

Etiska dilemman får chefer inom socialtjänsten att sluta sin anställning

Gunnar Aronsson och Wanja Astvik

I denna enkätstudie undersöktes krav – kontroll och stödfaktorerers betydelse för att chefer inom socialtjänsten lämnar sin anställning. Person – rollkonflikt som etisk konflikt mellan egna värderingar och krav i arbetsrollen, emotionell utmattning samt ålder framkom som signifikanta prediktorer för att ha slutat vid uppföljning efter ett år. Samma prediktorer framkom för intention att sluta plus chefsstöd medan ålder bortföll. En slutsats är att identifiering av etiska dilemman och bättre stöd i svåra beslutssituationer kan minska andelen som överväger lämna sin chefsbefattning. Att kunna hantera dilemman har betydelse för hela verksamheten och potentiellt även för medborgarnas tillit till socialtjänsten.

Nyckelord: avsluta anställning, chef, emotionell utmattning, etiska dilemman, socialtjänst

Forskning har identifierat en hög andel frivilliga uppsägningar bland chefer inom offentlig verksamhet med potentiellt skadliga verkningar för verksamheten (Corin, Berntson & Härenstam, 2016; Skagert, Dellve & Ahlberg, 2012). En bakomliggande faktor inom socialtjänsten antas vara pressande arbetsvillkor som påverkar anställdas arbetsdag och återhämtning (Aronsson, Astvik & Gustafsson, 2014; Astvik, Welander & Isaksson, 2017; Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen, 2015; Welander, Astvik & Isaksson, 2017).

I föreliggande studie ligger fokus på vilken roll några av de mest belagda stress- och ohälsorelaterade psykosociala arbetsmiljöfaktorerna - krav,

FÖRFATTARE

Gunnar Aronsson, Psykologiska institutionen,
Stockholms universitet, Gunnar.Aronsson@
psychology.su.se

Wanja Astvik, Akademin för hälsa, vård och välfärd,
Avdelningen för psykologi, Mälardalens högskola,
wanja.astvik@mdh.se

resurser och socialt stöd - spelar för om chefer slutar eller stannar i sina anställning inom socialtjänsten. I tillägg till arbetsmiljöfaktorer studeras även betydelsen av hälsostatus. Studien ingår i projektet "Villkor, dilemman och strategier – stressorer i socialtjänsten och dess samband med styrformer", vilket studerar socialtjänsten både ur ett verksamhets- och organisations-, arbetsmiljöperspektiv.

I forskningen betraktas intention att sluta ofta som en proxyvariabel för att faktiskt sluta. Intention ökar sannolikheten för att sluta men kan också betraktas som en sorts psykologisk distansering från arbetet med åtföljande negativa konsekvenser för motivation och engagemang (Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). De bakomliggande faktorerna för att faktiskt sluta är inte alltid desamma som för intentionen (Cregård, Corin & Skagert, 2017). Forskning om chefer inom socialtjänsten och arbetsvillkor som anledning att säga upp sin anställning är starkt begränsad både i Sverige och internationellt. De studier som finns bygger huvudsakligen på tvärsnittsdata och intentionsstudier (se till exempel Astvik et al., 2017). I ett svenskt forskningsprojekt som följde kommunala chefer inom skolektorn, teknisk service och vård och omsorg fann forskarna att psykosociala arbetsvillkor, vilka definierades via klusteranalyser, hade en påtaglig betydelse inte bara för intentionen att lämna utan även för att chefer faktiskt lämnat anställningen efter två år (Corin et al., 2016). Högsta sannolikheten att lämna hade personer i ett kluster som benämndes distanserat och som kännetecknades av låg grad av klientkontakt, brist på erkännande och feedback. Klustergruppen med de lägsta arbetskraven i kombination med mest resurser hade signifikant lägre sannolikhet att lämna arbetsplatsen och professionen. Betydelsen av hälsotillstånd, vilket är av intresse i föreliggande studie, ingick inte i analyserna i nämnda studie vare sig som determinant eller utfall.

I en översikt (Cregård et al., 2017) av förhållanden bakom frivillig uppsägning bland chefer inom offentlig sektor var det ingen av de 12 inkluderade studierna som beaktade psykosociala arbetsmiljöfaktorer. När även «intention att sluta studier» granskades framkom i flera fall ett samband mellan autonomi, kvantitativa krav och sociala relationer och intention medan rollkonflikt och rolloklarhet verkade influera såväl intention som att faktiskt sluta. Den övergripande slutsatsen från översikten var att det fanns en viss inkonsistens i resultaten.

Av intresse kan också vara två något äldre meta-analyser av vilka faktorer som påverkar intentioner att sluta bland socialtjänstanställda. Ingen av dessa meta-analyser var dock inriktad på chefer. En meta-analys visade att positiva inslag som stöd från chef och kollegor, högt inflytande, upplevd organisatorisk rättvisa, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt klimat var förknippade med en lägre intention att avsluta anställningen. Emotionell utmattning var starkt associerad med viljan att lämna sin anställning (Kim & Kao, 2014). Även i en äldre metaana-

lys var erfarenheter av utbrändhet en prediktor för att vilja lämna sin anställning (Mor Barak, Nissly & Levin, 2001).

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att öka kunskapen kring vilka psykosociala faktorer som spelar roll för att chefer inom socialtjänsten avslutar sin anställning eller överväger att avsluta anställningen. Studien var inriktad mot vad några av de mest belagda stress- och ohälsorelaterade psykosociala arbetsmiljöfaktorerna –krav, kontroll och stöd - betyder, dels för om chefer slutar eller stannar, dels för intentionen att sluta. Också betydelsen av en ohälsfaktor -emotionell utmattning - undersöktes. I analyserna kontrollerades för ålder och utbildning.

METOD

Studien riktade sig till chefer inom socialtjänstens myndighetutövning och genomfördes i samarbete med Akademikerförbundet SSR och Fackförbundet Vision. Studieggruppen utgörs av ett urval av chefer och kommer från en totalundersökning via webbenkät till socialsekreterare och biståndsbedömare inom nämnda förbund. Ungefär 70 procent av cheferna inom socialtjänstens myndighetsutövning är organiserade i de två förbunden.

Urval, datainsamling och bortfall

I urvalet fanns 606 personer som enligt registeruppgifter var chefer. Av dessa svarade 435 på t1-enkäten, vilket motsvarar 72 procent. Vid t2 angav 280 att de var kvar i anställningen som chefer. 60 personer var kvar på arbetsplatsen men angav att de slutat som chefer. Ytterligare 51 personer klassificerades som slutare (studs på mailet och ej gått i pension) vilket ger 111 "slutare" för t2-analysen. Totalt finns då 391 personer för t2-analysen. Av de resterande 44 personerna hade 25 gått i pension och 19 var bortfall utan känd anledning.

Webbenkäten distribuerades med fyra påminnelser under perioden juni till september 2015 och vid uppföljningen drygt 1 år senare (september - december 2016), gjordes också fyra påminnelser.

Variabler och mätinstrument

Denna studie baseras på enkätenfrågor om krav, resurser och stöd i arbetet samt frågor om psykisk utmattning och ohälsosymptom samt ett par bakgrundsfrågor. Därutöver fanns frågor om styrning och andra organisatoriska faktorer liksom frågor om arbetsrelaterade attityder, intentioner och strategier, vilka har behandlats i flera andra studier (Astvik et al., 2017; Astvik, Welander & Hellgren 2019; Astvik, Welander & Larsson 2020; Welander et al., 2017; Welander, Astvik & Hellgren 2017).

Bakgrundsförhållanden

Bakgrundsfaktorer: kön, ålder, civilstånd, utbildning, antal år på nuvarande arbetsplats och i socialtjänsten, redovisas i tabell 1.

Arbetsvillkor – resurser

Kontroll mättes med ett index baserat på 3 påståenden (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Jag har tillräcklig kontroll inom organisationen för att kunna påverka händelser som kan beröra mitt arbete, Jag kan förhindra att negativa förändringar påverkar min arbetssituation, Jag förstår denna organisation tillräckligt väl för att kunna påverka saker som rör mig och mitt arbete. Svarskala från 1= ”Stämmer inte alls” till 5= ”Stämmer helt” (Cronbach alfa .84).

Chefsstöd mättes med fyra frågor omformulerade till påståenden från QPS Nordic (Dallner et al., 2000). Min närmaste ledning/chef ger bra förutsättningar för att jag ska utvecklas i jobbet, Jag har möjlighet att prata om svårigheter i mitt arbete med min närmaste chef, Jag får den uppmuntran och det stöd jag behöver av min närmaste ledning, Min närmaste ledning/chef ger mig den återkoppling som är nödvändig för att jag ska veta om jag gör ett bra jobb. 5-gradig skala, 1= ”Stämmer inte alls” till 5= ”Stämmer helt” (Cronbach alfa .86).

Kollegialt stöd mättes med ett index om tre påståenden (Hovmark & Thomsson, 1995). Om jag behöver, får jag stöd och hjälp med mitt arbete från mina kollegor. Om jag behöver, är mina kollegor villiga att lyssna på problem som rör mitt arbete. Det är god sammanhållning på min arbetsplats. 5-gradig skala, 1= ”Stämmer inte alls” till 5= ”Stämmer helt” (Cronbach alfa .86).

Arbetsvillkor - krav

Kvantitativa krav mättes med tre frågor som speglar känslan av att ha för mycket att göra och för lite tid (Walsh, Taber & Beehr, 1980). Frågorna var: Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt? Hur ofta händer det att din arbetsbelastning medför att du inte hinner göra ett så bra arbete som du skulle vilja? Kommer du efter med ditt arbete? 5-gradig skala, 1= ”Aldrig” till 5= ”Mycket ofta” (Cronbach alfa .82).

Kvalitativa krav mättes med tre frågor (Sverke, Hellgren, & Öhrming, 1999). Det ställs orimliga krav på mig i mitt arbete, Jag har ett allt för stort ansvar i mitt arbete, Jag har arbetsuppgifter som jag tycker är för svåra att klara av. 5-gradig skala, 1= ”Stämmer inte alls” till 5= ”Stämmer helt” (Cronbach alfa .81).

Person - rollkonflikt mättes med fyra frågor omformulerade till påståenden från QPS Nordic (Dallner et al., 2000). I mitt arbete måste jag utföra saker som jag tycker skulle göras annorlunda, Jag får arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem, I mitt arbete ställs jag inför oförenliga krav, Mitt arbete

innefattar krav som strider mot mina professionella värderingar. 5-gradig skala, 1="Stämmer inte alls" till 5="Stämmer helt" (Cronbach alfa .85).

Emotionell utmattning och stanna - sluta

Emotionell utmattning mättes med en delskala i Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) som innehöll 5 påståenden. Jag känner mig helt slut när arbetsdagen är över, Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete, Jag känner mig trött när jag går upp på morgonen för att möta en ny arbetsdag, Att arbeta under en hel dag är verkligen påfrestande för mig, Jag känner mig utbränd av mitt arbete. Svarsskala 1 = Några gånger per år eller mindre, 2 = Någon gång per månad, 3 = Några gånger per månad, 4 = Någon gång per vecka, 5 = Några gånger per vecka, 6 = Varje dag (Cronbach alfa .87).

Stanna eller sluta variabeln konstruerades utifrån uppgifter vid tidpunkt 1 och uppgifter eller icke-svar på frågor i uppföljningsenkäten vid tidpunkt 2 (se mer detaljerad information i avsnittet Urval, datainsamling och bortfall).

Intention att sluta mättes med tre frågor (Sjöberg & Sverke, 2000). Jag känner för att säga upp mig från mitt nuvarande arbete, Jag söker/ska börja söka efter andra jobb, Om jag hittar ett annat arbete skulle jag avsluta min nuvarande anställning. Svarsskala från 1= "Stämmer inte alls" till 5= "Stämmer helt". Skalan dikotomiseras så att 25 procent utgjorde högintensionsgruppen (värden över 2.33, det vill säga ett värde mellan de verbala alternativen "Stämmer i viss mån" och "Stämmer ganska bra") (Cronbach alfa .93).

Statistiska analyser

Deskriptiv statistik för undersökningsgruppen - medelvärden, standardavvikelser, t-test, Chi2-test, skalreliabilitet och korrelationer mellan variabler/index beräknades. Cut off gränsen i Cronbach's alfa sattes till .75 och alla index överskred gränsen. Då utfallet -sluta/stanna kvar - var en dikotom variabel användes logistisk regressionsanalys för att beräkna oddskvoter (OR). Forward selektion användes för att exkludera variabler med lågt förklaringsvärde. För detta ändamål användes PIN-värdet .05 vilket innebär att variabler med en lägre sannolikhet än PIN-kriteriet inkluderades för nästa analyssteg. Tre kvalitativt skilda typer av data användes i analyserna, som startade med de två bakgrundsvariablerna ålder och kön. I nästa steg ingick de sex arbetsmiljövariablerna (resurs-krav-stöd) och i sista steget en ohälsvariabel - emotionell utmattning. Samma variabler ingick i analysen av intention att sluta och samma PIN-värde användes. För att summera modellerna användes Nagelkerke R2, som är en imitation av multipla R2. Nagelkerke R2 är inte användbart för jämförelser mellan olika utfallsmått. Partiellt bortfall på olika frågor i indexen reducerade gruppen som slutat från 111 till 83 personer och gruppen som stannat kvar från 280 till 224 personer i

den logistiska regressionen, där kompletta data i de analyserade variablerna är villkoret. För bakgrundsdata och analyser av enbart intention att sluta vid T1 var partiella bortfallet i indexfrågor lägre, vilket ledde till att något fler personer ingår i dessa analyser. Analyserna gjordes i SPSS version 26.

RESULTAT

Deskriptiv statistik

I *tabell 1* jämförs bakgrundsförhållanden mellan de som är kvar i sin anställning och de som slutat. Skillnaderna är i inget fall statistiskt signifikanta. Som framgår i *tabell 1* har deltagarna många års anställning inom socialtjänsten och på nuvarande arbetsplats. Av denna anledning och på grund av att bara 12 män ingick i gruppen som slutat gjordes inga vidare analyser av bakgrundsvariablernas betydelse förutom att kön och ålder användes som kontrollvariabler i logistiska regressionsanalyserna. Även den andra utfallsvariabeln – intention – att sluta – korstabulerades mot bakgrundsvariablerna i *tabell 1*. Inte i något fall var skillnaden statistiskt signifikant i chi-test och medelvärdestest mellan de som markerade intention och de som inte markerade intention att sluta.

Tabell 1. Fördelning i antal, procentandelar, medelvärden och standardavvikelser för de som är kvar i anställningen och de som slutat med uppdelning på bakgrundsvariabler vid T1 (n=307).

	Kvar N % eller M (sd)	Slutat N % eller M (sd)	Totalt N% eller M (sd)
Män	36 (16)	12 (15)	48 (15)
Kvinnor	188 (84)	71 (86)	259 (85)
Medelålder	51.8 (sd 8.45)	48.3 (sd 8.43)	50.8
År nuvarande arbetsplats	9.2 (sd 7.74)	6.8 (sd 6.71)	8.5
År i socialtjänsten	20.4 (sd 9.51)	17.7 (sd 8.66)	19.6
Gift eller sambo	184 (82)	70 (84)	254 (83)
Hemmavarande barn	112 (50)	49 (59)	161 (52)
Andel socionomexamen	170 (76)	62 (76)	
Totalt i hela studien	224 (73)	83(27)	307

Tabell 2 innehåller interkorrelationer, medelvärden, standavvikelser och Cronbach alfa för sex arbetsmiljövariabler, vilka jämte emotionell utmattning användes i regressionsanalysen. Ålder är statistiskt signifikant relaterad till de två kravvariablerna, det vill säga ju yngre desto högre upplevelse av kvantitativa och kvalitativa krav, men korrelerar inte med emotionell utmattning. Alla arbetsmiljövariablerna är som synes korrelerade.

Ur ett praktiskt perspektiv är det av intresse att jämföra absoluta skalvärden i de 5-gradiga skalorna. I absoluta värden ligger kvantitativa krav högst på kravsidan (*tabell 2*). Stöd från chef och stöd från kollegor har värden över skalans mittpunkt 3. Spridningen i den förstnämnda variabelen är stor i båda grupperna. Alla medeltalsjämförelser utfaller till slutargruppens nackdel men alla skillnader mellan slutare och de som är kvar är inte statistiskt signifikanta. Höga positiva värden finns även för kollegialt stöd men gruppkillnaden är liten. Skillnaderna är desamma men än mer uttalade för utfallsvariabeln intention att sluta (visas ej i *tabell 2*). Det finns ingen ålderskillnad men alla medeltalsjämförelser i övrigt är «till intention att sluta gruppens» nackdel och i samtliga fall visar t-testen statistisk signifikans på .000 nivå. Största medeltalsskillnaden gäller emotionell utmattning, vilket är samma resultat som i «stannat kvar/slutat gruppen».

Tabell 2. Korrelationer, medelvärden, Sd och Cronbach's alfa för variabler (t1) i den logistiska regressionsanalysen (n=307). t-test av medelvärdesskillnader mellan de som slutat (n=83) och de som stannat kvar (n=224).

Faktor/variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Ålder								
2 Kontroll	-.03							
3 Stöd chef	-.09	.43**						
4 Kollegialt stöd	-.05	.44**	.58**					
5 Kvantitativa krav	-.13*	-.31**	-.32**	-.27**				
6 Kvalitativa krav	-.11**	-.35**	-.32**	-.31**	.64**			
7 Person - rollkonflikt	-.03	-.37**	-.42**	-.27**	.57**	.66**		
8 Emotionell utmattning	-.09	-.40**	-.29**	-.31**	.45**	.50**	.49**	
M	50.8	2.63	3.11	3.41	3.42	2.12	2.41	2.74
Sd	8.57	.88	1.15	.68	.78	.92	.93	1.22
Cronbach's alfa		.84	.86	.88	.82	.81	.85	.87
t-test, slutat – stannat	.001	.067	.081	.392	.000	.000	.000	.000

*p<0.05, **p<0.01

Slutat eller stannat kvar

I den logistiska regressionsanalysens första steg ingick kön och ålder. Ålder var en statistiskt signifikant prediktor – ju högre ålder desto lägre odds för att sluta. Kön hade inget samband med att sluta och uteslöts därför per automatik i modell 2 där arbetsmiljövariablerna fördes in. I den analysen var det enbart en arbetsmiljövariabel nämligen person-roll konflikt, dvs. motstridiga krav i rollen och konflikt mellan individens värderingar och krav i rollen, som kvarstod som en statistiskt signifikant prediktor med förhöjd odds för att sluta (OR 1,50; CI 1,09 - 2,07) . I modell 3 inkluderades emotionell utmattning och visade sig vara en signifikant prediktor för att sluta (OR 1,30; CI 1,02- 1,64) . Ålder och person -

rollkonflikt kvarstod som signifikanta prediktorer. Den förklarade variansen mätt genom Nagelkerke R2 för modellen var 0.14. Den fulla modellen predicerade 74,3 procent av fallen korrekt.

Intention att sluta. Samma prediktorvariabler och samma regressionsmodell som för sluta –stanna kvar användes för indexet intention att sluta som dikotom utfallsvariabel (tabell 2). Skillnaderna var att ålder inte hade något prediktionsvärde medan en ytterligare arbetsmiljövariabel «stöd från chef» innebar signifikant lägre odds för att sluta (OR .54; CI .41 - .70). Emotionell utmattning var även i intentionsanalysen en signifikant prediktor när den inkluderades i modell 3 (OR 1,74; CI 1,38 - 2,20). Den förklarade variansen Nagelkerke R2 var .349. Jämförelser mellan Nagelkerke i de två analyserna saknar dock mening då utfallsvariablerna är olika. Den fulla modellen predicerade 82,5 procent av fallen korrekt.

Tabell 3. Logistisk regressionsanalys med dikotomin slutat är kvar och intention att sluta som beroende variabel. Forward selektion. Oddsquoter och 95-procentigt konfidensintervall (CI).

Faktor	Slutat eller stannat			Intention att sluta		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Kön	-			-	-	-
Ålder	.62 (.46-.82)	.61 (.45-.82)	.62 (.46 -.83)	-	-	-
Kontroll		-			-	-
Stöd chef		-		.51 (.39-.66)	.54 (.41 - .70)	
Stöd kollegor		-				
Kvantitativa krav		-				
Kvalitativa krav		-				
Person – rollkonflikt		1,76 (1.32-2.34)	1.50 (1.09- 2.07)	2.03 (1.50 -2.74)	1.58 (1.14-2.18)	
Emotionell utmattning			1.30 (1.02- 1.64)			1.74 (1.38-2.20)
	Nagelkerke R2 = .142			Nagelkerke R2 = .349		

Intention att sluta och faktiskt sluta

Sambandet mellan intention att sluta vid T1 och att faktiskt slutat vid T2 undersöktes även med en korstabulering av 312 personer. Vid T1 fanns det enligt den indelning som gjordes 246 personer i låg-intentionsgruppen. Av dessa hade 52 personer slutat vid T2 vilket innebar att 79 procent följde sin intention medan 21 procent slutade trots att de tänkt vara kvar.

Gruppen med hög intention att sluta bestod av 66 personer. Av dessa hade 35 (53 procent) slutat vid T2 och således följt sin intention medan 31 personer var kvar, vilket innebär att 47 procent avvek från sin intention att sluta.

Gruppskillnader och nivåer för enskilda symptom

Resultaten i *tabell 4* kan ses som komplement till regressionsanalysens modell 3 med emotionell utmattning som utfall genom en korstabulering mot nio stressymtom från olika organsystem som utfall. Tabellen visar procentuella nivåer bland de som slutat och de som var kvar i anställningen respektive hög- och lågintentionsgruppen. För åtta av symtomen var skillnaderna statistiskt signifikanta och i ett fall näst intill signifikant (koncentrationsproblem) mellan dem som slutat och de som var kvar. Särskilt tydliga är skillnaderna i nedstämdhet, nervositet/oro och svårigheter att koppla av. 42 procent av de chefer som slutat ett år senare angav att de flera gånger i veckan/varje dag upplevde svårigheter koppla av jämfört med 17 procent bland de som var kvar. Polariseringen är än tydligare i jämförelsen mellan hög- och lågintentionsgruppen där alla skillnader är signifikanta och procentgapet mellan låg- och högintentiongruppen är genomgående större än mellan kvar- och slutatgruppen.

Tabell 4. Procentuella andelen som angett «flera gånger i veckan/varje dag» för ett antal symptom i T1-enkäten bland de som stannat kvar respektive slutat 1 år senare (27 procent) och bland de som rapporterade låg resp hög intention (26 procent) i tvärsnittstudien 2015. Chi2-test (df=1).

Symtom (flera gånger i veckan/varje dag)	Kvar 2016 (n=224)	Slutat 2016 (n= 83)	Chi2, p-värde	Låg Intention 2015 (n=312)	Hög intention 2015 (n=107)	Chi2, p-värde
Koncentrationsproblem	22	33	3.7	16	42	29.8***
Svårigheter att fatta beslut	6	13	4.0*	5	19	21.6***
Minnessvårigheter	17	28	4.0*	13	36	28.0***
Irritation	12	24	6.8**	9	29	27.6***
Nedstämdhet	8	21	12.0**	5	24	30.7***
Nervositet/oro	7	24	16.8**	6	23	23.9***
Trötthet/kraftlöshet	17	27	4.4*	12	29	41.4***
Svårigheter att koppla av	19	42	17.8***	17	38	20.1***
Sömnsvårigheter	23	37	6.1*	22	39	13.1***

*p<0.05, **p<0.01 och ***<0.001. Chi2-test och p-värde för test mellan kvar och slutat 2016 och mellan hög och låg intention 2015.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

I denna studie av ett slumpmässigt urval av chefer inom socialtjänsten undersöktes arbetsmiljöskillnader mellan de chefer som var kvar på sin arbetsplats som chefer och de chefer som slutat vid en uppföljning ett år efter studiens inledande arbetsmiljömätning. Bakgrundsförhållandena var mycket likartade och båda grupperna hade lång genomsnittlig tjänstetid. I tillägg till den prospektiva studien

undersöktes även samband mellan intention att sluta och arbetsvillkor utifrån tvärsnittsdata vid första mätillfället.

Studien utgick från ett krav, resurs, stöd och hälsoperspektiv. Sex arbetsmiljö-index och indexet emotionell utmattning användes för de två logistiska regressionsanalyserna – en longitudinell analys relaterad till att faktiskt sluta och en tvärsnittsstudie relaterad till intention att sluta.

Person - rollkonflikt, emotionell utmattning och ålder var signifikanta prediktorer för att sluta. Det är intressant och något förvånande att det endast är person – rollkonflikt, vilken inte är en av de mest använda variablerna i arbetsmiljöstudier, som signifikant predicerar att sluta. Variablerna kvantitativ och kvalitativ belastning, kontroll, socialt stöd från chef och från arbetskamrater, som i många studier visats ha samband med ohälsa av olika slag (Aronsson et al. 2017; Theorell et al. 2015) var inte signifikanta prediktorer i slutaanalysen och inte heller i intentionsanalysen med undantag för faktorn «stöd från chef». Det finns inga andra chefsstudier inom socialtjänsten med denna inriktning så detta något oväntade resultat är en fråga att föra vidare till framtida studier.

De i indexet använda rollkonfliktfrågorna speglar inte den vanligen undersökta konflikten mellan två roller utan avser motstridiga krav i arbetsrollen och konflikt mellan individens värderingar och krav i rollen, vad som kan kallas etiska dilemman. Indexets fyra frågor handlar om att göra saker som man tycker skulle göras annorlunda, att få arbetsuppgifter utan behövliga resurser, att ställas inför oförenliga krav samt att ställas inför krav som strider mot professionella värderingar. Som ett bidrag till tolkning och konkretisering av omfattningen av person – rollkonflikter utöver den information som ges av de presenterade medelvärdena gjordes några korstabuleringar av chefernas verksamhetsområde och rapportering av person-rollkonflikt. De visade att för flertalet av de ingående frågorna markerade 30 till 45 procent av cheferna, med vissa skillnader mellan verksamhetsområden, att påståendena om konflikter stämde ganska bra, mycket bra eller helt, vilket får tolkas som att person - rollkonflikter är utbredda och mer eller mindre ständigt närvarande för många chefer.

Konflikter mellan rollkrav och individens värderingar uppmärksammades redan på 1960-talet (Katz & Kahn 1966) men blev inte något frekvent studieobjekt i arbetsmiljöforskningen. I en studie av socialarbetare i Norden framträder dock person – roll konflikter som väsentliga stressfaktorer men betydelsen för att sluta undersöktes inte (Blomberg et al., 2015). Under senare år har en likartad problematik, som person – roll konflikt, gjort entré i arbetsmiljöforskningen under beteckningen moralisk stress, som har definierats som stressreaktioner relaterade till värderingskonflikter och etiska dilemman (Raines, 2000). En definition av moralisk stress är «etiska konflikter som måste hanteras när en anställd måste ta eller ser beslut som strider mot hans eller hennes grundvärderingar» (Thorne,

2010, s 269). Det finns ett flertal studier, som underbygger att moraliska och etiska konflikter och dilemman utgör krafter som bidrar till att människor vill avsluta eller avslutar sin anställning (Nordam, Torjuul & Sørli, 2005; Thorne, 2010; Ulrich et al., 2007). Detta tycks vara särskilt vara fallet när individens etiska krav är högre än organisationens (Cialdini, Petrova & Goldstein, 2004). I en studie av arbete inom finanssektorn (DeTienne, Agle, Phillips & Ingerson, 2012) var moralisk stress en prediktor i förhållande till såväl intention att sluta som arbetsrelaterad trötthet och arbetstillfredsställelse. Moralisk stress var den enda av ett flertal variabler som signifikant predicerade alla de tre nämnda utfallen, vilket är en indikation på «pushstyrkan» i motstridiga krav och etiska konflikter.

En hypotetisk orsakskedja är att etiska dilemman hindrar återhämtning och skapar arbetsrelaterad trötthet och emotionell utmattning (korrelationen är så hög som .49, se *Tabell 2*). Etiska dilemman kan givetvis också leda till att någon slutar utan att detta går vägen via emotionell utmattning och emotionell utmattning kan ha flera determinanter än etiska dilemman. Resultatet, med emotionell utmattning som en signifikant faktor för att sluta överensstämmer med resultat i tidigare studier (Cregård et al., 2017). Emotionell utmattning är en komponent i utmattningssyndromet och i det ursprungliga utbrändhetsmättet som tillkom i studier av socialarbetare i USA på 1970 talet (Maslach & Jackson, 1981). Ohälsospekters betydelse för att sluta sin anställning valideras också av den analys som gjordes av nio stressymtom från olika organsystem. Andelen med symtom ett år tidigare var genomgående mycket högre bland de som slutat. Också i tvärsnittsstudien framkom ett starkt samband mellan intention att sluta och de nio ohälsosymtomen.

Kunskapen inom forskningsområdet bygger som nämnts huvudsakligen på studier av intention att sluta - inte på studier av de som faktiskt slutar. Intentionen betraktas som en proxyvariabel för att faktiskt sluta. Tidigare studier visar att intentionen ökar sannolikheten för att sluta men att de bakomliggande faktorerna för att faktiskt sluta inte alltid är desamma som faktorerna bakom intentionen (Cregård et al., 2017). Det tycks också finnas en tidsdiskrepans. Således fann Corin et al. (2016) att psykosociala arbetsbetingelser påverkade intentionen två år senare men inte det faktiska lämnandet.

Den korstabulering som gjordes mellan intention att sluta och att faktiskt ha slutat ett år senare visade inte oväntat högre träffsäkerhet i att predicera att vara kvar än i att predicera att sluta. I gruppen med hög intention att sluta hade drygt hälften slutat ett år senare medan i gruppen med låg intention att sluta var det nästan 80 procent som också var kvar. 21 procent slutade trots att de tänkt vara kvar. Den slutsats som kan dras av detta är att ett beslut att lämna vanligtvis inte är någon kortvarig process utan något som övervägts under lång tid.

I föreliggande studie finns både överensstämmelser och olikheter mellan intentionsanalysen och slutaanalysen. Till likheterna hör att den största medelvärdeskilnaden i såväl kvar-slutat gruppen, som i intention sluta/stanna kvar gruppen var för emotionell utmattning. I intentionsanalysen tillkom en ytterligare faktor - stöd från chef, vilken hypotetiskt kan förknippas både med uppkomsten och lösningen av etiska dilemman. Stöd från chef kan givetvis också ha direktpåverkan på om man vill arbeta kvar. Att den bara är signifikant förknippad med intention att sluta och inte med att faktiskt sluta är en fråga för ytterligare forskning.

Det finns också en olikhet mellan sluta- och intentionsanalysen vad gäller ålder. Ålder är en prediktor för att faktiskt sluta och att det är vanligare att yngre slutar eller byter arbete är i enlighet med vad som kan förväntas utifrån forskning om yrkes- och livsloppskarriärer (Huang & Sverke, 2007). Det överensstämmer också med en annan studie av chefer inom offentlig förvaltning (Corin et al., 2016). I intentionsanalysen är ålder emellertid inte en prediktor för intention att sluta. Detta kan möjligen vara en följd av att intentionsfrågorna är hypotetiska till sin karaktär, vilket gör att egna åldern då inte vägs in på samma sätt som när det handlar om att faktiskt sluta. I ett faktiskt beslut om att sluta ingår antagligen sociala aspekter sammanhängande med ålder i kalkylen då det kan vara lättare för yngre än för äldre att iscensätta ett uppbrott, som för äldre skulle innebära större «kostnader» genom större sociala förluster både i och utanför arbetet eftersom äldre är mer socialt inbäddade (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001).

Utöver negativa motiv för att sluta finns naturligtvis också positiva anledningar och icke arbetsrelaterade anledningar. Att yngre personer oftare byter arbete skulle kunna vara led i karriärbyggande. I fortsatta studier borde den relativa betydelsen av sociala och ekonomiska rörelsemotiv studeras.

Det fanns en större andel korrekt predicerade fall i intentionsanalysen, vilket är att förvänta eftersom den är en tvärsnittsstudie, där ju frågorna om intention och arbetsmiljöfaktorer ställts vid samma tidpunkt. Andelen korrekt predicerade fall 82,5 procent kan dock ses som en indikation på att person – rollkonflikt och emotionell utmattning spelar en betydande roll. Vi kan dra samma slutsats från den longitudinella studien där 74,3 procent av fallen predicerades korrekt utifrån enkäten, vilken besvarades ett år innan mätningen av utfallet sluta/vara kvar.

Av intresse hade varit att göra en kurva över träffsäkerheten för olika prediktorer under uppföljningsårets lopp men då vi saknade exakt information om när cheferna slutat var detta inte möjlig. För detta skulle också ha behövts en betydligt större undersökningsgrupp.

Praktiska slutsatser

Arbetsmiljöförhållanden har betydelse för chefers beslut att stanna eller lämna sin position men också andra faktorer utanför arbetet spelar roll. Över sådana faktorer har dock organisation och arbetsgivare lågt eller inget inflytande. Slutsatsen från denna studie är att organisationer som vill minska andelen chefer, som överväger att lämna bör därför inrikta sig på undersöka vilka etiska konflikter och dilemman, som kännetecknar medarbetarnas arbetsituation. Nästa steg blir sedan att sätta in åtgärder för att minska dessa. Etiska dilemman och konflikter och avsaknad av stöd från chef kan ses som tidiga länkar i en orsakskedja mot att personer slutar. Effektivt förebyggande arbete riktas mot tidiga länkar i kedjan. Betydelsen av stöd är som framgått i linje med resultat i tidigare forskning.

Beslutet att lämna verkar för många ha en relativt lång förhistoria. En fråga för den praktiska verksamheten men också för fortsatt forskning borde vara att identifiera viktiga signaler på vägen mot beslutet att säga upp sig och sluta. I kedjan finns sannolikt många förändrings- och anpassningsförsök som inte uppmärksammas men där insatser skulle kunna bryta förloppet. Mer kunskap om den processen i meningens etiska konflikter och dilemman behövs. Emotionell utmattning är en följd av ackumulerade påfrestningar från belastande arbetsvillkor och är en påtaglig sluta-determinant. Dock är emotionell utmattning sannolikt upptäckbar långt före beslutspunkten att en individ slutar. I detta sammanhang behövs också forskning där chefsbefattningar inom olika verksamheter inom socialtjänsten jämförs i fråga om etiska dilemman. Sannolikt varierar dessa både i form och intensitet.

I studien saknade vi information om hur många underställda cheferna hade. Antalet kan sannolikt vara en faktor både för etiska dilemman och för möjligheten att hantera dilemman. De använda frågorna var huvudsakligen inriktade på etiska dilemman relaterade till chefers resurser för att driva verksamheten. Det kan antas att chefer också blir mottagare av de underställdas etiska konflikter i det direkta arbetet med klienterna. Många underställda kan då begränsa möjligheterna att ge vägledning. Chefers etiska konflikter har i denna mening både en kvalitativ och kvantitativ sida. Det är frågor som bör tas upp i fortsatt forskning.

Åtgärder för individuell stresshantering kan sannolikt ge viss kortsiktig lindring men för långsiktig hållbarhet krävs arbetsmiljöförändringar och organisatoriska förutsättningar, som gör det möjligt att minska och hantera etiska konflikter och andra pressande arbetsvillkor och kunna utöva ett kvalificerat ledarskap i etiskt och andra avseenden. Kriterier för långsiktig hållbarhet på en arbetsplats är bland annat god hälsa, hög motivation bland de anställda och att dessa uppfattar sig kunna göra ett kvalitativt arbete och att ingen skall pressas ut från arbetsplatsen av arbetsmiljöskäl. Försämrad hälsa och psykologisk distansering från arbetet är

inte bara att betrakta som en individuell fråga utan är även förlorade resurser i verksamheten.

Studiens styrkor, begränsningar och fortsatt forskning

Studiens metodologiskt främsta styrka är den prospektiva designen, vilken möjliggör att resultat och slutsatser kan baseras på data som inte tidsmässigt är kopplade till slutabeteendet, det vill säga till studiens utfallsvariabel. Den prospektiva designen ger stöd för sambandstolkningar och reducerar risken för falska metodrelaterade korrelationer. I den tvärsnittliga intentionsstudien finns samtidighet (common variance) i datainsamlingen vilket är en svaghet.

Originellt i studien är att vi kunnat jämföra de som faktiskt slutade med dem som rapporterade intention att sluta. Det är brist på sådana studier och även om föreliggande studie är numerärt liten ger den en grund för fortsatt utforskande av likheter och olikheter mellan de två metoderna, vilket både är av vetenskapligt och praktiskt intresse. Utifrån ett hälso- och motivationsperspektiv är det också intressant att utröna vad det långsiktigt betyder att bli kvar på arbetsplatsen trots att man har intentionen att sluta. Det tillståndet kan jämföras med «inlåsning» som visats ha negativa hälsoeffekter (Aronsson, Taloyan, Westerlund & Östergren 2019; Stengård, Bernhard-Oettel, Berntson, Leineweber & Aronsson, 2016). Intention att sluta innebär en sorts psykologisk distansering från arbetet med sannolikt negativa konsekvenser för motivation och engagemang i verksamheten (Taylor, Audia & Gupta, 1996; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007).

En svaghet i studien är bristen på direktinformation kring varför cheferna slutat och att vi inte kunnat jämföra överensstämmelse i uppgivna skäl med de funna prediktorerna. Att nå personer som slutat och motivera dem till att svara är sannolikt en betydande anledning till att så få uppföljningar är gjorda av arbetstagarer som valt att lämna sin arbetsplats eller yrke. Ytterligare information om vilka som frivilligt lämnat och de som eventuellt tvingats att lämna hade också varit av intresse. Dock är den senare kategorin liten i Sverige så vi kan anta att den stora merparten lämnat frivilligt. En annan svaghet är det relativt stora bortfallet i slutastudien och det begränsade antalet svarande vilket ger anledning till försiktighet vad gäller generaliseringar.

Betydelsen av person – rollkonflikt, där etiska dilemman är en aspekt, har genomslag i båda analyserna/metoderna. Det är en stark prediktor med betydelse för hela verksamheten och potentiellt också för medborgarnas tillit till socialtjänsten. Samtidigt är denna studie liten och annan forskning begränsad så frågeställningen behöver undersökas i nya studier.

Vad vi kan finna saknas i stort sett systematisk och longitudinell forskning kring processen där etiska dilemman växer till att bli betydelsefulla faktorer i ett beslut att avsluta anställningen. Sådan kunskap om tidiga varningssignaler har

praktiskt värde och behövs för förebyggande insatser och är även av teoretiskt intresse.

Slutligen kan konstateras att forskningen inom området domineras nästan helt av kvantitativa studier. Flera av de ovannämnda förslagen till vidare forskning kan med fördel utforskas med kvalitativa metoder för att få en mer fördjupad förståelse av motiv bakom ställningstaganden och handlingar.

REFERENSER

- Aronsson, G., Astvik, W., Gustafsson, K. (2014). Work conditions, recovery, and health – A study among workers within preschool, home care, and social work. *British Journal of Social Work*, 44(6)1654-1672.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., et al. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264.
- Aronsson, G., Taloyan, M., Westerlund, H., & Östergren, P. O. (2019). Associations Between Being 'Locked-In' and Health—An Epidemiological Study. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9,3, September 2019.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Astvik, W., Welander, J., & Hellgren, J. (2019). A comparative study of how social workers' voice and silence strategies relate to organisational resources, attitudes and well-being at work. *Journal of Social Work*, 1468017319890085.)
- Astvik, W., Welander, J. & Isaksson, K. (2017). Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), ss. 41-61.
- Astvik, W., Welander, J., & Larsson, R. (2020). Reasons for staying: A longitudinal study of work conditions predicting social workers' willingness to stay in their organisation. *The British Journal of Social Work*, 50(5), 1382-1400.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C., & Saarinen, A. (2015). Job stress among social workers: determinants and attitude effects in the Nordic countries. *British Journal of Social Work*, 45(7)2089-2105.
- Cialdini, R. B., Petrova, P. K., & Goldstein, N. J. (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 2004 (Spring), 67–73.
- Corin, L., Bernston, E., & Härenstam, A. (2016). Managers' Turnover in the Public Sector—The Role of Psychosocial Working Conditions. *International Journal of Public Administration*, 39:10, 790-802, DOI: 10.1080/01900692.2015.1035786
- Cregård, A., Corin, L., & Skagert, K. (2017). Voluntary turnover among public sector managers: A review. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 21(2), 89-114.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A.L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V & Ørnhede E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M. C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 110(3), 377-391.
- Hovmark, S., Thomsson, H. (1995). ASK: ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 369-397.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kim, H., & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47(3)214-223.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113. doi:10.1002/job.4030020205
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.

- Mor Barak, M.E., Nissly, J., & Levin A. (2001): Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *The Social Service Review*, 75(4)625-661.
- Nordam, A., Torjuel, K., & Sørli, V. (2005). Ethical challenges in the care of older people and risk of being burned out among male nurses. *Journal of clinical nursing*, 14(10), 1248-1256.
- Raines, M. L. (2000). Ethical decision-making in nurses: Relationships among moral reasoning, coping style, and ethics stress. *JONA's Healthcare Law, Ethics, and Regulation*, 2(1), 29–41.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000): The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3)247-252.
- Skagert, K., Dellve, L., & Ahlborg Jr, G. (2012). A prospective study of managers' turnover and health in a healthcare organization. *Journal of Nursing Management*, 20(7), 889-899.
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Stuck in a job: being "locked-in" or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work & Stress*, 30(2), 152-172.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Öhrming, J. (1999). Organizational restructuring and health care work: A quasi-experimental study. In P.M. le Blanc, M.C.W. Peeters, A. Büssing, & W.B. Schaufeli (Eds.), *Organizational psychology and health care: European contributions* (pp. 15-32). München: Rainer Hampp Verlag.
- Taylor, M. S., Audia, G., & Gupta, A. K. (1996). The effect of lengthening job tenure on managers' organizational commitment and turnover. *Organization Science*, 7(6), 632-648.
- Thorne, L. (2010). The association between ethical conflict and adverse outcomes. *Journal of Business Ethics*, 92, 269–276.
- Theorell, T., Hammarstrom, A., Aronsson, G., Traskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., et al. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social science & medicine*, 65(8), 1708-1719.
- Walsh, J.T, Taber, T.D & Beehr, T.A. (1980). An integrated model of perceived job characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2)252-267.
- Welander, J., Astvik, W., & Hellgren, J. (2017). Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(2), s. 8–26.
- Welander, J., Astvik, W., & Isaksson, K. (2017). Corrosion of trust: Violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers. *Nordic Social Work Research*, 1(7), ss. 67-79. doi:10.1080/02156857X.2016.1203814
- Zhao, H., Wayne, S., Glibkowski, B., & Bravo, J. (2007): The impact of psychological contract breach on work related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3)647-680.

ABSTRACT

This questionnaire study examined, the importance of demands - control and support for managers in the statutory social services to stay in their position 1 year later. Of the investigated work environment variables, only person - role conflict in the form of ethical conflicts and dilemmas together with age and emotional exhaustion significant predicted staying in their position. Also "intention to quit" was predicted by person-role conflict and emotional exhaustion. A conclusion is that identification of ethical conflicts and dilemmas and better support in ethical difficult decision-making can reduce the proportion managers who consider leaving.

Keywords: emotional exhaustion, ethical dilemmas, manager, statutory social service, turnover