



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Mötet mellan socialarbetare och arbetsorganisationen

- En undersökning om sambandet mellan arbetsorganisationens regler och upplevd arbetstillfredsställelse

Eric Alwall Svennefelt
Kandidatuppsats Sopa 63
VT 20
Handledare: Tabitha Wright
Nielsen & Lisa Wallander

Abstract

The purpose of the present study is to investigate whether there is any relationship between job satisfaction and the view of the organization's rules for social workers in Sweden. By using Michel Oakeshotts theory of nomocracy and telocracy an online survey was conducted with 87 social workers working in adult social service. The study uses correlational analysis to measure the relationship between the assessment of the organization's rules and job satisfaction. The result shows that most respondents' value rules in accordance with nomocracy, but that the relationship between valuation of the organization's rules and job satisfaction is weak.

Keywords: Social workers, telocracy, nomocracy, job satisfaction

Innehåll

1. Problemformulering	5
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	7
2. Teori	8
3. Tidigare forskning	9
3.3 Regler och diskretion	9
3.1 Arbetstillfredsställelse	11
3.2 Värdekongruens	12
4. Sammanfattning av teori och tidigare forskning	13
5. Metod	14
5.1 Kvantitativ metod	14
5.3 Urval	14
5.4 Webbenkät	17
5.5 Mått	18
5.5 Kodning och Analys av data	21
5.6 Reliabilitet	22
5.7 Validitet	24
6. Etik	25
7. Resultat	27
7.1 Arbetstillfredsställelse och värdering av regler	27
7.2 Värdering av regler	30
7.3 Kön, ålder, arbetstillfredsställelse och värdering av regler	30
8. Diskussion	32
8.1 Värdering av regler och arbetstillfredsställelse	32
8.2 Värdering av regler	34
8.3 Kön och ålder	35
8.4 Metoddiskussion	37
8.5 Sammanfattande reflektioner	38
9. Slutsatser	39
Referenslista	40
Bilagor	42

1. Problemformulering

Den offentliga sektorn har under de senaste decennierna genomgått stora förändringar vad gäller styrning. Denna utveckling går ofta under namnet New Public Management (NPM) som allmänt sätt karakteriseras av ökad marknadsorientering, ekonomisk rationalitet, chefsnärvard och styrning (Verbeeten & Speklé (2015:1). Effekter av denna utveckling är bland annat mer toppstyrning och ökad manualanvändning i flera offentliga organisationer. För professionella inom socialt arbete tros detta innebära att förutsättningar i den professionella rollen komma att ändras (Liljegren & Parding 2010:270–271).

Liljegren & Parding (2010: 276ff) lyfter fram två begrepp som möjliggör en förståelse för förhållandet mellan professionella och den organisation som de ingår i: *organisations- och yrkesprofessionalism*. Begreppen kan förstås som två teoretiska motpoler eller diskurser i relation till den professionella identifikationen. I *yrkesprofessionalism* inkluderas faktorer som den professionellas handlingsutrymme, tyst kunskap, etik, kollegialitet och autonomi gentemot ledningen. Inom *organisationsprofessionalism* karakteriseras istället av behovet att styra verksamheten, byråkratisk kontroll, manualer, regler och rutiner samt en tydlig hierarki. Ofta används olika kvalitetssystem för att följa upp att utsatta mål nås.

Dellgran & Höjer (2005:255ff) visar i sin studie att socialarbetare som arbetar i verksamheter inom den offentliga sektorn såsom försörjningsstöd, missbruksvård och social barnavård är minst tillfredsställda med sina arbetsvillkor. Samma grupp karakteriseras även av hög personalomsättning där många socialarbetare efter hand söker sig till andra typer av verksamheter. De menar att en tänkbar förklaring till detta kan vara att stark politisk styrning, begränsad diskretion och inslag av kontroll och myndighetsutövning gentemot klienter. Studien finner ett samband mellan arbetstillfredsställelse och autonomi hos medarbetarna.

Byberg (2002:240f) finner å andra sidan ett motsatt förhållande i sin studie där socialbidragsverksamheter jämförs i flera kommuner. Studien finner ett samband mellan hög grad av regelstyrning och arbetstillfredsställelse. De arbetsplatser där handläggarna hade ett högt handlingsutrymme hade också en lägre arbetstillfredsställelse. En tänkbar förklaring anses vara att tydliga regler skapade trygghet och visshet för handläggarna.

Michael Oakeshott som nämns i Corey (2012) menar att människan och statens sätt att tänka om lagar och regler kan definieras utifrån två begrepp: telocracy och nomocracy. Telocracy innebär att förhållningssättet till lagar och regler är sekundärt i förhållandet till målet, ”målet helgar medlen”. I detta perspektiv får lagar och regler endast sitt värde genom det mål eller syfte de skapats för. Nomocracy å andra sidan värderar lagar och regler som primära i relation till målet och ger ett avgörande ramverk för handlandet. Nomocracy ger lagar och regler ett egenvärde där *hur* saker utförs ges större vikt än *vad* som faktiskt utförs (Ibid).

Evans (2013) använder Oakeshotts begrepp för att undersöka engelska socialarbetares förhållningssätt till lagar och regler. I studien ingick både socialarbetare och deras chefer. Studien bekräftade Oakeshotts teori då både socialarbetarna och chefernas sätt att tänka och förhålla sig kring regler skilde sig åt. Fördelningen kring nomocracy och telocracy var dessutom oberoende av huruvida respondenten var chef eller socialarbetare (Evans 2013:748f). Gruppen av socialarbetare som kategoriserades som nomocracy uppskattade reglers tydlighet och ansåg att regler skapar rättssäkerhet för klienterna och de poängterade faran i att börja slarva med följsamhet till reglerna. De menade att tydliga regler minskade nödvändigheten av det egna handlingsutrymmet. Gruppen som kategoriserades som telocracy såg istället målet som viktigare än reglerna i sig. De ansåg att handlingsutrymme och etiska överväganden var viktigare än att alltid följa regler.

Dellgran & Höjer (2005) och Byberg (2002) visar i sina studier att autonomi i förhållande till arbetsorganisationens kontroll både kan innebära att arbetstillfredsställelsen höjs och sänks för socialarbetare. Studierna visar att hög respektive låg autonomi har betydelse för socialarbetares arbetstillfredsställelse på ett generellt plan. Studierna tar dock inte hänsyn huruvida socialarbetares individuella preferenser angående autonomi och regelstyrning kan vara en bidragande förklaring för deras arbetstillfredsställelse. Liljegren & Parding (2010) visar att identifikationen till antingen organisation- och yrkesprofessionalism ger socialarbetare preferenser till graden av autonomi i förhållande till organisationen. Evans (2013) demonstrerar detta genom att konstatera att socialarbetare individuellt skiljer sig åt och har olika preferenser till autonomi och regelstyrning även inom samma organisation. Detta bör i sin tur innebära att somliga socialarbetares preferens till autonomi och regler stämmer väl in i byråkratiska organisationer präglade av regelstyrning och begränsad autonomi medan andras inte gör det. Kongruensen mellan Individuella preferenser för autonomi och regelstyrning med den byråkratiska organisationen skulle därför kunna ha betydelse för

arbetstillfredsställelse. Ett tänkbart scenario skulle då vara att vissa socialarbetare känner hög respektive låg arbetstillfredsställelse beroende på om de prefererar en liknande syn på autonomi och regler som den byråkratiska organisationen. En konsekvens av detta skulle i sådana fall kunna vara att socialarbetare som prefererar låg grad av regelstyrning och hög autonomi känner lägre arbetstillfredsställelse och högre benägenhet att lämna byråkratiska organisationer.

1.1 Syfte

Syftet med undersökningen är att ta reda på om myndighetsutövande socialarbeters värdering av organisationens regler har betydelse för deras arbetstillfredsställelse.

1.2 Frågeställningar

- Finns det något samband mellan värderingen av organisationens regler och arbetstillfredsställelse för myndighetsutövande socialarbetare?
- Skiljer sig myndighetsutövande socialarbetare åt gällande sina värderingar till organisationens regler?
- Har kön och ålder någon betydelse för hur man värderar regler?
- Har kön och ålder någon betydelse för arbetstillfredsställelse?

2. Teori

I detta avsnitt redogörs för den teori som ligger till grund för undersökningen.

Enligt Plant (2010:7ff) innebär Michel Oakshotts teori om uppdelningen mellan nomocracy och telocracy två olika fundamentala syn- och förhållningssätt över hur människan och staten värderar lagar och regler. Nomocracy beskriver ett förhållningssätt där lagar och regler ses som allmängiltiga och tillämpbara med ett inneboende värde som inte behöver legitimeras med specifika mål och avsikter. Detta förhållningssätt menar att rättvisa och jämlikhet uppnås genom tydliga regler, transparens och tillvägagångssätt. Telocracy å sin sida innebär ett förhållningssätt där lagar och regler endast har ett värde i relation till målet. För att säkerställa att lagar och regler lever upp till detta kräver telocracy diskretion för att utövaren ska kunna anpassa regelverket efter den specifika situationen Plant (2010:113ff).

Enligt Plant (2010:113ff) kan begreppen också ses i ljuset av synen på frihet där telocracy som kräver diskretion i förhållande till lagar och regler har en mer negativ frihetssyn där utövaren förfördelar somliga till förmån för andra. Nomocracy har å andra sidan en mer positiv syn på frihet som utgår från att utformningen av lagar och regler ska ske utan att vissa individer eller grupper förfördelas varför utförandet inte kräver någon diskretion.

Evans (2013:748ff) identifierar socialarbetare, verksamma inom handläggning, vars värdering av regler inom deras organisation skiljer sig åt såsom Michel Oakshott beskriver det. Gruppen av socialarbetare som värderade regler såsom de beskrivs inom ramen för nomocracy menade att regler skapar kontinuitet och rättvisa för brukarna. De menade även att regler motverkar favoritism mellan socialarbetare och brukare samt stärker förtroendet och rättssäkerheten gentemot makthavare och allmänheten. Gruppen av socialarbetare som karakteriserades av ett förhållningssätt till regler i enlighet med telocracy kände sig mindre obligerade till att följa regler. De lyfte snarare fram vikten av individanpassat arbete där regler och riktlinjer inte alltid maktade med att ta hänsyn till komplexiteten i brukarnas situation. I dessa situationer ansåg de att den professionella etiken och kunskapen var en viktigare kompass än regler och riktlinjer. Fördelningen bland socialarbetarna för nomocracy och telocracy var likartad och oberoende av den anställdes position inom organisationen. Studien kom även fram till att kön och arbetslängd inte hade någon inverkan på socialarbetarnas tillhörighet (Evans 2013:752ff).

Föreliggande studie gör antagandet att en individuell syn på regler i linje med antingen telocracy och nomocracy har betydelse för den enskilde socialarbetarens arbetstillfredsställelse, beroende på om arbetsplatsen är organiserad på ett sätt som stämmer överens med denna syn. Studien antar att de organisationer där myndighetsutövande socialarbete arbetar såsom inom biståndshandläggning för äldre, ekonomiskt bistånd och missbrukshandläggning präglas av en syn på regler som liknar nomocracy. Studien antar därför att socialarbetare som delar en syn på regler som i nomocracy skattar sin arbetstillfredsställelse högre än de som har en syn som stämmer in på telocracy.

3. Tidigare forskning

I detta avsnitt redogörs för tidigare forskning inom området arbetstillfredsställelse, regler & diskretion och värdekongruens. De begrepp som ligger till grund för undersökningen är arbetstillfredsställelse och regler & diskretion. Fördjupningen kring värdekongruens har enbart gjorts med syfte att stärka antagandet att synen på regler har betydelse för arbetstillfredsställelse. För enhetlighetens skull kommer begreppen autonomi och handlingsutrymme härnäst att gå under benämningen diskretion.

3.3 Regler och diskretion

Robinson (2003:605) implementerade i sin studie ett manualbaserat system till en grupp brittiska övervakare. Studien hade som syfte att undersöka hur socialarbetarnas professionalitet påverkades då det fanns en vedertagen uppfattning om att dylika ingrepp leder till lägre diskretion och minskad professionalisering. En del kritik framkom från socialarbetarna men det fanns också en uppfattning om att implementeringen stärkte deras professionalitet.

Enligt Liljegren & Pardin (2010:274ff) Är diskretion inom socialt arbete essentiellt och nödvändigt för att utföra ett gott arbete men även en riskfaktor för ett skadligt och oetiskt arbete där den enskilde socialarbetaren riskerar att fatta egna beslut för att gynna egna eller enskilda klienters intressen. Utifrån organisationens perspektiv kan hög diskretion hota budgetramar och resultatuppföljning, vilket i sin tur minimerar arbetets legitimitet. För att hantera en alltför hög diskretion kan organisationen därför svara med att formalisera arbetet genom att införa regler och rutiner (ibid).

Professionella identifierar sig oftast med yrkesprofessionalism vilken idealiserar hög diskretion bland anställda på arbetsplatsen. I en organisation där yrkesprofessionalism råder fattas de avgörande besluten av de professionella själva eftersom de anses besitta den relevanta kunskapen (ibid). Genom en gemensam identifikation kan en samständig logik för beslut och handlingsmönster göra att professionella agerar på ett liknande sätt i sitt arbete, oberoende av varandra (Smistrup (2007:64). Professionellas identifikation till den egna professionen startar ofta långt innan de kommer i kontakt med organisationen d.v.s. under själva utbildningen (Baruch & Cohen (2007:249f). Ifall professionella känner en stark identifikation med sin profession efter utbildningen är dock influerat av huruvida organisationen ger de anställda förutsättningar och uppmuntran att arbeta i enlighet med den professionella identiteten (ibid).

Organisationsprofessionalism är enligt Liljegren & Parding (2010:280ff) ett styrningsideal som bygger på byråkratisk kontroll och hög grad av regler och standardisering av procedurer och beslutsfattande. Organisationsprofessionalism sker både genom externa och interna kontrollmekanismer där den professionella internaliserar organisationens byråkratiska styrningslogik till den professionella identiteten. Enligt Liljegren & Parding (2010:271ff) kan utvecklingen mot ökat inflytande av manualbaserade utvärdering- och bedömningsinstrument i socialt arbete ses i ljuset av ökat inflytande för organisationsprofessionalism.

Liljegren (2012:308f) jämför i en studie attityden till organisation- och yrkesprofessionalism med en grupp socialarbetare inom handläggning med en annan grupp som arbetar med behandling. Båda grupper av socialarbetare visade generellt en blandad inställning till organisationsprofessionalism respektive yrkesprofessionalism. Sammantaget tenderade dock gruppen som arbetade med handläggning att identifiera sig med organisationsprofessionalism samtidigt som de i behandlingsgruppen resonerade i enlighet med yrkesprofessionalism. En av studiens slutsatser var att yrkes- och organisationsprofessionalism är komplexa begrepp där socialarbetare inte nödvändigtvis är offer för organisationsprofessionalism utan sannolikt är något som kan drivas av socialarbetare själva (ibid).

I en norsk enkätstudie Mastekaasa (2011:42ff) undersökte man ifall diskretion är viktigare för professionellas arbetstillfredsställelse än i den övriga populationen. I studien undersökte man om professionella inom socialt arbete, sjukvården och lärare skattade diskretion högre än

icke-professionella yrkesgrupper. Studien fann att de professionella värderade autonomi lägre och hade mindre betydelse för arbetstillfredsställelsen än för den icke-professionella gruppen. Faktorer som krav, socialt stöd och arbetskomplexitet visade sig ha större betydelse för den upplevda arbetstillfredsställelsen. Mastekaasa (2011:38) menar att en tänkbar förklaring till att professionella efterfrågar en snävare autonomi kan vara att arbetet innehåller svåra och motstridiga förväntningar. I sådana fall kan en hög autonomi i sig utgöra en stressfaktor där tydliga regler istället ses som något positivt.

3.1 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse beskrivs av Swamy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi (2015:285) som ett begrepp som mäter huruvida den anställda ser sitt arbete på ett positivt eller negativt sätt. Faktorer som bland annat påverkar arbetstillfredsställelsen är autonomi, identitet, arbetets betydelse och feedback i arbetet (ibid). Arbetstillfredsställelse har visat sig viktigt för anställdas motivation, arbetsprestation och övriga livskvalité (Kara 2020:162).

Kara (2020:162) menar även att arbetstillfredsställelse kan delas in i person och organisationsrelaterade faktorer. De personrelaterade faktorer som anses vara mest betydelsefulla är kön, utbildningsnivå, socio-kulturell omgivning och ålder. Viktiga organisationsrelaterade faktorer rör lön, karriärmöjligheter, fysisk arbetsmiljö och arbetsförmåner. Enligt Carvajal & Popovici (2018:1396) är även upplevd nivå av stress och ett gott arbetsklimat viktiga faktorer för att anställda ska känna arbetstillfredsställelse.

Enligt Grönlund & Öun (2018:536) har kvinnor generellt sett högre arbetstillfredsställelse än män vilket ses som en paradox på grund av kvinnors ofördelaktiga situation gentemot män på arbetsmarknaden. En del menar att en förklaring till denna paradox kan vara att kvinnor i högre utsträckning väljer familjevänliga arbeten med lägre krav och mer flexibilitet som utjämnar negativa faktorer som lägre lön och sämre karriärmöjligheter (ibid). Enligt Konrad, Corrigall, Lieb & Ritchie (2000:172ff) värderar kvinnor i arbetslivet i högre utsträckning än män faktorer som goda medarbetare, bra chefer och hjälpsamhet inom arbetslaget.

Arbetstillfredsställelse har även visat sig öka progressivt i takt med anställningslängden inom samma arbete. De som väljer att stanna kvar på ett arbete uppvisar högre arbetstillfredsställelse än de som byter arbetsplats (Oshagbemi: 2000:223). En del studier visar att

arbetstillfredsställelse är som högst bland yngre och äldre medarbetare, sambandet kallas för ”U-form” (Carvajal & Popovici 2018:1396).

Heller, Judge & Watson (2002:829f) visar i en studie att anställdas nivå av arbetstillfredsställelse kan influeras av deras personligheter. Studien använde sig utav personlighetstest och jämförde därefter deltagarnas grad av arbetstillfredsställelse och kom fram till att vissa personlighetsdrag såsom neuroticism och självkänsla hade inverkan på resultatet. Andra studier har även visat att extrovertism är en viktig bidragande faktor för hög arbetstillfredsställelse för anställda (Uysal-Irak (2017:4)

3.2 Värdekongruens

Värdekongruens beskriver huruvida den anställdes värden stämmer överens med organisationens. Värdekongruens kan uppstå genom selektion under anställning från arbetsgivaren med syfte att möta organisationens värden men tros även kunna uppstå över tid genom att den anställda socialiseras in i organisationen (Seggewiss, Boeggemann, Straatmann, Mueller & Hatrup 2019:178ff). Enligt Titov & Umarova (2017:14ff) är värden även grundläggande för motivation och beteende för människor, organisationer och samhällen.

Människors värden är starkt sammankopplat med den kulturella och sociala kontexten och förändras därför över tid och rum. Organisationer tenderar att sträva efter att behålla och försvara sina värden varför personer som stämmer överens med dessa i första hand anställs. Det är vanligt att organisationer tydligt deklarerar sina värden såväl mot allmänheten som till chefer och anställda inom organisationen (Vveinhardt (2017:2).

Kongruens mellan organisationen och anställdas värden leder till kontinuitet och beslutsfattande i linje med organisationens mål. Inkongruens mellan anställd och organisationen leder i sin tur till alternativ målsättning och beslutsfattande. Anställda vars värden står i inkongruens till organisationen känner mindre arbetsengagemang och har en ökad benägenhet att lämna organisationen (Titov & Umarova 2017:2).

Byza, Dörr, Schuh & Günter (2019:1105f) kom i sin studie fram till att värdekongruens mellan anställd och ledare stärker den anställdes känsla av empowerment vilket i sin tur bidrar

till ökad arbetstillfredsställelse. Detta samband blev allt tydligare ju starkare övertygelsen för värdet var mellan ledare och anställd. Enligt Gulbovaite (2017:3) uppvisar värdekongruens mellan anställd och organisation ett starkt samband med arbetstillfredsställelse.

4. Sammanfattning av teori och tidigare forskning

Plant (2010) och Evans (2013) Menar att människors förhållningssätt till regler och diskretion kan delas in i Michell Oakshotts begrepp telocracy och nomocracy. I Evans (2013) studie framkommer det att socialarbetare tenderar att tillhöra någon av dessa förhållningssätt. Liljegren (2012) visar i en svensk kontext att socialarbetare i mer byråkratiskt orienterade organisationer i högre grad identifierar sig med organisationsprofessionalism. Tillhörigheten till antingen yrkes- eller organisationsprofessionalism har bland annat inverkan på hur socialarbetare förhåller sig till regler och diskretion (Liljegren & Paring (2010). Liljegren (2012) visar dock att denna identifikation inte är helt entydig i den bemärkelsen att identifiering för yrkes- och organisationsprofessionalism kan vara relativt blandad även inom samma organisation. Studien visar även att organisationsprofessionalism inte nödvändigtvis uppstår som ett resultat av organisationens kontroll utan även av socialarbetare själva. Enligt Vveinhardt (2017) tenderar organisationer att anställa personer vars värden stämmer överens med organisationens. En sådan överensstämmelse s.k. värdekongruens har visat sig bidra till ökad arbetstillfredsställelse hos den anställda (Gulbovaite 2017).

Ett tänkbart scenario är därför att myndighetsutövande socialarbeters individuella förhållningssätt till regler och diskretion påverkar den anställdes upplevda arbetstillfredsställelse och benägenhet att stanna kvar i organisationen. Genom att anta att denna grupp arbetar i organisationer som präglas av en syn på regler som motsvarar nomocracy är det tänkbart att den enskilde socialarbeters värdering av nomocracy eller telocracy har betydelse för hur hen upplever sin arbetstillfredsställelse.

5. Metod

I detta avsnitt redogörs för undersökningens val av metod, urvalsform, tillvägagångssätt och analys.

5.1 Kvantitativ metod

Den kvantitativa metoden passar ofta för att kartlägga orsaker till sociala företeelser snarare än att fånga individers tolkningar och uppfattningar (Bryman 2011:46). Eftersom föreliggande undersökning är gjord med avsikten att mäta korrelation med en större grupp som underlag lämpar sig den kvantitativa metoden väl (Bryman 2011:169). Undersökningen har som syfte att undersöka om det förekommer korrelation mellan olika variabler varför en större population därför lämpar sig bättre än en mindre. Enligt Holme & Solvang (1997:81) har den kvantitativa metoden en fördel då den innebär en hög grad av standardisering vilket under vissa förutsättningar möjliggör generalisering av resultaten. Den kvantitativa metoden bör användas om undersökningen är intresserad av att få kunskap om hur starka vissa samband är eller vilken omfattning en viss företeelse har. Samma sak gäller när man vill ha ett tvärsnitt av en företeelse eller utifrån urvalet säga något om den grupp som urvalet gäller (ibid:77).

Kritik som vanligtvis riktas mot kvantitativ forskning beskrivs av Schutz som nämns i Bryman (2011:171–172) som menar att antagandet om att den sociala verkligheten inte skiljer sig från den naturliga ordningen är problematisk då den inte tar hänsyn till att människor tolkar den värld de lever i. Andra kritiska ståndpunkter handlar också om hur man kan veta att respondenterna besitter den kunskap som krävs för att besvara en viss fråga eller hur viktig den är i deras konkreta vardag (ibid)

5.3 Urval

Undersökningens målgrupp är respondenter som arbetar med myndighetsutövning inom socialt arbete. De respondenter som svarat på undersökningen har arbetat som biståndshandläggare, LSS-handläggare och socialsekreterare. De tre yrkesgrupperna valdes på grundval av att de ofta återfinns i, större, offentliga organisationer med tydliga inslag av regler och standardisering. Dessa organisationer ingår i den offentliga sektorn varför dess organisering också bör vara ungefär likartad.

Undersökningen har använt sig utav bekvämlighetsurval. Bekvämlighetsurval innebär att respondenter väljs ut baserat på tillgänglighet (Bryman 2011:194). Urvalformen tillhör kategorin icke-sannolikhetsurval, vilket bland annat medför att resultaten inte går att generalisera utanför undersökningens sammanhang (ibid). Det går med andra ord inte att uttala sig om gruppen myndighetsutövande socialarbetare utanför det aktuella urvalet.

I undersökning valdes respondenterna delvis utifrån tillgängligheten av deras e-postadresser på internet. Genom att söka på olika kommuner i Skåne och dess närområdes hemsidor har e-postadresser inhämtats från socialarbetare verksamma inom handläggning. En stor andel av kommunerna har dock valt att inte offentliggöra dessa uppgifter varför det endast initialt gick att få tag i ett trettiotal adresser. En gemensam nämnare med de e-postadresserna som var tillgängliga var att respondenterna främst arbetade med biståndshandläggning i mindre eller medelstora kommuner i Skåne. Eftersom undersökningen strävar efter ett urval av socialarbetare i byråkratiska organisationer finns det en risk att storleken på kommunen har betydelse för hur styrningen ser ut. Med risk att få ett missvisande resultat färgat av detta samt behovet av fler respondenter till undersökningen kontaktades även en stor kommun i Skåne. På detta vis tillkom fler respondenter verksamma inom socialtjänsten. Andelen respondenter som tillhör små, medel och stora kommuner jämnades därför också ut till att bli ungefär samma. Totalt ingick sju kommuner runt om i Skåne.

Sammanlagt skickades enkäten ut till 233 socialarbetare verksamma inom socialtjänsten, biståndshandläggning och LSS-handläggning. Efter första utskicket inkom 78 svar vilket gav en svarsfrekvens om 33%. Enligt Barmark & Djurfeldt (2015:80) är ett högt bortfall problematiskt i en enkätundersökning då det är svårt att veta hur resultatet hade sett ut vid en högre svarsfrekvens. Svarsfrekvensen har sannolikt påverkats av att enkäten skickades ut i början av en semesterperiod. En påminnelse skickades därför ut cirka en månad senare med förhoppning att nå de socialarbetare som kommit tillbaka från semestern. Sammanlagt inkom 87 svar vilket gav en svarsfrekvens om 37%. Ytterligare en påminnelse hade sannolikt bidragit till en högre svarsfrekvens till undersökningen men på grund av tidsbegränsning fick resultatet accepteras.

Tabell 1. En beskrivning av studiens respondenter (n = 87)

Kön	Antal	Procent
Man	17	19,5
Kvinna	69	79,3
Ålder	Medelvärde	Standardavvikelse
23–60	33,79	9,363
Anställningsform	Antal	Procent
Tillsvidareanställning	77	88,5
Visstidsanställning	9	10,3
Timanställning	1	1,1

De respondenter som valt att svara på enkäten består av 79% kvinnor och 19% män med ett åldersspann mellan 23–60 år. Tabellen nedan visar att 89 % har en tillsvidareanställning och 10% ett vikariat eller visstidsanställning. Endast 1% har uppgett att de har en timanställning (tabell 1)

Ett icke-sannolikturval innebär att det undersökta urvalet riskerar att bli snedfördelad då den inte är utvald utifrån slumpmässighet Bryman (2011:180). Vid ett sannolikhetsurval hade undersökningen kunnat hantera detta genom att låta samtliga kommuner ha lika stor chans att delta i undersökningen. Eftersom storleken på kommuner kan tänkas påverka hur dessa arbetsplatser är organiserade finns det anledning att tänka sig att en större variation av kommuner varit bra för undersökningen. Detta eftersom graden av byråkratisering och styrning sannolikt skiljer sig mellan små och stora organisationer, vilket möjligen påverkar respondenternas svar. Det finns också en risk att faktorer som ålder, kön, arbetserfarenhet o.s.v. kan vara snedfördelad på grund av urvalsformen, vilket sannolikt också har inverkan på hur respondenterna resonerar kring sin arbetstillfredsställelse och syn på regler. Korrigering av sådana faktorer hade kunnat säkerställa heterogeniteten i urvalet enligt Bryman (2011:193) och gjort att svaren blivit mer representativa för gruppen myndighetsutövande socialarbetare.

5.4 Webbenkät

Enligt Barmark och Djurfeldt (2015:82) kan användandet av en webbenkät vara en fördel eftersom den är enkel och billig att använda. Gratisprogram som Google docs har fördelen att det är möjligt att överföra resultaten direkt till program som SPSS (ibid). Genom att använda sig utav en webbenkät kan man tillskillnad från en traditionell pappersenkät ”tvinga” respondenten genom inbyggda funktioner att svara på frågor, vilket i sin tur begränsar det interna bortfallet (ibid) En nackdel med att använda sig utav webbenkät istället för pappersenkät är dock att det finns en risk för en lägre svarsfrekvens då en pappersenkät genom sin fysiska beskaffenhet påminner respondenten om att svara samt att det kan ge ett mer seriöst intryck till respondenten (ibid:83). Man kan även tänka sig att det för vissa grupper är det mer naturligt att fylla i en enkät i papper eller elektroniskform och att fördelar med den ena därför kan vara en nackdel för somliga. Detta har varit svårt att förutse varför den elektroniska formen valdes för enkelhetens skull.

Denna undersökning har använt sig utav Google docs som är ett gratisprogram där användaren kan skapa och skicka ut webbenkäter. Enligt Barmark och Djurfeldt (2015:87) är det viktigt att presentera en korrekt bild av vad syftet med undersökningen är samt informera om anonymitet. En direktlänk till enkäten med tillhörande informationsbrev skickades ut till respondenterna. I informationsbrevet har det getts en kort presentation om mig själv, syftet med undersökningen/upsatsen samt garanti om full anonymitet till de som väljer att delta (bilaga 1).

Samtliga frågor har skapats med syfte att vara så kortfattade som möjligt, med ett rakt och enkelt språk, samt uttömmande svarsalternativ vilket enligt Barmark & Djurfeldt, (2015:56) stärker reliabiliteten. Enligt Bryman, (2011:232) bör man även börja enkäten med enkla och lättbesvarade frågor. Frågan om ålder, kön och yrkesbeskrivning finns därför i början av enkäten (bilaga 2).

Samtliga frågors svarsserie har ett mittenalternativ vilket enligt Barmark & Djurfeldt (2015:58–61) kan öka motivationen hos respondenten men samtidigt även minska spridningen på svaren. Enligt Barmark och Djurfeldt, (2015:61f) bör enkäter generellt sett undvika öppna frågor eftersom slutna frågor ger en högre struktureringsgrad och är lättare att sammanställa i efterhand. Det är dock bra att avsluta enkäten med en öppen fråga då man ges möjlighet att ta

emot viktig information och feedback. Undersökning har valt att enbart ha frågan om ålder som öppen vilket utifrån ovanstående resonemang kan ha inneburit att viktig feedback har uteblivit. Fördelen med detta tillvägagångssätt har dock varit att respondenternas svar varit enkla att koda om i SPSS.

5.5 Mått

Centrala frågor för undersökningen är de som ämnar mäta arbetstillfredsställelse och värdering av regler. En översikt av dessa frågor, inklusive eventuella ändringar från dess ursprungsform kommer att redovisas i detta avsnitt.

Flertalet av frågorna som är tänkta att mäta arbetstillfredsställelse är hämtade från stressforskningsinstitutets svenska version av enkäten COPSOQ II (Psychosocial Questionnaire II), som mäter den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014:11f). COPSOQ II är ett instrument som har översatts till mer än 25 språk och används inom forskning och organisationer för att mäta arbetsmiljön på arbetsplatsen (ibid). COPSOQ II bygger på olika teorier om psykosociala faktorer i arbetet samt på empirisk forskning. Exempel på områden som ingår är krav i arbetet, hälsa och välbefinnande, arbetsplatsens sociala miljö, arbetsinnehåll, samarbete och ledarskap (ibid). Instrumentet används på arbetsplatser för riskbedömning, utvärdering och har genom forskning visat sig tillförlitlig för att fånga upp medarbetare som vill byta arbete/arbetsplats, samt prediktion av sjukfrånvaro och andra hälsorelaterade utfall (ibid). Eftersom denna undersökning ämnar mäta arbetstillfredsställelse har frågor från COPSOQ II hämtats från området Psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014:56).

Tabell 2. Enkätfrågor för arbetstillfredsställelse och värdering av regler

Begrepp	Mått/Enkätfråga	Källa (och ev. formuleringsändringar)
Arbetstillfredsställelse	Hur ofta överväger du att söka nytt jobb?	COPSOC II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014)

Arbetstillfredsställelse	Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?	COPSOC II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014)
Arbetstillfredsställelse	Det sätt dina kunskaper används på	COPSOC II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014) Ändrad till: Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på?
Arbetstillfredsställelse	Dina framtidsutsikter i jobbet?	COPSOC II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014) Ändrad till: Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?
Arbetstillfredsställelse	Hur ofta överväger du att söka nytt jobb?	COPSOC II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014)
Arbetstillfredsställelse	Trivs du med ditt arbete?	Konstruerad för undersökningen
Värdering av regler	För mig är det viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete är tydliga och exakta så att mina beslut kan tas utifrån dessa?	Konstruerad utifrån Plant (2010)
Värdering av regler	Det är viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete lämnar utrymme för mig att frångå dessa om jag bedömer att situationen kräver det?	Konstruerad utifrån Plant (2010)

Värdering av regler	Behöver du frångå fastställda regler/rutiner för att kunna utföra ett för dig bra arbete?	Konstruerad utifrån Plant (2010)
Värdering av regler	Känns det viktigt för dig att noggrant följa fastställda regler och rutiner i ditt arbete?	Konstruerad utifrån Plant (2010)
Värdering av regler	Anser du att ditt arbete i allt för hög grad begränsas av lagar eller organisatoriska regler och riktlinjer?	Konstruerad utifrån Plant (2010)

Eftersom COPSOQ II är väldigt omfattande samt berör flera områden har denna undersökning endast valt ut 8 frågor från enkäten (tabell 2). Enligt Bryman (2011:230) bör man sträva efter att begränsa antalet frågor i en enkät då det annars finns en förhöjd risk för bortfall. De utvalda frågorna karaktäriseras intuitivt av att de är centrala och tydliga för huruvida man trivs eller inte med sitt arbete. Barmark & Djurfeldt (2015:53) menar att fördelen med att plocka redan testade frågor är att studiens reliabilitet generellt sett höjs.

Frågorna ”Dina framtidsutsikter i jobbet?” och ”Det sätt dina kunskaper används på” är också hämtade från COPSOQ II (Berthelsen, Westerlund & Søndergård 2014:58) Dessa frågor har ändrats till ”Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?” och ”Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på?” (Tabell 2). Frågan ”Trivs du med ditt arbete?” är fristående och har konstruerats på egen hand (ibid). Korrigeringen av dessa frågor har gjorts med syfte att anpassa dessa till att passa in som fristående frågor i enkäten.

De frågor som handlar om socialarbetarens värdering av regler har skapats genom att studera Michael Oakeshotts teori om telocracy och nomocracy i Plant (2010). Frågorna om de olika förhållningssätten till regler har utformats genom att sträva efter att formulera dessa på ett liknande sätt som de beskrivits. Sammantaget har 5 frågor skapats för att mäta socialarbetarens värdering av regler (Tabell 2)

5.5 Kodning och Analys av data

Efter datainsamlandet har data överförs från Google docs till Excel och slutligen till SPSS. Varje fråga i enkäten som rör arbetstillfredsställelse och socialarbetarnas värdering av regler har i enkäten haft 5 svarsalternativ med syfte att underlätta överföring och kodning. Svaren i enkäten har även haft olika riktningar, där några haft ett högt värde som svarsalternativ nr. 5 och vice versa. Syftet med detta har varit att skapa variation för respondenten, vilket i sig minskar risken för att hen blir uttråkad och omotiverad till att fortsätta (Barmark & Djurfeldt 2015:68). Svarsalternativen har även formulerats på olika sätt såsom ”Instämmer helt” och ”I mycket hög grad” med syfte att skapa variation och minska risken för att respondenten blir uttråkad och fyller i frågor slentrianmässigt. För att frågorna i ett senare skede ska få samma riktning, med syfte att möjliggöra jämförelse, har de senare kodats om i SPSS (Barmark & Djurfeldt (2015:112). Frågorna som handlar om socialarbetarnas värdering av regler har kodats så att 1 innebär ett förhållningssätt som stämmer överens med telocracy och 5 med nomocracy. Frågorna om arbetstillfredsställelse har i sin tur kodats så att 1 innebär en låg och 5 en hög arbetstillfredsställelse. Denna kodning möjliggör att undersöka samband mellan värdering av regler och arbetstillfredsställelse hos respondenterna. För att få en initial överblick samt möjlighet för presentation över hur respondenterna svarade gjordes frekvenstabeller över svaren i SPSS.

Vidare har Cronbach's-alfa tagits över frågorna inom respektive kategori för att undersöka frågornas reliabilitet och ifall de är lämpliga till att användas tillsammans i två index (Barmark & Djurfeldt 2015:109–110). Syftet med att sammanställa frågorna till index har varit att möjliggöra jämförelse mellan arbetstillfredsställelse och värdering av regler på ett tydligt och enkelt sätt. Eftersom studiens syfte är att undersöka om värdering av regler och arbetstillfredsställelse korrelerar med varandra har Pearsons r använts för att analysera sambandet mellan indexen. Detta eftersom analysmetoden används för att studera samband mellan intervallskalor (Bryman 2011:327). Resultatet för värdering av regler och arbetstillfredsställelse redovisas även separat genom univariat analys. I denna analys redovisas respektive variablers medelvärde, standardavvikelse samt minimum och maximumvärde. För analysen av kön jämförs män och kvinnors medelvärde och standardavvikelse kring arbetstillfredsställelse och värdering av regler. För att på ett tydligt och visuellt sätt få en överblick över hur respondenterna svarat angående värdering av regler används ett histogram.

För att kunna ta reda på om ålder har betydelse för värdering av regler och arbetstillfredsställelse kodades respondenterna in i tre åldersgrupper: 20–32, 33–45 och 46–65. Detta med syfte att utföra ett One-Way ANOVA, för att på ett tydligt sätt analysera hur skillnaden mellan olika åldersgruppers medelvärden ser ut. För att få reda på om kön har någon betydelse jämförs även män och kvinnors medelvärde genom ett s.k. T-test. Genom båda dessa test kan man även dra slutsatsen om skillnaden mellan hur grupperna svarat är signifikant eller inte.

Signifikanstest används vid urval som bygger på slumpmässighet (Barmark & Djurfeldt: 2015:140f). Eftersom undersökningen använder sig utav ett bekvämlighetsurval och inte bygger på slumpmässighet går det alltså inte att använda ett signifikanstest för att dra några slutsatser utanför undersökningens urval (Bryman 2011:333). I denna undersökning används signifikanstest därför endast för att se hur robusta eventuella samband är, utan att dra några vidare slutsatser. På grund av urvalets ringa storlek är det också förväntat att flertalet av uppmätta samband inte kommer uppvisa statistisk signifikans. Enligt Bryman (2011:334) anses gränsen för statistisk signifikans inom samhällsvetenskaplig forskning vanligtvis vara vid 0,05, varför denna undersökning använder sig utav denna gräns som riktmärke i analysen. I denna undersökning kommer statistisk signifikans att benämnas som p-värde.

5.6 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om måtten och mätningarnas pålitlighet. Begreppet rymmer bland annat två viktiga delar: stabilitet och intern reliabilitet. Stabilitet handlar om hur väl ett mått står sig över tid. Hög stabilitet innebär att ett mått når ungefär samma resultat om man skulle göra om undersökningen s.k. test-retest (Bryman 2011:161). Eftersom de indikatorer som är tänkta att mäta socialarbetarnas värdering av regler inte har använts tidigare så är det svårt att avgöra om måttet är stabilt och står sig över tid. Beträffande undersökningens urval kan man tänka sig att bristen på slumpmässighet och de få antal respondenter som ingår är faktorer som har stor betydelse för huruvida resultaten hade stått sig om undersökningen gjorts om vid ett annat tillfälle. För att testa måttens stabilitet hade undersökningen i sådana fall varit tvungen att använda sig av samma respondenter som tidigare. Det går alltså inte att uttala sig om mätningens stabilitet utanför det aktuella urvalet.

Intern reliabilitet handlar om mått med multipla indikatorer. Ifall en eller flera indikatorer saknar betydelse för ett mått kan resultatet bli missvisande (Bryman 2011:161f). För att ta reda på den interna reliabiliteten bland flera indikatorer används ofta Cronbach's alfa. Vilken nivå som anses vara acceptabel varierar mellan forskare. En del menar att 0.8 är en miniminivå för forskning medan andra hävdar att 0.7 och även 0.6 kan anses vara en acceptabel nivå (ibid).

Tabell 3. Översikt av index

Begrepp	Fråga	Cronbach's alfa
Arbetsstillfredsställelse	Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?	0,706
	Trivs du med ditt arbete?	
	Känner du att din arbetsinsats är viktig?	
	Hur ofta överväger du att söka nytt jobb?	
Värdering av regler	För mig är det viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete är tydliga och exakta så att mina beslut kan tas utifrån dessa?	0,533
	Det är viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete lämnar utrymme för mig att frångå dessa om jag bedömer att situationen kräver det?	
	Känns det viktigt för dig att noggrant följa fastställda regler och rutiner i ditt arbete?	

De indikatorer som rör värdering av regler hade initialt ett Cronbach's alfa om 0,512. Detta resultat innebär att värdet befinner sig under det som anses vara en acceptabel nivå för den interna reliabiliteten. Genom att utesluta frågorna " Behöver du frångå fastställda regler/rutiner för att kunna utföra ett för dig bra arbete?" och "Anser du att ditt arbete i allt för hög grad begränsas av lagar eller organisatoriska regler och riktlinjer?" fick resterande frågor om värdering av regler ett Cronbach's alfa om 0,533 (tabell 3). De indikatorer som mäter

arbetstillfredsställelse hade initialt ett Cronbach's alfa om 0,629. Efter att ha tagit bort frågorna "Gör du saker i ditt arbete som accepteras av vissa men inte av andra och "Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på?" fick frågorna istället ett Cronbach's alfa om 0,706 vilket utifrån ovanstående resonemang får ses som en acceptabel nivå (tabell 3). Frågorna har därefter använts för att skapa medelvärdesindex för arbetstillfredsställelse och värdering av regler. Detta gjordes i SPSS genom att addera begreppens frågor och därefter dela med antalet frågor. Tyvärr gick det inte att höja Cronbach's alfa ytterligare för frågorna om värdering av regler vilket innebär en brist för undersökningens reliabilitet.

5.7 Validitet

Validitet handlar om hur väl en eller flera indikatorer/mått verkligen mäter begreppet ifråga (Bryman 2011:163). En undersökning bör sträva efter att minimera det systematiska mätfelet, vilket innebär att det teoretiska begreppet stämmer överens med de indikatorer som används i undersökningen (Barmark & Djurfeldt: 2015:51f). Det finns alltid en viss "mismatch" i undersökningar, vilket betyder att indikatorerna täcker in mer eller mindre än vad syftet är (ibid). För att stärka validiteten för de indikatorer som avser mäta nomocracy och telocracy har de konstruerats på ett sätt som i högsta möjliga mån överensstämmer med hur begreppen beskrivs av Plant (2010). Ordet "regler" har explicit förekommit i varje fråga på grund av att det är svårt att veta om andra typer av formuleringar eller ord kan mäta begreppen. Det är dock svårt att avgöra i vilket utsträckning frågorna har en "mismatch" med begreppen men att det sannolikt förekommer ett sådant. Det relativt svaga Cronbach's alfa-värdet indikerar att frågorna i viss utsträckning mäter olika saker och "mismatch" är ganska stor. För de frågor som mäter arbetstillfredsställelse bör validiteten vara starkare då majoriteten av dessa utgått från en validerad enkät. Värdet för Cronbach's alfa för dessa frågor lämnar dock ett visst utrymme för "mismatch".

När man utvecklar ett nytt mått kan man även undersöka om ytvaliditeten är tillräckligt hög. Ytvaliditet är i grunden en intuitiv process men kan avgöras genom att fråga andra personer ifall måttet verkar fånga begreppet ifråga (Bryman 2011:163). Tre personer i min närhet har därför efter en kort introduktion om begreppen fått läsa frågorna kopplat till dessa i enkäten. Personerna tyckte att frågorna verkade rimliga och att de speglade hur jag beskrev begreppen. De verkade ha tolkat frågorna om värdering av regler så som de var ämnade att tolkas. Hur

mycket detta stärkte ytvaliditeten är svårt att avgöra mer än att måtten verkade rimliga för fler personer än mig själv.

6. Etik

Enligt Bryman (2011:131) är de grundläggande etiska principerna för svensk forskning informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera om undersökningens syfte, att medverkan är frivillig och att de berörda personerna har rätt att dra av sin medverkan samt få reda på vilka moment som ingår i undersökningen. Samtyckeskravet innebär att deltagarna i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Konfidentialitetskravet handlar om att uppgifter om personer ska behandlas med största möjliga konfidentialitet och att personuppgifter måste behandlas på ett sådant sätt att obehöriga inte kan komma åt dem. Nyttjandekravet innebär att uppgifter som samlas in om enskilda personer endast får användas för forskningsändamålet (ibid).

Föreliggande undersökning har tagit informationskravet i beaktande genom att ha informerat om undersökningens syfte, vilken typ av undersökning det är frågan om samt en uppskattning över hur lång tid den kommer att ta (bilaga 1). Vid det första utskicket informerades inte respondenterna om att deltagande i undersökningen var frivillig vilket innebär att en del av informationskravet inte blev uppfyllt. Detta korrigerades vid det andra utskicket där det tillades att deltagande är frivilligt. Förhoppningsvis innebar detta inte att någon kände sig tvingad att delta i undersökningen mot sin vilja. Med tanke på att enkäten enbart har vänt sig till personer med högre utbildning vilka sannolikt har kunskap om dylika undersökningar drogs slutsatsen att ingen led någon skada av detta. Samtyckeskravet har säkerhetsställts genom att ge tydlig information om undersökningen samt bifogat en länk till enkäten vilket innebär att den enskilde måste göra ett aktivt val för att komma till enkäten och därefter fylla i och lämna in. Enligt Vetenskapsrådet (2002:9) krävs inget samtycke på förhand om forskaren använt sig utav postenkät på en större grupp. Förutsatt att tydlig information medföljer enkäten kan man anse att samtycke har nåtts när respondenten skickat tillbaka enkäten.

Konfidentialitetskravet har tagits i beaktande genom att undersökningen inte innehåller några frågor som gör att enskilda personer går att spåra. Respondenterna har informerats om att

deltagande är anonymt. För att ytterligare garantera detta kommer enkäten efter en kort tid att tas bort från Google docs. Nyttjandekravet har säkerhetsställts genom att undersökningsmaterialet endast kommer att användas till föreliggande undersökning.

Man kan tänka sig att frågor om trivsel i arbetet kan leda till en viss påverkan på en persons tankar och känslor. Exempelvis skulle frågan ”Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?” till viss del kunna anspela till mobbning och annan orättvisa på arbetsplatsen. Detta kan vara svårt att hantera i en undersökning där forskaren inte befinner sig på plats rent fysiskt. Undersökningen har därför konstruerat och valt frågorna i enkäten med en tanke om att minimera dylika frågor.

7. Resultat

I detta kapitel presenteras de resultat som samlats in genom undersökningen.

7.1 Arbetstillfredsställelse och värdering av regler

I detta avsnitt besvaras ifall det finns något samband mellan värderingen av organisationens regler och arbetstillfredsställelse. I den första tabellen visas en univariat analys över hur respondenterna svarat. Därefter presenteras en korrelationsanalys mellan begreppen.

Tabell 4. Sammanställning av index (N:87)

Index	Medelvärde	Standardavvikelse	Min	Max
Arbetstillfredsställelse	3,58	0,647	2	5
Värdering av regler	3,12	0,498	1,80	4,40

Ovanstående tabell (tabell 4) visar att respondenterna skattat sin arbetstillfredsställelse som relativt hög, med ett medelvärde på 3,58 på en 5 gradig skala. Tabellen visar även att respondenterna skattar värdering av regler som 3,12, vilket indikerar att majoriteten av respondenterna värderar regler relativt högt. Standardavvikelsen är något högre för arbetstillfredsställelse än värdering av regler, vilket visar på en större spridning bland svaren.

Tabell 5. Korrelation mellan index, arbetstillfredsställelse och värdering av regler (N:87).

		Arbetstillfredsställelse. Index	Signifikans (2-tailed)
Värdering av regler. Index	Pearson korrelation	0,165	0,126

I ovanstående tabell (tabell 5) testas hur korrelationen ser ut mellan index över arbetstillfredsställelse och värdering av regler. I detta fall innebär en stark, positiv, korrelation att hög värdering av regler och hög arbetstillfredsställelse har ett samband. Likaså innebär det

att låg värdering av regler samvarierar med låg arbetstillfredsställelse. Vid ett starkt, negativt, samband går istället värdering av regler och arbetstillfredsställelse åt motsatt håll. Resultatet visar att Pearson's korrelationskoefficient har ett positivt värde om 0,165, med ett p-värde om 0,126. Eftersom ett värde om 0 innebär att det inte finns någon korrelation och ett värde om 1 att korrelationen är total innebär resultatet att sambandet mellan värdering av regler och arbetstillfredsställelse är svagt.

Tabell 6. Test av korrelation mellan index och enstaka frågor (N=87)

		Anser du att ditt arbete i allt för hög grad begränsas av lagar eller organisatoriska regler och riktlinjer?	Behöver du frågå fastställda regler/rutiner för att kunna utföra ett för dig bra arbete?	Värdering av regler. Index
Arbetstillfredsställelse. Index	Pearson korrelation	0,214	0,269	-
	Signifikans (2-tailed)	0,047	0,012	-
Trivs du med ditt arbete?	Pearson korrelation	0,381	0,326	0,311
	Signifikans (2-tailed)	0,000	0,002	0,003
Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?	Pearson korrelation	0,260	0,330	0,254
	Signifikans (2-tailed)	0,015	0,002	0,018

Eftersom sambandet mellan index för värdering av regler och arbetstillfredsställelse visat sig svagt testas i nästa tabell (tabell 6) även korrelation mellan enstaka frågor samt en del som

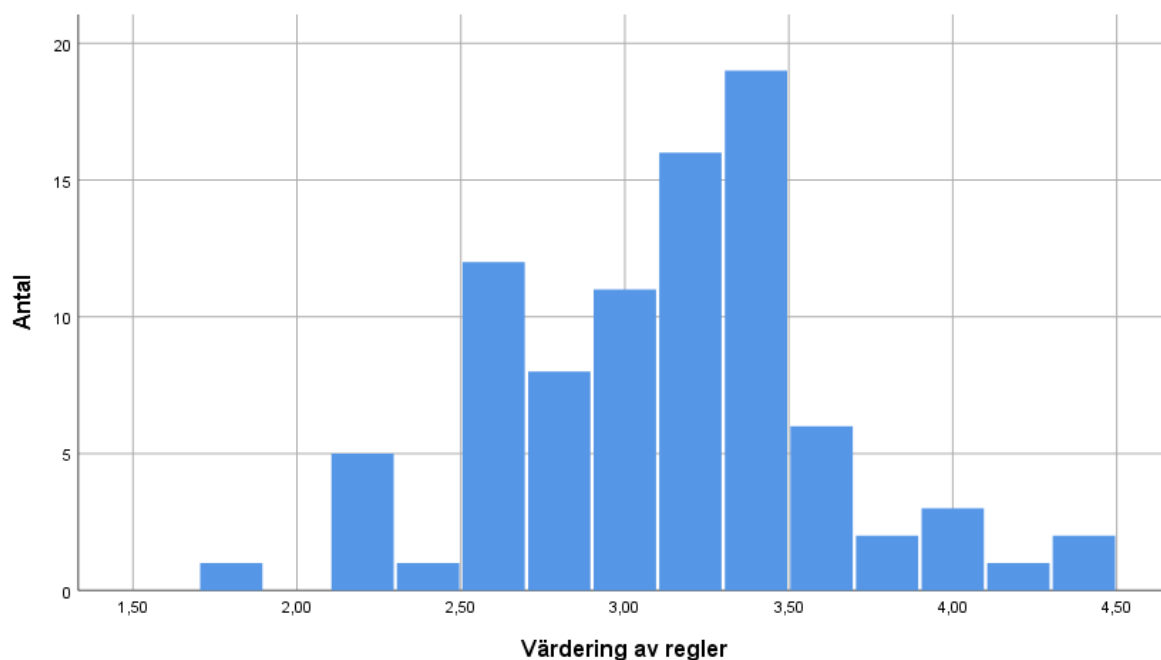
uteslutits från respektive index. Detta med syfte att undersöka om det finns några frågor som korrelerar starkare på egen hand. Tabellen visar inte samtliga frågor från undersökningen utan endast de som uppvisar högst korrelation.

I tabellen (Tabell 6) visas frågor som mäter värdering av regler i kolumnerna och frågor om arbetstillfredsställelse i raderna. För de två frågor som inte ingått i index för värdering av regler uppnås en korrelation med index för arbetstillfredsställelse om 0,214 och 0,269. Högst korrelation har frågorna med den enstaka frågan för arbetstillfredsställelse: ”Trivs du med ditt arbete”, med ett värde om 0,381 respektive 0,326, vilket i båda fallen kan betraktas som en medelstark korrelation. ”Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?”, vilken mäter arbetstillfredsställelse och inte ingår i index, uppvisar ett korrelationsvärde om 0,330 med ”Behöver du frångå fastställda regler/rutiner för att kunna utföra ett för dig bra arbete?”, med tillhörande p-värde om 0,002. I tabellen framgår det även att index för värdering av regler har en korrelation med ”Trivs du med ditt arbete” om 0,311, med tillhörande p-värde om 0,003 (Tabell 6).

Sammantaget visar detta att vissa frågor om arbetstillfredsställelse korrelerar starkare med de frågor som rör värdering av regler, på egen hand. Detta är dock inte helt oväntat då det är rimligt att separata frågor utanför ett index antingen uppvisar en starkare eller svagare korrelation. En anmärkningsvärd detalj är att flertalet av de uppmätta sambanden har ett p-värde som understiger 0,05, vilket visar att sambanden är solida (Tabell 6). Det starkaste resultatet anses vara korrelationen mellan ”Trivs du med ditt arbete” och index för värdering av regler. Detta eftersom frågan ”Trivs du med ditt arbete” ursprungligen ingått i index över arbetstillfredsställelse och därmed innehar en god intern reliabilitet. Frågan uppvisar som tidigare nämnt en korrelation om 0,311 och ett p-värde om 0,003, vilket kan ses som en medelstark korrelation.

7.2 Värdering av regler

Detta avsnitt har som syfte att besvara om myndighetsutövande socialarbetare skiljer sig åt gällande värdering av organisationens regler. För att besvara detta presenteras fördelningen i ett histogram.



Figur 1. Index för värdering av regler, histogram (N=87)

I ovanstående sammanställning (Figur 1) visas index för värdering av regler i ett histogram. Skalan är precis som tidigare tabeller 1–5, vilket innebär att 3 är mittvärdet. Fördelningen visar att majoriteten av respondenterna har angivit ett värde över 3. Det går därför att dra slutsatsen att majoriteten av respondenterna angett att de värderar regler högt. Utifrån figuren kan man dock även se att en relativt stor andel även angett ett värde under 3, vilket innebär en låg värdering av regler.

7.5 Kön, ålder, arbetstillfredsställelse och värdering av regler

Detta avsnitt har som syfte att besvara om kön och ålder har någon betydelse för arbetstillfredsställelse och för hur man värderar organisationens regler. För att besvara detta jämförs medelvärdena för respektive kön samt mellan tre olika åldersgrupper.

Tabell 7. Värden för index i förhållande till kön (N:86)

Index	Kön	Medelvärde	Standardavvikelse	Signifikans (2-tailed)
Arbetstillfredsställelse	Man	3,32	0,62	0,026
	Kvinna	3,70	0,61	
Värdering av regler	Man	2,91	0,47	0,056
	Kvinna	3,17	0,49	

Ovanstående sammanställning (Tabell 7) visar att de kvinnliga respondenterna skattar sin arbetstillfredsställelse högre än de manliga, med ett medelvärde om 3,70 mot 3,32. Denna skillnad är även statistiskt signifikant med ett p-värde om 0,026. Tabellen visar också att de kvinnliga respondenterna tenderar att värdera regler högre än de manliga, med medelvärde om 3,17 och 2,91, skillnaden är dock inte signifikant. Sammantaget visar alltså resultatet att de kvinnliga respondenterna uppvisar högre arbetstillfredsställelse samt att det tyder på att de även värderar organisationens regler högre även om skillnaden inte är signifikant.

Tabell 8. Jämförelse för värdering av regler, arbetstillfredsställelse med ålder (N:80)

	Ålder	Medelvärde	Signifikans (Anova)
Värdering av regler	20–32	3,09	0,107
	33–45	3,35	
	46–65	3,03	
Arbetstillfredsställelse	20–32	3,62	0,514
	33–45	3,62	
	46–65	3,85	

I ovanstående tabell (Tabell 8) undersöks även sambandet mellan respondenternas svar för värdering av regler och arbetstillfredsställelse med deras ålder. För värdering av regler utmärker sig de respondenter som är mellan 33–45 år från de övriga åldersgrupperna, med ett högre medelvärde om 3,35. De i åldersgruppen 20–32 och 46–65 ligger nästan på samma nivå.

För arbetstillfredsställelse har de mellan 46–65 år angett högst medelvärde om 3,85. Både de mellan 20–32 och 33–45 år har angett ett medelvärde om 3,62. Testet visar att det inte föreligger någon övergripande signifikans mellan begreppen och ålder. Det har därför inte ansetts nödvändigt att vidare undersöka signifikansvärdena mellan varje åldersgrupp.

8. Diskussion

I detta avsnitt kommer de resultat som tidigare presenterats att diskuteras utifrån egen tolkning, teori och tidigare forskning.

8.1 Värdering av regler och arbetstillfredsställelse

En av undersökningens frågeställningar var att undersöka om det fanns något samband mellan hur myndighetsutövande socialarbetare värderar organisationens regler med hur de upplever sin arbetstillfredsställelse. Detta grundade sig i Michel Oakshotts teori som behandlas i Plant (2010:7ff), om två logiker kring regler: Telocracy och Nomocracy. Förhoppningen var att uppvisa en hög korrelation, vilket hade indikerat att de som svarat i enlighet med telocracy uppvisat låg arbetstillfredsställelse och vice versa. Den korrelation som uppmättes mellan värdering av organisationens regler och arbetstillfredsställelse var 0,165, vilket är ett ganska svagt samband. Undersökningen fann dock ett högre samband genom att även testa korrelationen för de frågor, om värdering av regler, som uteslöts från index. Högst korrelation hade ”Anser du att ditt arbete i allt för hög grad begränsas av lagar eller organisatoriska regler och riktlinjer?” med frågan ”Trivs du med ditt arbete?”, med ett betydligt starkare samband om 0,381. Detta samband var även signifikant på en hög nivå, 0,00, vilket för undersökningen indikerar ett stabilt samband. Dessa två frågor uteslöts från index eftersom testet för Cronbach’s alfa visade på ett svagt värde för frågorna, vilket skulle kunna innebära att de mäter något annat än värdering av regler. Index för värdering av regler ett lågt Cronbach’s

alfa, vilket innebär att det är svårt att veta vilka av frågorna som verkligen mäter begreppet varför någon av dessa separata frågor utanför index likväl skulle kunna göra det. Frågan ”Trivs du med ditt arbete”? uppvisade dock även ett relativt högt och stabilt samband med index för värdering av regler om 0,311, med ett p-värde om 0,003. Detta indikerar att huruvida respondenterna svarat lågt eller högt på denna fråga har samband för om de svarat i enlighet med telocracy eller nomocracy. Detta resultat anses som mer tillförlitligt än frågorna utanför index eftersom frågan anses ha god reliabilitet på grund av sitt Cronbach's alfa-värde. Varför denna fråga uppvisar en betydligt högre korrelation än vad index gör skulle kunna bero på flera faktorer. Bland annat kan det vara så att andra frågorna sänker korrelationen för index då de inte riktigt mäter samma fenomen.

Sammantaget visar korrelationen på 0,165 att respondenternas värdering av regler i enlighet med nomocracy och telocracy uppvisar en svag korrelation med arbetstillfredsställelse. En tänkbar förklaring till att det trots allt förekommer ett samband skulle kunna bero på det faktum att anställda i organisationer, över tid, socialiseras till värdekongruens enligt Seggewiss et al. (2019:178ff) samt att anställda som upplever värdeinkongruens känner mindre arbetsengagemang och ökad benägenhet att inom tid lämna organisationen (Titov & Umarova 2017:2. Resultatet av detta skulle därför kunna vara att värdekongruens för värdering av regler mellan anställd och organisation bidrar till högre arbetstillfredsställelse, om än i ganska liten utsträckning. Sambandet mellan hög värdering av regler och arbetstillfredsställelse skulle även kunna bero på att diskretion har visat sig vara mindre viktigt för professionellas arbetstillfredsställelse än övriga yrkesgrupper, vilket kan bero på att regler kan ses som något positivt inom komplexa arbetsfält (Mastekaasa 2011:42ff). Byberg (2002:240f) visar i sin studie att hög grad av regelstyrning kan stärka arbetstillfredsställelse och att en förklaring till det kan vara att tydliga regler skapar trygghet och visshet i arbetet.

Det är alltså möjligt att respondenterna i undersökningen i viss mån ser regler i enlighet med nomocracy som något positivt och att detta har en inverkan på deras arbetstillfredsställelse. Hög diskretion som vid telocracy skulle därför kunna ses som en stressfaktor för socialarbetarna som måste hantera och fatta beslut i komplexa situationer. Enligt Carvajal & Popovici (2018:1396) är upplevd nivå av stress en faktor som har stor inverkan på anställdas arbetstillfredsställelse. Detta skulle i sådana fall kunna innebära att värdering av regler i enlighet med nomocracy kan leda till en reducerad stressnivå och därmed högre arbetstillfredsställelse.

Det är även värt att påpeka att arbetstillfredsställelse är ett ganska brett begrepp, där flera faktorer som exempelvis feedback och själva upplevelsen av arbetet har betydelse för huruvida den anställda känner arbetstillfredsställelse (Swamy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi (2015:285). Det är därför ganska orimligt att vänta sig en alltför hög korrelation från en enskild faktor som värdering av regler utgör. Det faktum att index för värdering av regler har ett lågt Cronbach's alfa kan mycket väl ha betydelse för det svaga sambandet med arbetstillfredsställelse då detta visar att frågorna mäter företeelser utanför själva begreppet.

8.2 Värdering av regler

Resultatet från denna undersökning visar att majoriteten av socialarbetarna har angivit att de värderar regler på en relativt hög nivå. Respondenterna tenderar alltså att värdera regler på ett sätt som stämmer mer in på nomocracy än telocracy. Detta skulle kunna bero på det faktum att samtliga socialarbetare som ingått i undersökningen arbetar med olika former av myndighetsutövning. Det är möjligt att nomocracy som logik har en stark ställning inom dessa organisationer, vilket utifrån tolkning av Seggewiss et al. (2019:178ff), i sin tur medför att anställda både selekteras och socialiseras mot en likartad logik. Detta kan vara en förklaring till att Liljegren (2012:308f) i sin studie finner att socialarbetare verksamma inom handläggning tenderar att identifiera sig med organisationsprofessionalism, samtidigt som de inom behandling resonerar i enlighet med yrkesprofessionalism. Eftersom organisationsprofessionalism är ett styrningsideal som bygger på byråkratisk kontroll, hög grad av regler och standardisering av procedurer och beslutsfattande är det rimligt att anta att begreppet nomocracy fångar en del av detta. Eftersom telocracy och nomocracy till stor del beskriver yrkes- och organisationsprofessionalism vad gäller spänningen mellan följsamhet till organisationens regler och handlingsutrymme är det inte helt förvånande att finna en större andel socialarbetare i undersökningen som resonerar i enlighet med nomocracy.

Undersökning hade dock väntat sig en något jämnare fördelning mellan nomocracy och telocracy bland respondenterna. Detta med tanke på att Evans (2013:748ff) i sin studie kom fram till en ganska jämn fördelning bland socialarbetare inom handläggning samt att kön och ålder inte hade någon betydelse. Denna skillnad kan mycket väl bero på undersökningens bristfälliga reliabilitet vad gäller frågorna för värdering av regler, vilket gör att fördelningen

bland respondenterna blir mer osäker. Det är möjligt att fördelningen hade blivit jämnare om begreppet mätts med större exakthet.

En tänkbar anledning till att majoriteten av undersökningens respondenter tenderar att värdera regler i enlighet med nomocracy skulle kunna bero på en internaliseringsprocess från organisationen. Eftersom denna utveckling sannolikt startat redan under socialarbetarnas utbildning, och eventuellt influerats från tidigare anställningar, är det rimligt att tänka sig att tillhörigheten till telo- och nomocracy inte är helt enhetlig inom samma organisation.

Robinson (2003:605) visar till exempel i sin studie över en grupp socialarbetare att ökade inslag av styrning inte alltid behöver tas emot negativt av de professionella, utan att det också kan uppfattas som berikande för vissa. Mastekaasa (2011:42ff) menar dessutom att diskretion har mindre betydelse för professionella jämfört med andra yrkesgrupper på grund av att arbetet innehåller hög grad av komplexitet och att hög diskretion därför i sig kan utgöra en stressfaktor. En förklaring till att majoriteten värderar regler i enlighet med nomocracy skulle alltså kunna vara att undersökningens socialarbetare ser tydliga regler som något tryggt och nödvändigt i deras arbete.

8.3 Kön och ålder

I denna undersökning skattade de kvinnliga respondenterna sin arbetstillfredsställelse högre än de manliga. Denna skillnad var signifikant, vilket på grund av urvalets låga antal, indikerar ett stabilt samband. Grönlund & Öun (2018:536) menar att kvinnor generellt uppvisar en högre arbetstillfredsställelse än män och att detta kan bero på att kvinnor i högre utsträckning väljer flexibla arbeten med lägre krav som enklare går att kombinera med familjelivet. Varför detta samband existerar även inom samma anställningsform och arbetsplats kanske kan förstås utifrån Konrad, Corrigall, Lieb & Ritchie (2000:172ff) som menar att kvinnor prioriterar andra saker i arbetslivet såsom goda medarbetare, bra chefer och hjälpsamhet inom arbetslaget. Detta kanske innebär att undersökningens kvinnliga respondenter i högre utsträckning än de manliga fokuserar på och prioriterar saker i sitt arbete som stärker arbetstillfredsställelse. Man skulle exempelvis tänka sig att ifall en anställd fokuserar på att skapa goda relationer med kolleger jämfört med någon som inte prioriterar detta så bör det gynna den förstnämndes trivsel i högre utsträckning.

Resultatet tyder även på att de kvinnliga respondenterna att värdera regler högre än de manliga. Denna skillnad var dock inte signifikant och utgör därför ingen stark korrelation. Tendensen till ett samband skulle dock kunna förstås av den generella korrelationen, om än svaga, mellan arbetstillfredsställelse och värdering av regler. Det skulle i sådana fall kunna förklaras genom att kvinnors högre arbetstillfredsställelse leder till en högre värdering av organisationens regler. Men eftersom värdekongruens och arbetstillfredsställelse enligt Gulbovaite (2017:3) har ett samband är det heller inte omöjligt att en likartad syn på regler mellan anställd och organisation leder till arbetstillfredsställelse.

I denna undersökning testades även ifall ålder har någon betydelse för hur myndighetsutövande socialarbetare värderar regler samt skattar sin arbetstillfredsställelse. De som skattat sin arbetstillfredsställelse högst var de äldsta respondenterna, 46–65 år. De som tillhörde de två övriga åldersgrupperna angav samma nivå av arbetstillfredsställelse. Detta kan delvis förklaras av att arbetstillfredsställelse brukar öka i takt med anställningslängden inom samma arbete (Oshagbemi: 2000:223). En tänkbar förklaring skulle därför kunna vara att de äldre respondenterna varit anställda längre, men eftersom undersökningen inte har efterfrågat respondenterna att svara på hur länge de arbetat på samma arbetsplats går det inte att dra några sådana slutsatser.

För värdering av regler hade de respondenter mellan 33–45 år högst värde. Detta är något förvånande eftersom hög ålder och/eller lång anställningstid borde innebära en mer likartad syn på regler som organisationen, dvs nomocracy. En av undersökningens antagande var att yngre skulle värdera regler mer i enlighet med telocracy och äldre med nomocracy. Detta eftersom den professionella identifikationen startar under själva utbildningen, innan anställning av organisationen (Baruch & Cohen (2007:249f). Antagandet var därför att äldre var mer präglade av organisationens värdering av regler. Denna bild stämmer endast för den yngsta och mellersta åldersgruppen, där de mellan 33–45 år värderar regler högre än de mellan 20–32 år. Varför den äldsta åldersgruppen, de mellan 46–65 år, värderar regler på ungefär samma nivå som den yngsta är svårt att förklara. En förklaring skulle kunna vara att en del professionella efterfrågar en snäv autonomi på grund av att arbetet ofta innehåller svåra och motstridiga förväntningar, där hög diskretion kan utgöra en stressfaktor (Mastekaasa (2011:38). I sådana fall skulle det kunna innebära att personer med lång erfarenhet inom ett fält blir bättre på att hantera den osäkerhet som diskretion kanske innebär. Man skulle även kunna spekulera i att skillnaderna är kopplade till olika erfarenheter inom ålderskohorter.

Eftersom New Public Management enligt (Liljegren & Parding (2010:271ff) är en utveckling som inneburit en formalisering av det sociala arbetet, med tydligare inslag av organisationsprofessionalism, kan man tänka sig att varje åldersgrupp präglats på olika sätt av denna utveckling. Sannolikt har även socialarbetarnas utbildning skilt sig fundamentalt ifall man tittar över tid, vilket också borde präglade hur den professionella ser på regler & diskretion. Det är kanske därför inte helt oväntat att se att ålder har betydelse för hur man värderar organisationens regler och att detta förmodligen också påverkas av flera externa faktorer.

8.4 Metoddiskussion

Undersökningen innehåller en del metodologiska brister som mycket väl kan ha haft inverkan på de resultat som tagits fram och presenterats. En uppenbar sådan är att undersökningen har valt att använda sig utav ett icke-sannolikhetsurval, med ett relativt lågt antal respondenter, vilket bland annat inneburit att det inte går att dra några generella slutsatser om de resultat som presenterats utanför undersökningens urval. Eftersom undersökningens respondenter arbetar i både små och stora kommuner är det rimligt att anta att graden av byråkratisering och styrning ser olika ut beroende på grund utav denna faktor. Vid ett större urval hade denna typ av osäkerhet kunnat utjämnas.

En annan brist med undersökningen är att det förekommer ett stort externt bortfall vilket i sig bidrar till att göra resultaten mer osäkra. Eftersom majoriteten av individerna valt att inte delta i undersökningen finns det en risk att svaren hade sett annorlunda ut om även dessa respondenter deltagit. Eftersom majoriteten av respondenterna i undersökningen är nöjda med sin arbetssituation kan man försiktigt anta att en del som valde att inte svara på enkäten känner lägre arbetstillfredsställelse och är därför omotiverade till att delta i undersökningen. Det kan mycket väl vara så att valet av att ta kontakt och skicka enkäten via e-post bidragit till det stora bortfallet.

Eftersom de frågor som ämnar mäta respondenternas värdering av organisationens regler är konstruerade utan tidigare validering är det svårt att säga huruvida frågorna verkligen mäter telocracy och nomocracy utifrån Michael Oakeshotts teori, valet av enkät som tillvägagångssätt har kan ha lämnat utrymme för vidare tolkning av dessa frågor. Det låga Cronbach's alfa värdet för index över värdering av regler indikerar att frågorna inte riktigt lyckas fånga begreppet, vilket i sin tur gör mätningen och korrelationstestet med arbetstillfredsställelse osäker. Även om frågorna om arbetstillfredsställelse innehåller ett visst

mått av mätfel, då dess Cronbach's alfa precis nådde upp till den acceptabla nivån, lämnar frågorna om värdering av regler betydligt större utrymme för att mäta andra fenomen än just värdering av regler. Denna osäkerhetsfaktor har således sänkt resultatets tillförlitlighet.

Trots att undersökningen inte gör några som helst anspråk på att kartlägga någon kausalitet är det svårt att avgöra vilka samband som gäller mellan måtten då synen på regler mycket väl skulle kunna avgöras av respondenternas upplevda arbetstillfredsställelse och inte tvärtom. Frågan är i sådana fall om respondenterna svarar att de uppskattar arbetsautonomi och ogillar byråkratiska regler och manualer för att de helt enkelt är allmänt missnöjda över sin arbetssituation på ett mer generellt plan. Det är svårt att komma ifrån det faktum att dessa typer myndighetsutövande arbetsplatser ofta innehåller ett stort inslag av strikta regler och manualer. Risker finns att denna regelstyrning såsom den formuleras i enkäten per automatik symboliserar respondentens arbetsplats vilket därmed ger den upplevda arbetstillfredsställelsen avgörandet för hur man svarar.

8.5 Sammanfattande reflektioner

Undersökningen har visat att socialarbetare värdering av regler har ett visst samband med deras arbetstillfredsställelse. Det är fastställt att arbetstillfredsställelse har stor inverkan för människors arbetsprestation och livskvalité. Det borde därför ligga i det sociala arbetets intresse att dess organisering är beskaffade på ett sätt som passar många medarbetare. Den pågående utvecklingen mot ökad formalisering och styrning av den offentliga sektorn skulle därför mycket väl kunna riskera att homogenisera somliga yrkesfält inom socialt arbete. Det är utifrån en läsning av Liljegren & Parding (2010) tydligt att yrkes- och organisationsprofessionalism i många fall kompletterar varandra och att ingen av dem är särskilt optimal i sin renaste form. Det är därför rimligt att anse att en god organisering av det sociala arbetet kan rymma både dessa professionella stilar på samma gång. För detta krävs en organisering som både värnar om det professionella kunnandet, genom att lämna utrymme för diskretion i arbetet, och en tydlig organisering som säkerhetsställer arbetets kvalité och legitimitet gentemot allmänhet och brukare.

8.6 Förslag på fortsatt forskning

Eftersom både reliabiliteten och validiteten för frågorna som rör värdering av regler är osäker bör en framtida undersökning fokusera på att stärka detta. Det hade också varit intressant att

undersöka hur värdekongruens för värdering av regler hänger ihop och om detta har betydelse för arbetstillfredsställelse. En forskningsdesign där kvalitativ och kvantitativ metod används samtidigt hade kunnat undersöka hur de anser att deras värdering av regler överensstämmer med organisationen.

9. Slutsatser

Denna undersökning kommer fram till att värdering av organisationens regler och arbetstillfredsställelse har ett ganska svagt samband för myndighetsutövande socialarbetare. Undersökningen kommer även fram till att majoriteten av respondenterna värderar organisationens regler relativt högt. Det framgår även en viss skillnad mellan könen, där kvinnliga socialarbetare tenderar att värdera organisationens regler högre samt skattar sin arbetstillfredsställelse högre än de manliga. Likaså framgår det att ålder har en viss betydelse, där de mellan 33–45 år värderar regler högst och de mellan 46–65 år uppvisar högst arbetstillfredsställelse.

Referenslista

- Barmark, M & Djurfeldt, G (2015) *Statistisk verktygslåda 0: Att förstå och förändra världen med siffror*. Lund. Studentlitteratur.
- Berthelsen, H. Søndergård, T. Kristensen Westerlund, H. (2014) *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser* (Stressforskningsrapport 2014:326) Stockholms universitet: Stressforskningsinstitutet
- Björling, L & Hägglund, B (2004) *Socialsekreterarens arbetsmiljö – en enkätundersökning i Sundsvalls kommun*. Rapport nr 2004:6. FOU Västernorrland.
- Byberg, I. (2002). *Kontroll eller handlingsfrihet? En studie av organiseringens betydelse i socialbidragsarbetet*. Diss. Stockholm: Univ
- Carvajal, M & Popovici, I (2018) Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharmacy Practice*, 14 (4), 1396
- Corey, E (2012) Oakeshotts Ideal of the Liberal State, *Law & Liberty*. tillgänglig: <https://www.lawliberty.org/liberty-forum/oakeshotts-ideal-of-the-liberal-state/>
- Dellgran, P & Höjer, S (2005), Rörelser i tiden. Professionalisering och privatisering i socialt arbete, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12 (2–3): 246–266
- Evans, T (2013) Organisational Rules and Discretion in Adult Social Work, *British Journal of Social Work*, 43 (4): 739–758
- Gulbovaite, E (2017) Strengthening the Congruence of Personal and Organizational Values. *Congruence of Personal and Organizational Values*, (red) Vytautas, J. Magnus University
- Heller D., Judge T. A., Watson D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *J. Organ. Behav.* 23, 815–835.
- Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Holme, I. Solvang, B (1997) *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund. Studentlitteratur
- Kara, S (2020) Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*. IJRES, 6 (1), 160-171.
- Konrad, A. Corrigall, E. Lieb, P. Ritchie, E (2000) Sex Differences in Job Attribute Preferences Among Managers and Business Students. *Group & Organization Management*. 25 (2), 108–131

- Liljegren, A & Parding, K (2010) Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: exemplet evidensbaserad i socialt arbete, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 27 (3–4) 270–288.
- Liljegren, A (2012) Pragmatisk professionalism: mikropolitiska konstruktioner i socialt arbete. *European Journal of Social Work*, 15 (3), 295–312
- Mastekaasa, A (2011) how important is autonomy to professional workers? *Professions & professionals*. 1 (1) 36–51
- Plant, Raymond (2010) *The Neo-Liberal State*, Oxford, Oxford Scholarship Online.
- Tillgänglig:
<https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199281756.001.0001/acprof-9780199281756>
- Robinson, G (2003) Technicality and Indeterminacy in Probation Practice: A Case Study, *British Journal of Social Work*, 33, 593–610
- Swamy, D.R, Nanjundeswaraswamy, T.S & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2), 281–300
- Seggewiss, B.J., Boeggemann, L.M., Straatmann, T. *et al.* Do Values and Value Congruence Both Predict Commitment? A Refined Multi-Target, Multi-Value Investigation into a Challenged Belief. *J Bus Psychol*, 34, 169–187
- Smistrup, M (2007) Tensions in the Vocational Identity of Danish Banker. *Identities at Work* (red) Brown, A. Kirpal, S. Rauner, F. Dordrecht: Springer.
- Titov, E & Umarova, L (2017) Impact of Real and Propagated Values on Organisational Success. *Congruence of Personal and Organizational Values*, (red) Vytautas, Jolita, Magnus University, IntechOpen. Tillgänglig: <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.69460>
- Verbeeten, F & Spekle, (2015) Management Control, Results-Oriented Culture and Public Sector Performance: Empirical Evidence on New Public Management, *Organization Studies*, 36 (7): 953–978
- Vveinhardt, J (2017) Introductory Chapter: Congruence of Personal and Organizational Values—How to Deal with? *Congruence of Personal and Organizational Values*, (red) Vytautas, J. Magnus University, IntechOpen. Tillgänglig:
<http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.69460>

Bilagor

Hej! Mitt namn är Eric och jag är en socionomstudent från Lunds universitet. Jag håller just nu på med min C-uppsats och undrar om du hade velat delta i en kort enkät.

Enkäten tar cirka 5 minuter att besvara och du är 100% anonym. Mitt syfte i uppsatsen är att undersöka myndighetsutövande socialarbetares arbetstrivsel i förhållande till deras personliga syn på regler och riktlinjer.

Jag hade varit oerhört tacksam om du hade velat svara på min enkät.

Länk till enkäten:

<https://docs.google.com/forms/d/1Q6v6M7r8dZpRDL5vEtjCkjOa0dPtWYDhaiH2r9L661k/edit>

Mvh Eric Alwall Svennefelt
Termin 6
Lunds universitet

(Bilaga 1)

Denna enkät är helt anonym och tar cirka 5 minuter att besvara. Frågorna berör hur du ser på din arbetssituation tillsammans med din syn och hållning gentemot de organisatoriska regler och riktlinjer som styr eller påverkar ditt arbete.

Enkäten innehåller mestadels direkta frågor men också en del påståenden där du ska ta ska gradera hur du ställer dig till dessa. Enkäten är tänkt att ta del av dina personliga åsikter och preferenser även om dessa kan skilja sig från vad som förväntas av dig på din arbetsplats.

1. Kön

Man
Kvinna
Annat

2. Din anställningsform

Tillsvidareanställd
Visstidsanställd/vikariat
Timanställd

3. Din ålder?

4. Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på?

Mycket tillfredsställd
Tillfredsställd
Varken eller
Otillfredsställd
Mycket otillfredsställd

5. För mig är det viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete är tydliga och exakta så att mina beslut kan tas utifrån dessa (ange 1–5)

1=Stämmer inte alls
5=Stämmer mycket väl

6. Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?

Mycket tillfredsställd
Tillfredsställd
Varken eller
Otillfredsställd
Mycket otillfredsställd

7. Känner du att din arbetsinsats är viktig? (ange 1–5)

1=Stämmer inte alls
5=Stämmer mycket väl

8. Det är viktigt att regler och riktlinjer som rör mitt arbete lämnar utrymme för mig att frånga dessa om jag bedömer att situationen kräver det

I mycket hög grad
I hög grad
Delvis
I låg grad
I mycket låg grad

9. Behöver du frånga fastställda regler/rutiner för att kunna utföra ett för dig bra arbete?

Alltid
Ofta
Ibland
Sällan
Aldrig/nästan aldrig

10. Känns det viktigt för dig att noggrant följa fastställda regler och rutiner i ditt arbete?

I mycket hög grad

I hög grad
Delvis
I låg grad
I mycket låg grad

11. Hur ofta överväger du att söka nytt jobb?

Alltid
Ofta
Ibland
Sällan
Aldrig/nästan aldrig

12. Anser du att ditt arbete i allt för hög grad begränsas av lagar eller organisatoriska regler och riktlinjer

Alltid
Ofta
Ibland
Sällan
Aldrig/nästan aldrig

13. Trivs du med ditt arbete? (ange 1–5)

1=Trivs inte alls
5=Trivs mycket bra

14. Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?

I mycket hög grad
I hög grad
Delvis
I låg grad
I mycket låg grad

(bilaga 2)