

Lönerättvisa, personlighet och bakgrundsfaktorer

- predicerar personlighet vs. bakgrundsfaktorer procedural och distributiv lönerättvisa?

Sofie Hansson och Sofie Lantz

2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet
Examensarbete

Handledare: Ola Nordhall
Examinator: Märten Eriksson

Title: Pay justice, personality and background factors -can personality vs. background factors predict procedural- and distributive pay justice?

Abstract

The aim of the present study was to investigate if perceived pay justice (procedural and distributive) is predicted by personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and open to experience) beyond the effects of individual background factors. The main results of the present study, which included 115 participants, showed that the Big-five personality traits did not predict procedural or distributive pay justice beyond the effects of individual background factors. *Income before taxes* was the only background factor (positively) related to procedural and distributive pay justice. This indicates that personality is of less importance when it comes to perceived pay justice while the background factor *income before taxes* is of greater importance.

Keywords: Procedural justice, Distributive justice, Personality, Big five personality traits, Background factors

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om personlighetsdrag i femfaktormodellen (extraversion, tillmötesgående, samvetsgrann, emotionellt stabil och öppenhet) kunde predicera upplevelser av lönerättvisa (procedural och distributiv) utöver individuella bakgrundsfaktorer. Huvudresultatet i studien, som inkluderade 115 deltagare, visade att personlighetsdragen i femfaktormodellen inte kunde predicera procedural och distributiv lönerättvisa utöver individuella bakgrundsfaktorer. *Månadslön innan skatt* var den enda bakgrundsfaktor som uppvisade ett (positivt) samband med procedural och distributiv lönerättvisa. Resultatet indikerar att personlighet är av mindre betydelse för att kunna predicera upplevd lönerättvisa medan bakgrundsfaktor månadslön innan skatt är av större betydelse.

Nyckelord: Procedural rättvisa, Distributiv rättvisa, Personlighet, Femfaktormodellen, Personlighetsdrag, Bakgrundsfaktorer

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Ola Nordhall vid högskolan i Gävle för hans hjälp under examensarbetets genomförande. Vi vill även tacka vår kontaktperson på organisationen samt alla deltagare som ställde upp och besvarade enkäten. Utan er hade inte studien gått att genomföra. Stort tack!

Sofie Hansson och Sofie Lantz

2017-05-23

Introduktion

Organisatorisk rättvisa handlar om individens uppfattning om hur han eller hon behandlas i organisationen (Tessema, Tsegai, Ready, Embaye & Windrow, 2014) och hör samman med trivsel på arbetsplatsen, engagemang och upplevd betydelse av arbetet (Chen, Mao, Hsieh, Liu & Yen, 2013). Två former av organisatorisk rättvisa är procedural och distributiv rättvisa (Tessema et al., 2014). Procedural rättvisa är den upplevda rättvisan i, under och efter processens gång, samt att principer och tillvägagångssätt som använts har upplevts som korrekt och konsekventa (Andersson-Stråberg et al., 2007). Distributiv rättvisa handlar om fördelningen av olika typer av resurser inom organisationen och kan beskrivas som den anställdes upplevelser av graden av rättvisa som uppnåts i relation till hans eller hennes arbetsinsats i jämförelse med motsvarande för andra medarbetare (Andersson-Stråberg, Sverke & Hellgren, 2007). Ett sätt att förklara varför individer upplever olika grad av rättvisa i arbetet kan vara att hänvisa till individens personlighet. En vanligt förekommande inriktning inom personlighetspsykologi är forskning kring personlighetsdrag (eng. traits) (Parks & Guay, 2009). Femfaktormodellen är en modell som grupperar och klassificerar personlighetsdrag i fem breda kategorier (McCrae & Costa, 1978) där de fem grundläggande faktorerna (personlighetsdragen) är: *samvetsgrannhet* (conscientiousness), *emotionellt stabil* (emotional stabil), *extraversion* (extraversion), *tillmötesgående* (agreeableness) och *öppenhet* (openness to experience) (Parks & Guay 2009; Barrick & Mount, 1991; McCrae & Costa, 1978). Personlighet har i tidigare studier uppvisat samband med arbetsrelaterade faktorer, bland annat kring värderingar, motivationsprocesser (Parks & Guay, 2009) och arbetsprestation (Salgado, 1997). Samvetsgrannhet och emotionell stabilitet har påvisats kunna predicera arbetsprestation (Salgado, 1997) och det finns tydliga samband mellan motivation och dessa två personlighetsdrag (Parks & Guay, 2009).

Organisatorisk rättvisa

Organisatorisk rättvisa ligger till grund för många olika beteenden inom organisationer. Studier har visat på att människors upplevda rättvisa i organisationer påverkar faktorer som prestation, effektivitet, engagemang och beteenden hos medarbetare (Nicklin, McNall, Cerasoli, Strahan & Cavanaugh, 2014; Cropanzano & Greenberg, 1997). Tidigare forskning tyder på att sex kriterier är viktiga vid upplevelsen av procedural

rättvisa (Sert, Elçi, Uslu & Şener, 2014). Dessa kriterier handlar om huruvida individen har upplevt att processen varit konsekvent, opartisk, noggrann, representativ och etisk samt om det har funnits möjlighet till korrigerande (Gosling, et al. 2009). Tidigare forskning har visat att medarbetare har reagerat mindre negativt vid situationer som berört individuell lönesättning när tillvägagångssättet varit proceduralt rättvist än när processen inte varit det. Ju mer en organisations löneprocess uppfattas som korrekt, desto starkare tenderar medarbetare att känna sig mer rättvist behandlade, oavsett beslutets utfall vid lönesättningen (Andersson-Stråberg et al., 2007). Medarbetare kommer alltså att vara mer benägna att acceptera ett beslut även om det är negativt om processen som lett fram till beslutet varit rättvis (Sert et al., 2014).

Distributiv rättvisa handlar om hur anställda jämför sina arbetsförhållanden, sin lön samt löneförhöjningar med andra medarbetare, när de reflekterar och avgör om förhållandet, lönen eller löneförhöjningen är rättvis och speglar deras arbetsinsats och deras prestationer (Cropanzano & Greenberg, 1997; Tessema et al., 2014). Med distributiv rättvisa menas även att de beslut som tagits, uppfattas följa de normer som gäller för arbetssituationen (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003). Man har även funnit att anställda jämför med generella normer samt egna förväntningar och kriterier vid bedömningen av distributiv lönerättvisa. Det är därför rimligt att medarbetare, som anser att deras lön inte speglar deras arbetsinsats eller som upplever sig vara sämre behandlade i jämförelse med sina kollegor, upplever en lägre grad av distributiv lönerättvisa (Andersson-Stråberg et al., 2007).

Personlighet

Personligheten hos en individ anses vara relativt stabil över tid och därmed agerar en person på ett konsekvent sätt i olika sammanhang och situationer utifrån sina unika personlighetsdrag (Parks & Guay, 2009). Femfaktormodellen är en hierarkisk modell, där varje personlighetsdrag representeras utifrån en skala som individen hamnar på (McCrae & John, 1992). Vad som bygger den individuella personligheten är hur personen varierar i hög eller låg grad på skalan utifrån varje personlighetsdrag. Flera aspekter summeras under respektive drag och ett stort antal mer specifika personlighetsdrag kan dras utifrån detta (Gosling et al., 2003).

Om man ligger högt på skalan av personlighetsdraget *samvetsgrannhet* innebär det att man är ansvarstagande, organiserad och effektiv medan en person som ligger lågt på skalan *samvetsgrannhet* istället kan uppfattas som lat, oorganiserad samt sakna

specifika mål (Barrick & Mount, 1991; McCrae & Costa, 1978). En person som ligger högt på skalan *emotionellt stabil* är mer lugn, självsäker och anpassningsbar medan en låg poäng tyder på att man lättare blir orolig, stressad eller upprörd. Hög grad av *extraversion* innebär att personen är pratglad, social, ambitiös och självmedveten medan en person som ligger lågt på skalan är mer introvert, det vill säga mer reserverad eller blyg (Barrick & Mount, 1991; McCrae & Costa, 1978). Hög på skalan av *tillmötesgående* sammanfaller med att vara generös, lojal, sympatisk och samarbetsvillig medan lågt på skalan tyder på att personen är mer aggressiv och ”kall” (McCrae & Costa, 1978). En person med hög grad av *öppenhet* är i regel nyfiken, reflekterande, kreativ och öppensinnad medan motsatsen tenderar att vara mer formell (Barrick & Mount, 1991; McCrae & Costa, 1978).

Femfaktormodellen har visat sig vara användbar på olika språk (Judge & Ilies 2002) och kan generaliseras tvärkulturellt trots stora kulturella skillnader, vilket tyder på att denna struktur av personlighetsdrag kan användas universellt (McCrae & Costa, 1997). Studier kring dessa fem dimensioner av personlighet har visat att alla fem personlighetsdragen har hög validitet över olika åldrar, kön, instrument samt över tid (McCrae & John, 1992).

Personlighet, bakgrundsfaktorer och organisatorisk rättvisa

Det finns begränsat med tidigare forskning om sambandet mellan personlighet och upplevd rättvisa i lönesättningsprocessen. Personlighet har varit av marginell betydelse för individers upplevelser av lönerättvisa, dock har personlighetsdraget *extraversion* visat på negativt samband med procedural lönerättvisa. Medan personlighetsdragen *extraversion* och *öppenhet* har uppvisat negativt samband med distributiv lönerättvisa (Andersson-Stråberg et al., 2005).

Emellertid har det visats att personer med hög grad av *samvetsgrannhet* presterar bättre i sitt arbete och har en mer positiv inställning till arbetet i helhet, vilket skulle kunna ha ett samband med deras upplevelser av rättvisa (Andersson-Stråberg et al., 2005). Tidigare studier visar även att ett pessimistiskt synsätt hänger ihop med en svagare upplevd distributiv rättvisa men är av mindre betydelse för den procedurala rättvisan (Andersson-Stråberg et al., 2005). Det har även visat sig att individer med hög tilltro till den egna förmågan har en tendens att vara mer positivt inställda till individuell lönesättning, medan individer som tenderar att vara mer försiktiga och riskundvikande har ett större intresse av trygga arbetsförhållanden än möjligheten att

påverka lönesättningen. Då individuell lönesättning ger intryck av att individen själv kan påverka lönen i högre grad, än i andra lönesystem, är det rimligt att personer kan komma att uppfatta rättvisa kring löneprocessen på olika sätt, utifrån i vilken utsträckning de är samvetsgranna, extroverta, öppna, emotionellt stabila och tillmötesgående (Andersson-Stråberg, Hellgren & Sverke, 2005).

Individer upplever sannolikt även olika rättviseaspekter på olika sätt beroende på bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, ålder och månadsinkomst (Andersson-Stråberg et al., 2005). Studier har visat att individer med högre ålder ofta är mer skeptiska till individuell lönesättning och har ett mer negativt synsätt på möjligheter till ökad lön genom ökad arbetsprestation. Vidare har det visat sig att äldre personer upplever en lägre grad av procedural lönerättvisa än yngre personer (Andersson-Stråberg et al., 2005; Andersson-Stråberg et al., 2007). Tidigare studier har även visat att månadslön har kunnat predicera procedural och distributiv lönerättvisa, då personer med högre månadsinkomst upplever sin lön som mer rättvis än de med lägre månadsinkomst (Andersson-Stråberg, 2005; Cropanzano & Greenberg, 1997). Vidare har studier visat att månadslön innan skatt kan predicera distributiv lönerättvisa starkare än procedural lönerättvisa (Andersson-Stråberg, 2007).

Studier har även påvisat att könsrelaterade skillnader kan ge upphov till bristande upplevd organisatorisk rättvisa. Mer specifikt upplever kvinnor överlag en högre grad av procedural och distributiv lönerättvisa än män (Andersson-Stråberg et al. 2005). Vidare har studier visat att kvinnor upplever en högre grad av distributiv rättvisa trots lägre månadslön och med färre möjligheter till befordringar än sina manliga kollegor (Tessema et al. 2014). Om de anställda upplever en lönemässig särbehandling som endast beror på kön, skulle detta kunna leda till upplevelser av bristande rättvisa (Andersson-Stråberg et al., 2005).

Vidare har arbetstillfredsställelse varit en stark prediktor för procedural och distributiv lönerättvisa (Colquitt, 2001; Andersson-Stråberg et al., 2007). Arbetsförhållanden, möjlighet till karriärutveckling, stöd från chef och ersättning, till exempelvis lön, är några faktorer som associeras med arbetstillfredsställelse (Ali & Wajidi, 2013). Det har visat sig att arbetstillfredsställelse, till exempel återkoppling på arbetsprestationer, och lönefaktorer som till exempel kännedom om lönekriterier, har haft störst betydelse för den upplevda rättvisan på arbetsplatsen (Andersson-Stråberg et al., 2005).

Andersson-Stråberg et al., (2005) har visat att personlighet kan predicera procedural och distributiv lönerättvisa även om sambanden var svaga. Av personlighetsdrag och bakgrundsfaktorer var bakgrundsfaktorer det som starkast kunde predicera procedural och distributiv lönerättvisa.

Syfte

Syftet med föreliggande studie var att undersöka om de olika personlighetsdragen i femfaktormodellen kan predicera upplevelser av procedural och distributiv lönerättvisa utöver individuella bakgrundsfaktorer.

Frågeställningar

Frågeställning 1: Går det att predicera procedural lönerättvisa utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen utöver bakgrundsfaktorer?

Frågeställning 2: Går det att predicera distributiv lönerättvisa utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen utöver bakgrundsfaktorer?

Hypoteser

Personlighetsdragen i femfaktormodellen kan utöver bakgrundsfaktorer predicera upplevelser av lönerättvisa, men bakgrundsfaktorer antas vara av större betydelse för upplevelser av lönerättvisa. I linje med Andersson-Stråberg et al. (2005) antas att personlighetsdraget extraversion kommer att påvisa ett samband med procedural lönerättvisa, samt att extraversion och öppenhet kommer att påvisa ett samband med distributiv lönerättvisa.

Metod

Deltagare och urval

Urvalet för studien skedde dels genom en organisation samt genom ett urval som bestod av vänner och bekanta. Via kontaktpersonen på organisationen skickades en webbaserad enkät ut till cirka 100 anställda varav 69 anställda svarade på enkäten. Urvalet som bestod av vänner och bekanta skedde genom samma webbaserade enkät, varav 46 personer svarade på enkäten. Kriteriet för att delta i studien var att de var verksamma i arbetslivet. Svarsfrekvensen på enkäten var totalt 115 svar, varav 66 personer (~57,3%) var män och 48 personer (~41,7%) var kvinnor. I urvalet var 25 deltagare (~21,7%) i en chef eller ledarposition och 85 deltagare (~78,2%) var

medarbetare eller övrigt. Åldersspannet på deltagarna var 21–64 år. Samtliga insamlade enkäter kunde användas till analys och därmed var det interna bortfallet 0%.

Material/Mätinstrument

Enkäten (bilaga 1) bestod av fem sektioner med sammanlagt 52 frågor. De två första sektionerna undersökte bakgrundsfaktorer. Dessa var kön, ålder, befattning, månadsinkomst innan skatt som bestod av en fråga vardera, samt arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse mättes genom en kombination av testen Job Satisfaction Survey (JSS), Arbetskrav, Social stöd, Kontroll och Kompetens (ASK), Questionnaire for Psychological and Social factors at Work (QPS Nordic) och Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) och bestod av 30 frågor som besvarades på en sjugradig skala, där 1 var *Instämmer inte alls* och 7 var *Instämmer helt*. Tre frågor valdes bort på grund av att de behandlade samma sak som studiens kriterievariabler (upplevd rättvisa). Vid analys av den interna reliabiliteten i föreliggande studie, för frågorna kring arbetstillfredsställelse, visade Cronbachs alpha på $\alpha = .90$, $M = 14$, $SD = 21$.

För att mäta procedural lönerättvisa användes ett instrument hämtat från Colquitt (2001) i svensk översättning av Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren (2007), vilket bestod av sju frågor och besvarades på en femgradig skala, där 1 var *i mycket liten utsträckning* och 5 var *i mycket stor utsträckning*. Instrumentet har tidigare påvisat acceptabel intern reliabilitet, där Cronbachs alpha har legat på $(\alpha) \geq .78$ (Colquitt, 2001), Cronbachs alpha i föreliggande studie visade $\alpha = .90$, $M = 21$, $SD = 6.6$. För att mäta distributiv lönerättvisa användes ett instrument hämtat från Colquitt (2001) i svensk översättning av Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren (2007), vilket bestod av fyra frågor som besvarades på en femgradig skala, där 1 var *i mycket liten utsträckning* och 5 var *i mycket stor utsträckning*. Instrumentet har tidigare påvisat god intern reliabilitet där Cronbachs alpha har legat på $(\alpha) \geq .92$ (Colquitt, 2001), Cronbachs alpha i föreliggande studie visade på $\alpha = .92$, $M = 12$, $SD = 4.2$.

För att mäta personlighet användes en svensk översättning av instrumentet “Ten-Item Personality Inventory [TIPI]” (Gosling, S.D., Rentfrow, P.J., & Swann, W.B., Jr., 2003) vilket sammanlagt bestod av 10 frågor (två frågor för respektive personlighetsdrag) som besvarades utifrån en sjugradig Likert-skala där 1 representerade *håller inte alls med*, 4 *varken håller med eller inte håller med* och 7 *håller med fullständigt*. Vid tidigare analyser av Cronbachs alpha har $(\alpha) \geq .68$ för extraversion, $(\alpha) \geq .40$ för tillmötesgående, $(\alpha) \geq .50$ för samvetsgrann, $(\alpha) \geq .73$ för

emotionellt stabil och $(\alpha) \geq .45$ för öppenhet (Gosling, et al. 2003). Cronbachs alpha i föreliggande studie visade på $\alpha = .79$, $M = 11$, $SD = 2,6$ för extraversion, $\alpha = .46$, $M = 11$, $SD = 1,7$ för tillmötesgående, $\alpha = .46$, $M = 11$; $SD = 2,1$ för samvetsgrann, $\alpha = .61$, $M = 11$, $SD = 1,8$ för emotionellt stabil och $\alpha = .56$, $M = 12$, $SD = 1,3$ för öppenhet. För utformandet av den webbaserade enkäten användes programmet Google Forms.

Tillvägagångssätt

Från början var det tänkt att urvalet skulle ske via en och samma organisation där kontakten med organisationen etablerades via en bekant. På grund av tidsbrist kunde inte fler svar inväntas från organisationen och beslut togs att göra ett andra urval för att få ett högre deltagarantal. En testenkät gjordes som besvarades av 10 personer och där inga ändringar tillkom. Utskick på organisationen skedde genom kontaktpersonen via mail med en webbaserad länk till enkäten. Deltagarna fick information och instruktioner i ett första avsnitt i enkäten (se bilaga 1) om att deltagandet i studien skedde anonymt och frivilligt samt att studien gick att avbryta utan motivering och att alla svar behandlas konfidentiellt. I samband med utskick av enkäten uppgavs att enkäten skulle finnas tillgänglig under en period av 9 dagar. Detta förlängdes med två dagar då beslutet om ett andra urval togs. Utskicket till det andra urvalet skedde via mail med en länk till den webbaserade enkäten samt information om den korta svarstiden.

Design och dataanalys

Studien var en sambandsstudie (prediktionsstudie). Två hierarkiska multipla regressionsanalyser gjordes i IBM SPSS version 22, där upplevd procedural och distributiv rättvisa var kriterievariabler och personlighetsdragen i femfaktormodellen (extraversion, tillmötesgående, samvetsgrann, emotionellt stabil och öppenhet) var prediktorvariabler (Steg 2). I undersökningen kontrollerades det för fem bakgrundsfaktorer (kön, ålder, befattning, månadsinkomst innan skatt och arbetstillfredsställelse) (Steg 1). De statistiska resultaten betraktades som signifikanta vid $p < .05$.

Forskningsetiska överväganden

Undersökningen följde de etiska riktlinjer som är rekommenderade av American Psychological Association (2010). Detta innebar att deltagarna informerades om att

studien var frivillig d.v.s. baserat på informerat samtycke, anonym och närsomhelst gick att avbryta. Deltagarna informerades även om att svaren behandlas konfidentiellt och resultat kan inte kopplas till enskilda individer. Kontaktuppgifter till oss författare och handledare för studien fanns även i informationen.

Resultat

Två hierarkiska multipla regressionsanalyser genomfördes, en för varje typ av upplevd lönerättvisa (procedural och distributiv) som utfallsvariabel och personlighetsdragen som prediktorer. Resultatet för bakgrundsfaktorer och personlighetsdrag redovisas i text och tabeller.

Procedural lönerättvisa

Vid en bivariat korrelationsanalys uppvisade kontrollvariablerna följande samband med procedural lönerättvisa; kön (kvinna= 1, man= 2) ($r = .206$, $n = 113$, $p = .014$), ålder ($r = .141$, $n = 112$, $p = .069$), befattning (chef/ledarposition= 1, medarbetare/övrigt= 2) ($r = -.128$, $n = 114$, $p = .088$), månadslön innan skatt ($r = .316$, $n = 108$, $p = .001$) och arbetstillfredsställelse ($r = .097$, $n = 105$, $p = .162$).

Vid en bivariat korrelationsanalys uppvisade prediktorvariablerna följande samband med procedural lönerättvisa; extraversion ($r = .096$, $n = 114$, $p = .155$), tillmötesgående ($r = .079$, $n = 114$, $p = .201$), samvetsgrannhet ($r = -.071$, $n = 114$, $p = .227$), emotionellt stabil ($r = -.106$, $n = 114$, $p = .131$) och öppenhet ($r = .178$, $n = 114$, $p = .029$).

De bakgrundsfaktorer som visade en större samt signifikant korrelation med varandra var: kön och ålder ($r = .398$, $p < .001$), kön och månadslön ($r = .317$, $p < .001$), befattning och månadslön ($r = -.392$, $p < .001$) samt ålder och månadslön ($r = .484$, $p < .001$).

En hierarkisk multipel regressionsanalys användes för att undersöka huruvida personlighetsdragen (samvetsgrannhet, emotionellt stabil, extraversion, tillmötesgående och öppenhet) utöver bakgrundsfaktorerna (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) kan predicera procedural lönerättvisa.

Initiala analyser visade att reglerna för normalitet och outliers inte brutits, då studiens standardiserade residualer var fördelade enligt rekommenderat i normalitets- och spridningsdiagrammen. Ingen korrelation mellan prediktorvariablerna var över 0,8

och VIF-värdet för prediktorvariablerna låg under 2. Toleransvärdet var mellan 0,54 till 0,92. Det förelåg därmed inget problem med multikollinearitet mellan prediktorvariablerna.

Bakgrundsfaktorerna (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) lades in som steg 1 där den förklarade variansen var 12,7% och den korrigerade variansen var 8% i procedural lönerättvisa, $F(5, 93) = 2,714, p = .025$. Av bakgrundsfaktorerna var *monadslön efter skatt* den enda variabel som uppvisade ett signifikant (positivt) samband med procedural lönerättvisa, se Tabell 1. I steg 2 lades personlighetsdragen in och därmed förklarade hela modellen 18,5% ($r = .430, r^2 = .185, r^2 \text{ korrigerad} = .092$) av variansen i procedural lönerättvisa, $F(10, 88) = 1,993, p = .299$. Utöver bakgrundsfaktorerna bidrog inte personlighetsdragen till den förklarade variansen i procedural lönerättvisa, $R \text{ squared change} = .057, F \text{ change}(5, 88) = 1,237, p = .299$. Inget av personlighetsdragen uppvisade något signifikant samband med procedural lönerättvisa, se Tabell 1.

Tabell 1. Relationen mellan Bakgrundsfaktorer (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) respektive Personlighetsdrag (extraversion, tillmötesgående, samvetsgrann, emotionellt stabil och öppenhet) och Procedural lönerättvisa.

<i>Procedural lönerättvisa</i>			
	Beta (β)	t	Sig
<i>Steg 1: Bakgrundsfaktorer</i>			
Kön	0.13	1.17	0.25
Ålder	-0.07	-0.59	0.56
Befattning	0.002	0.02	0.99
Månadslön innan skatt	0.32	2.52	0.01*
Arbetstillfredsställelse	0.11	1.16	0.25
<i>Steg 2: Bakgrundsfaktorer och Personlighetsdrag</i>			
Kön	0.12	1.15	0.26
Ålder	0.06	-0.50	0.62
Befattning	0.06	-0.57	0.57
Månadslön innan skatt	0.29	2.18	0.03*
Arbetstillfredsställelse	0.09	0.89	0.37
Extraversion	0.04	0.30	0.76
Tillmötesgående	0.10	0.98	0.33
Samvetsgrann	-0.10	-1.00	0.32
Emotionellt stabil	-0.16	-1.50	0.18
Öppenhet	0.14	1.15	0.25

* Signifikant resultat $p < .05$

Distributiv lönerättvisa

Vid en bivariat korrelationsanalys uppvisade kontrollvariablerna följande samband med distributiv lönerättvisa; kön (kvinna= 1, man= 2) ($r = .290$, $n = 112$, $p = .001$), ålder ($r = .205$, $n = 111$, $p = .015$), befattning (chef/ledarposition= 1, medarbetare/övrigt= 2) ($r = -.081$, $n = 113$, $p = .198$), månadslön innan skatt ($r = .379$, $n = 107$, $p = .001$) och arbetstillfredsställelse ($r = .019$, $n = 104$, $p = .424$).

Vid en bivariat korrelationsanalys uppvisade prediktorvariablerna följande samband med distributiv lönerättvisa; extraversion ($r = .036$, $n = 113$, $p = .352$), tillmötesgående ($r = .070$, $n = 113$, $p = .232$), samvetsgrannhet ($r = -.021$, $n = 113$, $p = .414$), emotionellt stabil ($r = .014$, $n = 113$, $p = .440$), och öppenhet ($r = .156$, $n = 113$, $p = .049$).

De bakgrundsfaktorer som visade en större samt signifikant korrelation med varandra var: kön och ålder ($r = .398$, $p < .001$), kön och månadslön ($r = .317$, $p < .001$),

befattning och månadslön ($r = -.392, p < .001$) samt ålder och månadslön ($r = .484, p < .001$).

En hierarkisk regressionsanalys användes för att undersöka huruvida personlighetsdragen (samvetsgrannhet, emotionellt stabil, extraversion, tillmötesgående och öppenhet) utöver bakgrundsfaktorerna (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) kan predicera distributiv lönerättvisa.

Initiala analyser visade att reglerna för normalitet och outliers inte brutits, då studiens standardiserade residualer var fördelade enligt rekommenderat i normalitets- och spridningsdiagrammen. Ingen korrelation mellan prediktorvariablerna var över 0,8 och VIF-värdet för prediktorvariablerna låg under 2. Toleransvärdet var mellan 0,54 till 0,92. Det förelåg därmed inget problem med multikollinearitet mellan prediktorvariablerna.

Bakgrundsfaktorerna (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) lades in som steg 1 där den förklarade variansen var 18,2% och den korrigerade variansen var 13,8% i distributiv rättvisa, $F(5, 93) = 4,131, p = .002$. I steg 2 lades personlighetsdragen in och därmed förklarade hela modellen 19,8% ($r = .445, r^2 = .198, r^2$ korrigerad = .107) av variansen i distributiv rättvisa, $F(10, 88) = 2,174, p = .875$. Utöver bakgrundsfaktorerna bidrog inte personlighetsdragen till den förklarade variansen i distributiv lönerättvisa, R squared change = .016, F change (5,88) = .359, $p = .875$. Inget av personlighetsdragen uppvisade något signifikant samband med distributiv lönerättvisa, se Tabell 2.

Tabell 2. Relationen mellan Bakgrundsfaktorer (kön, befattning, ålder, månadslön innan skatt och arbetstillfredsställelse) respektive Personlighetsdrag (extraversion, tillmötesgående, samvetsgrann, emotionellt stabil och öppenhet) och Distributiv lönerättvisa.

<i>Distributiv lönerättvisa</i>			
	Beta (β)	t	Sig
<i>Steg 1: Bakgrundsfaktorer</i>			
Kön	0.19	1.87	0.06
Ålder	-0.06	-0.50	0.62
Befattning	0.08	0.73	0.47
Månadslön innan skatt	0.38	3.08	0.003**
Arbetstillfredsställelse	0.03	0.34	0.74
<i>Steg 2: Bakgrundsfaktorer och Personlighetsdrag</i>			
Kön	0.20	1.89	0.06
Ålder	-0.06	-0.52	0.61
Befattning	0.04	0.38	0.71
Månadslön innan skatt	0.35	2.69	0.01*
Arbetstillfredsställelse	0.01	0.06	0.95
Extraversion	-0.01	-0.08	0.96
Tillmötesgående	0.07	0.71	0.46
Samvetsgrann	-0.06	-0.54	0.59
Emotionellt stabil	-0.01	-0.16	0.89
Öppenhet	0.11	0.91	0.36

* Signifikant resultat $p < .05$

** Signifikant resultat $p < .01$

Diskussion

Studiens huvudresultat visade att personlighetsdrag inte kunde predicera upplevd procedural och distributiv lönerättvisa utöver individuella bakgrundsfaktorer. Resultatet av de två genomförda regressionsanalyserna visade dock att bakgrundsfaktorer kunde predicera både procedural och distributiv lönerättvisa. *Månadslön innan skatt* var den enda bakgrundsfaktor som kunde predicera procedural och distributiv lönerättvisa. En individs unika personlighet verkar därmed vara av marginell betydelse för den upplevda lönerättvisan medan en högre inkomst verkar vara av större betydelse för procedural och distributiv lönerättvisa. Detta går i linje med tidigare studier som har påvisat att återkoppling kring arbetsprestationer och lönefaktorer samt kännedom om

lönekriterier haft större betydelse för den upplevda rättvisan på arbetsplatsen (Andersson-Stråberg et al., 2005).

Resultatet i föreliggande studie skiljer sig dock från Andersson-Stråberg et al. (2005), som påvisade signifikant samband mellan personlighetsfaktorer och upplevd lönerättvisa. Det resulterar i att hypotesen, i föreliggande studie, om att personlighetsfaktorer kan predicera upplevd rättvisa, som baserades på Andersson-Stråberg et al. (2005) inte stämde. Däremot stämde den del av hypotesen, som även baserades på Andersson-Stråberg et al. (2005), att bakgrundsfaktorer är av större betydelse för upplevelser av lönerättvisa.

Resultatet av de två genomförda bivariata korrelationsanalyserna visade att det fanns ett positivt samband mellan bakgrundsfaktorerna *månadslön innan skatt* samt *kön* och procedural lönerättvisa. Dock vid kontroll för de övriga variablerna i regressionsanalysen visade endast *månadslön innan skatt* ett signifikant samband med procedural lönerättvisa. Resultatet av den andra bivariata korrelationsanalysen visade även ett positivt samband mellan bakgrundsfaktorerna *kön*, *ålder* samt *månadslön innan skatt* och distributiv lönerättvisa. Även vid denna kontroll för de övriga variablerna i regressionsanalysen visade endast *månadslön innan skatt* ett signifikant samband med distributiv lönerättvisa.

I likhet med Andersson-Stråberg et al. (2005) och Cropanzano och Greenberg (1997) visade resultatet i föreliggande studie att bakgrundsfaktor *månadslön innan skatt* kunde predicera procedural och distributiv lönerättvisa. Utifrån detta resultat kan det antas att individer med högre lön anser att distribueringen av lönen är mer rättvis än individer med lägre lön. Mer specifikt visar resultatet i föreliggande studie, i likhet med Andersson-Stråberg et al. (2007), att *månadslön innan skatt* kunde predicera distributiv lönerättvisa med ett starkare positivt samband än med procedural lönerättvisa.

I föreliggande studie visade *kön* vid den bivariata korrelationsanalysen på ett positivt samband med båda typerna av rättvisa (distributiv och procedural) men visade inget signifikant samband med dessa typer av lönerättvisa vid kontroll av övriga variabler i hela modellen, till skillnad från Andersson-Stråberg et al. (2005), där resultatet visade att *kön* var den bakgrundsfaktor som tydligast kunde predicera anställdas rättviseupplevelser. Mer specifikt visade studien av Andersson-Stråberg et al. (2005) att kvinnor överlag upplevde en högre grad av procedural och distributiv lönerättvisa än män. Föreliggande studie indikerar tvärtom att män upplever en högre grad av procedural och distributiv lönerättvisa än kvinnor. En anledning till varför den

bivariata korrelationen mellan *kön* och lönerättvisa visade positivt samband samtidigt som *kön* inte predicerade vare sig procedural eller distributiv lönerättvisa i regressionsanalysen kan vara att korrelationen kom från bakgrundsfaktor *månadslön innan skatt*. Man kan alltså anta att den positiva bivariata korrelationen mellan *kön* och procedural lönerättvisa respektive distributiv lönerättvisa förklaras av att *kön* och *månadslön innan skatt* korrelerar positivt tillsammans med det faktum att *månadslön innan skatt* var den enda bakgrundsfaktor som predicerade de två typerna av lönerättvisa vid kontroll av övriga prediktorer. När *månadslön innan skatt* inkluderades i regressionen blev effekten därmed kontrollerad för, och korrelationen mellan *kön* och lönerättvisa var inte signifikant i den multivariata regressionen.

I den bivariata korrelationsanalysen visade resultatet att bakgrundsfaktor *ålder* korrelerade positivt med distributiv lönerättvisa. Dock kunde denna bakgrundsfaktor inte predicera distributiv lönerättvisa vid kontroll av övriga variabler i hela modellen. Resultatet i föreliggande studie skiljer sig från Andersson-Stråberg (2005) och Andersson-Stråberg (2007) som har påvisat att äldre personer upplevde en lägre grad av procedural lönerättvisa än yngre personer. I likhet med bakgrundsfaktor *kön* fanns ingen signifikant effekt av *ålder* för distributiv lönerättvisa i regressionsanalysen, trots att det fanns en positiv korrelation mellan *ålder* och distributiv lönerättvisa i den bivariata korrelationsanalysen. En anledning till varför den bivariata korrelationen mellan *ålder* och lönerättvisa visade positivt samband samtidigt som *ålder* inte predicerade vare sig procedural eller distributiv lönerättvisa i regressionsanalysen kan vara att korrelationen kom från bakgrundsfaktor *månadslön innan skatt*. Man kan alltså anta att den positiva bivariata korrelationen mellan *ålder* och procedural lönerättvisa respektive distributiv lönerättvisa förklaras av att *ålder* och *månadslön innan skatt* korrelerar positivt tillsammans med det faktum att *månadslön innan skatt* var den enda bakgrundsfaktor som predicerade de två typerna av lönerättvisa vid kontroll av övriga prediktorer. När *månadslön innan skatt* inkluderades i regressionen blev effekten därmed kontrollerad för, och korrelationen mellan *ålder* och lönerättvisa var inte signifikant i den multivariata regressionen.

De resterande bakgrundsfaktorerna *befattning* och *arbetstillfredsställelse* visade inget signifikant samband i bivariata korrelationsanalysen. Resultatet kan anses förvånade då tidigare studier, från Colquitt (2001) och Andersson-Stråberg (2007) som använt arbetstillfredsställelse som en prediktor för procedural och distributiv lönerättvisa, visat på starka samband.

En eventuell förklaring till den svaga relationen mellan personlighetsfaktorerna och upplevd lönerättvisa, kan vara bristande känslor för lönerättvisa. En ovidkommande variabel som kan ha påverkat resultatet är om medarbetare som upplevde bristande känslor för lönerättvisa, valde att inte delta i enkäten i lika stor utsträckning. Om medarbetarens bristande känslor av lönerättvisa beror på personlighetsdrag och dessa valde att inte svara på enkäten då de möjligtvis känner sig resignerade och inte upplever att lönen går att påverka eller att deras åsikt kring lönen inte har en betydelse, kan det ha lett till en oriktig bild för sambandet mellan personlighetsdrag och upplevd lönerättvisa.

Trots att personlighetsdrag och bakgrundsfaktorer verkar vara av mindre betydelse för den upplevda lönerättvisan, bör detta resultat vara av intresse för organisationer som vill förändra och förbättra de anställdas upplevelser av lönerättvisa. Den upplevda rättvisan hos individer kan kopplas till de anställdas arbetsmotivation, arbetsresultat och effektivitet, som i slutändan kan gynna hela organisationen (Cropanzano & Greenberg, 1997). Då studiens resultat påvisar att individer med högre månadslön innan skatt upplever en högre grad av procedural och distributiv rättvisa kan det också vara av värde för organisationer att i större omfattning kommunicera med medarbetare kring lön och lönesättningsfrågor, för att på så sätt öka förståelsen kring den individuella lönen och därmed öka den upplevda rättvisan.

Metoddiskussion

Föreliggande studie och design har vissa förbättringspunkter. Urvalet kan ha påverkat studiens validitet då det initialt var tänkt att utgå från en och samma organisation men där ett andra urval tillkom. En högre grad av kontroll av vilka som nåddes av enkäten i organisationen hade varit att föredra, då exakt antal medarbetare som enkäten skickades till inte angavs av organisationen, och därmed kunde svarsfrekvens inte beräknas. En möjlighet hade varit att besöka organisationen och ge information om studien på plats för att på så sätt få en ökad svarsfrekvens på enkäten. Vidare kan det relativt låga deltagarantalet haft inverkan på resultatet i föreliggande studie med tanke på det flertal prediktorer som använts i regressionen. Dock är rekommenderat antal deltagare per prediktor i en samhällsvetenskaplig studie 15 personer per prediktor och därmed är deltagarantalet i föreliggande studie över rekommendation (Pallant, 2005).

Analysen av Cronbachs alpha påvisade höga värden för enkätfrågornas interna konsistens för tester av procedural och distributiv lönerättvisa samt

arbetstillfredsställelse, där alla värden var över $(\alpha) > .8$, och där ett värde av $(\alpha) > .07$ anses vara att föredra (Pallant, 2005). Analysen av Cronbachs alpha för personlighetstestet har påvisat lägre värden för enkätfrågornas interna konsistens. En förklaring kan vara att det endast är två frågor per personlighetsdrag som analyseras. När antalet frågor som mäts är få kan Cronbachs alphavärden bli relativt lägre. Resultatet av att det är färre frågor i testet gör att den interna konsistensen blir lägre än vad som annars anses accepterat, dock anses testets utformning ha hög innehållsvaliditet (Gosling, 2003).

Framtida forskning

Ett förslag till framtida studier är att fortsätta undersöka sambandet mellan olika prediktorer och upplevd rättvisa för att se vilka variabler hos individer eller arbetsgrupper i organisationer som kan predicera upplevelsen av lönerättvisa. Det kan vara av värde att inkludera fler variabler som utbildning, anställningsform eller tillhörighet till privat eller offentlig sektor, då det finns många fler faktorer som berör en individ och dess upplevelse av organisatorisk rättvisa. Då återkoppling kring arbetsprestationer och lönefaktorer samt kännedom om lönekriterier har visat sig ha störst betydelse för den upplevda rättvisan på arbetsplatsen (Andersson-Stråberg et al., 2005), kan fortsatt forskning kring individens upplevelser av dessa faktorer och deras betydelse för lönefaktorer och lönekriterier vara av värde. Då personlighetsfaktorer som samvetsgrannhet och emotionell stabilitet har påvisats kunna predicera arbetsprestation (Salgado, 1997) kan ytterligare forskning kring dessa personlighetsdrag och andra arbetsrelaterade faktorer vara av intresse för djupare förståelse i ämnet.

Referenser

- Ali, R. M., & Wajidi, F. A. (2013). Factors Influencing Job Satisfaction in Public Healthcare Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(8), 61-66.
- Andersson-Stråberg, T., Hellgren, J., & Sverke, M. (2005). Att få vad man förtjänar, Rättvisupplevelser i samband med individuell lönesättning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 11(2). 93–106. Från http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2005/aa2005_vol11_s93-106.pdf
- Andersson-Stråberg, T., Sverke, M., & Hellgren, J. (2007). Perceptions of Justice in Connection with Individualized Pay. *Economic and Industrial Democracy*. 28(3), 431-464. doi: 10.1177/0143831X07079356
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personal Psychology*, 44(1), 1-26. doi:10.4102/sajip.v29i1.88
- Chen, C., Mao, H. Y., Hsieh, A. T., Liu, L., & Yen, C. (2013). The relationship among interactive justice, leader–member exchange, and workplace friendship. *The Social Science Journal*, 5089-95. doi:10.1016/j.soscij.2012.09.009
- Colquitt, A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 386-400. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.386
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-372. Från <https://numerons.files.wordpress.com/2012/04/19-progress-in-organizational-justice-tunneling-through-the-maze.pdf>
- Elo, A. L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., & Knardahl, S. (2000). *User's guide for the QPSNordic: General Nordic Questionnaire for psychological and social factors at work*. Köpenhamn: Nordic Council Of Ministers.
- Gosling, S., Rentfrow, P., & Swann Jr, W. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528. doi:10.1016/S0092-6566(03)00046-1

- Hovmark, S., & Thomsson, H. (1995). *ASK: ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet*. (Rapporter/Stockholms universitet, nr 86). Stockholm: Psykologiska institutionen. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:717956/FULLTEXT03.pdf>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 797–807. doi:10.1037//0021-9010.87.4.797
- McCrae, R. R., & Costa, P. T (1978). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*(1), 81-90. doi:10.1037/0022-3514.52.1.81
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, *52*(5), 509-16. doi:10.1037//0003066X.52.5.509
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, *60*(2), 175-215. doi:10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Nicklin, J. M., McNall, L. A., Cerasoli, C. P., Strahan, S. R., & Cavanaugh, J. A. (2014). The Role of Overall Organizational Justice Perceptions Within the Four-Dimensional Framework. *Social Justice Research*, *27*(2), 243-270. doi:10.1007/s11211-014-0208-4
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. (2. ed.) Buckingham: Open University Press.
- Parks, L., & Guay, R. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, *47*, 675–684. doi: 10.1016/j.paid.2009.06.002
- Publication manual of the American Psychological Association*. (2010). Washington, D.C. : American Psychological Association, cop. 2010, [eg. 2009].
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, *43*(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the european community. *Journal of Applied Psychology*, *82*(1), 30-43. doi:10.1037/0021-9010.82.1.30
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social And*

- Behavioral Sciences*, 150(10th International Strategic Management Conference 2014), 1187-1198. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.134
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796
- Tessema, M. T., Tsegai, G., Ready, K., Embaye, A., & Windrow, B. (2014). Effect of employee background on perceived organizational justice: managerial implications. *International Review Of Administrative Sciences*, 80(2), 443. doi:10.1177/0020852313514516
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169. doi:10.1037//00219010.87.1.164

Bilaga 1: enkät

Välkommen till en enkätundersökning!

Hej!

Du tillfrågas härmed att delta i en studie om som berör dig och ditt arbete.

Studien består av en webbenkät med cirka 50 frågor där du kommer att svara på hur väl du instämmer på en del påståenden.

Ditt deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering.

Du är anonym och ditt svar kommer behandlas konfidentiellt. Resultatet kommer att sammanställas i ett examensarbete vid Högskolan i Gävle.

Organisationen kommer inte att namnges.

Resultat kan rapporteras vid intresse.

Ytterligare upplysningar ges av nedanstående ansvariga.

Sista svarsdag är onsdag 19:e april.

Med vänlig hälsning

Sofie Hansson och Sofie Lantz

sofie.a.hansson@gmail.com

sofielantz@gmail.com

Personalvetarstudenter vid Högskolan i Gävle

Handledare: Ola Nordhall

Telefon:026-648843

ola.nordhall@hig.se

2017-04-07

Bakgrundsfrågor

Kön

- Kvinna
- Man
- Annat/ både man och kvinna
- Vet ej/vill ej svara

Befattning

- Medarbetare
- Chef/ledarposition

Månadslön innan skatt

Namnet på din arbetsplats

Frågor om ditt arbete

Jag upplever mina medarbetare som vänliga

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att jag får tillgång till de ergonomiska hjälpmedlen jag behöver

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mina arbetsuppgifter är enformiga

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att tidspress får mig att göra ett sämre jobb än vad jag annars skulle göra

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag känner att jag får frihet att göra egna bedömningar

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag trivs med utformningen av min arbetsplats

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever god samarbetsvilja bland mina medarbetare

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag skulle behöva mer utbildning för det arbete jag utför

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att jag har så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på mina möjligheter att arbeta effektivt.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever ljud från kaffemaskinen, kontorsutrustning, som skrivare, fläktar mm. Som störande

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Om jag behöver får jag stöd i mitt arbete från mina arbetskamrater

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att mina medarbetare kommer bra överens

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att mina arbetsuppgifter är för enkla

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att luftkvaliteten på min arbetsplats är bra

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag kan själv planera när jag ska genomföra olika arbetsuppgifter

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever det befintliga ljuset på arbetsplatsen som tillfredställande

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Min närmaste chef hjälper mig att utveckla mina färdigheter

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Min chef visar lite intresse vad gäller medarbetarnas känslor

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Min närmaste chef uppmuntrar mig att säga ifrån när jag har en annan åsikt

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag gillar de personer jag arbetar med

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Förhållandet mellan mig och min närmaste chef är en orsak till stress

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever inte ljudnivån på min arbetsplats som störande

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag upplever att jag får chans att planera mitt eget arbete

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag känner att jag har tillräckligt ansvar för mitt arbete

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag känner att jag får möjlighet att ta egna beslut

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Det är för mycket tjafs och konflikter på jobbet

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag styr själv min arbetsplats

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Frågor om din lönesättning

I vilken grad anser du att

... du har haft möjlighet att uttrycka dina åsikter och känslor i

lönesättningsfrågor?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... du har haft inflytande över det lönemässiga resultat som uppnåtts?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... lönesättningen har tillämpats på ett konsekvent sätt?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... lönesättningen har varit felfri?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... tillvägagångssättet vid lönesättningen har varit baserat på adekvat information?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... du har haft möjlighet att påverka det lönemässiga slutresultatet vid den lönesättningsprocess som används?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... tillvägagångssättet vid lönesättningen har varit etiskt och moraliskt acceptabelt?

1 2 3 4 5
I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

... din lön reflekterar den energi och engagemang som du lägger ner i ditt arbete?

1	2	3	4	5
I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... din lön och det arbete du faktiskt utför står i relation till varandra?

1	2	3	4	5
I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... din lön reflekterar vad du bidrar med till organisationen?

1	2	3	4	5
I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

... din lön är berättigad med tanke på vad du presterar?

1	2	3	4	5
I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Frågor om dig som person

Nedan anges ett antal personlighetsdrag som kanske eller kanske inte passar in på dig.

Försök att ange hur väl de passar in på dig på en skala 1-7. Där, 1 = Håller inte alls med, 4 = Varken håller med eller inte håller med och 7 = Håller med fullständigt.

Jag ser mig själv som:

Ängslig, lätt upprörd

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med fullständigt						Håller med
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reserverad, tyst

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med fullständigt						Håller med
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Utåtriktad, entusiastisk

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kritisk, grälsjuk

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pålitlig, självdisciplinerad

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Öppen för nya erfarenheter, komplex

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sympatisk, varm

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rörig, slarvig

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lugn, emotionellt stabil

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Konventionell, okreativ

1	2	3	4	5	6	7
Håller inte alls med					Håller med fullständigt	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tack för ditt deltagande!

