

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Rättvisans, stödets och den affektiva personlighetens roll vid
övertalighetsarbete**

Utvärdering av ett kommunalt övertalighetsprojekt

Ulrica Berkefalk

Självständigt arbete 10 poäng
Magisterkurs i Arbets- och
organisationspsykologi
Höstterminen 2005

Handledare: Lisbeth Hedelin

Rättvisans, stödets och den affektiva personlighetens roll vid övertalighetsarbete

Utvärdering av ett kommunalt övertalighetsprojekt

Ulrica Berkefalk

Sammanfattning. Syftet var att undersöka vilken roll rättvisa, stöd och personlighet spelar för medarbetares åsikter om övertalighetsarbete samt om dessa åsikter skiljer sig åt beroende på övertalighetskontakt eller anställningsposition. Totalt besvarades 127 av 391 enkäter (33%). Populationen utgjordes av övertaliga, chefer och 11% av övriga medarbetare i en västsvensk kommun. Uppfattning om hur rättvist övertalighetsarbetet varit och om stöd erhållits från organisationen bidrog signifikant till att förklara variansen i hur nöjda de övertaliga var med övertalighetsarbetet. De övertaliga ansåg att rättvisa och stöd tillämpats i lägre grad än övriga medarbetare och chefer ansåg. Vidare skilde sig åsikterna om rättvisa och stöd åt beroende på affektiv personlighet.

Så gott som dagligen möts vi av rubriker om personalnedskärningar. Företag omlokaliseras till lågkostnadsländer, teknikens framsteg minskar personalbehovet och alltför låga vinster leder till att personal får sägas upp. Fram till i början av 1990-talet var de flesta kommuner förskonade från personalnedskärningar. Därefter har även kommunerna tvingats börja effektivisera sin verksamhet vilket i många fall lett till personalnedskärning. Innan dess hade kommunerna länge haft fler anställda än de hade behov av, något som har kommit att kallas ”övertalighet”.

Omfattande forskning kring personalnedskärningar har utförts under de senaste 15 åren. Studier som jämfört kvarvarande personals och övertaligas upplevelser av personalnedskärningar har dock gjorts i mycket liten omfattning (se Brockner et al., 1994; Devine, Reay, Stainton & Collins-Nakai, 2003; Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Pentti & Virtanen, 2003). Av naturliga skäl har forskningen främst undersökt de kvarvarande medarbetarnas upplevelser. Den forskning kring personalnedskärningar där chefer har ingått har antingen jämfört kvarvarande medarbetare och chefers upplevelser, alternativt chefer på olika nivåer och deras upplevelser av personalnedskärningar (se Allen, Freeman, Russel, Reizenstein & Rentz, 2001; Armstrong-Stassen, 1998; Armstrong-Stassen, 2005; Wiesenfeld, Brockner & Thibault, 2000). Forskning där såväl chefers, kvarvarande medarbetares som övertaligas upplevelser av en personalnedskärning mäts i samma studie har inte förekommit, enligt författarens kännedom.

För att få en mer heltäckande bild av hur personalnedskärningar upplevdes var det därför av intresse att utföra en studie där alla tre grupperna fanns representerade. Föreliggande studie utfördes i SDF Majorna där övertalighet uppstod år 2003 som en konsekvens av en omorganisation, vars syfte var att nå balans i budgeten. Frågor som väcktes i samband med påbörjandet av denna studie var vilken roll rättvisa och stöd från arbetsgivare och närmsta chef spelar vid personalnedskärningar. Ytterligare en fråga var om affektiv personlighet har någon betydelse för hur personalnedskärningar uppfattas.

Inledningsvis kommer tidigare forskning kring uppfattning om rättvisa och socialt stöd vid personalnedskärningar att behandlas, liksom den affektiva personlighetens betydelse för hur medarbetarna ser på rättvisa och socialt stöd vid personalnedskärningar.

Tidigare forskning

Rättvisa. Hur personalen upplever och reagerar på personalnedskärningar påverkas bland annat av om de tycker att personalneddragningen har gått rättvist till (Brotheridge, 2003; Kernan & Hanges, 2002). I en meta-analytisk översikt över de senaste 25 årens forskning kring rättvisa fann Colquitt, Conlon, Wesson, Porter och Ng (2001) att olika rättvisedimensioner hade samband med arbetstillfredsställelse, beteende och prestation på arbetet samt intentioner att lämna företaget. De rättvisedimensioner Colquitt et al. (2001) fann betydelsefulla var: procedurell, distributiv, interpersonell och informationell rättvisa. Begreppet ”*Procedurell* rättvisa” har att göra med hur individer upplever att beslut fattas (Colquitt, 2001; Kernan & Hanges, 2002). Är tillvägagångssättet för att fatta beslut rättvist? Får medarbetarna komma med synpunkter inför beslutet? Tar beslutsfattarna hänsyn till dessa synpunkter vid beslutsfattandet? Baseras beslutet på korrekt information? Begreppet ”*Distributiv* rättvisa” används i stället för att beskriva hur resultat av beslut upplevs. Är beslutet om vilka som får sluta/stanna kvar rättvist? Följs lagar, regler och avtal vid denna typ av beslut? Begreppet ”*Interpersonell* rättvisa” används för att beskriva hur chefens sätt att bemöta de anställda upplevs. Behandlas medarbetarna med värdighet och respekt? Begreppet ”*Informationell* rättvisa”, slutligen, används för att beskriva hur de anställda upplever att informationen om beslutet förmedlas (Colquitt et al., 2001). Dessa fyra rättvisedimensioner bör emellertid inte enbart studeras som helt åtskilda begrepp, utan även hur de interagerar med varandra för att ge en helhetsuppfattning om rättvis behandling (Brockner & Wiesenfeld, 1996).

Genom att organisationens ledning ser till att beslut baseras på korrekt information, neutralitet, följer lagar, avtal och policies etcetera samt ser till att hålla personalen delaktig och välinformerad kan ledningen förebygga negativa/oönskade reaktioner (Brockner et al., 1994; Siegel, Post, Fishman & Garden, 2005). Siegel et al. (2005) fann att om medarbetarna känner att de får medverka i besluten som rör deras egen arbetsbörda och att de får en relevant förklaring till varför beslutet fattas påverkas medarbetarnas möjlighet att skapa balans mellan arbete och fritid. Lyssnar chefen på medarbetarnas bekymmer kring hanteringen av arbetsbördan behöver engagemanget i organisationen inte försämrats som en konsekvens av omorganisationen. Kernan och Hanges (2002) fann i sin studie att medarbetarnas möjlighet till att komma med synpunkter inför en omorganisation var en faktor som ensamt kunde förutsäga om procedurell rättvisa upplevts förekomma eller ej. Denna möjlighet till inflytande visade sig också ha ett signifikant samband med de kvarvarande medarbetarnas upplevelser av att ha blivit rättvist behandlade. Interpersonell rättvisa hade vidare ett signifikant samband med upplevelser av stöd från organisationen (Kernan & Hanges, 2002). Antagandet är därför att de övertaliga som anser att övertalighetsarbetet har gått rättvist till, i högre grad är nöjda med detta arbete.

Stöd. För att studera vilken roll arbetsgivarens och närmsta chefens stöd spelar vid personalnedskärningar användes den förkortade versionen av Eisenberger, Huntington, Hutchison och Sowas (1986) enkät ”Survey of Perceived Organizational Support” (SPOS). SPOS har visat sig ha en hög intern reliabilitet och är endimensionellt såväl i dess ursprungliga form (36 frågor) som i dess förkortade version (Rhoades & Eisenber-

ger, 2002). För att mäta stöd från närmsta chef har ordet ”organisation” i SPOS ofta bytts ut mot ”närmsta chef” (Rhoades & Eisenberger, 2002; Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001), något som gjordes även i föreliggande studie. Studier har visat att SPOS bland annat har samband med procedurrell rättvisa (Rhoades et al., 2001) och arbetstillfredsställelse (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997).

I en studie om upplevt stöd från organisationen fann Eisenberger et al. (1986) att anställda skapade sig en uppfattning om i vilken utsträckning organisationen värdesätter deras bidrag och bryr sig om deras välmående. Frånvaron från arbetet minskade om arbetstagaren upplevde sig få stöd av organisationen (Eisenberger et al., 1986). Senare studier har visat att upplevt stöd från organisationen har betydelse för medarbetarnas arbetstillfredsställelse, engagemang i organisationen, arbetsprestationer och benägenhet att säga upp sig (Rhoades et al., 2001; Rhoades & Eisenberger, 2002). Det som framför allt är viktigt för att anställda skall få en känsla av stöd från organisationen var stöd från närmsta chef, rättvis behandling och förmånliga arbetsvillkor, men även belöningar i form av exempelvis befordran och erkännande av prestationer. En annan studie (Armstrong-Stassen, 1998) har visat att chefer som upplevde sig ha stöd från organisationen vid personalnedskärningar påverkades negativt i mindre utsträckning än chefer som inte upplevde sig ha detta stöd. Antagandet är därför att de som upplevde sig ha erhållit stöd från arbetsgivaren och närmsta chef också ansåg att övertalighetsbeslutet och dess process har gått rättvist till. Att uppleva sig ha fått stöd av arbetsgivaren och närmsta chef antas också vara relaterat till hur nöjda de övertaliga är med övertalighetsbeslutet och dess process.

Personlighet. En fråga av intresse för föreliggande studie var även att undersöka hur respondenternas personlighet och benägenhet att reagera känslomässigt är relaterat till deras uppfattning om hur rättvist besluts- och övertalighetsprocessen har gått till och hur nöjda de är med övertalighetsarbetet. För att studera denna relation användes PANAS, vilket är ett reliabelt instrument som kan användas för att mäta affektiv personlighet (Karlsson & Archer, 2005; Terraciano, McCrae & Costa, 2003). Instrumentets skalor, PA- (positiv affekt) och NA- (negativ affekt) antogs här kunna användas för att mäta om vi har en positiv eller negativ inställning till hur vi förhåller oss till vårt arbetsliv. En individ som uppvisar hög PA (det vill säga har ett värde som närmar sig ”5”) vidtar proaktiva åtgärder för att möta förändringar i arbetslivet och den stress som dessa förändringar kan ge upphov till istället för att passivt anpassa sig till rådande villkor (Karlsson & Archer, 2005). Antagandet är att individer som kan karaktäriseras som mer självförverkligande också i högre grad förhåller sig positiva till övertalighetsbeslutet och dess process. Individer som kan karaktäriseras som självdestruktiva antas i högre grad förhålla sig negativa till övertalighetsbeslutet och dess process. Vidare antas att de självförverkligande uppfattar arbetet mer rättvist och att de har fått stöd av ledningen och närmaste chef i högre grad än vad de som karaktäriseras som självdestruktiva gör.

Syfte

Studiens syfte var att undersöka bakgrunden till övertaligas och övriga medarbetares åsikter om övertalighetsarbetet i en västsvensk kommun.

Frågeställningar

1. Skiljer sig uppfattningen om rättvisa och stöd från arbetsgivaren och närmsta chef åt beroende på övertalighetskontakt (dvs pga att respondenten själv har varit övertalig, haft vänner/kollegor som varit övertaliga eller inte alls haft kontakt med övertalighet) ?
2. Skiljer sig chefers, medarbetares och övertaligas (det vill säga på grund av anställningsposition) åsikter åt i sin uppfattning om rättvisa och stöd från arbetsgivaren och närmsta chef?
3. Kan variationen av hur nöjda de övertaliga var med övertalighetsarbetet vara relaterad till
 - a. Deras uppfattning om rättvisa
 - b. Huruvida de upplevde att de fått stöd från arbetsgivaren och närmsta chefen
 - c. Individernas personlighet
4. Vilken roll spelar affektiv personlighet för hur de svarande ser på rättvisa och stöd vid övertalighetsarbetet?

Metod

Deltagare

Enkäten besvarades av totalt 127 respondenter i en västsvensk kommun, vilket motsvarar en svarsfrekvens på cirka 33%. Femtio två procent av respondenterna uppgav att de var/hade varit övertaliga, 26% uppgav att de hade haft en vän eller kollega som varit övertalig och 22% uppgav att de inte kände någon som hade varit övertalig under de senaste 2,5 åren. Knappt 80% av respondenterna var medarbetare och 19% chefer. Övriga (1%) uppgav inte sin anställningsposition.

Könsfördelningen för respondenterna var 82% kvinnor och 18% män, vilket motsvarade könsfördelningen för de anställda i kommunen (M Hasselgren, personlig kommunikation, 17 november, 2005). Majoriteten (92%) av respondenterna var 31 år eller äldre. Femtiosex procent av respondenterna var gifta/sammanboende och 37% var ensamstående. Återstående 7% uppgav inte sitt civilstånd. Inga signifikanta skillnader eller samband kunde härledas till kön, civilstånd eller ålderskategori, varför vidare analyser inte kommer att genomföras vad gäller dessa bakgrundsvariabler.

Urval

Då uppdraget var att utvärdera övertalighetsarbetet beslutades att 179 personer som var/hade varit övertaliga under åren 2003 - 2005 skulle erbjudas möjlighet att delta i

studien. För att få en mer heltäckande bild av synen på personalnedskärning bestämdes att även 49 chefer¹ och 163 tillsvidareanställda medarbetare skulle ingå i urvalet.

Uppdragsgivaren tillhandahöll listor med namn- och adresser till urvalsgrupperna; en för varje strata som nämnts ovan. Ett slumpmässigt urval om 11% av deltagare i den tredje gruppen gjordes med hjälp av SPSS 13.0, vilket innebar att 163 individer valdes ut. Detta gjordes genom att skriva in nummer från 1 - 1252 (1480 – 179 – 49) där varje nummer motsvarades av en individ. De nummer som valdes ut matchades därefter med numret i namnlistan för att få reda på vilka som skulle ingå i studien.

Bortfallsanalys

Bortfallet var 67% (262 av 391 enkäter). I bortfallet ingick 22% (57 av 262) som returnerade, men inte besvarade enkäten. Anledningar som uppgavs var att de hade slutat, var föräldralediga, tjänstlediga, studerande, långtidssjukskrivna, nyanställda, inte trodde sig tillhöra målgruppen för studien, inte kände någon som hade varit övertalig eller inte arbetat i en grupp som drabbats av övertalighet. En förklaring till det övriga bortfallet, vilka kan räknas som det egentliga bortfallet (53% - då dessa 57 individer räknats bort) kan vara att deltagarna befارade att de kunde bli identifierade, inte ansåg sig ha tid, frågorna väckte upprörda känslor eller helt enkelt att de inte ville medverka i studien. En annan förklaring till bortfallet skulle kunna vara att två ytterligare enkäter gick ut till de tilltänkta respondenterna under samma tidsperiod och att det därför rådde en ”enkät-trötthet”.

Frågeformulär

Frågeformuläret var uppdelat i fem delar och bestod totalt av 71 frågor. Med undantag för bakgrundsvariablerna, besvarades frågorna med hjälp av 4-, 5-, 6- eller 7-gradiga Likertskalor. Frågorna 1 - 33 togs från olika forskningsartiklar (se nedan). Dessa frågor översattes från engelska till svenska och översättningen diskuterades därefter med handledaren.

Respondenterna fick först besvara 5 bakgrundsfrågor om kön, ålder, civilstånd, anställningsposition och om de varit övertaliga eller kände någon som varit övertalig under perioden. Därefter ställdes 23 frågor om rättvisa och 10 frågor om stöd från arbetsgivaren och närmsta chef. Vidare fick respondenterna besvara 20 frågor från PANAS. De som var/hade varit övertaliga besvarade ytterligare 13 frågor (se Nöjdhet nedan). Dessa frågor (54 – 66) konstruerades av författaren.

Bakgrundsfrågor. Kvinna kodades som 1 och man som 2. Ålder kodades 1 = ≤ 30 år, 2 = 31-50 år, 3 = ≥ 51 år. Civilstånd kodades 1 = Gift/Sambo och 2 = Ensamstående.

Anställningsposition kodades 1 = Medarbetare, 2 = Chef. För att kunna mäta skillnader mellan övertaliga, övriga medarbetare och chefer så kodades övertaliga 1, övriga medarbetare 2 och chefer 3.

Därutöver ställdes sex påståenden som besvarades genom ja- och nej-frågor där 1 = Ja och 2 = Nej. Dessa påståenden berörde om respondenten under de senaste 2,5 åren haft nära vänner/kollegor som blivit övertaliga eller varit övertalig och fått ny fast tjänst,

¹ Även cheferna kan ha varit övertaliga alternativt haft kontakt med övertaliga.

vikariat, praktik/arbetspröva eller väntade på ny fast tjänst. Dessa frågor kombinerades så att de som var/hade varit övertaliga kodades 1, personer som haft en kollega och/eller vän som blivit övertalig kodades 2 och de som inte haft någon kontakt med övertaliga kodades 3.

Rättvisa. Olika aspekter av *rättvisa* mättes genom 23 frågor (Brockner et al., 1994; Colquitt, 2001; Kernan & Hanges, 2002; Siegel et al., 2005). Frågorna berörde i hur hög grad respondenterna haft möjlighet att uttrycka synpunkter och känslor under beslutsprocessen; haft inflytande under beslutsprocessen; upplevde att besluten tillämpades konsekvent; fann besluten fördomsfria; ansåg att besluten baserades på korrekt information; erfor att chefen bemött medarbetarna på ett artig, värdigt och respektfullt sätt; upplevde att närmsta chef varit uppriktig och grundlig i sin information om övertalighet; givit rimliga förklaringar och informerat om detaljer i god tid samt anpassat informationen till individens specifika behov i samband med personalnedskärningen. Ytterligare frågorna berörde huruvida karriärsrådgivning och avgångsvederlag erbjudits till de övertaliga; mängden information var tillräcklig och gavs under samtliga faser av personalnedskärningen och om cheferna har tagit hänsyn till medarbetarnas synpunkter inför beslutsfattandet. Slutligen ställdes några frågor som berörde huruvida: förvaltningsledningen försökte hjälpa de övertaliga att få nya jobb i förvaltningen; om de övertaliga blivit förvarnade i tillräckligt god tid; stegen som förvaltningen vidtog för att besluta om personalnedskärningen varit rättvis och de övertaliga behandlades rättvist.

Svarsskalan för rättvisa besvarades med hjälp av tre olika skalor; en 5-gradig skala där 1 = ”I mycket liten grad” och 5 = ”I mycket stor grad”; en 7-gradig skala där 1 = ”Tar absolut avstånd” och 7 = ”Instämmer absolut” och; en 5-gradig skala där 1 = ”Tar absolut avstånd” och 5 = ”Instämmer absolut”.

Stöd. Stöd mättes genom 10 frågor vilka översatts från den förkortade versionen av ”Perceived Organizational Support Survey” (Rhoades et al., 2001). Dessa frågor besvarades på en 7-gradig skala där 1 = ”Tar absolut avstånd” och 7 = ”Instämmer absolut”.

Frågorna berörde arbetsgivarens och närmsta chefs stöd i form av omtanke om medarbetarnas välmående, hänsynstagande till medarbetarens mål, värderingar och åsikter samt huruvida organisationen förlät misstag och skulle ställa upp om medarbetaren hade problem (Eisenberger et al., 1997; Eisenberger et al., 1986). För att mäta närmsta chefs stöd ersattes orden ”min organisation” till ”min chef”. Författaren valde i samråd med handledaren att också ersätta ordet ”min organisation” med ”min arbetsgivare” då detta lämpade sig bättre för svenska förhållanden (L. Hedelin, personlig kommunikation, 16 september, 2005).

Personlighet. I enkätens del tre, ställdes PANAS 20 frågor. PANAS instrumentet har visat god validitet och reliabilitet och är anpassat till svenska förhållanden (Karlsson & Archer, 2005; se även Carver & Scheier, 1990; Terraciano, McCrae, & Costa, 2003; Watson & Tellegen, 1999). PANAS mäter de svarandes personlighet avseende dimensionerna självförverkligande, hög effektivitet, låg effektivitet och självdestruktivitet. Dessa fyra dimensioner tar sin utgångspunkt i två 10-”items” skalor, en skala för *positiv* (PA) och en för *negativ* affekt (NA).

Personlighet mättes på en 5-gradig skala där de svarande fick ta ställning till givna ord som beskriver känslor och indikera i vilken utsträckning de har känt sig på detta sätt (1= Inte alls; 2 = Lite; 3 = I någon mån; 4 = Ganska mycket; 5 = Väldigt mycket) efter det att de fick beskedet om övertalighet. Svaren på respektive skala summerades. Därefter delades PANAS instrumentets PA-skala i två delar, en med låga poäng och en med höga

poäng (median split, 50%). På samma sätt gjordes med NA-skalan (median "split", 51.8%). Resultaten från de två skalorna kombinerades därefter så att deltagarna tilldelades en av fyra typer av affektiv personlighet: (1) självförverkligande, (2) hög respektive, (3) låg effektivitet och (4) självdestruktivitet (Karlsson & Archer, 2005). Här presenteras antalet av de svarande i relation till dessa fyra typer:

- De individer som har ett högt PA värde, men ett lågt NA värde karakteriseras som *självförverkligande* (24.5%, 27 svaranden);
- De individer som har ett högt PA värde och ett högt NA värde karakteriseras av att de uppvisar en *hög effektivitet* (25.5%, 28 svaranden);
- De individer som har ett lågt PA värde och ett lågt NA värde karakteriseras av att de uppvisar en *låg effektivitet* (26.4%, 29 svaranden);
- De individer som har ett lågt PA, men ett högt NA värde karakteriseras som *självdestruktiva* (23.6%, 26 svaranden).

Nöjdhet. Då uppdragsgivaren var intresserad av att få veta hur nöjda övertaliga medarbetare var med förvaltningens övertalighetsarbete konstruerade författaren 13 frågor som besvarades enbart av de övertaliga. Frågorna berörde hur nöjd denna målgrupp varit med kompetensinventeringen; coachens stöd och hjälp; det nya arbetet; förvaltningens krishjälp; medarbetarcenters service; stöd från nya och gamla kollegor; stöd från närmsta chef; och facket. Dessa frågor besvarades med hjälp av en 7-gradig skala där 1 = "Väldigt missnöjd" och 7 = "Väldigt nöjd".

Tillvägagångssätt

Ett frågeformulär skickades ut till medarbetarnas hemadresser. Svaren skickades i bifogat svarskuvert till Psykologiska institutionen. En påminnelse utgick under svarstiden som varade i ungefär en månad.

Statistisk analys

För de statistiska bearbetningarna användes SPSS version 13.0 för Windows. Signifikansnivå sattes till $p < .05$. Enkätsvaren bearbetades med ett flertal statistiska metoder. Fördelningar undersöktes med frekvensanalys. Skevhet och kurtosis beräknades för alla variabler. Vissa variabler var skeva, det vill säga hade skevhetsvärden över 1 (tumregel; Pallant, 2003), men inga tydliga tecken på icke-linjära samband förelåg vid grafisk inspektion. Det förelåg inga problem med toppighet. Möjliga outliers undersöktes för samtliga variabler (kriterium: värden utanför 3 standardavvikelser – Mahalanobis distance test). Inga enkäter behövde uteslutas på grund av denna analys.

Innan indexen skapades z-transformerades variablerna då alla variabler inte hade lika många skalsteg (Aronsson, 1999).

En inledande separat faktoranalys utfördes för att undersöka huruvida svaren på rättvisefrågorna², från den första delen av enkäten, gav uttryck för att det förelåg en endimensionell rättvisefaktor eller om svaren gav uttryck för att de upplevde rättvisa som flerdimensionell. Denna analys visade att faktorladdningarna var höga ($>.3$) i fler än en

² Det ansågs inte finnas behov av faktoranalys av stöditemer eller nöjdhetsitemer.

faktor (Aronsson, 1999), vilket tydde på att rättvisefrågorna var flerdimensionella. Det fanns därmed fog för att skapa de fyra index som forskningen tidigare hade funnit relevanta (se Tabell 2). En analys av Cronbachs alfavärden utfördes för att undersöka reliabiliteten hos dessa index (Aron, Aron, & Coups, 2006). Kriteriegränsen .70 (Nunnally, 1978) överskreds för samtliga index (se Tabell 2).

För att undersöka inflytandet av personlighet för hur respondenterna såg på nöjdhet, rättvisa och stöd användes PANAS. Det var också väsentligt att ta reda på i vilken grad värdena för personlighet överensstämmer med normvärden för svenska förhållanden. De värden som erhöles på NA- och PA-skalorna jämfördes med svenska normvärden för PANAS, vilka är baserade på fler än 3348 individer (Karlsson & Archer, 2005), se Tabell 1. Ett "one-sample" t-test visade att PA-värdena för de anställda vid SDF Majorna ligger signifikant lägre än vad de svenska normvärdena på PA-skalan gör, $t_{111} = -8.86$, $p = .001$. Värdena visade inte någon signifikant skillnad när det gäller NA-skalan ($p = .26$).

Tabell 1

Antal svaranden, medeltal och spridning för kommunvärden jämfört med normdata

Typ av skala	Normvärden för PA/NA			Kommun PA/NA		
	N	M	s	N	M	s
PA	3 348	3.37	.76	112	2.59	.93
NA	3 348	2.06	.73	112	2.17	1.04

Not 1. N = antal svarande, M = medeltal, s = spridning.

Not 2. En 5-gradig skala användes för PA respektive NA där 1 = Inte alls; 2 = Lite; 3 = I någon mån; 4 = Ganska mycket; 5 = Våldigt mycket.

Variansanalys (envägs ANOVA) användes för att studera eventuella skillnader mellan övertaliga, medarbetare och chefer som haft vänner eller kollegor som blivit övertaliga samt medarbetare och chefer som inte haft någon kontakt med övertalighet. Denna typ av analys användes även för att studera skillnader mellan de fyra olika typer av affektiv personlighet när det gäller syn på rättvisa, stöd och nöjdhet.

Slutligen valdes en hierarkisk multivariat regressionsmodell (metod = enter) med uppfattning om övertalighetsbeslutet och processen (nöjdhet) som beroendevariabel och övriga indexvariabler (rättvisa, stöd och personlighet) som oberoende variabler, vilka lades till en i taget för att besvara frågeställningarna.

Tolerans och variansinlationsfaktor (VIF) beräknades för att kontrollera om multikolaritet förelåg mellan de index som antogs utgöra oberoende variabler. Kriterievärdet för tolerans bör ligga nära 1³ och för VIF under 2 (Miles & Shelvin, 2001).

Resultat

Kriterievärdena för tolerans överskreds när de fyra delindexen för rättvisa (proceduell, distributiv, informationell och interpersonell rättvisa) fördes in ett steg i regressionsanalysen, det samma gällde när stöd från chef och stöd från arbetsgivare fördes in i

³ Om värdet är nära noll, indikerar det att den multipla korrelationen med andra variabler är hög, varför multikolaritet kan befaras (Pallant, 2003, p. 143).

analyserna i ytterligare ett steg. Problemet med multikolaritet kunde undanröjas genom att ett gemensamt rättviseindex och ett gemensamt stödindex; vilka fick benämningen ”rättvisa” och ”stöd”, skapades. Som en kontroll utfördes också en bivariat korrelationsanalys mellan de oberoende indexen ”rättvisa”, ”stöd” och personlighet (PANAS); i endast ett fall överskreds korrelationskoefficienten .7 (se Tabell 2).

Samtliga korrelationskoefficienter (Pearsons r) för indexen ”rättvisa”, ”stöd”, nöjdhet och affektiv personlighet var signifikanta (se Tabell 2). Personlighet visade sig dock ha lägre mått på sambandets styrka i relation till övriga index, vilket kan bero på en större spridning i detta mått än vad som var fallet för rättvisa, stöd och nöjdhet.

Tabell 2

Antal svar, reliabilitet (Cronbachs alfa) för indexvariablerna samt bivariata korrelationer

Index	Variabler i				1	2	3	4
	respektive index	N	α					
Rättvisa	1 – 23	126	.96	-				
Stöd	24 – 33	120	.95	.75**	-			
PANAS	34 – 53	112	.92	.34**	.26**	-		
Nöjdhet	54 – 66	52	.83	.69**	.64**	.31*	-	

Not. Endast de övertaliga gavs frågorna om nöjdhet.

** $p < .001$, * $p < .05$

Signifikanta skillnader gällande uppfattningar om både rättvisa och stöd förelåg mellan å ena sidan dem som varit övertaliga och å den andra dem som haft vänner/kollegor som varit övertaliga eller sådana medarbetare som inte haft någon övertalighetskontakt, se Tabell 3⁴.

Övertaliga ansåg i lägre grad att övertalighetsprocessen varit rättvis än vad tillsvidareanställda med respektive utan övertalighetskontakt ansåg. Vidare upplevde de övertaliga i lägre grad att de fick stöd än vad tillvidareanställda med respektive utan övertalighetskontakt gjorde (se Tabell 3).

⁴ Denna envägsANOVA kan inte utföras för nöjdhet, då nöjdhetsvariabeln endast var relevant för de övertaliga.

Tabell 3

Skillnader i uppfattning om rättvisa och stöd beroende på övertalighetskontakt.

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>S</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>F</i>	<i>fg</i>	<i>p</i>
Rättvisa	122					18.37	2, 120	.001
Övertaliga								
Tillsvidareanställda som haft kontakt med övertaliga	65	-.35	.63	-1	2			
Tillsvidareanställda utan kontakt	32	.35	.67	-1	2			
	26	.40	.70	-1	1			
Stöd	116					9.10	2, 114	.001
Övertaliga	63	-.30	.83	-2	1			
Tillsvidareanställda som haft kontakt med övertaliga	31	.28	.76	-2	1			
Tillsvidareanställda utan kontakt	23	.38	.72	-1	1			

Not. Variablerna som ingår i indexen för skalorna rättvisa och stöd är z-standardiserade.

Signifikanta skillnader erhöles mellan dem som varit övertaliga och övriga medarbetare och chefer (dvs pga anställningsposition) gällande uppfattningar om både rättvisa och stöd, se Tabell 4⁵.

Övertaliga ansåg i lägre grad att övertalighetsprocessen varit rättvis än vad övriga medarbetare och chefer ansåg. Vidare upplevde de övertaliga i lägre grad att de fick stöd än vad övriga medarbetare och chefer gjorde (se Tabell 4).

Tabell 4

Skillnader i uppfattning om rättvisa och stöd beroende på anställningsposition

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>S</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>F</i>	<i>fg</i>	<i>p</i>
Rättvisa	124					33.79	2, 121	.001
Övertaliga	63	-.37	.62	-1	1			
Övriga medarbetare	38	.21	.59	-1	1			
Chefer	23	.77	.74	0	2			
Stöd	118					12.49	2, 115	.001
Övertaliga	61	-.33	.83	-2	1			
Övriga medarbetare	36	.18	.75	-2	1			
Chefer	21	.59	.63	-1	1			

Not. Variablerna som ingår i indexen för skalorna rättvisa och stöd är z-standardiserade.

Signifikanta skillnader förelåg både beträffande rättvisa och stöd beroende på affektiv personlighet (se Tabell 5). De självförverkligande ansåg i lägre grad än de självdestruktiva att övertalighetsarbetet varit rättvist. Även de som betecknades som lågeffektiva ansåg i lägre grad än de högeffektiva och självdestruktiva att övertalighetsarbetet varit rättvist (se Tabell 5). Mönstret var likadant för stöd (se Tabell 5).

Det förelåg även en tendens till signifikant skillnad mellan de fyra olika personlighetstyperna vad gäller hur nöjda de var med övertalighetsarbetet (se Tabell 5). En tendens

⁵ Denna envägsANOVA kan inte utföras för nöjdhet, då nöjdhetsvariabeln endast var relevant för de övertaliga.

($p = .08$, Post Hoc, Tukey) till signifikant resultat visade att de självförverkligande i högre grad än de övriga var nöjda med övertalighetsarbetet (se Tabell 5).

Tabell 5

Skilnader i uppfattning om rättvisa och stöd samt nöjdhet beroende på affektiv personlighet

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>S</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>F</i>	<i>fg</i>	<i>p</i>
Nöjdhet	52					2.24	3, 48	.10
Självförverkligande	20	-.24	.60	-1.05	.91			
Hög effektivitet	4	.19	.50	-.41	.68			
Låg effektivitet	19	.00	.64	-1.09	1.45			
Självd destruktiva	9	.33	.40	-.33	.91			
Rättvisa	112							
Självförverkligande	27	-.44	.58	-1	1			
Hög effektivitet	29	.24	.56	-1	1	13.66	3, 108	.001
Låg effektivitet	27	-.32	.64	-1	2			
Självd destruktiva	28	.50	.75	-1				
Stöd	111					11.47	3, 107	.001
Självförverkligande	27	-.41	.85	-2	1			
Hög effektivitet	29	.29	.55	-1	1			
Låg effektivitet	27	-.44	.78	-2	1			
Självd destruktiva	28	.50	.77	-2	1			

Not. Variablerna som ingår i indexen för skalorna rättvisa och stöd är z-standardiserade.

För att ytterligare undersöka i vilken grad rättvisa, stöd och personlighet skulle kunna förklara varians i nöjdhet med övertalighetsprocessen infördes rättvisa i det inledande steget i en enkel linjär regressionsanalys (metod = enter). Anledning till att rättvisa infördes först i regressionsekvationen var antagandet att rättvisa i högre grad borde kunna förklara en högre andel av variansen i nöjdhet än vad som antogs vara fallet för stöd från organisationen. Resultaten visade att rättvisa förklarade 47% av variansen i nöjdhet med övertalighetsprocessen. Betakoefficienten för rättvisa var signifikant på 0.1%-nivå, se Tabell 6. I ett andra steg av regressionsanalysen (i en hierarkisk modell) infördes även stöd som oberoende variabel. Detta resulterade i en signifikant ökning av R^2 och modellen förklarade nu 52.5% av variansen i nöjdhet med övertalighetsprocessen. Betakoefficienten för rättvisa var fortsatt signifikant på 0.1%-nivån, medan betakoefficienten för stöd var signifikant på 5%-nivå. I det tredje och sista steget infördes PANAS i regressionsanalysen. PANAS tillförde ingen signifikant förklarad varians ($p > .05$). Rättvisa och stöd förklarade tillsammans 54% av variansen i nöjdhet. Rättvisa var signifikant på 0.1%-nivå och stöd på 1%-nivå, se Tabell 6.

Tabell 6

Nöjdhet med övertalighetsarbetet i förhållande till rättvisa, stöd och affektiv personlighet

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Rättvisa	0.69 (6.80***)	0.48 (3.74***)	0.45 (3.54***)
Stöd		0.33 (2.60*)	0.32 (2.54*)
PANAS			0.14 (1.44)
R ²	0.48	0.54	0.56
R ² adj	0.47	0.53	0.54
df	(1, 49)	(2, 48)	(3, 47)
F	46.26	28.67	20.24
Valid N	50	50	50

Not. Överst i tabellen ges betakoefficienter med t-värden inom parantes.

*** $p < .001$; * $p < .05$

Diskussion

Åsikterna skilde sig åt vad gäller uppfattning om en rättvis övertalighetsprocess och stöd från arbetsgivare och närmsta chef, beroende på övertalighetskontakt och anställningsposition. Övertaliga ansåg i lägre grad att övertalighetsarbetet gått rättvist tillväga och att de fått stöd från arbetsgivare och närmsta chef än vad medarbetare som haft vänner/kollegor som varit övertaliga och medarbetare utan övertalighetskontakt ansåg. Det samma gällde i relation till övriga medarbetare och chefer; övertaliga ansåg i lägre grad att övertalighetsarbetet varit rättvist och att de fått stöd från arbetsgivare och närmsta chef än vad övriga medarbetare och chefer ansåg. Cheferna hade vidare en mycket mer positiv bild av såväl rättvist förfarande i övertalighetsarbetet som stöd från arbetsgivare och närmsta chef än vad kvarvarande personal och övertaliga hade. Detta tyder på att cheferna kände sig bättre bemötta, mer delaktiga, upplevde sig få mer information och att de kunde påverka processen i högre grad än övriga medarbetare och de övertaliga. Föreliggande studie stöder därmed Kernan och Hanges (2002) resultat om att delaktighet i beslut, möjligheten att få komma med synpunkter, att få den information som behövs och att bemötas med värdighet och respekt har betydelse för både känslan av ett rättvist förfarande som känslan av stöd från organisationen. Att chefernas åsikter om rättvisa och stöd skiljer sig från medarbetarnas är föga förvånande, med tanke på att det ingår i chefsrollen att vara med och påverka beslut och hålla sig informerad om vad som händer i verksamheten. En förklaring till att medarbetarna är mindre nöjda med informationen, stödet och möjligheten att vara delaktig skulle kunna vara att enhetschefer i kommunerna oftast har medarbetaransvar för fler medarbetare jämfört med vad verksamhetscheferna har.

Antagandet att medarbetare som kunde karaktäriseras som mer självförverkligande skulle uppfatta att övertalighetsarbetet varit mer rättvist och att de hade fått stöd av arbetsgivaren och närmsta chef i högre grad än vad de som karaktäriseras som självdestruktiva kunde inte bekräftas. Tvärtom ansåg dessa personer, tillsammans med de individer som kunde karaktäriseras som lågeffektiva, att övertalighetsarbetet varken varit rättvist eller att de fått stöd i lika hög grad som de högeffektiva och självdestruktiva. Detta skulle kunna ha att göra med den bristande information och bristande insyn

(Brockner et al., 1994; Siegel et al., 2005) som verkar känneteckna övertalighetsarbetet i kommunen. Självförverkligande personer har sannolikt ett större behov av att få ta del av viktig information för att på så sätt kunna agera och ta kontroll över sin egen situation. Detta kan, enligt författaren, vara en anledning till varför de ansåg att övertalighetsprocessen varit mindre rättvis än övriga grupper (högeffektiva, lågeffektiva och självdestruktiva individer). PA-värdena för respondenterna i denna studie låg signifikant lägre än vad de svenska normvärdena på PA-skalan gör. Detta skulle, enligt författaren, kunna tyda på att medarbetarna mår något sämre än medarbetare i svenska företag generellt sett.

Rättvisa och stöd kunde förklara ca 54% av variansen i de övertaligas nöjdhet med övertalighetsarbetet. Antagandet om att de som är nöjda med övertalighetsarbetet tycker att det har gått rättvist till samt att de fått stöd, stöds därmed. Däremot var inte affektiv personlighet relaterat till nöjdhet i detta avseende.

Ett rättvist förfarande och en stödjande organisation tycks utgöra viktiga förhållningssätt vid arbete med personalnedskärningar. Studien stöder därmed tidigare forskning (Brockner et al., 1994; Colquitt et al., 2001; Siegel et al., 2005) som visar att rättvisa och stöd påverkar medarbetarnas upplevelser av personalnedskärningar. Den största fördelen är att ett sådant förhållningssätt inte kostar företagen några pengar. Tvärtom skulle det leda till vinster; medarbetarnas arbetstillfredsställelse, arbetsprestationer och engagemang i organisationen ökar samtidigt som färre medarbetare söker jobb någon annan stans (Rhoades & Eisenberger, 2002; Rhoades et al., 2001; Siegel et al., 2005). En stödjande organisation kan även minska frånvaron på arbetet (Eisenberger et al., 1986). Ett rättvist förfarande har ytterligare fördelar; medarbetarna är förberedda på vad som kan hända, de kan träffa sina egna val inför framtiden vad gäller arbete och det underlättar när arbetsgivaren vill få med sig medarbetarna i en omorganisation (Kernan & Hanges, 2002; Siegel et al., 2005). Genom att förse medarbetarna med information och göra dem delaktiga finns helt enkelt mycket att vinna, inte minst då de har en unik överblick av sin arbetsmässiga situation vilket kan vara svårt att se från administrativt håll.

Studiens begränsning

Svarsfrekvensen för studien var 33%, vilket får betecknas som lågt för studier inom psykologiområdet. Trots den låga svarsfördelningen borde urvalet av respondenter, det vill säga övertaliga, chefer och ett 11% representativt urval av övriga medarbetare, medföra att resultaten kan anses vara gällande för den undersökta kommunen. Respondenternas könsfördelning motsvarade också könsfördelningen i kommunen. Det förhållandet att reliabla och valida mätinstrument huvudsakligen användes och att de analyser som genomfördes även visade på goda signifikansvärden, torde medföra att resultaten borde ha en viss relevans och vara till hjälp för det fortsatta övertalighetsarbetet. Upplevelser av övertalighetsarbetet hade kunnat belysas ytterligare genom kvalitativa data, baserade på intervjuer med respondenterna eller ett urval av dessa, vilket det emellertid inte fanns utrymme för i föreliggande arbete.

Slutsats

Den viktigaste slutsatsen är att rättvisa och stöd från organisationen har stor påverkan på hur medarbetare uppfattar och bedömer en personalnedskärning. Vidare skiljer sig uppfattningar om övertalighet åt beroende på anställningsposition samt övertalighetskontakt. Frågevariablerna som översatts och använts i föreliggande studie visade sig vara tillämpliga även under svenska förhållanden. Däremot kunde rättvisevariablerna inte indelas i procedurell, interpersonell, distributiv och informationell rättvisa vilket förespråkades av Brockner och Wiesenfeld (1996) samt Colquitt et al. (2001), då detta ledde till VIF-värden över 2. Samma mönster gjorde sig gällande för stöd. Orsaker till detta skulle kunna vara den låga svarsfrekvensen eller att uppfattningar om rättvisa och stöd påverkas av kulturella och geografiska aspekter.

Framtida forskning

Det hade varit intressant att undersöka om det finns några skillnader mellan upplevelser av rättvisa och stöd vid personalnedskärningar för övertaliga från både kommunal och privat sektor. Inte minst eftersom privata och kommunala arbetsgivare bedriver sin verksamhet på olika villkor. Medarbetare inom den privata sektorn torde vara mer förberedda på att eventuellt få lämna sina arbeten än kommunalt anställda. Den här studien kunde förklara 54% av variansen av nöjdhet med hjälp av rättvisa och stöd. Det hade varit intressant att ta reda på vad de övriga 46% kunde förklaras av. En kvalitativ studie baserad på intervjuer av övertaliga hade troligare kunnat belysa detta.

Referenser

- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C., & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 145-164.
- Armstrong-Stassen, M. (1998). Downsizing the federal government: A longitudinal study of managers' reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 15, 310-321.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping with downsizing: A comparison of executive-level and middle managers. *International Journal of Stress Management*, 12, 117-141.
- Aron, A., Aron, E. N., & Coups, E. J. (2006). *Statistics for Psychology* (4:e upplagan). London: Pearson Prentice Hall.
- Aronsson, Å. (1999). *SPSS En introduktion till basmodulen*. Lund: Studentlitteratur.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. B. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37, 397-409.
- Brotheridge, C. M. (2003). The role of fairness in mediating the effects of voice and justification on stress and other outcomes in a climate of organizational change. *International Journal of Stress Management*, 10, 253-268.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, *97*, 19-35.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, Y. K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 425-445.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L., & Collins-Nakai, R. (2003). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? *Human Resource Management*, *42*, 109-124.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *75*, 51 – 59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 500-507.
- Karlsson, E., & Archer, T. (2005). *Relationship between personality characteristics and affect: Gender and affective personality*. Manuskript, Psykologiska institutionen, Göteborgs Universitet.
- Kernan, M. C., & Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 916-928.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J., & Virtanen, M. (2003). Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, *32*, 57-67.
- Miles, J., & Shelvin, M. (2001). *Applying regression & correlation*. London: SAGE Publications.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pallant, J. (2003). *SPSS Survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS* (tredje utgåvan). Philadelphia: Open University Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 825-836.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 13-24.
- Terraciano, A., McCrae, R. R., & Costa, Jr, P. T. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment*, *19*, 131-141.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1999). Issues in the dimensional structure of affect-effects of descriptors, measurement error, and response formats: Comment on Russell and Carroll (1999). *Psychological Bulletin*, *125*, 601-610.
- Wiesenfeld, B. M., Brockner, J., & Thibault, V. (2000). Procedural fairness, managers' self-esteem, and managerial behaviours following a layoff. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *83*, 1-32.