstå att resultatet visar en generell uppfattning som skiljer sig från en

neutral uppfattning, alltså nollhypotesen. En möjlig orsak till att konstruktet prestation inte visar statistisk signifikans kopplat till medelvärdet kan vara att det råder delade meningar, vilket kan ha genererat spridda svar. En reflektion om skälet till den delade uppfattning kan till exempel vara att en del respondenter uppfattar AI-verktyget som träffsäkert när det kommer till att selektera fram den på pappret mest lämpliga kandidaten, men att fler faktorer utöver meritförteckning är avgörande. Med det sagt kan en del respondenter sannolikt anse att AI inom rekrytering går miste om kvalitéer av betydande roll, vilket i en del fall kan försvaga sannolikheten att företaget får rätt kompetens som resultat av AI-baserad rekrytering.

Resultatet visade däremot på en statistisk signifikant positiv korrelation mellan attityder och prestation. Prestation var det konstrukt med starkast korrelation till attityd, vilket sannolikt kan innebära att träffsäkerheten spelar en central roll för respondenternas attityder till AI-baserad rekrytering. Korrelationen visar att respondenter med en mer positiv attityd till AI-baserad rekrytering generellt sett upplever till högre grad att AI-verktyget är kapabelt till att utse den mest lämpade kandidaten. Resultatet styrks av teorin om distributiv rättvisa, då en uppfattning om ett rimligt och rättvist slutgiltigt resultat kan främja positiva attityder.

Metoddiskussion

Urval

En av flera svagheter som påträffats under studiens gång är det relativt låga antalet respondenter. Totalt 66 personer besvarade enkäten vilka vi nådde genom bekvämlighetsurval kombinerat med snöbollsurval. Ett slumpmässigt urval hade möjligtvis förbättrat vårt resultat och gjort det mer generaliserbart. Detta hade dock varit svårt att genomföra med våra förutsättningar då det hade krävts mer resurser och tid. Utifrån våra förutsättningar var bekvämlighetsurval och snöbollsurval den mest lämpliga metoden. För att generera fler svar samt från mer spridda målgrupper hade det istället varit möjligt att ändra vårt tillvägagångssätt. Utöver instagram och facebook hade vi även kunnat dela enkäten på LinkedIn för att eventuellt generera fler svar samt potentiellt nå ut till en större målgrupp.

Material och procedur

Under utformandet av enkäten beslutades att delmomentet gällande attityder skulle infalla före delmomentet gällande deltagarnas föreställningar av AI-baserad rekrytering. Denna ordning valdes då vi ville att deltagarnas uppfattningar skulle påverkas i minsta möjliga grad innan de uppgav sina attityder. Under undersökningens gång har vi dock diskuterat alternativa upplägg som att skifta ordning på attityder och föreställningar. En möjlig effekt av detta hade kunnat vara att deltagarna angett en aning mer begrundade svar då

de haft de olika konstrukten i åtanke. Dock går det att diskutera om ett sådant upplägg hade kunnat influera respondenternas allmänna attityd i för stor utsträckning.

Kopplat till de påståenden som formulerades i enkäten har en svaghet i efterhand observerats. En del påståenden har eventuellt upplevts öppna för tolkning i större utsträckning än önskat, vilket i slutändan kan ha påverkat den interna validiteten. Konstruktet välvilja utgörs av ett påstående som lyder “Målet med AI-baserad rekrytering är i det långa loppet att hjälpa mänskligheten”, där intentionen är att detektera respondentens uppfattning av det faktiska syftet med implementering av artificiell intelligens inom rekrytering. I efterhand har vi diskuterat hur begreppet “mänskligheten” i kontexten kan tolkas. Det kan rimligtvis tolkas som oegennyttia och altruism, vilket intentionen var. Däremot kan det sannolikt dessutom tolkas i termer av “främjande av människosläktet”, vilket i kontexten eventuellt kan upplevas som ett orealistiskt mål att uppnå genom AI-baserad rekrytering och därmed inte ett troligt syfte med rekryteringsmetoden. Det föreligger en viss risk att formuleringen är öppen för tolkning och således är det utom vår kontroll hur varje enskild respondent gör denna tolkning. En tänkbar konsekvens är att den interna validiteten påverkas som en följd till att resultatet eventuellt inte motsvarar konstruktets egentliga innebörd för studien.

Ännu en svaghet kopplat till konstruktet välvilja är att påståendena helt avsaknade negationer. I slutändan går det inte helt att säkerställa att påståendena står i motsats till varandra. Ett påstående som hade för avsikt att motsvara ett högt värde av upplevd välvilja formulerades “Övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är att främja människors välbefinnande” (se Appendix 5.2), och motsatsen som “Det övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är att maximera företagets vinster” (se Appendix 5.4). För att korrespondera med övriga konstrukt borde det förstnämnda påståendet ha formulerats med negationen: “Övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är inte att främja människors välbefinnande”. Så som frågorna presenterades till respondenterna fanns redan antagandet att motsatsen till intentionen ekonomisk vinning är att gynna mänskligheten, vilket det finns en viss problematik i.

Ytterligare en svaghet som i efterhand har påträffats är att medelvärdet gällande attityder är nära neutralt ($M=3.03$). Vad gäller föreställningarna om konstrukten ligger även många av dessa nära neutralt. Till följd av detta kan resultatet anses mer diffust vilket kan påverka reliabiliteten. Diskussioner har således uppstått kring resultatets påverkan på enbart fyra svarsalternativ där neutralt inte var en valmöjlighet. Detta alternativ hade möjligen genererat ett resultat som på ett tydligare sätt givit en indikation på om respondenterna

befinner sig mer åt en högre skattning, eller en lägre skattning. Däremot kan detta tänkas medföra en risk att respondenterna tvingas ta ställning till påståenden de egentligen inte har någon åsikt eller uppfattning om, vilket ger ett inkorrekt resultat.

Dataanalys

För att besvara forskningsfrågan utgjordes dataanalysen bland annat av en korrelationsanalys, vilken mätte vardera konstruktets korrelation med attityd. Samtliga konstrukt visade sig ha en positiv korrelation, som varierade från måttlig till stark i sin styrka. Därmed påvisar studiens fynd att konstrukten, till olika grad, samvarierar med attityd. Däremot innebär korrelationerna inte att det föreligger några kausala samband, det vill säga att riktningen i vilken variabel som påverkar den andra blir omöjlig att dra slutsatser kring. Exempelvis betyder inte korrelationen mellan attityd och rättvisa att graden uppfattad rättvisa har en direkt påverkan på attityd. Följaktligen är det därför heller inte möjligt att utesluta att andra variabler, utanför studiens omfattning, kan ha påverkat resultatet av korrelationsanalysen.

Förslag till framtida forskning

Syftet med vår studie var att skapa en bred uppfattning om attityder gentemot AI-baserad rekrytering utifrån föreställningar om våra sex konstrukt. Genom utförandet av undersökningen har en ökad kunskap om arbetssökandes attityder tillsammans med föreställningar om AI-baserad rekrytering genererats. Resultatet av vår studie kan bidra till att arbetsgivare anpassar inflytandet av AI i sin rekrytering till den mån det motsvarar arbetssökandes preferenser vid implementering av AI verktyg.

Genom undersökningen identifierades vår undersökningsgrupp med demografiska frågor. Däremot användes inte dessa i dataanalysen för att jämföra grupperna mellan varandra, vare sig när det kommer till uppfattningen om konstrukt eller attityd till AI-baserad rekrytering. För en djupare undersökning kan förslagsvis framtida forskning fokusera mer på hur exempelvis studerande och arbetande respondenter eventuellt skiljer sig när det kommer till attityd till rekryteringsmetoden. Det hade även skapat möjligheter att ytterligare anpassa implementeringen av AI efter den aktuella målgruppens behov och preferenser.

En intressant tanke som vi hade initialt under arbetet med studien var att även undersöka deltagarnas kunskap om AI. Detta grundades i våra diskussioner kring att okunskap om artificiell intelligens möjligen kan påverka attityden och föreställningarna om en sådan typ av implementering i rekrytering. Däremot såg vi vissa svårigheter med att samla in data om kunskapen, då det hade inneburit att respondenterna skulle ställas inför frågor vars

svar blir svåra att kontrollera sanningen i. Vi anser att detta är fortsatt relevant för framtida forskning, om datainsamlingen av kunskapen kan genomföras på ett valitt sätt.

Slutsats

Den här undersökningen har fördjupat sig i arbetssökandes attityder till AI-baserad rekrytering, samt uppfattning om frekvensen av transparens, rättvisa, välvilja, feedback, empati och prestation. Därtill har korrelationer mellan dessa konstrukt och attityd undersökts. Slutsatser som kan dras är att människor generellt har en uppfattning om att transparens, feedback, välvilja och empati är relativt lågfrekvent förekommande inom AI-baserad rekrytering. Rättvisa var det enda konstruktet med en generellt högre uppfattning än neutralvärdet, vilket gör att vi kan dra slutsatsen att människor i snitt uppfattar AI-baserad rekrytering som ett mer rättvist, än orättvist, tillvägagångssätt. Vidare finns en korrelation mellan uppfattningen om samtliga konstrukt och attityd. Slutsatsen som kan dras är att graden av uppfattningen samvarierar med attityden. Slutsatsen som kan dras är att respondenterna har en neutral attityd till AI-baserad rekrytering. Dock är slutsatsen endast möjlig att göra för det specifika stickprovet och inte arbetssökande som population, då det inte visade på statistisk signifikans.

Referenser

- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. J. (2012). Personnel selection as a signaling game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719–738 <https://doi.org/10.1037/a0026078>
- Bell, C.M. & McKague, K. (2017). Fairness, uncertainty, trust, and benevolence. I C. Moliner, R. Cropanzano and V. Martínez-Tur (Red.), *Organizational Justice: International perspectives and conceptual advances* (1 uppl., s. 185). Routledge. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.4324/9781315648194>
- Cook, K.S. & Rice, E. (2006). Social Exchange Theory. I J. DeLamater (Red.), *Handbook of Social Psychology* (s. 52-74). Springer.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(10), 34-48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S. & Nisbett, R.E. (2018). *Social Psychology*, (6. uppl.). W.W. Norton & Company.
- Gonzalez, M. F., Liu, W., Shirase, L., Tomczak, D. L., Lobbe, C. E., Justenhoven, R. & Martin, N. R. (2022). Allying with AI? Reactions toward human-based, AI/ML-based, and augmented hiring processes. *Computers in Human Behavior*. 130: 1-3 <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107179>
- Horodyski, P. (2023). Recruiter's perception of artificial intelligence (AI)-based tools in recruitment. *Computers in Human Behavior Reports*. 10: 2-7 <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100298>
- Lavanchy, M., Reichert, P., Narayanan, J., & Savani, K. (2023). Applicants' Fairness Perceptions of Algorithm-Driven Hiring Procedures. *Journal of Business Ethics*. 188(1): 125-150. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05320-w>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Artificiell intelligens*. Hämtad 3 januari, 2024, från <http://www-ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/artificiellintelligens>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Feedback*. Hämtad 29 december, 2023, från <http://www-ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/feedback>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Rättvisa*. Hämtad 22 december, 2023, från <http://www-ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/rättvisa>
- Rainie, L., Anderson, M., McClain, C., Vogels, E.A, & Gelles-Watnick, R. (2023). *AI in Hiring and Evaluating Workers: What Americans Think*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/internet/2023/04/20/ai-in-hiring>

- Redmond, M. V. (1989). The Functions of Empathy (Decentering) in Human Relations. *Human Relations*. 42: 593-605 <https://doi.org/10.1177/001872678904200703>
- Russel, S., Norvig, P. (2022). Artificial Intelligence: A Modern Approach. Pearson Education, (4. uppl). Pearson Education Limited.
- Soori, M., Arzoo, B. & Dastres, R. (2023). Artificial intelligence, machine learning and deep learning in advanced robotics, a review. *Cognitive Robotics*. 3: 54-55. <https://doi.org/10.1016/j.cogr.2023.04.001>
- Srinivasan, R. & Gonzalez, B. S .M. (2022). The role of empathy for artificial intelligence accountability. *Journal of Responsible Technology*. 9: 1 <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2021.100021>
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N. & McCarthy, J. M. (2015). Applicants Fairness Reactions to the Selection Process. I R. S. Cropanzano & M. L Ambrose (Red.), *Organizational justice: Where we have been and where we are going* (s.621 - 640). Oxford University Press. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.1>
- Zhang, L., Yencha, C. (2022). Examining perceptions towards hiring algorithms. *Technology in Society*. 68: 1-8 <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101848>

Appendix

1. Introduktion och samtycke

Välkommen!

Vi gör den här enkätstudien som en del av vårt examensarbete på HR-programmet vid Lunds universitet. Vår studie handlar om arbetssökandes inställning till AI i rekryteringsprocesser. Syftet är att undersöka arbetssökandes attityd och inställning till rekryteringsprocesser som i framtiden kan komma att hanteras med hjälp av AI-baserade verktyg. I enkäten kommer du att utifrån **din uppfattning** få ta ställning till ett antal påståenden om AI-baserad rekrytering.

Enkäten tar cirka 10 minuter att genomföra. Dina svar kommer att sammanställas i ett statistiskt underlag för analys och sedan raderas. Du är helt anonym och inga svar kommer att kunna spåras till dig som person. Du kan när som helst välja att avbryta din medverkan. Genom att delta i undersökningen ger du ditt samtycke till att dina svar används i vårt examensarbete.

Om du har några frågor kring arbetet eller ditt deltagande är du välkommen att kontakta oss på mail:

ma5535he-s@student.lu.se eller fa7305hj-s@student.lu.se

Handledare: Jean-Cristophe Rohner

Tack för ditt deltagande! :)

För att delta i den här enkäten behöver du vara över 18 år och ha deltagit i minst en rekryteringsprocess.

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

2. Attityd

2.1

1. Jag tycker att AI-baserad rekrytering verkar vara bra

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

2.2

2. Jag tycker att AI-baserad rekrytering verkar vara dålig

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

2.3

3. Jag uppfattar denna typ av rekrytering som värdefull

- 1- Instämmer inte alls
- 2- Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

2.4

4. Jag ogillar denna typ av rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

3. Transparens

3.1

21. Det är lätt för kandidater att förstå vilka faktorer som gör att man tar sig vidare eller inte inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

3.2

10. Det är enkelt för kandidater att förstå processen som används för att besluta vem som går vidare vid AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

3.3

6. Det är komplicerat för kandidater att förstå hur AI grundar beslut om vilka som går vidare i rekryteringsprocessen

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

3.4

12. Det är svårt för kandidater att förstå vilka faktorer som avgör om man tar sig vidare eller inte inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

4. Feedback

4.1

27. Det är svårare för kandidater att få personlig feedback inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

4.2

5. Vid AI-baserad rekrytering är det inte så troligt att kandidater får information om varför de gick vidare i rekryteringsprocessen eller inte

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

4.3

24. Det är lätt för kandidater att få information om varför de gick vidare eller inte, i en AI-baserad rekryteringsprocess

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

4.4

20. Inom AI-baserad rekrytering finns det möjligheter för kandidater att få personlig feedback

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

5. Välvilja

5.1

13. Målet med AI-baserad rekrytering är att företag ska tjäna så mycket pengar som möjligt

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

5.2

23. Övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är att främja människors välbefinnande

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

5.3

14. Målet med AI-baserad rekrytering är i det långa loppet att hjälpa mänskligheten

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutrala
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

5.4

7. Det övergripande syftet med AI-baserad rekrytering är att maximera företagets vinster

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

6. Empati

6.1

9. Kandidater bemöts med empati vid AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

6.2

15. Kandidaternas känslor beaktas inte inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

6.3

26. Kandidaternas känslor beaktas inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

6.4

19. Kandidater bemöts inte med empati inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

7. Rättvisa

7.1

17. Inom AI-baserad rekrytering värderas kandidater objektivt utifrån arbetsrelevanta meriter

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

7.2

18. Alla kandidater har inte samma chanser att gå vidare i AI-baserade rekryteringsprocesser

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

7.3

11. Risken att kandidater diskrimineras är liten inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

7.4

22. Det finns en risk att kandidater diskrimineras inom AI-baserad rekrytering

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

8. Prestation

8.1

8. AI-baserad rekrytering säkerställer att företaget får rätt kompetens på rätt plats

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

8.2

28. AI-baserad rekrytering garanterar inte att företaget får rätt kompetens på rätt plats

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

8.3

25. AI-baserad rekrytering ser till att företaget får anställda som passar bäst för en viss tjänst

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

8.4

16. AI-baserad rekrytering ökar inte chanserna att företaget får anställda som passar för en viss tjänst

- 1 - Instämmer inte alls
- 2 - Instämmer delvis inte
- 3 - Neutral
- 4 - Instämmer delvis
- 5 - Instämmer i hög grad

9. Demografiska frågor

9.1

29. Vad identifierar du dig som?

<input type="radio"/> Man
<input type="radio"/> Kvinna
<input type="radio"/> Icke-binär
<input type="radio"/> Annat

9.2

30. Ålder

<input type="radio"/> 18-30
<input type="radio"/> 31-50
<input type="radio"/> 50+

9.3

31. Vad är din högsta avklarade utbildningsnivå?

<input type="radio"/> Grundskola
<input type="radio"/> Gymnasieexamen
<input type="radio"/> Kandidatexamen
<input type="radio"/> Magisterexamen
<input type="radio"/> Masterexamen
<input type="radio"/> Högre utbildning

9.4

32. Nuvarande huvudsakliga sysselsättning

Studerar

Arbetar

Arbetslös

Sjukskriven

Annat

9.5

33. Ungefär hur många rekryteringsprocesser har du deltagit i?

1-5

6-10

11-20

Fler än ovanstående

9.6

34. Stort tack för din medverkan!

Om du har några synpunkter på undersökningen eller feedback gällande enkäten får du gärna framföra det i rutan.