

# EXAMENSARBETE

## Rättvist ledarskap inom kriminalvården

Examensarbete inom ämnet Socialpsykologi  
30 p  
Vårterminen 2009

Marie Ekman  
Niklas Birgersson

Handledare: Ali Kazemi  
Examinator: Kjell Törnblom

# Ledarskapets betydelse utifrån rättviseteorier

Marie Ekman  
Niklas Birgersson

## *Abstract*

Syftet med denna studie är att attribuera effekten av rättvist ledarskap på arbetstillfredsställelse då det saknats specifik forskning inom området. Studien genomfördes i ett verksamhetsområde inom kriminalvården. Studien syftade även till att undersöka effekten av rättvist ledarskap på turnover intention och förekomsten av psykosomatiska besvär hos de anställda. Totalt 103 kriminalvårdare besvarade enkäten som mätte ovan nämnda variabler. Resultaten visade ett signifikant positivt samband mellan samtliga former av rättvisa och arbetstillfredsställelse. Resultaten visade vidare ett samband att rättvist ledarskap leder till en minskning av psykosomatiska besvär och minskad grad av turnover intention.

## Innehållsförteckning

Bakgrund .....	4
Metod.....	8
Respondenter .....	9
Enkät.....	9
Tillvägagångssätt .....	11
Resultat .....	12
Diskussion .....	16
Referenser.....	21

## Bakgrund

Vad är egentligen rättvisa? Vem bestämmer vad som är rättvisa och vilka konsekvenser kan det få? Rättsvetenskapen går ända tillbaka till Aristoteles och dennes definition av vår grundstruktur det vill säga den sociala rättvisan. John Rawls (2005) anser precis som Aristoteles gällande den traditionella föreställningen (social rättvisa) att varje individ har rätt till rättvis behandling i alla slags grupsammansättningar individen möter. I vår studie ser vi närmare på den organisation och dess arbetsmiljö individen befinner sig i. Det enda som gör det tillåtet att nöja sig med en inadekvat teori är att det saknas en bättre. Orättvisa kan ofta tolereras då det är ofrånkomligt att undvika en ännu större orättvisa. Sanning och rättvisa är de främsta dygderna inom mänskliga sysselsättningar och går därför inte att köpslå med. Rawls (2005) anser att nyckeln till hur mänskliga sysselsättningen ska värderas och kunna tolkas är ur rättsvetenskapen. Han grundar sina antaganden på två rättvisepprinciper (Rawls, 2005).

Den första är att alla ska ha samma rätt till det omfattande system av grundläggande friheter som existerar i vårt samhälliga frihetssystem. Den andra rättvisepprincipen belyser grundstrukturen och är till för att jämna ut de ojämlikheter som existerar inom det sociala och ekonomiska i vårt samhälle. Tyngdpunkten är först och främst att hjälpa de minst gynnade i samhället enligt rättvisepprinciperna. De skall även vara knutna till arbeten och befattningar som står öppna under förhållanden som ger alla skäligt jämgoda möjligheter (Rawls, 2005). Med bakgrund av Rawls (2005) tankar gällande befattningar kommer vi osökt in på organisationen och dess rättvisa.

Organisationsrättvisa handlar om de anställdas upplevelser av att bli rättvist behandlade inom organisationen. Motsatsen till rättvisa är orättvisa och det som en anställd kan uppfatta som rättvist behöver inte innebära att en annan anställd har samma

känsla av rättvisa. Vilket ofta leder till att vi reagerar olika på en liknande handling (Greenberg, 2001). Mot denna bakgrund anser Greenberg (2001) att rättvisa är svår att mäta objektivt. Överlag bör upplevelsen i en organisation av rättvisa/orättvisa ses utifrån den kontext där studien har ägt rum och därmed inte jämföras med någon annan organisation (Greenberg, 2001). Inom organisationsrättvisa är de flesta forskare helt överens om att den distributiva rättviseteorin har utvecklats sedan 1950-talet. Procedural rättvisa gör entré under mitten av 1970-talet tätt följd av interaktionell rättvisa under mitten av 1980-talet. De ovanstående perspektiven har påverkat varandra men även studerats gemensamt i ett assimilerat perspektiv (Greenberg & Colquitt, 2005). Rättvisa kan värderas utifrån tre övergripande principer, distributiva, procedurala och interaktionella. Den interaktionella rättvisan har på senare tid fått två undergrupper interpersonell och informativ rättvisa. Rättvisa förklaras sedan utifrån dessa tre huvudtermer (Greenberg 2001, Leventhal 1980).

Distributiv rättvisa är den första teorin inom organisationsrättvisa som har sina rötter från Adams equity theory (Colquitt et al. 2001). Distributiv rättvisa beskriver en individs erfarenhet, arbete och kunnande i form av input (insats) och det ska stå i proportion till output (belöning). Individen gör sedan en jämförelse i relation till andra individers input och output för att kunna värdera om de har blivit rättvist behandlade (Adams, 1963). Ett annat ord för distributiv rättvisa är fördelningsrättvisa, som till exempel består av lön, arbetsuppgifter med mera. De här fördelas sedan inom organisationen (Rawls, 2005). Individers olika reaktioner kan inte enbart förklaras utifrån den distributiva rättviseteorin. Den procedurala rättviseteorin växte fram eftersom den distributiva rättviseteorin, och dess fördelning som pengar, tjänster, respekt inte visade sig vara tillräcklig (Colquitt et al. 2001).

För att rättvisa skall upplevas krävs det att individen är delaktig i processen och dess beslut. Enligt forskaren Leventhal (1980) bör sex kriterier gällande individens handlingar infrias för att kunna tolkas som rättvist. De sex kriterierna är (1) att de bör implementeras konsekvent i alla avseenden och för olika individer men även (2) att de är grundade på opartiskhet och (3) grundade på tydligt och regelrätt information samt (4) någon form av säker process för att rätta till otillräckliga eller felaktiga beslut men även (5) vidmakthålla och säkerställa rådande etiska och moraliska dilemman samt (6) försäkra sig om att individen eller individerna har varit delaktig eller delaktiga i beslutsprocessen (Colquitt et al. 2001).

Interaktionell rättvisa är indelad i olika kriterier gällande kommunikation som Bies och Moag (1986) arbetade fram som ligger till grund för upplevd rättvisa. Kriterierna består av följande; ärlighet, respekt, relevans och rättfärdigande är grunden i denna kommunikationsuppfattning gällande rättvisa (Bies & Moag, 1986).

Den interaktionella rättvisan Bies och Moags (1986) har idag utvecklats till två undergrupper. Den ena är interpersonell rättvisa vilken handlar om chefens förhållningssätt till de anställda. Det andra är informativ rättvisa vilken handlar om hur och vilken information chefen ger till de anställda (Ambrose, Hess & Ganesan, 2007; Colquitt & Shaw, 2005; Kazemi & Törnblom, 2008).

Tidigare forskning (Rubenowitz, 2004) har visat att med trivsel och arbetstillfredsställelse följer ökad produktivitet. En produktiv insats ger ökad självkänsla, uppskattning, delaktighet och tillfredsställelse av utvecklingsbehoven. Som sedermera leder till en bekräftande arbetstillfredsställelse och understryker vikten av en hälsosam arbetsmiljö (Rubenowitz, 2004).

Sjöberg och Sverke (2000) har gjort en intressant studie gällande turnover och turnover intention. Skillnaden på de här två begreppen är turnover betyder att den anställde har tagit beslutet att avsluta sin anställning på företaget medans turnover intention betyder att den anställde har funderat på att sluta på arbetsplatsen.

Resultatet som Sjöberg och Sverke (2000) fick i sin studie var att en chef som ger sina anställda möjligheter till ökat ansvar samt möjlighet att påverka sin arbetsmiljö genererar till minskad grad av turnover intention. De anser att studien som sådan inte genererar till hållbart resultat eftersom den är för liten däremot får man fram orsaker som minskar turnover enligt ovan nämnda faktorer. Studien visar vikten av att använda sig utav kompletterande modeller som styr vårt kognitiva tänkande som handlar om attityder och värderingar inom en organisation som ger samma resultat. Sjöberg och Sverke (2000) skulle vilja ha ett test i organisationsattityder och arbetsrelaterade attityder för att få fram vilka attityder och värden som leder till turnover (Sjöberg et al. 2000).

Arbetspsykologisk forskning har vuxit sig starkare och blivit ett allt viktigare forskningsfält. Synsättet har förändrats över tid genom att från början titta på arbetsmiljöns betingelser som belysning, ventilation, gardiner, möbler, färg och form. Numera ser man mer till sociala betingelser och här kommer då socialpsykologin in. Det psykosociala tänkandet har blivit mer aktuellt.

Enligt Colquitt m.fl. (2001) bör chefen öka de anställdas delaktighet samt inflytande för att uppnå höjd arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. Spector (1986) summerar olika studier som visar att ökat inflytande minskar den psykosomatiska ohälsan på arbetsplatsen exempelvis som lägre sjukfrånvaro, ökad arbetsprestationen samt att benägenheten till att turnover intention minskar. Genom ökat inflytande tenderas

medarbetarnas motivation och engagemang att höjas. Mot denna bakgrund kan exempelvis delaktighet i beslutsprocessen öka medarbetarnas upplevelse av välbefinnande och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen (Spector, 1986).

Med denna bakgrund har vi valt att ställa följande hypoteser:

*Hypotes 1a: Ju mer medarbetaren upplever chefen som rättvis (informativ rättvisa), desto mer tenderar denne att uppleva arbetstillfredsställelse.*

*Hypotes 1b: Ju mer medarbetaren upplever chefen som rättvis desto mindre tenderar denne att vilja avsluta sitt/byta arbete (turnover intention).*

*Hypotes 2a: Ju mer medarbetaren upplever sin lön som rättvis (distributiv rättvisa), desto mer tenderar denne att uppleva arbetstillfredsställelse.*

*Hypotes 2b: Ju mer medarbetaren upplever sin lön som rättvis desto mindre tenderar denne att vilja avsluta sitt/byta arbete (turnover intention).*

*Hypotes 3a: Ju mer medarbetaren upplever sig delaktig i beslutsprocessen (procedural rättvisa), desto mer tenderar denne att uppleva arbetstillfredsställelse.*

*Hypotes 3b: Ju mer medarbetaren upplever sig delaktig i beslutsprocessen desto mindre tenderar denne att vilja avsluta sitt/byta arbete (turnover intention).*

*Hypotes 4a: Ju mer medarbetaren upplever sig bekräftad av sin chef (interpersonell rättvisa), desto mer tenderar denne att uppleva arbetstillfredsställelse*

*Hypotes 4b: Ju mer medarbetaren upplever sig bekräftad av sin chef desto mindre tenderar denne att vilja avsluta sitt/byta arbete (turnover intention).*

## Metod

Vi delade ut enkäter till kriminalvårdare inom ett verksamhetsområde. Enkäten bestod av ett antal påståenden utifrån standardiserade mått på upplevd informell, distributiv,



procedural och interpersonell rättvisa, samt upplevd arbetstillfredsställelse.

Frågeformuläret mätte även förekomsten av psykosomatiska besvär och turnover intention. Respondenterna skattade svaren utifrån en sjugradig stigande skala och hur väl de instämde med varje påstående.

## Respondenter

Respondenterna bestod av kriminalvårdare från ett verksamhetsområde – häkte och tre anstalter. 43 kvinnor och 59 män samt en som inte var i kryssad gällande kön besvarade enkäten. Totalt ingick 103 respondenter i studien. För att kunna säkerställa respondenternas anonymitet så lades enkäterna ut i deras personliga postfack. Vårdarna fick själva avgöra tid och plats, när de ville svara på vår enkät. På varje enhet fanns en plomberad låda uppställd där respondenterna kunde lägga enkätsvaren. Som tack för svaren gjordes en utlottning om totalt 30 stycken lotter gjordes och samtliga anställda inom detta verksamhetsområde hade chans att vinna en lott.

## Enkät

Vår enkät bestod av sju block med totalt 46 frågor. Respondenterna fick utöver frågorna ange kön. Block ett mätte informativ rättvisa med åtta frågor. (Kazemi & Törnblom, under utgivning). Exempel: *Min chef förklarar varför jag till exempel behöver utföra en viss uppgift* (rättfärdigande). *Min chef visar förståelse eller medkänsla för min personliga situation* (lindring). *Min chef erkänner sina misstag* (ursäkt).

Block två mätte distributiv rättvisa med fem frågor. *Min lön reflekterar den energi och engagemang som jag lägger ner i mitt arbete. Jag tycker att mängden resurser som*

*jag erhåller från min chef är orättvis. Om jag ser till min arbetsprestation, är jag nöjd med min lön.*

Block tre mätte procedural rättvisa med åtta påståenden. *Jag har stort inflytande över beslut som gäller mitt arbete. Även om jag har svårt för vissa arbetsuppgifter kan min chef visa förståelse. Innan beslut fattas av min chef, förklaras grunderna för besluten.*

Block fyra handlar om respekt, ärlighet samt relevans och härstammar från Bies och Moag (1986). Totalt sju påståenden som mätte interpersonell rättvisa. *Jag anser att min närmaste chef behandlar mig med respekt. Jag anser att min närmaste chef är professionell och håller sig till saken. Jag anser att min närmaste chef är öppen och säger alltid som det är.*

Block fem mätte arbetstillfredsställelse med sju frågor inspirerad av en standardiserat mått framtaget av Diener m.fl. (1985).

- *Jag känner ingen ångest för mitt val av arbete.*
- *På det hela taget är mitt arbete precis som jag önskar.*
- *Mina arbetsförhållanden är utmärkta.*
- *Jag är nöjd med mitt jobb.*
- *Hittills har jag fått ut de viktiga saker jag vill av mitt arbete.*
- *Om jag fick leva om mitt liv skulle jag inte välja ett annat jobb.*
- *Mitt arbete betyder mycket för mig.*

Block sex mätte turnover intention med tre påståenden; *Jag har för avsikt att leta ett nytt jobb inom det kommande året. Tanken att byta arbete har slagit mig. Det är sannolikt att jag byter arbetsplats inom den närmaste tiden.*

Block sju mätte förekomsten av psykosomatiska besvär relaterat till arbetet.

- Orolig mage eller magont
- Huvudvärk
- Yrsel
- Värk och/eller muskelspänning
- Hjärtklappning
- Andningsbesvär
- Ont i nacke och/eller skuldror
- Illamående

Innan medelvärdesindex skapades omvandlades negativa frågor till positiva. Exempel på fråga som är omvänd; *Jag anser att min närmaste chef särbehandlar manliga och kvinnliga medarbetare.*

### Tillvägagångssätt

Kontakt togs med kriminalvårdschefen samt några av kriminalvårdsinspektörerna om det var av intresse för någon form av undersökning av verksamheten. Samtliga ställde sig positiva och fick ge förslag på vad de ville skulle undersökas. Efter klartecken från kriminalvårdschefen delades enkäterna ut i varje respondents personliga postfack ihop med information om hur enkäten skulle fyllas i. Information om enkäten mejlades även ut till samtliga respondenter samt en påminnelse några dagar senare. Plomberade svarsådor för enkäten placerades ut på varje enhet. Vår enkät låg ute på enheterna i två veckor. Vi har inte varit närvarande när enkäterna har fyllts i och det finns en anledning till detta.

Vårterminen år 2007 gjordes en undersökning inom svensk kriminalvård. Studenterna som gjorde studien deltog under morgonmöten när respondenterna var samlade ihop med sin närmaste chef då enkäten besvarades. Undersökningen som gjordes fick inte det resultat som man hade förväntat sig. Studenterna påtalar att chefens närvaro kan ha påverkat enkätsvaren i negativ bemärkelse. Respondentens känsla av anonymitet samt ökad rädsla för att avslöja situationer som kan påverka dennes ställning som kriminalvårdare (Buxfeldt och Odh, 2007).

Mot denna bakgrund valde vi att våra respondenter själva fick välja tid och plats när enkäten besvarades. Som tack för hjälpen lottades totalt 30 tian-lotter ut inom verksamhetsområdet. Detta i sin tur betyder att det kan finnas anställda som vinner en tian-lott som inte har besvarat vår enkät eftersom vi lottar på anställningsnummer.

## Resultat

Resultaten analyserades i flera steg där medelvärde, standardavvikelse, reliabilitet och korrelationer räknades ut. Korrelationsanalysen, Pearsons  $r$  styrker hypoteserna 1a – 4b. Vår mätning visar att samtliga rättvisevariabler är positivt och signifikant korrelerade med varandra. Vi finner att det finns ett positivt samband mellan rättvisevariablerna och arbetstillfredsställelse. Resultatet visar även ett negativt samband mellan rättvisevariablerna och turnover intention. Med ett rättvist ledarskap följer en låg grad av att vilja sluta/byta arbete (turnover intention). Detta resultat styrker hypoteser 1b, 2b, 3b och 4b.

Arbetstillfredsställelse är signifikant korrelerad med turnover intention, huvudvärk, yrsel, nacke/skuldror och illamående. När det gäller den psykosociala hälsan kan man se samband mellan de olika hälsofrågorna men också med välbefinnande. Turnover

intention är signifikant korrelerad med orolig/ont i magen, huvudvärk, yrsel, muskelvärk och problem med nacke/skuldror. De prediktorer som har högst sambandsvärde är nacke/skuldra och muskelvärk (.762,  $p < .10$ ). De prediktorer som har lägst sambandsvärde är orolig/ont i magen och andningssvårigheter (.304  $p < .10$ ). Studien visar att har man det ena så har man något av de andra psykosomatiska besvären som vi jämfört med som en kedjereaktion. Med andra ord visar de psykosomatiska besvären att de är positivt och signifikant korrelerade med varandra. Resultaten presenteras i Tabell 1.

Tabell 1

*Medelvärden, Standardavvikelser, Reliabilitet och Korrelationer*

Variabler	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Informativ rättvisa	4.83	1.31	<b>.87</b>													
2. Distributiv rättvisa	3.68	1.25	.515**	<b>.80</b>												
3. Procedural rättvisa	4.36	1.19	.767**	.563**	<b>.83</b>											
4. Interpersonell rättvisa	5.36	1.37	.764**	.472*	.683*	<b>.90</b>										
5. Arbetstillfredsställelse	4.96	1.13	.382**	.379**	.413**	.316**	<b>.86</b>									
6. Turnover intention	3.50	1.85	-.203*	-.251*	-.301**	-.112	-.644**	<b>.85</b>								
7. Fr 39 Orolig/ont i magen	2.13	1.59	-.029	-.131	-.141	-.104	-.183	.243*	--							
8. Fr 40 Huvudvärk	2.52	1.76	-.013	-.258**	-.079	-.144	-.329*	.362**	.447**	--						
9. Fr 41 Yrsel	1.83	1.51	.077	-.079	-.015	-.020	-.280**	.236*	.370**	.502**	--					
10. Fr 42 Muskelvärk	2.65	1.91	-.066	-.140	-.115	-.126	-.195	.202*	.455**	.528**	.430**	--				
11. Fr 43Hjärtklappning	1.69	1.19	.036	-.065	.067	-.088	-.114	.077	.383**	.504**	.521**	.404**	--			
12. Fr 44 Andningssvårigh.	1.46	1.19	-.088	-.171	-.193	-.075	-.253*	.121	.304**	.360**	.486*	.358**	.584**	--		
13. Fr 45 Nacke/skuldror	2.85	2.02	-.123	-.094	-.168	-.137	-.266**	.219*	.425*	.472*	.514**	.762**	.405**	.369**	--	
14. Fr 46 Illamående	1.43	0.97	.051	-.061	-.121	-.046	-.231*	.165	.426**	.414*	.604**	.400**	.518**	.704**	.439**	--

*Not. N = 103 Cronbachs  $\alpha$  reliabilitetskoefficienter står i fetstil längs diagonalen. \* $p < 0.05$ . \*\* $p < 0.001$ .*

Två multipla regressionsanalyser gjordes med beroendevariablerna arbetstillfredsställelse och turnover intention i vardera. Prediktorerna i båda analyserna är informativ, distributiv, procedural samt interpersonell rättvisa. Resultatet visar att ingen av prediktorerna enskilt bidrar till signifikans när det gäller arbetstillfredsställelse däremot gemensamt med  $R^2_{adj} .191, p < .10$ . Det resultatet visar att prediktorerna enskilt inte bidrar till signifikans när det gäller turnover intention däremot gemensamt med  $R^2_{adj} .066, p < .10$ . Resultaten presenteras i Tabell 2 och Tabell 3.

### *Regressionsanalys*

*Tabell 2*

*Prediktorer av arbetstillfredsställelse*

Prediktorer	$\beta$	$t$	$P$
Informativ rättvisa	.116	.631	.530
Distributiv rättvisa	.830	1.540	.127
Procedural rättvisa	.234	1.462	.147
Interpersonell rättvisa	.022	.139	.889
$R^2_{adj}$	.191		

## Regressionsanalys

Tabell 3

*Prediktorer av turnover intention*

Prediktorer	$\beta$	$t$	$P$
Informativ rättvisa	-.075	-.379	.706
Distributiv rättvisa	-.137	-1.087	.280
Procedural rättvisa	-.290	-1.699	.093
Interpersonell rättvisa	.185	1.074	.286
$R^2_{adj}$	.066		

## Diskussion

Syftet med denna studie är att undersöka effekten av rättvist ledarskap på arbetstillfredsställelse, då det saknats specifik forskning inom området. Studien genomfördes inom ett verksamhetsområde i kriminalvården. Vi har även valt att undersöka effekten av turnover intention och psykosomatiska besvär.

Organisationsrättvisa handlar om de anställdas upplevelser av att bli rättvist behandlade inom organisationen. Motsatsen till rättvisa är orättvisa och det som en anställd kan uppfatta som rättvist behöver inte innebära att en annan anställd har samma känsla av rättvisa. Vilket ofta leder till att vi reagerar olika på en liknande handling. Om en anställd upplever sin chef som orättvis kan detta öka graden av turnover intention.

Resultatet från vår bivariata korrelationsanalys stödjer våra hypoteser men det gör inte regressionsanalysen. Orsaken till avsaknad av stöd i regressionsanalysen kan bero på ett statistiskt och metodologiskt problem i form av multikollinearitet det vill säga att



det kan vara för höga samband mellan regressionsmodellens prediktorer. Studien visar att ett rättvist ledarskap som fungerar i praktiken skapar grunden till de anställdas arbetstillfredsställelse och visar på låg nivå av turnover intention samt psykosomatiska besvär. Studien visar på en positiv korrelation mellan de olika prediktorerna inom psykosomatiska besvär. Vilket genererar till hög grad av det ena så har man en hög grad av det andra.

Korrelationsanalysen gällande chefens ledarskap i allmänhet inom informativ rättvisa stödjer våra hypoteser 1a chefen som rättvis och 1 b turnover intention. Genom att medarbetaren upplever effekten av arbetstillfredsställelse så minskar graden av turnover intention som ger en positiv indikation vilket även styrks av tidigare forskningsresultat av Sjöberg och Sverke (2000). Genom att chefen visar förståelse och medkänsla samt förklaranden genom att vara tydlig gällande syften och mål så tenderar arbetstillfredsställelsen att öka. Våra hypoteser stöds av vårt resultat när det gäller den informativa rättvisan vilken handlar om hur och vilken information chefen ger till de anställda (Ambrose, Hess & Ganesan, 2007; Colquitt & Shaw, 2005; Kazemi & Törnblom, 2008).

Korrelationsanalysen utifrån distributiv rättvisa och sett från den anställdes perspektiv gällande rättvis lön stödjer våra hypoteser 2a rättvis lön och 2 b turnover intention. När den anställde upplever sin lön rättvis tenderar arbetstillfredsställelsen att öka och graden av turnover intention minskar vilket ger en positiv indikation.

Vår studie får stöd av Colquitts m.fl. (2001) teorier runt den distributiva rättvisan då individers arbetsinsats (input) ska stå i proportion till lön (output). Sedan jämför den anställde sig med sina arbetskamraters input och output. Genom att den anställde känner

att resurserna fördelas rättvist så tenderar arbetstillfredsställelsen att öka (Colquitt et al, 2001).

Korrelationsanalysen utifrån procedural rättvisa och sett från den anställdes perspektiv gällande delaktighet i beslutsprocessen stödjer våra hypoteser 3a delaktighet i beslutsprocessen och 3 b turnover intention. Vår studie styrks utifrån Leventhals (1980) sex kriterier som konsekvent, opartiskhet, information/fakta, beslutprocess, etik/moral, delaktighet (Colquitt et al, 2001).

Korrelationsanalysen utifrån interpersonell rättvisa och sett från den anställdes perspektiv gällande bekräftelse stödjer våra hypoteser 4a bekräftelse och 4 b turnover intention. Vår studie får stöd utifrån Bies och Moags (1986) forskning av interpersonell rättvisa vilken handlar om chefens förhållningssätt som till exempel respekt, relevans, ärlighet till de anställda (Bies & Moag, 1986).

Vår studie när det gäller arbetstillfredsställelse kan vi se ett positivt samband i korrelationstabellen med samtliga rättvisevariabler. Vilket ger stöd i vår studie gällande arbetstillfredsställelse ställt i motsats till turnover intention.

Turnover intention existerar i positivt samband genom det att den anställda upplever en hög grad av arbetstillfredsställelse. När den anställda upplever en låg grad av arbetstillfredsställelse så blir turnover intention negativ. Vår studie visar att de anställda upplever arbetstillfredsställelse vilket bidrar till en positiv turnover intention. Vår studie styrks även av Sjöbergs och Sverkes (2000) studie som visar att en chef som ger sina anställda möjligheter till ökat ansvar samt möjlighet att påverka sin arbetsmiljö genererar till minskad grad av turnover intention. De anser att studien som sådan inte genererar till hållbart resultat däremot får man fram orsaker som minskar turnover enligt ovan nämnda faktorer (Sjöberg et al, 2000).

Sista delen i studien mäter psykosomatiska besvär relaterat till arbetet. Studien visar att de psykosomatiska besvären är positivt och signifikant korrelerade med varandra.

Det vi mätte var följande; Orolig mage eller magont, huvudvärk, yrsel, värk och/eller muskelspänning, hjärklappning, andningsbesvär, ont i nacke och/eller skuldror, illamående. Det som varit intressant att se är att har man exempelvis mycket ont i nacke/skuldror så har man även exempelvis mycket ont i huvudet och så vidare.

Slutsatsen som vi kan se är att ett rättvist ledarskap är av stor vikt när det gäller arbetstillfredsställelse. Upplever inte den anställde arbetstillfredsställelsen bidrar det till psykosomatiska besvär och/eller turnover intention.

Vi har försökt genom vår studie att titta på rättvisepinciperna var och en för sig. Det vi har kommit fram till är att de går i varandra med andra ord att det inte finns något som är enbart distributivt, proceduralt och interpersonellt samt med undergrupperna informativt och interpersonellt när det gäller rättvisa. Vilket talar för att vi får stöd för våra hypoteser.

Våra rättvisevariabler är positivt och signifikant korrelerade med varandra. Vår studie visar att upplevd organisationsrättvisa med ett rättvist ledarskap påvisar att anställda som upplever en högre grad av rättvisa även uppvisar en bättre uppskattad hälsa och minskad grad av turnover intention. Utifrån detta så är svaret att ledarskapets betydelse utifrån ett rättviseperspektiv är av största vikt.

Det hade varit intressant att göra en betydligt större studie gällande rättvist ledarskap och dess betydelse inom Kriminalvården och inte enbart ett verksamhetsområde. Dels för att se på hela organisationen men också för att kunnat jämföra organisationens sex verksamhetsområden med varandra för att se om det finns

skillnader. Det vore också intressant att se vad individens attityd spelar för roll i en organisation.

## Referenser

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and social Psychology, 67, 422-436.*
- Buxfeldt, L och Odh, J. (2007). Otillåtna beteenden inom svensk kriminalvård.  
*Om betydelsen av den psykosociala arbetsmiljön.* Högskolan i Skövde:  
Institutionen för teknik och samhälle.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Yee Ng, K. (2001).  
Justice at the millennium: A meta analytic review of 25 years of organizational  
justice research. *Journal of Applied Psychology, 86, 425-445.*
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life  
scale. *Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.*
- Greenberg, J. (2001). Studying organizational justice cross culturally: Fundamental  
challenges. *The International Journal of Conflict Management, 12, 365-375.*
- Greenberg, J. & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of Organizational Justice.*  
London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., Corpanzano, R. (2001). *Advances in Organizational Justice.*  
Stanford: University Press.
- Kazemi, A. & Törnblom, K. (under utgivning). Rättvist ledarskap. I: A. Kazemi (red.)  
Socialpsykologiska perspektiv på välbefinnande i arbetslivet.  
Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Helthy Work: Stress, Productivity and the  
Reconstruction of Working Life.* Basic Books/Harper, New York.

- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. I: K. J. Gergen, M. S. Greenberg & R. H. Willis (red: er). *Social exchange: Advances in theory and research*. 27-55. New York: Plenum Press.
- Rawls, J. (1971). A theory of justice. *Harvard: University Press*. 25-26, 31-32, 76-77.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.
- Spector, P. E. (1986). *Perceived control by employees: A meta analysis of studies concerning autonomy and participation at work*. *Human Relations*, 11, 1005-1016.
- Törnblom, K. Y., & Vermunt, R. (1999). An integrative perspective on social justice: Distribution and procedural fairness evaluation of positive and negative outcome allocation. *Social Justice Research* 12, 37-61.