



INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING

Lönar det sig att vara rättvis?

Employee perspectives on individualized pay:
Attitudes and fairness perceptions

Teresia Stråberg



Ratio
23 mars 2011



Bakgrund till avhandlingen

- Användningen av individuell lönesättning i alla dess former ökar i Sverige
- Man hoppas att detta ska ge positiva effekter på motivation och produktivitet
- Begränsat med svensk forskning inom detta område
- Mycket av den tidigare forskningen är gjord på studenter och/eller utifrån laboratorieexperiment



Avhandlingens delar

- Vilka faktorer påverkar attityderna till individuell lönesättning?
- **Vilka omständigheter leder till att den individuella lönesättningsprocessen upplevs som mer/mindre rättvis?**
- Finns det skillnader mellan hur kvinnor respektive män ser på den individuella lönesättningsprocessen?



Frågeställning

Kan upplevelsen av att den individuella lönesättningsprocessen går ”schyst” till leda till högre arbetsmotivation och prestation?





Vad menas här med lönerättvisa?



- **Distributiv rättvisa:** Hur rättvis känns löneökningen i jämförelse med något annat – arbetsinsats, kollegors löneökningar kontra deras arbetsinsats etc.
- **Procedurmässig rättvisa:** Hur rättvis och konsekvent känns processen? Har t ex medarbetarna varit delaktiga i att utforma lönekriterier? Finns det inbyggda delar i lönesättningsprocessen som inte upplevs vara rättvisa?
- **Mellanmänsklig rättvisa:** Hur rättvist och respektfullt behandlas medarbetarna av den lönesättande chefen?
- **Informativ rättvisa:** Hur mycket information får medarbetarna i samband med att ett löneökningsbeslut fattas och känns motiveringen rättvis? Får medarbetarna relevant information i tillräckligt god tid?



Studien visade att...

- Individens rättviseupplevelser i hög grad är närvarande i lönesättnings-sammanhang eller i samband med utdelningen av belöningar
- Upplevelser av lönerättvisa har ett samband med arbetsprestation och motivation

* Perceptions of justice in connection with individualized pay setting



Resultat

- Organisationer som uppfattas som öppna, informativa med ”högt i tak” upplevs även vara mer rättvisa i lönesammanhang
- Viktiga arbetsklimatfaktorer:
 - Feedback och Arbetsbörda
- Viktiga lönerelaterade faktorer:
 - Kännedom om lönekriterier
 - Deltagande i lönesamtal
 - Jämställdhet
 - Lönenivå

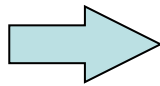




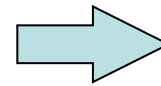
Sambandet mellan förväntningar och motivation

Återkoppling på arbetsresultat har ett
tydligt samband med motivation

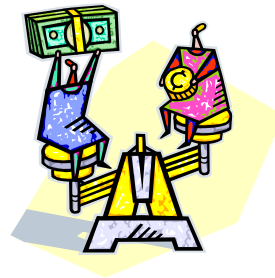
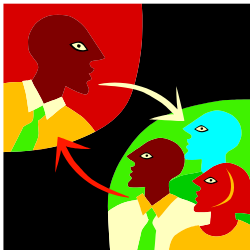
Feedback



Realistiska
förväntningar



Ökad arbets- och
lönetillfredsställelse





Studien visade även att...

- Ju mer distributivt rättvisa löneökningar upplevdes, desto högre lönetillfredsställelse angav deltagarna.
- Distributiv rättvisa visade sig även ha negativa samband med lojalitet gentemot organisationen och prestation.
- Ett respektlöst/diskriminerande bemötande av chefen i samband med lönesättningsprocessen ledde till lägre arbetstillfredsställelse och högre intentioner att säga upp sig.





Slutsats

- Om den individuella lönesättningsprocessen upplevs gå till på ett ”schyst” sätt och förväntningarna är realistiska, så ökar arbets- och lönetillfredsställelsen
- även om löneförhöjningarna inte visar sig vara lika höga som önskemålen...





INSTITUTET FÖR PERSONAL-
& FÖRETAGSUTVECKLING

Tack!

Teresia Stråberg

Teresia.Straberg@ipf.se

070 – 467 06 84

