



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Grupptänk i socialt arbete

En kvantitativ granskning av korrelationen mellan
grupptänk och homogenitet hos socialarbetare i Skåne

Patrick Jönsson

Kandidatuppsats SOPA 63
VT 2021
Handledare: Malin Nilsson

Abstract

Author(s): Patrick Jönsson

Title: Group think in social work: a quantitative study of the correlation between groupthink and homogeneity among social workers in Skåne. [Translated title]

Supervisor: Malin Nilsson

Assessor: Jayeon Lindellee

Social workers, like most professionals, are often limited in how they make use of their professional competences by the culture, norms and values that dominate their workplaces. While these groups of working staff have their merits, a strong expectation of conformity might result in errors of judgement among highly skilled members. The purpose of this study has been to contribute to the knowledge of group processes in social work through investigating the correlation between group homogeneity and the symptoms of groupthink among staff groups within social service departments in Skåne county. A quantitative study was conducted and by collecting data through a survey, 21 answered questionnaires were gathered through a two-stage sampling design and lastly analyzed using statistical analysis. Irwing Janis's groupthink theory was implemented through the use of some central concepts. The results of the study showed that the correlation between homogeneity and the symptoms of groupthink was not of the strength expected when considering the groupthink model. Upon closer investigation, this could be the result of homogeneity having different correlations with the symptoms of groupthink once analyzed in isolation. The results of this study indicate a need of further studies, both in regard to what kinds of homogeneity have an impact on the symptoms of groupthink and by what mechanisms homogeneity affects groupthink.

Keywords: Groupthink, Homogeneity, Social work

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställningar.....	5
2 Teoretiska utgångspunkter	6
2.1 Janis teori: Grupptänk	6
2.1.1 Förutsatta förhållanden.....	6
2.1.2 Homogenitet	6
2.1.3 Symtomen av grupptänkande	7
2.1.4 Konsekvenserna av grupptänk	8
2.2 Utformningen av hypoteserna	9
2.3 Artikelsökningar.....	10
3 Kunskapsläget	11
3.1 Kopplingen mellan homogenitet och grupptänk	12
4 Metod	14
4.1 Val av metod.....	14
4.1.1 Utformningen av enkäten	14
4.2 Operationalisering	15
4.2.1 Studiens avgränsningar	18
4.3 Urval.....	19
4.3.1 Internt och externt bortfall.....	20
4.4 Analysmetod	22
4.4.1 Univariat analys.....	24
4.4.2 Korrelationsanalys.....	25
4.5 Forskningsetiska principer och överväganden	26
4.6 Reliabilitet	27
4.7 Validitet	29
5 Resultat och analys	30
5.1 Univariat analys.....	30
5.2 Korrelationsanalys.....	35
5.2.1 Leder högre homogenitet i grupper till mer grupptänk generellt?	35
5.2.2 Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt?	36
6 Avslutande diskussion och slutsatser	42
6.1 Sambandet mellan homogenitet och grupptänkföreteelsen.....	42
6.2 Påverkan av homogenitet på grupptänksymptom	43
6.3 Sambandens innebörd	44
6.4 Förslag till fortsatt forskning	45
Bilaga 1 – Mailutskick	48
Bilaga 2 - Samtyckesbegäran	49
Bilaga 3 - Enkät	50

1 Inledning

Socialt arbete är ingen främling för misslyckanden. Allvarlighetsgraden av misslyckanden kan variera ifrån mindre dokumentationsfel som glöms bort lika fort som de görs till stora affärer som uppmärksammas i media. Medan socialt arbete har sina rötter i fattigvården och frivilliga organisationer har det med tiden professionaliserats och kännetecknas numera av högt utbildade professionella (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008, s.74). Med en ökad grad av professionalisering följer också högre förväntningar, både på organisationerna i stort och individerna som finns inom dem (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008, s.82ff). De höga förväntningarna på den nu akademiserade professionen gör att det finns en påtaglig strävan att uppnå legitimitet och att erhålla allmänhetens förtroende. För att uppnå detta måste de yrkesverksamma visa att de är uppgiften dugliga och handlar på ett godtagbart sätt (ibid).

Hur den enskilda socialarbetaren använder sina kompetenser görs i hög grad beroende på den kultur, normer och värderingar som råder på arbetsplatsen (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008, s.101ff). Det är därmed inte enbart de enskilda socialarbetarnas egna värderingar och attityder som spelar roll, utan också vilka strukturer som existerar inom organisationen de ansluter sig till.

De flesta professionella hjälpare är medlemmar av en större eller mindre personalgrupp (Skau, 2018, s.122). Dessa personalgrupper har fördelen att kunna avlösa och avlasta varandra. De kan också ge varandra reaktioner på hur olika situationer hanteras. Personalgruppen blir på så vis en viktig del av kampen för att hindra kränkningar eller maktmissbruk mot klienter. Men personalgrupper kan också vara ett hinder. Det inträffar när gruppen internt utvecklar en ”kränkarkultur” som bagatelliserar och döljer kränkningar av klienter. Likaså blir det problematiskt när en personalgrupp blir för befäst i sitt sätt att arbeta, en öppen eller dold förväntan på konformitet blir allt för pressande.

Grupptänk är ett ofta använt begrepp inom organisations- och gruppsykologi, vilket appliceras på arbetsgrupper (Park, 1990, Esser, 1998). I personalgrupper innebär grupptänk att grupper som består av kunniga och kompetenta personer låser sig i sitt tänkande och i allt högre grad fokuserar på en strävan efter samstämmighet eller konformitet (ibid).

Relevansen för socialt arbete av att studera hur sådana gruppprocesser växer fram och varför är risken att strukturella förhållanden inom personalgrupperna underminerar socialarbetares professionella kompetenser. Att personalgrupper med strukturella problem tar kontrollen är en oroväckande implikation, särskilt eftersom yrkesutövande inom socialt arbete ofta skapar betingelserna och sätter gränserna för det egna arbetet (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008, s.93). Många socialarbetare ges relativt stor frihet i att definiera vad som är problemet, vad som ska åtgärdas samt både utformningen och målsättningen med interventioner (ibid). Den friheten gör inte klienten någon nytta om socialarbetaren på grund av sin personalgrupp inte använder den på bästa sätt.

Tidigare forskning om grupptänk i yrkesutövande personalgrupper är få till antalet, men av de som finns publicerade kan det utläsas att en stark bidragande faktor till att grupptänk utvecklas i personalgrupper är deras homogenitet (Monrad, 2010). Mer specifikt rör det sig om homogeniteten beträffande deras gemensamma utbildning och professionella identitet (ibid).

1.2 Syfte

Studiens syfte är att bidra till kunskap om gruppprocesser i socialt arbete genom att med utgångspunkt i Janis teori om grupptänk studera sambandet mellan homogenitet i grupper och grupptänk i arbetsgrupper inom socialförvaltningar i Skåne län.

1.3 Frågeställningar

1. Leder högre homogenitet i arbetsgrupper till mer grupptänk generellt?
2. Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt?

2 Teoretiska utgångspunkter

I valet av teori för studien framstod Irwing Janis (1982) teori om grupptänk som det självklara på grund av dess status som en av de mest centrala teorierna om grupptänksfenomenet (Esser, 1998). Det utgör basen för begreppsapparaten som är nödvändig för att överhuvudtaget närma sig förståelse om gränslandet mellan grupper som är effektiva och grupper som inte är det. Min studie utgör ett försök att applicera Janis (1982) teori om grupptänk på yrkesverksamma inom socialförvaltningar i Skåne län.

För att undersöka fenomenet grupptänk framstod Irwing Janis (1982) fortfarande populära teori som det självklara valet.

2.1 Janis teori: Grupptänk

Termen grupptänk myntades ursprungligen av Irwing Janis (1972) för att beskriva en tendens till förhastad jakt på samtycke som stör beslutsfattande i grupprocesser. Janis modell består i sin helhet av 24 variabler som delas in i fyra kategorier: förutsatta förhållanden för grupptänk, symptom av grupptänk, symptom av defekt beslutsprocess och utfall.

De delar av Janis teori som kommer att stå i fokus i denna studie hör till de två första kategorierna, förutsatta förhållanden och symptom av grupptänkande.

2.1.1 Förutsatta förhållanden

Janis beskriver förutsatta förhållanden som de observerbara orsakerna till grupptänkande. Dessa faktorer skapar, framkallar och möjliggör framkomsten av grupptänksyndromet. De olika förutsatta förhållandena som bidrar till grupptänk är; gruppens sammanhållning, isolering av gruppens medlemmar och homogenitet. Min studie kommer att fokusera på betydelsen av homogenitet i relation till symptomen på grupptänk.

2.1.2 Homogenitet

Janis (1982, s.250) beskriver homogenitet som en avsaknad av olikheter i social och ideologisk bakgrund bland gruppens medlemmar vilket gör dem mer sannolika att hålla med förslag som presenteras av majoriteten eller ledarskapet. Janis identifierar det som ett strukturellt

förhållande som bland annat minskar sannolikheten att olika synpunkter presenteras och på ett produktivt sätt debatteras inom gruppen. Homogenitet är därför en stark bidragande faktor i skapandet av en starkt sammanhängande grupp, men också i risken för att gruppen utvecklar grupptänkande.

Janis beskriver homogenitet i sammanhanget av sammansättningen av en politisk beslutsgrupp, därav blir homogeniteten av deras ideologiska bakgrund som kommer i centrum. Som vidare forskning senare har visat finns det många olika sätt som homogenitet kan komma till uttryck i andra sorters grupper (Monrad, 2010).

2.1.3 Symtomen av grupptänkande

Irwing Janis (1982, s.175) beskriver symptomen av grupptänkande som den huvudsakliga förankringspunkten av teorin i observerbara beteenden. Det finns totalt åtta symptom på grupptänkande, som delas upp i tre typer, som enligt Janis (1982, s.256) grundar sig i en strävan efter samstämmighet:

Typ 1: En ökad värdering av den egna gruppens förmåga och moralitet.

1. En hög värdering av den egna gruppens förmåga som leder till en illusion av osårbarhet, som delas av de flesta medlemmarna. Det skapar enligt grupptänksteori en överdriven optimism och uppmuntrar till extremt risktagande
2. En hög tilltro till den egna gruppens moralitet, som sällan utmanas. Det får medlemmarna till att ignorera etiska eller moraliska konsekvenser av sina beslut. Symptomen visar sig genom att gruppen och dess medlemmar i mindre grad överväger de moraliska implikationerna av beslut som tas för att deras rättfärdighet tas för given.

Typ 2: Svårighet att se bortom den egna gruppen

3. Kollektiva ansträngningar att rationalisera bort varningstecken eller annan information som inte stämmer överens med gruppens antaganden. Gruppen strävar till att återgå till sin ursprungliga tes eller till att återskapa tidigare beslut.
4. Stereotypiska uppfattningar om fientliga ledare som antingen för ondskefulla för att rättfärdiga genuina försök att förhandla eller för svaga för att motarbeta gruppens ansträngningar.

Typ 3: Tryck mot uniformitet

5. Självrensning av avvikande uppfattningar från gruppens konsensus. Återspeglade av varje gruppmedlems tendens att minimera sig själv och betydelsen av sina egna tvivel och motargument.
6. En delad illusion av uniformitet gällande majoritetens syn. Det visas enligt Janis oftast genom en falsk uppfattning att tysta medlemmar håller med majoriteten.
7. Direkt tryck på medlemmar som uttrycker starka motargument mot gruppens stereotyper, illusioner eller åtaganden.
8. Framkomsten av självutnämnda "meningsväktare", som åtar sig att skydda gruppen mot information som kan skada illusionen av effektiviteten eller moraliteten av gruppens beslut.

De åtta symptomen inkluderar beteenden och gruppprocesser som enligt Janis (1982, s.256) förstärker varandra. Ju fler symptom som närvarar tillsammans, desto starkare blir grupptänk som en faktor i gruppens vardag. Janis (1982) förtydligar att medan de åtta symptomen förväntas förstärka varandra, måste inte samtliga vara närvarande för att fenomenet grupptänk ska uppstå. Janis förtydligar att medan symptomen på grupptänk formar ett sammanhängande mönster (grupptänk) så kan de enskilda symptomen fungera på olika sätt för att producera samma resultat. När vissa symptom saknas kan andra vara så utpräglade att det ändå leder till konsekvenserna av grupptänk. Olika konstellationer av höga och låga nivåer av de olika symptomen kan leda fram till grupptänk.

2.1.4 Konsekvenserna av grupptänk

När en grupp påvisar ett flertal eller samtliga av symptomen av varje typ, kommer gruppens medlemmar enligt Janis (1982, s.175) gradvis att bli mindre effektiva och bli mer sannolika att misslyckas med sina uttalade mål. Medan gruppens strävan efter samstämmighet kan ha positiva effekter menar Janis (1982) att dessa överskuggas av de negativa effekterna som grupptänk har på gruppernas förmåga att fatta beslut. I genomsnitt förväntar sig Janis (1982) att ju fler symptom uppvisas, desto sämre blir kvalitén av gruppens beslut. Janis listar följande som symptom på defekt beslutsfattande:

1. Ofullständig översikt av alternativ

2. Ofullständig översikt av mål
3. Misslyckande att undersöka riskerna med den föredragna lösningen
4. Misslyckande att återbesöka alternativ till den föredragna lösningen som redan uteslutits
5. Otillräcklig informationssökning
6. Selektiv bias i hur information behandlas
7. Misslyckande att utveckla reservplaner

2.2 Utformningen av hypoteserna

För att besvara frågeställningarna formulerades det med utgångspunkt i Janis (1982) teori ett antal hypoteser. Gemensamt för utformandet av samtliga hypoteser är att de tar avstamp i Janis (1982) teori om grupptänk, mer specifikt rör det sig om kopplingen mellan homogenitet som en strukturell faktor och grupptänk som en gruppprocess. Strukturella förhållanden som homogenitet förväntas utifrån Janis teori skapa, framkalla och möjliggöra framkomsten av grupptänk. Utifrån det ges hypoteserna riktning, en hög nivå av homogenitet förväntas sammanfalla med högre nivåer av grupptänk och dess symptom. Det förväntas därför, med utgångspunkt i Janis (1982) teori inte finnas någon skillnad i hur homogenitet påverkar de olika symptomen på grupptänk.

Frågeställningen ”leder högre homogenitet i grupper till mer grupptänk generellt?” undersöks med hjälp av följande hypotes:

H1: En hög homogenitet leder till en högre nivå av symptom av grupptänk.

Frågeställningen ”Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt?” undersöks med hjälp av följande hypoteser:

H2: En hög homogenitet leder till en högre värdering av den egna gruppens förmågor.

H3: En hög homogenitet leder till att grupperna i lägre utsträckning beaktar moraliteten i sina beslut.

H4: En hög homogenitet leder till en högre nivå av självzensur.

H5: En hög homogenitet leder till en starkare illusion av enighet.

2.3 Artikelsökningar

För att hitta tidigare forskning har jag använt mig av Lubsearch samt Google Scholar. Lubsearch användes för den huvudsakliga litteratursökningen med sökorden "groupthink", "homogeneity", "social work" och "group decision making". Google Scholar användes tillsammans med Lubsearch för att eftersöka referenser som hänvisades till i verk som hittades i den ursprungliga litteratursökningen.

3 Kunskapsläget

Den tidigare forskningen om fenomenet grupptänk är motsägelsefull. Medan det har gjorts ett flertal försök att på empirisk väg testa Janis (1982) teoretiska ramverk, vanligtvis genom en kontrollerad laboratoriestudie, finns det en stor varians i resultaten. Vissa studiers resultat bekräftar Janis (1982) teori (McCauley, 1989) medan andra finner att alternativa förklaringsmodeller passar bättre för att förklara grupperns misslyckande (Peterson et al, 1998). Däremellan finns det studier som finner stöd för vissa delar av Janis (1982) ramverk, men inte andra (Park, 2000).

En viktig aspekt av forskningen om grupptänk som en helhet är i vilka situationer och sammanhang Janis (1982) teori har testats. På grund av att majoriteten av de empiriska studierna som syftar till att testa den prediktiva förmågan hos Janis (1982) teori är laboratoriestudier innebär det att de också har samma forskningspopulation: universitetsstudenter (Park, 1990 & Esser, 1998).

Det blir snart uppenbart varför det kan utgöra ett problem. Park (1990) och Esser (1998) beskriver det huvudsakliga problemet som att laboratoriestudier av sin natur behöver artificiellt framkalla omständigheterna och fenomenet de ämnar att testa. Faktorer som exempelvis en gruppns sammanhållning är svåra att framkalla bland universitetsstudenter som inte känner varandra särskilt väl. Även om forskarna med olika medel lyckas framkalla rätt omständigheter för sin studie innebär deras inblandning ett avsevärt validitetsproblem (Park, 1990). Vidare blir det svårt att kvantifiera resultat från studier gjorda på grupper som satts samman för studiens syfte som utsätts för omständigheter som är framkallade (ibid).

Det framstår som att forskningen om grupptänk har varit sådan i frågan om forskningspopulationen under en lång tid. Janis (1982, s.242) noterade att majoriteten av den systematiska forskningen av fenomenet grupptänk vid tiden för boken drog sina slutsatser om fenomenet ifrån studier med ytlig konformitet i grupper som utgörs av främlingar som träffas vid några få tillfällen utan någon förväntan att se varandra därefter. Janis beskrev därmed en liknande situation år 1982 som Esser (1998) beskriver ungefär tjugo år senare, och min egen sökning visar inga tecken på att det ska vara annorlunda i dagsläget.

På grund av att relevansen av min studie för socialt arbete på många sätt hänger på forskningspopulationen, yrkesverksamma inom skånska socialförvaltningar, var det aldrig ett alternativ att ansluta sig till den stora delen forskning om grupptänk som gjorts på universitetsstudier. Min förhoppning är att min studie, om än småskalig kan bidra till att ge ny kunskap om grupptänk i en forskningspopulation som inte har utforskats tidigare i sammanhanget.

3.1 Kopplingen mellan homogenitet och grupptänk

De delar av empirin som finns om sambandet mellan homogenitet och symptomen på grupptänk undersöker det oftast som en mindre del i ett försök att testa Janis teoretiska ramverk som helhet. Som en konsekvens har kopplingen mellan homogenitet och symptomen på grupptänk huvudsakligen studerats på en övergripande nivå. Det framkommer intressanta motsägelser angående hur den tidigare forskningen har närmat sig frågan om sambandet mellan homogenitet och symptomen på grupptänk.

Det finns flera olika definitioner av homogenitet som har använts i den tidigare forskningen för att undersöka kopplingen till grupptänk. Janis (1982) definition av homogenitet fokuserade på likheter i social och ideologisk bakgrund. McCauley (1989) använder sig av Janis definition, men finner att definitionen saknar klara kriterier som vad som räknas som ”en gemensam bakgrund och ideologi”. Park (2000) använder sig av Radicalism-Conservatism Scale, skapad av Comrey och Newmeyer (1965), för att mäta homogenitet i de testade grupperna. Radicalism-Conservatism Scale består av 30 sociala och politiska teman, från attityder till pacifism till dödsstraffet (Comrey & Newmeyer, 1965). Medan det finns ett flertal tilltalande fördelar med att använda sig av ett validerat instrument som använts för att studera homogenitet tidigare, resulterar Parks (2000) studie inte i någon klarhet om någon särskild typ av homogenitet har mer eller mindre samband med grupptänk.

Monrad (2010) avgränsar betydelsen av homogenitet i relation till grupptänk och fokuserar på utbildningsbakgrund och antagna professionella identiteter i sin definition. Monrads (2010) definition av homogenitet framstår som särskilt viktig för min studie. Anledningen till det är att Monrads (2010) forskningspopulation, yrkesverksamma pedagoger, är den forskningspopulation som närmast liknar min egen, medarbetare på socialförvaltningar i Skåne.

Slutligen har Allens (2001) utgångspunkt i Janis (1982) definition av homogenitet, men har en annan strategi för hur det ska mätas jämfört med Park (2000). Allen (2001) försöker mäta respondenternas subjektiva upplevelse av homogenitet. Genom designen av sina frågor lämnar Allen den exakta definitionen av homogenitet osagd, och intresserar sig för om respondenten upplever sin omgivning som homogen eller inte.

4 Metod

4.1 Val av metod

Studien har använt en kvantitativ metod med anledning av att en översikt av den tidigare forskningen visar en tendens att använda enkätstudier för att undersöka samband mellan grupptänkssymptom och homogenitet. Exempelvis, av de centrala studierna Park (2000), Allen (2001) och Monrad (2010) använde samtliga sig av enkäter.

Det ideala alternativet hade varit att kombinera enkäten med en efterföljande intervju med respondenter som anger sig villiga att göra det. På så sätt hade studien efterliknat Monrads (2010) design. Fördelen med att göra så är att det erbjuder en möjlighet att i detalj undersöka om det finns aspekter till grupptänkande som först gör sig synligt när det undersöks på ”fältet” med redan existerande grupper. Det upplevdes däremot vara en allt för ambitiös plan för att nå framgång inom omfång och tidsram för den aktuella studien.

4.1.1 Utformningen av enkäten

Det finns olika alternativ för att utforma en enkät (Barmark & Djurfeldt, s33ff). På grund av tidsbegränsningarna för studien upplevdes en online-enkät som det bästa valet. Det främsta alternativet, att skicka ut pappersenkäter med posten, framstår som en dyr och tidskrävande process i jämförelse. Det finns däremot några nackdelar med digitala enkäter.

Den främsta nackdelen är att enkätundersökningar inte nödvändigtvis överensstämmer med vad respondenterna önskar att säga, eftersom de flesta svarsalternativen är definierade på förhand (Barmark & Djurfeldt, s33ff). Som det har nämnts tidigare är det möjligt att det finns aspekter kring grupptänk som först blir synliga när fenomenet undersöks på yrkesverksamma. Eftersom jag i min studie utgår ifrån en existerande teori med etablerade kärnpunkter finns det inte utrymme för varians som faller utanför teorins ramverk. Det finns följaktligen inget sätt för enkäten att fånga dessa varianser.

För utformningen av enkäten användes Sunet Survey. Sunet Survey är Lunds universitets upphandlade verktyg som används för webbaserade enkäter inom kvalitetsarbete och forskning (Lunds universitet, 2021). Programmet gör det enkelt att skapa frågeformulär och distribuera

dessa undersökningar via länk eller e-post och får användas kostnadsfritt av anställda och studenter vid Lunds universitet (Lunds universitet, 2021).

4.2 Operationalisering

För att översätta de teoretiska begreppen som ingår i uppsatsen till konkreta frågor som ställs i enkätundersökningen behövde begreppen operationaliseras. För att åstadkomma detta ställs det flera frågor i enkäten i ett försök att täcka det teoretiska begreppet.

Som det diskuterats tidigare har begreppen ”grupptänk” och ”homogenitet” många olika dimensioner. Specificeringen av begreppsdimensionerna som jag använder i min studie utgår ifrån Janis (1982) teori om grupptänk samt tidigare forskning. Av den tidigare forskningen framgår det tydligt att för mätningen av symptomen för grupptänk med en enkät är flerindikatorsmått den föredragna metoden (Esser, 1998, Park, 1990;2000).

För symptomen på grupptänk utgjorde varje av de fyra valda symptomen ett ”tema” hos det övergripande fenomenet grupptänk, och dessa teman undersöktes i enkäten med hjälp av flerindikatorsmått. Målet var att efter insamlingen av enkäten sammanställa en flerdimensionell profil för respondenterna på varje ”tema” genom att skapa index för temat som bestod av svaren på indikatorerna (Bryman, 2018, s.202). För att nå fram till indikatorerna som skulle användas för att mäta de fyra valda symptomen på grupptänk kom den tidigare forskningen väl till pass. När jag utformade frågorna som rörde de fyra valda symptomen för grupptänk inspirerades jag av Allens (2001) utformning av frågeformulär som undersökte grupptänk.

En motsvarande process var målet för begreppet homogenitet, men som det visade sig i den tidigare forskningen finns det ingen konsensus gällande vilka delar av det minst sagt mångdimensionella begreppet homogenitet som var relevanta att mäta i relation till symptomen till grupptänk. Det innebar att jag behövde avgöra vilka dimensioner av homogenitet som var relevanta med hänsyn till både grupptänk och den valda forskningspopulationen.

Eftersom majoriteten av forskningen om grupptänk, som tidigare diskuterats, hade gjorts på en annan forskningspopulation (universitetsstudier) och i andra sammanhang (laboratorieexperiment) hamnade mitt fokus på definitionerna som gjordes av homogenitet i de studier som närmast liknade min egen (Esser, 1998, Park, 1990;2000). Det utgjordes av två

studier. Monrads (2010) studie vars forskningspopulation utgjordes av yrkesverksamma pedagoger och Allens (2001) forskningspopulation som utgjordes av militär personal i aktiv tjänst.

Medan Monrads (2010) studie hade den lämpligare forskningspopulationen, liknade Allens (2001) studie min egen gällande användandet av flerindikatormått. Monrad (2010) använde sig av vinjetter, men frågorna som de använt var inte tillgängliga så dessa kom inte till användning. Monrads (2010) användande av utbildningsbakgrund och yrkesidentitet som indikatorer för homogenitet hos personalgrupper verksamma inom det offentliga utgjorde startpunkten för operationaliseringen av mina frågor.

Men frågan om vilka indikatorer som skulle användas för begreppet ”homogenitet” var inte det enda som behövde bemötas innan jag kunde gå vidare till de konkreta frågorna. Efter frågan om ”vilken” homogenitet som var av betydelse för min studie kvarstod frågan om ”vems” homogenitet som min studie syftade på.

I den tidigare forskningen framkom två trender. Den första var att respondenternas position i olika indikatorer för homogenitet jämfördes med andra gruppmedlemmar för att fastslå hur homogen gruppen är (Park, 2000). Det var det vanligaste tillvägagångssättet för att mäta homogenitet inom ramarna för laboratoriestudier, Park (2000) utgör ett exempel på ett sådant tillvägagångssätt (Park, 2000, Esser, 1998). Problemet är att det tillvägagångssättet förutsätter att studien i fråga har kontroll över, eller åtminstone vetskap om, de individuella respondenternas grupptillhörighet i relation till varandra. Det blir minst sagt svårt att göra inom ramen för min enkätstudie som inte görs i samband med ett kontrollerat laboratorieexperiment. Att samla in data om respondenternas attityder eller tillhörigheter i olika kategorier hade blivit meningslöst i samband med min studie eftersom det hade varit en indikator på homogeniteten bland personerna som svarat på enkäten och inte homogeniteten i arbetsgrupperna de faktiskt tillhör. Det hade introducerat ett validitetsproblem i min studie att använda mig av det första tillvägagångssättet.

Den andra trenden inom den tidigare forskningen var att fokus riktades mot respondenternas subjektiva uppfattning om gruppens homogenitet. Allen (2001) designade sina frågor för att inhämta respondenternas egna bedömningar av homogeniteten i gruppen. Med frågor som ”Very diverse individuals make up our group” på en femgradig Likertskala blir respondenterna

också informanter om sina grupper. Den upplevda homogeniteten i grupperna blir måttstocken snarare än den faktiska homogeniteten som Park (2000) mätte den. Därför hämtades huvudsakligen inspiration för designen av frågorna om homogenitet från Allen (2001), men med modifikationen att frågor om olika yrkesgrupper och utbildningsbakgrund lades till med utgångspunkt i Monrads (2010) resultat som pekade på att dessa två faktorer var av betydelse specifikt för grupptänk i arbetsgrupper liknande min forskningspopulation.

Begreppen har operationaliserats enligt följande tabell:

Tabell 1: Operationaliseringstabell

Teoretiskt begrepp:	Fråga i enkät
En hög värdering av den egna gruppens förmåga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jag tycker att gruppen är realistiska när vi resonerar kring våra begränsningar 2. Resultaten av våra beslut påverkar alltid främst andra 3. Jag är säker på att besluten som tas av gruppen är det bästa beslutet för brukaren/klienten
En hög tilltro till den egna gruppens moralitet	<ol style="list-style-type: none"> 1. I gruppen funderar vi alltid kring moraliska och etiska konsekvenser av våra beslut 2. Jag väger själv de moraliska och etiska konsekvenserna av beslut som tas av gruppen
Självzensur av avvikande uppfattningar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jag håller mina tvivel om beslut som fattas i gruppen för mig själv 2. Jag känner att jag får dela med mig av min åsikt under möten i grupp 3. Jag känner mig trygg med att ifrågasätta majoriteten i gruppen 4. Jag känner mig trygg med att ifrågasätta ledarskapet
En illusion av enighet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jag utgår ifrån att medlemmar som är tysta i en diskussion håller med majoriteten 2. I gruppen uppmuntras oenighet 3. Det är fritt att uttrycka meningsskiljaktigheter i gruppen
Upplevd homogenitet	<ol style="list-style-type: none"> 1. I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper 2. De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag 3. Arbetsgruppen består av en mångfald av olika personer 4. Gruppens medlemmar resonerar för det mesta på samma sätt

De två inledande deskriptiva frågorna om respondenternas yrkestitlar samt storleken på deras arbetsplatser designades som öppna frågor där respondenterna själva matade in svaren. Anledningen att dessa frågor lämnades öppna var att jag ville ge utrymme för variansen av både yrkestitlar och storlekar på arbetsplatserna, då jag inte hade någon kännedom om dessa i förväg att kategorisera utifrån.

För designen frågorna som skulle mäta grupptänk och homogenitet använde jag mig av Likertskalor. Likertskalan är i grunden ett flerindikatormått avseende en uppsättning attityder som rör ett visst tema eller område (Bryman, 2018, s.203ff.). I fallet av min undersökning designades frågorna kring fem teman, de fyra symptomen på grupptänk och upplevd homogenitet. Se exempel nedan:

Tabell 2: Exempelfråga

	<i>Tar helt avstånd</i>	<i>Tar delvis avstånd</i>	<i>Ingen åsikt</i>	<i>Instämmer delvis</i>	<i>Instämmer helt</i>
I gruppen funderar vi alltid kring moraliska och etiska konsekvenser av våra beslut	1	2	3	4	5

I Likertskalan är frågorna typiskt sett designade som attitydfrågor där respondenterna ombeds att ta ställning till ett påstående (Bryman, 2018, s.203ff). Attitydfrågornas främsta förtjänst i förhållande till min studie är att de blir korta och koncisa i jämförelse med exempelvis vinjetter. Enkäten designades för att göra anspråk på så lite av respondenternas tid som möjligt, motiveringen till det diskuteras vidare i avsnitt 4.5 under titeln Forskningsetiska principer och överväganden.

4.2.1 Studiens avgränsningar

I min studie undersöktes enbart medarbetarnas egna, subjektiva upplevelser relaterade till symptom på grupptänkande och homogenitet. Grupptänkande begränsas till fyra av de åtta symptomen på grupptänkande fördelat på två av de tre typerna som Janis identifierat. Dessa är följande: En hög värdering av den egna gruppens förmåga, En hög tilltro till den egna gruppens moralitet, Själv censur och en illusion av enighet.

Homogenitet, vilket är ett forskningsämne i sin egen rätt, avgränsas till att enbart mäta respondenternas upplevda homogenitet på en övergripande nivå, med fokus på uppfattningen av en gemensam yrkesroll och utbildningsbakgrund.

Beslutet att avgränsa både utsträckningen i vilka symptomen på grupptänk och homogenitet skulle mätas grundas i två faktorer: den första är att inget av fenomenen kunde studeras i sin helhet innanför omfånget av en kandidatuppsats. Den andra anledningen är vissa indikatorer var mindre lämpade att mätas genom en självskattningsenkät i jämförelse med andra.

4.3 Urval

För att en studies resultat ska kunna vara generaliserbara måste urvalet vara representativt för populationen (Bryman, 2018, s.224ff). Den vanligaste strategin för att skapa ett representativt urval är ett s.k. slumpmässigt urval. Det är dock på grund av hur kommuner organiserar sig i en utmaning att genomföra ett slumpmässigt urval bland medarbetare på socialförvaltningar. Det huvudsakliga problemet är hur studien ska komma i kontakt med rätt målgrupp. Eftersom det inte finns register som på individnivå listar samtliga anställda i Skånes socialförvaltningar och deras kontaktuppgifter kunde det inte göras ett slumpmässigt urval på individbasis.

Urvalsprocessen genomfördes därför i ett tvåstegsurval. Ett tvåstegsurval är en form av klusterurval, där det första steget i urvalsprocessen inte utgörs av forskningspopulationens enheter utan grupper av sådana enheter (Bryman, 2018, s.234) I det konkreta fallet innebär det att jag i mitt urval först gör ett urval av platser där jag förväntar mig hitta anställda vid socialförvaltningar, det vill säga socialförvaltningarna själva. Som första steg gjordes därför ett totalurval av skånska kommuner, vars chefer tillfrågades om studien. Nästa steg är att göra ytterligare ett urval inom gruppen för att slutligen nå fram till forskningspopulationen (Bryman, 2018, s.234). I fallet av min studie gjordes det som andra steg ett bekvämlighetsurval där chefer ombeds vidarebefordra enkäten till sina medarbetare. Avsikten var att genomföra en tvärsnittsstudie i vilken samtliga av Skånes 33 kommuner tillfrågades om de ville delta. Av dessa har fyra tackat nej till att delta med hänvisning till tidsbrist och Corona-situationen.

Steg två i urvalet var att jag genom ett bekvämlighetsurval förlitade mig på att cheferna vidarebefordrar meddelandet innehållande enkätlänken till sina medarbetare. Det var ytterst en fråga om tillgång. Den främsta förtjänsten med att söka kontakt med enkätens respondenter via

cheferna på socialförvaltningarna var att en sådan strategi drar nytta av den redan existerande hierarkin i varje kommuns organisation. Eftersom cheferna för socialförvaltningarna förväntades vara väl bekanta med sina organisationer utgjorde de en stor tillgång i försöket att ge alla som arbetar på socialförvaltningarna möjlighet att delta i studien. Det utgjorde det urval i vilket jag som forskare utövade minsta möjliga kontroll över vem som inkluderades eller exkluderades.

Om jag inte hade använt mig av cheferna hade jag varit tvungen att inhämta kontaktuppgifter via kommunernas växelsystem vilket hade flera negativa sidor till sig. Att begära kontaktuppgifter på så sätt hade inneburit att jag hade behövt någon form av kännetecknande faktor, som exempelvis de eftersökta personernas yrkesroll. Men att göra på så vis vore att agera på ett antagande om hur de 33 olika socialförvaltningarna är organiserade och vem som arbetar där. Att efterfråga specifika yrkestitlar vore detsamma som att utesluta övriga. Likaså behöver inte personer med vissa yrkestitlar inom kommunen vara associerade med socialförvaltningen. I efterhand fanns det en metodologisk kostnad som inte övervägdes innan enkäten skickades ut. Genom att skicka enkäten via cheferna är det möjligt att klargöra om de som svarar hör till den tänkta populationen, men inte hur många de som svarat är i relation till de som hade möjlighet att svara.

4.3.1 Internt och externt bortfall

På grund av att urvalet gjordes i två steg finns det två nivåer i det externa bortfallet. Den första nivån är chefsnivån och utgörs av de chefer som tackade nej till att medverka (4 av 33 chefer tackade nej). På medarbetarnivå utgjordes bortfallet av de medarbetare som inte slutförde enkäten och stängde enkäten utan att trycka på ”skicka in” knappen. På grund av att jag skickade en enkätlänk till cheferna för socialförvaltningarna kan jag inte mäta hur många som fick möjligheten att besvara enkäten men som inte gjorde det. Via Sunet survey var det däremot möjligt att se vilka som hade påbörjat enkäten men inte skickat in den (4 personer). Eftersom enkäten är utformad så att alla frågor är obligatoriska fanns det ingen möjlighet för något internt bortfall. Sunet Survey gjorde det möjligt att hindra respondenter från att lämna in enkäter som inte var korrekt ifyllda eller som inte hade svarat på alla frågor.

Tabell 3: respondenternas yrkestitlar i antal
(n=21)

Administratör	1
Familjebehandlare	3
Socialsekreterare	14
Socialsekreterare, barnutredning	1
Socionom	1
Studie och yrkesvägledare	1

Dagen då enkäten stängdes för datainsamling (2021-05-11) hade det inkommit 21 svar. Se tabell ovan. Som tabellen visar inkom det inte så många svar som jag hade hoppats. Det kan finnas en myriad av olika anledningar till att relativt få har besvarat enkäten.

En möjlig förklaring skulle vara tidpunkten i vilken enkäten genomfördes. Enkäten gjordes tillgänglig för respondenter 2021-04-23 och avslutades 2021-05-11. Det ska noteras att i mitten av det tidsspännat finns valborgsmässoafton och första maj, två stora event på kort tid. Det finns en möjlighet att den specifika timingen av enkäten tillsammans med det redan ansträngda läget som orsakats av Covid-19 gjorde att enkäten inte kunde prioriteras, trots mina ansträngningar att göra den så kort som möjligt.

En annan möjlig anledning till det låga antalet respondenter skulle kunna vara enkätens frågor. Som Skau (2018, s.212) påpekar, präglas personalgrupper inom socialt arbete av en relativt stark kollegial lojalitet. Det är inte omöjligt att chefer inte var bekväma med att sprida en enkät som leder deras medarbetare till att fundera kring hur deras personalgrupper fungerar av rädsla att det skulle orsaka osämja. Medarbetare i sin tur kanske inte heller var bekväma med att besvara en enkät av en sådan typ som kommer till dem via cheferna, oavsett vilka garantier jag lämnade om anonymitet.

En tredje möjlig anledning till det låga antalet respondenter skulle kunna vara ett missförstånd som grundar sig i formuleringen av min begäran till cheferna (se bilaga 1). I mitt brev till cheferna understryker jag att jag önskar att få svar ifrån så många olika arbetsgrupper som möjligt. Medan det är osannolikt, kan det ha missuppfattats som att det är tillräckligt att enbart en person av varje arbetsgrupp besvarar enkäten. Om så är fallet kan enkäten besvarats av ”representanter” för 21 personalgrupper snarare än 21 individuella medarbetare. Fördelningen

av svaren på frågan ”hur många arbetar på din enhet” (se diagram 1) ger intrycket av att antingen hade många av respondenterna varierande uppfattning om storleken av samma enhet, eller att svaren egentligen kom från en relativt stor spridning av arbetsplatser. Frustrerande nog gör mina ansträngningar att garantera respondenternas anonymitet att det inte går att säga med säkerhet varifrån svaren kommer.

Eftersom väldigt få studier om grupptänk har genomförts på yrkesverksamma grupper överhuvudtaget, för att inte tala om min specifika forskningspopulation, är det svårt att säga med säkerhet vad som ligger till grund för det låga antalet svar på enkäten.

4.4 Analysmetod

För analyserna skapades index, i vilka frågor kodades om till ett summerande index för den kategori som frågan tillhörde innanför ramen av grupptänksteori. Indexens funktion var att utforma en flerdimensionell ”profil” för respondenterna i relation till de tillhörande begreppen. Det bildades totalt sex index.

Två ”huvudindex” skapades, för homogenitet som behandlades som en konstant oberoende variabel och grupptänksindexet vilket utgjorde en samlingsvariabel för respondenternas totala nivå av grupptänk.

- Ett summerande grupptänksindex, vilket bestod av samtliga frågor som relaterade till symptomen av grupptänk, samtliga indikatorer för de fyra valda symptomen på grupptänk ingick.
- Ett index för homogenitet, vilket bestod av samtliga frågor som relaterade till respondenternas upplevda homogenitet.

Därefter skapades samlingsindex för de fyra symptomen för grupptänk. Syftet med dessa är att testa hypoteserna om upplevd homogenitet har ett positivt samband med symptomen för grupptänk när de isoleras ifrån varandra.

- Ett index för värderingen av gruppens förmåga, indexet utgjordes av frågorna som operationaliserats utifrån begreppet ”Illusion av osårbarhet”

- Ett index för hög tilltro till den egna gruppens moralitet, indexet utgjordes av frågorna som hade operationaliserats ifrån begreppet ”en hög tilltro till den egna gruppens moralitet”
- Ett index för trycket mot uniformitet, indexet utgjordes av frågorna som operationaliserats utifrån begreppet ”självrensning”.
- Ett index för trycket mot uniformitet, indexet utgjordes av frågorna som operationaliserats ifrån begreppet ”en illusion av enighet”

Samtliga bidragande frågor till indexen hade en gemensam design, frågor på en Likertskala som genererade svar på en sifferskala mellan 1 och 5. Som första steg i indexeringen var det därav avgörande att försäkra mig om att sifferskalorna hade samma betydelse gentemot indexet de skulle vara en del av (Bryman, 2018, s.427). Exempelvis hade svaret 5 som motsvarade ”instämmer helt” väldigt olika innebörd beroende på vilken riktning frågan var ställd i förhållande till indexen. Exempelvis utgjorde frågorna ”De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag.” och ” I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper.” båda viktiga byggstenar för upplevd homogenitet, men innebörden av att respondenten svarat ”instämmer helt” var helt motsatta.

Tabell 4: Vändning av frågor

	<i>Tar helt avstånd</i>	<i>Tar delvis avstånd</i>	<i>Ingen åsikt</i>	<i>Instämmer delvis</i>	<i>Instämmer helt</i>
De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag	1	2	3	4	5
I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper.	1	2	3	4	5

Siffran 5 på frågan ” De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag” tolkas som en stark indikator på en högre nivå av upplevd homogenitet. Siffran 5 på frågan ” I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper.” innebär i kontrast en stark indikator på en lägre nivå av upplevd homogenitet. Därför behövde vissa frågor kudas om så att svaren gick i ”rätt” riktning i förhållande till indexet. Därför ”vändes” vissa frågor så att sifferordningen blev den motsatta. I det konkreta exemplet innebar det att frågan ” I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper” blev ”instämmer helt” istället en etta på poängskalan, vilket stämmer bättre överens med frågans tänkta betydelse gentemot indexet.

Indexen skapades genom att beräkna medelvärdet av svaren för varje respondent. Samma process användes för skapandet av samtliga index, indexet för upplevd homogenitet används som exempel.

Indexet för upplevd homogenitet består av följande frågor, vilket efter att variablerna hade ”vänts” i förhållande till indexet såg ut på följande vis:

Tabell 5: Homogenitetsindex

	Tar helt avstånd	Tar delvis avstånd	Ingen åsikt	Instämmer delvis	Instämmer helt
I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper.	5	4	3	2	1
De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag.	1	2	3	4	5
Arbetsgruppen består av en mångfald av olika personer	5	4	3	2	1
Gruppens medlemmar resonerar för det mesta på samma sätt.	1	2	3	4	5

Dessa kalkyleras till homogenitetsindexet genom att medelvärdet beräknas för de samlade variablerna. Det genererar ett index som anger ”medelvärdeshomogeniteten” som varje respondent visar genom sina svar. Eftersom samtliga variabler som ingår i indexet kan variera på en skala mellan ett och fem blir det lägsta möjliga värdet för homogenitetsindexet ett och fem utgör maximumvärdet.

4.4.1 Univariat analys

Den univariata analysen av de sammansatta indexen görs med hjälp av stapeldiagram och histogram. Användningen av dessa är att fastställa vilka nivåer av grupptänk eller homogenitet som de tillfrågade respondenterna ger uttryck för.

Medan korrelationsanalyserna gör det möjligt att tala om det finns ett samband mellan homogenitet och grupptänk ger det ingen information om någon av dessa har höga nivåer eller

inte. När ett sambandstest görs är syftet att ta reda på om en skillnad eller samband är betydelsefullt (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s.194) syftet med de univariata analyserna i min studie är att avgöra hur betydelsefulla eventuella samband är för personalgrupper inom socialförvaltningen. Ett positivt samband, även om det är starkt, förlorar i viss grad sin betydelse om grupptänk generellt är ett ickeproblem i personalgrupperna med låga nivåer av grupptänk bland respondenterna.

4.4.2 Korrelationsanalys

Variablerna är i sin indexerade form kvantitativa, vilket innebär att relationen mellan indexen bäst illustreras med hjälp av spridningsdiagram (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s.154). Varje respondent representeras av en punkt som markerar deras position på de båda indexen som jämförs. Med hjälp av en regressionslinje sammanfattas sambanden mellan de två indexen. Medan regressionslinjen hjälper med att ange riktningen på eventuella samband är det inte optimalt för att ge en aning om sambandets styrka (ibid). Därför kompletteras spridningsdiagrammen med ett sambandsmått som i detalj beskriver sambandet. Dessa erhålls genom en bivariat korrelationsanalys. Eftersom det rör sig om två kvantitativa variabler är Pearsons r det mest lämpliga måttet (ibid).

Pearsons r varierar mellan värdena -1 och 1 och utgör ett mått på graden i vilka x och y variablerna samvarierar (Fekjær, 2017 & Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s.154). Om Pearsons r värdet är noll betyder det att de två jämförda indexen inte har något som helst samband (ibid). Ett positivt Pearson's r-värde indikerar att sambandets riktning är "positiv" det vill säga att ett högt x-värde innebär ett högt y-värde. Ett negativt värde betyder att sambandet är negativt, att höga värden på x innebär lägre värden på y. Utifrån mina hypoteser förväntas samtliga samband vara positiva. Exempelvis förväntas ett högt värde i homogenitetsindex innebära ett högt värde i samtliga grupptänksindexen. Pearson's r-värdet signifikanttestas med hjälp av ett t-test som redovisas i formen av ett p-värde (ibid). De konventionella värdena i vilka samband bedöms vara signifikanta är antingen 5% eller 1% nivån, vilket innebär att ett p-värde som är större än 0,05 inte är att betrakta som statistiskt signifikant i traditionell bemärkelse (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s.261).

Utifrån Janis teori om grupptänk (1982) förväntas homogenitet vara orsaken till grupptänk. Sambandet mellan homogenitet och symptomen på grupptänk undersöks därför genom att grupptänksindexen jämförs med homogenitetsindex som konstant oberoende variabel.

4.5 Forskningsetiska principer och överväganden

När man beslutar sig för att sätta i gång ett forskningsprojekt ska man välja en metod som har de minsta tänkbara skadliga konsekvenserna för berörda människor, om metoderna i övrigt är någorlunda likvärdiga (Vetenskapsrådet, 2017, s.20). Vidare ska nyttan och det vetenskapliga värdet av det som undersöks vägas mot de skadliga konsekvenserna som kan orsakas (ibid). Några metodologiska val gjordes för att minimera de tänkbara negativa konsekvenserna som studien skulle kunna ha för respondenterna.

Med anledning av att studien undersöker grupprocesser på respondenternas arbetsplatser var det viktigt att respondenterna skulle få vara anonyma och känna sig trygga med att delta i undersökningen. Eftersom enkäten berörde känsliga frågor som exempelvis respondenternas känsla av trygghet med att ifrågasätta ledarskapet, och att ledarskapet som en konsekvens av urvalet var väl medvetna om vilka arbetsgrupper som fått möjlighet att besvara enkäten framstod det som avgörande att enkätsvaren inte kunde spåras tillbaka till arbetsplatserna på något sätt. Med hänsyn till omständigheterna beslutades det att min studie skulle tillämpa fullständig anonymitet för att säkerställa respondenternas trygghet. Det innebär som en konsekvens att studien, med hänsyn till detta, fick avstå ifrån att samla information om vilka kommuner svaren kom ifrån.

Det finns ett forskningsetiskt motiv bakom målet att skapa en så tidseffektiv enkät som möjligt: att individerna som svarar i största möjliga mån ska slippa negativa konsekvenser. Eftersom enkäten handlar om respondenternas arbetsplats och respondenterna eftersöks genom sina chefer, upplevde jag det som sannolikt att enkäten kunde besvaras under arbetstid. Eftersom det kan förväntas att en alltför tidskrävande enkät skulle leda till negativa konsekvenser som följer av förlorad arbetstid sattes målsättningen för enkätens tidsanspråk till högst fem minuter. Korta och koncisa attitydfrågor bedömdes vara den bästa kompromissen mellan forskningskravet och individskydds kravet vad det gällde att göra anspråk på respondenternas tid.

Informationskravet går ut på att forskaren ska informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande (Vetenskapsrådet, 2002). Gällande informationskravet informerades respondenterna och deras chefer om studien i två led. Inledningsvis informeras chefer och deras medarbetare om studiens syfte, deras roll i studien, hur lång tid den förväntas ta samt att deras svar kommer att vara anonyma i det e-postmeddelande som användes för det första steget av studiens urval (se bilaga 1).

Det andra ledet i vilket respondenterna informerades var i samband med enkäten. Efter att en respondent använt sig av länken i e-postmeddelandet får respondenten återigen information om studien i samband med att de ges möjligheten att ge eller neka samtycke att delta i studien (se bilaga 2).

Den huvudsakliga motiveringen bakom att informera i båda leden var att jag ville säkerställa att ingen av de som på något sätt medverkar i studien, varken vidarebefordrande chefer eller deltagande medarbetare, gjorde så utan att vara informerade om studien.

Enligt forskningsetiska principer ska forskaren inhämta uppgiftslämnarens samtycke (Vetenskapsrådet, 2002). Gällande kravet på ett informerat samtycke använde jag mig av Sunet Surveys funktioner för att säkerställa att det inte var möjligt att besvara enkäten utan att först ha get sitt samtycke. I praktiken innebar det att respondenter som öppnade enkätlänken först möttes av den ovan beskrivna informationen och sedan ombads bekräfta att de läst och accepterat villkoren när de samtycker till att delta i enkätstudien (se bilaga 2).

4.6 Reliabilitet

Den vanligaste statistiken som används för reliabilitetsanalys av indexeringar är Cronbach's alpha, i vilket ett värde över 0,7 typiskt anses som acceptabelt för psykologiska konstruktioner liknande grupptänk (Kline, 1999). Men det finns komplicerande faktorer med min studie som försvårar dess användning. Det låga antalet respondenter innebär att reliabilitetsanalyser över huvud taget blir olämpliga. Samuels (2015) rekommenderar att reliabilitetsanalys inte ska göras på forskningspopulationer under 30 respondenter.

Det kvarstående alternativet för att få någon form av indikation på indexens hållbarhet var att undersöka hur väl frågorna som utgjorde indexet korrelerade i jämförelse med varandra. Eftersom frågorna var avsedda att täcka sina teoretiska begrepp så förväntades de korrelera med varandra. Det går inte att använda sig av en sådan metod att uttala sig om det summerande grupptänksindexet, då Janis teori inte förutsätter att symptomen behöver samvariera (Janis, 1982) korrelationen mellan svaren på frågorna i relation till grupptänksindexet skulle därför vara intetsägande. Men för resterande index om homogenitet, skattning av gruppens förmåga, moralitet, själv censur och illusion av enighet ansågs det lämpligt att använda korrelationstest för att säkerställa att de ställda frågorna korrelerade med varandra mot ett gemensamt teoretiskt begrepp.

För de flesta indexen så var det också fallet, med en typisk korrelation av 0,5–0,8 mellan frågorna. Det fanns däremot två undantag. Frågorna ”jag utgår ifrån att medlemmar som är tysta i en diskussion håller med majoriteten” (0,057) och ”jag håller mina tvivel om beslut som fattas i gruppen för mig själv” (-0,057) korrelerade väldigt svagt med de övriga frågorna under sina teoretiska begrepp. De togs därför bort ifrån indexen som användes i analysen.

Frågan om varför de två frågorna korrelerade jämförelsevis dåligt behöver bemötas, då de utifrån tolkningen av litteraturen borde korrelera mot sina begrepp betydligt bättre än de gör (Janis, 1982). Den tidigare forskningen visar inga tecken på en intern spänning inom deras testning av begreppen, vilket riktar misstankarna mot frågorna i sig själva (Park, 2000 & Esser 1998). Allen (2001), som tidigare använt sig av dessa frågor för att mäta grupptänk har inte använt sig av statistiska mått för att korrelera frågorna som används, utan förlitat sig på sin tolkning av litteraturen för att utgå ifrån att frågorna korrelerar. Korrelationen mellan frågorna och de teoretiska begreppen de är menade att mäta kvarstår därför som ett mysterium. Litteratur och tidigare forskning pekar mot att dessa borde korrelera, men i min studie gör de inte det. Det reser intressanta frågor till vidare forskning.

För att sammanfatta har min studie hög reliabilitet beträffande dess reproducerbarhet, även om det finns ett par frågetecken angående mätningens validiteten för två av de teoretiska begreppen.

4.7 Validitet

I centrum för en studies validitet är ansträngningen att säkerställa att det som undersöks faktiskt är det som ska undersökas (Bryman, 2018 s.207ff). Det finns ett flertal olika metoder som kan användas för att stärka studiens validitet. Under utformandet av enkäten provades den i flera omgångar på bekanta innan den användes. På så sätt fick jag information om hur enkätfrågorna upplevdes och tolkades, vilka svarsalternativ som eventuellt överlappade varandra eller hade svåruppfattade formuleringar. Vidare gav pilotstudierna mig en uppfattning av hur mycket tid som behövdes för att besvara enkäten, det bedömdes vara en extra viktig faktor med tanke på att enkäten skickades till yrkesverksamma på sina arbetsplatser (Barmark & Djurfeldt 2020, s.83)

Ett sätt att försäkra sig om studiens validitet är att vara tydlig i själva enkäten med vad som efterfrågas och att tydligt förklara begrepp. Målet är att minska förvirring och säkerställa att respondenterna inte missförstår frågorna (Bryman, 2018 s.207ff). Detta har gjorts i min studie genom att i enkätens följebrev ange vad som förväntas av respondenten, exempelvis att de ska svara på enkäten individuellt och att det är deras spontana uppfattning av arbetsplatsen som ska stå i centrum när de besvarar frågorna. Vidare har det också säkerställts att respondenterna får en förståelse för vilken typ av situation frågorna om grupper syftar till. Situationer då respondenten tillsammans med andra på sin arbetsplats ska fatta ett beslut eller lösa ett problem. Förhoppningen var att tydlighet skulle minska graden till vilken svaren varierar på grund av olika tolkningar av frågorna snarare än varianser i uppfattningar (Barmark & Djurfeldt, 2020, s.47).

Mätningvaliditeten, som undersöktes i föregående avsnitt pekar huvudsakligen på en hög validitet men som det diskuterades finns det undantag som gör att det råder tvivel kring validiteten hos delar av materialets bearbetning. Den externa validiteten eller överförbarheten av studiens resultat blir på grund av det låga antalet respondenter (n=21) inte särskilt hög. Det innebär att resultaten för studien enbart kan betraktas som korrekta till undersökningen som jag har genomfört, och kan inte generaliseras till liknande sammanhang eller populationen i stort (Bryman, 2018, s.207ff).

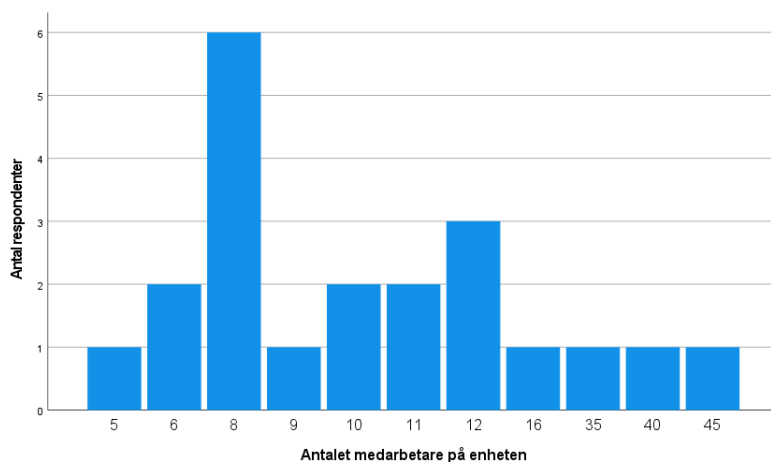
5 Resultat och analys

Studiens syfte är att bidra till kunskap om grupprocesser i socialt arbete genom att med utgångspunkt i Janis teori om grupptänk studera sambandet mellan homogenitet i grupper och grupptänk i arbetsgrupper inom socialförvaltningar i Skåne län.

I resultatets första del presenteras och redovisas den insamlade empirin i form av stapeldiagram och histogram. Fördelningen av respondenternas positioner i de olika indexen för att ge en överblick över i vilken utsträckning fenomenet grupptänk visar sig bland respondenterna. Sedan följer korrelationsanalys på dessa för att besvara frågeställningarna. Slutligen görs diskussion om analysernas teoretiska betydelse.

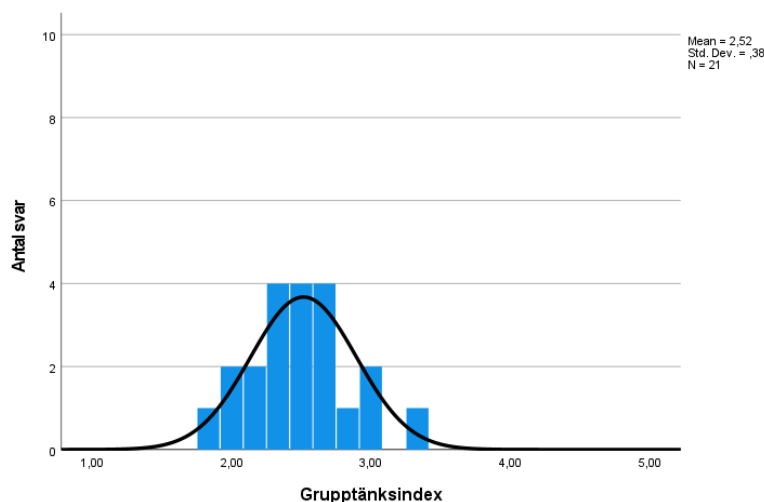
5.1 Univariat analys

Diagram 1: storlek på arbetsplatser



Stapeldiagrammet ovan (diagram 1) visar fördelningen av svaren på frågan "hur många arbetar inom din enhet". Medelvärde var ungefär 14 anställda, men kan vara missvisande på grund av extremvärdena, där tre respondenter kommer ifrån betydligt större arbetsplatser än de övriga. Det synliggörs bland annat genom den höga standardavvikelsen 11,385, vilket pekar på en stor spridning bland svaren över spannet 5–45. Det vanligaste svaret var 8 anställda på respondentens enhet. Percentilerna pekar på att majoriteten av respondenterna (75%) uppgav att deras enheter hade 12 anställda eller färre.

Diagram 2: fördelningen av grupptänksindex

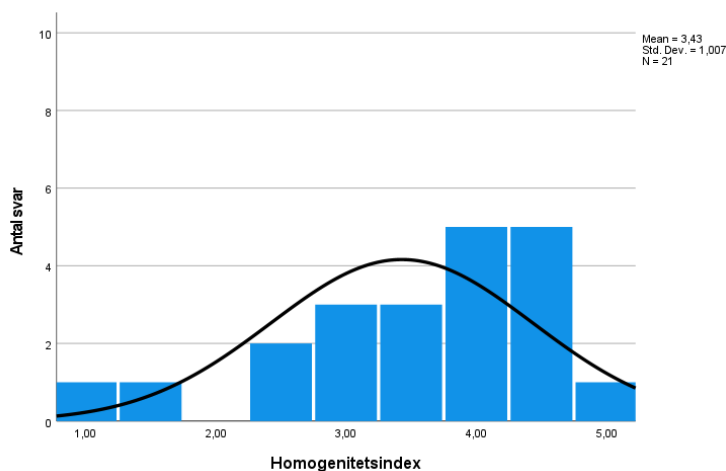


I histogrammet ovan (diagram 2) visas fördelningen av respondenternas positioner på grupptänksindexet.

De möjliga svaren på grupptänksindexet rör sig som ett resultat av indexens konstruktion på en skala mellan minimumvärdet 1 och maximumvärdet 5. Histogrammet (diagram 2) visar fördelningen av respondenternas position på skalan. För tolkningen av medelvärdet (2,52) och standardavvikelsen (0,38) som anges i histogrammet är det viktigt att minnas minimum och maximumvärdet. Inledningsvis kan siffran 2,52 ge intrycket att det är placerat i mitten på skalan. Men eftersom skalan börjar på 1 så är svaren egentligen samlade i närheten av minimumvärdet för grupptänk vilket normalfördelningskurvan visar. Innebörden av standardavvikelsen är beroende på vad det är vi mäter (Fekjær, 2017, s.38ff).

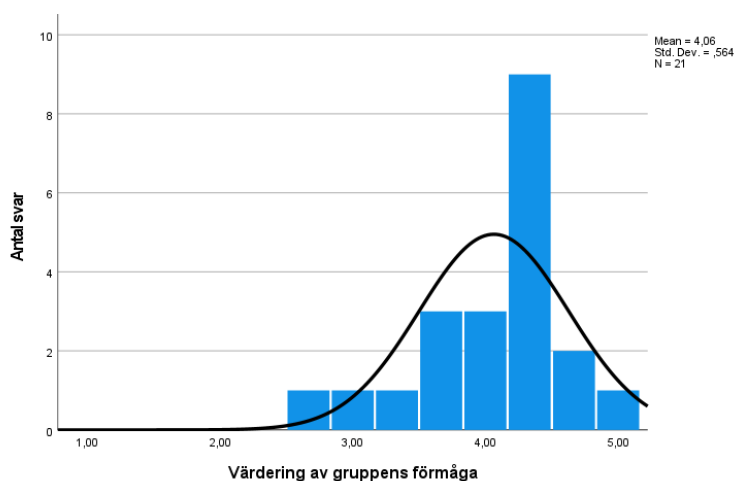
Samtliga index som analyseras i min studie rör sig svaren på en skala mellan 1 och 5, med en räckvidd av 4. Det innebär att en standardavvikelse över ett, som kan uppfattas som en liten spridning egentligen är relativt stort. I det här fallet är standardavvikelsen 0,38 vilket i sammanhanget pekar på en låg spridning, de flesta respondenterna ger tecken på liknande nivåer av grupptänk.

Diagram 3: fördelningen av homogenitetsindex



I histogrammet ovan (diagram 3) visas fördelningen av respondenternas positioner på homogenitetsindexet. Medelvärdet 3,43 och medianen 3,75 ger intrycket av att respondenterna som regel upplever en måttlig eller högre nivå av homogenitet. Med hänsyn till räckvidden (4) som svaren kan röra sig på framstår standardavvikelsen på 1,007 som relativt stor, vilket pekar på en relativt stor spridning bland respondenternas positioner på homogenitetsindexet.

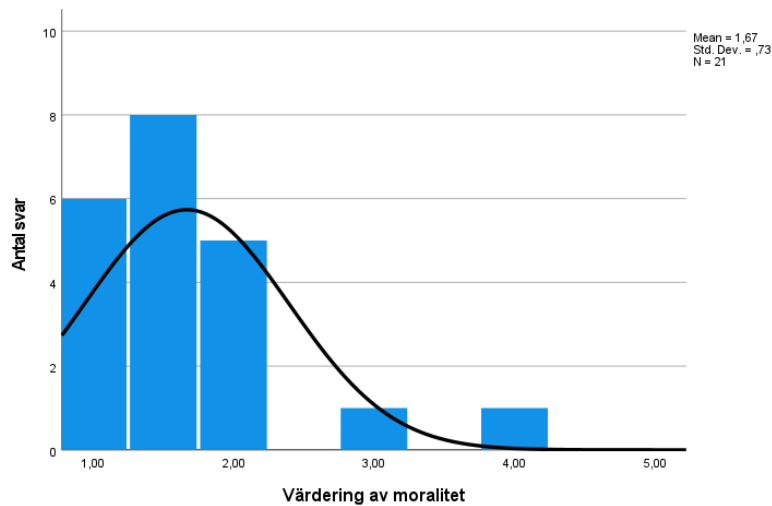
Diagram 4: fördelning av index för värdering av gruppens förmåga



I histogrammet ovan (diagram 4) visas fördelningen av respondenternas positioner på indexet för värdering av gruppens förmåga. Medelvärdet (4,06) och medianen (4,33) ger intrycket av att respondenterna värderar gruppernas förmåga högt. Med hänsyn till räckvidden (4) framstår

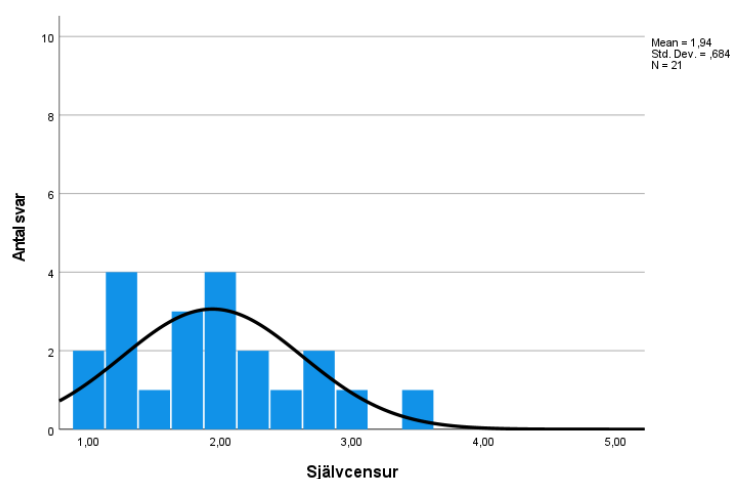
standardavvikelsen på 0,564 som måttlig eller låg, vilket pekar på att de flesta respondenterna ger tecken på liknande värdering av sina gruppers förmågor.

Diagram 5: fördelningen av index för värdering av moralitet



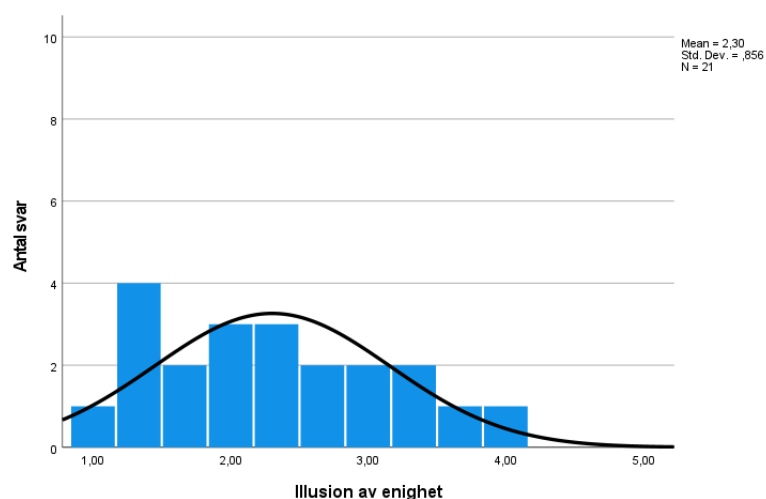
I histogrammet ovan (diagram 5) visas fördelningen av respondenternas positioner på indexet för värdering av moralitet. Medelvärdet (1,67) och medianen (1,5) pekar på att respondenterna har generellt har mycket låga värden beträffande värderingen av gruppernas moralitet. På grund av hur indexet har skapats (höga siffror på frågorna om moralitet ger låga siffror i indexet) betyder detta att majoriteten av respondenterna uppger att de ägnar tid åt moraliska överväganden när de fattar beslut. Majoriteten av respondenterna (75%) har ett indexvärde på 2 eller lägre. Standardavvikelsen 0,7 pekar på en måttlig spridning, vilket innebär att de flesta respondenterna hade en lika låg tendens att visa på moraliska uppfattningar som bidrar till grupptänk.

Diagram 6. fördelningen av index för självcensur



I histogrammet ovan (diagram 6) visas fördelningen av respondenternas positioner för indexet för självcensur. Medelvärdet (1,94) och medianen (2,0) pekar på att respondenterna generellt har låga värden på självcensursindexet. Majoriteten av respondenterna (75%) har ett indexvärde av 2,35 eller lägre. Standardavvikelsen 0,684 pekar på en måttlig spridning, vilket stämmer överens med intrycket som ges av percentilerna, att de flesta men inte alla respondenterna har en lägre indexsiffra.

Diagram 7. fördelningen index för illusion av enighet



I histogrammet ovan (diagram 7) visas fördelningen av respondenternas position på indexet för illusion av enighet. Medelvärdet (2,30) och medianen (2,33) pekar på att respondenterna generellt har låga eller måttliga siffror på indexet för illusion av enighet. Standardavvikelsen

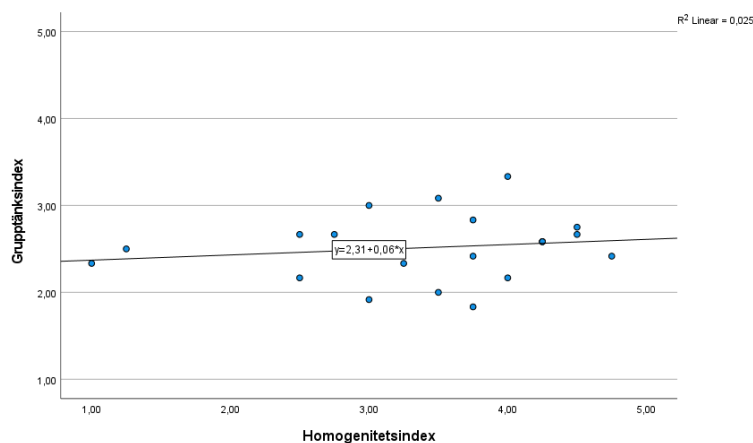
på 0,856 antyder på en jämförelsevis hög spridning, men percentilerna klargör att majoriteten (75%) av svaren har en position på indexet som är 3 eller lägre.

5.2 Korrelationsanalys

5.2.1 Leder högre homogenitet i grupper till mer grupptänk generellt?

Den första frågeställningen för min studie var: Leder högre homogenitet i grupper till mer grupptänk generellt? Svaret på frågan utifrån studiens empiri presenteras genom testningen av frågeställningens hypotes: *En hög homogenitet leder till en högre nivå av symtom av grupptänk.*

Diagram 8. Bivariat analys av homogenitetsindex och grupptänksindex



I analysen ovan (diagram 8) har jag använt de summerande indexen för homogenitet och grupptänk i ett spridningsdiagram med en regressionslinje. Analysen visar på en positiv trend som innebär att risken för grupptänk ökar i de fall där arbetsgrupperna uppfattas som homogena. Vid ett korrelationstest (tabell 6) framkommer en korrelationskoefficient på 0,158. Pearson's r värdet sträcker sig från 0, då det inte finns något samband alls och 1 som betyder ett maximalt linjärt samband. Den låga siffran 0,158 är ett tecken på svagt positivt samband, nivån av symptom av grupptänk ökar ju högre homogenitetsindexet är, men inte med mycket.

Tabell 6. Korrelationsanalys av homogenitetsindex och grupptänksindex

		Homogenitetsindex	Grupptänksindex
Homogenitetsindex	Pearson Correlation	1	0,158
	Sig. (2-tailed)	-	0,493
	N	21	21
Grupptänksindex	Pearson Correlation	0,158	1
	Sig. (2-tailed)	0,493	
	N	21	21

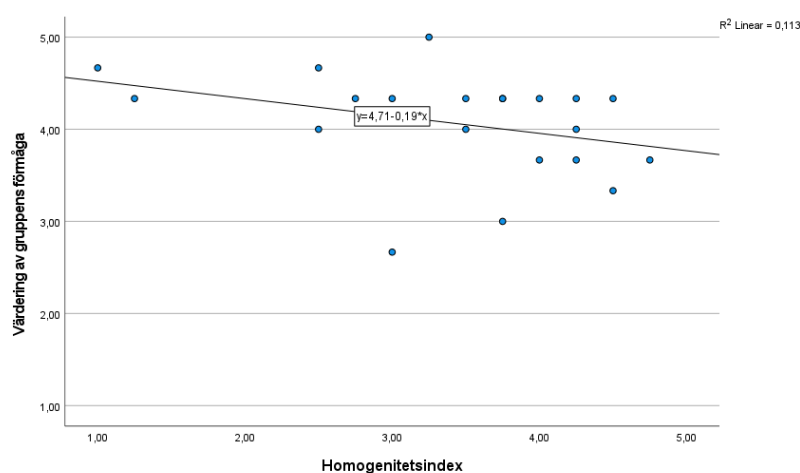
Som analysen (tabell 6) visar finns det ett samband i min data som visar att en ökning av kommunmedarbetares upplevda homogenitet leder till en högre nivå av symtom av grupptänkande. Sambandet är däremot långt ifrån signifikant med ett p-värde på 0,493. För att anses vara signifikant krävs ett p-värde på högst 0,05.

5.2.2 Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt?

Den andra frågeställningen i min studie var: Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt? Svaret på frågan utifrån studiens empiri presenteras genom testningen av frågeställningens fyra hypoteser, ett för varje symptom.

5.2.2.1 Test av hypotes 2 - En hög homogenitet leder till en högre värdering av den egna gruppens förmågor

Diagram 10. Bivariat analys av homogenitetsindex och index för värdering av gruppens förmågor.



I analysen ovan (diagram 10) har jag använt det summerande indexet för homogenitet och index för frågorna specifikt om hur respondenterna värderade den egna gruppens förmågor i ett

spridningsdiagram med en regressionslinje. Analysen visar på en negativ trend vilket innebär att en hög nivå av kommunmedarbetares upplevda homogenitet leder till en lägre värdering av den egna gruppens förmågor. Den negativa trenden som regressionslinjen visar på är markant jämfört med de övriga analyserna.

Vid ett korrelationstest (tabell 8) framkommer en korrelationskoefficient på -0,337. Det är att betrakta som ett relativt starkt samband, men vad som är särskilt intressant är riktningen i vilket sambandet går. Det framgår tydligt att det rör sig om ett negativt samband. Värderingen av gruppens förmåga minskar ju högre homogenitetsindexet är.

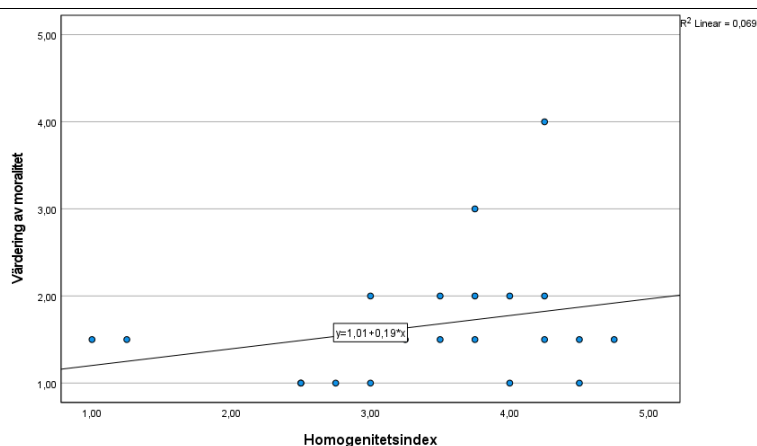
Tabell 8. Korrelationsanalys av homogenitetsindex och värdering av gruppens förmåga

		Homogenitetsindex	Värdering av gruppens förmåga
Homogenitetsindex	Pearson Correlation	1	-0,337
	Sig. (2-tailed)	-	0,136
	N	21	21
Värdering av gruppens förmåga	Pearson Correlation	-0,337	1
	Sig. (2-tailed)	0,136	
	N	21	21

Som analysen (tabell 8) visar finns det ett samband som säger att värderingen av gruppens förmåga minskar ju högre homogenitetsindexet är. Sambandet är däremot inte riktigt signifikant med ett p-värde på 0,136. Det är intressant att sambandet mellan homogenitetsindexet och indexet för värdering av gruppens förmåga är så pass nära statistisk signifikans trots det låga antalet respondenter. I relation till hypotesen är resultatet mycket intressant för att det visar sig vara det motsatta förhållandet till vad som förväntades utifrån hypotesen.

5.2.2.2 Test av hypotes 3: En hög homogenitet leder till att grupperna i lägre utsträckning beaktar moraliteten i sina beslut.

Diagram 11. Bivariat analys av homogenitetsindex och index för värdering av moralitet



I analysen ovan (diagram 11) har jag använt det summerande indexet för homogenitet och index för frågorna specifikt om hur respondenterna uttryckte attityder kring moraliteten i gruppprocessen återigen i ett spridningsdiagram med en regressionslinje. Specifikt för analysen om moralitet ska det minnas hur dessa index har konstruerats. Frågorna som utgör indexen har blivit ”vända” för att bättre reflektera hur de förhåller sig till fenomenet grupptänk. Det vill säga att variabeln ”värdering av moralitet” som den synliggörs i analysen är alltså i den grad respondenternas attityder visar tecken på grupptänk.

Analysen visar på en positiv trend vilket innebär att en högre nivå av kommunmedarbetares upplevda homogenitet sammanfaller med högre värden på indexet för värderingen av moralitet.

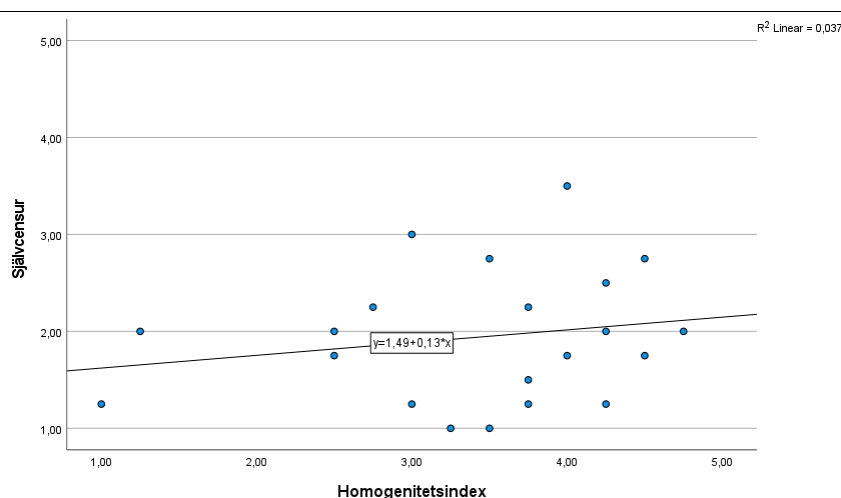
Vid ett korrelationstest (tabell 9) framkommer det en korrelationskoefficient på 0,264. Det pekar på ett måttligt positivt samband. Sambandet är inte statistiskt signifikant med ett p-värde på 0,248. Den låga siffran är, likt i tidigare analyser, ett tecken på att en stor spridning i respondenternas positioner i de jämförda indexen. Det kvarstår dock som ett positivt samband, indexet för värdering av moralitet ökar ju högre indexet för homogenitet är. Det innebär att respondenter som upplever en mer homogen grupp också rapporterar en lägre nivå av moraliska överväganden i gruppprocessen.

Tabell 9. Korrelationsanalys av homogenitetsindex och grupptänksindex

		Homogenitetsindex	Värdering av moralitet
Homogenitetsindex	Pearson Correlation	1	0,264
	Sig. (2-tailed)	-	0,248
	N	21	21
Värdering av moralitet	Pearson Correlation	0,264	1
	Sig. (2-tailed)	0,248	
	N	21	21

5.2.2.3 Test av hypotes 4 - En hög homogenitet leder till en högre nivå av självcensur.

Diagram 12. Bivariat analys av homogenitetsindex och index för självcensur



I analysen ovan (diagram 12) har jag använt det summerande indexet för homogenitet och index specifikt för frågorna som relaterade till självcensur i ett spridningsdiagram med en regressionslinje. Analysen visar på en positiv trend vilket innebär att en ökning av kommunmedarbetares upplevda homogenitet leder till en högre grad av självcensur.

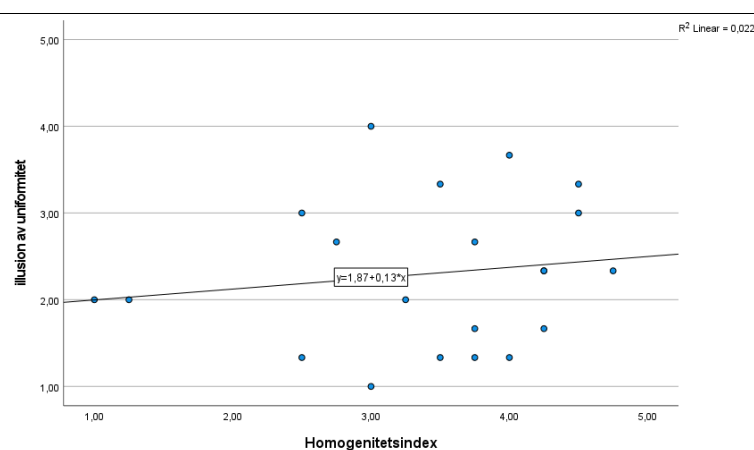
Vid en korrelationsanalys (tabell 10) framkommer en korrelationskoefficient på 0,193. Den låga siffran pekar på ett svagt positivt samband. Sambandet är långt ifrån signifikant med ett p-värde på 0,402.

Tabell 10. Korrelationsanalys av homogenitetsindex och självcensur

		Homogenitetsindex	Självcensur
Homogenitetsindex	Pearson Correlation	1	0,193
	Sig. (2-tailed)	-	0,402
	N	21	21
Självcensur	Pearson Correlation	0,193	1
	Sig. (2-tailed)	0,402	
	N	21	21

5.2.2.4 Test av hypotes 5 - En hög homogenitet leder till ett högre tryck mot uniformitet.

Diagram 13. Bivariat analys av homogenitetsindex och index för illusion av uniformitet



I analysen ovan (diagram 13) har jag använt det summerande indexet för homogenitet och index specifikt för frågorna om illusionen av uniformitet i ett spridningsdiagram med en regressionslinje. Analysen visar på en positiv trend vilket betyder att en ökning i kommunmedarbetares upplevda homogenitet leder till en starkare illusion av uniformitet.

Tabell 11. Korrelationsanalys av homogenitetsindex och index för illusion av enighet

		Homogenitetsindex	Illusion av enighet
Homogenitetsindex	Pearson Correlation	1	0,147
	Sig. (2-tailed)	-	0,524
	N	21	21
Illusion av enighet	Pearson Correlation	0,147	1
	Sig. (2-tailed)	0,524	
	N	21	21

Vid korrelationsanalysen (tabell 11) framkommer en korrelationskoefficient på 0,147. Den låga siffran pekar på ett svagt positivt samband. Sambandet är inte signifikant med ett p-värde på 0,524.

6 Avslutande diskussion och slutsatser

Studiens syfte har varit att bidra till kunskap om gruppprocesser i socialt arbete genom att med utgångspunkt i Janis teori om grupptänk studera sambandet mellan homogenitet i grupper och grupptänk i arbetsgrupper inom socialförvaltningar i Skåne län. Jag har, gemensamt med den tidigare forskningen, fått ett motsägelsefullt resultat i förhållande till hypoteserna som jag ställt upp. Vidare var resultaten inte statistiskt signifikanta. Det innebär att jag inte med en tillräckligt hög grad av säkerhet kan förkasta hypotesen att det finns något samband mellan homogenitet och grupptänk. Den låga signifikansen av resultaten kan bero på det låga antalet svar som inkom, i mindre stickprov som mitt blir osäkerheten i samtliga skattningar stora och resultatet blir därmed lätt offer för extremvärden. Ett större urval hade minskat extremvärdens inflytande och förbättrat precisionen i min studie (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s118). Det låga antalet respondenter utgör den största begränsningen i min studie.

Studien genomfördes som en kvantitativ studie som använde sig av enkäter. 21 medarbetare på skånska socialförvaltningar svarade på enkäten. I diskussionsdelen kommer jag att sammanfatta de viktigaste resultaten från studien och diskutera deras betydelse för vidare forskning och för socialt arbete.

6.1 Sambandet mellan homogenitet och grupptänkfenomenet

Den första frågeställningen för min studie var Leder högre homogenitet i arbetsgrupper till mer grupptänk generellt? För att besvara frågeställningen ställde jag utifrån Janis (1982) teori om grupptänk upp följande hypotes:

H1: En hög homogenitet leder till en högre nivå av symtom av grupptänk.

Utifrån Janis grupptänkmodell framkommer det grundläggande antagandet som undersöks i denna studie; sambandet mellan upplevd homogenitet och fenomenet grupptänk. Enligt grupptänkmodellen förväntas ett positivt samband där högre nivå av upplevd homogenitet även påvisar större prevalens av grupptänkssymptom. Empirin som undersökts i denna studie påvisar tre följande resultat: 1. Indikation av samband finns. 2, Det indikerade sambandet går i den riktning etablerat i modellen. 3, sambandet är betydligt svagare än väntat i relation till vikten som homogenitet spelar i grupptänkmodellen. En möjlig förklaring till det senare visade sig i testningen av hypoteserna för frågeställning 2.

Svaret på frågeställning 1 blir att ja, högre homogenitet i grupper leder till mer grupptänk generellt. Men styrkan av sambandet är inte alls så starkt som det förväntades av ett förhållande som av Janis (1982) teori beskrivs som att homogenitet skapar, framkallar och möjliggör framkomsten av grupptänk.

6.2 Påverkan av homogenitet på grupptänksymptom

Den andra frågeställningen i min studie var: Påverkar homogenitet de olika symptomen på grupptänk på olika sätt? För att besvara frågeställningen ställde jag utifrån Janis (1982) teori om grupptänk upp fyra hypoteser, en för varje av de fyra symptomen av grupptänk som jag hade valt att undersöka i studien. Dessa var följande:

H2: En hög homogenitet leder till en högre värdering av den egna gruppens förmågor.

H3: En hög homogenitet leder till att grupperna i lägre utsträckning beaktar moraliteten i sina beslut.

H4: En hög homogenitet leder till en högre nivå av självcensur.

H5: En hög homogenitet leder till ett högre tryck mot uniformitet.

Utifrån Janis grupptänkmodell förväntas ett positivt samband där högre nivå av upplevd homogenitet även påvisar större prevalens av grupptänkssymptom. Detsamma förväntas vara sant när de fyra valda symptomen av grupptänk analyseras separat ifrån varandra. Empirin visar att indikation av samband finns, och att de varierar i styrka men av särskilt intresse är att för ett av symptomen går det indikerade sambandet inte i den riktning som har etablerats i grupptänkmodellen. Medan homogenitet hade den förväntade positiva sambandet med de flesta symptomen (H3, H4 och H5) var inte så fallet för sambandet mellan homogenitet och värdering av gruppens förmåga (H2). Sambandet hade motsatt riktning till den som förväntades av hypotesen, en hög homogenitet visade sig leda till en lägre värdering av den egna gruppens förmågor.

Implikationerna av det resultatet blir att strukturella förhållanden som homogenitet kan ha olika effekter på de olika symptomen på grupptänk. Janis teori (1982) om grupptänk beskriver homogenitet som ett förhållande som skapar, framkallar och möjliggör framkomsten av grupptänk. Det var på det teoretiska förhållandet som hypoteserna om sambanden mellan homogenitet och symptomen på grupptänk baserades. Det oväntade resultatet i testning av

hypoteserna relaterade till frågeställning 2 pekar på att förhållandet mellan symptomen på grupptänk och strukturella förhållanden som homogenitet kan vara mer komplicerat än så.

I relation till frågeställning 1 innebär resultatet av frågeställning 2 att det svaga sambandet mellan homogenitet och grupptänk som sammansatt index kan bero på intern spänning mellan symptomen som orsakas av att symptomen har olika samband med homogenitet. Medan H3, H4 och H5 har samband i positiv riktning, har H2 negativ riktning.

Svaret på frågeställning 2 blir därmed att ja, homogenitet påverkar de olika symptomen på grupptänk på olika sätt.

6.3 Sambandens innebörd

Som det kommenterats tidigare var de univariata analysernas huvudsakliga roll att användas för att kontextualisera sambanden som resulterade av de bivariata analyserna. Det framkommer ifrån de univariata analyserna att, med undantag för indexet för värdering av gruppens förmågor, visar respondenterna svaga tecken på grupptänk. Det kontrasteras av att respondenterna tenderar att ha högre värden på homogenitetsindex, vilket pekar på att de flesta respondenter uppfattade sina grupper som homogena.

När sambanden som resulterar av de bivariata analysen ställs mot den bakgrunden framkommer en bild av att medan sambanden (för det mesta) stämmer överens med vad som kunde väntas utifrån Janis (1982) teori så verkar frekvensen av svaren peka på att förhållandet inte riktigt är som sambanden ger intrycket av om de tas ur sina sammanhang. Högre homogenitet verkar generellt leda till högre grupptänk, men i fallet av de undersökta grupperna sker den ökningen på nivåer av grupptänk som är väldigt låga i relation till hur homogena grupperna är från första början.

Det ska dock tilläggas att min studie är begränsad till fyra av de åtta symptomen på grupptänk. Det kan inte uteslutas att min studie har valt att fokusera på just de symptomen på grupptänk som besvärar socialarbetare minst, och att mina resultat hade varit annorlunda om jag hade undersökt andra eller samtliga av symptomen för grupptänk.

6.4 Förslag till fortsatt forskning

Utifrån min studie står det klart att frågan om homogenitets koppling till grupptänk kräver vidare undersökning. Den vidare forskningen behövs främst i två bemärkelser; att hantera mångdimensionaliteten i homogenitet, grupptänk och relationen däremellan och att identifiera mekanismerna genom vilka homogenitet verkar på de olika symptomen för grupptänk.

Gällande mångdimensionaliteten i begreppen homogenitet, grupptänk och relationen mellan dem finns det utifrån min studie och tidigare forskning gemensamt flera olika typer av homogenitet som har olika relevans för grupptänksnivåerna i olika grupper. En viktig uppgift för framtida forskning blir därmed att fortsatt undersöka kopplingen mellan homogenitet och grupptänk, men med definitioner av homogenitet som går bortom avgränsningarna av min egen studie. För att det ska göras verkliga framsteg i frågan behöver så många olika definitioner av homogenitet som möjligt appliceras på en så varierad forskningspopulation som möjligt för att ge en bättre bild av exakt vilken typ av homogenitet som är relevant för de flesta sorters grupper. Gällande symptomen på grupptänk behöver framtida studier sikta på att samtliga symptom inkluderas i studien.

Vidare behövs mer forskning om de exakta mekanismerna som ligger bakom sambanden. Medan studier som min egen kan uttala sig om samband och samvariation kan det inte ge någon kunskap om vilka exakta mekanismer som ligger bakom. Det framträder ingen information om hur eller varför sambanden ser ut som de gör. Exempelvis kan jag enbart spekulera kring varför det visade sig att en högre homogenitet leder till en lägre värdering av den egna gruppens förmågor.

Referenser

Allen, Charles (2001) *Develop an assessment process for determining if groupthink characteristics are present in a military unit*. Mastersuppsats. Menomonie: University of Wisconsin-Stout.

Barmark, Mimmi & Djurfeldt, Göran (2020) *Statistisk verktyglåda 0: Att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Djurfeldt, Göran, Rolf Larsson & Ola Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktyglåda 1 – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Comrey, Andrew & Newmeyer, John (1965). Measurement of Radicalism-Conservatism. *The Journal of Social Psychology*, 67 (2): 357-569.

Esser, James (1998) Alive and well after 25 years: a review of groupthink research. *Organizational behavior & Human decision processes*, 73 (2/3): 116-141.

Fekjær, Silje Bringsrud (2017) *Att tolka och förstå statistik*. Malmö: Gleerups.

Janis, Irwing L. (1982) *Groupthink – Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Andra uppl. Boston: Houghton Mifflin Company.

Kline, P. (1999) *A Handbook of Psychological Testing*, 2 upplagan. London: Routledge.

Lunds Universitet (2021) SUNET Survey [<https://www.medarbetarwebben.lu.se/forska-och-utbilda/stod-till-utbildning/utbildningsadministration/studieadministrativa-system/sunet-survey-enkatverktygkatverktyg>] Hämtat: 2021-05-22.

McCauley, Clark (1989) The nature of social influence in groupthink: compliance and internalization. *Journal of personality and Social psychology*, 57 (2):250-260.

Monrad, Merete (2012) Professional disagreement in relation-centered work. *Journal of Work/Tidskrift for Arbejdsliv*, 12 (3): 87-101.

Park, Won-Woo (1990) A review of research on groupthink. *Journal of behavioral decision making*, (3):229-245.

Park, Won-Woo (2000) A comprehensive empirical investigation of the relationships among variables of the groupthink model. *Journal of Organizational Behavior*, (21):873-887.

Peterson, Randall, Owens, Pamela, Philip Tetlock, Elliot Fan och Paul Martorana (1998) Group dynamics in Top Management Teams: Groupthink, Vigilance, and Alternative Models of Organizational Failure and Success. *Organizational behavior and human decision processes*, 73 (2/3): 272-305.

Samuels, Peter. (2015). Advice on Reliability Analysis with Small Samples. [https://www.researchgate.net/publication/280936182_Advice_on_Reliability_Analysis_with_Small_Samples] Hämtat:2021-05-22

Skau, Greta Marie (2018) *Mellan makt och hjälp – om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Fjärde uppl. Stockholm: Liber.

Svensson, Kerstin, Eva Johnsson & Leili Laanemets (2008) *Handlingsutrymme – Utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

Vetenskapsrådet (2002) Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. [<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhällsvetenskaplig-forskning.html>] Hämtat: 2021-05-22.

Vetenskapsrådet (2017) God forskningssed [<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>] Hämtat: 2021-05-22.

Bilaga 1 – Mailutskick

Hej!

Jag heter Patrick Jönsson och är socionomstudent som går sjätte terminen på Lunds universitet. Jag gör just nu mitt examensarbete där jag gör en enkätstudie om grupprocesser inom socialförvaltningarna i Skåne län. Syftet är att undersöka kopplingen mellan homogenitet i arbetsgrupperna och olika typer av grupprocesser. Jag skulle vara tacksam om du ville ta dig tid att vidarebefordra undersökningen till medarbetarna på socialförvaltningen. Eftersom studien syftar till att undersöka grupprocesser vore det bästa att få svar ifrån så många olika arbetsgrupper som möjligt!

Studien är konstruerad som en elektronisk enkät som skickas till skånska kommuner. I urvalet ingår därmed din kommun och varje svar är viktigt! Svaren kommer att vara anonyma och kommer inte på något sätt kunna kopplas till specifika arbetsplatser.

Medarbetare besvarar enkäten genom att klicka på länken som finns i mejlet. Enkäten beräknas ta 2-3 minuter att besvara.

Länk till undersökningen:

<https://sunet.artologik.net/lu/Preview/34648>

Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta mig.

Patrick Jönsson
pa5550jo-s@student.lu.se

Med vänliga hälsningar
Patrick Jönsson

Bilaga 2 - Samtyckesbegäran



Följebrev

Hej!

Jag heter Patrick Jönsson och är socionomstudent som går sjätte terminen på Lunds universitet. Jag gör just nu mitt examensarbete där jag gör en enkätstudie om grupprocesser inom socialförvaltningarna i Skåne län.

Jag skulle vara tacksam om du vill ta dig tid att svara på enkäten som beräknas 2-3 minuter. Enkäten besvaras individuellt, då det är din personliga uppfattning som står i centrum.

Syftet är att undersöka kopplingen mellan homogenitet i arbetsgrupperna och olika typer av grupprocesser. Enkätstudien är konstruerad som en elektronisk enkät som skickas till samtliga skånska kommuner. I urvalet ingår därmed din kommun och ditt svar är viktigt!

Vänligen besvara enkäten före 2020-05-11

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan förklaring, om du väljer att inte längre delta i undersökningen kommer inte informationen du har lämnat användas. Samtliga svar på enkäten kommer att vara anonyma och kommer inte på något sätt kunna kopplas till din arbetsplats.

Om du har några frågor är du välkommen att kontakta mig:

Patrick Jönsson

pa5550jo-s@student.lu.se

Genom att samtycka till undersökningen bekräftar du att du läst och förstått informationen ovan.

Jag har läst och accepterar villkoren

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

Bilaga 3 - Enkät



Nedan följer ett antal frågor om hur du uppfattar din arbetsplats.

Det är din egna spontana uppfattning av arbetsplatsen som ska stå i centrum när du besvarar frågorna.

Enkäten ska därför besvaras individuellt.

Ett flertal frågor berör din uppfattning om olika situationer som involverar grupper. Med "arbetsgrupp" syftas det på situationer då du tillsammans med andra på din arbetsplats ska fatta ett beslut eller lösa ett problem.

1. Vilken är din yrkestitel?

2. Hur många arbetar inom din enhet?

3. Jag tycker att gruppen är realistiska när vi resonerar kring våra begränsningar

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

4. Resultaten av våra beslut påverkar alltid främst andra.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

5. I gruppen funderar vi alltid kring moraliska och etiska konsekvenser av våra beslut.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

6. Jag väger själv de moraliska och etiska konsekvenserna av beslut som tas av gruppen.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

7. Jag är säker på att besluten som tas av gruppen är det bästa beslutet för brukaren/klienten.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

8. Jag håller mina tvivel om beslut som fattas i gruppen för mig själv.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

9. Jag utgår ifrån att medlemmar som är tysta i en diskussion håller med majoriteten.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

10. Jag känner att jag får dela med mig av min åsikt under möten i grupp.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

11. I gruppen uppmuntras oenighet.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

12. Det är fritt att uttrycka meningsskiljaktigheter.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

13. Jag känner mig trygg med att ifrågasätta majoriteten i gruppen.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

14. Jag känner mig trygg med att ifrågasätta ledarskapet.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

15. I min arbetsgrupp finns en mångfald av olika yrkesgrupper.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

16. De flesta av mina kollegor har samma utbildning som jag.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

17. Arbetsgruppen består av en mångfald av olika personer.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

18. Gruppens medlemmar resonerar för det mesta på samma sätt.

- Tar helt avstånd
- Tar delvis avstånd
- Ingen åsikt
- Instämmer delvis
- Instämmer helt