



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# **Bidrar lönesystemet till att socialsekreterare vill säga upp sig?**

**En kvantitativ studie om socialsekreterares upplevelser av rättvisa i  
lönesättningsprocessen och hur de hänger ihop med avsikt att byta arbete.**

Sofia Karlberg

Kandidatuppsats SOPA 63

VT 2019

Handledare: Mikael Bengtsson

# Abstract

Author: Sofia Karlberg

Title: *Is the pay system contributing to social workers' intention to leave?*

Supervisor: Mikael Bengtsson

Assessor: Lotta Jägervi

High staff turnover and difficulties in recruiting and retaining experienced social workers is an ongoing dilemma in the social service child welfare. The unions request the social service offices to review the pay system and consider what social workers with long experience should reasonably earn, since the difference between the lowest and highest salaries today is small. In the public sector, individualized pay setting has been applied since the 1990s. Individualized pay is performance related and has been questioned in the public service. The criticism concerns problems to apply this form of pay in human service organizations due to its difficulties to formulate and follow up measurable performance, goals and results. The challenge therefore lies in finding impartial grounds for assessment. And to succeed with any pay system, it must be fair. The purpose of this study was therefore to describe and analyse how perceptions of justice in connection with individualized pay setting are related to social workers' intention to leave their work place. The method chosen for this study was quantitative. A web survey was distributed to 322 social workers in child welfare in southwest Sweden, of whom 95 (30 per cent) answered the questionnaire. Although 55 percent had been at their current workplace for two years or less, and 93 percent had been at their current workplace for 5 years or less, 39 percent intended to leave their work. An average analysis showed that two variables appeared to be important for the intention to leave. The first was procedural justice, that is how the pay system is designed, how the assessment criteria look and the possibility to influence the assessment or the outcome. The second was pay equity, that is, the experience of salary level based on an individual's own work compared to others. This study has therefore attempted to highlight the importance of justice in individualized pay setting, or even in any pay system.

*Key words:* justice, intention to leave, turnover, individualized pay, social workers

## Förord

Jag vill ta tillfället i akt och tacka de personer som på olika sätt har bidragit till innehållet i denna uppsats. Jag vill tacka de chefer och HR-personal som har gett mig möjligheten att nå ut till socialsekreterare i deras respektive kommuner. Tack till Magnus Sverke som gav mig tillgång till er enkätmall. Tack till min bror Christian som var behjälplig med titeln. Jag vill tacka min vän Catrin som deltog i pilotstudien. Jag vill också rikta ett tack till min handledare Mikael Bengtsson som har guidat mig under uppsatsens gång och bidragit med betydelsefull handledning. Jag vill givetvis också tacka min pappa som på olika sätt har varit ett värdefullt bollplank från start till mål. Jag vill också tacka Johan, för ditt ovärderliga stöd och alla timmar du har låtit mig sitta med en uppsats, som vi ibland trodde aldrig skulle bli klar.

Sist, men inte minst, vill jag tacka alla socialsekreterare som tog sig tid att besvara enkäten. Utan er hade det aldrig blivit något resultat. Stort tack till er!

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 SYFTE .....	7
1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR .....	7
<b>2. KUNSKAPSLÄGE</b> .....	<b>8</b>
2.1 INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING .....	8
2.2 ORGANISATORISK RÄTTVISA .....	10
2.3 PERSONALOMSÄTTNING BLAND SOCIONOMER .....	11
<b>3. TEORETISK UTGÅNGSPUNKT</b> .....	<b>13</b>
3.1 RAWLS OM RÄTTVISA .....	13
3.2 ORGANISATORISK RÄTTVISA .....	14
3.2.1 <i>Distributiv rättvisa</i> .....	14
3.2.2 <i>Procedurrättvisa</i> .....	14
3.2.3 <i>Mellanmänsklig och informativ rättvisa</i> .....	15
<b>4. HYPOTES</b> .....	<b>16</b>
<b>5. METOD</b> .....	<b>17</b>
5.1 METODOLOGISK ANSATS .....	17
5.2 URVAL .....	18
5.3 METODENS TILLFÖRLITLIGHET .....	19
5.3.1 <i>Reliabilitet</i> .....	19
5.3.2 <i>Validitet</i> .....	20
5.4 BEARBETNING .....	21
5.4.1 <i>Operationalisering och kodning</i> .....	21
5.4.2 <i>Indexering</i> .....	23
5.4.3 <i>Signifikanstest</i> .....	23
5.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	25
5.6 STUDIENS BEGRÄNSNINGAR .....	26
5.7 FÖRFÖRSTÅELSE .....	27
<b>6. RESULTAT OCH ANALYS</b> .....	<b>29</b>
6.1 ANTAL ÅR I YRKET OCH I NUVARANDE TJÄNST .....	29
6.1.1 <i>Yrkestitel och yrkeserfarenhet</i> .....	29
6.1.2 <i>Anställningsform och antal år i nuvarande tjänst</i> .....	30
6.2 LÖNELÄGET .....	31
6.3 LÖNERÄTTVISA .....	33
6.3.1 <i>Inom organisationen</i> .....	33
6.3.2 <i>Utanför organisationen</i> .....	34
6.4 FYRA DIMENSIONER AV RÄTTVISA .....	35
6.4.1 <i>Distributiv rättvisa</i> .....	36
6.4.2 <i>Procedurrättvisa</i> .....	37
6.4.3 <i>Mellanmänsklig rättvisa</i> .....	38
6.4.4 <i>Informativ rättvisa</i> .....	39
6.5 AVSIKT ATT BYTA ARBETE .....	40
6.5.1 <i>Fördelning avsikt att byta arbete</i> .....	40
6.5.2 <i>Jämförelser</i> .....	41
<b>7. DISKUSSION</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERENSLISTA</b> .....	<b>48</b>
<b>BILAGOR</b> .....	<b>53</b>

# 1. Inledning

Socionom är en yrkesgrupp som har utvecklats i närhet till staten. Här återfinns arbeten främst inom den offentliga sektorn, där den kommunala socialtjänsten har varit och fortfarande är den största arbetsgivaren (Bergmark & Lundström 2008). I samband med den ekonomiska krisen i början på 1990-talet skedde en rad offentliga besparingsåtgärder som påverkade den offentliga sektorn och socialtjänsten i form av privatisering och New public management (Meeuwisse & Swärd 2016). New public management (NPM) är ett samlingsbegrepp för en ny form av styrning av professionellt arbete. I NPM är kostnadseffektivitet och decentralisering centrala värden där mätbara mål och prestationsrelaterad belöning är viktiga grundstenar (Hood 1991). I denna utveckling har individuell lönesättning fått stort genomslag inom den offentliga sektorn sedan början av 1990-talet (OECD 1995).

Parallellt med den offentliga sektorns utveckling har socionomutbildningen ökat kraftigt i omfattning sedan 1998, och år 2017 fanns cirka 42 000 yrkesverksamma socionomer (Bengtsson, kommande; SCB 2019). Sedan början på 2000-talet har dock hög personalomsättning inom socialt arbete rapporterats från flera håll och socialsekreterare inom den kommunala socialtjänstens barn- och ungdomsvård är den grupp som uppmärksammas frekvent (se exempelvis Arbetsmiljöverket 2018; Tham 2007). Hög personalomsättning bland socialsekreterare rapporterades dock som ett problem redan år 1983 och verkar nästan ha blivit ett bestående problem inom socialtjänsten (Göransson, Månsson & Sundman 1983). Debatten tycks dock av någon anledning fått ökad intensitet först under 2000-talet (se exempelvis Axelsson 2018; Framtidens Karriär - Socionom 2016; Furuberg 2019).

För att få bukt med den höga personalomsättningen uppmanas nu kommunernas socialtjänster att se över lönestrukturen, då den anses vara en viktig del för att skapa lugn och ro i socialtjänstens arbetsgrupper (Akademikerförbundet SSR 2018). Akademikerförbundet SSR pekar på en rad problemområden som behöver förändras. Arbetsgivare bör fundera över vad arbetstagare, med lång erfarenhet, rimligen ska kunna tjäna eftersom skillnaden mellan lägsta och högsta lön idag är relativt liten. Samtidigt behöver lönesättande chefer kunna sätta löner som bidrar

till att både kunna rekrytera och behålla kompetent personal. Resonemangen underbyggs av Novus (2018) senaste kartläggning, i samarbete med Akademikerförbundet SSR, som påvisar att högre lön är den viktigaste faktorn för att få fler att stanna kvar inom socialtjänsten. Liknande diskussioner fördes år 2016, då Akademikerförbundet SSR varnade för att lönestrukturen leder till att många socialsekreterare går över till privat sektor, där lönespridningen är betydligt större (Westin 2016). Det i sin tur leder till att kommuner lägger stora resurser på att lösa personalbristen med återkommande rekrytering och inhyrda socionomer från vinstdrivna företag (ibid.). Dessutom anses de snäva löneskillnaderna skapa en upplevelse bland socialsekreterare, att deras kompetens och erfarenhet inte är någonting värd (Lundahl 2016).

Individuell lönesättning som löneform är prestationsrelaterad och antas bidra till bättre arbetsmotivation och ökad produktivitet bland anställda (Lawler 1981). För att få mer engagerade medarbetare förutsätter det dock att lönesystemet betraktas som rättvist (Cropanzano & Greenberg 1997). Inom organisationsteorin anses rättvisa till och med vara avgörande för arbetstagares intentioner att säga upp sig (ibid.). Utmaningar med löneformen har visat sig i form av svårigheter i att kommunicera mål, formulera tydliga lönekriterier, ge anställda tillräcklig information och utveckla fungerande prestationsbedömningar (Pfeffer 1997). Detta är särskilt svårt när arbetsuppgifter är svåra att bedöma eller mäta, vilket är utmärkande för människobehandlande organisationer där arbetsuppgifter handlar om mjuka värden och människor i skilda utsatta situationer och problemområden (Lipsky 1980). På så vis blir den individuella lönesättningen bland socialsekreterare svår att förstå och ibland kanske till och med paradoxal. Å ena sidan är tanken att individuell lönesättning ska vara rättvis utifrån prestationskriterier, ge bättre arbetsmotivation och ökad produktivitet. Å andra sidan är lönekriterier svåra att definiera och verkar ge utrymme för ett stort mått av godtycklighet hos lönesättande chef.

När det talas om personalomsättning bland socialarbetare visar svensk forskning att brist på personalinriktning, det vill säga hur väl man känner sig belönad för ett bra jobb och hur väl man känner sig omhändertagen på arbetsplatsen, är en stark prediktor för avsikt att byta arbete (Tham 2007). Forskning som koncentrerats på

huruvida rättvisa i lönesättningsprocessen har någon betydelse för avsikten att söka nytt arbete verkar än så länge outforskat inom socialt arbete. För att skapa en bättre arbetssituation finns det anledning att titta närmare på om faktorer kopplade till rättvisa i lönesättningsförfarandet påverkar beslutet att byta arbete. Med tanke på den debatt som pågår gällande svårigheter att behålla erfaren personal är det också intressant att titta på huruvida antal år i yrket har någon betydelse för socialsekreterares rättvisupplevelser och avsikt att byta arbete. I denna studie är ambitionen att kasta ljus på dessa förhållanden.

## 1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att beskriva och analysera hur individuell lön och rättvisupplevelser i samband med lönesättning bland socialsekreterare, inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård, med olika år i yrket hänger ihop med avsikten att byta arbete.

## 1.2 Frågeställningar

- Hur länge har socialsekreterarna arbetat i socionomyrket och i nuvarande tjänst?
- Hur varierar lönenivån med socialsekreterares tid i yrket?
- Vilka likheter och skillnader finns avseende rättvisuppfattningar mellan socialsekreterare med olika yrkeserfarenhet?
- Hur hänger yrkeserfarenhet ihop med avsikt att byta arbete?
- Hur hänger olika dimensioner av rättvisupplevelser i lönesättningsprocessen ihop med avsikt att byta arbete?

## 2. Kunskapsläge

För att placera studien i ett sammanhang presenteras i detta avsnitt litteratur och forskning kring individuell lönesättning i offentlig verksamhet, organisatorisk rättvisa och personalomsättning. Tillsammans ramar de in innehållet i problemformuleringen. I kunskapsorienteringen har databaserna Lubsearch, Libris och sökmotorn Google använts. Sökord som har använts vid kunskapsorienteringen har varit *individualized pay*, *justice*, *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice*, *informative justice*, *social workers*, *social work*, *intention to leave*, och *turnover*. Utifrån den litteratur som har genererats i sökningarna har den lotsat vidare till annan forskning på området.

### 2.1 Individuell lönesättning

Inom neoklassisk ekonomisk teori är betalning efter prestation den lönepolitiska modell som ofta föredras i en marknadsekonomi. Friedman (1972), som förespråkade kapitalistisk marknadsekonomi, anger att lön bör sättas så att den premierar de som är skickliga och presterar bäst, eftersom den då stimulerar konkurrens och medför bättre ansträngning och effektivitet. Friedman ansåg att sådan lönepolitik avspeglar individers skilda preferenser, där en del har bättre möjligheter än andra (ibid.). Därför strider den inte mot rättvisan utan är nödvändig för att uppnå verklig jämlikhet i den lika behandlingen av alla. Andra primära syften med individuell och prestationsrelaterad lönesättning i alla typer av organisationer sägs vara, att kunna rekrytera, motivera och behålla personal (Chamberlin et. al. 2002).

Individuell lönesättning förespråkas i stora drag inom svenskt arbetsliv idag utifrån tesen, att människor som bidrar olika mycket till en verksamhet, också ska ha olika mycket lön (se exempelvis Arbetsgivarverket 2010; SAF 1997). I samband med reformeringen av den offentliga sektorn i början på 1990-talet ersattes de centraliserade lönesystemen av decentraliserad individuell lönesättning. Det nya lönesystemet hämtade inspiration från det privata näringslivet där individuell lönesättning tillämpats sedan 1950-talet, och regeringens mål med det nya lönesystemet har varit att öka rörligheten mellan



offentlig och privat verksamhet samt att minska löneskillnaderna mellan de två sektorerna (OECD 1995).

Synen på individuell lönesättning som löneform har emellertid ifrågasatts, framför allt inom offentlig verksamhet. Både internationellt och nationellt handlar kritiken om, att det är problematiskt att tillämpa denna löneform i människobehandlande organisationer på grund av svårigheter att formulera och följa upp mätbara prestationer, mål och resultat (Pfeffer 1997). Eftersom råmaterialet är just människan är det också svårare att definiera mål, vilka ofta uppfattas som vaga, mångtydiga och motstridiga då de syftar till att uppfylla både klienters, organisationens och samhällets mål (Lipsky 1980). Pfeffer (1997) menar därför att utmaningen ligger i att hitta opartiska bedömningsgrunder för arbetsuppgifter som är svåra att mäta och bedöma.

På nationell nivå har en del studier om individuell lönesättning genomförts under de senaste decennierna. Nilsson och Ryman (2005) har studerat utvecklingen av individuell lönesättning. De ställer sig frågande till poängen med individuell lönesättning inom offentlig verksamhet, eftersom möjligheterna där är små att kunna bidra till egna löneökningar. De har heller inte funnit belägg för att prestationsrelaterad lön ska leda till ökad motivation och bättre prestation (ibid.). Eriksson et. al. (2002), som har studerat individuell lön som styrmedel, anser att organisationer i offentlig regi inte okritiskt bör anamma styrmedel som används inom den privata sektorn. Dels eftersom offentlig verksamhet inte drivs med uttalade vinstsyften, dels eftersom det inte nödvändigtvis innebär att den totala lönesumman ökar, utan att det främst är fördelningsprincipen som ändras (ibid.). Grenholm (2015) har studerat olika lönemodeller utifrån rättviseperspektiv och kritiserar prestationsbaserad lönesättning eftersom han anser, att den strider mot jämlikhetens princip som hör samman med tanken om alla människors lika värde. Grenholm menar, att rättvisa handlar om jämlikhet och förespråkar istället fokus på lika lön för lika arbete samt utjämningsmål som en gång var kraften i den solidariska lönepolitiken.

## 2.2 Organisatorisk rättvisa

Människors uppfattningar om rättvisa har sedan början av 1990-talet väckt stort intresse bland forskare inom organisationspsykologi, personalhantering och organisationsbeteenden (Cropanzano & Greenberg 1997). Colquitt et. al. (2001) genomförde en metastudie på de vetenskapliga artiklar som hade publicerats om organisatorisk rättvisa sedan år 1975. De urskilde fyra dimensioner av rättvisa som framförallt studerats inom organisationsforskningen. Dessa är distributiv, procedur, mellanmänsklig och informativ rättvisa. I stora drag handlar distributiv rättvisa om hur lön och löneökningar fördelas i en organisation. Procedurrättvisa handlar om hur lönesystemet är utformat, hur bedömningskriterier ser ut och möjligheten att påverka bedömningen eller utfallet. Mellanmänsklig rättvisa handlar om att bli behandlad med respekt och värdighet i sociala situationer. Informativ rättvisa handlar om att få tillgång till adekvat och tillräcklig information om vad som ligger till grund för exempelvis lönen (ibid.). I deras metastudie framkom även, att samtliga dimensioner predicerar arbetstillfredsställelse, organisatorisk samhörighet och viljan att stanna kvar i en organisation. I samband med dessa fynd utvecklade Colquitt (2001) ett mått för att fånga upp de fyra dimensionerna av rättvisa i organisationer, utifrån slutsatsen att alla är empiriskt distinkta och verkar ha olika sambandsmönster.

På nationell nivå har rättvisa i samband med lönesättning varit föremål forskning under början av 2000-talet. Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren (2007) undersökte, i en svensk tvärsnittsstudie, upplevelser av rättvisa i samband med individuell lönesättning bland sjuksköterskor. De menar att potentiella effekter av lönerelaterad rättvisa på arbetstagares attityder och beteenden har fått alldeles för lite uppmärksamhet. Eftersom individuell lönesättning förväntas bidra till mer engagerade och produktiva arbetstagare som är villiga att offra sig för organisationen borde forskningen intressera sig mer för dessa frågor. För att inte överskatta effekterna av rättvisa kontrollerades först för demografiska, arbetsklimatrelaterade och andra lönerelaterade faktorer. Upplevelser av rättvisa i löneförfarandet hade endast marginella effekter efter att de andra faktorerna hade beaktats. Däremot visade sig rättvisa vara ett viktigt mål i sig, eftersom en

nödvändig förutsättning för att lyckas med vilket lönesystem som helst, är att det uppfattas som rättvist (Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren 2007).

## 2.3 Personalomsättning bland socionomer

Personalomsättning bland professionella socialarbetare är ett globalt problem och har intresserat forskare, särskilt i amerikansk forskning, ända sedan 1960-talet (se exempelvis Iglehart 1990; Mor Barak, Nissly & Levin 2001; Tollen 1960). Tollen (1960) fann att hög personalomsättning skadar professionens rykte eftersom det stör kontinuitet och kvalitet i de sociala tjänster som erbjuds, samt att det ständiga rekryteringsarbetet är både kostsamt och tidskrävande. Iglehart (1990) beskriver personalomsättning som den alltjämt närvarande albatrossen i socialtjänstens organisationer. Studier visar även att förändring i organisatoriska faktorer, däribland lön, kan öka arbetstillfredsställelse och därmed minska personalomsättning (Iglehart 1990; Mor Barak, Nissly & Levin 2001). I verksamheter där produktiviteten är koncentrerad till humankapitalet är personalomsättning särskilt bekymmersamt, eftersom människors humankapital inte är överförbart. Det medför därför negativa konsekvenser för klienters välbefinnande i de sociala välfärdstjänster som erbjuds (Mor Barak, Nissly & Levin 2001). Mor Barak, Nissly och Levin (2001) fann i sin metastudie om personalomsättning bland socialarbetare, att forskning kring dessa frågor brister på flera ställen i människobehandlande organisationer, däribland på makronivå där exempelvis ekonomiska faktorer bör studeras mer ingående.

Orsakerna till personalomsättning är dock komplexa och svåra att fånga. Mobley, Horner och Hollingsworth (1978) beskriver det som en process, där missnöje är första steget som därefter följs av avsikt att byta arbete och i vissa fall uppsägning. Processen varierar i varaktighet och följer nödvändigtvis inte samma mönster. En person kan från och till känna missnöje och avsikt att lämna och även stanna kvar i detta gränsområde under längre perioder (ibid.). Även om processen inte alltid resulterar i faktisk uppsägning är det viktigt att fånga upp de bidragande faktorer som ser ut att vara associerade med denna process. Mor Barak, Nissly och Levin (2001) fann i sin metastudie, att lågt organisatorisk engagemang, det vill säga en individs känsla av tillhörighet och identifiering med en organisation,

samt missnöje med arbetet är starka prediktorer för avsikt att byta arbete eller att faktiskt säga upp sig. Den enskilt viktigaste prediktorn för personalomsättning är avsikt att söka nytt arbete, varför det är en lämplig utfallsvariabel i studier om personalomsättning. Genom att hitta förklarande mekanismer i processen har chefer och andra ledande befattningshavare en möjlighet att gripa in innan det är för sent (Mor Barak, Nissly & Levin 2001).

Dellgran och Höjer (2005) studerade karriärmönster inom socionomprofessionen. De redovisar en bild av socialsekreterarrollen som ett ingångs- eller exityrke, med ständigt omfattande personalomsättning, kontinuitetsproblem och kostnader för introduktion och lärande. Kullberg (2011) menar att det är problematiskt av flera skäl, eftersom det bland annat är det största arbetsområdet för socionomer där socialt arbete är kunskapsbas. Istället, menar Kullberg, borde myndighetsutövning inom kommunal socialtjänst vara ett område där professionens legitimitet och auktoritet är som högst (ibid.). Den höga personalomsättningen är mest uttalat bland socialsekreterare inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård, men få studier har försökt förklara varför de lämnar sina tjänster (Tham 2007). Under 1980-talet redovisade Göransson, Månsson och Sundman (1983) i sin rapport, att personalomsättningen var hög redan då. I deras projekt, som utfördes på socialförvaltningen i Huddinge kommun, hade samtliga socialsekreterare lämnat sina tjänster under en femårsperiod från mitten av 1970-talet (ibid.). I deras rapport gick också att utläsa, att majoriteten (72 procent) endast hade arbetat fyra år eller mindre i socionomyrket, och 49 procent hade arbetat två år eller mindre. Det kan jämföras med Thams (2007) studie, där närmare en tredjedel av socialsekreterarna inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård hade arbetat inom socionomyrket i två år eller mindre, medan drygt hälften hade arbetat i fem år eller mindre. Ur Thams studie går också att utläsa, att endast en fjärdedel hade arbetat i nuvarande tjänst i mer än fem år samtidigt som drygt hälften hade varit på sin nuvarande tjänst i två år eller mindre. Det mest slående resultatet i Thams studie (2007) är, att även om drygt hälften hade varit på sin tjänst i endast två år eller mindre, avsåg 48 procent att lämna sin tjänst. Viktiga aspekter för avsikt att byta arbete hade stark koppling till personalinriktningen, alltså i vilken mån personal belönas för ett bra arbete samt upplevelser av omhändertagande i organisationen (ibid.).

## 3. Teoretisk utgångspunkt

I detta avsnitt presenteras inledningsvis Rawls grundläggande teorier om rättvisa, och därefter ett avsnitt specifikt om organisatorisk rättvisa. Avsnitten ger således en bild av varför rättviseupplevelser kan påverka individers intentioner att sluta.

### 3.1 Rawls om rättvisa

En av modern tids mest betydelsefulla förgrundsgestalter inom forskning om rättvisa var den amerikanske filosofen John Rawls, med sitt verk "A theory of justice" som utkom år 1971. Vad som är rättvist eller orättvist är en fråga som många är oeniga om, och Rawls föreslår, att trots denna oenighet äger varje människa en rättviseuppfattning utifrån en förståelse för behovet att ställa sig bakom en viss princip för fördelning av grundläggande rättigheter och skyldigheter (Rawls 1971/1996). För att om möjligt kunna uppnå en stabil mänsklig gemenskap säger Rawls, att det kräver ett visst mått av överensstämmelse mellan människors rättviseuppfattningar. För att ett sådant system ska kunna fungera och anses vara stabilt, krävs socialt samarbete där enskilda individers synsätt jämkas samman och där systemet i stor utsträckning accepteras regelmässigt och där grundreglerna följs frivilligt (Rawls 1971/1996).

Rawls (1971/1996) säger att huvudproblemet med distributiv rättvisa ligger i valet av samhällssystem. Det samhällssystem som utvecklas måste utformas på så sätt som gör att fördelningen av exempelvis tillgångar blir rättvis. Rättvis fördelning förutsätter därför, att den sociala och ekonomiska processen omges av lämpliga politiska och rättsliga institutioner. Rättvis fördelning beror just på dessa bakgrundsinstitutioner och hur de allokerar den totala inkomsten i form av lön och andra inkomster. Med andra ord menade Rawls att den distributiva rättvisan föregås av så kallad procedurrättvisa och talade bland annat i termer av *ren procedurrättvisa*. Ren procedurrättvisa beskriver Rawls (1971/1996) i korta drag som en procedur som leder fram till ett resultat, oavsett vilket, som anses korrekt och skäligt om proceduren följs ordentligt.

## 3.2 Organisatorisk rättvisa

Inom organisationsteorin anses rättvisa avgörande för arbetstagares intentioner att säga upp sig (Cropanzano & Greenberg 1997). Så snart ett beslut ska fattas som handlar om fördelning av resurser driver det fram rättvisefrågor. Det faktum att människor arbetar för att få ekonomiska vinster, exempelvis lön, gör att rättvisefrågor kommer att vara framträdande i de flesta organisationer, vilket också innebär att rättvisa är något människor använder för att definiera relationer till sin arbetsgivare. Men rättvisa inom organisationsforskningen saknar dessvärre etablerade och sammanhängande teorier (ibid.). Däremot presenterar litteraturen olika dimensioner av organisatorisk rättvisa, vilka återfinns i distributiv, procedur, samt mellanmänsklig och informativ rättvisa som är en del av procedurrättvisan. Dessa dimensioner presenteras i följande avsnitt.

### 3.2.1 *Distributiv rättvisa*

Distributiv rättvisa handlar om hur rättvis man uppfattar själva slutprodukten, exempelvis lönesumman i lönesättningsprocessen (Cropanzano & Greenberg 1997). Rättviseteorier hävdar att individer gör interna och externa jämförelser med andra med likvärdigt arbete i ett sätt att utvärdera om den egna lönen är rättvis eller inte (Martin & Peterson 1987). Adams (1963) säger att lön är relativt i människors upplevelse av rättvisa. Med detta menade han, att arbetstagare nästan ofrånkomligen jämför sina prestationer och löner med andra, inom samma eller i annan organisation och utvärderar lönenivå och löneökningar utifrån upplevd arbetsinsats. Det handlar också om jämförelser av egen prestationen i relation till förväntad lön och den faktiska lön som är slutprodukten (Leventhal 1976). Dessa jämförelser ligger sedan till grund för den relativa löneupplevelsen. Om individen inte anser sig bli rättvist behandlad kommer ett tillstånd av obalans att uppstå, som i sin tur kan leda till uppsägning (Adams 1963).

### 3.2.2 *Procedurrättvisa*

Uppfattningar om procedurrättvisa påverkas framför allt av hur principer för lönesättning utvecklas och tillämpas, hur löneutveckling ser ut samt hur medarbetare behandlas i lönesättningsprocesser (Cropanzano & Greenberg 1997). Deltagandet i beslutsprocesser och inflytande över resultat är viktiga faktorer för

huruvida anställda anser att en process är rättvis (Cropanzano & Greenberg 1997). Men frågan om procedurrättvisa är större än så. Anställda inom organisationer använder ofta erfarenheter av rättvisa och orättvisa i olika allokeringsprocesser som grund när de reflekterar över organisationen som helhet. Procedurrättvisa användas ofta som utgångspunkt när anställda etablerar relationer med sina arbetsgivare, vilket påverkar deras lojalitet gentemot organisationen och deras vilja att anstränga sig å organisationens vägnar. De som uppfattar beslutsprocesser inom organisationer som orättvisa tenderar att säga upp sig i högre grad än andra som inte upplever orättvisa. Procedurrättvisa handlar också om att noggrant skraddarsy processer utifrån de specifika sammanhang de används i. En metod som är lämplig i ett sammanhang är inte nödvändigtvis lämplig i ett annat. Frågor om rättvisa bör därför anpassas till den kontext den befinner sig inom (ibid.).

### *3.2.3 Mellanmänsklig och informativ rättvisa*

Under mitten av 1980-talet började man inom organisationsforskningen intressera sig för en tredje dimension av rättvisa - interagerande rättvisa (Cropanzano & Greenberg 1997). Denna rättvisedimension ses som en social aspekt av procedurrättvisan, eftersom den ingår i den process som leder fram till ett beslut om fördelning, och har dessutom liknande konsekvenser som procedurrättvisan. Denna har senare delats in i ytterligare två dimensioner; mellanmänsklig och informativ rättvisa. Mellanmänsklig rättvisa innebär, inom organisationsteorin, att människor vill behandlas på ett värdigt och respektfullt sätt (Cropanzano & Greenberg 1997). Ju mer anställda uppfattar att de behandlas med värdighet och respekt, desto högre är deras upplevelser av rättvisa men också deras acceptans av det beslut som presenterats. Men rättvisan kräver även tillgång till information om orsakerna till de beslut som fattas. De argument och motiveringar arbetstagare får av lönesättande chef som förklaring till lönenivåer ligger alltså till grund för den informativa rättvisan. Det handlar bland annat om mängden, kvaliteten och tidpunkten för den information som meddelas i samband med en löneprocess. Information som ges personligen och regelbundet skapar i högre grad upplevelser av rättvisa (Cropanzano & Greenberg 1997).

## 4. Hypotes

Eftersom det i tidigare forskning samt i teorier om rättvisa visat sig, att rättviseupplevelser inom organisationer har betydelse för anställdas avsikt att byta arbete, är det rimligt att anta att det finns skillnader i uppfattningar mellan de respondenter som har för avsikt att byta arbete och de som inte har för avsikt att byta arbete. Följande hypotes formuleras därför.

**H<sub>0</sub> (nollhypotes):** Det finns ingen skillnad i populationen mellan de som har för avsikt att byta arbete och de som inte har för avsikt att byta arbete gällande rättviseupplevelser i samband med lönesättningen.

**H (mothypotes):** Det finns en skillnad i populationen mellan de som har för avsikt att byta arbete och de som inte har för avsikt att byta arbete gällande rättviseupplevelser i samband med lönesättningen.



## 5. Metod

### 5.1 Metodologisk ansats

Socialsekreterares yrkesroll har studerats i många olika sammanhang och med många skilda metoder, men här handlar det om att fånga mönster av värderingar och attityder som råder inom just detta område. Valet av metod grundar sig därför på ändamålet med studien. Eftersom syftet är att beskriva och analysera hur rättviseupplevelser i samband med lönesättning hänger ihop med avsikt att byta byta arbete bland socialsekreterare med olika år i yrket, är målet att försöka säga något med viss säkerhet. Att försöka säga något med viss säkerhet förknippas oftast med kvantitativ forskning, där man med en deduktiv ansats prövar teorier och hypoteser (Lind 2014, s. 117). Ett av grundantagandena med kvantitativ ansats är att de observationer som görs är oberoende av studiens teoretiska utgångspunkter (ibid.). Den deduktiva ansatsen genomsyrar studien genom att begreppet rättvisa i lönesättning löper som en röd tråd genom uppsatsen.

För att kunna nå en större grupp socialsekreterare är enkätundersökning en rimlig metod i jämförelse med intervjuer i en kvalitativ ansats. I och med utvecklingen av IT och mejl har webbenkäter erbjudit nya möjligheter att nå ut till större grupper. En potentiell förtjänst med webbaserad enkät kan vara att respondenterna vågar svara mer öppet och ärligt eftersom uppfattningar om rättvisa i lönesättningsprocesser kan vara ett känsligt ämne att uttrycka sin åsikt om. Det finns emellertid hinder och begränsningar med användandet av enkäter. Eftersom enkäten är utformad genom standardiserade frågor med på förhand definierade svarsalternativ, blir informationen innehållsmässigt begränsad och skapar inte utrymme för följdfrågor där respondenterna kan utveckla sina resonemang och känslomässiga kopplingar till ämnet (Barmark & Djurfeldt 2015, ss. 32-34).

Användning av webbaserade enkäter innebär också risk för lägre svarsfrekvens än postenkäter och därmed större externt bortfall, dels eftersom det är lätt att glömma bort mejl i e-postlistan (Trost & Hultåker 2016, s. 143), dels att respondenterna helt enkelt avstår från att besvara enkäten i sin helhet (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 79). För att undvika externt bortfall har enkäten utformats i försök att undvika

flera frågor i en och samma fråga, att inte ställa ledande frågor samt att begränsa antalet frågor, vilka alla är viktiga komponenter för att undvika externt bortfall (Barmark & Djurfeldt 2015, s 56). Det finns också en potentiell risk för internt bortfall, att respondenterna väljer bort att svara på vissa frågor. Den risken försökte elimineras genom att webbenkäten utformades med tvingande svar på alla frågor förutom den sista. Enkätmaterialen resulterade endast i ett internt bortfall på fråga 3 om examensår, vilket får kvalificeras som ett mycket lågt internt bortfall.

## 5.2 Urval

Detta urval har gjorts i flera steg. Eftersom hög personalomsättning är särskilt framträdande inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård (Tham 2007), blev det också aktuell population för denna studie. Studiens population blev därför socialsekreterare inom den kommunala socialtjänstens utredning och uppföljning av barn och unga. Webbenkäter skapar förvisso möjligheten att nå ut till hela Sverige, men tidsomständigheter inskränker möjligheten att göra en rikstäckande studie.

Första steget i urvalsprocessen grundade sig på en form av bekvämlighetsurval, utifrån att några av de tillfrågade kommunerna fanns tillgängliga genom kontaktnät. Som Bryman (2011, s. 194) beskriver det, utgör de individer som finns tillgängliga för forskaren. Eftersom kontaktnätet var centrerat till den sydvästra delen av Sverige beslutades att enbart inrikta sig på denna del av landet. Socialkontor finns utspridda i landets samtliga kommuner varför det andra steget i urvalsprocessen var att studera arbetsplatser i olika typer av kommuner. Genom att vända sig till allt från glesbygds- till storstadskommun fanns en strävan efter ett variationsrikt urval och kan därmed liknas vid ett stratifierat urval. Stratifierat urval är en variant av slumpmässigt urval, där man delar in populationen i olika kategorier eller strata innan det slumpmässiga urvalet dras (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 77). De tillfrågade kommunerna kontaktades via mejl till berörda enhets- eller sektionschefer samt HR-personal. Av sex tillfrågade kommuner valde fyra att delta i studien. I nästa steg, efter att ha erhållit mejllistor över medarbetare, skickades webbenkäterna ut till samtliga respondenter, liksom en totalundersökning,

eftersom gruppstorleken inte var alltför stor. I mejlet bifogades informationsbrev om studien, där respondenterna informerades om studiens syfte och etiska överväganden. Totalt tillfrågades 351 socialsekreterare, varav det faktiska stickprovet reducerades till 322 efter 29 automatiska svar om tjänstledighet, föräldraledighet, sjukskrivning eller redan avslutad tjänst. Av de totalt 322 tillfrågade var det 95 (30 procent) som besvarade enkäten. Av de respondenter som besvarade enkäten uppgick medelvärde på antal år i socionomyrket till 6,5 år, och medelvärde på antal år i nuvarande tjänst till 2,6 år.

## 5.3 Metodens tillförlitlighet

### 5.3.1 *Reliabilitet*

Reliabilitet handlar om studiens tillförlitlighet. Grundprincipen är, att en studie uppvisar hög grad av reliabilitet om den vid upprepade mätningar med samma respondenter genererar samma resultat (Barmark & Djurfeldt 2015, ss. 53–54). Eftersom studien har karaktären tvärsnittsdesign, det vill säga att data samlas in vid ett tillfälle, är det svårt att nå hög reliabilitet. Det finns emellertid även andra faktorer som avgör studiers reliabilitet.

Vid kvantitativa forskningsmetoder är mätning av reliabilitet extra relevant eftersom forskaren är intresserad av att veta om ett mått är stabilt eller inte. När ett mått inte anses stabilt är det heller inte reliabelt, och saknar då tilltro till dess pålitlighet och följdriktighet (Bryman 2011, s. 49). Ett sätt att stärka studiers reliabilitet är därför att titta på tidigare forskning för att se om dessa har mätt samma eller liknande fenomen (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 53). I tidigare forskning kan man ofta få tag i välutvecklade och testade frågeformulär att använda som inspiration. Frågor till denna enkät har till stor del utformats med hjälp av enkätmall som använts av Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren (2007). För att få tillgång till denna kontaktades författarna till studien, som i sin tur skickade enkätmallen i sin helhet.

Det är samtidigt viktigt, att i hög grad försäkra sig om att frågorna i enkäten är raka och lättbegripliga samt att svarsalternativen är tydliga och uttömmande för att passa alla respondenter (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 54). Även om frågorna

har använts vid tidigare studier, har denna studie föregåtts av en pilotstudie, för att ytterligare försöka stärka reliabiliteten (ibid.). Personerna i pilotstudien har olika könsidentiteter och yrkeserfarenhet, men båda har erfarenhet av individuell lönesättning i människobehandlande organisationer. I samband med pilotstudien diskuterades påståenden som skulle kunna missförstås och som skulle kunna uppfattas som två frågor i en. På vissa ställen omarbetades frågorna för att tydliggöras, på andra ställen blev frågorna oförändrade i brist på bättre alternativ. Personerna i pilotstudien mätte även tidsåtgången för att försäkra att den inte var tidsmässigt för omfattande. En annan synpunkt gällde könsfrågan, hur den skulle formuleras och om den skulle vara med överhuvudtaget. Eftersom könsfördelningen visade sig vara så pass skev (7 procent av stickprovet var män, utifrån deras namn), hade jämförelser blivit svårt att göra. Fråga om könsidentitet togs därför bort. Andra synpunkter var att eventuellt lägga till öppna frågor efter varje del, där möjlighet gavs att utveckla sina svar. Med hänvisning till omfattningen på uppsatsen, och att inte riskera ett högt externt bortfall, beslutades att endast ha en öppen fråga i slutet.

Forskning ska också bedrivas objektivt i allra högsta mån, även om det alltid föreligger en risk, att forskarens egna intressen och värderingar påverkar processen (Bryman 2011, s. 43). För att försöka undvika subjektiva inslag användes i hög grad enkätfrågor som använts i tidigare studier. Eftersom det empiriska underlaget samlades in genom webbenkäter minimerades också risken för intervjuareffekt, att forskaren exempelvis ofrivilligt påverkar sina respondenter i viss riktning (Bryman 2011, s. 49). Det finns dock en medvetenhet om att det föreligger en risk för subjektiva inslag, utifrån egen förförståelse, i analysen mellan empiri och teori (se avsnitt 5.7 *Förförståelse*).

### 5.3.2 *Validitet*

Validitet handlar om studiens giltighet och är ett viktigt kriterium för att säkerställa att man mäter rätt sak. Om det empiriska underlaget ryms inom ramen för syftet och de frågeställningar som är utgångspunkten, har studien hög validitet. Det kommer dock alltid att finnas ett visst glapp, det vill säga mätfel, mellan teoretiska begrepp och den empiriska motsvarigheten. Ett systematiskt mätfel innebär att man konstant mäter något annat än det man avser att mäta, och

resulterar då i låg validitet (Barmark & Djurfeldt 2015, ss. 51–52). För att exempelvis fånga hela begreppet distributiv rättvisa i studien används olika indikatorer på begreppet för att täcka upp det.

För att ta reda på om en slutsats genererar kausala samband mellan två eller flera variabler bör man också ta hänsyn till den interna validiteten (Bryman 2011, s. 50). Det är inte rimligt att anta, att den empiriska datan ger uttömmande svar på orsakssamband mellan exempelvis rättvisa och avsikt att byta arbete, utan högst sannolikt är det fler faktorer som väger in. Utgångspunkten är därför att undersöka *om* det finns något samband mellan olika variabler och i så fall *hur* detta samband ser ut. Att titta på samband istället för orsak-verkanförhållande är den vanligaste metoden för analys av relationer mellan variabler (Bryman 2011, s. 326).

## 5.4 Bearbetning

### 5.4.1 Operationalisering och kodning

För att ta reda på om studien mäter det den avser att mäta är ett viktigt första steg att teoretiskt definiera vad man är ute efter i det givna sammanhanget (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 48). De teoretiska rättvisedimensionerna synliggörs eller formuleras inte uttryckligen i enkäten eftersom de redan har operationaliserats i tidigare studier. Frågorna i enkäten presenteras i sin helhet i bilaga 2, och beskrivs mer ingående i detta avsnitt.

Första delen av enkäten, fråga 1 till 7, innehöll bakgrundsfrågor gällande person- och anställningsuppgifter. *Ålder* mättes med fem ålderskategorier (21–30, 31–40, 41–50, 51–60 och >60) och kodades från 1-5. *Examensår* (årtal), *Anställningsår* (årtal) och *Bruttolön* (lönesumma) kodades som kvotskala. Frågor om *Socionomexamen* (Ja eller Nej), *Anställningsform* (Tillsvidareanställning/Fast tjänst eller Tillfällig /Tidsbegränsad) och *Tjänstgöringsgrad* (Heltid eller Deltid) kodades med siffrorna 1 och 2. Om deltid förekom angavs procent. Variablerna examensår och bruttolön räknades om i Excel före överföring till SPSS. Bruttolön (deltid) räknades om till motsvarande heltid. Examensår och Anställningsår räknades om till *Antal år i socionomyrket* och *Antal år i nuvarande tjänst*. Därefter kategoriserades variabeln *Antal år i yrket* med hjälp av kvartilgränser, för

att få en jämnare fördelning mellan grupperna. Detta gav årskategorier 0–2, 3–5, 6–9 och >9 år i socionomyrket. Variabeln *Antal år i nuvarande tjänst* kategoriserades utifrån samma årsfördelning.

Del två i enkäten, fråga 8 till 14, handlade om lönetillfredsställelse, attityd till prestationsrelaterad individuell lönesättning och lönerättvisa i jämförelse med andra. Lönetillfredsställelse mättes med två påståenden utvecklade av Judge och Welbourne (1994). Attityd till individuell lönesättning mättes med tre påståenden utvecklade av Eriksson et. al. (2002). Lönerättvisa i jämförelse med andra, som är en del av den distributiva rättvisan, mättes med två påståenden utvecklade av Sverke och Sjöberg (1994). Samtliga påståenden fanns med i Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgrens (2007) enkätmall. Svartalternativen erhöles på en femgradig skala från 1 (Stämmer inte alls) till 5 (Stämmer helt). Skalan är av Likert-typ, en variant av summations skala där man summerar variabelvärden för varje enskild individ (Trost & Hultåker 2016, ss. 166–167). Poängen med Likertskalor är, att med ett antal frågor eller påståenden fånga upp svar om liknande företeelser och där respondenterna instämmer i olika hög grad, vanligtvis på en fem- eller sjugradig skala (ibid.).

Del tre i enkäten, fråga 15 till 34, handlade om de fyra rättvisedimensionerna. Frågorna mättes med mått framtagna av Colquitt (2001) som omarbetats av Andersson-Stråberg, Sverke och Hellgren (2007) för att bättre spegla rättvisa i lönesättningsprocessen. Svartalternativen erhöles på femgradig Likert-skala från 1 (I mycket liten utsträckning) till 5 (I mycket stor utsträckning). Del fyra i enkäten handlade om arbetstillfredsställelse och organisatorisk samhörighet. Arbetstillfredsställelse mättes med tre påståenden utvecklade av Hellgren, Sjöberg och Sverke (1997). Organisatorisk samhörighet mättes med fem påståenden delvis utvecklade av Allen och Meyer (1990). Svartalternativen mättes på en fem-gradig Likertskala från 1 (Stämmer inte alls) till 5 (Stämmer helt). Variablerna arbetstillfredsställelse och organisatorisk samhörighet presenteras inte separat i Resultat- och Analysdelen, utan används enbart som kontrollvariabler i medelvärdesanalysen i avsnitt 6.5.2 *Jämförelser*, eftersom de är starka prediktorer för avsikt att byta arbete (Mor Barak, Nissly och Levin 2001). Del fem i enkäten, fråga 43 till 45, handlade om avsikt att byta arbete och mättes med tre frågor

delvis utvecklade av Sjöberg och Sverke (2000). Sista frågan i enkäten bestod av en öppen, ej obligatorisk, fråga formulerad utan svarsalternativ. Frågan som ställdes var *Vad tror du att du jobbar med om 10 år?*. Av totalt 95 respondenter besvarade 51 (54 procent) den sista frågan.

#### 5.4.2 Indexering

Samtliga frågor och påståenden på Likertskala har reliabilitetstestats med Cronbach's alpha, för att se om de är lämpliga som index. Detta för att begränsa mängden data, men också för att se varje respondents generella ställningstagande (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 103). Estimatet bör överstiga 0,7 för att vara lämpliga att slå samman (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 109 f). Alla frågor och påståenden gav tillfredsställande resultat förutom de som mätte organisatorisk samhörighet. För att även kunna använda organisatorisk samhörighet gjordes testet "scale if item deleted" i SPSS, där man fick fram, att en av frågorna drog ner indexet och exkluderades därmed. Värdet för varje enskild respondent beräknades sedan som medelvärdet av de poster som omfattades av varje index. Tabell 1 presenterar reliabilitetsestimat för studiens variabler som ingår i Likertskalor.

Tabell 1: Reliabilitetsestimat (Cronbach's Alpha)

Index	Antal frågor	Cronbach's Alpha
Lönerättvisa	2	0,727
Distributiv rättvisa	4	0,953
Procedurrättvisa	7	0,896
Mellanmänsklig rättvisa	4	0,922
Informativ rättvisa	5	0,937
Arbetsstillfredsställelse	3	0,931
Organisatorisk samhörighet	4	0,742

#### 5.4.3 Signifikanstest

För att ta reda på huruvida det föreligger ett signifikant samband mellan olika variabler eller ej, det vill säga med vilken säkerhet vi kan uttala oss om ett samband, görs olika signifikanstester (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 144). För att kunna dra säkra slutsatser krävs att stickprovet är representativt, vilket innebär att ju större stickprovsstorlek desto bättre (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 75). Med en deskriptiv frågeställning, som gäller för denna studie, kan man med ett stickprov

på 100-300 personer få svar på vad populationen anser i en viss fråga (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 76). Vid jämförelser mellan grupper inom en population behöver dock varje grupp vara tillräckligt stor (ibid.). I Resultat och Analysdelen kommer jämförelser att göras mellan grupper av olika år i yrket samt mellan grupper som har för avsikt att stanna respektive avsikt att byta arbete. Det finns därmed en risk att storleken på varje kategori är för liten för att kunna uttala sig med viss säkerhet i vissa frågor.

För att pröva nollhypotesen valdes påståendet 43 ”Jag känner för närvarande för att byta arbete” i enkäten ut som beroende variabel. Denna variabel anses vara lämplig för att operationalisera avsikt att byta arbete med de två svarsalternativen ”Stämmer” och ”Stämmer inte”. Trots att det inte går att jämföra avsikt att byta arbete med att faktiskt byta arbete, är det dock den starkaste prediktorn för personalbyten och därför användbar som beroende variabel i studier om personalomsättning (Mor Barak, Nissly & Levin 2001). Lön och rättvisupplevelser i samband med lönesättning har enligt teorier och tidigare forskning visat sig ha betydelse för avsikt att byta arbete och användes därför som oberoende variabler. Yrkeserfarenhet har visserligen inte utforskats specifikt och därför inte visat sig ha någon effekt på rättvisupplevelser i samband med lönesättning, men används trots det som oberoende variabel utifrån pågående debatt (se avsnitt 1. *Inledning*). Även organisatorisk samhörighet och arbetstillfredsställelse används som oberoende variabler utifrån deras betydelse för avsikt att byta arbete (Mor Barak, Nissly & Levin 2001).

I delar av avsnittet Resultat och Analys presenteras data med hjälp av korstabeller. För att beräkna slumpfördelningen vid sådana presentationer används Chi<sup>2</sup>-test. Statistikprogrammet SPSS räknar där fram p-värdet, som översätts till sannolikhetsvärde från 0 till 1 (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 141). För att värdet ska räknas som signifikant måste p-värdet understiga signifikansnivån på 5 procent. Denna signifikansnivå används ofta i studier och används därför även som gräns i denna. Det innebär, att om p-värdet understiger 0,05 kan man med minst 95 procent säkerhet säga, att sambandet inte har uppstått av en slump vilket också innebär att nollhypotesen kan förkastas (ibid.). Ju lägre p-värde desto troligare är det, att det finns ett samband mellan de jämförda variablerna.



För att kunna pröva om medelvärden i lön och olika index skiljer sig åt mellan fler än två grupper används ANOVA-test, Analysis of Variance, i SPSS. I denna studie används detta signifikanstest vid analys av medelvärden i lön mellan grupper av olika antal år i yrket. ANOVA är en variansanalys som testar skillnader i medelvärde mellan tre eller flera grupper (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 243). P-värdet i ANOVA-testet talar om ifall det finns en signifikant skillnad mellan minst två av grupperna, med signifikansnivå på 5 procent. Den anger dock inte mellan vilka eller om samtliga grupper är signifikant skilda, det avgör istället ett Post Hoc-test i SPSS. Post Hoc-testet ställer upp skillnaden i medelvärden grupp mot grupp och testar därmed mellan vilka grupper det finns signifikanta skillnader (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 247).

I sista delen av Resultat och Analys, avsnitt 6.5.2 *Jämförelser*, görs medelvärdesanalyser mellan de som har för avsikt att stanna och de som har för avsikt att byta arbete. För att testa skillnaden mellan två grupper görs Independent sample t-Test i SPSS. Därigenom framgår om det finns några statistiska skillnader mellan gruppernas medelvärden (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 229 ff), och ger därför svar på om nollhypotesen kan förkastas eller ej.

## 5.5 Etiska överväganden

Forskning som innefattar behandling av känsliga uppgifter ska enligt Etikprövningslagen (SFS 2003:460) alltid etikprövas. I lagens 17 § regleras bland annat att forskning endast får genomföras när respondenter har samtyckt till deltagandet. Det innebär i praktiken att respondenter endast medverkar genom ömsesidigt förtroende och garanterad frivillighet under hela forskningsprocessen (Svensson & Ahrne 2015, s. 62). En av förutsättningarna för att samtycke ska kunna ges är att respondenterna först informeras om forskningsprojektets metod, vilka möjliga risker som finns, vem som ansvarar för forskningsprojektet, deltagandets frivillighet och att man när som helst kan avbryta sitt deltagande (Lövgren, Kalman & Sauer 2012, s. 57). Som tidigare beskrevs i avsnitt 5.2 *Urval* fick respondenterna i samband med utskick av webbenkäten även ett bifogat informationsbrev (se Bilaga 1), med information om ovan nämnda aspekter.

Informationsbrevet utformades även på sätt som försökte motivera respondenterna att besvara enkäten, utan att försöka vinkla informationen på ett eller annat håll. Detta för att försöka övertyga respondenterna om studiens allmänintresse men också presentera vikten av att få fram respondenternas egna åsikter, därmed deras egenintresse i frågan (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 85). I informationsbrevet framgick också att respondenten inte kunde återkalla sitt samtycke efter att enkäten var inskickad på grund av dess anonymitet och skulle därför inte kunna sorteras ut bland mängden svarande.

Det leder vidare till en annan etisk grundbult, det vill säga garanten för deras anonymitet, för att inte ha möjlighet att spåra viss data till en viss respondent (Svensson & Ahrne 2015, s. 62). Detta har tillgodosetts genom att inte lagra några känsliga uppgifter såsom namn eller adress i datamaterialet (Bryman 2011, s. 132). De mailadresser som användes vid utskicket av webbenkäten sparades till en början i ett Excel-dokument. Efter utskicket raderades detta dokument och även det utskickade mejlet raderades i mejlprogrammet. Slutligen för att också garantera deltagarnas säkerhet framgick det i informationsbrevet, att de uppgifter som samlades in endast skulle användas för den avsedda studien och inte i andra sammanhang. Därmed uppfylls även nyttjandekravet (ibid.).

## 5.6 Studiens begränsningar

Gällande studiens urval har det funnits en del begränsningar. Det fanns inte möjligt att göra ett obundet slumpmässigt urval på hela populationen. Därför begränsas också möjligheten att göra generaliseringar (Bryman 2011, s. 183). För att kunna generalisera data, alltså kunna säga något med en viss grad av säkerhet, krävs att man kan säga något om en hel populations egenskaper (Barmark & Djurfeldt 2015, s. 72). Ambitionen har dock varit att i möjligaste mån nå representativitet genom det stratifierade urval som gjorts. Oavsett kan studien fungera som ”språngbräda” för vidare forskning.

På grund av tidsaspekten och därmed studiens begränsade omfattning har dessvärre delar av enkäten inte redovisats i studiens Resultat och Analysdel. Av studiens totalt 46 frågor och påståenden valdes 9 bort. En av de frågor som exkluderades var fråga 1 om ålder, eftersom det var svårt att dra slutsatser utifrån

ålder med tanke på att man kan ta socionomexamen under olika delar av sitt vuxna liv. Påståendena 8–12 om lönetillfredsställelse samt attityd till prestationsrelaterad lön exkluderades också. Detta utifrån att påståenden om lönetillfredsställelse tycktes fångas upp i frågor om distributiv rättvisa och lönerättvisa i jämförelse med andra. Påståenden om attityd till prestationsrelaterad lön exkluderades med hänsyn till den begränsande omfattningen och att de var av mindre betydelse än övriga. Även enkätens sista tre påstående och frågor exkluderades med hänvisning till studiens begränsade omfattning och att de bedömdes vara av mindre betydelse jämfört med övriga.

Bland de påståenden i enkäten där svarsskalan sträckte sig från 1 till 5 med svarsalternativen *Stämmer inte alls* till *Stämmer helt*, uppstod dilemmat att tolka svarsalternativet 3. En av respondenterna svarade att hen inte visste vad andra tjänade i lön och kunde därför inte ta ställning. Möjligen fanns det andra som svarade alternativ 3 av samma eller annan anledning. I de frågor som handlade om rättvisedimensionerna sträckte sig svarsskalan från 1 till 5 med svarsalternativen I mycket liten utsträckning till I mycket stor utsträckning. Här uppstod också dilemma att tolka svarsalternativ 3. Hade svarsskalan sträckt sig mellan 1 till 4 istället hade respondenterna tvingats att aktivt ta ställning åt ett eller annat håll. Å andra sidan hade det också kunnat innebära att fler hade undvikit att besvara enkäten i sin helhet, eftersom alla utom sista frågan var tvingande.

Analysen i denna studie har genomförts med hjälp av univariata frekvenstabeller, bivariata korstabellsanalyser och medelvärdesanalyser. Det går därför inte att uttala sig om kausala samband. En logistisk regressionsanalys hade däremot möjliggjort att väga samman flera faktorerers betydelse samtidigt för avsikt att byta arbete. Försök gjordes att arbeta fram en regressionsanalys, men med tanke på tidsaspekten, svårighetsgraden och det faktum att det ligger utanför ramen för vad som krävs i en kandidatuppsats beslutades att inte färdigställa den.

## 5.7 Förförståelse

Det finns alltid utrymme för tolkning vid bearbetning och analys av data. Tolkningsen utgår från en individs förförståelse, som alltid är kopplad till dennes

vardagsförståelse. Vardagsförståelsen i sin tur är både nödvändig och ofrånkomlig som grund för att nå förståelse för ett fenomen (Aspers 2011). Min samlade förförståelse om individuell lönesättning grundar sig dels på egen erfarenhet från arbetslivet, dels den jag har fått berättad av andra. Den egna erfarenheten av individuell lönesättning, som är både positiv och negativ, har sitt ursprung i privata vinstdrivande företag, i en helt annan sektor än socialt arbete. Under den verksamhetsförlagda praktiken förra året inom den kommunala socialtjänsten blev individuell lönesättning också föremål för diskussion. Lönesystemet verkade skapa en del frågor och funderingar bland socialsekreterare. Min samlade förförståelse går alltså inte obemärkt förbi. Det finns samtidigt en medvetenhet om det, som gör att jag på olika sätt har försökt eliminera risken för att påverka studien i någon riktning. Bland annat genom användandet av enkätmallar från tidigare studier och det faktum att jag inte personligen har ställt frågorna i enkäten till respondenterna. Därtill har jag i analysen hela tiden försökt utgå från de teoretiska begrepp och forskning som har genererats på området.

## 6. Resultat och Analys

Här presenteras resultatet av enkätundersökningen. Inledningsvis beskrivs de socialsekreterare som ingick i studien för att ge en bild av utbildningsbakgrund, yrkeserfarenhet, anställningsform och antal år i nuvarande tjänst. För att kunna göra jämförelser mellan olika grupper kommer yrkeserfarenhet analyseras i de efterföljande avsnitten i relation till lön, rättvisa och avsikt att byta arbete.

### 6.1 Antal år i yrket och i nuvarande tjänst

I detta avsnitt presenteras de respondenter som ingått i studien utifrån examen, antal år i socionomyrket och i nuvarande tjänst samt anställningsform.

#### 6.1.1 Yrkestitel och yrkeserfarenhet

Socionom är inget legitimationsyrke med skyddade titlar. År 2014 framställde dock socialtjänstlagen krav på examensutbildning för vissa arbeten i socialtjänstens barnavård. Lagen exkluderade inte andra yrkesgrupper och utbildningsgrupper helt, men ställde krav på socionomutbildning eller motsvarande för arbeten med utredande funktion. I enkäten som den här studien baseras på ställdes en fråga om socionomexamen. Frågan som ställdes var *Har du socionomexamen?* Samtliga respondenter svarade att de har socionomexamen. Det visar att socialtjänstlagens krav i 3 kap 3a § SoL efterlevs.

Eftersom tidigare studier anger att rollen som socialsekreterare ofta är förbunden med nya socionomer med lite yrkeserfarenhet, ställdes följande fråga i enkäten *Vilket år tog du socionomexamen eller motsvarande?* Som framgår av tabell 2 uppgår antalet svarande till 94 personer på frågan om examensår. Det är den enda fråga i enkäten som resulterade i internt bortfall. I materialet har 27 procent av respondenterna arbetat 2 år eller mindre medan 29 procent har en yrkeserfarenhet som är 3–5 år i yrket. Vidare har 23 procent arbetat 6–9 år som socionom och 21 procent har en yrkeserfarenhet som uppgår till 10 år eller mer.

Tabell 2: Fördelning av antal år i socionomyrket, andel i procent (n=antal)

År i socionomyrket	0-2 år (n=25)	3-5 år (n=27)	6-9 år (n=22)	>9 år (n=20)	Total (n=94)
Andel	27	29	23	21	100

Siffrorna skulle kunna tolkas som att socialsekreterare inom barn- och ungdomsvård är en yrkesroll som inte lockar socionomer med lång erfarenhet utan är ett arbetsområde där många påbörjar sin karriär som socionom. Det speglar även den bild som Dellgran och Höjer (2005) samt Kullberg (2011) presenterade om socialtjänsten som ett ingångs- och exityrke. Kullberg (2011) anser att det är bekymmersamt av flera anledningar, då socialtjänsten borde vara ett arbetsområde där professionens legitimitet och auktoritet bör vara som störst.

Andelen, 56 procent, som har arbetat fem år eller mindre i socionomyrket kan jämföras med motsvarande siffra, 48 procent, i Thams (2007) studie. Det kan även jämföras med motsvarande siffra i Göransson, Månsson och Sundmans (1983) studie där 72 procent hade arbetat i fyra år eller mindre i yrket. Urvalsgruppen i denna studie hamnar därmed någonstans däremellan, varför den möjligen kan återspegla en ungefärlig motsvarighet till populationen i sin helhet.

#### *6.1.2 Anställningsform och antal år i nuvarande tjänst*

En del av socialsekreterares arbetsvillkor handlar om anställningstrygghet. Här har Tops (2015) undersökning visat att många nya socionomer har tidsbegränsade anställningsvillkor ett år efter examen. I enkäten ställdes en fråga om anställningsform och frågan som ställdes var *Vilken anställningsform har din nuvarande anställning?*. Andelen med tillsvidare tjänst uppgick till 90 procent, medan övriga hade tidsbegränsad. Detta kan jämföras med Tops (2015) där motsvarande siffra för tillsvidareanställning år 2007 uppgick till 40 procent och år 2015 uppgick till 72 procent. Utifrån den här studiens resultat och tidigare studier kan det alltså vara så, att fler socionomer uppnår anställningstrygghet tidigt i karriären. I enkäten ställdes också en fråga om tjänstgöringsgrad och frågan som ställdes var *Vilken är din nuvarande tjänstgöringsgrad?*. Av det totala materialet svarade 84 procent att de hade heltidstjänst medan övriga hade någon form av deltidstjänst.

Eftersom tidigare studier visar att personalomsättning är ett pågående problem bland socialsekreterare ställdes en fråga om antal år i nuvarande tjänst. Frågan som ställdes var *Vilket år påbörjade du din nuvarande anställning?*. Här delades respondenterna in i årskategorierna 0–2, 3–5, 6–9 och >9 år i nuvarande tjänst.

Samtliga respondenter besvarade frågan. I materialet har 55 procent av socialsekreterarna arbetat i två år eller mindre i nuvarande tjänst och 38 procent har arbetat i 3–5 år. Detta ger att 93 procent har arbetat i nuvarande tjänst i fem år eller mindre.

Tabell 3: Fördelning av antal år i nuvarande tjänst, andel i procent (n=antal)

År i nuvarande tjänst	0-2 år (n=51)	3-5 år (n=36)	6-9 år (n=4)	>9 år (n=4)	Total (n=95)
Andel	55	38	4	3	100

Här finns påfallande likheter med Thams studie (2007), där 54 procent hade arbetat på sin nuvarande tjänst i två år eller mindre, och 75 procent hade arbetat i fem år eller mindre. Göransson, Månsson och Sundmans (1983) rapport, där majoriteten lämnade sin tjänst inom fem år, verkar stämma väl överens med resultatet i denna studie. Resultatet håller därigenom också öppet för en likhet med Kullberg (2011), där det framgick att socionomprofessionen är ett yrke med upprepade byten av arbetsområde och organisation, åtminstone bland socialsekreterare. Det kan i sin tur ha negativ inverkan i den kontinuitet och kvalitet i de sociala tjänster som erbjuds, likt de resonemang som Tollen (1960) för, som även innebär ett kostsamt och tidskrävande rekryteringsarbete.

## 6.2 Löneläget

Socionomers löner och framför allt socialsekreterares löner är en omdebatterad fråga, där löneutvecklingen överlag framstått som dålig över tid. I enkäten ställdes en fråga om lön, *Vilken är din nuvarande månadslön före skatt?*. Medelvärde och spridningsmått avseende lön för varje grupp av antal år i yrket framgår av tabell 4. För de 94 respondenter som besvarat frågan om examensår uppgår medellönen till 33,7 tkr. I det totala materialet uppgår min- och maximilönerna till 28,5 respektive 42,6 tkr. Standardavvikelsen för totalen, alltså den genomsnittliga spridningen från medelvärdet uppgår till 3,4 tkr.

Tabell 4: Medelvärdes- och spridningsmått utifrån lön och antal år i socionomyrket

Antal år i socionomyrket	Medelvärde bruttolön	Minimum	Maximum	Standardavvikelse
0-2 år	30,1	28,5	33,0	1,2
3-5 år	32,9	29,0	35,9	1,7
6-9 år	35,5	31,5*	38,2	2,5
> 9 år	37,5	32,0	42,6	2,8
<b>Total</b>	<b>33,7</b>	<b>28,5*</b>	<b>42,6</b>	<b>3,4</b>

\* = Ett extremvärde i gruppen 6-9 år (26,8 tkr) har rankats som ett extremvärde och exkluderats i tabellen.

I materialet har socialsekreterare med två år eller mindre i yrket en medellön på 30,1 tkr, medan de som har arbetat 3–5 år har en medellön på 32,9 tkr. De som har arbetat 6–9 år i yrket har en medellön på 35,5 tkr och de som arbetat över nio år i yrket har en medellön på 37,5 tkr. Av tabellen framgår att lönespridningen är större i de grupperna med fler år i yrket. Det beror sannolikt på att lönen får mer utrymme att variera med fler antal år i yrket. För varje årskategori ökar genomsnittlig lön med 2–3 tkr. Här visar medelvärdesanalys statistiska skillnader i medellön mellan samtliga grupper<sup>1</sup>.

Av analysen framgår att socionomer har en genomsnittlig löneökning på 500 kr de första nio åren i yrket. Vid jämförelse av respektive grupp skiljer det inte mycket i nivå på minimilön, desto mer i maximilön. Vad gäller ytterligheterna framgår, att maximilöner i varje grupp är mycket högre än minimilöner i nästa intervall av antal år i yrket. Exempelvis är maximilönen för 0–2 år i yrket 33 tkr, medan minimilönen för 3–5 år i yrket är 29 tkr. Här är det möjligt att den som arbetat ett år tjänar 33 tkr i någon kommun medan en annan som arbetat fem år tjänar 29 tkr i en annan kommun. Dessa faktorer tillsammans utgör möjligen grund för uppfattningar om distributiv orättvisa (Cropanzano & Greenberg 1997). Eftersom resultatet inte anger vilken kommun respektive respondent tillhör, kan det tänkas förekomma uppfattningar om orättvisa löner, i likhet med Adams (1965) resonemang, både inom och utanför den egna organisationen.

<sup>1</sup> ANOVA-test i SPSS visar signifikansnivå på 0,000 procent, Post hoc-test visar signifikanta skillnader mellan samtliga grupper.



## 6.3 Lönerättvisa

I avsnittet redogörs för upplevelser av rättvisa i löneläget, så kallad lönerättvisa, jämfört med andra med likvärdiga arbetsuppgifter, inom och utanför den egna organisationen. Denna del ingår i distributiv rättvisa, men redovisas separat då den inte ingår i det index för distributiv rättvisa som presenteras i avsnitt 6.4 *Fyra dimensioner av rättvisa*. Att de presenteras separat beror också på viljan att presentera dessa variabler separat utifrån intresset att urskilja eventuella likheter eller skillnader. Inledningsvis presenteras fördelningen av svar i det totala materialet. Därefter redogörs för uppfattningar om rättvisa i löneläget utifrån hur det förhåller sig till olika antal år i yrket.

### 6.3.1 Inom organisationen

I teorier om distributiv rättvisa är jämförelser av lön är ofrånkomligt, och uppfattningar om orättvis lön i relation till andra är grund för intentioner att säga upp sig. I enkäten utformades därför påståendet om upplevd lönerättvisa i jämförelse med andra. Påståendet var *Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra med likvärdiga arbetsuppgifter på min arbetsplats tjänar*. Svarsskalan sträckte sig från 1 ”Stämmer inte alls” till 5 ”Stämmer helt”.

I det totala materialet framgår att 25 procent upplever rättvis lön i mindre grad medan 44 procent upplever rättvis lön i högre grad (se tabell 5). Av tabellen framgår också att 31 procent är indifferent. Närmare hälften av respondenterna anser med andra ord att det förekommer rättvisa löner jämfört med andra inom organisationen.

Tabell 5: Korstabell lönerättvisa inom egen organisation, andel i procent. (n=antal)

Rättvis lön jämfört med andra inom organisationen	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
Stämmer inte	36	30	14	15	25
Varken eller	28	37	23	35	31
Stämmer	36	33	63	50	44
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I materialet framgår, att bland de som har arbetat 0–2 och 3–5 år i yrket år finns en relativt jämn spridning i svaren, där ungefär lika stor andel har uppfattningar

om rättvis lön respektive orättvis lön. Bland de som har arbetat 6–9 år i yrket instämmer 63 procent i påståendet om rättvis lön och motsvarande siffra för de som arbetat över nio år i yrket uppgår till 50 procent. Endast en mindre andel bland de som arbetat 6–9 och över nio år i yrket instämmer inte i påståendet om rättvis lön. Upplevelsen av rättvisa löner inom organisationen är därmed störst bland de grupper som har arbetat 6 år eller mer i socionomyrket. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår inte några signifikanta skillnader mellan olika grupper av antal år i yrket, i uppfattning om lönerättvisa jämfört med andra inom den egna organisationen. Även om det framgår av tabellen att det finns vissa tydliga skillnader kan storleken på stickprovet inom varje enskild grupp påverka signifikanstestet.

### 6.3.2 Utanför organisationen

I teorier om distributiv rättvisa sker också ofrånkomligen jämförelser av lön med andra med likvärdiga uppgifter utanför sin egen organisation. I enkäten utformades därför påstående om upplevd lönerättvisa i jämförelse med andra utanför egen organisation. Påståendet var *Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra tjänar som har likvärdiga arbeten i andra organisationer*. Svarsskalan sträckte sig från 1 ”Stämmer inte alls” till 5 ”Stämmer helt”.

I det totala materialet framgår att 45 procent upplever rättvis lön i mindre grad, medan 26 procent upplever rättvis lön i högre grad (se tabell 6). Av tabellen framgår också att 30 procent är indifferent. Närmare hälften av respondenterna anser med andra ord att det förekommer orättvisa löner jämfört med andra inom organisationen.

Tabell 6: Korstabell lönerättvisa utanför egen organisation, andel i procent. (n=antal)

Rättvis lön jämfört med andra utanför organisationen	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
Stämmer inte	52	48	46	30	45
Varken eller	16	33	32	40	30
Stämmer	32	19	23	30	26
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I materialet framgår, att bland de som har arbetat 0–2, 3-5 och 6-9 år i yrket upplever majoriteten lönerättvisa i mindre grad. Bland de som arbetat över nio år i

yrket uppger en tredjedel att de upplever lönerättvisa i mindre grad. Ungefär en tredjedel bland de som arbetat 0–2 år och över nio år i yrket upplever lönerättvisa i högre grad. Andelen är något mindre bland de som arbetat 3-5 och 6-9 år i yrket. Vid jämförelse mellan de olika kategorierna av antal år i yrket går det att utläsa, att andelen som anser att det råder orättvisa löner är som högst bland de som arbetat minst antal år och sjunker sedan gradvis med fler år i yrket. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår inte några signifikanta skillnader mellan olika grupper av antal år i yrket, i uppfattning om lönerättvisa jämfört med andra utanför organisation.

Vid jämförelse mellan tabell 5 och 6 framträder alltså ett motsatsförhållande. Uppfattningar om lönerättvisa är högre inom den egna organisationen jämfört med utanför den egna organisationen, där uppfattningar om lönerättvisa är lägre. Det som inte går att utläsa av presenterad data, är huruvida jämförelsen utanför organisationen innefattar både privat och offentlig verksamhet eller endast någon av dem. Av båda tabellerna framgår däremot ett mönster, att det är socialsekreterare med färre år i yrket som i högre grad tenderar att uppleva orättvisa löner i jämförelse med andra. Sammanfattningsvis, i likhet med Martin och Petersons (1987) och Adams (1963) resonemang, verkar det vara möjligt att flera av respondenterna upplever sin egen lön i relation till andras, både inom och utanför den egna organisation, som orättvis.

## 6.4 Fyra dimensioner av rättvisa

I avsnittet redogörs för de fyra rättvisedimensionerna i lönesättningsprocessen. Inledningsvis presenteras medelvärden för respektive dimension. Därefter redogörs för uppfattningar om rättvisedimensionerna var för sig och hur de förhåller sig till olika antal år i yrket. Som framgick av avsnitt 5.4.2 *Indexering*, har samtliga frågor i varje dimension sammansatts till index. Utförlig presentation av frågor och svar presenteras i sin helhet i bilaga 3 (frågorna 15–34).

I forskning och teorier om organisatorisk rättvisa framgår att samtliga dimensioner är viktiga för individens rättvisupplevelser och deras intentioner att säga upp sig. I enkäten ställdes därför frågor för att fånga upp uppfattningar om respektive dimension. I tabell 7 presenteras medelvärden för respektive dimension av rättvisa i lönesättningsprocessen. Svarsskalan sträckte sig från 1 ”I mycket

liten utsträckning” till 5 ”I mycket stor utsträckning”. I materialet uppgår distributiv rättvisa till 3,0 medan procedurrättvisa uppgår till 2,9. Vidare uppnår mellanmänsklig rättvisa ett medelvärde på 4,5 medan informativ rättvisa uppgår till 3,5.

Tabell 7: Medelvärden fyra dimensioner av rättvisa utifrån index

Fyra dimensioner av rättvisa i lönesättningsprocessen	Medelvärde
Distributiv rättvisa	3,0
Procedurrättvisa	2,9
Mellanmänsklig rättvisa	4,5
Informativ rättvisa	3,5

Utifrån Friedmans (1972) resonemang är individuell lönesättning ett rättvist system och även nödvändigt för att uppnå jämlikhet. Samtidigt är rättvis behandling avgörande för arbetstagares intentioner att säga upp sig (Cropanzano & Greenberg 1997). Här pekar resultatet på att det är något i den distributiva delen och procedurdelen i lönesättningsprocessen som upplevs som orättvist, medan det råder uppfattningar om mellanmänsklig rättvisa i hög grad.

#### 6.4.1 Distributiv rättvisa

I teorier om distributiv rättvisa är själva slutprodukten, exempelvis lönesumman, i fokus. I enkäten ställdes därför frågor angående upplevelser av rättvis lön i relation till sin egen prestation. I det totala materialet svarade 61 procent att de upplever distributiv rättvisa i mindre utsträckning medan 39 procent upplever distributiv rättvisa i högre utsträckning (se tabell 8).

Tabell 8: Korstabell distributiv rättvisa och antal år i yrket, andel i procent. (n=antal)

Upplevelse av distributiv rättvisa	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
I mindre utsträckning	80	70	41	45	61
I högre utsträckning	20	30	59	55	39
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Av analysen framgår att en övervägande majoritet av de som arbetat fem år eller mindre inte upplever distributiv rättvisa i lönesättningen. Bland de respondenter som har arbetat 6–9 år och över nio år i yrket svarar närmare hälften att de inte upplever distributiv rättvisa i lönesättningen. Vid undersökningstillfället upplevde alltså de som arbetat i fem år eller mindre i yrket distributiv rättvisa i lägre grad

jämfört än de som arbetat längre. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår att det dessutom finns en statistisk skillnad mellan olika grupper av år i yrket, utifrån uppfattningar om distributiv rättvisa<sup>2</sup>. Man kan alltså på goda grunder säga, att de som arbetat fem år eller mindre i yrket i mindre utsträckning upplever distributiv rättvisa i lönesättningsprocessen än de som arbetat fler år i yrket.

Det skulle kunna innebära, att uppfattningen om lönestorleken inte speglar den egna insatsen (Leventhal 1976). Åtminstone bland de socialsekreterare som arbetat fem år eller mindre i yrket, men till viss del även för övriga grupper med fler år i yrket. Det är alltså möjligt att det råder en obalans i förväntad och faktisk lönenivå, i likhet med Adams (1963) resonemang, som skulle kunna ligga till grund för avsikt att byta arbete.

#### 6.4.2 Procedurrättvisa

Enligt teorier om organisatorisk rättvisa påverkas uppfattningar om procedurrättvisa av hur principer för lönesättning utvecklas och tillämpas. Viktiga faktorer utgörs av deltagande i beslutsprocessen samt inflytande över resultat. Dimensionen har också betydelse för intentionen att säga upp sig. I enkäten ställdes därför frågor om upplevelser av procedurrättvisa i löneprocessen. I det totala materialet anger 57 procent att de upplever procedurrättvisa i låg grad medan 43 procent anger att de upplever procedurrättvisa i hög grad (se tabell 9).

Tabell 9: Korstabell procedurrättvisa och antal år i yrket, andel i procent. (n=antal)

Upplevelse av procedurrättvisa	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
I mindre utsträckning	52	70	55	50	57
I högre utsträckning	48	30	46	50	43
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I materialet framgår att ungefär hälften av respondenterna bland de som arbetat 0-2, 6-9 och över nio år i yrket upplever procedurrättvisa i låg grad. För gruppen som arbetat 3-5 år i yrket svarade 70 procent att de upplever procedurrättvisa i låg grad. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår inga statistiska skillnader mellan grupperna av olika antal år i yrket.

<sup>2</sup> Pearson Chi-Square (Value: 10,635a, 4df, p=0,014)

I analysen framgår alltså att övervägande majoritet bland de som arbetat 3-5 år i yrket upplever procedurrättvisa i låg grad, men andelen är även relativt hög i övriga grupper. Sammanfattningsvis verkar något i den process som leder fram till lönebeskedet uppfattas som orättvist av flera svarande. Utifrån denna studie går det inte att svara på vad det beror på. En möjlig förklaring skulle kunna vara, att lönekriterierna uppfattas som diffusa och svåra att förstå, i likhet med Pfeffers (1997) resonemang. En annan möjlig förklaring skulle kunna vara att respondenterna upplever att de inte har möjlighet att påverka lönesumman i de samtal som förs under lönesättningsprocessen (Cropanzano och Greenberg 1997). Möjligen skulle det kunna bero på att de inte har möjlighet att påverka lönepotten eftersom de inte har något inflytande exempelvis i framtagandet av kommunal budget och kommunala beslut om lönenivåer. Som Rawls (1971/1996) var inne på, beror rättvis fördelning mycket på de bakgrundsinstitutioner som allokerar den totala inkomsten, och när de inte uppfattas som korrekta och skäliga uppstår upplevelser av orättvisa. Oavsett skäl upplever en stor andel av socialsekreterarna inte procedurrättvisa i lönesättningen.

#### 6.4.3 Mellanmänsklig rättvisa

Den mellanmänskliga rättvisan, alltså delar av den sociala aspekten i procedurrättvisa inom organisationsteorin, är också betydelsefull för upplevelser av rättvisa och därmed för intentionen att säga upp sig. I enkäten ställdes därför frågor om upplevelser av mellanmänsklig rättvisa utifrån upplevelser av hur lönesättande chef har behandlat respondenterna i lönesättningsprocessen. I det totala materialet anger 94 procent att de upplever mellanmänsklig rättvisa i hög grad medan 6 procent upplever mellanmänsklig rättvisa i låg grad (se tabell 10).

Tabell 10: Korstabell mellanmänsklig rättvisa och antal år i yrket, andel i procent. (n=antal)

Upplevelse av mellanmänsklig rättvisa	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
I mindre utsträckning	16	4	5	0	6
I högre utsträckning	84	96	95	100	94
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I materialet framgår att övervägande majoritet i respektive grupp upplever mellanmänsklig rättvisa i hög grad. Det finns heller inga statistiska skillnader mellan grupperna.

Utifrån Cropanzano och Greenbergs (1997) teori om mellanmännisklig rättvisa tyder resultatet på att respondenterna överlag i hög grad upplever att de behandlas med respekt och värdighet av lönesättande chef. Om rättvisa i löneprocessen har en påverkan på individers intentioner att säga upp sig, verkar åtminstone inte mellanmännisklig rättvisa vara en bidragande faktor utifrån resultatet i denna studie. Det vittnar möjligen också om att lönesättande chefer gör sitt bästa i ett svårt utgångsläge i lönesättningsprocessen, om de heller inte har möjlighet att påverka det lönemässiga slutresultatet utan istället måste förhålla sig till direktiv längre upp i organisationen.

#### 6.4.4 Informativ rättvisa

Även informativ rättvisa, som också är en del av den sociala aspekten i procedurrättvisa inom organisationsteorin, är betydelsefull för upplevelser av rättvisa och därmed för intentionen att säga upp sig. Den informativa rättvisan kräver tillgång till information om orsakerna bakom de beslut som fattas i lönesättningsprocessen. I enkäten ställdes därför frågor om upplevelser av informativ rättvisa i löneprocessen. I det totala materialet anger 63 procent att de upplever informativ rättvisa i hög grad medan 37 procent anger att de upplever procedurrättvisa i låg grad (se tabell 11).

Tabell 11: Korstabell informativ rättvisa och antal år i yrket, andel i procent. (n=antal)

Upplevelse av informativ rättvisa	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
I mindre utsträckning	44	48	27	25	37
I högre utsträckning	56	52	73	75	63
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I analysen framkommer att de respondenter som har arbetat fem år eller mindre i yrket uppger drygt hälften att de upplever informativ rättvisa i hög grad. Bland de som arbetat över 6 år i yrket uppger övervägande majoritet att de upplever informativ rättvisa i hög grad i löneprocessen. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår inga statistiska skillnader mellan de olika grupperna. Även om här framgår vissa tydliga skillnader i tabellen kan storleken på stickprovet inom varje enskild grupp påverka signifikanstestet.

Socialsekreterare upplever alltså en relativt hög grad av informativ rättvisa. Det kan möjligen indikera att respondenterna är nöjda med den information och de förklaringar de får av lönesättande chef i löneprocessen (Cropanzano & Greenberg 1997), även om de kanske inte är nöjda med själva lönebeskedet och löneprocessen som har lett fram till beslutet. Att mellanmänsklig och informativ rättvisa upplevs i hög grad kan möjligtvis bero på, att dessa dimensioner handlar mer om närkontakt mellan lönesättande chef och anställd, där den anställda har större möjlighet att påverka genom den dialog som sker.

## 6.5 Avsikt att byta arbete

I denna avslutande del redogörs för skillnader mellan de som känner för att byta arbete och de som känner för att stanna. Inledningsvis presenteras svarsfördelning utifrån avsikt att byta arbete eller inte. Därefter redogörs för skillnader och likheter i medelvärden baserat på de oberoende variabler som presenterats i tidigare avsnitt.

### 6.5.1 Fördelning avsikt att byta arbete

I forskning och teorier om personalomsättning framgår att avsikt att byta arbete är den viktigaste prediktorn för faktisk uppsägning. I enkäten ställdes därför en fråga om respondenternas avsikt att byta arbete. I det totala materialet anger 61 procent att de inte har för avsikt att byta arbete medan 39 procent svarade att de har för avsikt att byta arbete (se tabell 12).

Tabell 12: Fördelning mellan de som avser att byta arbete och de som vill stanna, andel i procent. (n=antal)

Jag känner för närvarande för att byta arbete	0-2 år i yrket (n=25)	3-5 år i yrket (n=27)	6-9 år i yrket (n=22)	> 9 år i yrket (n=20)	Total (n=94)
Stämmer	40	37	46	35	39
Stämmer inte	60	63	54	65	61
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I analysen framkommer att ungefär lika stor andel i varje grupp avser att byta arbete. Vid Chi<sup>2</sup>-test framgår inga statistiska skillnader mellan de olika grupperna.

Att 39 procent känner för att byta arbete är till viss del förvånande utifrån att 55 procent av respondenterna endast har varit på sin nuvarande tjänst i två år eller mindre och 93 procent har varit på sin nuvarande tjänst i fem år eller mindre (se



tabell 3). Vid jämförelse med Thams (2007) syns dock liknande mönster, där 48 procent avsåg att lämna sin tjänst trots att 54 procent endast hade arbetat i två år eller mindre i nuvarande tjänst, och 75 procent i fem år eller mindre. Att de känner för att byta arbete, behöver inte per automatik innebära att de kommer att säga upp sig eftersom det kan vara föregått av en lång process av missnöje, utifrån Mobley, Horner och Hollingsworths (1978) resonemang. Om det är en lång process som per automatik inte leder till uppsägning kan även Mor Barak, Nissly och Levins (2011) resonemang ha en poäng, att det ger möjlighet för ledande befattningshavare att gripa in innan det är för sent.

### 6.5.2 Jämförelser

För att titta närmare på hur de oberoende variablerna hänger samman med den beroende variabeln *avsikt att byta arbete* genomförs en medelvärdesanalys där jämförelser görs mellan de som vill stanna och de som har för avsikt att byta arbete (se tabell 13). Utifrån den teoretiska hypotes som formulerades i avsnitt 4. *Hypotes* är antagandet, att det finns skillnader i rättviseupplevelser mellan de som har för avsikt att byta arbete och de som inte har för avsikt att byta arbete. Bakgrundsvariabler som antal år i yrket, antal år i nuvarande tjänst samt lönenivåer studeras också. Som nämndes i avsnitt 2.3 *Personalomsättning bland socionomer* är brist på organisatorisk samhörighet och arbetstillfredsställelse starka prediktorer för avsikt att byta arbete och för faktiskt uppsägning, varför de används som kontrollvariabler.

Av tabell 13 framgår inte några statistiska skillnader i bakgrundsvariablerna *antal år i yrket* och *i nuvarande tjänst*. Vid jämförelse av lönenivåer framgår att lönen är lägre för de som har för avsikt att byta arbete i alla årskategorier förutom 0-2 år i yrket. Det framträder inte heller några statistiska skillnader mellan lönenivåerna. Däremot framgår att skillnaden i styrka på signifikansnivå är större i gruppen som arbetat över 9 år i yrket.

Avseende rättvisevariablerna är samtliga medelvärden lägre i den grupp som har för avsikt att byta arbete. Dock framgår endast statistiska skillnader mellan grupperna för variablerna lönerättvisa och procedurrättvisa. Avseende kontrollvariablerna organisatorisk samhörighet och arbetstillfredsställelse

uppvisar tabellen att båda medelvärden är signifikant lägre för gruppen som har för avsikt att byta arbete jämfört med de som har för avsikt att stanna.

**Tabell 13: Jämförelse mellan de som vill byta arbete och de som vill stanna. Medelvärde och signifikansnivåer.**

	Avsikt att stanna (n=58)	Avsikt att byta arbete (n=37)	Signifikansnivå
Genomsnitt antal år i socioomyrket	6,8	6,2	0,626
Genomsnitt antal år i nuvarande tjänst	2,6	2,7	0,805
Lön (tkr) total	34,1	33,1	0,166
Lön (tkr), 0-2 år i yrket	30,0	30,3	0,548
Lön (tkr), 3-5 år i yrket	32,9	32,7	0,766
Lön (tkr), 6-9 år i yrket	35,8	34,3	0,210
Lön (tkr), >9 år i yrket	38,4	35,8	0,051
Lönerättvisa (inom och utanför organisation)	3,2	2,6	***
Distributiv rättvisa	3,1	2,8	0,209
Procedurrättvisa	3,1	2,6	**
Mellanmänsklig rättvisa	4,5	4,4	0,305
Informativ rättvisa	3,5	3,4	0,511
Arbetsstillfredsställelse	4,2	3,3	***
Organisatorisk samhörighet	3,9	3,4	***

Signifikansnivåer testade med Independent sample t-test: \*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0,001

Vid analysen framgår inga tecken på att antal år i yrket och i nuvarande tjänst påverkar avsikt att byta arbete. Inte heller framträder statistiska skillnader i lön inom respektive kategori av år i yrket. De tydliga skillnader i tabellen som kan urskiljas i gruppen som arbetat över 9 år i yrket kan naturligtvis påverkas av storleken på stickprovet som i sin tur påverkar signifikanstestet. Tendensen är alltså att det råder skillnad i lön för denna grupp, som möjligen kan vara grund för upplevelser av orättvisa i lönenivå (Adams 1963). Rättvisevariablerna distributiv, mellanmänsklig och informativ rättvisa indikerar inte att de påverkar individernas avsikt att byta arbete, även om samtliga medelvärdena är lägre för gruppen som har för avsikt att byta arbete. Här går det alltså inte att förkasta nollhypotesen. Däremot finns det tecken på att variablerna lönerättvisa inom och utanför den egna organisationen samt procedurrättvisa kan vara associerade med avsikt att byta arbete. Utifrån resultat går det därmed att förkasta nollhypotesen för dessa två variabler och istället bekräfta den teoretiska hypotes, att rättvisa är avgörande för individers avsikt att byta arbete (Cropanzano & Greenberg 1997). Att både organisatorisk samhörighet och arbetsstillfredsställelse visar hög signifikansnivå

indikerar det tidigare forskning visat, gällande att dessa variabler är starka prediktorer för avsikt att byta arbete (Mor Barak, Nissly & Levin 2001).

Det går däremot inte att få fram de olika faktorernas betydelse, alltså hur stor inverkan de har, för avsikten att byta arbete. Därtill hade det krävts logistisk regressionsanalys. Resultatet i denna studie kan jämföras med Thams (2007), där avsikt att byta arbete var starkt kopplad till personalinriktningen inom organisationen, däribland i vilken utsträckning personalen känner sig belönad för ett bra jobb och känner sig väl omhändertagen. En del i personalinriktningen innefattas av lön, varför det också kan tänkas att denna faktor behöver studeras mer ingående.

## 7. Diskussion

Denna studie har varit ett försök att kasta ljus på orsaker bakom den höga personalomsättning som råder bland socialsekreterare inom den kommunala socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Syftet har varit att beskriva och analysera hur individuell lön och rättviseupplevelser i samband med lönesättning bland socialsekreterare med olika antal år i yrket hänger ihop med avsikten att byta arbete. Intresset kom från pågående debatt om problem med att behålla erfarna socialsekreterare då löneskillnaderna anses för snäva mellan nyutexaminerade och de med längre yrkeserfarenhet (Akademikerförbundet SSR 2018). Bland de 95 socialsekreterare som besvarade webbenkäten i denna studie svarade 39 procent att de känner för att byta arbete. Detta är ett ganska påfallande resultat eftersom 55 procent endast hade varit på nuvarande tjänst i två år eller mindre och 93 procent i fem år eller mindre. Det kan möjligen indikera ett utbrett missnöje på arbetsplatserna.

Utifrån rådande teorier och forskning om rättvisa konstruerades en teoretisk hypotes utifrån att de respondenter som har för avsikt att byta arbete upplever rättvisa i lägre grad. Samtliga rättvisavariabler visade lägre nivåer av upplevd rättvisa för den grupp som hade för avsikt att byta arbete. Det framkom dock endast statistiska skillnader mellan grupperna avseende variablerna lönerättvisa och procedurrättvisa. För dessa två variabler såg den teoretiska hypotesen ut att kunna bekräftas, och därmed nollhypotesen förkastas. Möjligen kan lönerättvisa och procedurrättvisa vara en grund för de pågående arbetsbyten som sker kontinuerligt bland socialsekreterare, men studiens tvärsnittsdesign, storleken på stickprovet och utformningen i övrigt gör det dock inte möjligt att identifiera några orsakssamband. Det går därför inte att dra några slutsatser om huruvida de variabler som förknippats med avsikt att byta arbete verkligen har ett orsakssamband. Däremot går det att dra slutsatsen att vissa samband har uppstått och att variablerna lönerättvisa och procedurrättvisa ser ut att ha större betydelse för avsikt att byta arbete än andra.

Utifrån studiens resultat verkar uppfattningar om orättvisa vara främst utbrett bland de som arbetat fem år eller mindre i yrket även om uppfattningar om orättvisa är utbrett i samtliga årskategorier. Avsikten att byta arbete är heller inte specifikt för en viss grupp av yrkeserfarenhet. Löneläget visar att det finns statistiska löneskillnader mellan samtliga årskategorier, även om det också finns skillnader inom respektive grupp av antal år i yrket. Bland de som hade arbetat över nio år i yrket, fanns en tydlig tendens att medellönen var signifikant lägre för de som hade för avsikt att byta arbete. Akademikerförbundet SSR:s (2018) uttalande, att det specifikt är socialsekreterare med lång erfarenhet som anser att det råder orättvisa i lönesättningen, lyser dock inte igenom i denna studie. En möjlig förklaring till det är kanske, att denna grupp av socialsekreterare inte finns representerad i materialet.

Regeringens mål med implementering av individuell lönesättning i offentlig verksamhet under början av 1990-talet, var att öka rörligheten mellan privat och offentlig verksamhet (OECD 1995). Vad är då egentligen positivt med ökad rörlighet i en människobehandlande verksamhet, där kvalitet och kontinuitet är viktiga faktorer? Kanske finns det fördelar i andra typer av verksamheter, men i verksamheter där man arbetar med människor borde det vara positivt för verksamheten att behålla det humankapital som finns istället för ständiga nyrekryteringar. Den individuella lönesättningen kan troligtvis vara till fördel vid just nyrekrytering, där arbetstagare ges möjlighet att påverka sin individuella ingångslön. Men frågan är om individuell lönesättning är till förmån i efterföljande lönesättningsprocesser om arbetstagare inte har möjlighet att påverka sin löneökning och om lönebudgeten inte anpassas efter arbetstagarnas insatser. Regeringens andra mål var att minska löneskillnaderna mellan privat och offentlig verksamhet (OECD 1995). Utan att veta hur lönenivåerna såg ut i offentlig och privat verksamhet före år 1990, indikerar resultatet att utjämnings i lönenivåer inte har skett. Om det är mellan privat och offentlig verksamhet framgår inte av resultatet i denna studie. Men debatten om att många socialsekreterare går över till privat verksamhet på grund av högre lön (Westin 2016), kan möjligen vara en grund för de uppfattningar om orättvisa löner som redovisats i denna studie.

Rawls (1971/1996) menar att det krävs ett visst mått av överensstämmelse mellan människors uppfattningar om rättvisa för att kunna nå en stabil mänsklig gemenskap, där synsätt jämkas samman och där systemet accepteras och grundreglerna följs frivilligt. Kanske indikerar resultatet i denna studie, att det råder missnöje bland arbetstagare över att inte ha haft möjlighet att delta i utformandet av, och inte få sin röst hörd i, lönesättningsprocessen. Det kan också möjligen indikera, i likhet med Pfeffers (1997) resonemang, att det är svårt att hitta opartiska bedömningsgrunder för arbetsuppgifter som är svåra att mäta och bedöma vilket i sin tur ligger till grund för upplevd orättvisa. Kritiken gällande individuell lönesättning handlar just mycket om svårigheter att formulera och följa upp mätbara mål och resultat (Pfeffer 1997), eftersom de ofta är blir vaga, mångtydiga och motstridiga i människobehandlande organisationer (Lipsky 1980). Det talar till viss del för att det är svårt att uppnå procedurrättvisa i ett individuellt lönesystem inom människobehandlande organisationer. Kanske är det då heller inte överraskande att just procedurrättvisan har ett samband med avsikt att byta arbete i denna studie.

Lönesystemet har också fått kritik inom offentlig verksamhet utifrån svårigheten att anamma ett lönesystem som är anpassat efter vinstdrivande verksamheter (Eriksson et. al. 2002). Detta resonemang kan möjligen också sammankopplas till teorier om procedurrättvisa som beskriver vikten av att noggrant skraddarsy processer utifrån det specifika sammanhang de befinner sig i (Cropanzano & Greenberg 1997). Även om det skulle fungera inom privat verksamhet gör det inte det per automatik inom offentlig. Eftersom orättvisa beslutsprocesser inom organisationer är grund för avsikt att byta arbete kan det finnas all anledning att titta vidare på hur dessa processer är utformade. En naturlig fråga blir då, om det är det individuella lönesystemet i sig som brister, eller att delar av det brister som gör att det råder uppfattningar om orättvisa. Skulle Grenholms (2015) resonemang om solidarisk lönepolitik med fokus på lika lön för lika arbete vara ett bättre alternativ?

Slutsatsen av denna studie är därmed, att utifrån dessa samband bör aspekterna procedurrättvisa och lönerättvisa i jämförelse med andra undersökas mer ingående. Eftersom avsikt att byta arbete heller inte är ett snabbt beslut (Mobley,

Horner & Hollingsworth 1978), har chefer möjlighet att agera i ett tidigare skede i ett försök att förhindra arbetstagares tankar om att säga upp sig. Det kan därför i kommande studier finnas anledning att ytterligare studera lönesättningens inverkan på socialsekreterarnas avsikt att byta arbete.

# Referenslista

Adams, Stacy (1963) Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67:5, ss. 422-436.

Akademikerförbundet SSR (2018) *Stoppa personalkarusellen - med högre lön*. [Podcast]. [2018-10-03]. Tillgänglig från <https://aca.st/b4a940>.

Allen, Natalie & John Meyer (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1, ss. 1-18.

Andersson-Stråberg, Teresia, Magnus Sverke & Johnny Hellgren (2007) Perceptions of justice in connection with individualized pay setting. *Economic and industrial Democracy*, 28:3, ss. 431-464.

Arbetsgivarverket (2010) *Att leda och styra med individuell lön. Stöd till dig som är lönesättande chef*. Stockholm: Arbetsgivarverket.  
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/att-leda-och-styra-med-individuell-lon.pdf>

Arbetsmiljöverket (2018) *Socialsekreterares arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/sl-utrappport-socialsekreterares-arbetsmiljo.pdf>

Aspers, Patrik (2011) *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber.

Axelsson, Cecilia (2018) *Tuff arbetssituation i socialtjänsten*. [<https://akademssr.se/post/tuff-arbetssituation-i-socialtjansten/>. Hämtat: 2019-04-01].

Barmark, Mimmi & Göran Djurfeldt (2015) *Statistisk verktygslåda 0 - att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur.

Bengtsson, Mikael (kommande) *Karriär och profession. Socionomernas intra-professionella fält utifrån karriärerna i tre utbildningsgenerationer*. Lund: Lunds universitet.

Bergmark, Åke & Tommy Lundström (2008) Det socialtjänstbaserade sociala arbetets organisering. I Bergmark, Åke, Tommy Lundström, Renate Minas & Stefan Wiklund (red.). *Socialtjänsten i blickfånget. Organisation, resurser och insatser*. Stockholm: Natur & Kultur.



- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Malmö: Liber.
- Chamberlin, Rosemary, Ted Wragg, Gill Haynes & Caroline Wragg (2002) Performance-related pay and the teaching profession: a review of the literature. *Research Papers in Education*, 17:1, ss. 31–49.
- Colquitt, Jason (2001) On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86:3, ss. 386-400.
- Colquitt, Jason, Donald Conlon, Michael Wesson, Christopher Porter & K. Yee Ng (2001) Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86:3, ss. 425–445.
- Cropanzano, Russel & Jerald Greenberg (1997) Progress in organizational justice: Tunneling through the Maze. I Cooper, Cary & Ivan Robertson (red.) *International Review of Industrial and organizational psychology*. Wiley: Chichester.
- Dellgran, Peter & Staffan Höjer (2005) Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12:2-3, ss. 246-267.
- Djurfeldt, Göran, Rolf Larsson & Ola Stjärnhagen (2018) *Statistisk verktygslåda 1. Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, Anders, Magnus Sverke, Johnny Hellgren & Jan Wallenberg (2002) Lön som styrmedel. Konsekvenser för kommunanställdas attityder och prestation. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 8:3, ss. 205-217.
- Framtidens Karriär - Socionom (2016) 9 av 10: *Arbetsbelastning och personalomsättning allvarliga problem*.  
[<https://socionomkarriar.se/artikel/arbetsbelastning-och-personalomsattning-allvarliga-problem/>. Hämtat: 2019-04-01].
- Friedman, Milton (1972) *Kapitalism och frihet: en konstruktiv analys av den moderna kapitalismen*. Stockholm: Aldus.
- Furuberg, Markus (2019) *Dags att stoppa kompetensflykten i samhällsvetaryrken i kommunerna*. [<https://akademssr.se/post/dags-att-stoppa-kompetensflykten-i-samhallsvetaryrken-i-kommunerna/>. Hämtat: 2019-04-29].

- Grenholm, Carl-Henric (2015) *Fem nyanser av rättvisa - om lönepolitik och rättviseteori*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- Göransson, Ingrid, Ulf Månsson & Ann-Katrine Sundman (1983) *Socialsekreterares arbetsmiljö*. (Arbetsrapport 1983-07-31). Stockholm: Stockholms Universitet.
- Hellgren, Johnny, Anders Sjöberg & Magnus Sverke (1997) Intention to quit: Effects of job satisfaction and job perceptions. I Avallone, F., Arnold, J. & de Witte, K. (red.) *Feelings work in Europe*. Milano: Guerini.
- Hood, Christopher (1991) A Public Management for All Seasons? *Public Administration*, 69:1, ss. 3-19. DOI: 10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x.
- Iglehart, Alfreda (1990) Turnover in the Social Services: Turning over to the Benefits. *Social Service Review*, 64:4, ss. 649-657.
- Judge, Timothy & Theresa Welbourne (1994) A confirmatory investigation of the dimensionality of the pay satisfaction questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 79:3., ss. 461-466.
- Kullberg, Karin (2011) *Socionomkarriärer. Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.  
<http://hdl.handle.net/2077/25478>
- Lawler III, Edward E. (1981) *Pay and organization development*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Leventhal, Gerald (1976) The distribution of rewards and resources in groups and organizations. I Berkowitz, Leonard & Elaine Walster (red.), *Advances in experimental social psychology*, Vol 9, ss. 91-131. New York: Academic Press.
- Lind, Rolf (2014) *Vidga vetandet*. Lund: Studentlitteratur.
- Lipsky, Michael (1980) *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lundahl, Katarina (2016) *Usel löneutveckling inom socialtjänsten*.  
[<https://akademssr.se/post/usel-loneutveckling-inom-socialtjansten/>]. Hämtat: 2019-04-04].
- Lövgren, Veronica, Hildur Kalman & Lennart Sauer (2012) Känsliga personuppgifter - mellan prövning och forskningspraktik. I Kalman, Hildur &

Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Martin, James & Melanie Peterson (1987) Two-tier wage structures: Implications for equity theory. *Academy of Management Journal*, 30:2, ss. 297-315.

Meeuwisse, Anna & Hans Swärd (2016) Vad är socialt arbete? I Meeuwisse, Anna, Hans Swärd, Sune Sunesson & Marcus Knutagård (red.) *Socialt arbete. En grundbok*. 3. uppl., Stockholm: Natur & Kultur.

Mobley, William, Stanley Horner & A.T. Hollingsworth (1978) An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63:4, ss. 408-414.

Mor Barak, Michál, Jan Nissly & Amy Levin (2001) Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75:4, ss. 625-661.

Nilsson, Tommy & Annbritt Ryman (2005) *Individuell lön - lönar det sig?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Novus (2018) På uppdrag av Akademikerförbundet SSR. *Kartläggning socialsekreterare 2018*.

[[https://akademssr.se/sites/default/files/files/Novus%202018%20Socialsekr\\_0.pdf](https://akademssr.se/sites/default/files/files/Novus%202018%20Socialsekr_0.pdf)  
Hämtat: 2019-03-06].

OECD (1995) *Trends in public sector pay in OECD Countries*. OECD: Paris.

Pfeffer, Jeffrey (1997) *New directions for organizational theory: problems and prospects*. New York: Oxford University press.

Rawls, John (1971/1996) *En teori om rättvisa*. Uddevalla: Daidalos. [Ursprunglig titel: *A theory of justice*]

SAF (1997) *Individuell lönesättning: grunder, hjälpmedel och några råd till lönesättande chef*. Stockholm: Sandviken.

SCB, Statistiska Centralbyrån (2019) Arbetskraftsundersökningar. Webbida. Tillgänglig: [www.scb.se](http://www.scb.se)

SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Sjöberg, Anders & Magnus Sverke (2000) The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41:3, ss. 247-252.

Svensson, Peter & Göran Ahrne (2015) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Ahrne, Göran & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Sverke, Magnus & Anders Sjöberg (1994) Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy*, 15:4, ss. 531-564.

Tham, Pia (2007) Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 2007:37, ss. 1225-1246.

Tollen, William (1960) *Study of Staff Losses in Child Welfare and Family Service Agencies*. Children's Bureau Publication no. 383-1960. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

Tops, Dolf (2015) *Arbetsmarknadsundersökning bland studenter som var förstagsregistrerade på termin 7 VT14*. Lund: Socialhögskolan.

Trost, Jan & Oscar Hultåker (2016) *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

Westin, Adam (2016) *Så lite tjänar erfarna socialsekreterare*. [<https://akademssr.se/post/sa-lite-tjanar-erfarna-socialsekreterare/>. Hämtat: 2019-02-25]

# Bilagor

## Bilaga 1



**LUNDS**  
UNIVERSITET

### Hej socialsekreterare i socialtjänstens barn- och ungdomsvård!

Jag heter Sofia och går på socionomprogrammet vid Lunds universitet/Campus Helsingborg.

Här kommer en enkät som jag hoppas att du har möjlighet att besvara, där svaren blir grunden i min c-uppsats. Syftet med studien är att beskriva och analysera socialsekreterares rättviseuppfattningar i samband med individuell lönesättning och hur det hänger samman med arbetsrelaterade attityder och avsikten att byta arbete. Enkäten riktar sig till socialsekreterare inom barn- och ungdomsvård i kommuner i västra Skåne. Enkäten tar mellan 5-10 minuter att fylla i.

Enkäten är webbaserad och behandlar inga person- eller adressuppgifter. Datan är därmed helt anonym och kan inte härledas varken till person eller kommun, inte heller av mig som ansvarig för studien. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande. När enkäten väl är inskickad kommer det dock inte finnas möjlighet att återkalla samtycket eftersom datan är anonym och därmed omöjlig att gallra ut. Insamlade data kommer endast användas till det avsedda forskningsprojektet. Genom att besvara enkätfrågorna och skicka iväg enkäten innebär det samtidigt att du samtycker till deltagande i denna studie.

Jag hoppas att du vill fylla i enkäten! Hör gärna av dig om du har några frågor. Jag behöver din besvarade enkät senast den 8 maj. Tack på förhand för ditt deltagande!

Helsingborg den 2019-04-29

**Studerande:**

Sofia Karlberg

Tel: 0739-93 96 50

so8232ka-s@student.lu.se

**Handledare:**

Mikael Bengtsson

0733-44 50 89

mikael.bengtsson@soch.lu.se

## Bilaga 2

**Person- och anställningsuppgifter**  
Vänligen ringa in **ett** svar där det finns mer än ett svarsalternativ

1	Vilken ålder har du?	21-30	31-40	41-50	51-60	>60
2	Har du socionomexamen?	Ja	Nej			
3	Vilket år tog du socionomexamen eller motsvarande?	_____				
4	Vilken anställningsform har din nuvarande anställning?	Tillsvidareanställning/Fast tjänst			Tillfällig/Tidsbegränsad	
5	Vilket år påbörjade du din nuvarande anställning?	_____				
6	Vilken är din nuvarande tjänstgöringsgrad?	Heltid	Deltid	Om deltid, ange % _____		
7	Vilken är din nuvarande månadslön före skatt?	_____				

**Följande påståenden handlar om lönetillfredsställelse, lönesystem och lönerättvisa**  
Vänligen ringa in **ett** svarsalternativ per fråga

	Stämmer inte alls				Stämmer helt	
8	Jag är nöjd med min nuvarande lön	1	2	3	4	5
9	Jag är nöjd med min senaste löneförhöjning	1	2	3	4	5
10	Det är bra att koppla lön till resultat	1	2	3	4	5
11	Individuella löner ger bättre möjligheter till löneutveckling					
12	Lön kopplad till prestation ger större möjligheter att påverka den egna lönen	1	2	3	4	5
13	Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra med likvärdiga arbetsuppgifter på min arbetsplats tjänar	1	2	3	4	5
14	Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra tjänar som har likvärdiga arbeten i andra organisationer/företag.	1	2	3	4	5

Följande frågor handlar om lön och löneprocessen  
Vänligen ringa in ett svarsalternativ per fråga

I vilken grad anser du att...	I mycket liten utsträckning					I mycket stor utsträckning
15 ...din lön reflekterar den energi och engagemang som du lägger ner i ditt arbete?	1	2	3	4	5	
16 ...din lön och det arbete du faktiskt utför står i relation till varandra?	1	2	3	4	5	
17 ...din lön reflekterar vad du bidrar med till organisationen?	1	2	3	4	5	
18 ...din lön är berättigad med tanke på vad du presterar?	1	2	3	4	5	

I vilken grad anser du att...	I mycket liten utsträckning					I mycket stor utsträckning
19 ...du har haft möjlighet att uttrycka dina åsikter i lönesättningsfrågor?	1	2	3	4	5	
20 ...du har haft inflytande över det lönemässiga resultat som nåtts?	1	2	3	4	5	
21 ...lönesättningen har tillämpats på ett konsekvent sätt?	1	2	3	4	5	
22 ...lönesättningen har varit felfri?	1	2	3	4	5	
23 ...tillvägångssättet vid lönesättningen har varit baserat på adekvat information?	1	2	3	4	5	
24 ...du har haft möjlighet att påverka det lönemässiga slutresultatet vid den lönesättningsprocess som används?	1	2	3	4	5	
25 ...tillvägångssättet vid lönesättningen har varit etiskt och moraliskt acceptabelt?	1	2	3	4	5	

**Forts. frågor som handlar om lön och löneprocessen**  
**Vänligen ringa in ett svarsalternativ per fråga**

I vilken grad anser du att...	I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
26 ...chefen har behandlat dig artig i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5
27 ...chefen har behandlat dig med värdighet i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5
28 ...chefen har behandlat dig med respekt i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5
29 ...chefen har avstått från att fälla olämpliga och kränkande kommentarer i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5

I vilken grad anser du att...	I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning
30 ...chefen har varit öppen i sin kommunikation med dig i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5
31 ...chefen har förklarat hela lönesättningsprocessen tydligt?	1	2	3	4	5
32 ...chefens förklaring av lönesättningsprocessen har varit tillfredsställande?	1	2	3	4	5
33 ...chefen har lämnat nödvändig information i rätt tid i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5
34 ...chefen har tagit hänsyn till just dina behov av information i lönesättningsprocessen?	1	2	3	4	5



**Följande påståenden handlar om arbetstillfredsställelse**  
**Vänligen ringa in ett svarsalternativ per fråga**

	Stämmer inte alls				Stämmer helt
35 Jag trivs på mitt arbete	1	2	3	4	5
36 Jag är nöjd med det arbete jag har	1	2	3	4	5
37 Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete	1	2	3	4	5
38 Jag berättar för mina vänner att arbetsplatsen är ett mycket bra ställe att arbeta på.	1	2	3	4	5
39 För mig är det viktigt att jag genom mitt arbete bidrar till organisationens måluppfyllelse.	1	2	3	4	5
40 Arbetsplatsen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa.	1	2	3	4	5
41 Mina värderingar är mycket lika de man finner bland flertalet kollegor på arbetsplatsen.	1	2	3	4	5
42 Jag känner ingen samhörighet med den organisation jag arbetar för ®	1	2	3	4	5

**Följande påståenden handlar om avsikt att byta arbete**  
**Vänligen ringa in ett svarsalternativ per fråga.**

	Stämmer	Stämmer inte
43 Jag känner för närvarande för att byta arbete	1	2
44 Jag söker aktivt efter andra jobb	1	2
44 Jag har nyligen sagt upp mig från min nuvarande tjänst.	1	2

45 Vad tror du att du jobbar med om tio år?

---



---

Tack så mycket för din medverkan!

## Bilaga 3

Lönetillfredsställelse	Stämmer inte alls				Stämmer helt 5	Andel (n=antal)
	1	2	3	4		
8. Jag är nöjd med min nuvarande lön	7	5	25	45	17	100 (n=95)
9. Jag är nöjd med min senaste löneförhöjning	8	11	25	24	32	100 (n=95)

Attityd till individuell lönesättning	Stämmer inte alls				Stämmer helt 5	Andel (n=antal)
	1	2	3	4		
10. Det är bra att koppla lön till resultat	1	7	27	35	30	100 (n=95)
11. Individuella löner ger bättre möjligheter till löneutveckling	4	10	27	38	21	100 (n=95)
12. Lön kopplad till prestation ger större möjligheter att påverka den egna lönen	2	6	33	37	22	100 (n=95)

Lönerättvisa i jämförelse med andra	Stämmer inte alls				Stämmer helt 5	Andel (n=antal)
	1	2	3	4		
13. Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra med likvärdiga arbetsuppgifter på min arbetsplats tjänar	10	15	32	33	12	100 (n=95)
14. Jag tycker att min lön är rättvis när jag jämför med vad andra tjänar som har likvärdiga arbeten i andra organisationer/företag.	17	27	31	17	8	100 (n=95)

Distributiv rättvisa	I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning 5	Andel (n=antal)
	1	2	3	4		
15. ...din lön reflekterar den energi och engagemang som du lägger ner i ditt arbete?	8	27	27	28	8	100 (n=95)
16. ...din lön och det arbete du faktiskt utför står i relation till varandra?	14	26	31	20	10	100 (n=95)
17. ...din lön reflekterar vad du bidrar med till organisationen?	10	21	34	26	10	100 (n=95)
18. ...din lön är berättigad med tanke på vad du presterar?	10	25	30	19	17	100 (n=95)

Procedurrättvisa	I mycket liten utsträckning				I mycket stor utsträckning 5	Andel (n=antal)
	1	2	3	4		
19. ...du har haft möjlighet att uttrycka dina åsikter i lönesättningsfrågor?	15	22	22	25	16	100 (n=95)
20. ...du har haft inflytande över det lönemässiga resultat som nåtts?	24	24	30	18	4	100 (n=95)
21. ...lönesättningen har tillämpats på ett konsekvent sätt?	12	19	41	18	11	100 (n=95)
22. ...lönesättningen har varit felfri?	19	20	39	14	8	100 (n=95)
23. ...tillvägagångssättet vid lönesättningen har varit baserat på adekvat information?	10	18	32	28	13	100 (n=95)

<b>Forts. Procedurrättvisa</b>		<b>I mycket liten utsträckning</b>				<b>I mycket stor utsträckning</b>	<b>Andel (n=antal)</b>
<b>I vilken grad anser du att...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
24.	...du har haft möjlighet att påverka det lönemässiga slutresultatet vid den lönesättningsprocess som används?	30	28	26	12	4	<b>100 (n=95)</b>
25.	...tillvägagångssättet vid lönesättningen har varit etiskt och moraliskt acceptabelt?	5	15	31	26	23	<b>100 (n=95)</b>

<b>Mellanmänsklig rättvisa</b>		<b>I mycket liten utsträckning</b>				<b>I mycket stor utsträckning</b>	<b>Andel (n=antal)</b>
<b>I vilken grad anser du att...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
26.	...chefen har behandlat dig artig i lönesättningsprocessen?	1	2	10	31	57	<b>100 (n=95)</b>
27.	...chefen har behandlat dig med värdighet i lönesättningsprocessen?	2	3	8	31	56	<b>100 (n=95)</b>
28.	...chefen har behandlat dig med respekt i lönesättningsprocessen?	2	2	8	30	58	<b>100 (n=95)</b>
29.	...chefen har avstått från att fälla olämpliga och kränkande kommentarer i lönesättningsprocessen?	2	3	11	84	1	<b>100 (n=95)</b>

<b>Informativ rättvisa</b>		<b>I mycket liten utsträckning</b>				<b>I mycket stor utsträckning</b>	<b>Andel (n=antal)</b>
<b>I vilken grad anser du att...</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
30.	...chefen har varit öppen i sin kommunikation med dig i lönesättningsprocessen?	12	13	21	24	30	<b>100 (n=95)</b>
31.	...chefen har förklarat hela lönesättningsprocessen tydligt?	12	18	20	24	26	<b>100 (n=95)</b>
32.	...chefens förklaring av lönesättningsprocessen har varit tillfredsställande?	11	20	21	20	28	<b>100 (n=95)</b>
33.	...chefen har lämnat nödvändig information i rätt tid i lönesättningsprocessen?	8	10	24	21	37	<b>100 (n=95)</b>
34.	...chefen har tagit hänsyn till just dina behov av information i lönesättningsprocessen?	9	17	21	21	32	<b>100 (n=95)</b>

<b>Arbetsstillfredsställelse</b>		<b>Stämmer inte alls</b>				<b>Stämmer helt</b>	<b>Andel (n=antal)</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
35.	Jag trivs på mitt arbete	1	7	17	42	33	<b>100 (n=95)</b>
36.	Jag är nöjd med det arbete jag har	1	11	20	46	22	<b>100 (n=95)</b>
37.	Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete	1	8	27	44	20	<b>100 (n=95)</b>

Organisatorisk samhörighet		Stämmer inte alls				Stämmer helt	Andel (n=antal)
		1	2	3	4	5	
38.	Jag berättar för mina vänner att arbetsplatsen är ett mycket bra ställe att arbeta på	7	15	26	32	20	100 (n=95)
39.	För mig är det viktigt att jag genom mitt arbete bidrar till organisationens måluppfyllelse	1	9	23	44	23	100 (n=95)
40.	Arbetsplatsen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa	4	19	29	30	18	100 (n=95)
41.	Mina värderingar är mycket lika de man finner bland flertalet kollegor på arbetsplatsen	1	5	23	48	23	100 (n=95)
42.	Jag känner ingen samhörighet med den organisation jag arbetar för	50	24	16	6	4	100 (n=95)

Avsikt att byta arbete	Stämmer 1	Stämmer inte 2	Andel (n=antal)
43. Jag känner för närvarande för att byta arbete	39	61	100 (n=95)
44. Jag söker aktivt efter andra jobb	16	84	100 (n=95)
45. Jag har nyligen sagt upp mig från min nuvarande tjänst	8	92	100 (n=95)