



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kontroll-lokus och beteende i grupp

– En studie om sambandet mellan kontroll-lokus och individers beteende i en arbetsgrupp

Kandidatuppsats Ht 2006

Författare:
Alexander Adolfson
Linn Hilvardén

Handledare:
Robert Holmberg

FÖRORD

Ett stort tack till samtliga deltagande och till Stefan Jern för att vi fick tillämpa hans version av Belbins självskattningsformulär i vår studie. Vi tackar också vår handledare Robert Holmberg som med engagemang och intresse varit ett stort stöd för oss i vårt arbete.

Lund den 10:e januari 2007.

Tack!

Alexander & Linn

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between locus of control and behavior in a work group. The investigation was performed using two methods, self-report and observation, which were used in order to provide a description of how the individuals experienced their own behavior in a group context as well as of how they actually could be observed to behave. The 31 participants were divided into five groups. During the procedure each group received a task, which was to be discussed and solved by the group members together. Observations were carried out using IPA. Each participant also received a self-report, based on Belbin's team roles and the I-E scale for measuring locus of control. Of the defined hypothesis' one was confirmed, showing a significant relationship between an internal locus of control and the task-orientated team role, Shaper. This result shows that locus of control may influence which kind of team role an individual assumes when interacting in a work group. The subject area of this study could be of importance for today's working life, where the ability to predict individuals' behavior is needed in order to form effective work groups. Hence this area is worth to investigate further.

Sökord: Belbins teamroller, arbetsgrupper, Kontroll-lokus, gruppobservation.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	5
Bakgrund.....	6
Frågeställning.....	11
Hypoteser.....	11
METOD.....	14
Deltagande.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Instrument.....	14
I-E skala.....	14
IPA.....	15
Belbins Teamroller.....	15
Procedur.....	16
Pilotstudie.....	16
Gruppobservation.....	16
Självskattning.....	17
RESULTAT.....	18
Kontroll-lokus.....	18
Gruppobservation.....	18
Observerat beteende i grupp.....	19
Belbins Teamroller.....	20
DISKUSSION.....	22
REFERENSER.....	28

INLEDNING

Det moderna arbetslivets fokus på effektivitet, samarbete och decentralisering av organisationen har resulterat i att arbete i grupp blivit en allt vanligare arbetsmetod inom de svenska företagen. I takt med denna utveckling har intresset för gruppforskning ökat, vilket gjort att allt fler studier utförts inom området, bland annat i syfte undersöka om mätning av personlighet är ett lämpligt verktyg vid sammansättning av arbetsgrupper (Landy & Conte, 2004).

Arbetsgrupper innebär en möjlighet att fördela gemensamma uppgifter så att dessa parallellt och effektivt kan lösas av samverkande och, utifrån kompetensområde, grupperade individer. Ständiga förändringsprocesser och krav på effektivitet har ökat behovet av riktlinjer för hur man snabbt formar effektiva grupper, vilka utgörs av en lämplig kombination av kompetenser i relation till den specifika uppgiften. Att lyckas med detta är dock en stor utmaning, då individens beteende och rollanpassning i grupp är en process, som är beroende av personliga faktorer, såväl som omgivning och situation, och därför svår att förutse. Personlighet är en av de faktorer som använts för att predicera hur väl en individ passar in i och agerar i en viss grupp (Lion & Gruenfeld, 1993). Studier inom området har visat att personlighet har en inverkan på beteende i grupp. Då begreppet dock är oerhört vidsträckt skulle det vara av vikt att studera hur en specifik personlighetsfaktor, som kontroll-lokus, påverkar individens beteende i en grupsituation. Det vore vidare även intressant att undersöka om denna faktor tydliggörs genom individernas rollanpassning och beteende i en specifik arbetsgrupp.

Rotter (1966) lanserade begreppet kontroll-lokus. Begreppet avser individens upplevelse av kontroll över händelser i olika situationer och har visat sig vara en faktor av betydelse för individers sätt att bete sig och prestera i arbetslivet. De studier som utförts har visat att individer med en upplevelse av hög individuell kontroll (inre kontroll-lokus), i jämförelse med individer med en upplevelse av låg individuell kontroll (yttre kontroll-lokus), är bättre på att skapa tillfällen i arbetet där de får möjlighet att, med hjälp av egna initiativ, nå olika målsättningar (Millet, 2005). I dessa studier framgår dock inte vilka specifika beteenden och processer som i samverkan med kontroll-lokus främst bestämmer utfallet av individens agerande. Till följd härav, är det angeläget att undersöka vad det är som i konkreta arbetssituationer skiljer personer med olika kontroll-lokus åt. Den aktuella studien har därför genomförts i syfte att undersöka förhållandet mellan individers kontroll-lokus och deras

beteende i en arbetsgrupp. Med arbetsgrupp avses i denna text en grupp av individer som interagerar i syfte att nå en gemensam målsättning eller lösa ett gemensamt problem (Wilson, 2005).

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan individers grad av kontroll-lokus och deras beteende i en arbetsgrupp. Beteende i grupp undersöktes dels med en observationsmetod, interactional process analysis (IPA), utvecklat av Bales på 1950- talet (Einarsson & Chiriac, 2002) och dels med ett självskattningsschema som berör grupproller, utvecklat av Belbin och beskrivet av Jern (2005) (Chiriac & Hempel, 2005).

Bakgrund

En psykologisk förklaring till beteende i sociala sammanhang är att detta är ett resultat av ett samspel mellan ett antal faktorer, såväl inre betingelser, i form av personlighet och kognitiv förmåga, som yttre faktorer, exempelvis omgivningens påverkan och situationen ifråga (Kenrick m fl., 2005). Till följd av att beteende ständigt påverkas av ett flertal faktorer, innebär det en stor utmaning att klargöra vad som framkallar individers beteende i en specifik situation. Då temat är av central vikt inom psykologin, har detta sedan ett flertal år tillbaka varit föremål för forskning. I samband med att arbetsgrupper som arbetsmetod blivit en del av det moderna arbetslivet har beteende i grupp fått allt större fokus inom forskningen. Önskemål om att snabbt kunna sätta samman effektiva och fungerande grupper har lett till försök att identifiera och predicera individers beteende i gruppssammanhang. Ett flertal av de studier som hittills genomförts inom området, lägger tyngdpunkten vid personlighet som den huvudsakliga prediktorn till beteende i grupp. Med personlighetsteorin Big Five (Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Emotional stability, Openness to experience) som utgångspunkt visade Barrick m fl. (1998) att det finns ett samband mellan olika personlighetsfaktorer och yrkesmässig framgång. Forskning som utförts av Barrick m fl. (1997) har även givit stöd för att personlighetsfaktorer utifrån Big Five är av stor betydelse för prestation och beteende i gruppssammanhang (Landy & Conte, 2004). Att personlighetsfaktorerna i Big Five är av relevans för individers prestation och beteende stödjer mycket av den forskning som genomförts.

Medan Big Five ger en övergripande beskrivning av ett flertal personlighetsfaktorer som kan ha en inverkan på individers prestation och beteende, kan en undersökning av en specifik faktor, som kontroll-lokus, göra det möjligt att klargöra huruvida en del av personligheten kan

användas för att predicera individers beteende i en specifik situation. Begreppet kontroll-lokus beskriver hur individens upplevelse av individuell kontroll över händelser inverkar på det utövade beteendet, och processen förklarades av Rotter som:

[...] the degree to which the individual perceives that the reward follows from, or is contingent upon, his own behaviour or attributes versus the degree to which he feels the reward is controlled by forces outside of himself and may occur independently of his own actions.

(Rotter, 1966, s. 1)

Teorin bygger på tanken att individers förväntningar på sig själva samt deras upplevelse av personlig kontroll över händelser formar deras beteende i olika sammanhang. Av betydelse är vilken typ av reinforcement, eller belöning, som förstärker det önskvärda beteendet. Kontroll-lokus beskrivs som en skala, på vilken flertalet individer befinner sig någonstans mitt i (McKenna, 1994). Huruvida individerna befinner sig närmast en inre eller yttre kontroll-lokus på skalan, är av betydelse för deras sätt att förhålla sig till olika situationer. En inre kontroll-lokus innebär att man som individ bedömer händelser som ett resultat av sitt eget agerande, medan en yttre kontroll-lokus snarare gör att man ser yttre fenomen, exempelvis ödet eller slumpen, som orsak till utfallet. Detta innebär att individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus också drivs av olika typer av faktorer, därigenom att de skiljer sig i synen på vad som är av värde i sammanhanget. Ett beteende som leder till ett önskvärt resultat fungerar exempelvis som en förstärkning, eller positiv reinforcement, för en individ med en inre kontroll-lokus, därigenom att denna ser sin egen förmåga som orsak till utfallet. En individ med en yttre kontroll-lokus förblir däremot oberörd till följd av uppfattningen att resultatet av agerandet endast är en följd av externa faktorer, utom den individuella kontrollen. På det här sättet skiljer sig individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus också från varandra gällande de förväntningar de har på följderna av sitt beteende.

Då kontroll-lokus påverkar hur individer förhåller sig till omgivningen och situationen ifråga, är detta en faktor av stor betydelse i arbetslivet där ett fungerande samspel är en förutsättning för att företagets målsättning skall kunna uppfyllas. Individer med en inre kontroll-lokus agerar självständigt och föredrar att ha kontroll över sin omgivning. Individer med en yttre kontroll-lokus tenderar å andra sidan att förlita sig på de övriga i omgivningen och ge vika för deras viljor (McKenna, 1994). Denna effekt gör sig märkbar i arbetslivet, där en god prestation är av betydelse för den anställdes framgång. Individer med en inre kontroll-lokus presterar bättre, hanterar stress mer effektivt och visar högre arbetstillfredsställelse än individer med en yttre kontroll-lokus (Millet, 2005). När det handlar om att hantera

misslyckanden är det dock snarare individer med en yttre kontroll-lokus som är mest framgångsrika, därigenom att de ofta ser misslyckandet som ett intressant sätt att lära (McKenna, 1994).

Att kontroll-lokus är av betydelse har nyligen visats i en svensk avhandling om kontroll-lokus i arbetslivet (Millet, 2005). Syftet med studierna var att undersöka effekten av kontroll-lokus på beteende inom två olika yrkesområden. Millet antog att individer med en inre kontroll-lokus skulle prestera bättre, hantera stress mer effektivt samt visa högre arbetstillfredsställelse än individer med en yttre kontroll-lokus. Denna tanke grundades i att individer med en inre kontroll-lokus ofta känner ett större engagemang för uppgifterna samt i större utsträckning upplever att de kan påverka sin situation (Millet, 2005). Av de fyra studierna genomfördes två i syfte att finna samband mellan kontroll-lokus och yrkesmässig rehabilitering medan två fokuserade på frågeställningen hur kontroll-lokus påverkar ledarstil och prestation inom svenska småföretag. Enligt resultatet av studierna kring rehabilitering är individer med yttre kontroll-lokus generellt vid sämre hälsa än individer med en inre kontroll-lokus. De mådde sämre såväl före som efter genomgången rehabilitering och visade sig ha större svårigheter att återgå till arbetet efter processen. Av studierna kring kontroll-lokus och ledarstil samt prestation inom småföretag framgick att ledarens personlighet, i form av kontroll-lokus, har en inverkan på den ledarstil och strategi som antas inom företaget. Ledare med en inre kontroll-lokus tenderar att använda sig av en entreprenöriell strategisk ledarstil medan de med en yttre kontroll-lokus antar ett mer hierarkiskt och konservativt ledarskapsbeteende. Resultaten visade även att en inre kontroll-lokus är relaterad till bättre prestation inom en del branscher. Ledare med en inre kontroll-lokus visade sig dessutom ha en bättre förmåga att få kontroll över sitt företag, därigenom att de föredrog att främst rikta kraven utåt mot den externa affärsvärlden. Då dessa resultat bekräftar att ledare med inre respektive yttre kontroll-lokus använder sig av olika strategier för att nå sina målsättningar överensstämmer de med Rotters teori att kontroll-lokus handlar om en individs förväntningar och upplevelse av vilket beteende som leder till ett önskvärt resultat. Att individer med en inre kontroll-lokus presterar bättre inom arbetslivet beror således sannolikt på att de har lättare för att, genom sitt agerande, skapa tillfällen i arbetet som gör det möjligt för dem att uppnå sina mål (Millet, 2005). Millets studier behandlar dock inte hur individer med inre kontroll-lokus faktiskt beter sig för att prestera bättre än individer med en yttre kontroll-lokus, vilket innebär att det ej fokuseras, i vilka situationer individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus skiljer sig åt i sitt utövade beteende. För att klargöra ett eventuellt samband mellan kontroll-lokus och ett specifikt beteende fodras därför forskning som iakttar hur kontroll-lokus

åskådliggörs i det faktiska, utövade beteendet i en bestämd situation, exempelvis en gruppsituation.

Enligt Bales teori om gruppprocesser är individers beteende i gruppsammanhang ej endast ett resultat av personlighet utan även av faktorer såsom gruppstruktur och förväntningar (Lion & Gruenfeld, 1993). Utifrån uppfattningen att beteende lämpligen undersöks genom observation, utvecklade han observationsmetoden, IPA, vilken möjliggör en observation av gruppmedlemmarnas beteenden i en kontext. I IPA definieras beteende utifrån fyra kategorier; 1) *Positiv socioemotionell aktivitet (visar solidaritet, löser spänning och visar samtycke)*; 2) *Ge svar (ger förslag, ger åsikter och ger information)*; 3) *Ställa frågor (ber om information, ber om åsikter och ber om förslag)*; 4) *Negativ socioemotionell aktivitet (visar oenighet, visar spänning och visar ovänlighet)*. Metoden bygger på ett hypotesprövande angreppssätt med en hög grad av struktur vilket gör det möjligt att utföra gruppobservationer effektivt och reliabelt (Einarsson & Chirac, 2002). Studier som genomförts med hjälp av IPA har bland annat visat att olika individer tenderar att dominera olika kategorier av schemat, vilket leder till en form av rollspecialisering i gruppen (Brown, 2000). En observationsstudie som utfördes av Slater (1955) gav resultat som visade att den personen som i en grupp ansågs ha mest inflytande inte var den som var mest omtyckt. Vidare gjordes en distinktion mellan kategorierna instrumentella och expressiva beteenden, och resultatet visade att den person som betraktades som mest inflytelserik var mest aktiv inom de uppgiftsrelaterade kategorierna medan den mest omtyckte individen var aktiv främst inom kategorin, *positiv socioemotionell aktivitet* (Brown, 2000). Resultaten överensstämmer med Bales uppfattning att det i en grupp ofta uppkommer en socioemotionell specialist respektive en uppgiftsspecialist och att dessa roller i regel antas av olika personer (Brown, 2000).

Enligt Belbins teori om teamroller antar samtliga individer i en grupp olika roller, genom vilka de på olika sätt bidrar till att lösa den gemensamma uppgiften. En effektiv arbetsgrupp antas behöva en kombination av olika roller, vilka kompletterar varandra (McKenna, 1994). De olika rollerna beskrivs av Belbin enligt följande (se Tabell 1):

Tabell 1; Teamroller enligt Belbin (Jern, 2005, s. 104)

Teamroll	Kännetecken	Styrkor	Svagheter
<i>Formare</i>	Energisk, social, dynamisk. Handlingskraftig, extrovert, pådrivande. Konfronterande.	Vilja att förändra, bekämpa ineffektivitet och självbedrägeri.	Provocerar, irriterar, kränker andra. Otålighet.

<i>Tänkare</i>	Individualistisk, allvarlig, ortodox. Kreativ, ensamspelare. Introvert. oberoende, klipsk.	Begåvning, fantasi, kunskap. Problemlösningsförmåga.	Orealistisk. Struntar i praktiska detaljer, formalia. Glömmer att kommunicera.
<i>Samordnare</i>	Lugn, självsäker, kontrollerad. Mogen, pålitlig, delegerande. Respekterad.	Öppenhet för alla bidrag utan att förlora huvuduppgiften ur sikte.	Relativt ointellektuell och ej kreativ. Uppfattas lätt som manipulativ.
<i>Kontrollör/ Utvärderare</i>	Nyktert oemotionell. Försiktigt strategisk. Allvarlig, långsam, eftertänksam, klok rådgivare.	Urskiljningsförmåga, Diskretion, uthållighet. Ser möjligheterna	Oinspirerande. Entusiaster inte andra.
<i>Resursutforskare</i>	Extrovert, entusiastisk, nyfiken, kommunikativ. Förhandlare, nyfiken på andras idéer. Avslappnad.	Vitalitet. Spårar upp användbara personer, lovande idéer och möjligheter.	Överoptimistisk. Tappar lätt intresset efter efter en entusiastisk inledning.
<i>Genomförare</i>	Välorganiserad, gillar rutiner. Praktisk, effektiv, disciplinerad. Lojal, pålitlig, hårt arbetande.	Organisationsförmåga. Självdisciplin. Praktiskt förnuft. Uthållighet.	Bristande flexibilitet. Långsam acceptans av nya idéer.
<i>Lagspelare</i>	Social, vänlig, känslig. Flexibel, anpassningsbar, diplomatisk. Lyssnande, behaglig, omtyckt.	Förmåga att ge gensvar till människor och situationer. Skapar teamkänsla.	Stresskänslighet. Konfliktundvikande. Obeslutsamhet i kriser.
<i>Avslutare</i>	Noggrann, ordentlig, samvetsgrann, ängslig detaljnoga, försiktig, introvert.	Källa för kunskaper och färdigheter.	Snäva bidrag till gruppen. Fastnar i teknikaliteter.

Belbin beskrev sambandet mellan personlighet och rollanpassning för att kunna koppla specifika beteenden till de olika teamrollerna. När en arbetsgrupp sätts i arbete, tenderar Genomförare, Formare, och Avslutare att vara handlingsinriktade och driva gruppen för att nå det gemensamma målet medan de personinriktade rollerna Samordnare, Lagspelare och Resursutforskare månar om sociala relationer och är öppna inför andra medlemmars åsikter och förslag. Till de kunskapsinriktade rollerna hör Tänkare och Kontrollör/Utvärderare, vilka ofta eftertänksamt analyserar och håller sig för sig själva istället för att engagera sig i arbetet med de andra i gruppen (Chiriac & Hempel, 2005). Belbins teori har fått positiv kritik för att teoretiskt ge en god definition av de teamroller som fodras i syfte att sätta samman en effektiv

arbetsgrupp. I praktiken innebär modellen dock en del svårigheter, till följd av att det är svårt att finna en blandning av individer som uppfyller de olika teamrollerna (McKenna, 1994). Uppgiften att sätta samman en fungerande arbetsgrupp skulle sannolikt kunna underlättas med hjälp av en identifiering av de personlighetsfaktorer, däribland kontroll-lokus, som främst bidrar till att forma individernas specifika beteenden.

Individer tenderar att anta roller som överensstämmer med det beteende de utövar till följd av sin personlighet (Chiriac & Hempel, 2005). Med hänsyn till detta är det tänkbart att kontroll-lokus i egenskap av en personlighetsfaktor är bidragande till individers rollanpassning i grupp. Om kontroll-lokus relaterades till Belbins teamroller, skulle detta kunna innebära att individer med en inre kontroll-lokus antar teamroller som förknippas med drivkraft, målfokusering, individualism, organisation och ambition, exempelvis Formare, medan individer med en yttre kontroll-lokus snarare antar teamroller som innebär mindre ansvar, diskretion och lugn, exempelvis Lagspelare.

Belbins och Bales teorier gör det möjligt att undersöka effekten av kontroll-lokus ur två olika aspekter, vilket innebär att individens självupplevelse såväl som det observerade beteendet iaktas för att åskådliggöra eventuella skillnader mellan individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus.

Frågeställning

Vilket samband finns mellan individers kontroll-lokus och deras beteende i en arbetsgrupp?

Hypoteser.

Kontroll-lokus har följande samband med individers beteende i en arbetsgrupp:

1. Observation: Individer med en inre kontroll-lokus uppvisar ett uppgiftsorienterat beteende som karakteriseras av en vilja att ge svar, åsikter och information medan individer med en yttre kontroll-lokus snarare ställer frågor och ber om åsikter och information.
2. Aktivitet under gruppdiskussionen: Individer med en inre kontroll-lokus uppvisar ett mer aktivt deltagande i gruppdiskussionen, i jämförelse med de individer med en yttre kontroll-

lokus. Detta beror på att de anser att deras eget agerande är av stor betydelse för gruppens förmåga att lösa uppgiften.

3. Belbins teamroller: Kontroll-lokus har en inverkan på den roll som individen antar vid en gruppdiskussion.

3.1 Formare består av individer med en inre kontroll-lokus, då dessa har en stark vilja att själva förändra och påverka gruppen. Sambandet mellan en inre kontroll-lokus och rollen Formare upplevs som sannolikt, då dessa faktorer i teorin beskrivs på ett sätt som gör det möjligt att se en relativt tydlig koppling.

3.2 Avslutare består av individer med en inre kontroll-lokus, då dessa har ett stort behov av kontroll och svårt för att förlita sig på att någon annan i gruppen utför arbetsuppgiften. Även i denna hypotes finns det ett relativt tydligt, och teoretiskt förankrat, samband mellan faktorerna.

3.3 Genomförare består av individer med en inre kontroll-lokus, då dessa är organiserande, effektiva, hårt arbetande, disciplinerade och lojala i gruppsammanhang. Sambandet mellan rollen Genomförare och en inre kontroll-lokus skulle dock kunna ifrågasättas, då rollen Genomförare även besitter egenskaper som ej överensstämmer med en inre kontroll-lokus, exempelvis konservatism och brist på flexibilitet.

3.4 Samordnare består av individer med en yttre kontroll-lokus, då dessa i större utsträckning delegerar och "lastar över" arbetsuppgifter på andra i gruppen. Att Samordnare överensstämmer med en yttre kontroll-lokus, är dock svårt att säkerställa, då rollen även kan förknippas med egenskaper som överensstämmer med en inre kontroll-lokus, exempelvis en stark målinriktning.

3.5 Kontrollör/utvärderare består av individer med en yttre kontroll-lokus, då dessa gärna håller sig i bakgrunden utan att försöka inverka på gruppens arbete och de övriga medlemmarnas uppfattningar. I denna hypotes återfinns ett relativt tydligt, och teoretiskt förankrat, samband till följd av överensstämmande, teoretiska beskrivningar av rollen Kontrollör/utvärderare och en yttre kontroll-lokus, och egenskaper som diskretion samt brist på inspiration.

3.6 Lagspelare består av individer som har en högre grad av yttre kontroll-lokus, då de prioriterar de sociala relationerna framför lösningen av uppgiften. Betoning på sociala relationer och samarbete framför problemfokusering tyder på ett sannolikt samband mellan rollen Lagspelare och en yttre kontroll-lokus.

METOD

Deltagande

Urvalet i studien utgjordes av studenter från företagsekonomiska institutionen samt institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Studien presenterades för cirka 250 studenter, varav 35 anmälde sitt intresse. Av dessa 35 bortföll sedan 4. Det slutliga urvalet utgjordes av 19 kvinnor och 12 män. De deltagande informerades om att uppgiften var utformad av studenter med inriktning Personal och Arbetsliv och att studien skulle utgöra grunden för en C-uppsats inom ämnet gruppdynamik. Syftet med studien avslöjades inte vid rekryteringen för att de deltagande, i så stor utsträckning som möjligt, skulle agera naturligt och inte i enlighet med eventuella förväntningar.

Instrument

- * I-E skala, en svensk version av Rotters instrument för mätning av kontroll-lokus (Rotter, 1966; Andersson, 1976; Millet, 2005)
- * IPA, en observationsmall i form av ett kategoriseringsschema, utvecklat av Bales (Einarsson & Chiriac, 2002)
- * En självskattning av Belbins teamroller, Jern (2005) (Chiriac & Hempel, 2005).
- * En diskussionsuppgift, bestående av tre olika frågor ur varierade ämnesområden.

I-E skala.

Anderssons I-E skala är en omarbetad svensk version av Rotters I-E skala för mätning av individers kontroll-lokus. Skalan sträcker sig mellan minimum 8 poäng och maximum 40 poäng. En låg poäng representerar en yttre kontroll-lokus och en hög poäng representerar en inre kontroll-lokus. Gränsen för en yttre respektive inre kontroll-lokus löper vid urvalets medelvärde (Millet, 2005). Skalan har i tidigare studier visat sig ha tillfredställande reliabilitet, Cronbachs $\alpha = 0,85$ (Millet, 2005).

IPA.

Bales kategoriseringsschema, IPA, är utvecklat i syfte att möjliggöra observation av grupper som faller in under Bales definition av små grupper (Einarsson & Chiriac, 2002). IPA utgörs av ett kodningsschema med kategorier som möjliggör för en utomstående observatör att identifiera beteenden och kategorisera interaktioner i en grupp. Schemat utgörs av kategorierna, *Positiv socioemotionell aktivitet (A)* och *Negativ socioemotionell aktivitet (D)*, vilka står för socioemotionella aktiviteter, samt kategorierna *Ge svar (B)* och *Ställa frågor (C)*, vilka står för uppgiftsrelaterade aktiviteter. Totalt består schemat av 12 kategorier, vilka är symmetriskt uppbyggda så att det genomgående är möjligt att kategorisera ett beteende på två motsatta sätt, exempelvis *Ge information* respektive *Fråga efter information*. En omfattande uppsättning av kategorier gör det möjligt att, i princip, registrera varje handling som går att observera. Då registreringen sker löpande kan observationen ge en bild av hur interaktionen i gruppen sett ut. Då minsta urskiljbara del av ett verbalt eller icke-verbalt beteende kan kategoriseras, delas komplexa meningar in i ett flertal segment (Einarsson & Chiriac, 2002). IPA utvecklades ursprungligen i syfte att registrera verbala och icke-verbala interaktioner i en grupp under ett eller flera tillfällen. I denna studie fokuseras av praktiska skäl verbala interaktioner och metoden används främst som ett instrument för att skatta individernas beteende och undersöka huruvida en bakomliggande personlighetsfaktor, som kontroll-lokus, åskådliggörs i det faktiska beteendet. Då denna metod utgör ett reliabelt sätt att skatta enskilda individers beteende i en specifik situation, betraktades den som lämplig för observationen i studien.

Belbins Teamroller.

Belbins självskattningsformulär har främst använts i utbildnings- och personalutvecklingssyfte för att klargöra vilken betydelse grupproller har för en effektiv arbetsgrupp (McKenna, 1994). Självskattningsformuläret existerar i olika versioner, och den version som används i denna studie har med författarens medgivande, Jern (2005), hämtats ur Chiriac & Hempel (2005). Kartläggningen utgörs av 7 frågor (avdelningar) med respektive 8 svarsalternativ (meningar). Till varje fråga får personen tio poäng, vilka fördelas mellan de olika svarsalternativen. Resultatet överförs sedan i en tabell med axlarna *fråga* (avdelning) och *svarsalternativ* (mening) innan det tolkas med hjälp av ett analyschema, i vilket personens specifika roll framgår (Chiriac & Hempel, 2005).

Procedur

Studien baserades på en hypotesprövande metod med en hög grad av struktur. Detta innebär att de teoretiska hypoteserna prövades genom en strukturerad observation, utförd med hjälp av ett på förhand utarbetat observationsschema (Einarsson & Chiriac, 2002). Observationen kombinerades med ett självskattningsformulär.

Pilotstudie.

För att försäkra att strukturen på observationen samt de formulerade frågorna skulle fungera i praktiken, genomfördes inledningsvis en pilotstudie. Urvalsgruppen bestod av fem individer, vilka var studenter ifrån företagsekonomiska institutionen och institutionen för psykologi. De deltagande genomförde hela processen, vilket innebar att de besvarade diskussionsfrågorna och de enskilda enkätfrågorna. Därefter tilldelades de ytterligare en enkät med nio frågor att besvara i syfte att ge en bild av hur studien upplevts. Det allmänna intrycket var positivt. Samtliga deltagande hade förstått frågorna, ansett dem vara intressanta och upplevt tiden som tillräcklig. Av vikt att nämna är att ingen av de deltagande lyckades besvara vad syftet med studien var, vilket medförde att deras eventuella förförståelse inte bör ha påverkat utfallet.

Resultatet av pilotstudien ledde till att diskussionsfrågorna och de inledande instruktionerna omformulerades något. Den tilltänkta storleken på grupperna minskades även från åtta till cirka sex individer (eventuella bortfall inkluderades i beräkningen). Förändringarna genomfördes i syfte att med en högre precision kunna följa respektive individs beteende. Efter det att bandinspelningen och resultaten av pilotstudien diskuterats utarbetades en förtydligad version av IPA, för att underlätta för observatörerna att kategorisera beteendena precist och korrekt.

Gruppobservation.

Proceduren utgjordes av fem observationer av grupper, bestående av fem till sju deltagare vardera. Varje individ försågs med ett specifikt datum och tid för sammankomsten. I syfte att undvika eventuella förväntningar som skulle kunna försämra resultatet informerades gruppen

vid denna tidpunkt endast sparsamt om syftet med studien. Efter det att studien avslutats försågs samtliga istället via e-post med kompletterande information.

Vid respektive observationstillfälle presenterades uppgiften för de deltagande. I enlighet med Vetenskapsrådets principer (1990) informerades de om att deras deltagande var frivilligt och att de när som helst hade rätt att avbryta sin medverkan i studien. De informerades även om att studien behandlade gruppdynamik, samt att deras röst skulle spelas in på band. De deltagande hade själva gjort valet att ställa upp, genom ett utskick samt beskrivning av tillvägagångssättet för studien, med hjälp av vilket de anmälde sitt intresse. Data som samlades in behandlades konfidentiellt, vilket också klargjordes för samtliga. De fick maximalt en timme till förfogande för att lösa uppgiften.

Medlemmarna presenterade sig och diskussionen påbörjades medan observatörerna dokumenterade deras kommentarer och agerande med hjälp av observationsschemat. Observationstillfället dokumenterades även med hjälp av en bandinspelning. De deltagande var anonyma i det avseende att de fick lov att delta under ett valfritt namn.

Med hjälp av bandinspelningen genomförde observatörerna proceduren ytterligare en gång, utan de deltagandes medverkan, i syfte att förse data med en högre grad av reliabilitet.

Självskattning.

När uppgiften fullföljts och gruppen presenterat sitt resultat, försågs medlemmarna med en självskattning, av Belbin (1950) och Andersson (1976), vilken de fyllde i enskilt. Efter det att gruppobservationen avslutats och enkäterna fyllts i bjöds de deltagande på fika. När samtliga observationer genomförts lottades biobiljetterna ut, varefter de deltagande, via e-post, informerades om syftet med studien.

Resultatet av observationerna och individernas svar på självskattningsformuläret sammanställdes och därefter genomfördes en analys av de observationer som gjorts i syfte att se om det fanns ett samband mellan individernas resultat på mätningen av kontroll-lokus och resultatet av observationen. I anslutning till detta gjordes en jämförelse för att klargöra huruvida Belbins teamroller skulle kunna relateras till individers kontroll-lokus.

RESULTAT

Kontroll-lokus

Utifrån I-E skala har gränsen mellan inre respektive yttre kontroll-lokus, i likhet med Millets studie, dragits vid urvalets medelvärde, det vill säga att 28,5. $I-E > 28,5$ poäng motsvarar en inre kontroll-lokus, medan $I-E < 28,5$ poäng motsvaras av en yttre kontroll-lokus. Av de deltagande hade 14 en inre kontroll-lokus och 17 en yttre kontroll-lokus. I nedanstående tabell redovisas medelvärde och standardavvikelse för inre respektive yttre kontroll-lokus samt för det totala antalet deltagande.

Tabell 2. Kontroll-lokus

Kontroll-lokus	Medelvärde	Standardavvikelse
Inre Kontroll-lokus:	32,1	1,9
Yttre Kontroll-lokus:	25,5	2,6
Total:	28,5	4,0

Gruppobservation

IPA är uppdelat i fyra kategorier, *Positiv socioemotionell aktivitet*, *Ge svar*, *Ställa frågor samt Negativ socioemotionell aktivitet*. Utöver IPA har ytterligare en kategori använts för analys, det vill säga total aktivitet, vilken beskriver ett värde på genomsnittet av det totala antalet interaktioner som en individ gjort under gruppobservationen. Vid gruppobservationerna fördelades samtliga interaktioner i de olika kategorierna, för att ge en bild av vilken typ av kategori individerna i gruppen främst använde sig av. Följande data baseras på observationer av fem grupper; 3 bestående av 7 individer och 2 bestående av 5 individer. Totalt antal individer var 31, varav 12 män och 19 kvinnor. I tabellen nedan redovisas medelvärde och spridningsmått för samtliga gruppers interaktioner, avseende IPA, i relativa värden, det vill säga den procentuella andelen av total aktivitet. Detta innebär att antal interaktioner inom

respektive kategori har dividerats med total aktivitet. Värdet för respektive kategori inom IPA är alltså ett mått på hur aktiviteten har fördelats mellan respektive interaktion. Medelvärde och spridningsmått för total aktivitet redovisas dock i absoluta värden. Detta är alltså genomsnittet av de totala interaktionerna som de 31 individerna gjorde under gruppobservationen.

Tabell 3. Gruppobservation, enligt IPA

Kategori	Medelvärde	Standardavvikelse
Positiv socioemotionell aktivitet:	39,55	14,69
Ge Svar:	44,19	9,61
Ställa frågor:	8,34	5,69
Negativ socioemotionell aktivitet:	7,65	5,82
Total aktivitet:	68,9	32,4

Observerat beteende i grupp.

Data bearbetades och till följd av att normalfördelning ej förelåg, användes det icke-parametriska testet Spearman för att korrelera variablerna, kontroll-lokus och interaktioner i procent inom kategorierna; *Positiv socioemotionell aktivitet*, *Ge svar*, *Ställa frågor* och *Negativ socioemotionell aktivitet*. Av resultatet framgick inget signifikant samband mellan kontroll-lokus och respektive kategori. *Positiv socioemotionell aktivitet*: $n = 31$, $r = 0,05$, $P > 0,05$, *Ge Svar*: $n = 31$, $r = -0,034$, $P > 0,05$ *Ställa frågor*: $n = 31$, $r = -0,049$, $P > 0,05$ *Negativ socioemotionell aktivitet*: $n = 31$, $r = 0,037$, $P > 0,05$. Utöver dessa variabler testades även den totala aktiviteten. Sambandet mellan kontroll-lokus och total aktivitet var något högre, och i den förväntade riktningen, men ej signifikant. *Total aktivitet*: $n = 31$, $r = 0,167$, $P > 0,05$.

Tabell 4. Korrelation mellan gruppobservation och kontroll-lokus

Kategorier	Kontroll-lokus
Positiv socioemotionell aktivitet	0,05
Ge svar	-0,034
Ställa frågor	-0,049
Negativ socioemotionell aktivitet	0,037
Total aktivitet	0,167

**P<0.01; * p<0.05; n = 31

Belbins Teamroller

De teamroller som bestod av flest antal deltagande var Lagspelare, med 9 deltagande, och Formare, med 7 deltagande. Tänkare utgjordes av 5 deltagande och Kontrollör respektive Genomförare av 3 deltagande vardera. Två av de deltagande föll inom kategorin Avslutare. En av de deltagande var Resursutforskare, vilket även gällde för rollen Samordnare. Fördelningen av teamrollerna finns sammanställt i tabellen nedan.

Tabell 5 Fördelning av de olika teamrollerna enligt självskattningen.

Rollfördelning	Antal
Lagspelare	9
Formare	7
Tänkare	5
Kontrollör	3
Genomförare	3
Avslutare	2
Resursutforskare	1
Samordnare	1

Teamrollerna Formare respektive Lagspelare utgjordes av tillräckligt många deltagande för att kunna användas vid prövning av studiens hypoteser. Två Chi²-test utfördes för att pröva hypotes 3.1 och 3.6, det vill säga huruvida det finns en koppling mellan teamrollen Formare och en inre kontroll-lokus respektive teamrollen Lagspelare och en yttre kontroll-lokus. I linje med studiens hypotes finns det ett signifikant och relativt starkt samband mellan teamrollen

Formare och en inre kontroll-lokus, $df = 1$, $Chi^2 = 6,004$, $p < .05$, Cramers $V = 0,440$. Sambandet mellan teamrollen Lagspelare och en yttre kontroll-lokus var i rätt riktning med studiens hypotes. Resultatet var dock inte signifikant, $df = 1$, $Chi^2 = 0,716$, $p > 0,05$, Cramers $V = 0,152$.

Tabell 5. Chi^2 Belbins Teamroller och kontroll-lokus

Roll	Yttre K-lokus	Inre K-lokus	Chi2
Lagspelare	6	3	6,004*
Kontrollör	3	0	-
Tänkare	2	3	-
Genomförare	2	1	-
Formare	1	6	0,716
Avslutare	1	1	-
Resursutforskare	0	1	-
Samordnare	0	1	-

** $P < 0.01$; * $p < 0.05$; $n = 31$

DISKUSSION

Syftet med studien var att undersöka huruvida det finns ett samband mellan individers kontroll-lokus och deras beteende i en arbetsgrupp. Studien utfördes dels med hjälp av en strukturerad observation, baserad på Bales observationsschema, IPA, och dels med hjälp av en självskattning, utifrån Belbins teori om teamroller. Studien byggde på hypotesen att en inre kontroll-lokus är relaterad till en högre grad av aktivitet inom kategori två (*Ge svar*), samt en högre grad av total aktivitet under en gruppdiskussion, och att denna personlighetsfaktor även är relaterad till handlingsinriktade roller som Formare, Avslutare och Genomförare. För en yttre kontroll-lokus var hypotesen att denna är kopplad till en högre grad av aktivitet inom kategori tre (*Ställa frågor*), samt en lägre grad av total aktivitet, och att denna personlighetsfaktor har ett samband med personinriktade och kunskapsinriktade roller som Samordnare, Lagspelare och Kontrollör. Av de åtta hypoteserna bekräftades en signifikant, vilken därmed visade på ett samband mellan en inre kontroll-lokus och teamrollen Formare. Hypotesen prövades med hjälp av ett Chi²-test, i vilket en uppdelning mellan Formare och Icke-formare samt individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus gjordes. Härigenom var det möjligt att klargöra att gruppen Formare i relation till Icke-formare bestod av ett större antal individer med en inre kontroll-lokus och att det fanns ett samband mellan en inre kontroll-lokus och den handlingsinriktade rollen Formare. Av de övriga hypoteserna gällande Belbins teamroller, testades rollen Lagspelare med hjälp av ett Chi²-test. Resultatet var dock ej signifikant. Övriga teamroller utgjordes av ett alltför begränsat antal individer för att möjliggöra en hypotestestning. Utifrån gruppobservationen visade sig sambandet mellan kontroll-lokus och total aktivitet vara något starkare i jämförelse med de övriga kategorierna. Inga av hypoteserna avseende gruppobservationen kunde dock bekräftas.

Resultatet visade på ett samband mellan en inre kontroll-lokus och teamrollen Formare. Med stöd av tidigare forskning kan detta förklara varför individer med en inre kontroll-lokus tenderar att anta en teamroll, som innebär en vilja att påverka och förändra, och att de agerar självständigt samt föredrar att ha kontroll över sin omgivning (McKenna, 1994). En inre kontroll-lokus har visat sig vara relaterad till akademisk framgång och utifrån forskningsresultat kan även konstateras att individer med en inre kontroll-lokus presterar bättre i arbetslivet, visar en högre arbetstillfredsställelse och ett större engagemang vid utförandet av sina arbetsuppgifter (Millet, 2005). Att så är fallet kan bero på att individer med en inre kontroll-lokus har lättare för att, genom självständighet och initiativtagande, uppfylla de krav som ställs på individerna i dagens arbetsliv. Att de upplever sig ha kontroll över

arbetssituationen gör det sannolikt även lättare för dem att utföra sina arbetsuppgifter och känna arbetstillfredsställelse. De egenskaper och det beteende som hänger samman med en inre kontroll-lokus utgör således en förklaring till varför dessa individer, i gruppssammanhang, tenderar att anta en teamroll som uttrycker en vilja att påverka och kontrollera utförandet av arbetet och omgivningen.

Studien byggde på en hypotesprövande observation med en hög grad struktur, det vill säga en metod som gör det möjligt att studera grupper på ett effektivt och reliabelt sätt (Einarsson & Chiriac, 2002). Kombinationen av de välkända metoderna, Belbins självskattning och IPA, gjordes i syfte att komplettera självskattning med observation och därigenom öka reliabiliteten. Då observatörernas förmåga att utföra en korrekt observation är av stor vikt för resultatet, vidtogs åtgärder i syfte att underlätta observatörernas arbete och därmed stärka validiteten i studien. Reliabiliteten i observatörernas resultat tillgodosågs, därigenom att gruppmötena dokumenterades på band så att samtliga observationer kunde utföras två gånger. På detta sätt var det möjligt att kontrollera och jämföra resultaten av observationen. I syfte att minimera inverkan av observatörernas förförståelse samt för att förbättra deras förmåga att genomföra observationen korrekter användes IPA, vilket är ett instrument som med klara definitioner och riktlinjer är utformat för att möjliggöra en objektiv observation.

Studien överensstämde med Millets (2005) i det avseende att båda baserades på en undersökning av sambandet mellan kontroll-lokus och beteende i en specifik situation. Båda studier byggde vidare på självskattning och dessutom användes samma instrument för mätning av kontroll-lokus. Då Millet utgick ifrån urvalets medelvärde vid identifikationen av en inre respektive yttre kontroll-lokus användes denna gränsdragning även som riktlinje i den här studien. Metodologiskt sett kan studierna betraktas som snarlika, men trots detta äger den här dock en styrka i jämförelse med Millets, i det avseende att självskattningen kompletterades med en gruppobservation. Utförandet av självskattning och observation möjliggjorde en beskrivning av hur individerna upplevde sig agera såväl som av hur de faktiskt agerade i den specifika situationen, stärkte detta troligtvis reliabiliteten. Observation innebär en fördel därigenom att denna metod gör det möjligt att gå djupare in i de processer som sällan nämns mer än kortfattat i forskningsrapporter, men som trots allt ligger till grund för de resultat som uppkommit. Medan Millet i sin studie främst fokuserade hur kontroll-lokus bidragit till det resultat individerna uppnått genom sitt beteende, det vill säga hälsotillstånd efter genomgången rehabilitering samt prestation och framgång till följd av ledarstil, gick man i denna studie, med hjälp av observationen, istället i detalj in på det beteende som borde leda till ett visst resultat i en specifik situation. Verbala interaktioner med

omgivningen, är för individen ett instrument för att nå en önskvärd målsättning. Om så är fallet att kontroll-lokus är en faktor som formar individens upplevelse av det beteende som leder till ett önskvärt resultat, borde denna faktor därför även påverka sättet, på vilket individen väljer att interagera med sin omgivning. En observation av interaktioner i en specifik situation kan således ge en bild av hur individer med en inre kontroll-lokus faktiskt beter sig i samspel med andra individer och vad det specifikt är som gör deras sätt att interagera mer framgångsrikt. Härigenom kan det även vara möjligt att se om deras beteende skiljer sig mellan situationer och om det är så att en inre kontroll-lokus innebär en fördel i alla sammanhang. Millets studie skulle, i likhet med flertalet andra studier inom området, kunna kompletteras med observation, exempelvis i syfte att se hur ledare med en inre kontroll-lokus verkligen interagerar med sina medarbetare. En komplettering av detta slag skulle även innebära en praktisk fördel, i den aspekt att man mer specifikt skulle kunna undersöka vad det är individer med en yttre kontroll-lokus bör arbeta med i syfte att prestera bättre, samt om det finns situationer, i vilka en yttre kontroll-lokus trots allt är fördelaktig.

Av den genomförda observationen framgick inga signifikanta samband, men självskattningen gav däremot, i likhet med Millets, resultat. Trots att Millet undersökte en annan form av beteende än det som avsågs i denna studie, visade självskattningarna i båda fall att kontroll-lokus har en inverkan på beteende. Med iakttagelse av det faktum att ett signifikant samband kunde uppnås genom självskattning men ej genom observation vore det rimligt att ifrågasätta huruvida individers självskattning verkligen är tillräckligt tillförlitlig för att göra det möjligt att dra generaliserbara slutsatser. Att det skulle kunna innebära en begränsning att använda endast självskattning som metod i forskning är väsentligt att beakta med tanke på att ett flertal utförda studier baseras på enbart denna metod. Härmed vore det intressant att ifrågasätta huruvida resultaten i dessa studier varit desamma om de istället byggts på observation.

Inom all typ av forskning skall såväl styrkor som begränsningar iakttas. Att med hjälp av en studie som denna fullständigt bekräfta eller förkasta framställda hypoteser, är således inte möjligt. Studien innehåller en del begränsningar som gör att resultaten bör bemötas med ett kritiskt förhållningssätt. Faktorer relaterade till såväl individerna som situationen ifråga, kan ha inverkat negativt på resultatets validitet och reliabilitet. Valet av deltagande innebär också en svårighet, till följd av att det aldrig är möjligt att på förhand försäkra att det urval som rekryterats på ett trovärdigt sätt representerar den population som man avser att studera. Förutom detta är ett lämpligt antal deltagande också en nödvändighet för att data skall ge resultat som är möjliga att generalisera. Det faktum att studien baserades på ett urval

bestående av endast 31 deltagande, innebär således en påtaglig begränsning. Detta medförde bland annat att endast två av de sex hypoteserna för Belbins teamroller kunde testas, vilket innebär att övriga roller, vilka hade kunnat vara av relevans för resultatet, utelämnades på grund av att respektive roll utgjordes av alltför få deltagande. Utöver detta bör även beaktas att de hypoteser som ställdes kring Belbins teamroller byggde på kortfattade teorier, vilket gjorde det relativt svårt att säkert koppla rollerna till en yttre respektive inre kontroll-lokus. För att på ett mer grundligt sätt kunna skapa och pröva hypoteser kring dessa teamroller i andra studier, vore det en fördel om en utveckling av och en ökad specificering av respektive teamroll kunnat åstadkommas genom vidare forskning.

Gällande observationen kan det ej heller uteslutas att ett mer övertygande resultat troligtvis kunnat uppnås med hjälp av ett större antal deltagande. Att observationerna genomfördes med endast ett observationstillfälle per grupp, kan likaså ha inverkat på individernas beteende. Forskning om gruppdynamik har visat att grupper genomgår olika faser, av vilka den inledande präglas av en strävan att vara samtliga medlemmar till lags samt en vilja klargöra och ge information. Det faktum att de deltagande i studien ej arbetat tillsammans tidigare kan ha bidragit till att deras beteende generellt sett var mest frekvent inom kategorierna, *Positiv socioemotionell aktivitet* (39,55 %) och *Ge svar* (44,19 %). Detta överensstämmer med det beteende individer, i enlighet med tidigare forskning, antar under den inledande orienteringsfasen. Detta hade kunnat undvikas om studien istället utförts med en grupp som arbetat tillsammans en tid och som därmed sannolikt befunnit sig i en senare fas. Den bästa lösningen hade troligtvis varit att följa en grupp över tid, genom samtliga faser, varigenom man kunnat få en mer komplett bild av respektive individs beteende. Detta är dock en tids- och resurskrävande lösning.

Observatörernas förmåga att utföra en strukturerad observation kan som tidigare nämnt ha haft en stor inverkan på resultatet. IPA är en metod som innehåller klara definitioner och tydliga riktlinjer, men metoden är dock även komplex att använda, vilket innebär att den lämpligen bör kombineras med en viss erfarenhet. Då observatörerna i denna studie hade liten erfarenhet av instrumentet, var förmågan att använda detta något begränsad. I syfte att åtgärda problemet testades instrumentet med hjälp av pilotstudien, men trots detta skulle ytterligare erfarenhet ha varit fördelaktig. Förutom detta är det av vikt att iaktta den inverkan observatörerna, och i det här fallet även bandinspelningen, kan ha haft på resultatet. Då de deltagande var medvetna om att deras beteende observerades och dokumenterades var risken stor att de hindrades från att agera naturligt.

Att bedöma instrumentens validitet och lämplighet för studien i fråga, var en utmaning i sig, vilken kunde lösas endast med hjälp av resultat av tidigare forskning. Belbins teamroller har kritiserats för att vara en metod som, trots goda teoretiska beskrivningar, är svår att tillämpa i praktiken (McKenna, 1994), och därför kan instrumentets validitet ifrågasättas. Skalan för kontroll-lokus som användes i studien, har också en del brister vad gäller definitionen av en inre respektive yttre kontroll-lokus. Då det på skalan ej finns en specifik gränsdragning mellan de två faktorerna, drogs gränsen, i likhet med tidigare studier, vid urvalets medelvärde. Eftersom urvalet i studien endast utgjordes av 31 individer, medförde denna lösning ett problem, i det avseende att värdet för gränsdragningen riskerade att bli något godtyckligt.

Trots en del begränsningar utgör studien ett nytt bidrag till den forskning som gjorts kring kontroll-lokus och beteende i grupp. Av resultatet kan slutsatsen dras att det finns ett samband mellan individers kontroll-lokus och den teamroll de tenderar att anta i gruppsammanhang. Resultatet bekräftade att individer med en inre kontroll-lokus antar ett beteende som överensstämmer med den handlingsinriktade rollen Formare. Att sambandet mellan individer med en yttre kontroll-lokus och teamrollen Lagspelare inte bekräftades innebär dock ej att det inte är värt att upprepa studien med ett större urval i syfte att testa detta samband ytterligare en gång. Därutöver vore det värt att se huruvida ett större antal deltagande, i kombination med fler observationer, skulle kunna ha en betydelse för resultatet, avseende Belbins övriga teamroller, såväl som observationen utifrån IPA. Det faktum att den aktuella studien ej endast baserades på självskattning utan även observation, försåg den med en styrka i jämförelse med flertalet andra studier som utförts inom området, vilka baserats på enbart självskattning. Till följd härav, vore det värd att vidareutveckla, i syfte att kontrollera och komplettera de forskningsresultat som existerar för närvarande. Då resultaten av studien tyder på att det existerar ett samband mellan kontroll-lokus och individers beteende i gruppsammanhang, finns det en möjlighet att kontroll-lokus är en faktor som skulle kunna mätas i syfte att förutse individers beteende och rollantagande i arbetsgrupper. Detta skulle i sin tur innebära att man med individers kontroll-lokus som utgångspunkt på ett snabbt och tillförlitligt sätt kunnat sätta samman effektiva arbetsgrupper. Individer med en inre respektive yttre kontroll-lokus tenderar att anta olika typer av beteende, till följd att de skiljer sig i sin uppfattning om vilken form av beteende som leder till ett önskvärt utfall. Trots en gemensam målsättning bemöter de därför situationer på olika sätt. Individer med en inre kontroll-lokus bemöter utmaningar på ett självständigt och initiativrikt sätt på grund av att de ser sin egen förmåga som avgörande för utfallet, medan individer med en yttre kontroll-lokus snarare agerar avvaktande med tillit

till andra individers kompetens och omdöme. Att en inre kontroll-lokus har visat sig vara fördelaktig i arbetslivet, kan sannolikt bero på att individer med denna inställning har lättare för att anpassa sig till och uppfylla de krav på självständighet och kreativitet som ställs i dagens arbetsliv. Om så är fallet kan ifrågasättas om en inre kontroll-lokus är fördelaktig i alla situationer i arbetslivet eller om det finns tillfällen då en yttre kontroll-lokus är att föredra. För att det skall vara möjligt att skapa arbetsgrupper, i vilka samtliga samverkar för att nå en gemensam målsättning, vore det därför av värde att klargöra vad som motiverar de olika individerna och får dem att anta ett visst beteende i en specifik situation. Om denna strävan uppnås skulle det kunna vara möjligt att finna en lösning som innebär att individer med en inre såväl som en yttre kontroll-lokus uppmuntras att bidra till ett samarbete, i vilket samliga egenskaper och förmågor tillvaratas.

REFERENSER

American Psychological Association (2003). *Publication Manual of the American Psychological Association*. 5. Ed. US.

Andersson, G. (1976,). *Internal-external locus of control: some methodological notes on the research and a factor analysis of a revised I-E-scale*. Göteborg: Göteborgs universitet. Vol. 1 No 9, s. 1-12.

Aron, A., Aron, E. & Coups, E. (2005). *Statistics for psychology*. 4. Ed. Upper Saddle River, N. J: Prentice Hall.

Brown, R. (2000). *Group Processes*. 2. Ed. Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.

Chiriac & Hempel (2005). *Handbok för grupparbete – att skapa fungerande grupparbeten i undervisning*. Lund: Studentlitteratur.

Einarsson & Chiriac (2002). *Gruppsobservationer - Teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Kenrick, D., Neuberg, S. & Cialdini, R. (2005). *Social Psychology - Unraveling the mystery*. 3. Ed. US: PearsonEducation Inc.

Landy, F. & Conte, J. (2004). *Work in the 21st century*. New York, US: McGraw-Hill.

Lion, C. & Gruenfeld, L. (1993). The behavior and personality of work group and basic assumption group members. *Small group research*, Vol. 24, Nr. 2, s. 236-258. New York, US: Sage Publications inc.

McKenna, E. (1994). *Business Psychology & Organisational Behaviour*. Hove, UK: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Millet, P. (2005). *Locus of control and its relation to working life: Studies from the fields of vocational rehabilitation and small firms in Sweden*. Luleå: Luleå universitet.

Rotter, J. (1966). *Generalized expectancy for Internal versus External control of locus of reinforcement*. Psychology Monographs, 80. Vol. No. 609.

Vetenskapsrådet, (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.

Wilson, G. (2005). *Groups in Context- Leadership & Participation in small groups*. 7. Ed. New York: US: McGraw-Hill

APPENDIX

Bilaga 1

Instruktioner inför gruppuppgift

Välkomna som deltagare i vårt psykologiska experiment, vilket bygger på gruppdynamik. Studien är uppdelad i två moment. I det första momentet kommer ni att bli tilldelade tre uppgifter som ni tillsammans skall lösa (vilka ni ser nedan). Uppgifterna bygger på relativt öppna frågor och kan besvaras på olika sätt. Det finns därmed inget rätt eller fel svar, vilket lämnar utrymme för er att själva tolka frågorna. I det andra momentet kommer ni att bli tilldelade en enkät som besvaras enskilt. Studien beräknas ta cirka 60 minuter, varav 45 minuter för att lösa uppgifterna och 15 minuter för att besvara enkäten. Ni väljer själva hur ni skall disponera tiden när det gäller respektive delfråga för gruppuppgiften.

Under det första momentet, dvs. gruppuppgiften, har ni inte möjlighet att ställa frågor till oss angående tolkningen och besvarandet av frågorna. I forskningssyfte så är det viktigt att minimera vår delaktighet processen.

Fika får ni i anslutning till att enkäten besvarats och biobiljett lottas ut efter det att ni har genomfört båda momenten.

Lycka till!

Gruppuppgift

Ni sitter i en ny tillsatt ledningsgrupp på ett företag med 7000 anställda som tidigare har varit marknadsledande inom området, läkemedel och kosmetika. Er produktion och utveckling av produkter är förlagd i Kina. Det senaste året har ni förlorat en stor del av era marknadsandelar till den nya lågprisaktören LOOK GOOD, som bland annat har utvecklat ett nytt medel mot ärftligt håravfall, vilket har fått mycket stor genomslagskraft på marknaden. För att överleva den nya konkurrensen har företaget tillsatt en ny ledningsgrupp för att genomföra flertalet organisationsförändringar. I dessa ingår nya besparingar för att minska kostnaderna med 20 procent det kommande året, samt en förbättring servicen så att ni inom en treårsperiod skall ha marknads mest nöjda kunder. Under den kommande veckan skall ni presentera företagets nya visioner och målsättning inför de anställda. För att förbereda er inför detta skall ni idag diskutera några utav företagets framtidsfrågor. Då ni inte arbetat tillsammans tidigare ombeds ni inledningsvis att presentera er för varandra.

Diskussionsfrågor:

1. När ett företag ska genomgå en stor organisationsförändring, är det viktigt att individerna inom organisationen känner sig motiverade till att vara delaktiga i förändringen. Skriv ned ett konkret exempel på hur ni skall motivera de anställda att ta till sig företagets nya vision och målsättning. Motivera ert svar.
2. Vid utveckling av produkter har företaget tidigare haft som policy att inte genomföra djurförsök. Denna policy har dock resulterat i att företagets kostnader vid produktframställning ökat betydligt, i jämförelse med konkurrenternas. Dessutom har en av produkterna visat sig ge allvarliga biverkningar bland konsumenterna, vilket är en konsekvens som kunnat undvikas om företaget hade tillämpat djurförsök. Var anser ni att företaget skall dra gränsen för när det är tillåtet att använda djurförsök vid framställning av läkemedel och kosmetika? Skriv ned och motivera ert svar.
3. Produkten som ni har framför er skall ingå i er nya marknadsföringskampanj "Feeling Fresh", vilket är er nya storsatsning. Kampanjen är inriktad på att få män att börja använda kosmetika. Er uppgift är att skissa upp en bild på hur den nya reklamaffischen skall se ut.

