



Sanngirni innan fyrirtækja

Mat á próffræðilegum eiginleikum íslenskrar útgáfu
sanngirnikvarða Colquitts

Birna Krístrún Halldórsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu
Sálfræðideild
Heilbrigðisvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Sanngirni innan fyrirtækja
Mat á próffræðilegum eiginleikum íslenskrar útgáfu sanngirnikvarða
Colquitts

Birna Krístrún Halldórsdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í sálfræði
Leiðbeinandi: Dr. Fanney Þórsdóttir

Sálfræðideild
Heilbrigðisvísindasvið Háskóla Íslands
Júní 2013

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MS gráðu í sálfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Birna Krístrún Halldórsdóttir 2013

Prentun: Pixel

Reykjavík, Ísland 2013

Þakkarorð

Ég vil þakka leiðbeinandanum mínum , Dr. Fanneyju Þórsdóttur fyrir aðstoð við gerð þessa verkefnis. Einnig vil ég þakka Aubí, Ásdísi Eir, Unni, Helgu Láru og Huld fyrir stuðning á meðan á verkefninu stóð og aðstoð við þýðingu og yfirllestur á verkefninu. Ég vil þakka unnusta mínum, Sigurði Hjaltalín Þórisssyni fyrir ómetanlegan stuðning, skilning og aðstoð á meðan á náminu og þessu lokaverkefni stóð. Einnig vil ég þakka dætrum mínum, Emblu Ingibjörgu og Iðunni Þóreyju fyrir umburðalyndi og skilning á meðan á náminu stóð. Sérstakar þakkir fá foreldrar mínir fyrir allan þeirra stuðning á meðan á þessu verkefni stóð. Án þeirra og unnusta míns hefði þetta verkefni aldrei litið dagsins ljós.

Útdráttur

Rannsóknir á sanngirni innan fyrirtækja hafa sýnt að upplifuð sanngirni starfsmanna getur skýrt hegðun þeirra, afköst, viðhorf gagnvart vinnustaðnum, starfsánægju, hollustu við fyrirtækið og líðan starfsmanna. Upplifuð sanngirni innan fyrirtækja gegnir því mikilvægu hlutverki innan vinnusálfræði bæði hérlendis og erlendis. Árið 2001 gaf Colquitt út mælitæki sem mælir upplifaða sanngirni, sanngirnikvarða Colquitts. Kvarðinn metur fjóra undirþætti upplifaðrar sanngirni innan fyrirtækja, *sanngirni í úthlutun (distributive justice)*, *sanngirni í verklagi og ferlum (procedural justice)*, *sanngirni í upplýsingagjöf (informational justice)* og *sanngirni í samskiptum (interpersonal justice)*. Atriði kvarðans byggja á skilgreiningu hugtaksins og kvarðann er hægt að laga að mismunandi aðstæðum. Markmið þessarar rannsóknar var að þýða sanngirnikvarða Colquitts og kanna próffræðilega eiginleika kvarðans í íslensku úrtaki. Innri áreiðanleiki undirklarvarða sanngirni var kannaður sem og réttmæti. Réttmæti var metið á tvennan hátt. Í fyrsta lagi var athugað hvort þáttabygging listans héldi í íslensku úrtaki og hins vegar hvort samband væri á milli undirþátta upplifaðrar sanngirni og kenningarlega tengdra hugtaka. Kvarðinn var þýddur af þremur sérfræðingum og fékk einn hlutverk dómara á þýðingunum. Þátttakendur voru 449 háskólanemar úr þremur háskólum víðsvegar að af landinu. Kvarðanum var svarað rafrænt. Áreiðanleiki allra undirþátta íslenskrar útgáfu sanngirnikvarða Colquitts var viðunandi og hærri en í upprunalegri útgáfu kvarðans í Bandaríkjunum. Staðfestandi þáttagreining staðfesti fjögurra þátta líkan kvarðans í Bandaríkjunum og voru tengsl undirþátta við kenningarlega tengd hugtök sambærileg og í bandarísku úrtaki. Á heildina litið lofar íslensk útgáfa sanngirnikvarða Colquitts góðu sem nýtt mælitæki á Íslandi til að meta upplifaða sanngirni starfsmanna.

Efnisyfirlit

Inngangur	7
Af hverju að rannsaka sanngirni innan fyrirtækja?	9
Hvað er sanngirni innan fyrirtækja?	10
Sanngirni í úthlutun (<i>Distributive Justice</i>).....	10
Sanngirni í verklagi og ferlum (<i>Procedural Justice</i>).....	12
Kenning Thibaut og Walkers	13
Kenning Leventhals.....	14
Hópgildislíkan (Group-value model) Lind og Tylers	15
Sanngirni í félagslegum samskiptum (<i>Interactional Justice</i>).	17
Sanngirni í upplýsingagjöf (<i>Informational justice</i>).....	20
Sanngirni í samskiptum (<i>Interpersonal justice</i>).....	21
Sanngirniskvarði Colquitts (<i>Colquitt's Organizational Justice Scale</i>).....	23
Samantekt	35
Aðferð	36
Þátttakendur	36
Mælitæki	36
Framkvæmd	40
Tölfræðileg úrvinnsla	41
Niðurstöður	43
Lýsandi tölfræði íslenskrar þýðingar sanngirniskvarða Colquitts	43
Innri áreiðanleiki íslenskrar þýðingar Sanngirniskvarða Colquitts og fylgni atriða við heildareinkunn	44
Réttmæti: Þáttabygging íslenskrar þýðingar Sanngirniskvarða Colquitts	46
Réttmæti: Tengsl íslenskrar þýðingar Sanngirniskvarða Colquitts við kenningarlega tengd hugtök	51
Umræða	54
Próffræðilegir eiginleikar íslenskrar útgáfu sanngirniskvarða Colquitts	54
Samanburður við bandaríska útgáfu sanngirniskvarða Colquitts.....	58
Takmarkanir og næstu skref	60
Heimildaskrá	63
Viðauki	74

Inngangur

Umræða um sanngirni og réttlæti hefur fylgt flestum lýðræðislegum og ólýðræðislegum samfélögum frá upphafi. Sanngirni hefur verið skoðuð allt frá tímum Forn-Grikkja og nær áhugi á hugtakinu allt aftur til heimspekinga á borð við Sókrates og Platón (Colquitt, Greenberg og Zapata-Phelan, 2005). Aristóteles var einn af fyrstu fræðimönnum til að skilgreina sanngirni (*justice*) en samkvæmt honum er sanngirni það sama og jöfnuður (*equality*) og réttlæti (*fairness*). Aristóteles skoðaði hvað teldist vera sanngjarnt í úthlutun auðlinda (*resources*) milli fólks og samkvæmt honum næst sanngirni aðeins með því að úthluta ávinningi á milli fólks í hlutfalli við verðleika þess og framlag (Ross, 1925). Locke, Hobbes og Mill veltu einnig fyrir sér merkingu hugtaksins sanngirni og höfðu um það svipaðar hugmyndir og Aristóteles (t.d. Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005). Þessar heimspekilegu umfjallanir um sanngirni einkenndust af lýsingum á því hvernig höfundarnir sæju fyrir sér að sanngirni ætti að vera og voru drifnar áfram af hugsjón höfundanna. Síðar fóru fræðimenn innan sálfræðinnar að skoða hugtakið sanngirni. Innan sálfræðinnar veltu fræðimenn ekki fyrir sér hvernig sanngirni ætti að vera heldur hvaða merkingu hugtakið sanngirni hefði í huga fólks og hvernig fólk upplifði sanngirni (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005).

Innan sálfræðinnar, fram til ársins 1980, var litið á sanngirni sem einn þátt. Hann var kallaður *sanngirni í niðurstöðum* (*distributive justice*; Adams, 1965; Homans, 1961; sjá yfirlit í Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan, 2005). Í kringum 1975 áttuðu fræðimenn sig á því að fólki er einnig umhugað um hvernig komist var að niðurstöðunni og veltir því fyrir sér af hverju komist var að þessari niðurstöðu. Þetta var nýr undirþáttur sanngirni og var hann kallaður sanngirni í verklagi og ferlum (Thibaut & Walker 1975; Crosby, 1976; Deutch 1975). Um miðjan níunda áratuginn var þriðji þáttur sanngirni kynntur til sögunnar af Bies og Moag (1986). Þegar Bies var í háskóla fékk hann áhuga á félagslegri meðhöndlun

(*interpersonal treatment*) vegna kvartana nemenda undan ósanngjarnri meðferð kennara (Bies & Moags, 1986). Þriðji þáttur sanngirni var kallaður *sanngirni í félagslegum samskiptum* og snýr að framkomu yfirmanna gagnvart starfsfólki (Bies & Moag, 1986).

Greenberg (1987) var fyrstur til að nota hugtakið *sanngirni innan fyrirtækja* (*organizational justice*) yfir sanngirniþættina þrjá, *sanngirni í úthlutun*, *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í félagslegum samskiptum*. Greenberg (1993a) stakk einnig fyrstur upp á því að *sanngirni innan fyrirtækja* samanstæði af fjórum undirþáttum því að hann gerði ráð fyrir að sanngirni í félagslegum samskiptum væri skipt í tvo aðskilda þætti; sanngirni í upplýsingagjöf (*informational justice*) og sanngirni í samskiptum (*interpersonal justice*). Sanngirni í upplýsingagjöf endurspeglar hversu hreinskilinn yfirmaður er í útskýringu sinni um útfærslu, eins og hönnun og framkvæmd verklags og ferla og hversu fullnægjandi starfsfólki finnst þessar útskýringar (t.d. Colquitt, 2001; Greenberg, 1993b). Sanngirni í samskiptum vísar til hversu mikla virðingu og umhyggju yfirmaður sýnir starfsmönnum sínum í samskiptum þeirra á milli (Bies & Moag, 1986; Colquitt, 2001; Greenberg, 1993b). Nýlegar rannsóknir hafa stutt þetta fjögurra þátta líkan Greenbergs (t.d. Behson, 2011; Colquitt, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; Colquitt og Shaw, 2005).

Rannsóknir á sanngirni innan fyrirtækja hafa sýnt að upplifuð sanngirni starfsmanna getur skýrt hegðun, viðhorf stafsmanna gagnvart vinnustaðnum og líðan þeirra (sjá yfirlit í Greenberg og Colquitt, 2005). Á Íslandi fer rannsóknum á upplifaðri sanngirni innan fyrirtækja fjölgandi en hingað til hefur ekki verið til mælitæki sem mælir hugtakið á áreiðanlegan og réttmætan hátt. Það er því er þörf á góðu mælitæki hér á landi. Meginviðfangsefni þessa meistaraverkefnis er sanngirni innan fyrirtækja.

Af hverju að rannsaka sanngirni innan fyrirtækja?

Markmið rannsókna á sanngirni innan fyrirtækja er að meta upplifun starfsmanns á sanngirni á vinnustað, viðbrögðum við þeirri upplifun og hvaða þættir liggja að baki þessari upplifun og viðbrögðum (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, o.fl, 2001; Colquitt, 2001; Cropanzano & Greenberg, 1997). Það eru margar og breytilegar ástæður fyrir því að sanngirni er mikilvæg starfsfólki. Daglega taka yfirmenn ákvarðanir sem varða starfsmenn fyrirtækisins. Þessar ákvarðanir hafa áhrif og afleiðingar fyrir starfsfólk og því er ekki að undra að starfsfólk meti þessar ákvarðanir með gagnrýnum huga og spyrji hvort þær séu sanngjarnar. Upplifun starfsfólks á sanngjarnri meðferð styður lögmæti yfirmanna og stjórnar fyrirtækisins (Tyler & Lind, 1992) og dregur úr margs konar neikvæðri hegðun starfsmanna (Bies & Tripp, 2002; Greenberg 1990a; Skarlicki & Folger, 1997). Rannsóknir hafa sýnt að upplifun starfsfólks á sanngirni á vinnustað er mikilvæg fyrir starfsánægju og frammistöðu starfsmanna í starfi og getur þar að auki dregið úr neikvæðum tilfinningum og viðhorfum starfsfólks til fyrirtækis (Greenberg 1993a; Konovsky & Cropanzano, 1991; Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor, 2000). Rannsóknir hafa einnig sýnt að upplifun starfsfólks á sanngirni innan fyrirtækisins dregur úr hræðslu starfsfólks við að fyrirtæki og yfirmenn notfæri sér það, það treystir betur yfirmönnum sínum og fyrirtækinu í heild sem ýtir undir samstarfsvilja starfsmanna (Lind, 2001). Sanngjörn meðferð ýtir þar að auki undir jákvæðni starfsmanna í garð breytinga hjá fyrirtækinu (Greenberg, 1994). Ef starfsmenn telja sig hafa orðið fyrir ósanngjarnri meðferð eru þeir líklegri til að tala illa um fyrirtækið, eyðileggja eigur þess og stela frá fyrirtækinu en þeir starfsmenn sem ekki hafa upplifað ósanngjarna meðferð (Adams, 1965; Allred, 1999; Bies & Tripp, 2002; Dailey & Kirk, 1992; Konovsky & Folger, 1991; Lind & Tyler, 1988; Skarlicki & Folger, 1997). Einnig hafa rannsóknir sýnt að upplifun starfsmanna af því að vel hafi verið staðið að uppsögn þeirra og hún hafi verið eins sanngjörn og hægt var getur dregið úr kvíða, þunglyndi og óánægju starfsmanna með lífið (Alexander

o.fl., 1995, Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992; Hellegren & Sverke, 2001; Parker, Chmiel & Wall, 1997; Skarlicki, Barclay & Pugh, 2008). Það er því ljóst að mikilvægt er fyrir fyrirtæki að starfsmenn upplifi sanngjarna meðferð í starfi sínu. Í næsta kafla verður fjallað um skilgreiningar fræðimanna á upplifaðri sanngirni hjá starfsmönnum?

Hvað er sanngirni innan fyrirtækja?

Sanngirni er flókið og margþætt hugtak en í flestum rannsóknum á sanngirni innan fyrirtækja er gert ráð fyrir þremur undirliggjandi þáttum. Fyrsti þátturinn er *sanngirni í úthlutun (distributive justice)*, sem vísar til þess hvort niðurstaða hafi verið sanngjörn samanborið við niðurstöðu annarra. Annar þátturinn er *sanngirni í verklagi og ferlum (procedural justice)* sem vísar til þess hvort ferli og/eða verklag sem leiddi til niðurstöðu hafi verið sanngjarnt. Þriðji og síðasti þátturinn er *sanngirni í félagslegum samskiptum (interactional justice)*, sem vísar til framkomu yfirmanns til starfsfólks á meðan á ferlinu stóð (Sjá yfirlit í Colquitt ofl., 2001; Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg & Colquitt, 2005). Hér á eftir verður hver undirþáttur sanngirni útlistaður ásamt áhrifamestu kenningum um sanngirni innan fyrirtækja.

Sanngirni í úthlutun (Distributive Justice).

Upphaf rannsókna á sanngirni innan sálfræði má rekja til jafnvægiskenningar Adams (*equity theory*; Adams, 1963,1965) og sneru þær flestar að upplifun fólks á því hversu sanngjörn niðurstaða þeirra var samanborðið við niðurstöðu annarra. Samkvæmt jafnvægiskenningunni ber fólk saman hlutfall framlags síns og umbunar við samsvarandi hlutfall framlags og umbunar annarra eða við hlutfall framlags síns og umbunar frá fyrri árum. Úthlutun og niðurstöður eru taldar sanngjarnar ef umbun er í samræmi við framlag fólks (Ambrose & Arnaud, 2005).

Síðar benti Leventhal (1976a,1980) á að jafnvægi (*equity*) væri aðeins ein af þeim reglum sem fólk miðaði við til að ákveða hve sanngjörn niðurstaða væri og

jafnvægiskenningin ætti því ekki við í öllum aðstæðum. Kenning Leventhal um sanngirni í úthlutun gerði ráð fyrir að upplifun fólks á því hve sanngjörn útkoma þess væri réðist ekki af einni reglu heldur lagði til þrjár reglur sem fólk styðst við þegar það ákvarðar hve sanngjörn niðurstaða þess er; jafnvægi (*equity*), jafnræði (*equality*) og þörf (*need*) (Deutch, 1975; Leventhal, 1976a; Leventhal, 1980). Jafnvægisreglan (*equity*) vísar eins og áður til þess hvort umbun sé úthlutað í samræmi við framlag fólks. Jafnræðisreglan (*equality*) vísar til þess hvort viðtakendur fái jafnmikla umbun sama hvert framlag þeirra er en þarfareglan (*need*) vísar til þess hvort umbun ráðstöfunar stjórnast af velferð hvers og eins, þ.e. að þeir sem þurfa meira fái meira (Leventhal, 1976a; sjá einnig yfirlit í Ambrose & Arnaud, 2005). Þegar metið er hvort niðurstaða sé sanngjörn eða ósanngjörn er mismunandi hvaða úthlutunarreglu fólk notast við og aðstæður og markmið fólks ráða mestu þar um (Deutch, 1975; Leventhal, 1976a).

Sanngirni í úthlutun var skilgreind sem mat á því hvort úthlutun væri sanngjörn án tillits til þess hvaða sanngirnireglu matið byggði á, hvort sem það væri þörf, jafnræði, framlag eða jafnvel samsetning allra þessara þátta (Leventhal, 1980, bls 29). Þessi skilgreining var lögð til grundvallar mælingum á upplifaðri sanngirni næstu 20 árin, og þá sérstaklega reglan um jafnvægi, og hafði hún því mikil áhrif á rannsóknir á upplifaðri sanngirni (Colquitt, Greenberg og Zapata-Phelan, 2005).

Á áttunda áratugnum fór að bera á gagnrýni á þessa skilgreiningu og bentu menn á að upplifun fólks á *sanngirni í úthlutun* skýrði ekki að fullu viðbrögð fólks við ósanngirni (t.d. Lind & Tyler, 1988). Nokkrir fræðimenn höfðu vísað óbeint til þess í skrifum sínum að úthlutun og niðurstaða fólks væri ekki það eina sem skipti máli í upplifun fólks af sanngirni heldur þyrfti einnig að huga að því ferli sem leiddi til niðurstöðu eða úthlutunar (Deutch, 1975; Leventhal, 1976b). Í framhaldi af þessu fóru fræðimenn að huga að öðrum undirþætti sanngirni sem síðar var kallaður *sanngirni í verklagi og ferlum* (*procedural justice*). *Sanngirni*

í verklagi og ferlum vísar til mats fólks á því hversu sanngjarnt það ferli og/eða verklag er sem leiddi til niðurstöðu. Rétt er að hafa í huga að sumir fræðimenn telja óeðlilegt að líta á þættina *sanngirni í úthlutun* og *sanngirni í verklagi og ferlum* sem tvo aðskildi undirþætti upplifaðrar sanngirni því að sumar rannsóknir sýna háa fylgni á milli þessara þátta (t.d. Sweeney & McFarlin 1997; Welbourne, Balkin & Gomes-Mejia, 1995). Flestar rannsóknir benda þó til að þættirnir *sanngirni í úthlutun* og *sanngirni í verklagi og ferlum* séu aðskildar hugsmíðar því að þættirnir hafa ólík tengsl við önnur kenningarlega tengd hugtök. Folger og Konovsky (1989) sýndu til að mynda að þátturinn *sanngirni í úthlutun* tengdist ánægju starfsmanna með laun en þátturinn *sanngirni í verklagi og ferlum* tengdist því hvort starfsmenn treystu yfirmönnum sínum og hollustu starfsmanna við fyrirtæki. Á sama hátt sýndi rannsókn þeirra Sweeney og McFarlin (1993) að þátturinn *sanngirni í úthlutun* var tengdur persónutengdum niðurstöðum eins og ánægju með laun á meðan þátturinn *sanngirni í verklagi og ferlum* tengdist fyrirtækjatengdum niðurstöðum eins og hollustu starfsfólks við fyrirtæki (*organizational commitment*).

Þessar rannsóknir leiddu því til þess að nú er almennt litið svo á að *sanngirni í verklagi og ferlum* sé einn af undirþáttum upplifaðrar sanngirni innan fyrirtækja (t.d. Crosby, 1976; Deutch, 1975; Thibaut & Walker 1975). Í kaflanum hér á eftir verður fjallað um þáttinn *sanngirni í verklagi og ferlum*.

Sanngirni í verklagi og ferlum (*Procedural Justice*).

Í dag byggja flestar rannsóknir á *sanngirni í verklagi og ferlum* á einni af eftirfarandi kenningum um hugtakið: Kenningu Thibaut og Walkers (1975, 1978), kenningu Leventhals (1976b, 1980) eða á hópgildis líkani (*group-value model*) Lind og Tylers (1988). Hér á eftir verður gerð betur grein fyrir ofantöldum kenningum.

Kenning Thibaut og Walkers

Undirpátturinn *sanngirni í verklagi og ferlum* þróaðist út frá rannsóknum Thibauts og Walkers (1975) sem þeir gerðu yfir fimm ára tímabil. Á þessu tímabili fylgdust þeir með dómsmálum og réttarferlum og sáu að niðurstaðan, eða sjálfur dómurinn, og ferlið sem leiddi að dómmum, eða rökfærsla verjanda og sækjanda í dómsmálunum, voru óháð hvort öðru. Verjendur gátu sett fram sín rök og varið skjólstæðinga sína en dómari tók á endanum ákvörðun um niðurstöðuna. Rannsóknir þeirra sýndu að fólk var líklegra til að álíta réttarferli sanngjarn ef það taldi rödd sína heyrast. Þetta hefur oft verið kallað áhrif raddarinnar (*voice effect*; t.d. Folger, 1977). Samkvæmt þeim Thibaut og Walker (1975) telur fólk verklag og ferli sanngjarn þegar rödd þess heyrast vegna þess að þá telur það sig hafa stjórn á ferlinu. Thibaut og Walker lögðu því áherslu á að greina yrði á milli tveggja undirpátta upplifaðrar sanngirni, þáttanna *sanngirni í úthlutun* og *sanngirni í verklagi og ferlum*. Þeir skilgreindu *sanngirni í verklagi og ferlum* sem „ trúin á að það verklag sem notast er við til að leysa úr deilum sé sanngjarn og fullnægjandi“ (Walker, Lind & Thibaut, 1979, bls 1402). Samkvæmt líkani Thibaut og Walkers (1975) lítur fólk á ferli sem sanngjarn að því marki sem ferlið gefur fólki færi á að koma með tillögur sem varða ákvarðanir í ferlinu. Þar sem fólk hefur ekki stjórn á sjálfri niðurstöðunni, sem yfirmaður ákvarðar, skiptir máli fyrir fólk að upplifa að það hafi stjórn á sjálfu ferlinu. Fólk upplifir þá að það hafi óbein áhrif á niðurstöðuna. Thibaut og Walkers settu fram tvö viðmið fyrir því að fólk upplifi verklag og ferli sem sanngjarn. Fyrra viðmiðið kölluðu þeir stjórn á ferlinu (*process control*), sem vísar til þess hvort fólk geti komið skoðunum sínum á framfæri meðan á ferlinu stendur. Stjórn á ákvörðunum (*decision control*) var seinna viðmið þeirra. Það vísar til þess hvort og hve mikið fólk getur haft áhrif á sjálfa niðurstöðuna (Lind & Tyler, 1988).

Upphafleg lögðu Thibaut og Walker (1975) megináherslu á viðmiðið um stjórn á ákvörðunum og litu á stjórn á ferlinu sem óbeina leið til að hafa stjórn á ákvörðunum.

Rannsóknir hafa síðar meir sýnt að yfirleitt er mikilvægara að fólk upplifi stjórn á ferlinu en stjórn á ákvörðunum (t.d. Tyler 1987).

Líkan þeirra Thibaut og Walker var sett fram til að skýra upplifaða sanngirni í lögfræðilegum deilum og réttarferlum. Síðar bentu Leventhal og samstarfsmenn hans á (Leventhal, 1980, Leventhal, Karuza & Fry, 1980) að hugmynd þeirra Thibauts og Walkers um sanngirni ferlisins við réttarhöld ætti einnig við um upplifaða sanngirni við aðrar aðstæður, til að mynda sanngirni innan fyrirtækja.

Kenning Leventhals

Leventhal (1980) skilgreindi *sanngirni í verklagi og ferlum* sem upplifun einstaklings á því hversu sanngjarnt ferlið er sem leiðir til niðurstöðu eða úthlutunar. Leventhal (1980) sagði fólk notast við önnur viðmið en Thibaut og Walker höfðu nefnt, við að ákvarða hvort ferli sé sanngjarnt eða ekki. Samkvæmt Leventhal notast fólk við sex viðmið þegar það metur hversu sanngjarnt ferli og verklag er. Fyrsta viðmiðið, samkvæmni (*consistency*), vísar til þess hvort ferlið sé það sama fyrir alla. Annað viðmiðið, óhlutdrægni/hlutlægni (*bias supression*), vísar til þess hvort þeir sem taka ákvarðanir eins og til dæmis yfirmenn séu hlutlausir í ákvörðunum sínum. Þriðja viðmiðið, nákvæmni (*accuracy*), vísar til þess hvort ferli og verklag byggir á eins nákvæmum upplýsingum og mögulegt er. Fjórða viðmiðið, leiðrétting (*correctability*), vísar til þess hvort hægt sé að breyta eða leiðrétta ósanngjarnar eða rangar ákvarðanir yfirmanna. Fimmta viðmiðið var kallað fulltrúar (*representation*) og vísar til þess hvort hlustað sé á alla í þeim hópum sem kunna að verða fyrir áhrifum af niðurstöðunni og hvort og að hve miklu leyti þessir hópar fá að taka þátt í ferlinu. Sjötta og síðasta viðmiðið, siðferði (*ethicality*), vísar til þess hvort verklag og ferli séu í samræmi við siðareglur og siðferði þeirra sem eiga í hlut hverju sinni (Leventhal, 1980; Leventhal o.fl., 1980). Samkvæmt kenningunni eru verklag og ferli innan fyrirtækja talin sanngjörn ef þau uppfylla þessi sex viðmið (sjá yfirlit í Greenberg og Colquitt, 2005).

Enda þótt kenningar þeirra Leventhals (1980) og Thibaut og Walkers (1975) geri báðar ráð fyrir að upplifun fólks af því ferli sem liggur að baki niðurstöðu sé hluti af upplifaðri sanngirni er töluverður munur á þessum tveimur kenningum. Thibaut og Walker (1975) leggja mikla áherslu á þá stjórn sem fólk telur sig hafa á ferlinu. Að þeirra mati skiptir sú stjórn sem fólk telur sig hafa á ferlinu mestu máli fyrir upplifun þess að ferlið sé sanngjarnt. Leventhal (1980) gerir hins vegar ráð fyrir að þau sex viðmið, sem talin voru upp hér að framan, skipti máli fyrir upplifun fólks á því hve sanngjarnt ferlið er en ekki hve mikla stjórn það telur sig hafa á ferlinu.

Kenning Leventhals (1980) útskýrir því á nákvæmari hátt hvers vegna fólk upplifir ferli sem sanngjarnt en kenning þeirra Thibaut og Walkers (1975) gerir.

Fljótlega kom þó fram gagnrýni á kenningu Leventhals (1980) og bentu þeir Lind og Tyler (1988) á að sú kenning gæti ekki frekar en kenning Thibaut og Walkers (1975) skýrt að fullu hvers vegna sanngirni ferils og verklags skiptir fólk máli og þá sálfræðilegu ferla sem liggja þar að baki. Samkvæmt Lind og Tyler (1988) skiptir það ferli, sem liggur að baki útkomu, fyrst og fremst máli fyrir upplifaða sanngirni vegna þess að það gefur til kynna hve mikils virði fólk er fyrir þann hóp sem það tilheyrir. Þeir kynntu því hóp-gildislíkanið (*group-value model*) til sögunnar til að skýra betur hvers vegna sanngirni í verklagi og ferlum skiptir fólk máli.

Hóp-gildislíkan (Group-value model) Lind og Tylers

Hóp-gildislíkanið (sem einnig er kallað venslalíkan (*relational model*)) byggir á kenningunni um félagslega samsemd (*social identity*)(Lind & Tyler, 1988). Samkvæmt hóp-gildislíkaninu, líkt og í kenningunni um félagslega samsemd, er mikilvægt fyrir fólk að upplifa að það tilheyrir hópi. Hópurinn getur verið lítill, hann getur verið stórt fyrirtæki, jafnvel fjölskylda, vinir, eða samstarfsmenn (Lind & Tyler, 1988; Tajfel & Turner, 1986). Fólki er einnig umhugað um álit annarra og framkomu félaga úr hópnum (Lind & Tyler, 1988). Samkvæmt

hópgildislíkaninu skiptir það ferli, sem leiðir til tiltekinnar niðurstöðu hjá fyrirtæki, fólk máli því að ferlið sendir skilaboð um stöðu þess innan hóps sem það telur sig tilheyra (Lind & Tyler, 1988). Öfugt við líkan þeirra Thibaut og Walkers (1975) og Leventhals (1980) gerir hópgildislíkanið ráð fyrir að fólki sé ekki einungis umhugað um að hafa stjórn á ferlinu eða um aðrar formlegar hliðar ferilsins, heldur einnig um langtíma samband við þá sem taka ákvarðanir um niðurstöðu ferilsins, eins og yfirmenn. Ástæðan fyrir því að það skiptir einstakling máli að hlustað sé á rödd hans er samkvæmt líkaninu sú að það gefur til kynna hvort hópurinn ber virðingu fyrir honum eða ekki. Ef ekki er hlustað á rödd hans gefur það til kynna óvirðingu hópsins og viðkomandi upplifir ferlið sem ósanngjarnt.

Líkanið gerir ráð fyrir að fólk leggi mat á þrjá þætti sem segja til um virðingu hópsins. Þessir þættir eru: hlutleysi (*neutrality*), traust (*trust*) og staða (*standing*). Hlutleysi vísar til þess að yfirmaður sé heiðarlegur og ákvarðanir hans grundvallist á réttum staðreyndum. Þegar ákvarðanir grundvallast á réttum staðreyndum og heiðarleika þess sem tekur þær upplifir fólk ferlið sem sanngjarnt. Traust vísar til þess að starfsmenn trúu því að fyrirætlanir þriðja aðila, eins og yfirmanns, séu góðviljaðar og að hann vilji koma fram við fólk á sanngjarnan hátt. Ef starfsmenn upplifa að fyrirætlanir yfirmanns séu góðviljaðar, að yfirmanni sé umhugað um hag starfsmanna og að hann vilji vera sanngjarn í framkomu sinni upplifa starfsmenn ferli og verklag sem sanngjarnt (Tyler 1989). Með stöðu er átt við hvernig komið er fram við fólk, það gefur upplýsingar um stöðu þess innan hópsins sem það tilheyrir. Ef yfirmaður kemur til dæmis illa fram við starfsmann gefur það til kynna að hann álíti stöðu starfsmannsins innan hópsins lakari en stöðu annarra félaga innan sama hóps. Aftur á móti, ef yfirmaður kemur vel fram við starfsmann sýnir það að hann álítur stöðu starfsmannsins innan hópsins sterka sem leiðir til þess að starfsmaður upplifir meiri sanngirni (Tyler, 1989).

Á þessum tíma sneru rannsóknir á *sanngirni í verklagi og ferlum* að mestu að sjálfu ferli ákvarðana en veittu samskiptum og framkomu yfirmanna gagnvart starfsfólki minni

athygli. Hópgildislíkan Lind og Tylers (1988) nær þó einnig yfir samskipti milli fólks og teygir sig því yfir í þriðja undirþátt sanngirni sem síðar var kallaður *sanngirni í félagslegum samskiptum*.

Kveikjan að því að fræðimenn fóru af einhverri alvöru að veita þessum nýja þætti sanngirni athygli var rannsókn Bies og Moags (1986) sem sneri að samskiptum fólks. Bies fékk áhuga á samskiptum og framkomu fólks við aðra (*interpersonal treatment*) þegar hann var í framhaldsnámi í háskóla (Bies & Moag, 1986). Hann tók eftir því að nemendur kvörtuðu flestallir undan ósanngjarnri meðferð kennara. Til að mynda kvörtuðu nemendur undan því að kennarar væru dónalegir við þá eða að kennarar gæfu nemendum villandi upplýsingar þegar þeir útskýrðu ákveðin verkefni fyrir nemendum. Eftir því sem Bies heyrði fleiri álíka sögur varð honum ljóst að enda þótt framkoma kennara tengdist ferlinu, sem leiðir til einkunna nemenda, þá snerti það ekki formlegt ferli eða verklag eins og til dæmis námsmat nemenda (Bies & Moag, 1986). Út frá þessu kynntu Bies og Moag (1986) þáttinn sanngirni í félagslegum samskiptum. Í næsta kafla verður fjallað um þennan þriðja undirþátt sanngirni, *sanngirni í félagslegum samskiptum (interactional justice)*.

Sanngirni í félagslegum samskiptum (*Interactional Justice*).

Um miðjan níunda áratuginn var þriðji þáttur sanngirni kynntur til sögunnar, *sanngirni í félagslegum samskiptum (interactional justice)*; Bies & Moag, 1986, Bies og Shapiro, 1987; Bies & Shapiro, 1988). Bies og Moags skilgreindu *sanngirni í félagslegum samskiptum* sem upplifun fólks af því hvernig komið er fram við það, hvort komið sé fram við það af virðingu og hvort útskýringar varðandi ferli og útkomur séu ásættanlegar. Í líkani sínu skilgreindu Bies og Moag (1986) fjögur viðmið sem þyrftu að vera til staðar til að fólk upplifði framkomu yfirmanna sem sanngjarna. Fyrsta viðmiðið er réttlætning (*justification*) og vísar til þess að mikilvægt er að yfirmenn útskýri hvað liggir til grundvallar ákvörðunum. Til að mynda er mikilvægt að ferlið sé útskýrt ítarlega fyrir starfsmönnum og starfsmenn séu sáttir við þessa

útskýringu til þess að starfsmenn upplifi ferli og niðurstöður sanngjarnar. Annað viðmiðið er sannsögli (*truthfulness*). Með sannsögli er átti við að yfirmaður sé hreinskilinn í samskiptum sínum við starfsmenn og taki ekki þátt í blekkingum eða svikum. Þriðja viðmiðið er virðing (*respect*) og vísar til þess að yfirmaður sé kurteis en ekki dónalegur í garð starfsmanna. Fjórða viðmiðið er velsæmi (*propriety*), en með velsæmi er átti við að mikilvægt er að yfirmenn láti ekki óviðeigandi eða skaðlegar athugasemdir falla í garð starfsmanna (Bies & Moag, 1986; sjá einnig yfirlit í Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005). Samkvæmt líkani þeirra Bies og Moags (1986) nægir því ekki að yfirmenn gefi greinargóða útskýringu á verklagi og ferlum eða hvað það er sem liggur að baki þeim ákvörðunum sem þeir taka til þess að starfsmenn upplifi sanngirni í félagslegum samskiptum. Ef starfsmenn upplifa að yfirmenn séu óheiðarlegir í samskiptum við sig, sýni sér enga virðingu og/eða láti jafnvel óviðeigandi athugasemdir falla leiðir það til þess að starfsmaður upplifir minni sanngirni eða jafnvel ósanngirni í félagslegum samskiptum. Því fleiri viðmið sem eru til staðar því líklegra er að starfsmenn upplifi sanngirni í félagslegum samskiptum. Ef þessi fjögur viðmið eru öll til staðar ætti starfsmaður að upplifa sanngirni í félagslegum samskiptum.

Upphaflega var þátturinn *sanngirni í félagslegum samskiptum* talinn þriðji þáttur sanngirni (t.d. Bies, 1987, Bies & Moag, 1986; Bies & Shapiro 1988) en fljótlega fór að bera á efasemdum um réttmæti hans. Í því sambandi var sérstaklega bent á hve líkir þættirnir *sanngirni í félagslegum samskiptum* og *sanngirni í verklagi og ferlum* væru (t.d. Cropanzano & Greenber, 1997; Tyler & Bies, 1990). *Sanngirni í verklagi og ferlum* er skilgreind sem mat á formlegri hlið ferils sem leiðir til niðurstöðu en *sanngirni í félagslegum samskiptum* er skilgreind sem mat fólks á því hvernig komið er fram við það þegar vinnutengdum verkefnum er úthlutað (Cropanzano, Prhear & Chen, 2002), en þrátt fyrir ólíkar skilgreiningar bentu fræðimenn á hversu líkir þættirnir væru (t.d. Cropanzano & Greenberg, 1997; Tyler & Bies, 1990). Folger og Bies, (1989) sögðu til að mynda að þrátt fyrir að þættirnir *sanngirni í*

verklagi og ferlum og *sanngirni í félagslegum samskiptum* hefðu mismunandi markmið væri hægt að líta á báða þætti sem hluta af því ferli sem leiðir til niðurstöðu.

Þessum efasemdum var þó andmælt og bent á að þættirnir tveir tengist mismunandi fyrirtækjabreytum. Upplifun af *sanngirni í félagslegum samskiptum* tengist beinu mati starfsmanna á yfirmanni sínum en upplifun fólks af *sanngirni í verklagi og ferlum* tengist mati starfsmanna á fyrirtækinu (Bies, 2001).

Rannsóknir styðja einnig að um tvo aðskilda þætti sé að ræða því þættirnir, *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í félagslegum samskiptum*, hafa ólík tengsl við kenningarlega tengdar breytur (t.d. Barling & Philipps, 1993; sjá Bies, 2001; Cohen – Cahraash og Spector, 2001). Til að mynda sýndu Barlingi og Philipps (1993) að ólík tengsl voru á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í félagslegum samskiptum* við ýmsar viðhorfsbreytur tengdar fyrirtækjum og hegðun starfsmanna. Rannsókn þeirra sýndi að tengsl voru á milli þáttarins *sanngirni í félagslegum samskiptum* og trausts starfsmanna til fyrirtækis, hollustu starfsmanna við fyrirtæki og flóttahæðunar starfsmanna (*withdrawal behaviour*). Reyndar voru tengsl á milli trausts starfsmanna til fyrirtækisins og þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* en það samband var veikara.

Þáttabygging hugtaksins *upplifuð sanngirni* hefur einnig verið könnuð í fjölda rannsókna. Niðurstöður þessara rannsókna benda einnig til að undirþættirnir *sanngirni í félagslegum samskiptum* og *sanngirni í verklagi og ferlum* séu tveir aðskildir þættir þó að sterk tengsl séu á milli þáttanna (sjá Bies, 2001; Cohen – Cahraash og Spector, 2001). Ofangreindar rannsóknir gefa til kynna að þættirnir *sanngirni í félagslegum samskiptum* og *sanngirni í verklagi og ferlum* séu í raun tveir aðskildir þættir og því ljóst að mikilvægt er að aðskilja þessa tvo þætti sanngirni innan fyrirtækja. En þó að flestir fræðimenn líti nú svo á rétt sé að aðgreina þáttinn *sanngirni í félagslegum samskiptum* frá þættinum *sanngirni í verklagi og ferlum* má draga réttmæti þáttarins í efa af annarri ástæðu því nýlegar rannsóknir benda til

Þess að betra sé að líta á *sanngirni í félagslegum samskiptum* sem tvo aðskilda þætti, *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum* (t.d. Colquitt, 2001; Colquitt o.fl., 2001; Liao & Rupp, 2005; Mayer, Nishii, Schneider, & Goldstein, 2007). Næst verður fjallað um þessa tvo undirþætti *upplifaðrar sanngirni* og fyrst verður sjónum beint að *sanngirni í upplýsingagjöf*.

Sanngirni í upplýsingagjöf (*Informational justice*)

Greenberg (1993a) stakk fyrstur upp á því að eðlilegra væri að líta á þáttinn *sanngirni í félagslegum samskiptum* sem tvo aðskilda þætti, *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum*. Samkvæmt Greenberg (1993b) er *sanngirni í upplýsingagjöf* félagslegur ákvörðunarþáttur þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum*. Fólk metur upplýsingagjöf sanngjarna ef það fær upplýsingar um ferli og verklag sem taka mið af því sem hvílir á fólki. Til að útskýra þetta betur tók Greenberg dæmi um neikvæða niðurstöðu eins og þá að neita fólki um vinnu. Samkvæmt Greenberg er fólk líklegt til að upplifa þá niðurstöðu sanngjarna ef það hefur fengið skynsamlega og góða útskýringu á því ferli sem leiddi til þessarar niðurstöðu. Ef engin slík útskýring er veitt mun fólk telja niðurstöðuna ósanngjarna. Starfsmaður mun samkvæmt Greenberg meta útskýringu yfirmanns sem fullnægjandi ef hún er byggð á traustum rökum og ef yfirmaður er hreinskilinn um útfærslu, hönnun og framkvæmd verklags og ferla.

Eins og komið hefur fram lögðu Bies og Moag til fjögur viðmið sem þyrftu að vera til staðar svo að fólk upplifði sanngirni í félagslegum samskiptum. Tvö fyrstu viðmið Bies og Moags eiga við þáttinn *sanngirni í upplýsingagjöf* (Colquitt, 2001). Fyrra viðmið Bies og Moags sem þarf að vera til staðar svo að starfsmenn upplifi sanngirni í upplýsingagjöf var réttlætning (*justification*). Með réttlætning er átt við að mikilvægt sé að yfirmenn útskýri fyrir starfsmönnum hvað liggur til grundvallar ákvörðunum. Síðara viðmið Bies og Moags, sem þarf að vera til staðar svo starfsmenn upplifi sanngirni í upplýsingagjöf, er sannsögli

(*truthfulness*). Sannsögli vísar til að mikilvægt er að yfirmaður sé hreinskilinn í samskiptum við starfsmenn og taki ekki þátt í blekkingum eða svikum (Bies og Moag, 1986 ; Colquitt, 2001).

Rannsóknir hafa þó sýnt að fleiri viðmið en viðmið Bies og Moags um réttlætingu og sannsögli þurfi að vera til staðar til þess að starfsmenn upplifi sanngirni í upplýsingagjöf. Shapiro, Buttner og Barry (1994) skoðuðu til að mynda hvaða þættir myndu auka líkur á því að starfsmenn upplifi útskýringar á slæmum fréttum sem sanngjarnar. Rannsókn þeirra sýndi að útskýringar yfirmanna eru álitnar sanngjarnar þegar þrjú viðmið eru til staðar, skynsemi(*reasonable*), tímasetning(*timely*) og nákvæmni/afmörkun (*specific*). Með skynsemi er átt við að starfsmenn verði að upplifa að útskýringar yfirmanna sinna séu ásættanlegar. Viðmiðið tímasetning vísar til þess að útskýringar yfirmanna verða að koma tímanlega. Útskýringar geta til að mynda ekki komið löngu eftir að komist var að niðurstöðu. Með viðmiðinu nákvæmni eða afmörkun er átt við að yfirmenn verði að vera nákvæmir og afmarka sig við það efni sem við á hverju sinni í útskýringum sínum (Shapiro o.fl. 1994)

Þegar alls er gætt verður því að gera ráð fyrir þessum fimm viðmiðum þegar starfsmenn leggja mat á hve sanngjörn upplýsingagjöf var. Því fleiri viðmið sem eru til staðar því líklegra er að starfsmenn upplifi sanngirni í upplýsingagjöf.

Sanngirni í samskiptum (*Interpersonal justice*)

Sanngirni í samskiptum (interpersonal justice) vísar til þess hve mikla virðingu og umhyggju yfirmaður sýnir starfsmönnum sínum í samskiptum þeirra á milli og í útskýringum sínum á þeim ákvörðunum sem hafa verið teknar (Bies & Moag, 1986; Colquitt, 2001; Greenberg, 1993b). Þegar yfirmaður sýnir starfsfólki umhyggju í samskiptum beinir hann athygli að afleiðingum niðurstöðunnar en ekki að upplýsingunum um það ferli sem leiddi til niðurstöðu (Greenberg, 1993b) .Tvö af þeim viðmiðum sem Bies og Moag settu fram þurfa að vera til staðar til að fólk upplifi *sanngirni í samskiptum* (Colquitt, 2001). Þessi viðmið eru virðing

(*respect*), sem vísar til þess að yfirmaður sé kurteis en ekki dónalegur í garð starfsmanna, og viðmið þeirra um velsæmi (*propriety*) sem vísar til þess að mikilvægt sé að yfirmenn láti ekki óviðeigandi eða skaðlegar athugasemdir falla (Bies & Moag, 1986; sjá einnig yfirlit í Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005). Ef bæði þessi viðmið eru til staðar ætti starfsmaður að upplifa sanngirni í samskiptum.

Fjöldi rannsókna hafa sýnt að betra er að líta á *sanngirni í félagslegum samskiptum* sem tvo þætti, *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum* (t.d. Colquitt, 2001; Colquitt o.fl. 2001; Fischer, Ferreira, Jiang, Cheng, Achoui & Wong, 2011; Kernan & Hanges 2002). Colquitt (2001) skoðaði til að mynda þáttbyggingu *upplifaðrar sanngirni* innan fyrirtækja í tveimur aðskildum rannsóknum. Í báðum rannsóknum notaðist hann við formgerðargreiningu til þess að skoða þáttbyggingu sanngirni innan fyrirtækja og einnig til þess að skoða tengsl undirþátta sanngirni við kenningarlega tengd hugtök. Í fyrri rannsókn sinni notaðist hann við háskólanema en í seinni rannsókn sinni notaðist Colquitt við fólk af vinnumarkaði. Báðar rannsóknir sýndu að betra er að líta á þáttinn *sanngirni í félagslegum samskiptum* sem tvo aðskilda þætti.

Aðrar rannsóknir hafa skoðað samband þáttanna tveggja við kenningalega tengd hugtök. Kernan og Hanges (2002) skoðuðu til dæmis viðbrögð starfsmanna við endurskipulagningu fyrirtækis. Rannsókn þeirra sýndi að þættirnir *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum* tengdust mismunandi kenningarlega tengdum breytum. *Sanngirni í upplýsingagjöf* tengdist til að mynda gæðum samskipta og hvernig endurskipulagning fyrirtækisins var útfærð á meðan *sanngirni í samskiptum* tengist stuðningi við fórnarlömb uppsagna, þátttöku starfsmanna í endurskipulagningu fyrirtækisins, gæðum samskipta og útfærslu endurskipulagningar fyrirtækisins. Ofangreindar rannsóknir benda því til að réttmætara sé að líta á þættina *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum* sem tvo aðskilda undirþætti *upplifaðrar sanngirni*.

Eins og komið hefur fram hér að ofan benda flest rök til þess að rétt sé að gera ráð fyrir því að hugtakið upplifuð sanngirni innan fyrirtækja samanstandi af fjórum undirþáttum, *sanngirni í úthlutun, sanngirni í verklagi og ferlum, sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum*. Á þeim kenningarlega grunni hannaði Colquitt mælitæki, sanngirniskvarða Colquitts, sem metur þessa fjóra undirþætti sanngirni. Hér á eftir verður fjallað frekar um kvarða Colquitts.

Sanngirniskvarði Colquitts (Colquitt's Organizational Justice Scale)

Af framangreindu er ljóst að *upplifuð sanngirni innan fyrirtækja* er margþætt hugtak og því mikilvægt að tæki, sem mælir hugtakið, nái til allra þátta þess. Sanngirniskvarði Colquitts (2001) er mælitæki sem inniheldur 20 atriði og metur fjóra þætti upplifaðrar sanngirni innan fyrirtækja, *sanngirni í úthlutun, sanngirni í verklagi og ferlum, sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í samskiptum*. Við hönnun listans byggði Colquitt spurningar í listanum á atriðum sem reynst höfðu vel í rannsóknum á *upplifaðri sanngirni* (t.d. Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980; Bies & Moag, 1986; Shapiro o.fl., 1994). Colquitt gætti þess einnig að kvarðann væri hægt að laga að mismunandi aðstæðum en mikilvægt er að mælitæki sem meta *upplifaða sanngirni* hafi slíkan eiginleika (Greenberg, 1993a). Til þess að hægt væri að laga atriði listans að mismunandi aðstæðum voru ákveðin orð innan sviga og hægt var að breyta þeim orðum til að atriði listans pössuðu við aðstæður hverju sinni. Til að útskýra þetta betur má taka dæmi um atriðið „(Niðurstæða) mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig í vinnunni“ . Í upphaflegri prófun Colquitts á þáttabyggingu listans lagaði Colquitt atriði kvarðans að kennsluáðstæðum og í atriðinu hér að ofan setti hann í stað niðurstöðu, núverandi einkunn. Á sama hátt væri hægt að breyta orðinu *niðurstæða* í orðið *uppsögn* ef listinn væri notaður í rannsókn á samdráttaraðgerðum.

Í sumum rannsóknum sem gerðar hafa verið á *upplifaðri sanngirni* innan fyrirtækja er ein spurning notuð til að spyrja þátttakendur beint að því hvort þeim hafi fundist tilteknar aðstæður, framkoma eða niðurstaða sanngjörn (t.d. Konovsky, Folger & Cropanzano, 1987; Sweeney & McFarlin, 1993). Í öðrum rannsóknum hefur *upplifuð sanngirni* verið mæld með með mörgum atriðum sem ná yfir alla hugsmíðina. (Colquitt, 2001; Lind & Tyler 1988). Í kvarða Colquitts eru undirþættir sanngirni metnir með þeim hætti. Atriði í kvarða Colquitts meta þau sanngirniviðmið sem helstu fræðimenn fyrri ára hafa sett fram í kenningum sínum um sanngirni innan fyrirtækja (Colquitt, 2001). Tvær ástæður voru fyrir því að Colquitt valdi að fara þessa leið. Í fyrsta lagi sýndu Colquitt og félagar með allsherjagreiningu sinni (*meta-analysa*) að þær rannsóknir sem notað höfðu mörg atriði til að meta upplifaða sanngirni sýndu sterkari tengsl við kenningarlega tengd hugtök en þær rannsóknir sem notuðu eitt atriði (Colquitt o.fl. 2001). Í öðru lagi gefur mæling hugsmíðar með mörgum atriðum betri og ítarlegri upplýsingar um þau viðmið sem þátttakendur styðjast við (Colquitt, 2001). Í þættinum *sanngirni í verklagi og ferlum* notast Colquitt til að mynda við viðmið Thibauts og Walkers (1976) og Leventhals (1980). Hvert atriði endurspeglar eitt viðmið. Því ná öll atriðin yfir upplifaða sanngirni þátttakenda af því verklagi og ferli sem leiddi til ákveðinnar niðurstöðu. Það væri því hægt að skoða svör þátttakenda við hverju og einu atriði þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* til að fá upplýsingar um þau viðmið sem þátttakendur telja sanngjörn og þau viðmið sem þátttakendur telja ósanngjörn. Hér á eftir verður fjallað nánar um atriði og viðmið hvers undirþáttar sanngirniskvarða Colquitts.

Fjögur atriði eru notuð til að mæla þáttinn *sanngirni í úthlutun*. Við þróun atriða fyrir þáttinn vann Colquitt út frá rannsóknum og kenningu Leventhals (1976a, 1976b, 1980). Colquitt ákvað að enda þótt viðmið Leventhals um jafnræði og þörf væru mikilvæg við ákveðnar aðstæður myndu atriði þáttarins einungis endurspeglar jafnvægisreglu Leventhals. Skilgreining Leventhals á jafnvægisreglunni er eftirfarandi: „Stöðluð regla sem leggur áherslu

á að umbun og úræðum eigi að úthluta í samræmi við framlag hvers og eins“ (Leventhal, 1976, bls 94). Atriði þáttarins ná yfir þessa skilgreiningu og dæmi um atriði úr þættinum er „*Niðurstaða*) mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig í vinnunni“. Önnur atriði þáttarins má sjá í töflu 1 hér fyrir neðan.

Sjö atriði voru notuð til að mæla undirþáttinn *sanngirni í verklagi og ferlum*. Við þróun atriða fyrir þáttinn hafði Colquitt (2001) kenningar Thibaut og Walkers (1975) og Leventhals (1980) um upplifaða sanngirni fólks af ferlum og verklagi til hliðsjónar. Tvö atriði þáttarins endurspeglar viðmið Thibaut og Walkers (1975) um stjórn á ferlinu og stjórn á ákvörðunum. Þetta eru atriðin „Ég gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á ferlinu stóð“ og „Ég hafði tækifæri á að hafa áhrif á (*niðurstöðuna*) sem ferlið leiddi til“. Fimm atriði þáttarins endurspeglar reglur Leventhals (1980) um samkvæmni, óhlutdrægni, nákvæmni, leiðréttingu og siðferði. Atriðið „Ferlið var það sama fyrir alla“ endurspeglar reglu Leventhals (1980) um samkvæmni. Atriðið „Ferlið var óhlutdrægt (Með óhlutdrægni er hér átt við að ferli sé laust við fordóma og mismunun, að enginn njóti forréttinda umfram aðra og er með öllu hlutlaust)“ endurspeglar reglu Leventhals (1980) um óhlutdrægni. Atriðið „Ferlið byggði á réttum upplýsingum“ endurspeglar reglu Leventhals (1980) um nákvæmni. Atriðið „Ég gat mótmælt þeirri (*niðurstöðu*) sem ferlið leiddi til“ endurspeglar reglu Leventhals (1980) um leiðréttingu og atriðið „Það var siðferðislega rétt staðið að ferlinu innan fyrirtækisins“ endurspeglar reglu Leventhals (1980) um siðferði.

Að mati Colquitts fellur fimmta regla Leventhals (1980) um fulltrúa (*representation*) undir hugtök Thibaut og Walkers (1975) um stjórn ferlisins og stjórn niðurstöðu. Regla Leventhals (1980) um fulltrúa vísar til þess hvort hlustað sé á alla í þeim hópum sem kunna að verða fyrir áhrifum af niðurstöðunni og hvort og að hve miklu leyti þessir hópar fá að taka þátt í ferlinu og nær því yfir atriðin „Ég gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á ferlinu stóð“ og „Ég hafði tækifæri til að hafa áhrif á (*niðurstöðuna*) sem ferlið leiddi til“. Því

þótti óþarfi að bæta við þriðja atriðinu í listann sem myndi endurspegli þá reglu Leventhals (Colquitt, 2001). Atriði þáttarins má sjá í töflu 1 hér fyrir neðan.

Við gerð þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* var ekki með beinum hætti stuðst við hópildislíkanið. Hópildislíkan Lind og Tylers (1988) er góð viðbót við líkan Thibaut og Walkers (1975) og kenningu Leventhals (1980) um *sanngirni í verklagi og ferlum* en hópildislíkanið notast við önnur viðmið um sanngirni. Þrátt fyrir það má segja að viðmið hópildislíkansins um hlutleysi, sem vísar til þess að sá sem tekur ákvarðanir sé heiðarlegur og noti réttar staðreyndir í ákvörðunum sínum (Tyler 1989), skarist að einhverju leyti á við reglu Leventhals um óhlutdrægni. Sú regla vísar til þess hvort þeir sem taka ákvarðanir eins og til dæmis yfirmenn séu hlutlausir í ákvörðunum sínum (Leventhal, 1980). Einnig má segja að viðmið hópildis líkansins um traust, sem vísar til þess að starfsmenn trúu því að fyrirætlanir þriðja aðila eins og yfirmanns séu góðviljaðar og að þeir vilji koma fram við fólk á sanngjarnan hátt (Tyler 1989), skarist á við viðmið Thibaut og Walkers (1975) um stjórn á ferlinu. Viðmið Thibaut og Walkers (1975) um stjórn á ferlinu vísar til þess hvort fólk geti komið skoðunum sínum á framfæri meðan á ferlinu stendur (Colquitt, 2001). Samkvæmt Colquitt skarast önnur viðmið hópildislíkansins (1988) á við viðmið undirþáttanna *sanngirni í samskiptum* og *sanngirni í upplýsingagjöf*. Því má segja að óbeint sé notast við viðmið hópildislíkansins í sanngirnikvarða Colquitts. Atriði þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* má sjá í töflu 1 hér fyrir neðan.

Við hönnun listans skipti Colquitt þættinum sanngirni í félagslegum samskiptum í tvo þætti, *Sanngirni í upplýsingagjöf* og *Sanngirni í samskiptum* líkt og Greenberg mælti með (Greenberg, 1993b). Colquitt notaðist við viðmið Bies og Moags (1986) við þróun atriða fyrir þáttinn *sanngirni í upplýsingagjöf*. Atriðið „Sá sem fylgdi ferlinu eftir var heiðarlegur í samskiptum við mig“ nær yfir viðmið Bies og Moags (1986) um sannleika (*truthfulness*) og fjögur atriði endurspegla viðmið þeirra um réttlætingu (*justification*), til dæmis atriðið „Ferlið

var útskýrt ítarlega“. Colquitt (2001) þróaði einnig atriði þáttarins út frá viðmiðum Shapiros og félaga (1994). Atriðið „Útskýringar varðandi ferlið voru ásættanlegar“ nær yfir viðmið þeirra um að útskýringar þurfi að vera skynsamlegar, atriðið „Upplýsingum varðandi ferlið var komið til skila tímanlega“ nær yfir viðmið þeirra um að útskýringar þurfi að vera tímanlegar og atriðið „Sá sem fylgdi ferlinu eftir sneið samskipti sín að þörfum hvers og eins“ endurspeglar viðmið þeirra um að útskýringar þurfi að vera nákvæmar. Colquitt samtvinnaði þannig vinnu Greenbergs (1993b), Bies og Moas (1986) og Shapiro og félaga (1994) við gerð atriða sem mældu þáttinn *sanngirni í upplýsingagjöf*. Atriði þáttarins *sanngirni í upplýsingagjöf* má sjá í töflu 1 hér fyrir neðan.

Við þróun atriða fyrir þáttinn *sanngirni í samskiptum* hafði Colquitt viðmið Bies og Moags (1986) um virðingu (*respect*) og velsæmi (*propriety*) til hliðsjónar. Þrjú atriði þáttarins *sanngirni í samskiptum* endurspeglar viðmið Bies og Moags (1986) um virðingu (*respect*). Sem dæmi um það er atriðið „Það var komið fram við mig af kurteisi“. Eitt atriði endurspeglar viðmið þeirra um velsæmi (*propriety*) og er það atriðið „Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“. Tafla 1 sýnir atriði þáttarins *sanngirni í upplýsingagjöf*.

Tafla 1 sem sjá má hér fyrir neðan sýnir öll atriði í kvarða Colquitts og einnig sýnir taflan uppruna hvers atriðis. Hægt er að laga atriði í töflu 1 að ólíkum aðstæðum með því að breyta þeim orðum sem eru innan sviga.). Öllum atriðum listans er svarað á fimm punkta Likert kvarða með svarmöguleikum frá; 1 = mjög ósammála til 5 = mjög sammála.

Tafla 1. Atriði sem meta *sanngirni* innan fyrirtækja

Atriði	Heimild sem atriði byggja á*
<i>Sanngirni í úthlutun</i>	
Eftirfarandi staðhæfingar eiga við um þína (niðurstöðu). Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?	
1. (Niðurstaða) mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig í vinnunni	Leventhal (1976a)
2. (Niðurstaða) mín er í samræmi við þá vinnu sem ég hef skilað af mér	Leventhal (1976a)
3. (Niðurstaða) mín endurspeglar það sem ég hef lagt af mörkum til fyrirtækisins	Leventhal (1976a)
4. (Niðurstaða) mín er sanngjörn miðað við frammistöðu mína	Leventhal (1976a)

Sanngirni í verklagi og ferlum

Eftirfarandi staðhæfingar eiga við ferlið sem leiddi til (niðurstöðu) þinnar.

Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. Ég gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á ferlinu stóð. | Thibaut & Walker (1975) |
| 2. Ég hafði tækifæri til að hafa áhrif á (niðurstöðuna) sem ferlið leiddi til. | Thibaut & Walker (1975) |
| 3. Ferlið var það sama fyrir alla. | Leventhal (1980) |
| 4. Ferlið var óhlutdrægt.(Með óhlutdrægni er hér átt við að ferli sé laust við fordóma og mismunun að enginn njóti forrættinda umfram aðra og ferlið sé með öllu hlutlaust). | Leventhal (1980) |
| 5. Ferlið byggði á réttum upplýsingum. | Leventhal (1980) |
| 6. Ég gat mótmælt þeirri (niðurstöðu) sem ferlið leiddi til. | Leventhal (1980) |
| 7. Það var siðferðislega rétt staðið að ferlinu innan fyrirtækisins. | Leventhal (1980) |

Sanngirni í upplýsingagjöf

Eftirfarandi staðhæfingar eiga við þann sem fylgdi ferlinu eftir. Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Sá sem fylgdi ferlinu eftir var heiðarlegur í samskiptum við mig. | Bies & Moag (1986) |
| 2. Ferlið var útskýrt ítarlega. | Bies & Moag (1986) |
| 3. Útskýringar varðandi ferlið voru ásættanlegar. | Shapiro o.fl. (1994) |
| 4. Upplýsingum varðandi ferlið var komið til skila tímanlega. | Shapiro o.fl. (1994) |
| 5. Sá sem fylgdi ferlinu eftir sneið samskipti sín að þörfum hvers og eins. | Shapiro o.fl. (1994) |

Sanngirni í samskiptum

Eftirfarandi staðhæfingar eiga við þann sem fylgdi ferlinu eftir. Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Það var komið fram við mig af kurteisi. | Bies & Moag (1986) |
| 2. Mér var sýnd virðing(e.respect). | Bies & Moag (1986) |
| 3. Það var komið fram við mig af virðugleika (e.dignity). | Bies & Moag (1986) |
| 4. Óviðeigandi athugasemdir voru láttnar falla. | Bies & Moag (1986) |

*Tilvísun endurspeglar þá heimild sem hvert atriði byggir á.

Athugasemd: Tafla aðlöguð úr „On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure“ eftir J. Colquitt, 2001, Journal of Applied Psychology, 86(3), bls. 386-400 Útgáfuréttur 2001 tilheyrir American Psychological Association. Tafla aðlöguð með leyfi höfunda.

Rannsóknir á mælingarfræðilegum eiginleikum Sanngirniskvarða Colquitts (2001) benda til að allir undirkvarðar hans séu áreiðanlegir (t.d.Colquitt & Shaw, 2005; Judge & Colquitt, 2009) . Við þróun á kvarðanum í Bandaríkjunum var hann forprófaður á tveimur ólíkum

úrtökum. Í öðru úrtakinu voru háskólanemar og í hinu var starfsfólk af vinnumarkaðinum. Áreiðanleiki var metinn með því að reikna innra samræmi atriða og reyndist áreiðanleiki allra undirskarða ásættanlegur ($\alpha = 0,78 - 0,92$). Aðrar rannsóknir benda einnig til þess að áreiðanleiki listans sé ásættanlegur. Colquitt og Shaw (2005) söfnuðu saman þeim rannsóknum sem notast höfðu við kvarðann á árunum 2001-2005. Þátttakendur voru samtals 2331 úr 16 rannsóknum. Innra samræmi var reiknað og sýndi að áreiðanleiki allra undirskarða var góður ($\alpha = 0,83 - 0,92$). Áreiðanleiki undirskarðanna hefur einnig reynt ásættanlegur í nýlegri rannsóknum ($\alpha = 0,80 - 0,96$; Colquitt, Lepine, Piccolo, Zapata & Rich, 2012; Judge & Colquitt, 2004; Rodell & Colquitt, 2009; Spencer & Rupp, 2009). Rannsókn Fischers og féлага (2011) þar sem sanngirniskvarði Colquitts var lagður fyrir í 13 ólíkum löndum sýndi að áreiðanleiki allra undirþátta var ásættanlegur í öllum löndum. Áreiðanleiki var metinn með Chronbach's alfa og var alfastuðull kvarðans sem mældi *sanngirni í úthlutun* frá 0,89 – 0,91, fyrir þáttinn *sanngirni í verklagi og ferlum* var alfastuðull kvarðans frá 0,71 – 0,90, fyrir þáttinn *sanngirni í upplýsingagjöf* var alfastuðull kvarðans frá 0,87 – 0,95 og fyrir þáttinn *sanngirni í samskiptum* var alfastuðull kvarðans frá 0,86 – 0,95.

Rannsóknir styðja einnig réttmæti kvarðans. Colquitt (2001) notaðist við staðfestandi þáttagreiningu í rannsókn sinni á undirliggjandi formgerð kvarðans og staðfesti hann fjögurra þátta formgerð Greenbergs (1993). Þáttahleðslur allra atriða listans voru á bilinu 0,35-0,9 og virðast því mæla þá hugsmíð sem þau eiga að mæla á fullnægjandi hátt (Kline, 1994). Talsverð fylgni ($r = 0,22 - 0,64$) var á milli þátta (Colquitt, 2001) en það verður að teljast eðlilegt þar sem undirskarðar mæla sömu hugsmíðina, *upplifaða sanngirni*. Colquitt og Shaw (2005) gerðu rannsókn þar sem þeir notuðust við gögn úr 16 rannsóknum sem notast höfðu við kvarðann á árunum 2001-2005. Þeir sameinuðu gagnaskrár allra rannsóknanna í eitt gagnasafn og voru þátttakendur samtals 2331. Þeir beittu staðfestandi þáttagreiningu og staðfesti hún fjögurra þátta lausn Colquitts. Atriði listans hlóðu öll tölfræðilega marktækt á

viðeigandi þátt og var þáttahleðsla atriða frá 0,40 – 0,97. Fylgni á milli þátta var á bilinu $r = 0,37 - 0,64$. Aðrar rannsóknir sem hafa notast við lista Colquitts hafa einnig staðfest fjögurra þátta líkan Colquitts í Bandaríkjunum (Colquitt, o.fl., 2012; Judge & Colquitt, 2004; Rodell & Colquitt, 2009; Spencer & Rupp, 2009).

Þáttaformgerð kvarðans hefur einnig verið skoðuð í þýddum útgáfum hans og styðja þær rannsóknir réttmæti hans. Fischer og félagar (2011) lögðu til að mynda sanngirniskvarða Colquitts fyrir í 13 löndum, Argentínu, Brasilíu, Egyptalandi, Indónesíu, Líbanon, Malasíu, Nýja Sjálandi, Filippseyjum, Sádí Arabíu, Taiwan, Tyrklandi, Bretlandi og Bandaríkjunum. Í stað þess að notast við 5 punkta kvarða líkt og gert var í upphaflegri þróun listans var notast við 7 punkta Likert kvarða með gildunum (1) „Alls ekki“ (*Not at all*), (4) „Að einhverju leyti“ (*To some extent*) og (7) „Að miklu leyti“ (*To a greater extent*). Öll atriði listans voru að öðru leyti eins og í upphaflegri þróun listans. Fjögurra þátta líkan var staðfest í öllum 13 löndunum. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þáttafomgerð kvarða Colquitts helst í mismunandi löndum, menningarsvæðum og úrtökum. Þessar niðurstöður styðja því réttmæti sanngirniskvarða Colquitts.

Flestar rannsóknir á réttmæti kvarðans hafa einblínt á þáttabyggingu hans en réttmæti hans hefur einnig verið skoðað með því að kanna fylgni undirþátta við kenningarlega tengd hugtök. Colquitt (2001) gerði rannsókn þar sem hann notaði formgerðargreiningu (*structural equation modeling*) til að kanna samband undirþátta sanngirniskvarða Colquitts annars vegar og hugtakanna *ánægja með niðurstöðu* (*outcome satisfaction*), *leiðtogamat* (*leader evaluation*) *reglufylgni* (*rule compliance*) og *hópálit* (*collective esteem*) hins vegar. Hér fyrir neðan verða tengsl á milli undirþátta sanngirni og þessara hugtaka útskýrð betur.

Ánægja með niðurstöðu (*outcome satisfaction*) vísar til þess að einstaklingur sé sáttur við niðurstöðu sína eins og til dæmis laun, einkunn og/eða bónusa (Colquitt, 2001; Colquitt o.fl. 2001). Colquitt gerði ráð fyrir að undirþátturinn *sanngirni í úthlutun* skýrði *ánægju með*

niðurstöðu. Til að rökstyðja tengsl á milli þessara hugtaka má meðal annars vísa til jafnvægisreglu (*equity*) Leventhals um sanngirni í úthlutun. Leventhal skilgreindi jafnvægisregluna sem „staðlaða reglu sem leggur áherslu á að umbun og úrræðum eigi að úthluta í samræmi við framlag hvers og eins“ (Leventhal, 1976a, bls 94). Fólki þykir umbun eða niðurstaða sanngjörn ef hún er í samræmi við framlag og ef fólk upplifir niðurstöðu í samræmi við framlag ætti það að leiða til ánægju með niðurstöðu.

Í rannsókn Colquitts (2001) var *ánægja með niðurstöðu* metin með því að spyrja um ánægju þátttakenda með lokaekinn sína á ákveðnum námskeiðum. Colquitt (2001) notaðist við formgerðargreiningu til þess að skoða tengsl á milli hugtaksins *ánægja með niðurstöðu* og þáttarins *sanngirni í úthlutun*. Niðurstöður sýndu að sterk tengsl voru á milli þáttarins *sanngirni í úthlutun* og hugtaksins *ánægja með niðurstöðu* ($r=0,73$). Aðrir rannsóknir hafa einnig sýnt fram á samband þessara hugtaka. Þeir Colquitt, Conlon, Wesson, Porter og Ng (2001) gerðu til að mynda allsherjargreiningu (*meta-analysis*) þar sem þeir tóku saman og skoðuðu niðurstöður 183 rannsókna á *upplifaðri sanngirni* innan fyrirtækja. Niðurstaða þeirra sýndi að *ánægja með niðurstöðu* tengdist þættinum *sanngirni í úthlutun* ($r=0,51$) sterkar en öðrum þáttum sanngirni. Þessar niðurstöður renna enn frekari stöðum undir réttmæti Sanngirniskvarða Colquittes.

Reglufylgni (compliance) vísar til hegðunar sem gefur til kynna að starfsmenn samþykki og fylgi þeim reglum sem fyrirtæki setja (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009) Samkvæmt hópgildislíkani þeirra Lind og Tyler (1988) ætti að vera samband á milli *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni*. Hópgildislíkanið gefur sér þá grundvallarforsendu að fólk sé umhugað um álit og framkomu annarra í þeim hópum sem það telur sig tilheyrja. Ef starfsmaður telur að yfirmaður, samstarfsmenn og fyrirtækið í heild beri virðingu fyrir honum upplifir hann það verklag og ferli sem leiðir til tiltekinnar niðurstöðu hjá fyrirtæki sanngjarnt. Þetta ætti að auka líkur á samstarfsvilja starfsmanns og

um leið líkur á því að starfsmaður fylgi þeim reglum sem fyrirtækið setur. Þar af leiðandi má gera ráð fyrir tengslum á milli reglufylgni og undirþáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum*.

Aðrar kenningar styðja einnig samband undirþáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglusemi*, meðal annars líkan þeirra Thibaut og Walkers (1975). Samkvæmt því líkani lítur fólk á ferli sem sanngjarnt að því marki sem ferlið gefur fólki færi á að koma með tillögur sem varða ákvarðanir í ferlinu. Þar sem fólk hefur ekki stjórn á sjálfri niðurstöðunni, sem yfirmaður ákvarðar, skiptir máli fyrir fólk að upplifa að það hafi stjórn á sjálfu ferlinu. Fólk upplifir þá að það hafi óbein áhrif á niðurstöðuna sem eykur líkur á því að starfsmaður upplifi ferlið sem sanngjarnt. Ef fólk telur sig hafa stjórn á ferlinu ætti það að auka samstarfsvilja starfsmanna sem felur til að mynda í sér að starfsmenn fari frekar eftir reglum fyrirtækisins.

Rannsóknir hafa stutt samband *reglufylgni* og *sanngirni í verklagi og ferlum*. Aquino (1995) skoðaði tengsl þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni*. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu tengsl á milli þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni* ($r = 0,28$). Colquitt (2001) notaðist við formgerðargreiningu til að skoða tengsl milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni*. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu einnig nokkuð sterk og tölfræðilega marktæk tengsl á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni* ($r = 0,48$; Colquitt, 2001). Þessar niðurstöður styrkja enn frekar þá ályktun að Sanngirniskvarði Colquitts mæli *sanngirni í verklagi og ferlum* á réttmætan hátt.

Leiðtogamat (leader evaluation) er hugtak sem mikið hefur verið skoðað í rannsóknum á sanngirni innan fyrirtækja (Greenberg, 1990b). Leiðtogamat vísar til þess að hve miklu leyti starfsmenn geta mælt með yfirmanni sínum, hversu góður yfirmaður er og hversu vel liðinn yfirmaður er að mati starfsmanna (Colquitt, 2001). Gera má ráð fyrir sambandi á milli undirþáttarins *sanngirni í samskiptum og leiðtogamats* og þau tengsl má skýra út frá kenningunni um félagsleg skipti (*social exchange theory*; Blau, 1964; Emerson,

1976, Homans, 1958,1961; Thibaut & Kelley, 1959). Samkvæmt þeirri kenningu byggjast félagsleg tengsl á gagnkvæmum ávinningi og eru fyrirtæki vettvangur þar sem skipti eða gagnkvæmur ávinningur á sér stað (t.d. Adams, 1965; Blau 1964; Homans, 1961). Líkt og í viðskiptum, fela samskipti í sér einhvers konar framtíðarskuldbindingu, því ætlast er til að gagnkvæmur ávinningur sé af samskiptunum þó að ekki sé tilgreint nákvæmlega hvað þessi gagnkvæmi ávinningur eða skipti fela í sér (Blau, 1964). *Sanngirni í samskiptum* vísar til gagnkvæmra samskipta á milli starfsmanns og yfirmanns sem felur í sér ávinning fyrir báða aðila. Ef yfirmaður kemur vel fram við starfsmann og sýnir honum virðingu þá er líklegt að starfsmaður telji yfirmann hæfan í starfi, líki vel við hann og geti mælt með honum við aðra. Þar af leiðandi ætti að vera samband á milli *sanngirni í samskiptum* og *leiðtogamats*.

Niðurstöður rannsókna sem hafa kannað samband *leiðtogamats* og *sanngirni í félagslegum samskiptum* renna stoðum undir þá ályktun að samband sé á milli þessara hugtaka. Copranzano, Prehar og Chen (2001) skoðuðu til að mynda tengsl *leiðtogamats* og *sanngirni í samskiptum* og mældu þeir *leiðtogamat* með spurningum sem mátu ánægju starfsmanna með yfirmann. Niðurstöður þeirra sýndu nokkur sterk tengsl ($r = .42$) og tölfræðilega marktæk á milli *sanngirni í samskiptum* og *leiðtogamats*. Aquino, Griffeth, Allen og Hom (1997) skoðuðu einnig tengsl ánægju starfsanna með yfirmann sinn og *sanngirni í samskiptum*. Rannsókn þeirra sýndi einnig nokkuð sterk og tölfræðilega marktæk tengsl ($r = .42$) Colquitt (2001) kannaði samband *sanngirni í samskiptum* og *leiðtogamats* þar sem nemendur voru spurðir um ánægju með kennara. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu einnig tölfræðilega marktæk tengsl á milli þáttarins *sanngirni í samskiptum* og hugtaksins *leiðtogamat* ($r = 0,23$). Þessar niðurstöður styrkja því þá ályktun að *Sanngirniskvarði Colquittes* mæli *sanngirni í samskiptum* á réttmætan hátt.

Hópálit (Collective esteem) vísar til þess hluta sjálfsmyndar (*self concept*) fólks sem myndast út frá þeim hópum sem það tilheyrir (Luthanen & Crocker, 1992; Tajfel &

Turner,1986). Hópálit á rætur sínar að rekja til kenningar um félagslega samsemd (*social identity theory*; Tajfel & Turner,1986) og er *hópálit* ein af tveimur hliðum sjálfsmýndar. Hin hlið sjálfsmýndar er sjálfsálit. Sjálfsálit byggir á mati einstaklings á persónulegum auðkennum (*personal identity*) eða eiginleikum og einkennum hvers og eins (Luthanen & Crocker, 1992; Tajfel & Turner,1986). *Hópálit* er frábrugðið sjálfsáliti (*self-esteem*) að því leyti að það byggir á hugmynd hópsins um sjálfsvirðingu (*self-worth*) og einstaklingamun innan hópsins (Luthanen & Crocker, 1992). Kenningin um félagslega samsemd var sett fram til að skýra hvað hvetur fólk til þess að vilja ná og halda jákvæðu *hópáliti*. Kenningin leggur til að þegar fólk stendur frammi fyrir einhverju eða einhverjum sem ógnar *hópáliti* þess ber fólk kennsl á eða býr til hagstæðan samanburð milli þess hóps sem fólk telur sig tilheyra og annarra hópa sem fólk telur sig ekki tilheyra. Fólk aðgreinir sinn hóp frá öðrum hópum og gerir lítið úr öðrum hópum og leiðir þessi samanburður til jákvæðara *hópálits*. Samkvæmt venslalíkaninu (Lind & Tyler, 1988) (sem einnig er kallað hópildislíkan) ætti að vera samband á milli *hópálits* og *sanngirni í upplýsingagjöf*. Venslalíkanið gerir, líkt og kenningin um félagslega samsemd, ráð fyrir að það skipti miklu máli fyrir fólk að finnast það tilheyra hópi (Lind & Tyler, 1988; Tajfel & Turner,1986). Líkanið gefur sér jafnframt að fólki sé umhugað um álit annarra og framkomu félaga úr hópnum (Lind & Tyler, 1988). Samkvæmt líkaninu er fólki umhugað um langtímasamband við þá sem taka ákvarðanir, eins og yfirmenn. Ef yfirmaður er hreinskilinn í útskýringum sínum um útfærslu, hönnun og framkvæmd verklags og ferla og starfsfólki finnst þessar útskýringar fullnægjandi gefur það bæði til kynna að yfirmaðurinn beri virðingu fyrir starfsmanninum og háa stöðu hans innan hópsins. Það leiðir síðan til þess að starfsmaður upplifir upplýsingagjöf sanngjarna.

Þegar starfsmaður telur yfirmann og hópinn bera virðingu fyrir sér ætti hann frekar að samsama sig hópnum sem aftur leiðir til jákvæðs hópálits.

Niðurstöður rannsókna styðja samband *hópálits* og undirþáttarins *sanngirni í upplýsingagjöf*. Í rannsókn Colquitts (2001) voru tengsl á milli *sanngirni í upplýsingagjöf* og *hópálits* skoðuð í tveimur aðskildum athugunum. Í fyrri athuguninni voru tengsl á milli þessara þátta athuguð í hópi háskólanema og sýndu niðurstöður tengsl þó að veik væru ($r = 0,28$). Í síðari athuguninni voru þessi sömu tengsl skoðuð á meðal fólks á vinnumarkaði og sýndu niðurstöður aðeins sterkari tengsl á milli þessara hugtaka ($r = 0,34$). Þessar niðurstöður renna því enn frekari stoðum undir þá ályktun að sanngirniskvarði Colquitts sé að mæla *sanngirni í upplýsingagjöf* á réttmætan hátt.

Samantekt

Á Íslandi fer rannsóknum á upplifaðri sanngirni innan fyrirtækja fjölgandi (t.d. Hlín Kristbergsdóttir, Leifur G. Hafsteinsson og Arney Einarisdóttir, 2008) en hingað til hefur ekki verið til mælitæki hér á landi sem mælir hugtakið á áreiðanlegan og réttmætan hátt. Eins og fram kemur hér að ofan virðist Sanngirniskvarði Colquitts vera áreiðanlegt og réttmætt mælitæki (Colquitt, 2001; Colquitt, o.fl., 2001; Colquitt, Lepine, Piccolo, Zapata & Rich, 2012; Fischer, o.fl., 2011; Judge & Colquitt, 2004; Rodell & Colquitt, 2009; Spencer & Rupp, 2009). Því ætti íslensk útgáfa hans að nýtast vinnusálfræðingum hér á landi vel. Tilgangur þessa meistaraverkefnis var að þýða og meta próffræðilega eiginleika íslenskrar útgáfu Sanngirniskvarða Colquitts. Áreiðanleiki undirkvarða var metinn með því að reikna innra samræmi atriða og notast var við Cronbachs alfastuðulinn. Réttmæti listans var metið með tvennum hætti. Í fyrsta lagi var athugað hvort þáttabygging listans héldist í íslensku úrtaki og í öðru lagi var athugað hvort samband undirþátta *upplifaðrar sanngirni* og hugtakanna ánægja með *niðurstöðu*, *reglufylgni*, *leiðtogamats* og *hópálits* sé fyrir hendi þegar íslensk útgáfa kvarðans er notuð.

Aðferð

Þátttakendur

Þátttakendur voru 431 háskólanemi úr þremur háskólum víðsvegar að af landinu. Skólarnir voru Háskóli Íslands, Háskólinn á Akureyri og Háskólinn á Bifröst. Aldur þátttakenda var á bilinu 19-63 ára (M=28 ár, sf=8 ár) og voru 61,7% konur og 38,3% karlar.

Mælitæki

Sanngirniskvarði Colquitts (Colquitt's Justice scale) (2001) er 20 atriða sjálfsmatskvarði sem metur upplifun starfsmanns á sanngirni innan fyrirtækis. Öllum atriðum listans fylgir 5-punkta kvarði þar sem gildi ná frá 1 = að litlu leyti (*to a small extent*) til 5 = að miklu leyti (*to a large extent*). Atriðin mæla alls fjóra þætti sanngirni, *sanngirni í verklagi og ferlum (procedural justice)*, *sanngirni í úthlutun (distributive justice)*, *sanngirni í samskiptum (interpersonal justice)* og *sanngirni í upplýsingagjöf (informational justice)*.

Sanngirniskvarði Colquitts í íslenskri þýðingu. Áður en sanngirniskvarði Colquitts var þýddur var ákveðið að breyta atriðum listans úr spurningum í staðhæfingar og breyta mælistiku kvarðans í samræmi við þær breytingar. Þetta var gert til þess að svarmöguleikar passu betur við atriði kvarðans. Að mati rannsakenda passa svarmöguleikarnir „to a small extent“ og til „to a large extent“ ekki nægjanlega vel við mörg af atriðum bandaríska listans, til dæmis atriðin við “Does your (outcome) reflect the effort you have put into your work?” og „Has (he/she) communicated details in a timely manner?”. Því atriðunum breytt í staðhæfingarnar „(Niðurstaða) mín endurspeglar þá vinnu sem ég hef lagt á mig“ og „Upplýsingum varðandi ferlið var komið til skila tímanlega“ og notast var við mælistiku með orðagildunum „mjög sammála/ósammála“, „frekar sammála/ósammála“ og „hvorki sammála né ósammála“. Orðagildi fyrir íslenska þýðingu sanngirniskvarða Colquitts voru valin með hliðsjón af því hve auðvelt er fyrir svarendur að greina á milli þeirra og hve vanir þeir eru að

nota þau (Fanney Þórsdóttir og Friðrik H. Jónsson, 2009). Öllum atriðum listans var breytt í staðhæfingar sem fylgir 5-punkta Likert stika sem hefur svarmöguleikana; 1 = mjög ósammála, 2 = ósammála, 3 = hvorki sammála né ósammála, 4 = sammála og 5 = mjög sammála.

Sanngirni í verklagi og ferlum er mæld með sjö atriðum sem meta það ferli og/eða verklag sem leiddi til niðurstöðu/ útkomu. Dæmi um staðhæfingar úr listanum eru „Ég gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á ferlinu stóð“ og „Ég gat mótmælt (niðurstöðunni) sem ferlið leiddi til“. Skor kvarðans er frá 7 – 35 og merkja há gildi að þátttakendur hafi upplifað sanngirni í ferlinu/verklaginu sem leiddi til niðurstöðu. Lág gildi merkja að þátttakendur hafi upplifað ferlið/verklagið sem leiddi til útkomu/niðurstöðu sem ósanngjarnt. Erlendar rannsóknir benda til að undarkvarðinn sé bæði áreiðanlegur ($\alpha = 0,78-0,93$; Ambrose og Schminke, 2009; Colquitt, 2001; Colquitt og Shaw, 2005) og réttmætur (Colquitt's,2001)

Sanngirni í úthlutun er mæld með fjórum atriðum sem meta niðurstöðu eða útkomu. Dæmi um staðhæfingu úr listanum eru „(Niðurstaða) mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig á námskeiðinu“ og „(Niðurstaða) mín er í samræmi við þá vinnu sem ég hef skilað af mér“. Skor þáttarins er frá 4 – 20 og merkja há gildi á þættinum að þátttakendur upplifi sanngirni með þá niðurstöðu/útkomu sem ákveðin var. Lág gildi merkja að þátttakendur upplifi ákvörðun um niðurstöðu ósanngjarna. Erlendar rannsóknir benda til að undirvarðinn sé bæði áreiðanlegur ($\alpha = 0,92-0,93$; Ambrose og Schminke, 2009; Colquitt, 2001; Colquitt og Shaw, 2005) og réttmætur (Colquitt's,2001).

Sanngirni í samskiptum er mæld með fjórum atriðum sem meta hvernig komið er fram við starfsmenn á meðan á ferli/verklagi stendur. Dæmi um staðhæfingu úr listanum eru „Það var komið fram við mig af kurteis“ og „Mér var sýnd virðing“. Skor þáttarins er frá 4 – 20 og merkja há gildi að þátttakandi hafi upplifað sanngirni í samskiptum við þann sem bar

ábyrgð á ferli/verklagi og lág gildi merkja að þátttakandi hafi upplifað ósanngirni í samskiptum við þann sem bar ábyrgð á ferlum/verklagi. Einu atriði í þættinum er snúið við og svarmöguleikar endurkóðaðir. Þetta er atriðið „óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“. Erlendar rannsóknir benda til að undirkvarðinn sé bæði áreiðanlegur ($\alpha = 0,79-0,92$; Ambrose og Schminke, 2009; Colquitt, 2001; Colquitt og Shaw, 2005) og réttmætur (Colquitt, 2001).

Sanngirni í upplýsingagjöf er mæld með fimm atriðum sem meta afstöðu starfsmanna til sanngirni í upplýsingastreymi varðandi ferli og/eða verklag. Dæmi um staðhæfingu úr listanum er „Útskýringar varðandi (ferlið) voru ásættanlegar“ og „(Ferlið) var útskýrt ítarlega“. Skor þáttarins er frá 5 – 25, há gildi í þættinum merkja mikla sanngirni í upplýsingagjöf og lág gildi merkja mikla ósanngirni í upplýsingagjöf. Erlendar rannsóknir benda til að undirkvarðinn sé bæði áreiðanlegur ($\alpha = 0,79-0,93$; Colquitt, 2001; Colquitt og Shaw, 2005) og réttmætur (Colquitt, 2001).

Kenningarlega tengd hugtök eru metin með fjórum þáttum, ánægja með niðurstöðu (*outcome satisfaction*), leiðtogamat (*leader evaluation*), reglufylgni (*rule compliance*) og hópálit (*collective esteem*). Öllum atriðum þáttanna fylgir 5-punkta Likert stika sem hefur svarmöguleikana 1 = mjög ósammála, 2 = ósammála, 3 = hvorki sammála né ósammála, 4 = sammála og 5 = mjög sammála.

Ánægja með niðurstöðu (outcome satisfaction) er mæld með tveimur staðhæfingum sem meta ánægju nemenda með einkunn á námskeiði. Þessar tvær staðhæfingar eru; “Ég er sátt/ur með lokaeinkunn mína á þessu námskeiði” og „Lokaeinkunn mín á þessu námskeiði er viðunandi“ Gildi kvarðans eru frá 1 – 5 og merkja há gildi að nemendur eru ánægðir með lokaeinkunn sínu á námskeiði og lág gildi merkja að nemandi er óánægður með lokaeinkunn sína á námskeiði. Fyrri rannsóknir sem sýnt hafa fram á samband *Ánægju með niðurstöðu* og *sanngirni með úthlutun* hafa notað þessi atriði til að mæla ánægju með niðurstöðu (Colquitt, 2001) og styður það réttmæti mælingarinnar.

Leiðtogamat (leader evaluation) er metið með þremur staðhæfingum. Þessar staðhæfingar eru „Að mínu mati voru kennarar námskeiðisins góðir kennarar”, „Mér líkaði vel við kennara námskeiðisins” og „Ég myndi líklega mæla með kennurum námskeiðisins við vini mína”. Gildi kvarðans eru frá 1 – 5 og merkja há gildi á kvarðanum að nemandi er á heildina litið ánægður með kennara námskeiðisins og lág gildi merkja að nemandi er á heildina litið óánægður með kennara námskeiðisins. Fyrri rannsóknir sem sýnt hafa fram á samband *leiðtogamats* og *sanngirni í samskiptum* hafa notað þessi atriði til að mæla leiðtogamat (Colquitt, 2001) og styður það réttmæti mælingarinnar.

Reglufylgni (rule compliance) var mæld með tveimur staðhæfingum. Staðhæfingarnar eru „Ég reyni ávallt að fylgja reglum námskeiðisins” og „Ég fylgi þeim reglum sem aðstoðarkennari setur”. Skor þáttarins er frá 2-10 og merkja há gildi á kvarðanum að nemandi fylgir reglum sem gilda á námskeiðinu. Lág gildi merkja að nemandi fylgir ekki reglum sem gilda á námskeiðinu.

Fyrri rannsóknir sem sýnt hafa fram á samband *reglufylgni* og *sanngirni í verklagi og ferlum* hafa notað þessi atriði til að mæla leiðtogamat (Colquitt, 2001) og styður það réttmæti mælingarinnar.

Hópálit (collective esteem) er mælt með þremur staðhæfingum. Staðhæfingarnar eru; „Ef þau þekktu mig vel myndu flestir á námskeiðinu líta upp til þess sem ég hef áorkað”, „Ef þau þekktu mig vel myndu flestir á námskeiðinu virða þau gildi sem ég hef” og „Ef þau þekktu mig vel myndu flestir á námskeiðinu virða hvernig ég lifi mínu lífi”. Skor þáttarins er frá 3 – 15. Há gildi á kvarðanum merkja að nemandi finnst hann vera mikils metinn af samnemendum sínum, lág gildi á kvarðanum merkja að nemandi finnst hann vera lítils metinn af samnemendum sínum. Fyrri rannsóknir sem sýnt hafa fram á samband *hópálits* og *sanngirni í upplýsingagjöf* hafa notað þessi atriði til að mæla hópálit (Colquitt, 2001) og styður það réttmæti mælingarinnar.

Framkvæmd

Sanngirniskvarði Colquitts sem og kenningarlega tengdar breytur voru þýddar af þremur sérfræðingum í vinnusálfræði og fékk einn hlutverk dómara á þýðingunum. Einn þýðenda var tvítyngdur og voru aðrir þýðendur vel að sér í enskri tungu.

Kvarðinn var þróaður á þann máta að hægt er að laga hann að mismunandi aðstæðum með því að breyta þeim orðum listans sem eru innan sviga (Colquitt, 2001). „Niðurstaða“ er innan sviga í nokkrum atriðum listans og getur til dæmis verið einkunn, laun, umbun og stöðuhækkun starfsmanna. „Ferli“ er annað orð sem er innan sviga í nokkrum atriðum listans og getur til dæmis verið námsmat og uppsagnarferli. Líkt og í upprunalegri athugun á mælingafræðilegum eiginleikum kvarðans í Bandaríkjunum var listinn lagaður að kennsluáðstæðum með því að breyta þeim orðum listans sem voru innan sviga (Colquitt, 2001). Atriðum listans var breytt þannig að staðhæfingar sem spurðu um niðurstöðu spurðu um lokaekinn nemanda í tilteknu námskeiði. Námskeiðin voru valin af hentugleika og kom skýrt fram hvaða námskeið spurt var um. Atriðum sem innihéldu spurningar um ferli var breytt þannig að þær spurðu um námsmat kennara. Í atriðunum var kennari námskeiðisins síðan látin bera ábyrgð á ferlum og samskiptum við nemendur í stað yfirmanna á vinnustöðum sem yfirleitt eru ábyrgir fyrir ferlum og samskiptum við starfsmenn vinnustaðarins.

Því næst var spurningalistinn forprófaður. Þessi fyrsta forprófun var gerð til að fá upplýsingar um einstök atriði, orðalag, merkingu og skilning þátttakenda á leiðbeiningum listans (Einar Guðmundsson, 2005-2006). Listinn var lagður fyrir 15 manns og orðalag atriða lagfært í samræmi við athugasemdir þátttakenda. Að lokum var spurningalistinn lagður fyrir rafrænt. Þeir háskólar sem tóku þátt sendu kynningarbréf ásamt tengli á rannsóknina til nemenda tiltekinn námskeiða sem valin voru af hentugleika. Ítrekunarpóstur var síðan sendur ásamt tengli á könnunina tveimur vikum síðar. Engin umbun var veitt fyrir þátttöku.

Tölfræðileg úrvinnsla

Tölfræðiforritið SPSS 19,0 var notað til þess að skoða lýsandi tölfræði breytanna og Lisrel 8.8 var notað til að gera staðfestandi þáttagreiningu (*confirmatory factor analysis*) á sanngirniskvarðanum. Lisrel 8.8 var einnig notað til að kanna samband einstakra undirþátta sanngirniskvarðans við kenningarlega tengd hugtök. Allar mælibreytur voru rofnar og því var fylgnifylki fyrir breytur á raðkvarða (*polychoric correlation matrix*) notað til að meta stuðla líkansins. Gert er ráð fyrir að WLS (*Weighted least squares*) matsaðferðin sé notuð við greiningu á því fylgnifylki en sú aðferð er ekki traust ef úrtak er miðlungsstórt eins og úrtakið er í þessari rannsókn (Flora og Curran, 2004). Matsaðferðin DWLS (*Diagonally weighted least squares*) var því notuð til að meta stuðla líkananna og mátgæði þeirra. PRELIS (Jöreskog, 2004) var notað til að meta aðfellusamdreifnifylki (*asymptotic covaraince matrix*) fylgnistuðlanna en sú aðferð hefur reynst traust þegar breytur eru rofnar og víkja frá normaldreifingu líkt og í þessari rannsókn. Aðferðin hentar einnig vel þegar úrtaksstærðir eru miðlungsstórar (Flora og Curran, 2004; Yu, 2002). Mátgæði líkansins voru metin með sömu mátstuðlum (*goodness of fit indices*) og gert var við þróun listans í Bandaríkjunum (Colquitt, 2001). Þetta voru stuðlarnir RMSEA (*root mean square error of approximation*) (Browne og Cudeck, 1993) CFI (*comparative fit index*) (Bentler, 1990) og IFI (*incremental fit index*) (Bollen, 1990). Einnig var ákveðið að nota mátstuðulinn NNFI (*non-normed fit index (TLI)*) (Bentler og Bonnet, 1980) við mat á mátgæðum líkansins.

Æskilegt er að miða við að RMSEA sé lægri en 0,05 í miðlungsstórum úrtökum þegar að DWLS aðferðin er notuð (Yu, 2002) og stuðst var við það viðmið í þessari rannsókn. Einnig verður litið til 90% öryggisbils RMSEA. NNFI, CFI og IFI stuðlarnir bera saman mátgæði líkansins við mátgæði líkans sem gerir ekki ráð fyrir sambandi á milli mælibreyta (Bentler 1990; Bollen, 1990). Þar að auki eru NNFI, CFI og IFI stuðlarnir taldir vera nokkuð óháðir úrtaksstærð og virka því jafnvel í öllum úrtaksstærðum (Bentler, 1990; Bollen, 1990;

Hu og Bentler, 1995). RMSEA og NNFI stuðlarnir taka einnig tillit til hversu flókið líkanið er (Hu og Bentler, 1999; Raykov og Marcoulides, 2006). CFI, NNFI og IFI stuðlarnir taka gildi frá 0 til 1. Því hærri sem stuðlarnir eru því betur fellur líkan að gögnunum. Mælt er með að CFI og NNFI séu hærri en 0,96 í miðlungsstórum úrtökum þegar DWLS matsaðferðin er notuð (Yu, 2002). Því verður 0,96 haft sem viðmið í þessari rannsókn. Gjarnan er miðað við að IFI stuðullinn sé í kringum 0,95 eða hærri til að mátgæði líkans teljist ásættanlegt (Hu og Bentler, 1999). Því verður 0,95 haft sem viðmið í þessari rannsókn.

Stöðluð leif og breytingastuðlar verða einnig skoðuð til að meta mátgæði líkansins. Talið er æskilegt að stöðluð leif sé á bilinu -2 til 2 og að breytingastuðlar séu ekki hærri en fimm. (Raykov og Marcoulides, 2006). Þau viðmið verða því höfð til hliðsjónar í þessari rannsókn. Líkani verður þó einungis breytt ef hægt er að rökstyðja þær breytingar fræðilega. Þáttahleðslur mælibreyta verða notaðar til að meta réttmæti atriða. Miðað verður við að þáttahleðslur séu 0,3 eða hærri (Kline, 1994).

Gert var ráð fyrir að meta tvö líkön. Í fyrsta lagi mæliblíkan (*measurement model*) sem gerði ráð fyrir fjórum þáttum sanngirni, *sanngirni í verklagi og ferlum*, *sanngirni í úthlutun*, *sanngirni í samskiptum* og *sanngirni í upplýsingagjöf (líkan 1)*. Þáttahleðslur sem tengja saman mælibreytu og þann þátt sem hún á að mæla verða metnar án takmarkana (*restrictions*) en gert var ráð fyrir að þáttahleðslur, sem tengja saman mælibreytur og þætti sem þær eiga ekki að mæla, væru núll. Dreifni þátta var einn til að hægt sé að meta líkanið. Tilviljunarkennd mælivilla allra mælibreyta var metin án takmarkana og einnig fylgni á milli þátta. Ef mátgæði þessa líkans eru ásættanleg og þáttahleðsla allra atriða yfir viðmiðunarmörkum renna niðurstöður stoðum undir réttmæti mælitækisins.

Í öðru lagi var gert ráð fyrir að meta formgerðarlíkan (*structural model*) sem gerði ráð fyrir að hver þáttur sanngirni hefði bein jákvæð tengsl við eitt kenningarlega tengt hugtak (líkan 2). Gert var ráð fyrir að þátturinn *sanngirni í verklagi og ferlum* hefði bein tengsl við

reglufylgni, sanngirni í úthlutun hefði bein tengsl við ánægju með niðurstöðu, sanngirni í samskiptum hefði bein tengsl við leiðtogamat og sanngirni í upplýsingagjöf hefði bein tengsl við hópálit. Hallastuðlar milli undirþátta og kenningarlega tengdra hugtaka verða metnir án takmarkana en hallastuðlar sanngirnipátta og kenningarlega tengdra hugtaka, sem þeir eiga ekki að tengjast, verða núll. Líkanið var að öðru leyti eins og líkan 1.

Áreiðanleiki mælinga verður metinn með innri áreiðanleika (*Chronbachs Alpha*; (Chronbach, 1951). Notast er við alfastuðul til að meta innri áreiðanleika þar sem hann reiknar meðaltal allra mögulegra helmingunaráreiðanleika og metur einsleitni prófs. Alfastuðullinn tekur gildi frá 0-1 og telst áreiðanleiki frá 0,7 og yfir ásættanlegur (Nunnally, 1978). Áreiðanleiki undirkvarða sanngirniskvarða Colquitts verða skoðaðir. Einnig verður sundurgreiningarhæfni (*discrimination ability*) hvers atriðis skoðað með því að reikna fylgni þess við heildareinkunn þess undirkvarða sem það tilheyrir (*corrected item total correlation*). Gjarnan er miðað við að fylgni við heildareinkunn sé 0,3 eða hærri (Einar Guðmundsson og Árni Kristjánsson, 2005) og verður það haft sem viðmið í þessari rannsókn.

Niðurstöður

Lýsandi tölfræði íslenskrar þýðingar sanngirniskvarða Colquitts

Meðaltal mælibreyta var frá 2,9 – 4,2 og staðalfrávik var frá 0,7 – 1,3. Breyturnar voru almennt skekktar (*skewed*) og var skekkjan á bilinu -1,1 – 0,41 og ris (*kurtosis*) breytanna á milli -1,29 – 0,86. Lýsandi tölfræði fyrir hvern undirkvarða má sjá í töflu 1.

Tafla 2. Lýsandi tölfræði sanngirniskvarða Colquitts og undirþátta

	M	SF	Skekkja	Ris
Sanngirni í úthlutun	3,16	1,25	-0,09	-1,20
Sanngirni í samskiptum	3,57	0,62	-0,45	1,25
Sanngirni í verklagi og ferlum	3,55	0,76	-0,47	0,18
Sanngirni í upplýsingagjöf	3,68	0,81	-0,49	0,01
Sanngirniskvarði Colquitts(IS)	3,51	0,69	-0,23	-0,34

Eins og sést í töflu 2 er skekkja undirkvarða ekki mikil en ris kvarðanna sanngirni í úthlutun og sanngirni í samskiptum er í hærra lagi.

Innri áreiðanleiki íslenskrar þýðingar Sanngirniskvarða Colquitts og fylgni atriða við heildareinkunn

Í töflu 3 má sjá áreiðanleika mælinga í íslensku og bandarísku úrtaki og eins og sést er áreiðanleiki allra undirkvarða ásættanlegur í íslenska úrtakinu. Áreiðanleiki kvarðans *sanngirni í úthlutun* var hæstur ($\alpha = 0,97$) en áreiðanleiki kvarðans *sanngirni í samskiptum* lægstur ($\alpha = 0,80$). Innri áreiðanleiki allra undirkvarða var hærri í íslenska úrtakinu en í því bandaríska (Colquitt, 2001).

Tafla 3. Samanburður á áreiðanleika í íslensku og bandarísku úrtaki

	Sanngirni í úthlutun	Sanngirni í samskiptum	Sanngirni í verklagi og ferlum	Sanngirni í upplýsingagjöf
Bandaríkin*	0,79	0,92	0,78	0,79
Ísland	0,80	0,97	0,84	0,85

*Colquitt, 2001

Í töflu 4 eru upplýsingar um fylgni hvers atriðis við þann undirkvarða sem það tilheyrir og alfastuðul undirkvarða ef atriði er fjarlægt. Fylgni atriða sem mæla *sanngirni í úthlutun* við heildareinkunn undirkvarðans var á bilinu 0,89 – 0,95 og lækkaði innri áreiðanleiki

undirkvarðans í öllum tilfellum ef atriði var fjarlægt. Fylgni atriða sem tilheyra undirkvarðanum *sanngirni í verklagi og ferlum* við heildareinkunn undirkvarðans var á bilinu 0,49 – 0,74. Í öllum tilfellum lækkaði innri áreiðanleiki undirkvarðans ef atriði var fjarlægt. Fylgni atriða sem mæla *sanngirni* í samskiptum var á bilinu 0,31 – 0,84. Eitt atriði hafði leiðrétt fylgni rétt um 0,3 og var það atriðið „Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“.

Allir svarmöguleikar staðhæfingarinnar voru notaðir og meðaltal atriðisins eftir að gildum var snúið var 3,95 og miðgildi 4,0. Skekkja atriðisins var – 0,93 og ris 0,20. Þetta var einnig eina atriði undirkvarðans *sanngirni í samskiptum* sem hækkaði áreiðanleika undirkvarða og heildarkvarða ef það var fjarlægt. Fylgni atriða sem tilheyra þættinum *sanngirni í upplýsingagjöf* við undirkvarða var á bilinu 0,5 – 0,77 og lækkaði innri áreiðanleiki undirkvarðans í öllum tilfellum ef atriði var fjarlægt.

Tafla 4. Fylgni atriða við heildareinkunn þátta

Sanngirni í úthlutun ($\alpha = 0,97$)	Fylgni við heildareinkunn	Áreiðanleiki ef atriði er fjarlægt
Lokaeinkunn mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig á námskeiðinu	.93	.96
Lokaeinkun mín er í samræmi við þá vinnu sem ég hef skilað af mér	.95	.96
Lokaeinkunn mín endurspeglar það sem ég hef lagt af mörkum til námskeiðsins	.94	.96
Lokaeinkunn mín er sanngjörn miðað við frammistöðu mín	.89	.97
Sanngirni í verklagi og ferlum ($\alpha = 0,84$)		
Ég gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á námsmati námskeiðsins stóð	.49	.83
Ég hafði tækifæri til að hafa áhrif á lokaeinkunn mína sem námsmat námskeiðsins leiddi til	.53	.82
Námsmat námskeiðsins var það sama fyrir alla á námskeiðinu	.59	.81
Námsmat námskeiðsins var óhlutdrægt.	.62	.81
Námsmat námskeiðsins byggði á réttum upplýsingum	.68	.80
Ég gat mótmælt lokaeinkunn minni sem námsmat námskeiðsins leiddi til	.48	.83
Það var siðferðislega rétt staðið að námsmati námskeiðsins	.74	.79

Sanngirni í samskiptum ($\alpha = 0,80$)	Fylgni við heildareinkunn	Áreiðanleiki ef atriði er fjarlæggt
Það var komið fram við mig af kurteisi	.74	.72
Mér var sýnd virðing (e.respect)	.84	.66
Það var komið fram við mig af virðuleika (e.dignity)	.73	.71
Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla	.31	.92
Sanngirni í upplýsingagjöf ($\alpha = 0,85$)		
Kennarar námskeiðsins voru heiðarlegir í samskiptum við mig	.61	.84
Útskýringar varðandi námsmat námskeiðsins voru ásættanlegar	.77	.79
Námsmat námskeiðsins var útskýrt ítarlega	.77	.79
Upplýsingum varðandi námsmat námskeiðsins var komið til skila tímanlega	.69	.81
Kennarar námskeiðsins sniðu samskipti sín að þörfum hvers og eins	.50	.85

Réttmæti: Þáttabygging íslenskrar þýðingar Sanngirniskvarða Colquitts

Mátstuðlar bentu flestir til þess að líkan með fjórum fyrsta stigs þáttum félli vel að gögnunum og bentu stuðlarnir CFI, NNFI og IFI til þess að mátgæði væru betri í íslensku úrtaki en í bandarísku (sjá líkan 1a í töflu 5). Einn mátstuðlanna, RMSEA bendir til þess að mátgæði líkansins séu ekki ásættanleg og er sá stuðull hærri í íslensku úrtaki en í því bandaríska.

Tafla 5. Samanburður á mátgæðum mæлилíkans í íslensku úrtaki og bandarísku úrtaki

	CFI	IFI	NNFI	RMSEA	Öryggisbil RMSEA
Líkan 1a	.99	.99	.99	.061	(.054,.06)
Líkan 1b	.99	.99	.99	.057	(.049,.06)
Bandaríkin	.92	.92	-	.055	(049,.06)

IFI = incremental fit index; CFI = comparative fit index;

RMSEA = root-mean-square error of approximation (Colquitt, 2001);

NNFI = Non-Normed Fit Index. Bandaríkin (Colquitt, 2001);

Líkan 1a= Fylgni milli mælivillna ekki leyfð ; Líkan 1b = Fylgni milli mælivillna tveggja atriða leyfð.

Þáttahleðslur allra atriða voru yfir 0,3 og voru marktækar miðað við marktæktarmörk $\alpha=0,05$

(sjá mynd 1). Þáttahleðslur þáttarins *sanngirni í úthlutun* voru frá 0,94 - 0,99 og skýrir

þátturinn 88% - 98% af heildarbreytileika atriða þáttarins. Atriðið „(Niðurstaða) mín er

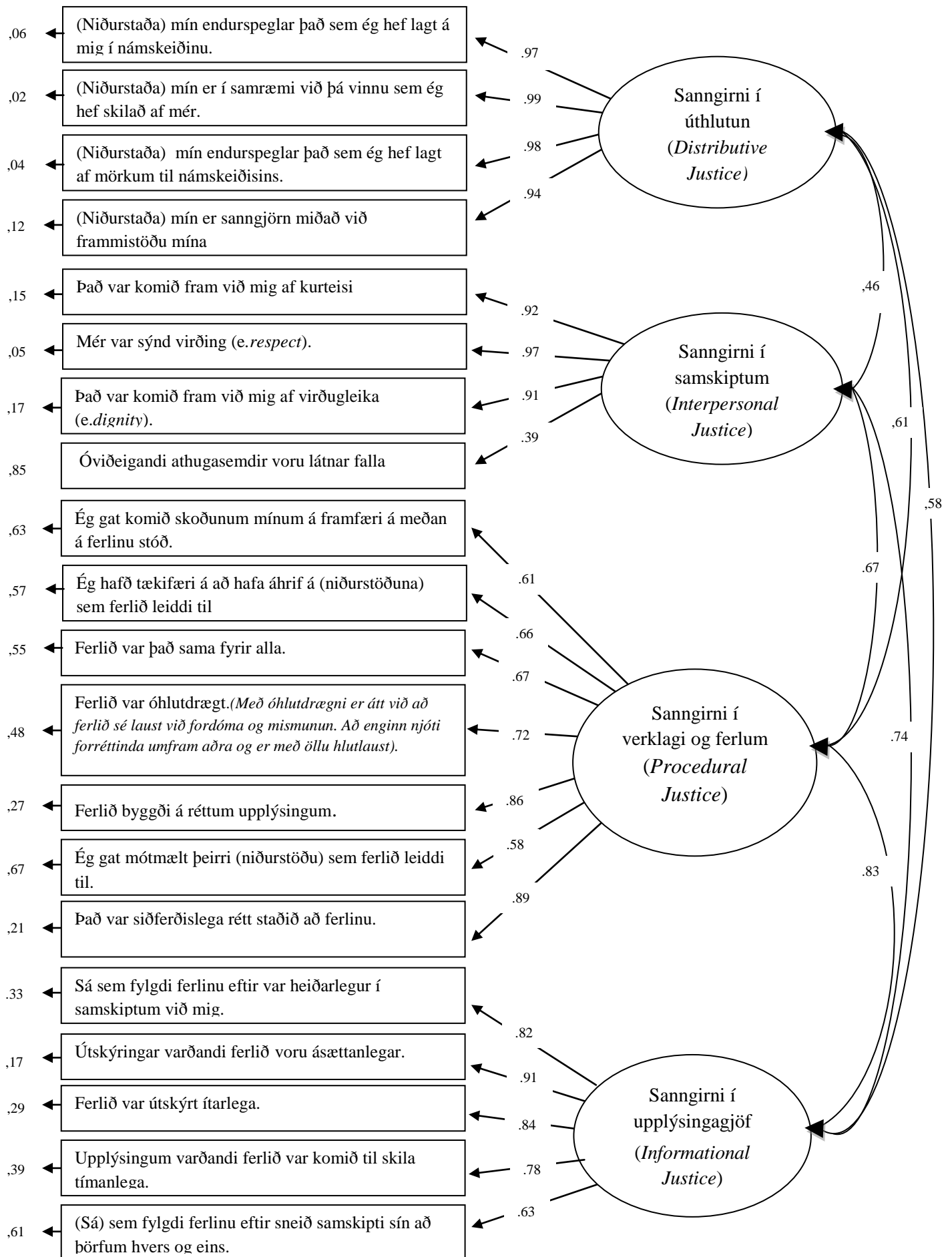
sanngjörn miðað við frammistöðu mína“ hlóð lægst á þáttinn en atriðið „(Niðurstaða) mín er í samræmi við þá vinnu sem ég hef skilað af mér“ hlóð hæst á hann.

Atriði þáttarins *sanngirni í samskiptum* hlóðu frá 0,39 – 0,92 á þáttinn og skýrði þátturinn því 15% – 95% af heildarbreytileika atriða sem tilheyrðu honum. Staðhæfingin „Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“ hlóð lægst á þáttinn en atriðið „Mér var sýnd virðing (e.respect)“ hlóð hæst á þáttinn

Þáttahleðslur þáttarins *sanngirni í upplýsingagjöf* voru frá 0,64 – 0,9 og skýrði þátturinn því 39% - 81% af heildarbreytileika atriða sem tilheyrðu honum. Staðhæfingin „Sá sem fylgdi ferlinu eftir sneið samskipti sín að þörfum hvers og eins“ hlóð lægst á þáttinn og atriðið „Útskýringar varðandi ferlið voru ásættanlegar“ hlóð hæst á þáttinn.

Þáttahleðslur þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* voru frá 0,58 – 0,89 og skýrði þátturinn því 33% – 79% af heildarbreytileika atriða sem tilheyra honum. Staðhæfingin „Ég gat mótmælt (niðurstöðu) minni sem ferlið leiddi til“ hlóð lægst á þáttinn og staðhæfingin „Það var siðferðislega rétt staðið að námsmati námskeiðisins“ hlóð hæst á þáttinn (0,89).

Á mynd 2 sést einnig að fylgni milli þátta var frá 0,46 – 0,83. Hæst var fylgni á milli *sanngirni í upplýsingagjöf* og *sanngirni í verklagi og ferlum* en lægst á milli *sanngirni í samskiptum* og *sanngirni í úthlutun*.

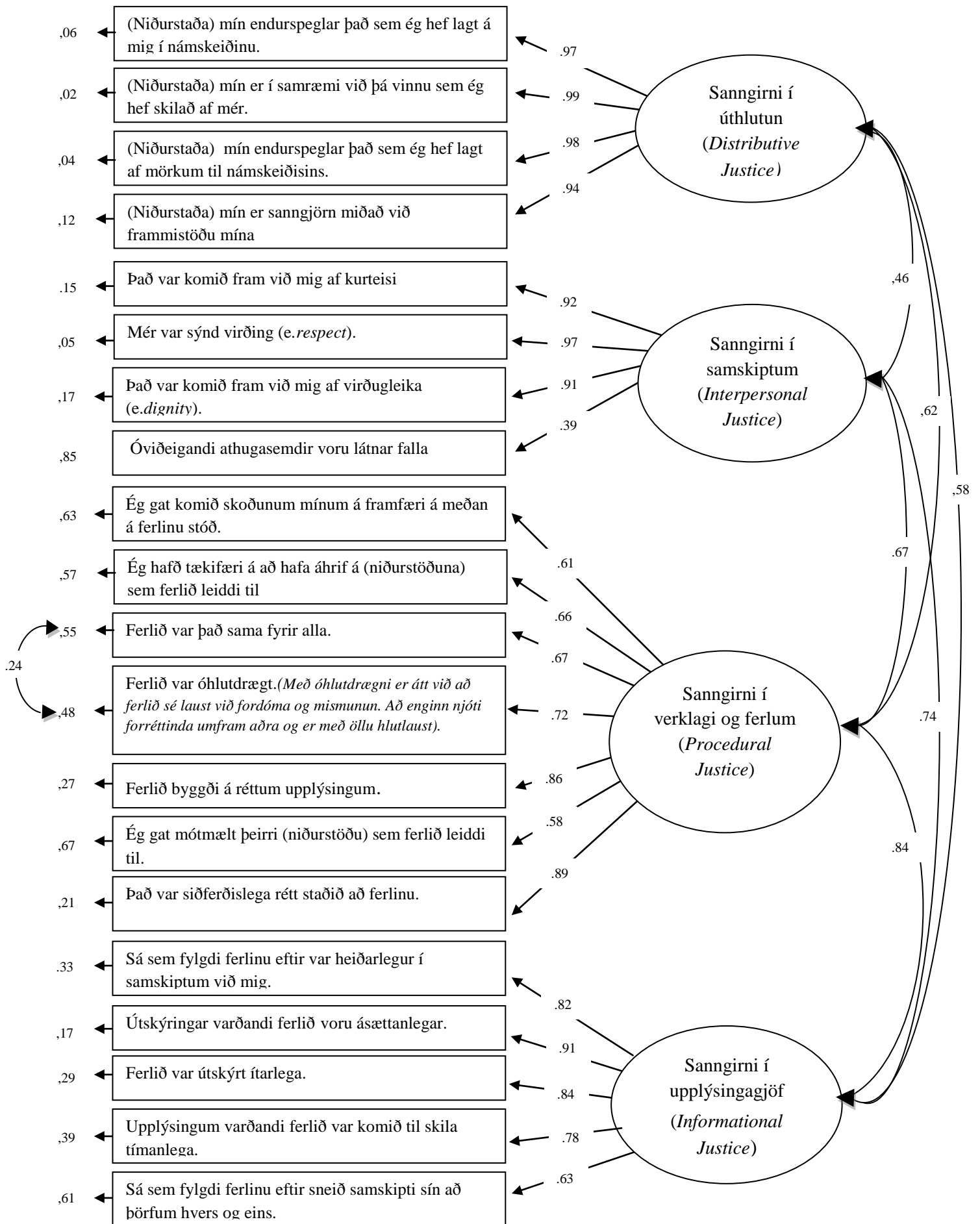


Mynd 1. Mælilíkan

Þegar stöðluð leif og breytingarstuðlar líkansins voru skoðaðir kom í ljós að fylgni á milli mælivillna nokkurra atriða voru of háar. Ákveðið var að leyfa fylgni milli mælivillna tveggja atriða sem tilheyra þættinum *sanngirni í verklagi og ferlum*. Þetta voru atriðin “Ferlið var það sama fyrir alla“ og “Ferlið var óhlutdrægt” en niðurstöður gáfu til kynna að líkanið væri að vanmeta samband þessara breyta. Þetta eru einu breytingarnar sem hægt var að rökstyðja fræðilega og því voru ekki fleiri breytingar gerðar á líkaninu.

Nýtt mæli líkan var því metið þar sem fylgni á milli mælivillna atriðanna tveggja var leyfð og bentu allir mátstuðlar til að það líkan félli vel að gögnunum (sjá töflu 5, líkan 1b). Eftir að fylgni var leyfð milli mælivillna tveggja atriða voru stuðlarnir CFI, NNFI og IFI yfir viðmiðunarmörkum. RMSEA stuðullinn var 0,057 og var því rétt yfir viðmiðunarmörkum. Allir mátstuðlar bentu til þess að mátgæði í íslensku úrtaki væru betri en í bandarísku. Mynd 3 sýnir niðurstöður staðfestandi þáttagreiningar eftir að fylgni milli mælivillna var leyfð.

Eins og sést á mynd 3 breyttust þáttahleðslur lítið og voru allar tölfræðilega marktækar.



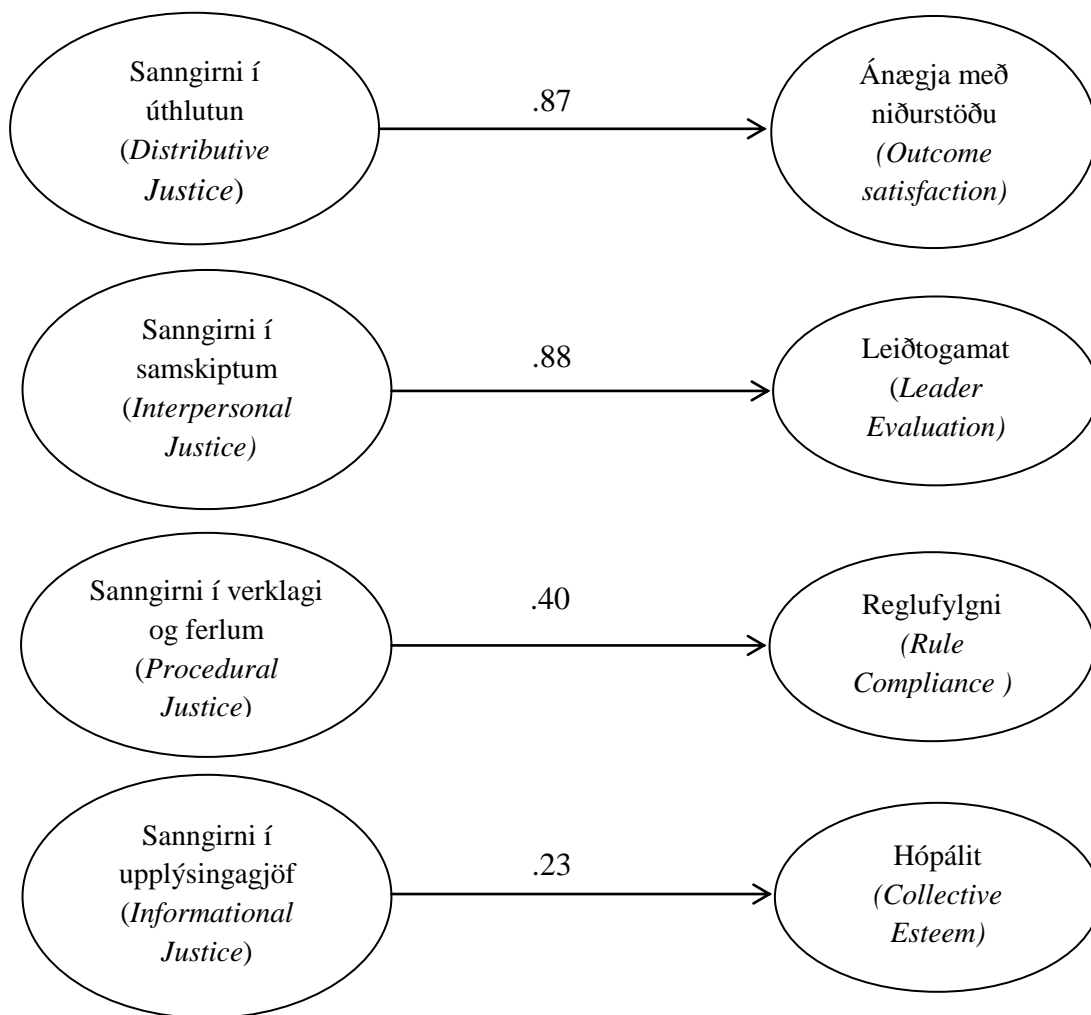
Mynd 2. Mælilíkan eftir að fylgni milli mælivillna tveggja atriða var leifð

Fylgni á milli þáttanna í íslensku úrtaki var frá $r = 0,46 - 0,84$ og í öllum tilfellum tölfræðilega marktæk (sjá mynd 2). Fylgni á milli þáttanna *sanngirni í samskiptum* og *sanngirni í úthlutun* var lægst og er $r = 0,46$. Fylgni á milli *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í upplýsingagjöf* var hæst og er $0,84$.

Réttmæti: Tengsl íslenskrar þýðingar Sanngirnikvarða Colquitts við kenningarlega tengd hugtök

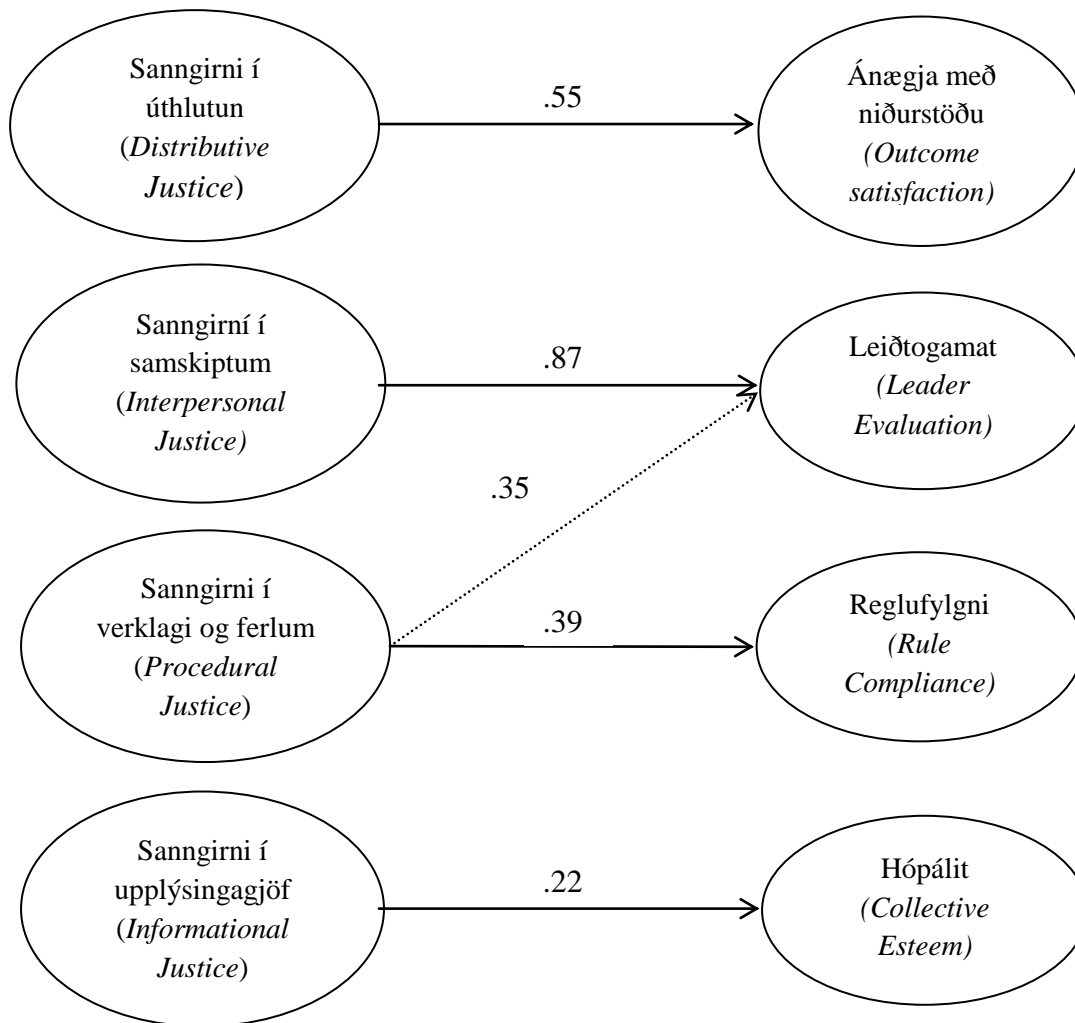
Þegar tengsl undirþátta sanngirnikvarðans við kenningarlega tengd hugtök voru könnuð sýndu mátstuðlar að formgerðarlíkanið féll vel að gögnunum (sjá líkan 2a í töflu 6). Stuðlarnir CFI, NNFI og IFI bentu til þess að mátgæði væru betri í íslensku úrtaki en í bandarísku. Einn mátstuðlanna, RMSEA benti til þess að mátgæði líkansins væru ekki ásættanleg en sá stuðull var samt sem áður lægri í íslensku úrtaki en í bandarísku (sjá líkan 2a og Bandaríkin1 í töflu 6).

Mynd 3 sýnir niðurstöður formgerðarlíkansins. Fylgni á milli þátta var frá $0,23 - 0,88$ og var fylgni á milli þátta í öllum tilfellum tölfræðilega marktæk miðað við marktæktarmörk $\alpha=0,05$ (sjá mynd 3). Fylgni var hæst á milli þáttanna *sanngirni í samskiptum* og *leiðtogamats* ($r = 0,88$) og lægst á milli *sanngirni í upplýsingagjöf* og *hópálits* ($r = 0,23$).



Mynd 3. Formgerðarlíkan

Þrátt fyrir að mátgæði formgerðarlíkansins væru ásættanleg, þegar almennir mátstuðlar voru skoðaðir, benti stöðluð leif og breytingarstuðlar til þess að rétt væri að leyfa fylgni á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *leiðtogamats*. Í ljósi þess að bæði kenningarleg og raunvís rök eru fyrir þessum tengslum (Colquitt, 2001; Korsgaard & Roberson, 1995; McFarlin & Sweeney, 1992) var nýtt líkan metið þar sem fylgni bætt við á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *leiðtogamats*. Á mynd 4 sýnir punktalínan að þessari fylgni var bætt við eftir á.



Mynd 4. Formgerðarlíkan, beinum tengslum milli *sanngirni í verklagi og ferlum* og *leiðtogamats* bætt við

Allir mátstuðlar bentu til þess að mátgæði formgerðarlíkansins væru góð (sjá líkan 2b í töflu 6). Stuðlarnir IFI, CFI og NNFI voru allir yfir tilsettum viðmiðunarmörkum og RMSEA var undir viðmiðunarmörkum. Í töflu 6 má einnig sjá mátstuðla fyrir sambærilegt líkan í bandarísku úrtaki (sjá líkan Bandaríkin2 í töflu 6) og þar sést að mátgæði í íslensku úrtaki eru betri en í bandarísku (Colquitt, 2001).

Tafla 6. Samanburður á mátgæðum formgerðarlíkans í íslensku úrtaki og bandarísku úrtaki

	CFI	IFI	NNFI	RMSEA	Öryggisbil RMSEA
Bandaríkin1	.90	.90	-	.060	(.054,.066)
Líkan 2a	.99	.99	.99	.054	(.050,.059)
Bandaríkin2	.91	.91	-	.048	(.052,.053)
Líkan 2b	.99	.99	.99	.048	(.043,.053)

IFI = incremental fit index; CFI = comparative fit index(Colquitt, 2001);

RMSEA = root-mean-square error of approximation (Colquitt, 2001);

NNFI = Non-Normed Fit Index. Bandaríkin1 (Colquitt, 2001);

Bandaríkin2= beinum tengslum milli þáttanna sanngirni í verklagi og ferlum og leiðtogamats bætt við

Líkan 2b= beinum tengslum milli þáttanna sanngirni í verklagi og ferlum og leiðtogamats bætt við

Umræða

Tilgangur þessarar rannsóknar var að þýða sanngirniskvarða Colquitts (2001) og meta próffræðilega eiginleika íslenskrar útgáfu hans, annars vegar með því að kanna innri áreiðanleika mælinga með undirkvörðum listans og hins vegar með því að skoða réttmæti undirskvarða listans. Réttmæti var metið á tvennan hátt. Í fyrsta lagi var athugað hvort þáttabygging listans héldi í íslensku úrtaki og hins vegar hvort samband væri á milli undirþátta *upplifaðrar sanngirni* og kenningarlega tengdra hugtaka.

Próffræðilegir eiginleikar íslenskrar útgáfu sanngirniskvarða Colquitts

Almennt séð virðast próffræðilegir eiginleikar íslenskrar þýðingar sanngirniskvarða Colquitts viðunandi í þessu úrtaki. Innri áreiðanleiki allra undirskvarða listans var ásættanlegur ($\alpha = 0,80-0,97$) og Chronbach's alfa var hærra hér á landi en í upphaflegri prófun kvarðans í Bandaríkjunum ($\alpha = 0,78-0,92$) sem og í öðrum löndum ($\alpha = 0,71-0,95$) (Colquitt, 2001; Fischer o.fl., 2011). Þetta gefur sterka vísbendingu um að mælingar hér á landi séu sambærilegar og mælingar í öðrum löndum.

Niðurstöður staðfestandi þáttagreiningar staðfestu fjögurra þátta líkan Colquitts (2001). Líkanið féll vel að gögnunum og þáttahleðslur allra undirþátta voru yfir settum

mörkum. Þáttahleðslur þáttarins *sanngirni í úthlutun* voru mjög háar (0,94 – 0,99) og virðast atriði þáttarins því lýsa hugsmíðinni vel. Þáttahleðslur annarra atriða voru einnig háar. Fylgni atriða við heildareinkunn þátta var frá 0,31 – 0,95 sem er yfir þeim viðmiðunarmörkum sem sett voru. Þessar niðurstöður benda til þess að öll atriði kvarðans mæla þá hugsmíð sem þeim er ætlað að mæla. Þáttahleðslur í íslenskri útgáfu af sanngirniskvarða Colquitts voru frá 0,39 – 0,97 sem er í samræmi við þáttahleðslur í athugun Colquitts (2001) (0,35 – 0,94) og í öðrum erlendum athugaunum (Fischer, o.fl. 2011).

Nokkur atriði íslensku þýðingarinnar virðast þó þarfnast frekari skoðunar.

Staðhæfingin „Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“ hlóð áberandi lægst af atriðum kvarðans á sinn þátt en þó yfir viðmiðunarmörkum. Atriðið tilheyrir þættinum *sanngirni í samskiptum* og var, eins og fram kom hér að framan, eina atriði kvarðans sem hafði leiðrétt fylgni við sinn þátt um viðmiðunarmörk. Í íslenskri þýðingu kvarðans var gildum atriðisins snúið við áður en gagnavinnsla hófst en í upphaflegri útgáfu listans í Bandaríkjunum var ekki þörf á því þar sem atriðið var ekki neikvætt orðað líkt og í íslenskri útgáfu kvarðans. Í upphaflegri útgáfu kvarðans var atriðið „Has (he/she) refrained from improper remarks or comments“, en við þýðingu kvarðans voru þýðendur sammála um íslenska þýðingu atriðisins „Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla“ og þurfti því að snúa gildum þessa atriðis við. Þetta var eina atriði listans sem var neikvætt orðað. Það er vel þekkt, þegar spurningalistar innihalda atriði sem bæði eru neikvætt og jákvætt orðuð, að neikvætt orðuð atriði hlaði á sinn eigin þátt eða eins og í þessari rannsókn, þegar færri atriði eru neikvætt orðuð, þá hlaði neikvætt orðað atriði lægra en jákvætt orðuð atriði á sinn þátt (t.d. Bagozzi & Heatherton, 1994; Hinkin, 1995; Marsh, 1996). Það er því líklegt að skoða þurfi þýðingu og orðalag staðhæfingarinnar betur í áframhaldandi vinnslu listans. Þessar niðurstöður geta þó einnig verið vegna eðlis úrtaksins. Í þessari rannsókn var sanngirniskvarði Colquitts einungis lagður fyrir háskólanema. Í upphaflegri þróun kvarðans í Bandaríkjunum var kvarðinn forprófaður í

tveimur úrtökum, fyrst í hópi háskólanema og síðar í hópi starfsmanna af vinnumarkaði (Colquitt, 2001). Í þeim forprófunum var áreiðanleiki allra undirþátta hærri í úrtaki starfsmanna af vinnumarkaði ($\alpha=0,90-0,93$) en í úrtaki háskólanema ($\alpha=0,78-0,92$). Þáttahleðslur voru einnig hærri í úrtaki starfsmanna af vinnumarkaði en í úrtaki háskólanema (Colquitt, 2001). Kvarðinn kom betur út í úrtaki starfsmanna af vinnumarkaði en í úrtaki háskólanema og því er mikilvægt að leggja listann fyrir starfsmenn af vinnumarkaði áður en orðalagi atriðisins „Óviðeigandi athugasemdir voru láttnar falla“ er breytt.

Niðurstöður gáfu einnig til kynna að leyfa ætti fylgni milli mælivillna tveggja atriða. Þetta voru atriðin “Ferlið var það sama fyrir alla” og “Ferlið var óhlutdrægt”. Í upphaflegri útgáfu listans voru atriðin “Procedures have been applied consistently” og “Procedures are free of bias”. Þessi fylgni var ekki til staðar í greiningu Colquitts og því gefa niðurstöður til kynna að eitthvað sé athugavert við íslenska þýðingu og orðalag þessara atriða. Möguleg skýring er að einhver hluti þátttakenda hafi ekki skilið þýðinguna á orðinu consistently eins og ætlað var. „Procedures have been applied consistently“ vísar til þess að samræmi sé í ferlinu sem í þessari rannsókn var námsmat. Kennari námskeiðs gefi ekki einkunnir af handahófi heldur sé samræmi í yfirferð verkefna og prófa. „Procedures are free of bias“ vísar til þess að kennari námskeiðs mismuni ekki nemendum kerfisbundið, til dæmis að kennari gefi sumum nemendum ekki hærri einkunnir af ásettu ráði en öðrum nemendum lægri einkunn heldur fái allir sömu verkefnin og sama gangi yfir alla. Þátttakendur virðast ekki skilja þessi atriði eins og ætlað var. Það er líklegt að einhverjir af þátttakendum skilji þýðinguna „Ferlið var það sama fyrir alla“ sem þannig að ferlið sé laust við kerfisbundna mismunun. Það þarf því að skoða þýðingu þessa atriðis í áframhaldandi vinnslu með listann.

Talsverð fylgni var á milli þátta en þó ekki svo há að samleitni gæti stefnt réttmæti mælinga í hættu. Fylgni á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í upplýsingagjöf* var þó mjög há og rétt undir viðmiðunarmörkum. Niðurstöður fyrri rannsókna

hafa verið misvísandi hvað þetta varðar og sýnt fylgni á milli þessara þátta frá 0,30 – 0,79 (Bell, Wiechmann, Ryan, 2006; Chiaburu & Marinova, 2006 ;Colquitt, 2001; Colquitt & Shaw, 2005; Fischer, o.fl., 2011). Rannsókn Fischer o.fl. (2011) sýndi að hægt er að nota sanngirniskvarða Colquitts í mismunandi löndum, menningarsvæðum og úrtökum og að starfsmenn víðsvegar um heiminn greina á milli fjögurra þátta sanngirni. Niðurstöður þeirrar rannsóknar sýndu þó að fylgni á milli þátta er ekki nákvæmlega eins á milli landa. Hugsanlegt er að rekja megi þessar niðurstöður til eðlis úrtaksins í þeim löndum þar sem listinn var lagður fyrir en notast var við svokallað snjóboltaúrtak. Einnig er möguleiki að eitthvað sé athugavert við þýðingu og orðalag einhverra atriða þáttanna en skýringin á þessum mun á fylgni milli þátta gæti líka verið munur á menningu þessara ólíku landa. Í áframhaldandi vinnslu með listann væri rétt að skoða nánar þáttabyggingu íslenskraru útgáfu kvarðans svo unnt sé að fá skýrari mynd af sambandi undirþátta kvarðans. Tengsl kenningarlega tengdra hugtaka við undirþætti sanngirni innan fyrirtækja voru öll jákvæð og marktæk og í samræmi við niðurstöður í upphaflegri prófun listans í Bandaríkjunum (Colquitt, 2001). Þetta er í samræmi við líkan Bies og Moags (1986), kenningu Leventhals (1976b, 1980), hópgildislíkan (venslalíkan) Lind og Tylers (1988) og kenninguna um félagsleg skipti (t.d. Emerson, 1976; Thibaut & Kelley, 1959). Þessi tengsl eru einnig í samræmi við niðurstöður fyrri rannsókna (Aquino, 1995; Aquino, Griffeth, Allen og Hom, 1997; Colquitt, 2001; Colquitt, o.fl., 2001; Copranzano, Prehar og Chen, 2001). Þessar niðurstöður styðja einnig réttmæti kvarðans. Líkt og gert var í upphaflegri prófun listans í Bandaríkjunum voru breytingastuðlar skoðaðir til að athuga hvort þeir gæfu til kynna að bæta ætti við tengslum á milli einhverra af undirþáttum kvarðans og kenningalega tengdum hugtökum sem ekki var búið að gera ráð fyrir. Breytingastuðlar gáfu til kynna líkt og í upphaflegri prófun listans í Bandaríkjunum að bæta ætti við tengslum á milli þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og hugtaksins *leiðtogamat*. Hægt er að rökstyðja þessi tengsl út frá hópgildislíkani Lind og Tylers (1988). Samkvæmt

hópgildislíkaninu skiptir ferlið, sem leiðir til tiltekinnar niðurstöðu hjá fyrirtæki, fólk máli því að ferlið sendir skilaboð um stöðu fólks innan þess hóps sem það telur sig tilheyra. Fólki er umhugað um langtímasamband við þá sem taka ákvarðanir um niðurstöðu ferlisins, til dæmis yfirmenn. Ástæðan fyrir því að það skiptir einstakling máli að hlustað sé á rödd hans er samkvæmt líkaninu sú að það gefur til kynna hvort hópurinn ber virðingu fyrir honum eða ekki. Ef ekki er hlustað á rödd hans gefur það til kynna óvirðingu hópsins og viðkomandi upplifir ferlið sem ósanngjarnt. Ef yfirmaður kemur til dæmis illa fram við starfsmann gefur það til kynna að hann álíti stöðu starfsmannsins innan hópsins lakari en stöðu annarra félaga innan sama hóps. Aftur á móti, ef yfirmaður kemur vel fram við starfsmann sýnir það að hann álítur stöðu starfsmannsins innan hópsins sterka sem leiðir til þess að starfsmaður upplifir ferlið sem sanngjarnt (Tyler, 1989).

Þessi tengsl eru einnig í samræmi við fyrri rannsóknir (Korsgaard & Roberson, 1995; McFarlin & Sweeney, 1992). Tengsl á milli *sanngirni í verklagi og ferlum* og hugtaksins *leiðtogamat* voru marktæk. Þessi tengsl voru þó veikari en bæði tengsl á milli þáttarins *sanngirni í samskiptum* og *leiðtogamats* og þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og *reglufylgni*. Þetta er í samræmi við fyrri rannsóknir sem hafa sýnt tengsl á milli þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og *leiðtogamats* en þó sterkari tengsl á milli *sanngirni í félagslegum samskiptum* og *leiðtogamats* (t.d. Conlon, 1993; Taylor, Traucy, Renard, Harrison & Carroll, 1995). Þessar niðurstöður gefa til kynna að réttmæti listans sé ásættanlegt þrátt fyrir að lagfæra þurfi þýðingu nokkurra atriða .

Samanburður við bandaríska útgáfu sanngirniskvarða Colquitts

Áreiðanleiki allra undirþátta íslenskrar útgáfu sanngirniskvarða Colquitts er hærri en í upprunalegri útgáfu kvarðans í Bandaríkjunum. Þátttakendur voru fleiri í íslensku úrtaki (n = 431) en í bandarísku úrtaki (n = 301)) sem er styrkleiki fyrir áreiðanleika listans í íslensku

úrtaki. Niðurstöðurnar benda til þess að innri áreiðanleiki allra undirkvarða sanngirniskvarða Colquitts sé vel ásættanlegur í íslensku úrtaki og líklegt að þessar niðurstöður muni fást aftur í sambærilegu úrtaki. Það að áreiðanleiki sé hærri í íslensku úrtaki en í erlendum úrtökum sýnir að í heildina séð hafi þýðing kvarðans tekist nokkuð vel þó að laga þurfi þýðingu nokkurra atriða. Eins og komið hefur fram hér að framan var atriðum breytt úr spurningum í staðhæfingar og svarmöguleikum breytt í samræmi við það. Það má vera að þetta hafi haft jákvæð áhrif á áreiðanleika og þetta form eigi betur við sanngirniskvarða Colquitts. Þessar niðurstöður styrkja enn fremur þá ályktun að sanngirniskvarði Colquitts henti vel til rannsókna á upplifun starfsmanna af sanngirni á vinnustöðum hér á landi.

Mæilíkan í íslensku úrtaki hafði góð mátgæði og voru allir mátstuðlar nema einn betri en í bandarísku úrtaki. Eftir að fylgni milli mælivillna var leyfð í íslensku úrtaki, voru mátstuðlar betri og einn mátstuðull sambærilegur og mátstuðlar í bandarísku úrtaki. Fjögurra þátta líkan féll vel að gögnunum, eins og í Bandaríkjunum, eftir að búið var að leyfa þessa fylgni á milli mælivillna. Þáttahleðslur mæilíkans í íslensku úrtaki voru að meðaltali hærri en í bandarísku úrtaki. Fylgni á milli þátta er þó nokkuð hærri í íslensku úrtaki en í bandarísku úrtaki. Fylgni var hæst á milli þáttanna *sanngirni í verklagi og ferlum* og *sanngirni í upplýsingagjöf* bæði í íslensku úrtaki, $r = 0,84$, og í bandarísku úrtaki, $r = 0,62$. Þessi fylgni í íslensku úrtaki er há og því er spurning hvort atriðin séu að mæla einn og sama þáttinn en ekki tvo líkt og niðurstöður í Bandaríkjunum gáfu til kynna (Colquitt, 2001). Fyrri rannsóknir á sanngirni innan fyrirtækja hafa sýnt háa fylgni milli þáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og þáttarins *sanngirni í félagslegum samskiptum*. Þar sem *sanngirni í upplýsingagjöf* var áður talin hluti af þættinum *sanngirni í félagslegum samskiptum* eru þetta svipaðar niðurstöður og áður hafa komið fram þegar aðrir listar eða spurningar sem meta sanngirni innan fyrirtækja hafa verið notuð (t.d. Barling & Philips, 1993). Þörf er á að skoða þessa fylgni nánar við

áframhaldandi vinnslu með listann og líklegt er að með úrbótum á þýðingu listans og þátttöku fólks af vinnumarkaði muni fylgni milli þáttanna lækka.

Í íslensku úrtaki voru tengsl undirþátta við kenningarlega tengd hugtök sambærileg og í bandarísku úrtaki. Öll tengsl voru marktæk og sú staðreynd að hver undarþáttur tengdist sterkast mismunandi kenningarlega tengdum hugtökum styður að best sé að líta á undirþætti sanngirniskvarða Colquitts sem fjóra aðskilda þætti. Þessar niðurstöður renna ennfremur stöðum undir þá ályktun að kvarðinn í íslensku úrtaki sé að mæla sama hugtak og kvarðinn í bandarísku úrtaki. Þetta gefur einnig til kynna að skilgreining hugtaksins sanngirni innan fyrirtækja sé rétt og kvarðinn sé raunverulega að meta sanngirni innan fyrirtækja. Þessar niðurstöður gefa til kynna að réttmæti kvarðans sé í lagi.

Takmarkanir og næstu skref

Nokkrar takmarkanir voru á rannsókninni. Í fyrsta lagi var listinn einungis lagður fyrir háskólanema. Líkt og gert var í Bandaríkjunum þarf að leggja listann fyrir annað úrtak sem samanstendur af fólki af vinnumarkaðnum og athuga hvort listinn mæli *upplifaða sanngirni* á réttmætan og áreiðanlegan hátt í slíku úrtaki. Einnig er mikilvægt að sanngirniskvarði Colquitts meti upplifaða sanngirni fólks á sama hátt á milli ólíkra hópa svo að að hægt sé að nota kvarðann í rannsóknnum þar sem ætlunin er að bera saman upplifun ólíkra hópa af sanngirni innan fyrirtækja. Til að athuga það þarf að skoða hvort mælibreytur mæli hugsmíðina á sama hátt hjá ólíkum hópum (Floyd og Widman, 1995). Til að mynda er forsenda þess að hægt sé að bera á saman upplifun karla og kvenna af sanngirni launa, að mælibreytur mæli hugsmíðina á sama hátt á milli karla og kvenna. Í áframhaldandi vinnslu listans væri því gott að bera saman hvort mælingar séu sambærilegar hjá ólíkum hópum eins og hjá körlum og konum og jafnvel mismunandi aldurshópum.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu tengsl undirþátta sanngirni við kenningarlega tengd hugtök. Í rannsókninni var notast við hugtök sem fyrri rannsóknir hafa sýnt að eru kenningarlega tengd undirþáttum sanngirni. Í áframhaldandi rannsókn á réttmæti kvarðans væri skynsamlegt að skoða hugtök sem ekki eru kenningarlega tengd undirþáttum sanngirni. Það gæti styrkt réttmæti kvarðans enn frekar. Rannsóknir hafa til að mynda sýnt tengsl á milli undirþáttarins *sanngirni í verklagi og ferlum* og hugtaksins *frammistaða í starfi* (*work performance*), en ekki undirþáttarins *sanngirni í samskiptum* og hugtaksins *frammistaða í starfi* (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt o.fl. 2001). Í áframhaldandi rannsókn á sanngirniskvarðanum væri því gott að skoða tengsl á milli *sanngirni í samskiptum* og *frammistöðu í starfi*. Einnig þyrfti að skoða tengsl annarra undirþátta við hugtök sem ekki eru kenningalega tengd þeim. Ef niðurstöður sýndu að ekki væru tengsl á milli sanngirnirþátta og hugtaka sem ekki eru kenningarlega tengd styrkti það réttmæti kvarðans.

Að lokum væri áhugavert að kanna betur þáttaformgerð hugtaksins *upplifuð sanngirni*. Það er til að mynda hugsanlegt að hægt sé að horfa á *upplifaða sanngirni* innan fyrirtækja sem annars stigs þátt sem skýrir samband undirþáttanna *sanngirni í úthlutun*, *sanngirni í verklagi og ferlum*, *sanngirni í samskiptum* og *sanngirni í upplýsingagjöf*. Með því væri hægt að meta hvort eðlilegt væri að reikna út heildarskor fyrir listann, sem ekki hefur verið gert til þessa, og þannig öðlast betri skilning á hugtakinu sanngirni innan fyrirtækja.

Rannsóknin er mikilvægt framlag til aukinnar þekkingar á sanngirni innan fyrirtækja á Íslandi. Rannsóknir hafa sýnt að upplifun starfsmanna getur haft áhrif á þætti sem viðkoma líðan og hegðun starfsmanna (Alexander o.fl., 1995, Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992; Hellegren & Sverke, 2001; Parker, Chmiel & Wall, 1997; Skarlicki, Barclay & Pugh, 2008). Þegar fyrirtæki ganga í gegnum erfiða tíma eins og flest fyrirtæki á Íslandi hafa gert síðastliðin fjögur ár, getur upplifuð sanngirni starfsmanna skipt gífurlega miklu máli. Flest

fyrirtæki hafa gripið til einhverra samdráttaraðgerða og hafa rannsóknir sýnt að ef starfsmenn upplifa sanngirni í öllu ferli samdráttaraðgerða getur upplifuð sanngirni dregið úr neikvæðum áhrifum samdráttaraðgerða eins og kvíða, þunglyndi og neikvæðri hegðun gagnvart fyrirtækinu (Alexander o.fl., 1995, Brockner, o.fl., 1992; Hellegren & Sverke, 2001; Parker, Chmiel & Wall, 1997; Skarlicki, Barclay & Pugh, 2008). Þetta er ekki einskorðað við samdráttaraðgerðir fyrirtækja eða erfitt efnahagsástand. Sanngirni innan fyrirtækja skiptir máli í öllum ákvörðunum fyrirtækja, það hafa rannsóknir síðastliðinna 30 ára sýnt (sjá yfirlit, Greenberg & Colquitt, 2005). Þar af leiðandi er mikilvægt að til sé réttmætt og áreiðanlegt mælitæki á Íslandi sem metur sanngirni innan fyrirtækja. Það er því ánægjulegt að á heildina litið lofar íslensk útgáfa sanngirnikvarða Colquitts góðu sem nýtt mælitæki á Íslandi til að meta upplifaða sanngirni starfsmanna.

Heimildaskrá

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. Í L. Berkowitz (Ritstj.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 1, bls 267-299). New York :Academic Press.
- Alexander, S., R.R. Sinalir & L.e. Tetrick (1995). The role of organizational justice in defining and maintaining the employment relationship. Í L.E. Tetrick and J. Barling (Ritstj.), *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives* (bls. 61-89). Washington DC: American Psychological Association.
- Allred, K.G. (1999). Anger driven retaliation: toward an understanding of impassioned conflict in organizations. Í R.J. Bies, R.J. Lewicki, B.H. Sheppard (Ritstj.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 7, bls, 27–58). J AI Press, Greenwich, CT,
- Ambrose, M. L & Arnaud, (2005). Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct? Í Greenberg, J., & Colquitt, J. A.(Ritstj.), *Handbook of organizational justice* (bls. 59-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500.
- Aquino, K. (1995) Relationships among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 8,1, 21-33.
- Aquino, K., Griffeth, R.W., Allen, D.G., & Hom, P.W. (1997). Integrating justice construct, into the turnover process: a test of referent cognitions model. *Academy of Management Journal*, 40, 1208-1227.
- Bagozzi, R. P., & Heatherton, T. F. (1994). A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling*,

1, 35–67.

- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology, 127*, 649-656
- Behson, S.J. (2011). The relative importance of organizational justice dimensions on employee outcomes: a critical reanalysis using relative weight analysis. *Organizational Management Journal, 8*(4), 205-217.
- Bell, B. S., Wiechmann, D., & Ryan, A. M. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. *Journal of Applied Psychology, 91*, 455-466.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*, 238–246.
- Bentler, P. M. og Bonnett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*, 588-606.
- Bies, R.J. (1987). Beyond „voice“: The influence of decision-maker justification and sincerity on procedural fairness judgments. *Representative Research in Social Psychology, 17*, 3-14.
- Bies, R.J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. Í J. Greenberg & R. Cropanzano (Ritstj.) *Advances in organizational justice* (bls 85-108). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness. Í B. Sheppard (Ritstj.), *Research on negotiation in organizations* (Vol.1 , bls. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press
- Bies, R.J, og Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgement: The influence of causal accounts. *Social Justice research, 1*. 199-218.
- Bies, R.J, og Shapiro, D.L, (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journa, 31*, 676-685.

- Bies, R.J. & Tripp, T.M. (2002). Hot flashes, open wounds: Injustice and the tyranny of its emotions, Í S. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Ritstj.), *Emerging perspectives on managing organizational justice* (bls. 203 – 223). Greenwich, CT: IAP Press.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley
- Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107, 256–259
- Brockner, J., Grover S., Reed, T.F. and Dewitt, R.L. (1992). Layoffs, job insecurity and survivors' work effort: Evidence of an inverted-u relationship. *Academy of Management*, 35, 2, 413-425.
- Browne, M. W. og Gudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Í K.A. Bollen og J. S. Long (Ritstj.). *Testing structural equation models* (bls. 136 - 162). Newbury Park, CA: Sage.
- Chiaburu, D. & Marinova, S.V. (2006). Employee role enlargement: Interactions of trust and organizational fairness. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(3), 168-182.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- 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, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Colquitt, J.A. Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. Í Greenberg, J., & Colquitt, J. A.(Ritstj.), *Handbook of organizational justice* (bls. 3-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

- Colquitt, J.A., Lepine, J.A, Piccolo, R.F., Zapata, C.P. & Rich, B.L.(2012). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 97, (1), 1-15.
- Colquitt, J. A. og Shaw, J.C.(2005). How should organizational justice be measured? Í Greenberg, J., & Colquitt, J. A.(Ritstj.), *Handbook of organizational justice* (bls. 113-152). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Conlon, D.E. (1993). Some tests of the self-interest and group value models of procedural justice: Evidence from an organizational appeal procedure. *Academy of Management Journal*, 36, 1109-1124.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297 – 334.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. Í C. L. Cooper & I. T. Robertson (Ritstj.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 12, bls. 317–372). New York: Wiley.
- Cropanzano, R. Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002), Using social exchange theory to distinguish procedural justice from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27, 324-351.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83,85-113.
- Dailey, R.C. & Kirk, D.J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45, 305-317.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Einar Guðmundsson (2005-2006). Þýðing og staðfærsla sálfræðilegra prófa. *Sálfræðiritið*, 10-11, 23-40.

- Einar Guðmundsson & Árni Kristjánsson (2005). *Gagnavinnsla í SPSS*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Emerson, R. (1976). "Social Exchange Theory". *Annual Review of Sociology*, 2, 335–362.
- Fanney Þórsdóttir og Friðrik H. Jónsson. (2009) Gildun á mælistikum: Hvaða orðagildi er best að nota á svarmöguleika mælikvarða? *Sálfræðiritið*, 14, 38-41
- Fischer, R., Ferreira, M.C., Jiang, D., Cheng, B., Achoui, M.M., Wong, C.C. (2011). Are perceptions of organizational justice universal? An exploration of measurement invariance across thirteen cultures. *Social Justice Research*, 24, 297-313.
- Flora, D.B. og Curran, P.J. (2004). An Empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods* .4, 466-491.
- Floyd , F. J. & Widman , K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7, 286-299.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of „voice“ and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.
- Folger, R. & Bies, R.J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Responsibilities and Rights Journal*, 2, 79-89.
- Folger, R. & Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990a). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology* 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1990b). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of*

- Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, J. (1993a). The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe. *Social justice research*, 6, 135-148.
- Greenberg, J. (1993b). The social side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organisational Justice. Í R. Cropanzano (Ritstj.), *Justice in the workplace: approaching fairness in human resource management* (bls, 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair procedures to promote acceptance of work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288-297.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (Ritstj.). (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2001). Unionized employees perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: Consequences for job satisfaction, union satisfaction, and well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 22, 543–567.
- Hinkin, T.R. (1995). The Review of Scale Development Practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Hlín Kristbergisdóttir, Leifur G. Hafsteinsson & Arney Einarisdóttir. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opinbera af vinnustað og starfi. *Sálfræðiritið*, 13, 126-145
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Homans, G. C. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Hu, L. T. Og Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling*,

6(1), 1-55.

Jöreskog K. G. (2004). Structural equation modeling with ordinal variables using LISREL.

Sótt þann 20. Febrúar 2012 af <http://www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/ordinal.pdf>

Jöreskog, K. G. og Sörbom, D. (2006). Lisrel 8.80. Lincolnwood, IL: Scientific Software International Inc.

Judge, T.A. & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.

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.

Kline, R.B. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.

Konovsky, M. & Cropanzano, R. (1991). The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.

Konovsky, M. A., & Folger, R. (1991). The effects of procedures, social accounts, and benefits level on victims layoff reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 630-650.

Konovsky, M., Folger, R., & Cropanzano, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.

Korsgaard, M. A., & Roberson, L. (1995). Procedural justice in performance evaluation: The role of instrumental and non-instrumental voice in performance appraisal discussions. *Journal of Management*, 21(4), 657-669

Leventhal, G.S. (1976a). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. Í L Berkowitz & W. Walster (Ritstj). *Advances in experimentaæ social*

- psychology* (Vol. 9, bls 91-131). New York: Academic Press.
- Leventhal, G.S. (1976b). Fairness is social relationship. Í J.W. Thibaut, J.T. Spence, & R.C. Carson (Ritstj.), *Contemporary topics in social psychology* (bls. 211-239). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? Í K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Ritstj.), *Social exchanges: Advances in theory and research* (bls. 27-55). New York: Plenum.
- Leventhal, G. S. Karuza, J., & Fry, W.R, (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. Í G. Mikula (Ritstj.), *Justice and social interaction* (bls. 167-218). New York: Springer-Verlag.
- Liao, H., & Rupp, D. 2005. The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: A cross-level multifoci framework. *Journal of Applied Psychology*, 90, 242-256.
- Lind, E.A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. Í J Greenberg & R. Cropanzano (Ritstj), *Advances in organizational justice* (bls. 56-88). Standford, CA: Stanford University Press.
- Lind, E.A. & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York : Plenum Press.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Marsh, H. W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifacts? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 810–819.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.

- Mayer, D., Nishii, L., Schneider, B., & Goldstein, H. (2007). The precursors and products of justice climates: Group leader antecedents and employee attitudinal consequences. *Personnel Psychology*, 60(4), 929 – 963.
- McFarlin, D. & Sweeney, P. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 35(3), 626 – 637
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2. útgáfa). New York: McGraw-Hill.
- Parker, S.K., Chmiel, N. And Wall, T.d. (1997) Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 289-303.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., & Blume, B.D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Raykov, T. og Marcoulides. G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rodell, J. B., & Colquitt, J. A. 2009. Looking ahead in times of uncertainty: The role of anticipatory justice in an organizational change context. *Journal of Applied Psychology*, 94, 989-1002.
- Ross, W.D. (1925). *The Oxford translation of Aristotle, Vol.IX, The Nichomachean ethics*. London: Oxford Press.
- Shapiro, D. L., Buttner, E. H., & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 346-368.
- Skarlicki, D.P., Barclay, L.J. and Pugh, S.D. (2008). When explanations for layoffs are not enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational

- justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 123-146.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The role of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Spencer, S., & Rupp, D. E. (2009). Angry, guilty, and conflicted: Injustice toward coworkers heightens emotional labor through cognitive and emotional mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 94, 429-444.
- Sweeney & McFarlin (1993) Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" and "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 23-40.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Í W. Austin & S. Worchel (Ritstj.), *The social psychology of intergroup relations* (bls. 33-48). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Taylor, M.S., Tracy, K.B., Renard, M.K., Harrison, J.K. & Carroll, S.J. (1995). Due process in performance appraisal: A quasi-experiment in procedural justice. *Administrative Science Quarterly*, 40, 495-523.
- Thibaut, N.& Kelley, H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541-566.
- Tyler, T.R. (1987). Conditions leading to value-expressive effects in judgments of procedural justice: A test of four models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 333-344.

- Tyler, T.R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838.
- Tyler, T.R. (1990). *Why people obey the law: Procedural justice, legitimacy and compliance*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Tyler, T., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. Í J. Carroll (Ritstj.), *Applied social psychology and organizational settings* (bls. 77-98). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. Í M. P. Zanna (Ritstj.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, bls. 115-191). San Diego, CA: Academic Press.
- Walker, L., Lind, E.A., & Thibaut, J. (1979). The relationship between procedural and distributive justice. *Virginia Law Review*, 65, 1401-1420.
- Welbourne, T. M., Balkin, D. B., & Gomez-Mejia, L. R. (1995). Gainsharing and mutual monitoring, A combined agency-organizational justice interpretation. *Academy of Management Journal*, 38, 881-899.
- Yu, C. (2002). Evaluating cutoff criteria of model fit indices for latent variable models with binary and continuous outcomes. Óbirt doktorsritgerð. University of California.

Viðauki



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Kæri þátttakandi,

Þakka þér fyrir að gefa þér tíma til að taka þátt í eftirfarandi rannsókn sem er fyrri hluti af meistaraverkefni mínu í félags- og vinnusálfræði við Háskóla Íslands. Í þessum fyrri hluta er ég að forprófa íslenska þýðingu á spurningalista sem metur upplifun starfsfólks á sanngirni innan fyrirtækja.

Staðhæfingar könnunarinnar eiga við námskeiðið "XXXX" sem kennt var nú á vorönn 2011 við XXX Háskóla XXX.

Þín þátttaka skiptir miklu máli fyrir áreiðanleika niðurstaðna könnunarinnar.

Það tekur 5 mínútur að svara könnuninni og ég væri afar þakklát ef þú gæfir þér tíma til þess.

Svör eru með öllu órekjanleg til þátttakenda og er fullum trúnaði heitið við úrvinnslu gagna ásamt því að gögnum verður eytt að úrvinnslu lokinni.

Það kemur sér best fyrir úrvinnslu gagna að öllum spurningum listans sé svarað.

Ef spurningar vakna í tengslum við könnunina er þér velkomið að hafa samband við mig.

Netfangið mitt er bkh1@hi.is.

Með fyrirfram þökk fyrir þátttökuna,

Birna Krístrún Halldórsdóttir

Meistaraneemi í félags- og vinnusálfræði.

Eftirfarandi staðhæfingarnar eiga við námsmat námskeiðisins "XXXX" sem leiddi til lokaeinkunnar þinnar í námskeiðinu.

Námsmat er í formi yfirferðar skriflegra, munnlegra eða verklegra prófa, ritgerðaskilum og öðrum verkefnum.

Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

1. Ég gat gat komið skoðunum mínum á framfæri á meðan á námsmati námskeiðisins stóð.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

2. Ég hafði tækifæri til að hafa áhrif á lokaeinkunn mína sem námsmat námskeiðisins leiddi til.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

3. Námsmat námskeiðisins var það sama fyrir alla.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

4. Námsmat námskeiðisins var óhlutdrægt.

Með óhlutdrægni er hér átt við að ferli sé laust við fordóma og mismunun. Að enginn njóti forréttinda umfram aðra og er með öllu hlutlaust.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

5. Námsmat námskeiðisins byggði á réttum upplýsingum

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

6. Ég gat mótmælt lokaeinkunn míni sem námsmat námskeiðisins leiddi til

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

7. Það var siðferðislega rétt staðið að námsmati námskeiðisins

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

Eftirfarandi staðhæfingar eiga við um lokaeinkunn þína í námskeiðinu "XXX".

Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi staðhæfingum?

8. Lokaeinkunn mín endurspeglar það sem ég hef lagt á mig í námskeiðinu

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

9. Lokaeinkunn mín er í samræmi við þá vinnu sem ég hef skilað af mér.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

10. Lokaeinkunn mín endurspeglar það sem ég hef lagt af mörkum til námskeiðisins

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

11. Lokaeinkunn mín er sanngjörn miðað við frammistöðu mína.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

Eftirfarandi staðhæfingar eiga við kennara námskeiðisins „XXXX”.

Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

12. Það var komið fram við mig af kurteisi.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

13. Það var komið fram við mig af virðugleik (*e.dignity*)

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

14. Mér var sýnd virðing (*e. respect*).

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

15. Óviðeigandi athugasemdir voru látnar falla.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

16. Kennarar námskeiðisins voru heiðarlegir í samskiptum við mig.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

17. Útskýringar varðandi námsmat námskeiðisins voru ásættanlegar.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

18. Námsmat námskeiðisins var útskýrt ítarlega.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

19. Upplýsingum varðandi námsmat námskeiðisins var komið til skila tímanlega.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

20. Kennarar námskeiðisins sniðu samskipti sín að þörfum hvers og eins.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
()□	()□	()□	()□	()□

Staðhæfingar könnunarinnar eiga við námskeiðið "XXXX".

Vinsamlega veldu þann svarmöguleika sem best á við hverju sinni Hversu ósammála eða sammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

21. Ég reyni ávallt að fylgja reglum námskeiðisins

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

22. Ég fylgi þeim reglum sem aðstoðarkennari setur.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

23. Lokaeinkunn mín í þessu námskeiði er viðunandi.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

24. Ég er sátt(ur) með lokaeinkunn mína í þessu námskeiði.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

25. Ég myndi líklega mæla með kennurum námskeiðisins við vini mína.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

26. Að mínu mati voru kennarar námskeiðisins góðir kennarar.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

27. Mér líkaði vel við kennara námskeiðisins.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

28. Ef þau þekktu mig vel myndu flestir í námskeiðinu virða þau gildi sem ég hef.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

29. Ef þau þekktu mig vel myndu flestir í námskeiðinu líta upp til þess sem ég hef áorkað.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

30. Ef þau þekktu mig vel myndu flestir í námskeiðinu virða hvernig ég lifi mínu lífi.

Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki ósammála né sammála	Frekar sammála	Mjög sammála
() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>	() <input type="checkbox"/>

Að lokum koma nokkrar spurningar um bakgrunn þinn.

31. Hvert er kyn þitt?

- () Kona
- () Karl

32. Hver er aldur þinn í árum? _____

