



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Vänner på jobbet

**- betydelsen av sociala relationer på arbetsplatsen för
inre motivation hos lärare.**

Frida Lindholm

Anna Wendel

Kandidatuppsats vt 2012

Handledare: Birgitta Wanek

Abstract

This present study aims to explore the connection between social relationships with colleagues and intrinsic motivation at work. The sample consisted of 111 male and female teachers working with 4-9th graders in schools located in the south of Sweden. Data was collected using a web-based questionnaire. Results showed a strong positive correlation between the variable social relationships and the variable intrinsic motivation. The teacher's positive experiences of their social relationships at work, was related to the amount of intrinsic motivation they reported. The better the participant perceived their social relationships to be, the more intrinsically motivated they felt at work. A multiple regression was conducted to examine the strength of the effect social relationships had on intrinsic motivation. Results showed that 31 % of the variation in intrinsic motivation can be explained by social relationships. The conclusion based on the results was that teachers who experience friendships at work also had higher levels of intrinsic motivation than teachers who don't experience friendships at work. Also that the better they perceive these friendships to be, the higher levels of intrinsic motivation they experience.

Keywords: Social relationships, Intrinsic motivation, teachers, work.

Inledning

Introduktion

Sedan urminnes tider har människan tytt sig till varandra, och att tillhöra en grupp har alltid varit viktigt. För de individer som blivit exkluderade ur sin grupp har detta kunnat få förödande konsekvenser. De har blivit utan det skydd och andra fördelar som gruppgemenskapen för med sig. Att gemenskap och tillhörighet varit viktigt för våra förfäder ur ett evolutionärt perspektiv är lätt att se. Detta behov finns fortfarande kvar än idag, trots att levnadssituationen ser annorlunda ut och vi inte på samma sätt är beroende av andra för vår överlevnad. Enligt Maslow (1954), refererad i Huitt (2007), finns det fem nivåer av behov vilket han illustrerar med hjälp av en trappa. För att vi ska kunna klättra vidare upp på trappan och till slut nå självförverkligande, måste vi först tillfredsställa varje behov för varje nivå. Det allra första och mest basala behov är våra kroppsliga behov, så som mat och vatten. Därefter kommer behovet av att känna trygghet, vi behöver stabilitet, avsaknad av rädsla samt känna att vi har beskydd. Nästa trappsteg representerar behovet av att känna kärlek och gemenskap. Maslow (1954), refererad i Huitt (2007), menar att vi har ett behov av att ge och få ömhet, ett behov av kontakt, intimitet och tillhörighet. Om detta förblir otillfredsställt drabbas vi av känslor av avvisande, otillräcklighet, ensamhet och ibland sorg. Vårt beteende motiveras således av att se detta behov tillfredsställt, att återfå en känsla av gemenskap och tillhörighet.

Baumeister och Leary (1995) är även de av samma åsikt och menar på att sociala band till andra medför många positiva effekter både psykiskt och fysiskt och är därmed en väldigt viktig del av vårt liv.

I den här uppsatsen ligger fokus på sociala relationer, gemenskap och hur detta relaterar till motivation. Begreppen vänskap och motivation kommer först att tas upp i inledningen, samt belysas med hjälp av tidigare forskning. Dessa kommer sedan relateras till arbetslivet och mer specifikt till yrkesgruppen lärare vilka studien avser att undersöka.

Vänskap

Det finns ingen allmän definition av vänskap. Adams, Blieszner och De Vries (2000) fann att definitioner av vad vänskap är varierar beroende på kön, ålder och kultur, vilket gör det till ett komplicerat koncept att studera. Oftast brukar relationen dock karakteriseras av att det är en frivillig relation som bygger på närhet, förtroende,

lojalitet och glädje. Även stöd är ett centralt begrepp för att skildra vänskap (Fehr, 2000).

Wright (1969) menar att vänskap förekommer när parterna spenderar mycket tid tillsammans, rådgör med varandra och 'gör en grej av' att hålla kontakten, särskilt när detta sker utan påtryckningar eller tvång från omgivningen.

Det finns flera faktorer som ses som avgörande för att en vänskapsrelation ska kunna uppstå. Om dessa faktorer samverkar är sannolikheten att en vänskap utvecklas större. Faktorerna är; miljö/situationsberoende, individuella och dyadiska (Altman & Taylor, 1973).

För att en relation ska uppstå måste individerna först komma i kontakt med varandra. Detta kan ske antingen via faktiska möten, ansikte mot ansikte, eller virtuellt via mail och sociala nätverk. Skapandet av relationer är beroende av möjligheter till vidare interaktioner och närhet har visat sig vara en viktig faktor för skapandet av vänskap (Latane', Liu, Nowak, Bonevento & Zheng, 1995; Segal, 1974). Det är dessa som räknas till miljö/situationsfaktorer.

De individuella faktorer som är av avgörande är företeelser som fysisk attraktionskraft, sociala färdigheter, lyhördhet och likheter. Det är mer sannolikt att vi skapar en relation till någon som har likheter med oss i form av egenskaper, beteenden och övertygelser (Morry, 2007).

Den sista faktorn som är en förutsättning för inrättandet av nya relationer är de dyadiska. Denna faktor berör typen av interaktion som förekommer mellan parterna, och oftast graden av självutlämnande och ömsesidigt gillande som uppträder. Enligt Backman och Secord (1959) visar forskning på att vi gillar de som gillar oss och därmed uppstår vänskap lättare. När det kommer till självutlämnande menar Altman och Taylor (1973) att när vi möter en person öppnar vi oss på en ytlig nivå. Men för att utveckla en relation måste självutlämnandet bli både omfångsrikare, mer personligt och påträffas hos båda parter.

Det finns flera teorier som förklarar varför personer ingår och stannar i en vänskapsrelation (Fehr, 2000). En av dessa är Social Exchange Theory. Enligt denna teori styrs en relation utav de kostnader och belöningar en person upplever att relationen medför. Belöningarna behöver inte vara materiella utan kan vara saker som emotionellt stöd, kamratskap eller erkännande. Kostnaderna syftar på den tid och de resurser som krävs för att hålla relationen levande. Kostnaderna och belöningarna beräknas mot varandra och utkomsten av dessa jämförs med vår bild av hur relationer

ska vara och vad vi har att finna i alternativa relationer. Beroende på hur jämförelsen blir, påverkar detta vår tillfredsställelse med relationen och hur pass mycket vi är beredda är på att engagera oss i den (Thibaut & Kelley, 1959).

Henderson och Argyle (1986) jämför relationer med organisationer, då de har liknande funktioner. I enlighet med Social Exchange Theory ser de att relationer, liksom organisationer, måste motivera individerna att hålla sig till den aktuella relationen istället för att hitta alternativa lösningar. För att lyckas med detta styrs relationer av bland annat belöningar. Belöningarna sker genom det utbyte deltagarna har med varandra. Oftast förekommande genom de typer av interaktioner relationerna leder till. Enligt Henderson och Argyle (1986) förekommer det två typer av interaktioner mellan människor. Uppgiftsorienterade som erbjuder utbyte över exempelvis arbetsuppgifter, eller de av mer personlig karaktär som erbjuder utbyte av mellanmänsklig intimitet och stöd.

Forskning som gjorts om effekterna av sociala relationer på jobbet har visat på spridda resultat enligt Henderson och Argyle (1985). Detta förklarar de genom att visa på att det finns flera olika typer av sociala relationer. Utgångspunkten för att klassificera in relationer i de olika typerna är graden av närhet kollegorna har till varandra. Henderson och Argyle (1985) delar in sociala relationer i fyra olika typer. Den relation som klassificeras av högst grad av närhet kallas *Social Friends*. Dessa karakteriseras av personer som känner varandra genom jobbet, men även utvecklat en vänskap utanför arbetsplatsen och umgås privat. Närmast följer *Friends at work*, som är personer som umgås och interagerar mycket på jobbet men deras relation sträcker sig inte till aktiviteter och umgänge utanför arbetsplatsen. Den tredje typen av relation är den som karakteriseras av att jobbet står i fokus. Individerna som ingår i relationen interagerar med varandra över arbetsrelaterade uppgifter. Relationen anses mer formell och grundar sig varken på gillande eller ogillande av den andra individen. Dessa vänner går under benämningen *Workmates*. Den sista relationen uppstår mellan kollegor som aktivt ogillar varandra. Relationen kännetecknas genom konflikter kollegorna emellan och går därmed under benämningen *Conflict relations*.

Med utgångspunkt i dessa fyra typer av relationer genomförde Henderson och Argyle (1985) en studie med syftet att visa på vikten av att skilja de olika relationstyperna åt. Detta därför att de ville undersöka hur de olika relationstyperna gav upphov till olika typer av socialt stöd vid arbetsrelaterad stress och arbetstillfredsställelse. Resultaten av studien visade på att beroende av vilken typ av

relation som förekommer mellan kollegorna, varierar nivån av interaktioner och utbytet kollegorna emellan. De olika relationstyperna erbjuder olika nivåer av samarbete och fungerar olika effektivt som socialt stöd. Studien visade att den form av stöd som gavs från en kollega som stod en nära, en så kallad 'social friend', fungerade som prediktor för den rådande stressnivån hos den anställde. Tillgång till minst en närstående kollega ledde till minskade nivåer av stress. Vidare visade resultaten på att diskussioner om sitt privatliv med kollegor som föll inom kategorierna "workmates" och "conflict relations", ledde till en ökad nivå av stress. Däremot om samtalsämnena höll sig inom ramen för arbetsrelaterade områden och skämtande, minskade stressen hos den anställda. Slutsatsen forskarna kunde dra av studien var att närstående kollegor har en relation som räknas som vänskap, därmed bidrar det emotionella stöd de ger varandra till individens generella hälsa och välbefinnande. Kollegor vars relation istället begränsas till mer uppgiftsrelaterade relationer, ger varandra ett stöd som enbart påverkar den jobbrelaterade stressen.

Humor. Som Hendersen och Argyle (1985) nämnde visar skämtande på låg stress. Humor har visat sig ha flera positiva effekter. Det är en faktor som kan förena folk (Ziv, 2010). Skämtande bidrar till att få oss att känna acceptans och tillhörighet till en grupp och är en viktig faktor för grupper då det även kan stärka banden mellan dess individer (Ziv, 2010).

Humor inom grupper verkar även vara en bidragande faktor till den effektivitet som förekommer. Romero och Pescosolido (2008) utvecklade en modell, Group Humor Effectiveness Model, för att förklara hur humor inverkar på effektiviteten. Modellen menar på att humor bland annat leder till psykologisk trygghet, bättre kommunikation, positiva affekter och acceptans av gruppmål. Detta i sin tur påverkar produktiviteten, livskraften och utvecklingen vilket i sig är viktiga faktorer av effektivitet.

Motivation

Enligt Furnham (1997) har motivation studerats ur många olika perspektiv och det har utvecklats en rad olika förklaringsmodeller. En vanligt förekommande definition beskriver motivation som en process som påverkar riktningen, uthålligheten och styrkan i ett målinriktat beteende (Passer & Smith, 2009). Motivation påverkar således hur vi beter oss och hur pass ihärdiga vi är i vårt beteende.

Det finns en rad olika teorier som angriper motivationsbegreppet ur olika vinklar. Många evolutionspsykologer menar att ett flertal av människans motiv har evolutionära ursprung och grundar sig i våra gener (Heckhausen, 2000). Andra menar att det är våra drifter, inre tillstånd av spänning, som motiverar oss att agera på ett specifikt sätt. Enligt Hulls (1943) "Drive Theory of Motivation", är det ultimata målet av motiverat beteende att minska spänningen som uppstår när våra drifter inte har tillfredsställts.

Self-determination Theory. En teori som har blivit allt vanligare på senare tid är Deci och Ryans (1985) Self-determination Theory (SDT). Teorins fokus ligger på människans medfödda tendenser till tillväxt och våra inre psykologiska behov vilka anses ligga till grund för vår motivation och integrering av personlighet (Ryan & Deci, 2000a).

Enligt teorin har människan tre fundamentala psykologiska behov vilka är kompetens, tillhörighet och självständighet. Dessa verkar vara avgörande för att vi ska kunna utvecklas normalt och vi upplever våra liv som mest fulländade när de är tillfredsställda. Om behoven inte kan tillfredsställas eller om de står i motsats till varandra kan detta leda till psykologisk ohälsa (Ryan & Deci, 2000a).

Motivation handlar om energi, riktning och ihållighet (Ryan & Deci, 2000a). Forskarna menar att motivation inte är ett begrepp som kan behandlas som ett enhetligt fenomen, utan människor motiveras till att agera av varierande faktorer som leder till spridda erfarenheter och konsekvenser. Self-determination Theory intresserar sig för vilken typ av motivation som visar sig i en specifik situation, samt vilka krafter som får oss att agera som vi gör (Ryan & Deci, 2000a). Motivation kan delas upp i yttre (extrinsic) och inre (intrinsic) motivation.

Yttre motivation innebär att vi motiveras av belöningar och externa faktorer. Vi ägnar oss åt en aktivitet för att uppnå ett separat resultat. Inre motivation innebär att vi ägnar oss åt aktiviteter för att de är intressanta, roliga, tillfredställande och utmanande i sig. Den inre motivationen beskrivs som en medfödd böjning till anpassning, utforskning och ett spontant intresse (Ryan & Deci, 2000b).

Även om forskarna anser att vi är naturligt utrustade med inre motivation, så är det tydligt att det behövs stöttande omständigheter för att denna ska kunna bibehållas. Den sociala miljö vi befinner oss i kan antingen främja eller hindra vår motivation genom att stå i likhet med eller motsats till de inre psykologiska behoven (Ryan & Deci, 2000a).

En sub-teori till SDT är Cognitive Evaluation Theory, CET, som riktar sig mot att identifiera de faktorer som gör att vår inre motivation kan variera. Ryan och Deci (2000a) belyser här hur miljömässiga och situationsberoende faktorer antingen kan främja eller hindra den inre motivationen. Fokus ligger på de fundamentala behoven av kompetens och självständighet eftersom det är de som verkar ha störst effekt på variationen av den inre motivationen. Sociala företeelser som bidrar till att inge känslor av kompetens under en aktivitet, t ex. feedback, beröm och belöningar, leder till att höja den inre motivationen för denna aktivitet. Detta gäller dock enbart om känslan av kompetens medföljs av en känsla av självständighet (Ryan & Deci, 2000a). Detta innebär att individer som får beröm eller belöningar för sin prestation kommer att få högre inre motivation till att utföra detta beteende i framtiden. Dock enbart om de upplever att det är inre faktorer, t ex kunskap, och inte yttre, situationsberoende, faktorer som påverkat resultatet.

Kompetens och självständighet verkar vara de behov som har störst påverkan på variationen i motivationen, men även det tredje fundamentala behovet, tillhörighet, påverkar oss (Ryan & Deci, 2000a). Forskarna menar att tillhörighetsbehovets påverkan på inre motivation hos vuxna har liknande uttryck som hos spädbarn. Enligt Anknäytningsteorin (Broberg, Granqvist, Ivarsson & Risholm-Mothander, 2006) är barn som känner sig trygga mer benägna att på egen hand ägna sig åt att utforska omgivningen. Ryan och Deci (2000a) menar att vår inre motivation tenderar att frodas mer i situationer som präglas av en känsla av säkerhet och tillhörighet. Vidare hävdar de att det inte nödvändigtvis är den direkta närheten till människor eller en direkt känsla av tillhörighet som leder till ökad motivation. Vi kan i många fall uppleva en ökad inre motivation även när vi är ensamma. Det forskarna snarare menar är att det är den basala känslan av tillhörighet och att vi har en stabil grund att falla tillbaka på, som påverkar (Ryan & Deci, 2000a).

Arbetsliv

Det fundamentala behovet av tillhörighet som belysts av många, däribland Maslow (1954), refererad i Huitt (2007), och Ryan och Deci (2000a), reflekteras ständigt i vårt beteende och påverkar oss i vårt dagliga liv. Enligt Reichers (1987) kan de sociala relationer och den tillhörighet som vi kan känna gentemot en grupp där vi räknar oss som medlemmar, bidra till att definiera vår självbild. Eftersom vi idag

spenderar största delen av dagen på vår arbetsplats, kan de sociala relationer och den gemenskap som uppstår där bidra till att forma hur vi ser på oss själva.

På vissa arbetsplatser arbetar de anställda självständigt och på andra mer i grupp. De flesta av oss hamnar dock ofta i olika former av interaktioner där tillfällen att skapa nya relationer, eller stärka de band som finns, uppstår.

Tidigare forskning

Under de senaste decennierna har det bedrivits mer och mer forskning angående vänskapsrelationer på arbetsplatsen samt vilken betydelse dessa kan tänkas ha. Ett flertal av dessa studier har kunnat visa på att vänskapsrelationer på arbetsplatsen leder till att öka de anställdas positiva attityd till arbetet, samt att bidra till att höja deras produktivitet (Aram, Morgan & Esbeck, 1971; Hackman & Lawler, 1971).

Song och Olshfski (2008) genomförde en studie som undersökte förmågan att skapa vänskapsrelationer på arbetet, samt styrkan i relationen till kollegor och arbetsledare, och hur detta relaterade till arbetsattityder. Det vill säga om det fanns möjlighet till interaktion med kollegor, samt tillfälle eller möjlighet att skapa relationer till dessa och hur detta relaterade till de anställdas attityder gentemot arbetet. De två faktorerna, möjlighet till interaktion med kollegor och möjligheter att skapa relationer till dessa, undersöktes i Sydkorea såväl som i USA och resultaten jämfördes därefter. Resultaten visade på att vänskapsrelationer på arbetet hade en positiv inverkan på arbetsattityden i båda länderna. Desto fler tillfällen de anställda hade att skapa bra relationer till sina överordnade, desto mer positiv blev deras attityd gentemot arbetsplatsen. Det som hade störst effekt på de anställdas attityd till arbetsplatsen var styrkan och kvalitén på vänskapsrelationerna.

En annan studie som undersökt vikten av vänskapsrelationer på arbetet är Winstead, Derlega och Montgomery (1995). Studien genomfördes på två universitet i delstaten Virginia, USA, och undersökte relationen mellan kvalitén på en vänskapsrelation på arbetsplatsen och den anställdas arbetstillfredsställelse. Undersökningens fokus låg inte på vänskapsrelationer i allmänhet, utan på vilken effekt relationen till en bra vän hade. Resultaten visade på att för de som hade en vän bland kollegor, överordnade eller underordnade, kunde styrkan i den här vänskapsrelationen predicera nivå av tillfredsställelse på jobbet. De fann även att för

de anställda som hade problem med att bevara den här relationen, fanns ett negativt samband med arbetstillfredsställelse.

Det finns också forskning som undersöker relationen mellan motivation och effektivitet på arbetet. En av dessa är en studie gjord av Gagné och Deci (2005) och som har sin grund i SDT. Studien har visat på viktiga aspekter vad gäller motivation i arbetslivet. Arbetsklimat som främjar tillfredsställelse av de tre basala psykologiska behoven kommer öka de anställdas inre motivation samt främja internalisering av yttre motivation. Detta kommer i sin tur leda till en rad positiva utfall som uthållighet och bibehållen beteendeförändring, effektivitet, arbetstillfredsställelse, positiva attityder mot arbetsplatsen, civiliserat beteende på arbetsplatsen samt psykologisk anpassning och välmående.

Även sambandet mellan positiv sinnesstämning och arbetsprestationer har undersökts i en studie av Tsai, Chen och Liu (2007). Deras resultat visade på att en positiv sinnesstämning har en indirekt positiv effekt på arbetsprestationer. De anställda som hade en positiv sinnesstämning hjälpte sina kollegor i större utsträckning. Detta ledde i sin tur till att kollegorna var mer villiga att hjälpa och stödja den anställda. Detta kan förklaras av reciprocitetsnormen, vilken innebär att tjänster leder till gentjänster. Vi är mer benägna att hjälpa dem som har hjälpt oss vid ett tidigare tillfälle, likaså är vi mer benägna att söka hämnd på dem som har agerat skadligt gentemot våra intressen (Perugini, Gallucci, Presaghi & Ercolani, 2003). Vidare visade den ovan nämnda studien av Tsai, Chen och Liu (2007) att när den anställda känner att hans kollegor finns där och hjälper honom, ökar arbetsprestationen. Resultaten visade också på att en positiv sinnesstämning leder till högre self-efficacy och högre uthållighet för att uppnå sina mål, vilket i sin tur leder till bättre arbetsprestationer.

I linje med denna studie har forskning även kunnat klarlägga ett samband mellan negativt arbetsklimat och försämrad arbetsprestation. Sakurai och Jex (2012) visade på att anställda som upplevde höga nivåer av ohövligt beteende från sina kollegor, vilket i sin tur ledde till negativa emotioner hos den anställda, uppvisade minskad arbetseffektivitet och höga nivåer av kontraproduktivt arbetsbeteende. Kontraproduktivt beteende definieras som ett frivilligt beteende utfört av den anställda med en medveten avsikt att skada företagets intressen (Robinson & Bennet, 1995). Undersökningen visade dock att om den anställda upplevde stöd från en handledare påverkade detta relationen mellan negativa emotioner och

arbetseffektivitet. För de som upplevde ett starkt stöd från sin handledare, hade negativa emotioner inte lika stark koppling till minskad arbetseffektivitet. Stödet från en handledare hade dock ingen effekt på relationer mellan negativa emotioner och kontraproduktivt arbetsbeteende.

Tidigare forskning har således visat att det finns en koppling mellan vänskapsrelationer på arbetet och attityd till arbetet (Song & Olshfski, 2008) samt arbetstillfredsställelse (Winstead, Derlega & Montgomery, 1995). Men också att en positiv sinnesstämning är relaterat till bättre arbetsprestation (Tsai, Chen & Liu, 2007) och ett negativt arbetsklimat till försämrade arbetsprestation (Sakurai & Jex, 2012).

Läraryrket

Med dessa forskningsresultat i åtanke är det intressant att titta på hur vänskapsrelationer på arbetet kan relateras till de anställdas motivation. För att kunna undersöka denna relation krävs att undersökningsdeltagarna tillhör en yrkesgrupp där motivation kan tänkas vara viktigt, samt där skapande av sociala relationer sker på arbetsplatsen. Lärare är en yrkesgrupp som ofta upplever en hög arbetsbörda och där den individuella motivationen kan tänkas vara viktig för arbetsprestationen.

En stor del av lärarna i grund- och gymnasieskolan upplever sitt arbete som mycket meningsfullt, samtidigt som de rapporterar allvarliga, i synnerhet psykosociala, arbetsmiljöproblem (Månsson & Persson, 2004). Det är svårare för lärare än för andra yrkesgrupper att själva få bestämma över sin arbetstakt och vid vilken tidpunkt olika arbetsuppgifter ska göras. De rapporterar även brister i stöd från arbetsledningen, som de anser är otillräckliga i fråga om vägledning. Karasek och Theorell (1990) hävdar att lärare finns bland de yrkeskategorier som upplever högst arbetskrav, minst egenkontroll och sämst socialt stöd. Detta är faktorer som har betydelse för den arbetsrelaterade stressen. Men samtidigt som lärare rapporterar en krävande arbetsmiljö, upplever de även sitt arbete som meningsfullt och utvecklande (Månsson & Persson, 2004)

I en enkätundersökning som genomfördes under 2001 vid Arbetslivsinstitutet i Malmö framgick det att majoriteten av de som deltog ansåg sig arbeta mer än ordinarie arbetstid. De upplevde att de hade för mycket att göra och att de inte hann med de arbetsuppgifter de hade tänkt sig. Samtidigt upplevde även ett lika stort antal att de tog på sig för mycket arbete. Samma undersökning visade också på att en

tredjedel saknade både förtroende för och stöd från sin chef (Jönsson, Tranquist & Petersson, 2003).

Av denna anledning kan det vara intressant att undersöka yrkesgruppen lärare. Som tidigare nämnd forskning belyser, är det många som upplever att ordinarie arbetstid inte räcker till och att de tvingas ta med sig arbete hem (Månsson & Persson, 2004). Detta är en grupp där arbetsbördan ofta är stor och detta förmodligen kan ha inverkan på den anställdas motivation. Det förekommer mycket interaktioner kollegorna emellan och därför kan det vara intressant att undersöka ifall relationen till dem kan påverka den anställdas motivation till sitt arbete. Vad som även kan vara intressant att ta i beaktning i studien är den skeva könsfördelning som råder inom läraryrket. Enligt tidsskriften Valfärd (2010), som ges ut av Statistiska centralbyrån, var andelen kvinnliga grundskolelärare år 2008 hela 80 % vilket visar på en klar dominans av kvinnor inom yrket.

Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka vilken betydelse de sociala relationerna på arbetsplatsen har för lärares inre motivation. Vi ämnar undersöka ifall det finns ett samband mellan hur lärare skattar relationerna till sina kollegor och vilken nivå av inre motivation de rapporterar. Vi ämnar även undersöka hur olika aspekter av sociala relationer kan påverka inre motivation samt hur sociala relationer kan relateras till olika dimensioner av inre motivation.

Vår huvudfråga är: Vilken betydelse har sociala relationer på arbetet för lärares inre motivation?

Hypotes

Vår hypotes är att de lärare som rapporterar hög grad av sociala relationer på arbetsplatsen även rapporterar en högre grad inre motivation i sitt arbete.

Metod

Deltagare

Totalt sett skickades 553 enkäter ut, varav 135 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 24%. Av dessa fick 24 stycken uteslutas av den anledningen att de saknade fullständig data eller att det visade sig att deltagaren inte tillhörde den avsedda målgruppen mellan- och högstadielärare. I de fall där data saknades för

någon av bakgrundsfrågorna, kön, ålder, ansvarig för årskurs och antal års anställning, uteslöts dessa inte från studien av anledning att detta inte anses påverka det studien avser att undersöka.

Studiens deltagare utgjordes därmed av 111 mellan- och högstadielärare, från Skåne, Blekinge och Kronobergs län. Av dessa var 79 kvinnor (71%) och 32 män (29%). Åldern varierade mellan 23 till 65 år, med en medelålder på ca 45 år ($M=44.76$, $SD=10.11$). I snitt hade deltagarna jobbat på sin arbetsplats i 13 år ($SD=8.92$). Av deltagarna var 62 främst högstadielärare, 38 främst mellanstadielärare och 9 hade hand om både mellan och högstadieelever. Lågstadielärare uteslöts ur studien på grund av de skillnader som förekommer mellan lärarens roll på lågstadiet gentemot deras roll på mellan- och högstadiet. Antagandet gjordes att personer som väljer att arbeta med barn i lägre åldrar kan motiveras av andra faktorer än de som väljer att arbeta med äldre elever.

Urval av deltagare baserades på tillgänglighet samt intresse att delta. Av samtliga kommunala grundskolor i Skåne, Blekinge och Kronobergs län kontaktades enbart de skolor med tillgängliga mailadresser till rektorer och lärare.

Då studiens syfte är att undersöka hur sociala relationer på arbetsplatsen påverkar den inre motivationen, behövde undersökningsdeltagarna tillhöra en yrkesgrupp där möjligheter till interaktioner är vanligt och relationer till kollegorna är viktiga för arbetsupplevelsen. Ett krav var att det fanns gemensamma ytor där de anställda naturligt rörde sig. Yrkesgruppen sjuksköterskor verkade först vara av intresse men valdes bort då ett flertal störande faktorer, till exempel den anställdas relation till patienterna, kunde hittas. Fokus lades istället på läraryrket där interaktioner förekommer frekvent och det finns gott om gemensamma arbetsytor.

Material

Datainsamlingen genomfördes med en enkät som bestod av tre delar. Den första delen bestod av bakgrundsfrågor om kön, ålder, antal år på arbetsplatsen samt i vilka årskurser deltagarna främst undervisade. Därefter följde Index för Sociala Relationer på Arbetsplatsen (ISRA) och slutligen bestod enkäten av utvalda delar från Intrinsic Motivation Inventory (IMI) för att mäta den inre motivationen.

Index för Sociala Relationer på Arbetsplatsen (ISRA). För att mäta sociala relationer bland deltagarna användes ISRA (Giliani & Trost, 2006) som låter deltagaren gradera påståenden på en femgradig skala hur väl de instämmer eller inte

instämmer. Indexet består av 29 påståenden som faller inom fem olika dimensioner som sociala relationer på arbetet består av. Dessa är samförstånd, uppgiftsorienterade relationer, personliga vänskapsrelationer, återkoppling och humor. Samförstånd berör huruvida deltagarna känner tillhörighet till andra samt om konflikter uppstår. Exempel på ett påstående inom dimensionen samförstånd är: *gemenskapen mellan mig och mina arbetskamrater är god*. Exempel på påstående inom dimensionen uppgiftsorienterade relationer är: *relationerna mellan oss anställda bygger på att vi har ett nära samarbete över arbetsuppgifterna*. Dimensionen personliga vänskapsrelationer kan delas in i underkategorierna emotionellt stöd och interpersonella relationer. Exempel på påstående från dimensionen är: *Jag har flera arbetskamrater som jag kan prata med om saker som inte berör arbetet*. Dimensionen återkoppling berör visad uppskattning och feedback från kollegorna och exempel på påstående är: *Jag får ofta uppskattning från mina arbetskamrater för det arbete jag gör*. Sista dimensionen är humor och exempel på påstående är: *Jag och mina arbetskamrater skrattar ofta under arbetsdagen*.

Dimensionerna kan sammantaget förklara bilden av hur sociala relationer ser ut på arbetsplatser, alternativt kan de delas in i två olika typer av relationer. Giliani och Trost (2006) har valt att dela in relationerna i formella och informella relationer för att förklara sambandet mellan de olika dimensionerna. De formella relationerna inkluderar de dimensioner som behandlar relationer som är skapade med grund i arbetet och främst berör kontakt över uppgifterna. Här under hamnar därmed dimensionerna uppgiftsorienterade relationer och återkoppling. De informella relationerna är av mer personlig karaktär och berör dimensionerna personliga vänskapsrelationer och humor. Samförstånd har blivit placerat emellan de båda grupperna eftersom det kan förekomma både i formella som informella relationer. De formella och informella relationerna är starkt relaterade till varandra. Formella relationer är det som skapar förutsättningen för att informella relationer skall uppstå på en arbetsplats.

Valet av att använda oss av ISRA som mätinstrument för sociala relationer grundar sig i att vi efter mycket efterforskning fann en brist på test som mätte det vi avsåg att undersöka, dvs. sociala relationer på arbetsplatsen. Det har även tidigare rapporterats en brist på mätinstrument inom detta område (Giliani & Trost, 2006). ISRA används för att mäta sociala relationer på arbetsplatsen och har utvecklats med stöd i empirin. Testet visar på intern konsistens, reliabilitet och rapporterar

Cronbach's Alpha värden mellan 0.83-0.87 bland de olika dimensionerna (Giliani & Trost, 2006).

Intrinsic Motivation Inventory (IMI). Den sista delen av enkäten bestod av utvalda delar av Intrinsic Motivation Inventory (IMI). IMI är ett multidimensionellt test med grund i Self-determination Theory, framtaget för att mäta deltagarnas subjektiva upplevelse och inre motivation relaterad till en aktivitet i laboratoriemiljö. Testet har använts i flera experiment inom spridda områden för att mäta inre motivation (Ryan, Mims & Koestner, 1983; McAuley, Duncan & Tammen, 1989; Plant & Ryan, 1985).

I sin fullständiga version består testet av sju dimensioner som enligt SDT alla mäter olika aspekter av inre motivation samt den subjektiva upplevelsen av en aktivitet. Dessa är interest/enjoyment, perceived competence, effort/importance, value/usefulness, felt pressure and tension, perceived choice och relatedness. Det är sällan alla sju dimensioner används i ett test utan vanligtvis använder sig forskaren enbart av de dimensioner som anses vara relevanta för frågeställningen (McAuley, Duncan & Tammen, 1989).

Vi valde att använda oss av tre dimensioner från IMI, interest/enjoyment, effort/importance och perceived choice då vi ansåg att det var dessa som var mest relevanta för vår studie. Interest/enjoyment mäter individens intresse och hur väl denne uppskattar aktiviteten. Detta anses även vara den enda dimensionen som i sig direkt kommer åt inre motivation

(<http://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/10-questionnaires/50>).

Effort/importance mäter hur stor ansträngning individen lägger på aktiviteten och hur viktig den anses vara. Perceived choice mäter till hur stor grad individen upplever att aktiviteten är ett frivilligt val.

Testet har använts för att mäta inre motivation inom flera olika områden och påståendena har oftast blivit modifierade för att passa den relevanta aktiviteten. I denna uppsats är påståendena tagna från originaltestet (Plant & Ryan, 1985; Ryan, 1982; Ryan, Mims & Koestner, 1983) och sedan översatta till svenska och ändrade för att passa vår undersökning på inre motivation relaterat till arbetet. Vid dimensionerna Interest/enjoyment, som består av sju påståenden, och effort/importance som består av fem påståenden, är översättningarna tagna från Körkkö (2008). Dimensionen perceived choice, som består av sju påståenden, är tolkad och översatt av oss själva.

De 19 påståendena tagna från IMI graderades på en sjugradig skala från instämmer inte alls till instämmer helt. Valet att använda IMI som mätinstrument av inre motivation stöds dels av dess tillgänglighet då det är fritt och inte kräver någon auktorisering. Det är även ett välbeprövat test vars reliabilitet och validitet vid mätning av motivation har bekräftats tidigare (Deci, 2001; Ryan, 1982; Ryan & Deci, 2000b). För fullständigt test se bilaga 1.

Procedur

Urval av försöksdeltagare gjordes i två omgångar. I den första omgången gick ett mail ut till rektorer för mellan- och högstadieskolor i Skåne län med en förfrågan om intresse hos deras lärare att delta i studien. I detta mail skickades enbart information om oss och studien ut, samt en förfrågan om att delta. Målet var att nå ut till samtliga kommunala grundskolor i Skåne, men då det saknades mailadresser i kontaktuppgifterna till ett antal rektorer föll dessa bort. Vi valde även att inte vända oss till skolor i Malmö på grund av de socioekonomiska skillnader vi anser förekommer mellan de olika stadsdelarna i en stad av denna storlek. Skolverkets rapporter visar på att socioekonomiska skillnader har betydelse för elevers och skolors resultat (Skolverket, 2004) och med detta i åtanke valde vi att utesluta Malmö ur vårt urval. Lärare på skolor i områden som har det lite sämre ställt, kan tänkas behöva hantera situationer på arbetsplatsen som kan ha inverkan på den inre motivationen. Detta hade i så fall kunnat bli en eventuell felkälla.

När endast ett fåtal rektorer rapporterade att det fanns intresse att delta, valde vi att utöka urvalet till att även innefatta Blekinge och Kronobergs län. Denna gång valde vi att ta kontakt med lärarna direkt istället för att gå via rektorerna först. I detta mail skickades, utöver den information som förekommit i det första utskicket, även en länk till enkäten med. Ett mail med information om studien samt upplysningen om att vi hade för avsikt att ta kontakt med lärarkåren på skolan, skickades ut till berörda rektorer. Förfrågan gick ut till de kommunala skolor där kontaktuppgifter till lärarna fanns tillgängliga.

Lärarna fick information om att studien var helt frivillig, att deras svar skulle förbli anonymt och att all data behandlades på gruppnivå och att inga enskilda resultat skulle analyseras för sig. De informerades om att vi var intresserade av läraryrkets skattningar överlag samt att studien avsåg att undersöka sociala relationer på arbetsplatsen och hur dessa påverkade arbetsupplevelsen. Att studien handlade

närmare preciserat om motivation nämndes inte för lärarna eftersom detta kunde tänkas ha inverkan på deras sätt att svara. Denna information gick dock ut till rektorer som blev informerade om att vi avsåg att undersöka relationen mellan sociala relationer på arbetsplatsen och de anställdas inre motivation.

Eftersom få svar inkommit när svarstiden gått ut valde vi att förlänga sista datum för enkäten ytterligare fem dagar. I samband med detta skickades ett påminnelsemail ut till lärarna.

Enkäten skapades genom att samtliga påståenden skrevs in i Google docs enkätverktyg. I samband med detta skrevs ett följebrev (se bilaga 1) ihop enligt riktlinjer från Eljertsson (2005). Enkät och följebrev skickades ut i elektronisk form via mail där en länk i mailet ledde till enkäten. Enkäten tog uppskattningsvis 5 till 10 minuter att fylla i. Datan från de inkomna enkäterna exporterades från Google docs till ett Exceldokument för att därifrån föras över till statistikprogrammet SPSS där den slutliga analysen skedde.

Bearbetning och analys av data

Intrinsic Motivation Inventory (IMI). Måttet för inre motivation skapades genom att summera varje deltagares skattningar på samtliga påståenden av IMI och sedan räkna ut ett medelvärde. Detta för att undersöka hur helhetsmålet inre motivation samvarierar med måttet på sociala relationer. Innan summeringen gjordes kodades alla påståenden som innehöll negationer om, så att högt värde på skalan motsvarade hög inre motivation. För att sedan även kunna titta på hur de tre olika dimensionerna av motivation, *interest/enjoyment*, *effort/importance* och *perceived choice* är relaterade till sociala relationer skapades ett mått för varje dimension för sig. Deltagarnas skattningar på samtliga påståenden inom en dimension i taget, summerades för att sedan omvandlas till medelvärden. Till exempel summerades de fem påståendena för *effort/importance* och medelvärdet för dimensionen räknades ut för varje deltagare. Likaså här användes de omkodade påståendena där höga skattningar på skalan motsvarade hög inre motivation.

I dimensionen *perceived choice* föll en negation bort vid översättningen då ordet "not" missades att läggas till i det översatta påståendet. Detta har dock troligen ingen påverkan på resultatet eftersom påståendet fortfarande mäter samma sak, fast det inte är omvänt. Därför plockades påståendet inte bort.

För att kontrollera den interna reliabiliteten för testet räknades Cronbach's Alpha ut för varje dimension för sig samt för testet som helhet.

För dimensionen *interest/enjoyment* framgick ett Cronbach's Alpha på 0.82 vilket är tillfredställande. Genom att plocka bort ett av påståendena (nummer 36) hade värdet kunnat höjas något (0.86), men eftersom värdet redan var acceptabelt så ansåg vi det inte vara motiverat att plocka bort påståendet.

För dimensionen *effort/importance* låg Cronbach's Alpha på 0.80 vilket även det ligger på acceptabel nivå. Inga förbättringar hade kunnat ske genom att något av påståendena uteslutits.

För den sista dimensionen *perceived choice* fann vi ett Cronbach's Alpha på 0.66 vilket var något lågt. Genom att utesluta påstående nummer 47 kunde dock Cronbach's Alpha höjas till 0.86 vilket var en klar förbättring. Därför plockades detta påstående bort och värdet hamnade därmed på tillfredställande nivå.

Cronbach's Alpha för testet som helhet beräknades till 0.90, detta efter att påstående nummer 47 hade uteslutits. Innan dess låg värdet på 0.85.

Index för Sociala Relationer på Arbetsplatsen (ISRA). Liknande tillvägagångssätt som vid skapande av måttet på inre motivation användes för att skapa ett mått på sociala relationer.

Först kodades alla svaren om för de påståenden som innehöll negationer, detta för att höga skattningar på skalan skulle motsvara hög upplevelse av sociala relationer. Sedan summerades varje deltagares skattningar på samtliga frågor för sociala relationer och ett medelvärde för varje individ räknades ut. Detta för att kunna se hur måttet på sociala relationer som helhet relaterade till måttet på inre motivation som helhet. För att kunna undersöka hur de fem olika dimensionerna predicerade inre motivation, räknades ett mått ut för varje dimension. Detta genom att ett medelvärde för varje deltagare räknades ut inom dimensionerna separat.

Vid kodning av dimensionen *samförstånd* uppstod dock ett problem. Dimensionen består av två undergrupper, *tillhörighet* och *konflikt*. Utifrån den metod som använts av skaparna av testet, Giliani och Trost (2006), innebär höga skattningar av de två undergrupperna höga nivåer av *tillhörighet* och *konflikter*. Eftersom dessa ingår i en gemensam dimension, *samförstånd*, som präglas av höga nivåer av *tillhörighet* och låga nivåer av *konflikter* anser vi detta vara motsägelsefullt. Detta blev problematiskt när ett medelvärde på dimensionen skulle beräknas eftersom de två undergrupperna tar ut varandra. Därför ansåg vi det vara motiverat att koda om

Giliani och Trost (2006) påståenden för konflikt. För de påståenden som redan var omvända (reversed) rapporterade vi det faktiska värdet, för resterande påståenden rapporterade vi de omvända värdena. Detta för att höga värden på dimensionen samförstånd skulle bestå av hög känsla av tillhörighet samt låg grad av konflikter.

Reliabiliteten för de fem dimensionerna samt för testet som helhet beräknades med hjälp av Cronbach's Alpha. Samtliga värden var acceptabla och därför uteslöts inga av påståendena i någon av dimensionerna.

Värdena för Cronbach's Alpha i de fem dimensionerna låg mellan 0.78-0.84 vilket är acceptabla värden. Inga betydande förbättringar hade kunnat ske genom att utesluta något påstående förutom på dimensionen återkoppling. Här hade en förbättring kunnat ske från 0.82 till 0.87, men då värdet redan låg på tillfredställande nivå och dimensionen från början innehöll få antal påståenden valde vi att inte utesluta något.

För testet som helhet rapporterades ett Cronbach's Alpha värde på 0.93 vilket är mycket tillfredsställande och inga förbättringar hade kunnat ske vid uteslutande av något påstående.

Resultat

För att undersöka om det förekom ett samband mellan sociala relationer på arbetsplatsen och de anställdas inre motivation analyserades datan i statistikprogrammet SPSS. Sambandet mellan sociala relationer på arbetsplatsen och inre motivation testades genom en Pearson's korrelation och styrkan i korrelationerna bedömdes efter Cohens (1988) riktlinjer.

Till en början testades den totala skattningen på samtliga dimensioner av sociala relationer mot den totala skattningen på samtliga dimensioner av inre motivation. Resultaten visade på en stark positiv korrelation mellan de två variablerna, $r=.58$, $n=111$, $p < .0005$, höga skattningar av sociala relationer samvarierar med höga nivåer av inre motivation.

Den totala skattningen på samtliga dimensioner av sociala relationer testades även mot varje dimension av inre motivation separat.

Relationen mellan sociala relationer och dimensionen interest/enjoyment visade på en stark positiv korrelation, $r=.66$, $n=111$, $p < .0005$. Höga skattningar på sociala relationer samvarierar med höga skattningar på dimensionen interest/enjoyment.

När relationen mellan sociala relationer och dimensionen effort/importance testades visade resultaten på en svag men likväl signifikant positiv korrelation, $r=.19$, $n=111$, $p < .05$. En svag samvariation förekom mellan höga skattningar på sociala relationer och dimensionen effort/importance.

En sista korrelation genomfördes för att testa relationen mellan sociala relationer och dimensionen perceived choice. En medelstark positiv korrelation förekom mellan de två variablerna, $r=.43$, $n=111$, $p < .0005$. Detta innebär att det förekommer en medelstark samvariation mellan höga skattningar på sociala relationer och dimensionen perceived choice.

För att testa hur mycket de olika dimensionerna av sociala relationer kan förklara variationen av inre motivation genomfördes även en multipel regressionsanalys. Här fördes alla dimensioner av sociala relationer in samtidigt för att undersöka den totala effekten av dimensionerna, samt hur de enskilda dimensionerna i sig bidrar. De olika dimensionerna av sociala relationer testades mot den totala skattningen av samtliga dimensioner av inre motivation. En analys genomfördes först för att kontrollera att antaganden om normalitet, linjäritet och multikolinjäritet var uppfyllda, vilket de var.

Sammanlagt förklarar de olika dimensionerna av sociala relationer 31% av variansen av inre motivation, när justerat R^2 rapporterats. Detta rapporteras enligt riktlinjer från Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (2010) på grund av det låga antalet deltagare. $F(5,105)=10.79$, $p < .0005$. Tabell 1 redovisas de olika dimensioner av sociala relationers förhållande till det totala måttet av inre motivationen.

Tabell 1

Regressionsanalys för sociala relationers effekt på inre motivation

Dimensioner	β	p	<i>Part korrelations</i>
Samförstånd	,109	,340	,076
Uppgiftsrelaterade relationer	,080	,462	,059
Personliga vänskapsrelationer	,106	,322	,079
Återkoppling	,148	,163	,111

Tabell 1 fortsättning

Regressionsanalys för sociala relationers effekt på inre motivation

Dimensioner	β	p	Part korrelations
Humor	,278	,018*	,191

Notera: * = $p < .05$

Den enda variabeln som hade signifikant beta-värde och därmed unikt bidrog till att förklara variansen av inre motivation var dimensionen humor, ($\beta=.28, p=.02$). Dimensionen förklarade 3.6% av variansen.

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med denna studie var att undersöka vad de sociala relationerna på arbetsplatsen hade för betydelse för de anställdas inre motivation. Resultaten visade på att det fanns ett samband mellan bättre sociala relationer och högre inre motivation. De lärare som rapporterade högre grad av sociala relationer på arbetet, var även de som rapporterade att de kände en högre grad av inre motivation. Resultaten stödjer därmed vår hypotes.

När varje dimension av inre motivation testades var för sig fann vi att starkast samband förekom mellan dimensionen *interest/enjoyment* och sociala relationer. Det är intressant att notera att just denna dimension hade starkast korrelation med sociala relationer, då dimensionen är den som är det främsta måttet för att undersöka den inre motivationen. Även om testets alla dimensioner avser att mäta inre motivation, är det dock enbart *interest/enjoyment* som i sig kommer åt just den inre motivationen (<http://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/10-questionnaires/50>). Resultaten visar på att de flesta lärare har ett intresse för att undervisa och de finner sitt arbete roligt. För oss är det tänkbart att även om de anställda i grund och botten tycker om sitt arbete, bidrar sociala relationer till att höja denna känsla.

För dimensionen *perceived choice* visade resultaten på en medelstark positiv korrelation. Detta kan tyda på att ju bättre lärarna upplever att sina sociala relationer på arbetsplatsen är, desto starkare är känslan av att deras arbetssituation grundar sig i deras egna val. Eller innebär resultaten istället att känslan av val av arbetsplats står i

linje med deras vilja och önskemål, även leder till att bättre sociala relationer skapas? Resultaten kan tolkas som sådant att om den anställda trivs på arbetet tack vare de sociala relationerna, bidrar detta till att höja känslan av att valet av arbetsplatsen samt valet att stanna kvar där, skett av fri vilja. Troligt är att de anställda inte väljer att lägga energi på att skapa bra sociala relationer på arbetsplatsen ifall de inte upplever att det är här de vill vara. Detta är alla möjliga förklaringar och spekulationer kring de resultat som framkommit, men ett definitivt svar kan inte uppnås i denna studie.

När relationen mellan sociala relationer på arbetsplatsen och dimensionen effort/importance testades visade resultaten på en svag korrelation. Vad som dock var intressant var att skattningarna på den här dimensionen generellt sett var högre än på de andra dimensionerna av inre motivation. Samtliga påståenden tenderade att generera höga skattningar från lärarna. Detta är intressant med tanke på tidigare forskning som visat på att just lärares arbetsbörda är stor och att många upplever att tiden inte räcker till (Jönsson, Tranquist & Petersson, 2003). Just denna dimension mätte hur mycket ansträngning och energi deltagarna upplevde att de lade ner i sitt arbete. Det är därför förståeligt att denna dimension var den som korrelerade svagast med sociala relationer på arbetsplatsen. Deltagarna tenderade att skatta högt på dessa påståenden vare sig de upplevde att de hade bra sociala relationer eller inte. Men resultaten visade fortfarande på en signifikant korrelation mellan sociala relationer och effort/importance. Detta betyder att det finns ett samband mellan hur lärare upplever sina sociala relationer på arbetet och hur mycket ansträngning de lägger ner och hur viktigt de bedömer sitt arbete vara.

När en regressionsanalys genomfördes visade sig humor vara den enda dimensionen som individuellt bidrog till att påverka den inre motivationen på en signifikant nivå. Detta resultat fann vi lite oväntat eftersom humor i tidigare forskning inte ansetts vara så betydande del av sociala relationer. Detta trots att det visat sig vara en faktor som underlättar för individer att bli en del av en grupp och känna tillhörighet och acceptans (Ziv, 2010). Enligt SDT bygger inre motivation på att vi upplever en aktivitet som rolig, vilket detta resultat på ett tydligt sätt styrker.

Dimensionerna av sociala relationer predicerade tillsammans 31 % av inre motivation. Resultaten visar på att nästan en tredjedel av den totala variansen av inre motivation kan förklaras av sociala relationer. Detta visar tydligt på att sociala relationer är en bidragande faktor för den upplevda inre motivationen.

Slutsats

Vår slutsats är att sociala relationer på arbetsplatsen på många sätt kan leda till positiva effekter. Detta baserar vi på dels den tidigare forskning som gjorts inom ämnet och dels på de resultat som framkommit i denna studie. Tidigare forskning har visat på att vänskapsrelationer på arbetet har flera positiva konsekvenser (Aram, Morgan & Esbeck, 1971; Hackman & Lawler, 1971). De kan leda till att öka känslan av tillfredställelse (Winstead, Derlega & Montgomery, 1995) samt bidra till att en positiv attityd gentemot arbetsplatsen skapas (Song & Olshfski, 2008). Dessutom har forskning även belyst vikten av sociala band och hur detta kan leda till både fysiska och psykiska positiva effekter (Baumeister & Leary, 1995).

Våra resultat visar på att sociala relationer på arbetsplatsen har betydelse för den inre motivationen hos mellan- och högstadielärare i södra Sverige. Dessutom tyder de på att ju högre rapporterad grad av sociala relationer, desto högre är även den inre motivationen. Detta är kunskap som kan komma ha betydelse inom arbetslivet. Vikten av att satsa på team-building samt att ge möjligheter för de anställda att skapa bra sociala relationer blir allt tydligare. Genom att öka möjligheter till interaktion och vänskapsskapande på arbetet kan en arbetsledare bidra till att höja de anställdas effektivitet samt deras motivation till att föra företaget framåt.

Denna studie har bedrivits på en liten och väldigt begränsad urvalsgrupp. Därför är det lämpligt att belysa att gällande resultaten kan enbart uttalanden göras om mellan- och högstadielärare i södra Sverige. Dock tror vi inte att de är begränsade till enbart lärare och enbart södra Sverige, utan har förmodligen betydelse för även andra yrkesgrupper och arbetsplatser. Detta antagande baserar vi dels på den tidigare nämnda forskningen av Aram, Morgan och Esbeck (1971) samt Hackman och Lawler (1971) som visade på de positiva konsekvenserna av vänskapsrelationer som återfinns bland även andra yrkesgrupper än lärare. Men även på egna erfarenheter och upplevelser där sociala relationer på arbetsplatsen visats sig vara av stor betydelse.

Vid tolkning av de resultat som framkommit av korrelationsstudien är det viktigt att komma ihåg att det enbart är samband som har studerats och inte orsaker. Resultatet visar på att det finns samband mellan de olika faktorerna, men det går inte att uttala sig om vad det är som har påverkat vad. Dock är det annorlunda när det kommer till regressionsanalysen. Baserat på de resultat som analysen genererade kan vi dra slutsatsen att sociala relationer kan användas för att predicera grad av inre

motivation hos lärare. Men eftersom vi inte kan utesluta andra faktorerers påverkan så är det fortfarande samband vi talar om, inte orsaker.

Vi kan följaktligen inte, baserat på den här studien, säga att bättre sociala relationer på arbetet leder till att de anställda får högre inre motivation till sitt arbete. Däremot kan vi säga att resultaten pekar på att det finns en samvariation mellan sociala relationer på arbetet och vilken grad av inre motivation de anställda upplever.

Metoddiskussion

Tillvägagångssätt. Valet av att använda Google docs som verktyg för skapandet av enkäten har flera fördelar. Det var ett smidigt sätt att skapa enkäten, det gick lätt att skicka ut den till undersökningsdeltagarna och att föra över datan till SPSS. Dock finns risken att detta har påverkat studiens trovärdighet. Kanske hade ett program som känns mer relaterat till forskning inom psykologi kunnat öka trovärdigheten. Fördelarna av att använda Google docs vägde ändå tyngre än nackdelarna. Det är ett lättillgängligt instrument som är lätt att förstå och ger dessutom enkäten en layout som är tydlig och stilren.

Något som i efterhand reflekterats över är vilken mailadress som stod som källa till enkäten. Utan djupare eftertanke togs beslutet att använda våra privata hotmailadresser eftersom dessa redan var kopplade till google docs. Möjligtvis hade studentmailadresser ingett ett mer seriöst och professionellt intryck i och med att de är förankrade i Lunds Universitet.

Valet att använda mail som tillvägagångssätt har sina fördelar men även nackdelar. Genom att maila ut enkäten kunde ett stort antal lärare kontaktas snabbt och effektivt. Detta till skillnad från direktkontakt där enkäterna delades ut personligen till lärarna på de olika skolorna, vilket hade varit både mer tidskrävande och dyrare än att skicka ut mail.

Nackdelen med mail är att det är svårare att kontrollera vilka det är som svarar och hur situationsfaktorerna ser ut. Vid enkätundersökningar är det fullt möjligt att ett selektivt bortfall sker. Risken finns att de som har fullt upp med sitt arbete väljer att inte svara på enkäten. Detta är något som kunnat avvärijas i en större utsträckning vid ett personligt utlämnande av enkäterna. Möjligtvis hade detta även kunnat höja svarsfrekvensen genom att göra metoden mer personlig till skillnad från mail, vilket är relativt opersonligt.

Valet att använda mailenkäter i studien kändes givet då fördelarna bedömdes vara fler än nackdelarna, och metoden var mest lämpad för denna typ av studie. Avsikten var att nå ut till ett relativt stort antal deltagare på en begränsad tidsperiod vilket lättast kunde göras med hjälp av mail.

Något som blev mycket tydligt när datan samlades in var den låga svarsfrekvensen, endast 24 % av de enkäter som skickades ut kom in igen. Detta kan tänkas bero på flera anledningar. En anledning kan vara det faktum som tidigare nämnts, att lärare är en yrkesgrupp med stor arbetsbörda där många rapporterar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter. Det är mycket förståeligt att personer som upplever att de inte har tid till sina ordinarie arbetsuppgifter, inte har särskilt stort intresse av att lägga tid på att fylla i enkäter.

En annan tänkbar anledning till den låga svarsfrekvensen är metoden som har använts. Vi valde att kontakta lärare och rektorer genom mail vilket lätt kan leda till stort bortfall. I första omgången när enbart rektorer kontaktades är det möjligt att informationen inte nådde ut till alla lärare på skolan. Det är också möjligt att de som fick information inte visste hur de skulle gå vidare för att delta i undersökningen och att det var där informationen brast. I andra omgången när informationen skickades ut direkt till lärarna, fanns risken ett flertal av dem hade slutat, var tjänstlediga eller av andra anledningar inte längre vara aktuella för studien och därför inte svarade.

Att använda sig av mail för att nå ut till undersökningsdeltagare är, som tidigare nämnt, även ett relativt opersonligt sätt vilket lättare resulterar i färre väljer att svara. Det finns förmodligen flera anledningar till den låga svarsfrekvensen, men ovanstående orsaker kan mycket troligt ha påverkat.

I den första förfrågan om att delta i studien, vilken skickades ut till rektorer på skolorna, formulerade vi oss till en början på ett otydligt sätt. Detta kan också vara en möjlig förklaring till varför fler skolor inte svarade på vår första förfrågan. Denna oklarhet satte rektorerna i en etisk problematisk situation eftersom vi bad dem undanhålla information om det mer preciserade syftet med studien för deras lärarkår. Rektorerna informerades om det mer preciserade syftet med studien medan lärarna bara informerades om syftet i mer generella termer. Eftersom vår avsikt inte var att be rektorerna att ljuga skickade vi ut ett förtydligande till rektorerna för att det inte skulle uppstå vidare problem. Här tydliggjorde vi vilken information som hade gått ut till respektive part, samt att om rektorerna blev tillfrågade om studien fick de naturligtvis säga som det var.

I studien har vi varit noggranna med att informera deltagarna om att undersökningen är helt frivillig och att alla svar behandlas konfidentiellt. Vi har även varit tydliga med att förfrågan om att delta enbart har varit en förfrågan och inte en begäran. Hela studien har genomförts med en etisk medvetenhet. Men när det kom till att kontakta lärarna ställdes vi inför ett dilemma. Till en början var avsikten att nå ut till undersökningsdeltagarna via rektorerna på de aktuella skolorna. Detta eftersom det upplevdes vara mest etiskt då enkäten vände sig till deltagarna i form av lärare och inte som privatpersoner. Men när detta resulterade i för få villiga deltagare valde vi att i andra omgången av utskicket vända oss direkt till lärarna. Detta gjordes efter stort övervägande där det faktum att lärarnas mailadresser är offentligt publicerade spelade en avgörande roll. Vi var dock noga med att först informera rektorerna om att vi kommer att skicka ut en förfrågan till deras lärarkår samt skicka med information om vad studien handlade om.

Urval. Valet av att använda yrkesgruppen lärare var från början inte självklart. För olika yrkesgrupper gäller olika förutsättningar för interaktion med kollegor. På vissa arbeten arbetar den anställda självständigt i separerade rum, medan anställda på andra arbeten är helt beroende av varandra. Men för att undersöka huruvida motivation kan påverkas av relationen till kollegorna krävs att undersökningsdeltagarna tillhör en yrkesgrupp där interaktion med kollegor sker ofta.

En yrkesgrupp som först verkade intressant var sjuksköterskor eftersom de arbetar relativt enskilt men att det verkar ligga stor vikt på den sociala delen av arbetet och relationerna till kollegorna. Men de anställdas relation till patienterna, samt orsaken varför de valt att utbilda sig till sjuksköterskor, kan möjligtvis vara en stor felkälla. Det kan tänkas att de flesta som väljer denna typ av yrke gör det eftersom de har ett intresse av att hjälpa människor och detta kan förmodligen ha en starkare inverkan på den inre motivation än vad sociala relationer har. Istället lades fokus på yrkesgruppen lärare. Fördelarna med att använda yrkesgruppen lärare är att det finns möjligheter till interaktion och vänskapsskapande samt att arbetsbördan är stor vilket kan tänkas ha inverkan på den inre motivationen. Dessutom är det en stor yrkesgrupp där kontaktuppgifter i många fall är offentliga och därför är gruppen mer lättåtkomlig.

En svaghet i undersökningen är tillvägagångssättet vid val av undersökningsdeltagare. Urvalet är baserat på tillgänglighet och är därför inte randomiserat. Eftersom urvalet inte är baserat på ett sannolikhetsurval finns risken att det är andra faktorer än de som är avsedda att undersökas, som ligger bakom eller

påverkar resultatet. Dock skulle det vara för stort, och helt enkelt inte möjligt, att kontakta samtliga lärare i en kommun och på så sätt få ett randomiserat urval. Detta på grund av avsaknad av en uppdaterad, tillförlitlig lista med mailadresser till samtliga lärare i en kommun, samt att studien skulle genomföras på en relativt begränsad tidsperiod. Fördelarna med att använda oss av ett bekvämlighetsurval ansågs därmed väga upp nackdelarna även om detta sätter gränser för den externa validiteten på undersökningen.

Urvalet begränsades till att enbart bestå av mellan- och högstadielärare. Anledningen till detta var att vi trodde att lärare som väljer att undervisa i lägre åldrar kan motiveras av andra faktorer än de som väljer att undervisa i högre åldrar. En sådan faktor kan vara att de har ett intresse av att arbeta med barn, inte enbart för att de vill undervisa. Detta hade kunnat påverka rapporterad grad av inre motivation. Därför begränsades urvalet till de högre åldrarna för att undvika denna eventuella felkälla.

Det som stack ut mest när samtliga enkäter kommit in och det var dags att göra analysen, var den skeva fördelning av män och kvinnor. Av de 111 lärare som fyllt i enkäten var 71% kvinnor. Detta kan tänkas bero på att andelen kvinnor som arbetar som lärare i grundskolan är betydligt större än män. Som tidigare nämnts skriver tidskriften *Välfärd* (2010) att andelen kvinnliga grundskolelärare år 2008 var hela 80 %. Baserat på detta anser vi att den skeva fördelning vårt urval består av, snarare är en mer korrekt representation av läraryrket överlag än om urvalet skulle bestått av 50 % kvinnor.

Definitioner och mätinstrument. Sociala relationer, vänskapsrelationer och inre motivation är begrepp där varje forskare och varje teori har sina egna definitioner. Det är väldigt omfattande begrepp där innebörden kan variera från gång till gång och det finns många olika sätt att definiera innehållet i dessa begrepp. I den här studien är dessa begrepp definierade utifrån de mätinstrument som använts. Begreppet sociala relationer på arbetsplatsen har definierats med hjälp av ISRA och begreppet inre motivation har definierats med hjälp av mätinstrumentet IMI. Valet att använda oss av de här definitionerna grundar sig i att det för dessa begrepp inte finns en given definition och att det således kan vara lämpligt att använda sig av definitioner för vilka det redan finns ett utvecklat mätinstrument.

Fördelen med att använda ISRA är att för de dimensioner som använts, finns det sedan tidigare stöd genom forskning. Giliani och Trost (2006) redogör för en rad

studier där en eller flera av dessa dimensioner nämnts. Den dimension som framstått minst inom tidigare forskning är humor, vilket är mycket intressant eftersom detta var den enda faktorn i vår undersökning som enskilt kunde predicera inre motivation. Humor var den i särklass starkaste prediktorn för inre motivation i undersökningen.

Mätinstrumentet IMI har sin grund i Self-determination Theory (SDT) och är ett välbeprövat instrument. SDT har på senare tid blivit en allt mer etablerad teori och forskning har bedrivits med denna som grund (Gagné & Deci, 2005). Vi anser oss därför ha valt en relevant definition. Vad som kan diskuteras är dock valet av vilka av de sju ursprungliga dimensionerna av IMI som har använts. Av dessa sju valde vi att använda oss av interest/enjoyment, effort/importance och perceived choice då dessa ansåg var mest relevanta för undersökningen.

Den första valdes eftersom vi ville undersöka om det fanns en inre glädje och tillfredsställelse hos lärarna. Den andra eftersom tidigare forskning (Karasek & Theorell, 1990) pekat på hur mycket ansträngning lärare lägger ner i sitt yrke och det kan därmed vara intressant att titta på om sociala relationer på något sätt kan ha påverkat detta. Den sista dimensionen valdes eftersom det är viktigt att lärarna upplever att yrket är ett frivilligt val grundat i intresse. Detta är viktigt vid bedömningen om det handlar om inre motivation och inte om några yttre belöningar.

Den dimension som eventuellt kan ha varit relevant för studien och som inte har använts är perceived competence. Kompetens är ett av de inre psykologiska behoven vilket ligger till grund för vår inre motivation enligt SDT, därför borde kanske denna dimension även undersökts i denna studie. Denna dimension valdes dock bort då fokus ej var att undersöka hur lärare bedömde sin egen kompetens.

De test som har använts har givetvis både styrkor och svagheter. Fördelen med att använda IMI är att det är ett test som är fritt att använda och att det är välbeprövat. Det har stadig grund i forskning och teori och kan användas inom vitt spridda områden. En nackdel med testet var behovet av att översätta påståendena. Påståendena i IMI är i originalet på engelska. Men eftersom studien vände sig till en svensk målgrupp, användes en svensk översättning av påståenden för att göra enkäten lättare att förstå. Risken finns alltid att problem uppkommer på grund av översättningar vilket det till viss grad har gjort i denna undersökning. I översättningen föll ett ord bort ur ett påstående, vilket i detta fall inte hade större betydelse än att påståendet inte blev omvänt. Det som eventuellt har varit problematiskt är att en del påståenden vid översättning riskerat att få en annan innebörd, då det inte funnits några

passande svenska ord, och därmed påverkat svaren. Översättningsproblematiken skulle kunna vara en möjlig förklaring till varför ett påstående ur dimensionen *perceived choice* fick plockas bort vid dataanalyseringen. Detta påstående hade fått en otydlig innebörd som kunde tolkas på olika sätt, och det skiljde sig markant från resterande påståenden.

Men eftersom testet bestod av svensktalande deltagare ansågs det ändå vara lämpligt att översätta påståendena från IMI till svenska. Dessutom var påståendena från ISRA redan skrivna på svenska och genom att använda översättningar blev enkäten mer konsekvent.

Valet av att använda ISRA var inte lika klart som valet av IMI. Detta är ett test som har framställts genom en C-uppsats och därför varken är publicerat eller beprövat. Testets validitet och reliabilitet kan ifrågasättas och så även de dimensioner författarna valt att använda sig av. Det är i de flesta fall fördelaktigt att använda sig av ett test som har använts mycket och stärkts genom tidigare forskning, vilket detta inte har. Men då det saknades tillgängliga test som mätte det studien avsåg att mäta, bedömdes det ändå vara motiverat att använda ISRA. Testets grund samt dess dimensioner har tydlig förankring i tidigare forskning. Dessutom har processen med att framställa testet, enligt vår bedömning, genomförts på ett bra sätt med både kvalitativ och kvantitativ metod som grund. Då påståendena testades för intern reliabilitet resulterade detta i tillfredsställande Cronbach's Alpha värden, både för skaparna av testet samt för oss. Därför ansågs fördelarna med att använda ISRA vägde upp nackdelarna, även om det är viktigt att vara försiktig i sina uttalanden om resultaten.

Styrkor och svagheter. När datan analyserats och genererat resultat som ger stöd åt studiens hypotes är det lätt att säga att det klart finns ett samband mellan de variabler som undersökts. Men realiteten är den att det oftast finns dolda faktorer som kan tänkas ha influerat resultaten. Eftersom studien präglas av relativt låg kontroll är det troligt att det funnits sådana faktorer i undersökningen. Som tidigare nämnts, vållade översättningen av påståendena en del problem och detta kan mycket väl ha påverkat hur deltagarna svarat. Det kan även vara så att de har försökt svara på ett sådant sätt som de tror förväntas, eller på ett sätt som får dem att framstå på ett bra sätt. Det var just dimensionen *effort/importance* som genererade höga skattningar. Detta har vi tolkat som resultat som ligger i linje med tidigare forskning och som pekar på att lärare upplever att de lägger ner mycket ansträngning på sitt arbete

(Månsson & Persson, 2004). Men det finns en möjlighet att dessa skattningar uppstått på grund av deltagarnas vilja att framstå som flitiga. Problemet med social önskvärdhet finns alltid närvarande när studien innefattar självskattningsformulär.

En annan svaghet i metoden är att ingen kontroll har kunnat utövas över miljön som deltagarna befunnit sig i när de svarat på enkäten. Vid det fall att de suttit tillsammans med andra kan detta ha influerat hur de svarat. Det går inte heller veta vilken information deltagarna fått av rektorerna innan de svarade. Rektorerna blev informerade om att studien handlar om relationen mellan sociala relationer och motivation medan lärarna blivit informerade om att den handlar om sociala relationer och arbetsupplevelser. Kanske kan detta ha påverkat resultatet.

En annan faktor som kan tänkas ha påverkat är arbetsbelastning och stress. Vi vet inte vilka det är som har valt att ställa upp på studien och vilka som känt att de inte haft tid. Är vårt urval representativt? Vi kan inte heller veta hur mycket tid de har ägnat åt enkäten. Har de läst igenom alla påståenden noggrant eller bara skummat och skattat lite som de känt utan att överväga svaret? Den låga svarsfrekvensen är också en svaghet som kan göra tolkningen av resultaten problematisk. Detta då det är osäkert om resultaten är representativa för målgruppen.

Det är alltid svårt att veta vad som egentligen legat bakom de resultat som framkommit, men eftersom vår analys mestadels resulterat i starka korrelationer har slutsatsen dragits att det troligtvis finns ett samband mellan sociala relationer på arbetsplatsen och inre motivation. Studien må innehålla en del svagheter men den innehåller likaså många styrkor. Trots att svarsfrekvensen var låg, var urvalet relativt stort och tillfredställande nog för att kunna dra generella slutsatser. Resultaten var tydliga och låg i linje med tidigare forskning. Testen som användes för enkäten bedöms som reliabla och har tydlig förankring i tidigare forskning. Överlag anser vi att det är en bra och intressant studie som har genomförts.

Förslag på vidare forskning

Det hade varit intressant att se denna studie replikeras fast i större omfattning. Dels där fler lärare testades för att se om detta gav ytterligare styrka i de samband vi funnit, dels för att testa andra yrkesgrupper och undersöka om deras inre motivation är lika beroende av de sociala relationerna som förekommer mellan kollegor. Är lärares behov av sociala relationer speciell med tanke på den hårda arbetsbörda och det arbetsklimat som rapporterats, eller återfinns samma behov bland andra

yrkesgrupper? Vi anser att för lärare blir de sociala relationerna en viktig del för att hålla motivationen uppe i sitt arbete, på grund av de omständigheter deras arbete bedrivs under, men vi tror knappast denna yrkesgrupp är unik med detta. Det finns flera yrkesgrupper som säkerligen jobbar under samma press och där relationerna till kollegorna är en viktig del av varför lågan hålls uppe och varför den anställda fortsätter arbeta. Därför hade det varit av intresse att se vidare forskning bland andra yrkesgrupper.

Som uppföljning på vår studie vore det intressant att närmare studera hur de lärare som rapporterat högre grad av inre motivation skiljer sig i sitt arbete i jämförelse med de som rapporterat ett lägre mått av inre motivation. Det är sannolikt att motivationen läraren känner speglar sig i dennes undervisning och därmed även kan påverka eleverna. Vi är själva medvetna om hur intresset och energin som upplevs inför undervisning påverkas av den inställning läraren utstrålar.

Giliani och Trost (2006) skiljde mellan formella och informella relationer och Henderson och Argyle (1985) skiljde mellan olika typer av relationer som förekom. Det hade varit intressant att gå in mer på djupet i de olika typer av relationer som anses förekomma och se hur dessa var för sig kan relateras till den inre motivationen. Även frågan om det finns andra dimensioner inom sociala relationer som är bidragande faktorer till inre motivation, är ett område som kräver mer fördjupning. Vi koncentrerade oss på fem dimensioner som visat sig vara viktiga för sociala relationer. Detta innebär dock inte att det inte finns ytterligare dimensioner som är en mindre del av sociala relationer, men som bidrar starkt till den inre motivationen. Vidare fördjupning i vilka dessa dimensioner kan tänkas vara är beaktansvärt. Likaså vore det intressant att se om andra dimensioner av Intrinsic Motivation Inventory än de vi valt ut, samvarierar med sociala relationer på ett högre plan.

Vi använde oss av ett relativt oprövat test för att mäta de sociala relationerna, vilket gör att de resultat vi fann kanske inte är det mest tillförlitliga. Dock hade vi svårt att hitta ett mätinstrument som fokuserade specifikt på sociala relationer på arbetsplatsen. Det finns ett antal olika test som mäter vänskap, utifrån olika dimensioner, men vi efterlyser ett test som fokuserar på relationer kollegor emellan. Som tidigare nämnt spenderas en stor del av dagen på en arbetsplats och vi jobbar i majoriteten av våra levnadsår vilket gör arbetsplatsen och de relationer vi skapar där till en stor del av vårt liv. Att ha ett mätinstrument som är utvecklat för att undersöka

dessa relationer anser vi nödvändigt då det skulle kunna ge upphov till mängder av kunskaper som dessa relationer ligger till grund för.

Sociala relationers koppling till inre motivation verkar vara ett relativt outforskat område. Därmed finns det mycket att upptäcka, vilket gör vidare forskning på området väldigt intressant.

Referenslista

- Adams, R., Blieszner, R., & De Vries, B. (2000). Definition of friendship of the third age: Age, gender and study local effect. *Journal of Aging Studies, 14*(1), 117-133.
- Altman, I., & Taylor, D. A. (1973) *Social penetration: The development of interpersonal relationships*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Aram, J. D., Morgan, C. P., & Esbeck, E. S. (1971). Relation of Collaborative Interpersonal Relationships to Individual Satisfaction and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly, 16*(3), 289-297.
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson, T., & Risholm-Mothander, P. (2006). *Anknytningsteori*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Backman, C. W., & Secord, P. F. (1959). The Effect of Perceived Liking on Interpersonal Attraction. *Human Relations, 12*, 379-384.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for Interpersonal attachments as a fundamental man motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529.
- Bernhardt, L. (2010). Stora skillnader mellan kvinnor och män genom livet. *Välfärd, 3*, 12-13.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and Self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E., Ryan, R., Gagné M. Leone, D., Usunov, J., & Kornazhevan, B. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality & Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktyglåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Eljertsson, G. (2005) *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Fehr, B. (2000). Friendship. I Kazdin A. (Ed) *Encyclopedia of psychology*, vol. 3 (pp 403-407). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour of work: the individual in the*

- organization*. Hove: Psychology Press.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gilani, J. Y., & Trost, P. (2006). *Sociala relationer på arbetsplatsen: Utveckling och validering av ett mätinstrument*. C-uppsats, Stockholms Universitet, Psykologiska institutionen.
- Hackman, R., & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3).
- Heckhausen, J. (2000). Evolutionary Perspectives on Human Motivation. *American Behavioral Scientist*, 43(6), 1015-1029.
- Henderson, M., & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(3), 229-239.
- Henderson, M., & Argyle, M. (1986). The informal rules of working relationships. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(4), 259-275.
- Huitt, W. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Hämtad 1 maj 2012 från <http://www.edpsycinteractive.org/topics/conation/maslow.html>
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior: An introduction to behavior theory*. New York: Appeltion-Century.
- Jönsson S., Tranquist J., & Petersson H. (2003). *Mellan klient och organisation. Psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work - stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books.
- Körkkö, L. (2008). *Inre motivation genom arbetsmiljöarbete- undersökning av Kiruna kommuns arbetsmiljöarbetes effekter på inre motivation*. D-uppsats, Luleå tekniska universitet, institutionen för arbetsvetenskap.
- Latane', B., Liu, J.H., Nowak, A., Bonevento, M., & Zheng, L. (1995). Distance matters: Physical space and social impact. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 795-805.
- McAuley, E., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 48-58.

- Morry, M. M. (2007). The attraction-similarity hypothesis among cross-sex friends: Relationship satisfaction, perceived similarity and self-serving perceptions. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24(1), 117-138.
- Månsson, E., & Persson, A. (2004). Meningsfullt arbete i krävande arbetsmiljö – lärare i skolan. I: Gustafsson, R. Å. & Lundberg, I (red.). *Arbetsliv och hälsa*. (301-319) Liber.
- Passer, M., Smith, R., Holt, R., Bremner, A., Sutherland, E., & Vliek, M. (2009). *Psychology: The science of mind and behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Perugini, M., Gallucci, M., Presaghi, F., & Ercolani, A. (2003). The Personal Norm of Reciprocity. *European Journal of Personality*, 17, 251–283.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Plant, R. W., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and the effects of self consciousness, self-awareness, and ego-involvement: An investigation of internally-controlling styles. *Journal of Personality*, 53, 435-449.
- Reichers, A., E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278-287,
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Romero, E., & Pescosolido, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human Relations*, 61(3), 395-418.
- Ryan, R. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Ryan, R. M., Mims, V., & Koestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 736-750.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25,

54–67.

- Sakurai, K., & Jex, S. (2012). Coworker Incivility and Incivility Targets' Work Effort and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Supervisor Social Support. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 150–161.
- Segal, M.W. (1974). Alphabet and attraction: An unobtrusive measure of the effect of propinquity in a field setting. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*, 654–657.
- Skolverket. (2004). Elever med utländsk bakgrund. Skolverket 2004:545. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1355>
- Song, S., & Olshfski, D. (2008). Friends at Work – A Comparative Study of Work Attitudes in Seoul City Government and New Jersey State Government. *Administration & Society, 40*(2), 147-169.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Tsai, W., & Chen, C. (2007). Test of a Model Linking Employee Positive Moods and Task Performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1570–1583.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M. J. & Pilkington, C. (1995). The Quality of Friendships at Work and Job Satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships, 12*(2), 199-215.
- Wright, P. (1969). A model and technique for studies of friendship. *Journal of Experimental Social Psychology, 5*, 295-309.
- Ziv, A. (2010). The social functions of humor in interpersonal relationships. *Society, 47*(1), 11-18.

Bilaga 1

Hur stor betydelse har relationerna till kollegorna och vad betyder den för upplevelsen av arbetssituationen?

Dela med dig av dina erfarenheter av relationer på din arbetsplats och hur du upplever ditt arbete och hjälp därmed oss med vår kandidatuppsats. Vi är två studenter från Lunds Universitet som håller på med vår kandidatuppsats i psykologi. Denna kommer att handla om lärares sociala relationer på arbetsplatsen och hur detta bidrar till arbetsupplevelsen.

Vi vänder oss till dig som är lärare för årskurs 4-9, med förhoppningarna om att ni vill delta i vår studie. En förfrågan om att delta i studien har gått ut till ett flertal skolor i södra Sverige. Vi har inget intresse av att utvärdera skolorna utan det är läraryrkets upplevelser i sig vi är intresserade av. Därför är just dina svar avgörande för oss!

Medverkan är frivillig, men dina svar är viktiga för att undersökningen ska få tillförlitliga och användbara resultat som underlag. Därför ber vi dig avsätta en stund för att besvara enkäten. Det tar cirka 5-10 minuter och allt du behöver göra är att följa länken ovan för att få tillgång till den. Vi uppskattar om du svarar på enkäten snarast möjligt, men senast den 23 april.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och du är helt anonym då endast sammanställningen av resultaten kommer att redovisas. Det går därmed inte att utläsa en enskild persons svar. Uppgifterna du lämnar kommer enbart användas i statistiskt ändamål.

Har du några frågor angående enkäten eller undersökningen i övrigt kan du vända dig till:

Anna Wendel

(Mail)

0768 – XXX XXX

Frida Lindholm

(Mail)

0768 – XXX XXX

Vi sätter stort värde i att du tar dig tid att besvara denna enkät.

Tack på förhand för Din medverkan!

Hälsningar, Anna Wendel och Frida Lindholm

1. Kön?

Man
Kvinna

2. Ålder?**3a. Lärare främst för**

Mellanstadiet (4-6)
Högstadiet (7-9)
Other:

3b. Jobbat här i antal år?**4. Gemenskapen mellan mig och mina arbetskamrater är god.**

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

5. Jag upplever att jag och mina arbetskamrater är i samma arbetssituation.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

6. Den information som ges på min arbetsplats är oftast tydlig och tillräcklig.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

7. Jag har någon/ några arbetskamrater jag har en personlig vänrelation till.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

8. På min arbetsplats finns det många som enbart tänker på sin egen prestige.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

9. Det händer att jag känner mig osäker i min arbetsgrupp.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls		Instämmer helt		

10. Jag får ofta uppskattning från mina arbetskamrater för det arbete jag gör.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

11. Jag och mina arbetskamrater har sällan tid och möjlighet att skratta och skämta med varandra.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

12. När jag mår dåligt över något som rör mitt privatliv kan jag prata om det med mina arbetskamrater.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

13. Jag saknar arbetskamrater som jag kan anförtro mig åt.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

14. När jag mår dåligt över något på arbetsplatsen finns det arbetskamrater som kan ge mig det stöd jag behöver.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

15. Jag upplever klimatet på arbetsplatsen som relativt stelt och formellt.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

16. Relationerna mellan oss anställda bygger på att vi har ett nära samarbete över arbetsuppgifterna.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

17. Feedback på varandras arbete kommer enbart fram vid möten eller andra formella samtal.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

18. Jag får ofta veta när mina arbetskamrater tycker att jag gjort något bra.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls			Instämmer helt	

19. Det finns ingen på min arbetsplats som jag känner att jag kan prata med om jag mår dåligt.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

20. Jag och mina arbetskamrater ser oftast till att arbetsdagen blir rolig.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

21. Det kommer ofta fram vad mina arbetskamrater tycker om det arbete jag gör.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

22. Jag och mina arbetskamrater skrattar ofta under arbetsdagen.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

23. Jag och mina arbetskamrater uppdaterar dagligen varandra om vad som händer i arbetet.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

24. Jag känner att jag blir rättvist behandlad av mina arbetskamrater.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

25. Jag har flera arbetskamrater som jag kan prata med om saker som inte rör arbetet.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

26. Arbetsorganisering gör att jag och mina arbetskamrater jobbar tätt ihop.

	1	2	3	4	5	
Instämmer inte alls						Instämmer helt

27. På min arbetsplats undviker vi att prata om meningsskiljaktigheter.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

28. Relationerna mellan mig och mina arbetskamrater består bl.a. av samspel över arbetsuppgifterna.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

29. Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

30. Stämningen i min arbetsgrupp är sådan att jag inte vågar säga ifrån om jag tycker att något är fel.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

31. Jag och mina arbetskamrater är väl insatta i varandras arbeten.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

32. I min arbetsgrupp har vi en avslappnad miljö.

1	2	3	4	5
Instämmer inte alls				Instämmer helt

OBS! Var uppmärksam på att frågorna nu graderas på en sjugradig-skala

33. Jag tycker om att göra mitt jobb.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls					Instämmer helt	

34. Jag jobbar här för att jag vill.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls					Instämmer helt	

35. Jag lägger ner mycket ansträngning i mitt jobb.

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls					Instämmer helt	

45. Jag tänker ofta på hur trevligt mitt jobb är när jag jobbar.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

46. Det är viktigt för mig att vara bra på mitt jobb.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

47. Jag känner att jag borde jobba här.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

48. Mitt jobb är roligt.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

49. Jag jobbar här för att jag måste.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

50. Jag skulle beskriva mitt jobb som väldigt intressant.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

51. Jag hade inte direkt något val om att jobba med detta.

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls								Instämmer helt

Tack för din medverkan!