



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Kandidatuppsats

Sociala hierarkier - Fördelaktigt eller skadligt?

-En kvantitativ studie om samverkan mellan upplevda sociala hierarkier och aspekter av psykosocial arbetsmiljö bland gymnasielärare.

Social hierarchies - Beneficial or harmful?

-A quantitative study of the connection between experienced social hierarchies and aspects of the psychosocial work environment among high school teachers.

Hanna Norin och Nina Stenholm

Kandidatuppsats HT 22

Handledare: Birgitta Wanek

Examinator: Petri Kajonius

Abstract

The purpose of the study was to examine the connection between experienced social hierarchies and the psychosocial work environment aspects demands, control, social interaction and social capital among high school teachers in Sweden. The two research questions were: 1. Does the presence and level within perceived social hierarchies interact with the self-assessed aspects of the psychosocial work environment among high school teachers? 2. Does a subjective ranking of teachers' main subjects based on how valuable they are interact with experienced social hierarchy? A survey based on the COPSOQ questionnaire was used for data collection, 98 responses were obtained. One of the main findings of the study was that the presence of experienced social hierarchies correlated positively with self-assessed values for the psychosocial work environment aspects control, social interaction and social capital and negatively with the aspect demands. The second main finding was that perceived social hierarchies interact in a positive direction with the presence of subjective ranking of teachers' main subjects based on how valuable they are. The conclusion of the study was that the results are partly in line with previous research and can possibly show that social hierarchies have a positive influence on psychological well-being in workplaces. It is also possible that differences in the perceived level or value of knowledge help create these social hierarchies. Future studies with more respondents, additional psychosocial work environment aspects and alternative workplaces are recommended in order to develop the research area.

Keywords: *social hierarchies, psychosocial work environment, demand, control, social interaction, social capital.*

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan upplevda sociala hierarkier och de fyra arbetsmiljöaspekterna krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital hos gymnasielärare i Sverige. De två forskningsfrågorna var: 1. Samverkar närvaron och nivån inom upplevda sociala hierarkier med de självskattade aspekterna av den psykosociala arbetsmiljön för lärare på gymnasieskolor? 2. Samverkar en subjektiv rangordning av lärares huvudämnen baserad på hur värdefulla de är med upplevd social hierarki? En enkätundersökning baserad på frågeformuläret COPSQ användes för insamling av data, 98 svar erhöles. Ett av huvudfynden i studien var att närvaron av upplevda sociala hierarkier korrelerade positivt med självskattade värden för de psykosociala arbetsmiljöaspekterna kontroll, sociala samspel och socialt kapital och negativt med aspekten krav. Det andra huvudfyndet var att upplevda sociala hierarkier samverkar i positiv riktning med närvaron av subjektiv rangordning av lärarnas huvudämnen baserad på hur värdefulla de är. Slutsatsen för studien blev att resultatet delvis går i linje med tidigare studier och kan möjligen visa på att sociala hierarkier har ett positivt inflytande på psykiskt välmående på arbetsplatser. Det är även möjligt att skillnader i upplevd nivå eller värde av kunskap är med och skapar dessa sociala hierarkier. Framtida studier med fler respondenter, ytterligare psykosociala arbetsmiljöaspekter och alternativa arbetsplatser rekommenderas i syfte att utveckla forskningsområdet.

Nyckelord: *sociala hierarkier, psykosocial arbetsmiljö, krav, kontroll, sociala samspel, socialt kapital.*

Tack

Vi vill ta det här tillfället att ge ett stort tack till vår handledare Birgitta Wanek som med sitt tränade öga väglett oss på denna resa av skrivande. Under hela processen har vi kunnat lita på att vi rört oss i rätt riktning med din hjälp, det har varit otroligt värdefullt. Vi vill även tacka alla gymnasielärare som tagit sig tid att delta i vår enkätstudie och möjliggjort att den här uppsatsen har kunnat genomföras.

Sociala hierarkier - Fördelaktigt eller skadligt?

Det dagliga livet innefattar för människan många olika sociala miljöer som utgörs av mänskliga interaktioner vilka ofta omfattas av sociala hierarkier. Individens inflytande inom gruppen och placeringen i den sociala hierarkin behöver inte vara direkt synlig men kan trots det inneha en betydande roll. Av den anledningen väcktes tanken gällande hur dessa implicita hierarkier kunde samverka med aspekter inom psykosocial arbetsmiljö. Områdena som undersöktes i denna uppsats var fyra utvalda aspekter av psykosocial arbetsmiljö samt upplevda sociala hierarkier. Studier, teorier och begrepp kopplade till de båda områdena behandlas i den teoretiska bakgrunden i syfte att skapa en bred och analyserad grund till varför kopplingen mellan aspekter av psykosocial arbetsmiljö och upplevda sociala hierarkier var av betydelse att undersöka. Teorier som uppvisades relevanta att belysa var bland annat krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) och Social Dominance Theory (Sidanius & Pratto, 1999).

Syftet var att undersöka huruvida upplevda sociala hierarkier på arbetsplatser samverkade med aspekter av självskattad psykosocial arbetsmiljö. Utgångspunkten var att sociala hierarkier kan skapas utifrån maktförhållandet till kunskap och hur kunskap kan ge högre social status på en arbetsplats. Ett exempel på detta fann Green et al. (2017) inom sjukvården där utbildningsnivåer, värdering av kunskapsnivåer samt arbetstitlar skapat hierarkiska rangordningar på arbetsplatsen. Av den anledningen ansågs det relevant och intressant att undersöka huruvida det förekom liknande mönster inom rent socialt skapade hierarkier och om dessa hade någon samverkan med självskattade aspekter av den psykosociala arbetsmiljön. Med kunskap som potentiell katalysator för sociala hierarkier på arbetsplatser undersöker denna studie lärare på gymnasienivå. Denna arbetsplats fungerar som en relativt platt organisation och faktiska hierarkier bland lärare är något som inte implementerats och bör därför inte finnas. Av den anledningen utfördes studien bland gymnasielärare för att undersöka implicita hierarkier. Förväntan var att förhållandet mellan självskattad psykosocial arbetsmiljö och upplevda sociala hierarkier effektivt kunde studeras.

Sociala hierarkier

Berger et al. (1980) menade att det bland människor ständigt skapas både formella och sociala hierarkier där en individs position i en social hierarki inte nödvändigtvis är direkt synlig. Berger et al. skrev att positionen i en social hierarki är baserad på vad individen kan tillföra i form av tillgångar till gruppen samt andras uppfattning av individens kunskap, makt

och inflytande. Individens position inom den sociala hierarkin har visat sig vara avgörande i frågan om graden av individens sociala inflytande inom gruppen samt tillgängligheten av gruppens resurser (Redhead & Power, 2022). Individerna som befinner sig i toppen av hierarkin får per automatik mer fördelar och tillgångar än de som befinner sig i den nedre delen. Det betyder att inom sociala hierarkiernas nedre delar finns det individer som inte drar fördel av fenomenet. Sociala hierarkier är oavsett en omfattande del inom mänsklig interaktion (Sidanius & Pratto, 1999).

Ser vi till hierarkier på arbetsplatser finns det forskning som visat att starka hierarkier kan påverka arbetsförhållandena negativt både psykiskt och fysiskt (Heyman, 2018; Boréus, et al., 2021; Green, et al., 2017). Green, et al., (2017) utförde dessutom en studie som visade på att starka hierarkier inom sjukvården kan utföra risk för patientsäkerheten. En studie av Humphrey (1985) visade att sociala hierarkier ofta är självuppfyllande. Den påvisade att negativa utvärderingar förekom oftare av personer med låg status när de hade förväntningar på sig som inte blev uppfyllda, jämfört med personer med hög status. Personer med hög status fick under experimentet mer handlingsutrymme och utvärderades positivt av sina kollegor i högre utsträckning (Humphrey, 1985). Detta var resultatet trots att experimentet gick ut på att positionerna med hög och låg status var simulerade och slumpmässigt tilldelade. En annan infallsvinkel presenterades av Koski, et al., (2015) som ansåg sociala hierarkier vara en naturlig och dessutom nödvändig del av sociala grupper. Förmågan att kunna identifiera status har varit en viktig social färdighet för människan och sociala hierarkier kan vara ett positivt inslag som kan bidra till sammanhållning och produktivitet, menar Koski, et al. Att skapa förståelse kring vart i hierarkin individen befinner sig i förhållande till andra bidrar till att identifiera sociala roller och underlättar den sociala interaktionen (Halevy, et al., 2011). Dessa två motstridande syner gällande närvaron av sociala hierarkier från ett positivt respektive negativt perspektiv väckte ett intresse hos oss. Av den anledningen undersökte vi i denna studie även positionen inom en social hierarki genom att respondenterna själva fick skatta var de upplevde att de befann sig.

Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial arbetsmiljö handlar om förhållanden inom arbetet som berör det psykiska och sociala välbefinnandet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Individens egen värdering och upplevelse av arbetssituationen är det som specificerar de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Individens mentala resurser och sociala behov som inkluderas i

begreppet är bland annat social gemenskap, arbetsmängd, innehåll, variation, krav och tidspress beskriver Weman-Josefsson och Berggren. Arbetstagares psykiska välbefinnande på arbetsplatsen kan påverkas negativt beroende på graden av krav, kontroll, rättvisa och mening som finns i arbetet (Arbetsgivarverket, u.å.). I Sverige regleras den psykosociala arbetsmiljön i arbetsmiljölagen (AML 1977:1160). Lagens avsikt är att förhindra ohälsa genom att arbetet utförs på ett sådant sätt att arbetstagaren inte exponeras för varken psykisk eller fysisk påfrestning som på något sätt kan skada hälsan. Ändamålet berör också att anpassa arbetsförhållanden med hänsyn till individens förutsättningar både psykiskt och fysiskt i syfte att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket (2012) menar att en av de stora utmaningarna på en arbetsplats i syfte att bibehålla hälsa och säkerhet är just de psykosociala aspekterna. Yu och Blader (2019) genomförde en studie som undersöker förhållandet mellan social klass och det subjektiva välmåendet och fann att högre social klass korrelerade med högre subjektivt välmående. Området psykosocial arbetsmiljö undersöktes i denna uppsats i förhållande till sociala hierarkier och fokuserade därför på fyra aspekter vilka kunde koppla områdena samman. De psykosociala aspekterna är: krav, kontroll, sociala samspel samt socialt kapital.

Krav

Lärare är en hårt belastad arbetsgrupp, vilket framgår bl.a. i en rikstäckande rapport utförd av Luleå Tekniska Universitet (Parding, et al., 2018) där ca 80% av lärarna svarade att de arbetar kvällar och helger när arbetstiden inte räcker till. Verhoeven, et al., (2010) har visat att lärares höga stressnivåer och arbetsbörda korrelerar till rollkonflikter, upplevd låg nivå av stöd på arbetsplatsen och även höga krav på arbetet. Verhoeven, et al. utförde deras studie med avsikten att använda krav-kontroll- och stödmodellen inom sitt urval av europeiska lärare och hittade att modellen stämmer in mest i västra Europa. Demir, et al. (2003) hittade i deras studie av sjuksköterskor att högre utbildning samt högre social status minskar risken för utbrändhet i en arbetsgrupp med hög arbetsbelastning och sjukskrivningar relaterade till utmattning. Detta kan tyda på att krav, stöd och kontroll är tätt sammanlänkade för att predicera goda arbetsförhållanden. Endast hårda arbetskrav visade sig inte nödvändigtvis vara ogynnsamt, utan de socialt belägna betingelserna: kontroll, status och stöd, spelade också roll för god arbetsmiljö (Demir, et al., 2003).

Krav-kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) ger stöd för hur krav, kontroll och stöd relaterar till varandra. En arbetares stress ökar om höga krav kombineras med låg nivå av kontroll och stöd enligt modellen. Krav i krav-kontroll- och stödmodellen

hänvisar till arbetsbörda i relation till tidspress samt rollkonflikter (Karasek & Theorell, 1990). Både tung arbetsbörda, och potentiella statuspositioner baserade på kunskap kan möjligtvis även finnas hos lärare på gymnasieskolor och är anledningen till att krav-aspekten undersöktes i denna studie.

Kontroll

En studie av Humphrey (1985) visade att kontroll och inflytande på arbetsplatsen kan minska för personer som upplevs ha lägre social status. Detta går även i linje med teorin Social Dominance Theory (SDT) (Sidanius & Pratto, 1999) som menar att implicita hierarkier kan formars utifrån att specifika egenskaper inom olika grupper värderas högre än andra egenskaper. Sidanius och Pratto (1999) förklarar i sin teori SDT hur dynamiken mellan grupper och hur normer, kulturer och strukturer är med och skapar ojämnt fördelade resurser samt icke-önskvärda roller till grupperna som hamnar längst ner i hierarkin. Det är på så vis vita män, istället för minoritetsgrupper eller kvinnor, har förvärvat stor del av makten inom många företag och i samhället i stort (Sidanius & Pratto, 1999). I en studie där SDT sattes i en arbetskontext mättes social status hos anställda och visade på att högre social status korrelerade med hårda makttekniker medan låg status korrelerade med mjuka makttekniker. Det var dessa hårda makttekniker som höll den sociala hierarkin i schack som mest på arbetsplatsen (Aiello, et al., 2017). Det är alltså de med högre social status som kan tänkas inneha mest kontroll över hela hierarkin på en arbetsplats.

I Milgrams (1974) klassiska lydnadsexperiment utsattes deltagarna för hög press av en professor med upplevd hög status som fick majoriteten att ge farliga elstötar till en annan låtsas-deltagare. Det bevisade att det inte krävs mycket eller långt utövande av högre status för att få en annan person att uppleva brist på kontroll och utföra extrema handlingar. Därför är kontroll en av de psykosociala aspekterna av arbetsmiljö som undersöktes i denna studie.

Kontroll i krav-kontroll- och stödmodellen hänvisar till handlingsutrymmet när det kommer till arbetsuppgifter och huruvida arbetstagaren har tillräckligt med information för att utföra sitt arbete (Karasek & Theorell, 1990). Stress och upplevelsen av att ha bristande kontroll över något ligger nära varandra känslomässigt. Låg kontroll kopplas till högre mental belastning och är en drivande faktor för stress på arbetsplatser (Karasek & Theorell, 1990).

Sociala samspel

Med sociala samspel menas personers interaktioner och samarbetsförmåga med varandra. King, et al. (2009) beskriver förhållandet mellan heterogena personliga egenskaper

inom en grupp och samverkan i en arbetskontext. Bland de egenskaperna inkluderades kunskap och erfarenhet. Utifrån olikheter inom dessa kan konflikter på en arbetsplats uppstå och påverka gruppdynamiken. Gruppindelningar baserat på heterogena egenskaper visades vara generellt sämre för organisationers arbetsprocesser och social integration (King, et al., 2009). Vikten av samhörighet mellan kollegor förespråkades därför. Hierarkiska förhållanden och kunskaper som värderas olikvärdigt torde därmed också skapa konflikter och rubba fungerande sociala samspel. I Lamertz och Aquinos (2004) studie om sociala nätverk och formell vs informell status inverkan på diskriminerande beteende och negativa sociala interaktioner visas även kopplingar mellan social status och socialt samspel. De fann bland annat att ett undvikande av det sociala nätverket inom organisationen var det som skapade mest diskriminering. Det visade sig även att högre informell status predicerade mindre grad av diskriminering än vad högre formell status gjorde. Studien gav bevis för att högre informell social status medför ökat socialt stöd, resurser och skydd från negativa interaktioner och konsekvenser som diskriminering och motstånd från andra (Lamertz & Aquino, 2004).

Socialt kapital

Socialt kapital beskriver Liukkonen, et al. (2004) som ett begrepp vilket innefattar bland annat den interorganisatoriska arbetslivskvaliteten och att socialt kapital kan antas underlätta samarbete, relationer och koordinering inom arbete. Positiva samband mellan socialt kapital och god hälsa har presenterats (Veenstra, 2000). Liukkonen, et al. (2004) beskriver hur dagens intensiva arbetsliv ökar kraven på arbetslivet som betydelsefull källa till socialt kapital och då i sin tur också hälsa och välbefinnande. Socialt kapital kopplas samman med tillit (Liukkonen, et al., 2004; Poortinga, 2006) och är i regel en del av den empiriska mätningen av socialt kapital. En studie av Poortinga (2006) visar på att individer vilka ansågs ha hög nivå av social tillit också var mer benägna att rapportera en god hälsa. Lin (2001) sammankopplar sin teori om socialt kapital med sociala relationer och hierarkiska strukturer och menar att hela teorin bygger på att hierarkier existerar. Studier som Lin presenterar visar på att det finns ett samband mellan det sociala kapitalet hos en individ och de hierarkiska positioner personen besitter. Även Glaeser, et als. (1999) experiment visade att personer med högre status gavs högre tillit och därmed högre socialt kapital. Lin menar att de relationer som en individ har och utvecklar till andra är positivt relaterat till dels den hierarkiska nivån personen själv besitter men också det sociala kapitalet. Det sociala kapitalet bygger enligt Lin på att sociala kontakter och relationer nyttjas i syfte att uppnå mål och makt.

Kunskap och makt

En stor aspekt av makt och status i dagens informationssamhälle kommer ifrån kunskap (Foucault & Gordon, 1980). Det är troligt att sociala klyftor inom vården skapats utifrån olika utbildningsnivåer. Detta menar Green, et al. (2017) som påpekade att män med hög kompetens historiskt sett har tagit mest plats inom sina fält och att detta lever kvar till stor del. Om det är kunskapen och utbildningen som förvränger maktförhållandena, kan även detta fenomen möjligen synas på skolor. Där dominerar kunskapen, där lärarens roll är att fördjupa sig i olika grenar av kunskap och föra den vidare. Vi vill i denna uppsats se om olika kunskaper som gymnasielärare fördjupat sig i, genom deras huvudämne, gör att de upplever sig delas in i olika implicita sociala grupper utifrån värdering av deras kunskapsområde. En identifiering av specifika huvudämnen kommer inte att ske. Istället ämnas det endast att se huruvida det existerar en rangordning av huvudämnena utifrån hur värdefulla de är eller inte.

Syfte

Syftet med studien var att kvantitativt undersöka huruvida upplevda sociala hierarkier visade på korrelation till aspekter av psykosocial arbetsmiljö hos gymnasielärare. De fyra utvalda aspekterna var krav, kontroll, sociala samspel samt socialt kapital. Dessa psykosociala arbetsmiljöaspekter valdes ut eftersom de utifrån tidigare forskning och teorier alla kan kopplas samman med sociala hierarkier eller social status. Syftet var att jämföra gruppen som upplever sociala hierarkier på arbetsplatsen med gruppen som inte upplever sociala hierarkier för att se vilka som visar på sämre självskattad psykosocial arbetsmiljö. Det är implicita sociala hierarkier som är av intresse, och ej faktiska hierarkier, vilket är varför en yrkesgrupp med en platt organisation valts ut som urvalsgrupp. Vi studerade även deltagarnas egna självskattade position inom den upplevda sociala hierarkin i syfte att undersöka om position har någon samverkan med de fyra aspekterna. Dessutom utgjordes studien av ytterligare ett syfte vilket var att undersöka huruvida närvaron av subjektiv rangordning av lärarnas huvudämnen samverkade med upplevda sociala hierarkier.

Forskningsfrågor

Den specifika forskningsfrågan som avsågs att undersökas var: Samverkar närvaron och nivån inom upplevda sociala hierarkier med de självskattade aspekterna av den psykosociala arbetsmiljön för lärare på gymnasieskolor? Dessutom undersöktes vidare frågeställningen: Samverkar en subjektiv rangordning av lärares huvudämnen baserad på hur värdefulla de är med upplevd social hierarki?

Hypotes

Baserat på tidigare forskning inom psykosocial arbetsmiljö, sociala hierarkier och de utvalda teorierna kring ämnena formades tre olika hypoteser. Gymnasielärare som upplevde en social hierarki på arbetsplatsen benämns som grupp ett och de som inte upplevde en social hierarki benämns som grupp två. Den första hypotesen är att grupp ett, vilka upplever att sociala hierarkier finns, visar i resultatet ett lägre medelvärde i jämförelse med grupp två, som inte anser att sociala hierarkier finns, inom de psykosociala arbetsmiljöaspekterna krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital. Hypotes nummer två formar ett antagande gällande grupp ett som lyder att personer vilka anser att sociala hierarkier finns och som skattar att personligen befinna sig i en högre position inom den sociala hierarkin har högre medelvärden av de självskattade psykosociala arbetsmiljöaspekterna, i jämförelse med de som skattar att befinna sig i en lägre position. Slutligen formades en hypotes kring att subjektiv värdering av lärarnas huvudämne skulle komma att samverka med upplevd social hierarki. Skattad närvaro av subjektiv värdering av lärarnas huvudämne förväntades samverka i positiv riktning med upplevd närvaro av social hierarki.

Metod

Deltagare

Gymnasielärare valdes ut som population då gymnasieskolor är en arbetsplats där alla lärare förväntas ha förhållandevis lika nivå av utbildning och ingen lärare har högre position än någon annan. Det betyder att faktiska hierarkier rimligtvis inte bör finnas där. Enkäten besvarades därför av gymnasielärare som inte själva har en chefsposition i syfte att kunna identifiera de implicita hierarkiska nivåerna. Denna typ av yrke innebär en plats där upplevda kunskapsnivåer som påverkar status skulle kunna förekomma. Lärarnas olika val av huvudämne skiljer sig åt och skulle potentiellt kunna vara en faktor till att sociala hierarkier uppstår. Med reservation för att denna studie inte jämförde de olika huvudämnena gentemot positioner i den sociala hierarkin. Utan syftet gick ut på att se om det är en faktor som i grunden samverkar med existensen av upplevd social hierarki eller inte.

Design

Studiens design bygger på en kvantitativ enkätstudie som innehåller tre inledande frågor gällande sociala hierarkier vilka formulerades i syfte att kunna besvara våra frågeställningar. Den första respektive sista frågan besvaras enligt två svarsalternativ av ja

eller nej och andra frågan besvaras utifrån en skala mellan 1 och 10 där 1 avser lägsta positionen av hierarkin och 10 avser högsta positionen av hierarkin. De tre frågorna lyder:

- Upplever du att det finns sociala hierarkier mellan er lärarkollegor?
- Om ja, var bedömer du att du är i denna sociala hierarki på en skala mellan 1 till 10 där 1 är lägsta positionen av hierarkin och 10 är högsta positionen av hierarkin?
- Anser du att det finns en rangordning av er lärares huvudämnen baserad på hur värdefulla de är?

Vidare 37 frågor som ingick i enkäten baserades på frågeformuläret COPSOQ vilket mäter psykosocial arbetsmiljö i sin helhet (Kristensen et al. 2005). COPSOQ innehåller totalt sju olika områden av psykosocial arbetsmiljö. Fyra av dessa har valts ut, vilka lyder: krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital. De fyra aspekterna urskiljdes med anledning av att de inom tidigare studier samt teorier kunnat kopplas till sociala hierarkier och blev därför relevanta att beakta i denna studie. Delar av COPSOQs frågeformulär innehåller frågor vilka mäter krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital som bildar fyra skilda index för de olika aspekterna. Dessa fyra index har vi använt för att mäta de utvalda psykosociala arbetsmiljöaspekterna i denna studie.

I indexet krav användes samtliga åtta item från COPSOQs frågeformulär som innehöll: kvantitativa krav, arbetstempo och känslomässiga krav. I indexet kontroll användes samtliga tolv item från COPSOQ som innehöll: inflytande, utvecklingsmöjligheter, variation och mening i arbetet. Indexet sociala samspel mättes med tio frågor om: rollkonflikter, socialt stöd från kollegor och social gemenskap i arbetet. Frågor endast relaterat till sociala samspel mellan kollegor valdes ut, alltså tio av 21 item från COPSOQ. Cronbachs alfa för detta index var $\alpha = .79$, vilket visade att det fanns en god intern konsistens. De tio frågorna valdes ut med grund i att vi inte är intresserade av de faktiska hierarkierna i denna studie, utan endast implicita hierarkier. Resterande frågor i original-frågeformuläret handlade om ledningens eller chefens beslut och inflytande som därför valdes bort. Indexet socialt kapital mättes genom att ställa sju frågor om horisontell tillit och organisatorisk rättvisa. Sju av nio item från COPSOQs frågeformulär har valts ut rörande relationer mellan kollegor och de två frågor som relaterar till ledningen valdes bort. Cronbachs alfa för detta index var $\alpha = .87$ och hade därmed en god intern konsistens. I genomförandet av denna studie användes enkätverktyget Sunet för att konstruera frågeformuläret och genom en länk till denna samlade

vi in deltagarnas svar. Den insamlade datan kodades vidare in i statistikprogrammet Jamovi för att genomföra de statistiska analyserna.

Procedur

Urvalet bestod av lärare på 27 stycken olika gymnasieskolor som fanns placerade i Sveriges tre största städer: Stockholm, Göteborg och Malmö. På dessa skolor fanns minst 20 tillgängliga lärare att kontakta. Utifrån en etisk synpunkt var syftet att välja ut större skolor kopplat till att minska risken för att någon specifik lärare skulle kunna identifieras utifrån sina svar. Lärarna på de utvalda gymnasieskolorna fanns listade på skolornas hemsidor tillsammans med lärarnas personliga mailadresser. Visionen var att kontakta minst 600 lärare med förväntan att nå en svarsfrekvens på 10%. Förhoppningen var att kunna analysera minst 60 svar för att få en så hög power som möjligt för t-test-analyserna samt den multivariata regressionsanalysen. För båda testerna är ett passande sampel runt 30 eller fler (Navarro & Foxcroft, 2022). Det var 692 lärare som kontaktades framgångsrikt via mail med en förfrågan om att delta i studien via informationsbrev och länk till den digitala enkäten skapad via Sunet. Det elektroniska enkätverktyget Sunet sparar varken respondenternas IP-adress eller mailadress och säkerställer att svaren vi har fått in bibehåller sin anonymitet. Av 692 kontaktade lärare besvarade 98 av dem enkäten och gav oss en svarsfrekvens på 14.2%, vilket var högre än förväntat. Den insamlade datan exporterades från Sunet för att sedan importeras till statistikprogrammet Jamovi för vidare analys genom t-test, chi-square test, korrelationsanalys och multivariat regressionsanalys.

Dataanalys

Medelvärdet räknades ut för varje respondents svar på alla frågor inom ett index. Svarsalternativen sträckte sig mellan 1 till 5, där 1 var den lägsta nivån av indexet och 5 var den högsta nivån av indexet. Två frågor hade enligt COPSOQ omvänd poängsättning där 1 var högsta nivån och 5 var lägsta nivån, dessa kodades därför om i Jamovi. Internt bortfall förekom där deltagare ej besvarat alla frågor inom ett index och räknades då bort från det specifika indexet men kunde fortfarande inkluderas i ett annat, givet att alla frågor besvarats där. Det interna bortfallet förekom vid olika frågor och därför ansågs det inte bero på att någon fråga var särskilt känslig att svara på. Upplevda sociala hierarkier kunde besvaras med ja eller nej som kodades till siffrorna 1 respektive 2. Detsamma gällde frågan om rangordning av lärares huvudämnen. Sambandet mellan upplevda sociala hierarkier och medelvärdet för varje person inom de fyra olika aspekterna av psykosocial arbetsmiljö utvärderades sedan

statistiskt med fyra olika t-test. Frågan om självskattad position i den sociala hierarkin kunde besvaras med en 10-steps skala där siffran 1 motsvarade den lägsta positionen i hierarkin och 10 motsvarade den högsta. Sedan jämfördes de fyra indexen av självskattad psykosocial arbetsmiljö med 10-steps skalan för uppskattad position i den sociala hierarkin med en multivariat regressionsanalys och en korrelationsmatris med korrelationskoefficienten Pearsons r .

Ett chi square test of independence utfördes mellan svaren på närvaro av upplevd hierarki och närvaro av rangordning av huvudämnen. Därmed kunde vi besvara vår delfrågeställning huruvida närvaro av subjektiv rangordning av huvudämnen baserat på hur värdefulla de är samverkar med upplevelsen av sociala hierarkier. Genom dessa analyser kunde slutsatser dras om huruvida upplevda sociala hierarkier korrelerar med aspekter av psykosocial arbetsmiljö samt om positionen i den sociala hierarkin korrelerar positivt eller negativt till aspekterna.

I indexen kontroll, sociala samspel samt socialt kapital tyder ett högt medelvärde, över tre, på bättre psykosocial arbetsmiljö. Höga nivåer i indexet krav kan vara både positivt eller negativt beroende på nivån inom de andra aspekternas index. För aspekten krav är ett högt värde, över tre, negativt för psykosocialt välmående om resterande aspekternas nivåer är låga, alltså under tre. Ett högt medelvärde av aspekten krav är däremot positivt för psykosocial arbetsmiljö i de fall där resterande aspekters medelvärden också är höga.

Validitet

Enkäten COPSQ som användes är validerad (Berthelsen, et al., 2014) och har använts i hög utsträckning vilket bidrar till att studien förväntas ge en hög intern validitet när området psykosocial arbetsmiljö undersöks. Eftersom enkäten är väl utvärderad, säkerställer detta att just psykosocial arbetsmiljö mäts, och stärker i sin tur den interna validiteten (Shaughnessy, et al., 2015). Detta ger även en hög konstruktvaliditet, som säger att ett konstrukt i teorin kan mätas i praktiken (Shaughnessy, et al., 2015). Detta är sant för aspekterna av psykosocial arbetsmiljö, medan konstruktvaliditeten för upplevda sociala hierarkier möjligen är lägre på grund av samhällets olika definitioner av detta begrepp.

En nackdel med enkätformulär som metod är att vi inte har haft möjlighet att förklara eller förtydliga för respondenterna eventuella otydligheter som kan ha påverkat resultatet. Shaughnessy, et al. (2015) förklarar hur störfaktorer kan uppstå då webbenkäter inte ger forskare stort utrymme för kontroll. Enligt Shaughnessy, et al. sker förlust av deltagare i

större utsträckning för webbenkäter än andra forskningsmetoder, vilket kan skapa problem för hur representativa svaren som samlats in faktiskt är. Detta kan bero på selektionsbias: till exempel att endast personer som anser att sociala hierarkier existerar besvarat enkäten. En annan bias som kan påverka den interna validiteten är social önskvärdhetsbias (Shaughnessy, et al., 2015) där respondenten svarar på frågor på ett sätt som hen tror är socialt önskvärda.

Etik

De fyra aspekterna för etiska krav inom forskning vilka presenterades av humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet år 1990 beaktades under arbetet. Aspekterna avser samtyckeskrevet, informationskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Eldén, 2020). Samtyckeskrevet innebär att deltagaren själv har rätt att besluta angående sin medverkan beskriver Eldén. Forskningsdeltagarna i denna studie hade dels möjlighet att själv avgöra om de ville delta överhuvudtaget, under hur lång tid samt under vilka förutsättningar. Dessutom fanns ett kontinuerligt samtycke, vilket innebar att deltagaren när som helst kunde avbryta sin medverkan. Deltagarna informerades om hur det genom att klicka på länken till enkäten innebar ett godkännande av deltagande samt ett intygande om att relevant information gällande studien tagits del av. Informationskravet avser att forskaren är skyldig att informera deltagaren om vilken del denne har i forskningen samt villkor som förekommer i och med deltagandet (Eldén, 2020). Informationskravet togs till hänsyn på ett sådant sätt att ett informationsbrev skickades ut tillsammans med enkäten för att lämna fullständig information gällande studien och dess syfte. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter och insamlad data hanteras konfidentiellt och inte behandlas av obehöriga. Nyttjandekravet avser att insamlade uppgifter endast används i det syfte som formulerats och presenterats för deltagarna (Eldén, 2020). Dessa två aspekter beaktades genom att inga uppgifter i studien samlades in på ett sådant sätt att de kan kopplas till en enskild individ och med hjälp av enkätverktyget Sunet som uppfyller GDPR kunde detta garanteras för deltagarna i studien. Den insamlade datan har endast använts i det syfte som studien avser och hanterades enbart av oss författare till uppsatsen.

Ingen del i studien gick emot de riktlinjer som etikprövningslagen har som utgångspunkt, vilket innebär att endast forskning vilken genomförs med respekt för människovärdet skall godkännas (Lag om etikprövning av forskning som avser människor, 2003). Den utförda studien var inte heller en risk för någon av punkterna i den etiska deklARATIONEN och därför är samtliga delar inom de etiska riktlinjerna uppfyllda.

Resultat

Antalet deltagare som svarade på enkäten och presenteras i resultatet är 98 stycken. Av dessa svarade 72 respondenter ja på första frågan i enkäten, att de upplevde att sociala hierarkier förekommer. Dessa 72 individer utgör grupp ett och resterande 26 individer utgör grupp två vilka svarade att de inte upplever att sociala hierarkier förekommer. I följande analys jämförs grupperna mot varandra i förhållande till de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö. Detta i syfte för att besvara den första frågeställningen som undersöker huruvida närvaron av upplevda sociala hierarkier samverkar med de självskattade aspekterna av den psykosociala arbetsmiljön.

Levene's test av homogenitet visar på att p-värdet överstiger signifikansgränsen för samtliga index och av den anledningen uppfylls antagandet om homogenitet. P-värdena av de fyra testen låg inom intervallet från $p = .15$ till $p = .87$. Värdena är inte signifikanta och homogenitet kan därför antas.

Shapiro-Wilk test om normalitet överstiger signifikansgränsen på .05 för samtliga index och antagandet om normalitet håller. P-värdena var inte signifikanta och låg inom intervallet från $p = .22$ till $p = .86$, vilket betyder att normalitet kan antas. Med anledning av att testen för både homogenitet och normalitet håller utfördes student's t-test.

Tabell 1 visar resultat för independent samples T-test, student's t. Den psykosociala arbetsmiljöaspekten krav visar på ett signifikant resultat, $p = .002$. Effektstorleken visade en hög styrka, Cohen's $d = .71$. Medelvärde för grupp ett som upplever att det förekommer sociala hierarkier var 2.63 ($SD = .6$) respektive 3.06 ($SD = .63$) för grupp två vilka inte upplever att sociala hierarkier förekommer. Resultatet betyder att gruppen som inte anser att sociala hierarkier förekommer skattar att de upplever högre krav inom arbetet. Detta går i linje med studiens hypotes som antog att gruppen vilka ansåg att sociala hierarkier förekommer också skulle skatta lägre på de psykosociala aspekterna än gruppen som inte ansåg att sociala hierarkier finns. I detta index av krav varierar bortfallet av deltagare från 0-1. Den psykosociala arbetsmiljöaspekten kontroll visar på en signifikant skillnad, $p = .019$, och en måttlig styrka av effektstorlek, Cohen's $d = .55$. Medelvärde för grupp ett var 2.42 ($SD = .56$) respektive 2.1 ($SD = .62$) för grupp två. Resultatet visar på att grupp ett som anser att det finns sociala hierarkier på arbetsplatsen också skattar att inneha högre kontroll över sitt arbete i jämförelse med grupp två, vilket inte går i linje med studiens hypotes. I detta index av kontroll varierar bortfallet av deltagare från 0-4. Den psykosociala arbetsmiljöaspekten

sociala samspel påvisar ett resultat vilket är signifikant, $p = .001$. Effektstorleken visar på en hög styrka, Cohen's $d = .78$. Medelvärdet för grupp ett var 2.54 ($SD = .52$) respektive 2.14 ($SD = .53$) för grupp två. Resultatet visar på att gruppen som anser att sociala hierarkier förekommer skattar att de upplever högre grad av sociala samspel på arbetsplatsen än gruppen som inte anser att sociala hierarkier förekommer, vilket inte går i linje med studiens hypotes. I detta index av sociala samspel varierar bortfallet av deltagare från 1-2. Den psykosociala arbetsmiljöaspekten socialt kapital visade på en signifikant skillnad, $p = <.001$, och en effektstorlek av hög styrka, Cohen's $d = .98$. Medelvärdet för grupp ett var 2.61 ($SD = .59$) respektive 1.99 ($SD = .76$) för grupp två. Resultatet visar på att grupp ett som anser att det på arbetsplatsen förekommer sociala hierarkier också skattar att de upplever ha högre grad av socialt kapital än grupp två, vilket inte går i linje med studiens hypotes. I detta index av socialt kapital varierar bortfallet av deltagare från 1-3.

Tabell 1

Tabell över independent samples t-test för de fyra psykosociala arbetsmiljöaspekterna delat på de som upplevde en social hierarki och de som inte gjorde det.

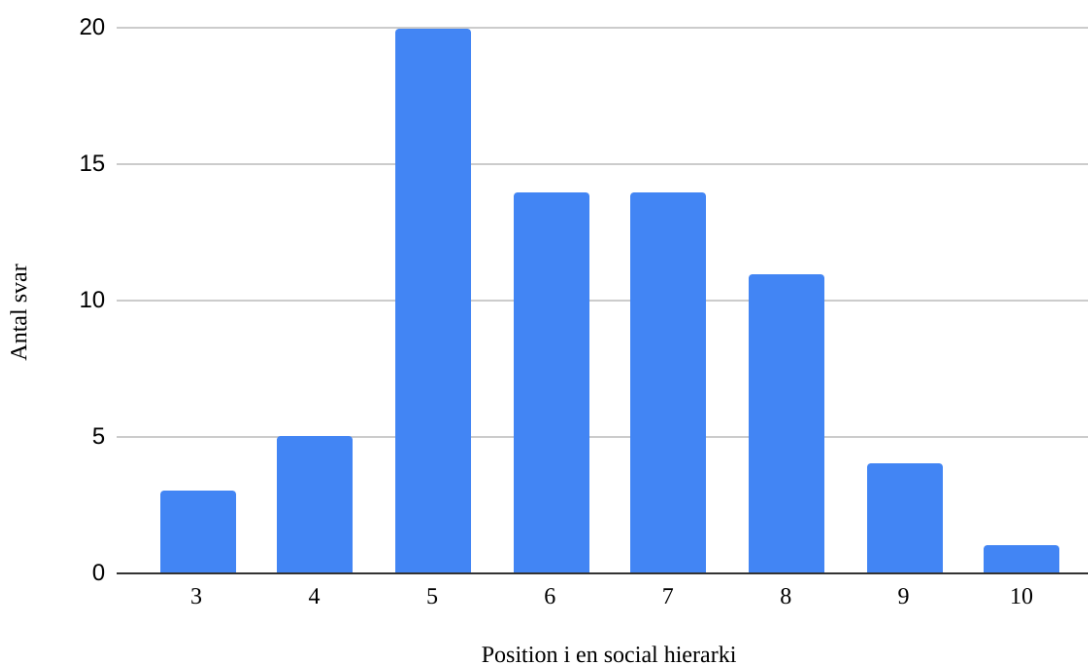
Independent Samples <i>t</i> -Test Student's <i>t</i>	<i>p</i>	Effektstorlek Cohen's <i>d</i>	Medelvärde Grupp 1	Medelvärde Grupp 2	SD Grupp 1	SD Grupp 2
Krav	.002	.71	2.63	3.06	.6	.63
Kontroll	.019	.55	2.42	2.1	.56	.62
Sociala samspel	.001	.78	2.54	2.14	.52	.53
Socialt kapital	<.001	.98	2.61	1.99	.59	.76

Inför följande analyser filterades respondenter ut som svarat att de inte upplever att det finns en social hierarki och lämnade kvar 72 av 98 respondenter, vilket är ca 78%. Dessa resterande deltagare som svarat att det finns en social hierarki uppskattade alla vilken position i hierarkin de anser sig befinna sig i på en 10-steps skala. Analyserna utfördes i syfte att besvara hypotes nummer två. Den löd: att gruppen med högre självskattad position i hierarkin korrelerar med högre värden av de psykosociala arbetsmiljöaspekterna krav,

kontroll, sociala samspel och socialt kapital än för de som skattar sig lägre i hierarkin. 64 respondenter, vilket var ca 90% av deltagarna i denna analys, svarade att de befinner sig någonstans i mitten av den sociala hierarkin eller högre och har alltså skattat att befinna sig mellan positionen 5 och 10 i 10-steps skalan. Allra flest personer svarade att de var i positionerna 5, 6 och 7. Detta kan utläsas i diagram 1. Ingen respondent svarade att de befinner sig i den lägsta eller näst lägsta positionen av den sociala hierarkin, alltså under 3 i 10-steps skalan. En respondent skattade att befinna sig högst upp i skalan på steg tio.

Diagram 1

Stapeldiagram över antal svar för varje upplevd position i en hierarki.



I indexen av våra fyra psykosociala arbetsmiljöaspekter varierade bortfallet av deltagare från 1-4 och det var bara en person i steg 10 av positionsskalan. 10-steps skalan över upplevd position i hierarkin jämfördes mot de fyra indexen av psykosociala arbetsmiljöaspekter för att se om de korrelerar med varandra i en multivariat regressionsanalys samt en korrelationsmatris.

Tabell 2 visar resultat för multivariat regressionsanalys. R^2 -värdet, $R^2=.08$, för model fit visade att datan inte passade väl in i regressionsmodellen. Ett optimalt värde för R^2 är $R^2 = 1$ så, $R^2 = .08$ är mycket lågt och betyder att datan i regressionsmodellen inte följer en rak

regressionslinje. Upplevd position i hierarkin var inte en signifikant prediktor för högre eller lägre värde av något av indexen. Detta då samtliga p -värden visar ett värde högre än signifikansgränsen på .05, $F(4,58) = 1.28$, $p = .29$.

Tabell 2

Multivariat regressionsanalys för 10-steps skalan över upplevd position i en social hierarki och de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö.

Model Coefficient - Position i hierarki				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	6.87	1.94	3.55	<.001
Krav	.29	.44	.67	.51
Kontroll	-.44	.42	-1.05	.30
Sociala samspel	-.57	.57	-1.00	.32
Socialt kapital	.42	.56	.75	.46

Tabell 3 visar en korrelationsmatris med korrelationskoefficienten Pearsons r över korrelationen mellan uppskattad position i en upplevd social hierarki, för personerna som sagt att det finns en social hierarki, och de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö. Det hittades inget signifikant samband mellan upplevd position i en social hierarki och nivå av de psykosociala arbetsmiljöaspekterna krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital då $p > .05$ för samtliga index. Från korrelationsmatrisen kan vi utläsa att upplevd position i social hierarki har en svag positiv korrelation till indexet krav, $r = .17$, och till indexet sociala samspel, $r = .032$ (mycket svag). Sedan kan vi se att det finns en svag negativ korrelation till socialt kapital indexet, $r = -.16$, och kontroll indexet $r = -.19$. Då p -värdet är högre än vad vi är villiga att acceptera för samtliga r -värden, $p > .05$, är dessa resultat inte statistiskt betydande. Resultaten visar att position i en hierarki inte predicerar värdet av de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö i denna studie.

Tabell 3

Korrelationsmatris med korrelationskoefficienten Pearsons r mellan självskattad position i en social hierarki och de fyra psykosociala arbetsmiljöaspekterna.

Variabler	Position i hierarki	Krav	Kontroll	Sociala samspel	Socialt kapital
Position i hierarki	—				
Krav	.17	—			
Kontroll	-.19	-.05	—		
Sociala samspel	.03	.51**	.16	—	
Socialt kapital	-.16	-.28*	.44**	-.01	—

*Not. *p < .05, **p < .001*

I nästa analys utfördes ett Chi-square test of independence för att testa hypotes nummer tre. Hypotesen var att närvaron av upplevd social hierarki samverkar i positiv riktning med närvaron av rangordning av gymnasieläraarnas huvudämnen baserad på hur värdefulla de är. Det var 97 av 98 deltagare som besvarade frågorna om upplevd sociala hierarki och rangordning av huvudämnen. En person hade inte besvarat frågan om sociala hierarkier finns och räknades därför inte med i resultatet. Tabell 4 är en frekvenstabell över deltagarnas svar. Av de 97 respondenterna var det 46% som svarade "ja" på att det finns sociala hierarkier samt "ja" på att det finns en rangordning av huvudämnen. Sedan svarade 28% "ja" på att det finns sociala hierarkier men "nej" på att det finns en rangordning av huvudämnen. Det var 7% som svarade "nej" på att det finns sociala hierarkier men "ja" på att det finns en rangordning av huvudämnen. Slutligen svarade 19% "nej" på att det finns en social hierarki och "nej" på att det finns en rangordning av huvudämnen.

Diagram 2 visar resultatet för Chi-square test of independence och visar på att det finns ett samband mellan sociala hierarkier och rangordning av lärarnas huvudämnen. Allra flest personer, 46% av respondenterna, anser både att sociala hierarkier förekommer samt att det finns en rangordning av lärarnas huvudämnen. Förhållandet mellan variablerna upplevda sociala hierarkier och upplevd närvaro av rangordning av huvudämnen visades vara signifikant ($1, n = 97$) = 8,88, $p < .05$. Detta tyder på att det finns en positiv relation mellan upplevd närvaro av sociala hierarkier och upplevd närvaro av rangordning av huvudämnen.

Tabell 4

Frekvenstabell över ja och nej svar för upplevd social hierarki och närvaro av rangordning av lärares huvudämnen.

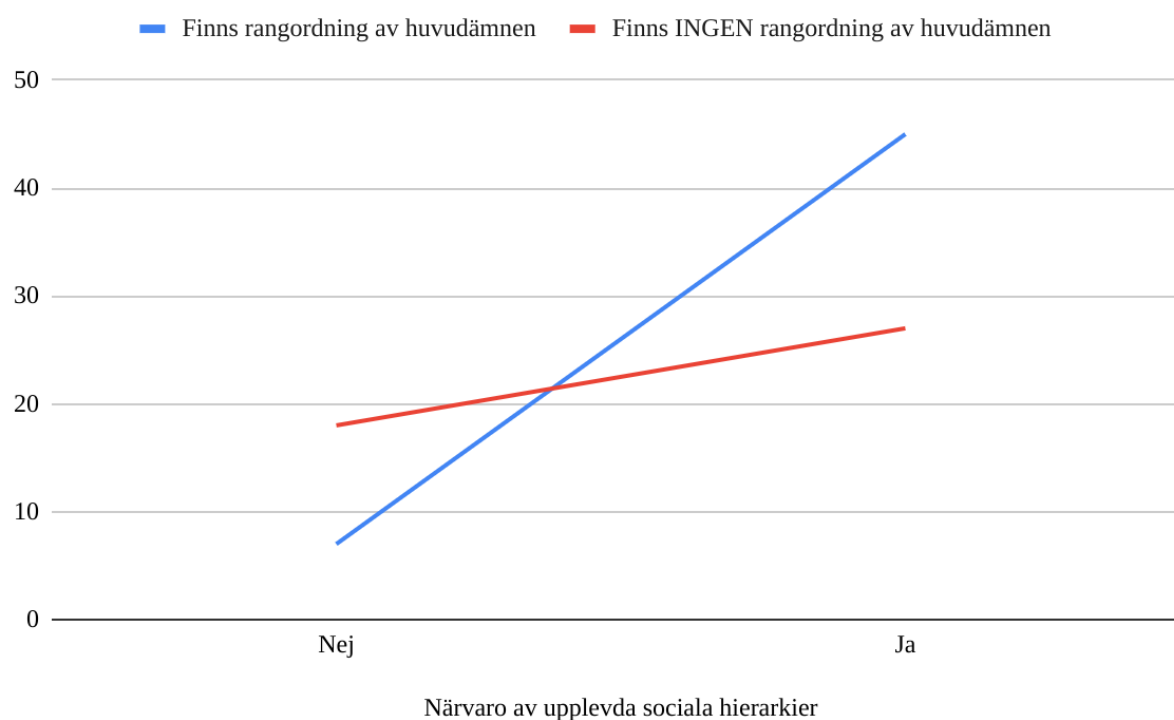
Rangordning av lärares huvudämnen

	1	2	Summa
Upplevd social hierarki			
1	45	27	72
2	7	18	25
Summa	52	45	97

Not. 1 motsvarar svaret "ja" och 2 motsvarar svaret "nej"

Diagram 2

Närvaro av sociala hierarkier och närvaro av rangordning av lärarnas huvudämnen.



Not. Siffrorna på Y-axeln visar andelen svarande personer

Diskussion

Tre olika hypoteser testades i denna studie. Den första hypotesen var att om det finns en närvaro av upplevd social hierarki prediceras lägre, alltså sämre, värden av de psykosociala aspekterna i jämförelse med de som inte upplever en social hierarki. Resultatet påvisade det motsatta och alltså högre, och därmed med bättre, värden av psykosociala arbetsmiljöaspekterna kontroll, sociala samspel och socialt kapital för de som upplevde en social hierarki jämfört med de som inte gjorde det. Den psykosociala arbetsmiljöaspekten krav gick däremot i linje med hypotesen, men det resultatet tyder endast på sämre psykosocial arbetsmiljö om de andra aspekterna också hade visat lägre värden. Den andra hypotesen var att en högre självskattad position i en social hierarki skulle korrelera med bättre psykosocial arbetsmiljö jämfört med lägre självskattad position. Här hittades inget statistiskt signifikant resultat. Sist, var den tredje hypotesen gällande om gymnasielärarna upplever att det finns en psykosocial hierarki så predicerar det att de även upplever att det finns en subjektiv rangordning av lärarnas huvudämnen baserat på hur värdefulla de är. Denna hypotes hittades det stöd för i resultatet.

Upplevd närvaro av sociala hierarkier och psykosociala arbetsmiljöaspekter

Det hittades i undersökandet av första hypotesen ett signifikant resultat mellan en upplevd närvaro av social hierarki och samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter vilka var: krav, kontroll, sociala samspel socialt kapital. Resultatet besvarar bekräftande första frågeställningen om att det finns ett samband, dock var den fullständiga hypotesen att en upplevd närvaro av social hierarki skulle korrelera med ett lägre värde av de psykosociala arbetsmiljöaspekterna än för gruppen som inte upplevde en social hierarki. Detta resultat hittades endast för aspekten krav. Enligt krav-kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) bör nivåerna av aspekten krav vara rimligt höga i relation till aspekterna kontroll och stöd. Höga krav har en negativ effekt på den psykosociala arbetsmiljön om kontroll och stöd också är låga, vilket de inte tycks vara i denna studie. Medelvärde för den psykosociala arbetsmiljöaspekten krav var högre än de andra psykosociala arbetsmiljöaspekterna i både gruppen som upplevde sociala hierarkier och gruppen som inte gjorde det. Detta betyder dock inte att de faktiskt upplever högre krav än kontroll exempelvis, då dessa mått inte kan jämföras på det viset. Resultatet visar ett högre värde av aspekterna kontroll, sociala samspel och socialt kapital för gruppen som upplevde sociala hierarkier i

jämförelse med gruppen som inte gjorde det, vilket tyder på ett bättre psykosocialt välmående. Då en närvaro av en social hierarki tycks samverka positivt med tre av aspekterna och negativt med aspekten krav kan detta betyda att sociala hierarkier generellt samverkar med ett bättre psykosocialt välmående på arbetsplatsen. Resultatet går emot studiens hypoteser men går i linje med några av de tidigare studier som finns inom området.

Detta oväntade resultat kan bero på oförutsedda faktorerers inverkan. Resultatet går i linje med Koski et al. (2015) som menade på att sociala hierarkier är ett positivt inslag i sociala grupper. Dessutom presenterade författarna sociala hierarkier som nödvändigt och något som kan bidra till ökad sammanhållning, vilket resultatet i vår studie skulle kunna relateras till. I och med att grupp ett som ansåg att sociala hierarkier förekommer också skattar högre på kontroll, sociala samspel samt socialt kapital kan det innebära att de sociala hierarkierna har en positiv inverkan på gruppen.

Upplevd position i sociala hierarkier och index för aspekter av psykosocial arbetsmiljö

Det förekom ingen signifikant korrelation i undersökandet av hypotes två mellan upplevd position i en social hierarki och indexen för aspekter av psykosocial arbetsmiljö. Resultatet går emot den tidigare studien av Glaeser, et al. (1999) och Lin (2001) som båda menade att det finns en koppling mellan hög status och socialt kapital. Detta är inget som vår studie har kunnat påvisa och anledningen till att dessa analyser inte var statistiskt signifikanta kan bero på antalet respondenter, missuppfattning av frågorna eller att aspekterna av psykosocial arbetsmiljö var felaktigt utvalda. Resultatet går emot ytterligare två studier av Sidanius och Pratto (1999) samt Redhead och Power (2022) som båda beskrev hur en individs position i en hierarki är avgörande i frågan om att få ta del av fördelar och tillgångar inom gruppen. Även teorin om Social Dominance Theory (Sidanius & Pratto, 1999) kan inte appliceras på utfallet av denna studie, då teorin menar att personer med högre social status innehar mer kontroll jämfört med personer med lägre social status. Resultatet i vår studie kan inte påvisa att individerna som befinner sig i toppen av hierarkin per automatik får mer inflytande och fördelar än de som befinner sig i den nedre delen. Av den anledningen kan vi i vår studie inte ge bevis för vår hypotes gällande att det finns ett samband mellan högre position i en social hierarki och högre värde av de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö i jämförelse med lägre position i en social hierarki.

På frågan om den individuella positionen i en social hierarki var det 90% av respondenterna som uppgav att de befinner sig i mitten eller högre. Detta kan vara ett tecken

på att personer som befinner sig högre upp i den sociala hierarkin också är mer intresserade av och benägna att delta i en studie som denna. Alternativt kan detta vara ett tecken på att respondenterna har svarat enligt social önskvärdhet. Ingen deltagare svarade att de befinner sig längst ned i hierarkin på steg ett eller två. Det kan även bero på att personer inte vill medge eller inse att de befinner sig i en lägre position i hierarkin än vad de tror. Detta skapar utrymme att studera vidare inom andra yrkesgrupper och förslagsvis genom andra metoder i syfte att undersöka om det är något som förekommer där.

Upplevda sociala hierarkier och upplevd närvaro av rangordning av huvudämnen

Det påvisades ett samband i undersökandet av hypotes tre mellan närvaro av upplevda sociala hierarkier och upplevd närvaro av rangordning av huvudämnen. Då 46% svarade "ja" på både upplevda hierarkier och rangordning av huvudämne och 28% svarade att det finns hierarkier men ingen rangordning av huvudämne bör det finnas någon ytterligare faktor som skapar dessa hierarkier. Här kan det finnas en störvariabel som orsakar detta som ej har tagits hänsyn till i den här studien, exempelvis andra sociala faktorer. Det är möjligt att både rangordning av huvudämnen är med och skapar socialt hierarkiska förhållanden på arbetsplatsen tillsammans med andra faktorer som till exempel kön, ålder, arbetslivserfarenhet, etnicitet eller personlighet. Resultatet av detta test tillhandahåller stöd för hypotesen att det finns ett positivt samband mellan närvaro av sociala hierarkier och närvaro av rangordning av lärarnas huvudämnen baserad på hur värdefulla de är. Detta går i linje med tidigare forskning om hur sociala hierarkier har skapats utifrån skillnader i kunskapsnivåer historiskt sett (Green et al., 2017). Även teorin av Foucault och Gordon (1980) bekräftar detta gällande hur maktförhållanden i det moderna samhället delvis kan bero på skillnader i kunskapsnivåer.

Slutsatsen för denna studie är att metoden som använts har genererat ett resultat som tyder på att det finns ett samband mellan upplevda sociala hierarkier och de självskattade psykosociala arbetsmiljö-aspekterna: krav, kontroll, sociala samspel och socialt kapital. Då upplevd närvaro av en social hierarki predicerade lägre värden av aspekten krav föreslås det att upplevda sociala hierarkier kan ha en negativt samband med vissa aspekter av psykosocial arbetsmiljö hos gymnasielärare. Detta bekräftar delvis hypotesen för denna studie. Resultatet visade även att närvaro av upplevd social hierarki predicerade högre värden för de psykosociala aspekterna kontroll, sociala samspel och socialt kapital. Detta går emot studiens hypotes om att närvaron av upplevda sociala hierarkier korrelerar negativt med självskattade

aspekter av psykosociala arbetsmiljö. Detta antyder att upplevda sociala hierarkier kan vara en positiv del av arbetsmiljön och för vissa psykosociala arbetsmiljöaspekter. Fler aspekter behöver utforskas av framtida studier för att urskilja vilka som korrelerar positivt samt negativt med upplevda sociala hierarkier. Positionen i en upplevd hierarki tycks inte korrelera med värdena för de fyra självskattade psykosociala arbetsmiljöaspekterna hos gymnasielärare i denna studie. Vidare studier inom andra yrkesgrupper behövs för att bekräfta eller förkasta detta samband. Slutligen har denna studie hittat ett positivt samband mellan närvaro av upplevda sociala hierarkier och upplevd närvaro av rangordning av lärares huvudämnen baserat på hur värdefulla de är. Detta antyder att sociala hierarkier hos gymnasielärare delvis skapas utifrån rangordning av lärarnas huvudämnen.

Metodologisk diskussion

En av denna studies styrkor har varit den genomförda insamlingen av respondenter från urvalsgruppen gymnasielärare i städerna Stockholm, Göteborg och Malmö. Svarefrekvensen på 14.2% var något högre än förväntat med en sådan hårt belastad arbetsgrupp. Genom att använda det validerade frågeformuläret COPSOQ bidrog detta till studiens inre validitet och konstruktvaliditeten av de psykosociala aspekterna. Vi beaktar dock riskerna med att välja ut specifika frågor från COPSOQ och att studien inte har bidragit till en fullständig bild av självskattad psykosocial arbetsmiljö. Detta togs till hänsyn och för att öka konstruktvaliditeten utfördes därför två mätningar av Cronbachs alfa. Cronbachs alfa gjordes på indexet sociala samspel som hade ett urval av tio av 21 items från COPSOQ. Resultatet visade $\alpha = .79$. Sedan gjordes även Cronbachs alfa på indexet socialt kapital som hade ett urval av sju av nio items där resultatet genererade ett värde på $\alpha = .87$. Båda värdena visade på god intern konsistens och kan därför till viss del försvara konstruktvaliditeten.

Vidare verkar förhållandet mellan implicita sociala hierarkier på en arbetsplats och psykosociala arbetsmiljöaspekter som tidigare ett relativt utforskat ämne. Därför har denna studie varit viktig för att belysa delar av denna potentiellt problematiska relation. En av studiens svagare sidor har varit just bristen på tidigare studier inom detta specifika ämne och därför uppmuntrar vi starkt till vidare studier inom området. Begränsade av tid och resurser kunde inte denna studie utföras på ett sådant sätt att konstruktvaliditeten kopplat till sociala hierarkier går att försvara med säkerhet. Den interna validiteten kopplad till huruvida fenomenet sociala hierarkier faktiskt mättes var i stor utsträckning beroende på deltagarens förståelse av begreppet för att undantagslöst kunna säkerställa mätningen. Det går därmed

inte heller med fullständig säkerhet att säga huruvida resultatet av den skattade psykosociala arbetsmiljön berodde på förhållandet till sociala hierarkier. Med anledning till att ett antal respondenter inte besvarade samtliga frågor kan konstruktionen gällande ifyllande av enkäten också ifrågasättas. Möjligen hade alternativet att samtliga frågor är tvungna att besvaras varit ett bättre alternativ för att undvika internt bortfall. Det interna bortfallet i analyserna bedöms dock som litet med ett högsta bortfall på 4% och lägsta på 1%. Det interna bortfallet förekom vid olika frågor och därför ansågs det inte bero på att någon fråga var särskilt känslig att svara på. Av de anledningarna har bortfallet därför sannolikt inte haft en avsevärd negativ inverkan på resultatet.

Representativiteten för svaren i denna studie har troligen påverkats av vårt val av enkät som metod. Enkätformulär via mejl riskerade att kontrollen för hur noggrant deltagarna svarade. Låg svarsfrekvens, i vårt fall 14.2%, kan också påverka hur representativt resultatet är för populationen. Selektionsbias och social önskvärdhetsbias kan ha förekommit, i form av att personer som anser att sociala hierarkier finns var mer benägna att delta i studien samt svarade på ett sätt som upplevs socialt önskvärt. En indikator gällande detta skulle kunna vara det faktum att de flesta av respondenterna i denna enkäten uppgett att de upplever befinna sig i en högre position än mitten av arbetsplatsens upplevda sociala hierarki. Dessutom kan efterfrågansegenskaper påverka där respondenter som vet syftet med studien svarar enligt resultaten som hen tror forskaren vill ha. Eftersom vi varit tydliga med studiens syfte kan detta fenomen ha förekommit under vår studie. Dock specificerades inte hypoteserna för studien och vilken riktning vi förväntade korrelationerna att luta åt. Trovärdigheten av frågeställningarna och det påvisade resultatet i undersökningen var alltså beroende av ärlighet, förståelse och noggrannhet hos respondenterna. Detta går varken bevisa eller motbevisa men det antas att respondenterna gjort sitt bästa med att besvara enkätfrågorna. Två av frågorna hade omvänd poängsättning, vilket är ett sätt att kontrollera att deltagarna inte endast håller sig till låga eller höga svar genomgående. Trots nackdelar en enkätundersökning kan innebära gav detta verktyg ändå bättre möjlighet att nå en stor mängd respondenter och var en effektiv metod då både tids- och resursbegränsningar var tvungna att tas i beaktning.

Svarsfrekvensen för denna studie låg på 14.2% vilket är relativt lågt även om det var förväntat och begränsade den annars höga interna validiteten. Den externa validiteten förväntades vara lägre då storleken och metoden av studien begränsade möjligheten till att

kunna generalisera resultatet till hela populationen och förblir istället deskriptiv i sin natur. Förklaring till varför de resterande kontaktade gymnasielärarna ej deltagit är okänt. Det är dock möjligt att hög arbetsbörda samt avsaknad av intresse eller brist på kunskap kring sociala hierarkier och psykosocial arbetsmiljö var faktorer som påverkade. Dessa faktorer var något som också togs i beräkning under studiens utformning.

Konklusion

Närvaron av en upplevd social hierarki predicerade bättre självskattad psykosocial arbetsmiljö för aspekterna kontroll, sociala samspel och socialt kapital än för deltagarna som inte upplevde en social hierarki. För den psykosociala arbetsmiljöaspekten krav var det istället de som upplevde en social hierarki som självskattade lägre krav på arbetsplatsen än de som inte upplevde en social hierarki. Resultatet visade dock att alla aspekters medelvärden var relativt låga för testet då nästintill alla medelvärden hamnade under tre på den femgradiga skalan. Det är möjligt att en tydlig social rangordning på en arbetsplats förbättrar psykiskt välmående och arbetsförhållanden för gymnasielärare. Detta pekar resultatet av denna studie på som gjordes på gymnasielärare på några utvalda gymnasieskolor i Stockholm, Göteborg och Malmö. Vidare forskning med större räckvidd krävs för att säkert kunna göra dessa uttalanden. Självskattad position för de som upplevde en social hierarki på arbetsplatsen visade sig inte korrelera med de fyra aspekterna av psykosocial arbetsmiljö. Det hittades en positivt korrelation mellan närvaron av upplevd social hierarki och närvaron av upplevd rangordning av gymnasielärarnas huvudämnen. Därmed är upplevd skillnad i kunskapsnivåer potentiellt med och skapar sociala hierarkier för lärare på gymnasieskolor. Studien har varit relevant i syfte att kombinera dessa två områden för att undersöka sociala hierarkiernas inverkan på psykosocial arbetsmiljö.

Framtida forskning

Syftet med studien utgjorde att undersöka samband vilket gör att orsak och verkan endast lämnas för spekulation. Det ger i framtida forskning rum för att vidare studera bakomliggande faktorer närmre och undersöka de påvisade resultatens grundade orsak. Det finns också för framtida forskning möjlighet att undersöka huruvida andra aspekter korrelerar till positionen i och förekomsten av upplevda sociala hierarkier. I denna studien fanns endast utrymme att inkludera en liten del av en enskild yrkesgrupp och ett fåtal index kopplade till psykosocial arbetsmiljö. Resterande aspekter och andra yrkesgrupper lämnas till en framtida mer omfattande studie att undersöka vidare. En experimentell eller enkätstudie med större

resurser hade exempelvis kunnat undersöka huruvida resterande index av självskattade psykosociala arbetsmiljöaspekter inom COPSOQ korrelerar med upplevd social hierarki och upplevd position inom den. Möjligtvis hade fler korrelationer kunnat upptäckas inom andra index och därmed bidra till en bredare analys och förståelse av sociala hierarkiernas inverkan på psykosocial arbetsmiljö.

Begränsade av tid och resurser tog inte heller denna studie hänsyn till jämförelsen av de olika huvudämnena gentemot positioner i den sociala hierarkin. Det är något som lämnas till framtida forskning att undersöka. I en eventuell uppföljningsstudie skulle de specifika huvudämnena kunna identifieras och undersökas genom dess korrelation till upplevda sociala hierarkinivåer. Det skulle exempelvis kunna undersökas om de teoretiska ämnena värderas mer än de praktiska och ifall klyftor mellan grupper, eller hierarkier, bildas utifrån hur utbildad en person uppfattas vara. Detta kan liknas till de studier som finns gällande hierarkier på sjukhus som tycks uppstå på grund av de varierande utbildnings- och kunskapsnivåerna (Green, et al. 2017). Vår studie har endast kunnat skrapa ytterst lite på ytan och det finns stora och spännande möjligheter att fortsätta studierna inom dessa områden.

Referenser

- Aiello, A., Tesi, A., Pratto, F., & Pierro, A. (2017). Social dominance and interpersonal power: Asymmetrical relationships within hierarchy-enhancing and hierarchy-attenuating work environments. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(1), 35-45. <https://doi.org/10.1111/jasp.12488>
- Arbetsgivarverket (u. å.). *Psykosocial arbetsmiljö*. <https://tinyurl.com/5en3efk3>
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)*. Arbetsmarknadsdepartementet. <https://tinyurl.com/yc2zm2k4>
- Arbetsmiljöverket. (2012). *SLIC 2012, psykosociala riskbedömningar* (Rapport 2013:6). Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtat 23 oktober, 2022, från tinyurl.com/bddake4k
- Berger, J., Rosenholtz, S. J., & Zelditch, M. (1980). Status Organizing Processes. *Annual Review of Sociology*, 6(1), 479-508. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.06.080180.002403>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Kristensen, T. S. (2014). *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. (Rapport 326). Stockholms universitet, Stressinstitutet. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1420449&dswid=911>
- Boréus, K., Neergaard, A., & Sohl, L. (Eds.). (2021). *Ojämliga arbetsplatser. Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. Nordic Academic Press (Kriterium). <https://doi.org/10.21525/kriterium.30>
- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 40, 807-827. [https://doi.org/10.1016/s0020-7489\(03\)00077-4](https://doi.org/10.1016/s0020-7489(03)00077-4)
- Eldén, S. (2020). *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. (Första uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Foucault, M., & Gordon, C. (Red.) (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*. Knopf Doubleday Publishing Group.
- Glaeser, E., Laibson, D., Scheinkman, J., & Soutter, C. (1999). *What is Social Capital? The Determinants of Trust and Trustworthiness*. <https://doi.org/10.3386/w7216>
- Green, B., Oepfen, R., Smith, D., & Brennan, P. (2017). Challenging hierarchy in healthcare teams – ways to flatten gradients to improve teamwork and patient care. *British*

- Journal Of Oral & Maxillofacial Surgery*, 55. (5), 449-453.
- Halevy, N., Chou, E. Y., & Galinsky AD. (2011). A functional model of hierarchy: Why, how, and when vertical differentiation enhances group performance. *Psychology Review*, 1(1), 32–52. DOI: 10.1177/2041386610380991.
- Heyman, S. (2018, October 24). *Hierarkier gör vården ineffektiv*. Dagens Medicin. Hämtad 23 oktober, 2022, från <https://www.dagensmedicin.se/opinion/kronika/hierarkier-gor-varden-ineffektiv/>
- Humphrey, R. (1985). How work roles influence perception: Structural-cognitive processes and organizational behavior. *American Sociological Review*, 50(2), 242–252. <https://doi.org/10.2307/2095412>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- King, E., Hebl, M., & Beal, D. (2009). Conflict and Cooperation in Diverse Workgroups. *Journal of Social Issues*, 65 (2), 261–285.
- Koski, J. E., Xie, H., & Olson, I. R. (2015). Understanding social hierarchies: The neural and psychological foundations of status perception. *Soc Neurosci*, 10(5), 527-50. DOI: 10.1080/17470919.2015.1013223
- Kristensen, TS., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*. 31(6), 438-49. doi:10.5271/sjweh.948
- Lag om etikprövning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460). Utbildningsdepartementet. <https://tinyurl.com/2rvu4usn>
- Lamertz, K., & Aquino, K. (2004). Social Power, Social Status and Perceptual Similarity of Workplace Victimization: A Social Network Analysis of Stratification. *Human Relations*, 57(7), 795–822. <https://doi.org/10.1177/0018726704045766>
- Lin, N. (2001). *Social capital. A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2004). Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine*, 59(12), 2447-2458. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.04.013>
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority: An experimental view*. New York: Harper & Row.

- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2022). *learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*. (Version 0.75). DOI: 10.24384/hgc3-7p15
Hämtad 10 november, 2022, från: <http://learnstatswithjamovi.com>
- Parding, K., Sehlstedt, T., Johansson, A., Berg-Jansson, A., & Jakobsson, M. (2018). *Lärares arbetsvillkor i kontexten av marknadsiering, privatisering, val och konkurrens: – beskrivande kvantitativa data*. Luleå tekniska universitet. Hämtad 15 november, 2022, från <http://tu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1169003&dswid=9075>
- Poortinga, W. (2006). Social relations or social capital? Individual and community health effects of bonding social capital. *Social Science & Medicine*, 63(1), 255-270
DOI: [10.1016/j.socscimed.2005.11.039](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.11.039)
- Redhead, D., & Power, E. A. (2022). Social hierarchies and social networks in humans. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 377(1845).
<https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0440>
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, B. E., & Zechmeister, S. J. (2015). *Research Methods in Psychology*. (10th ed.) McGraw-Hill Education.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression System*. Cambridge University Press
- Veenstra, G. (2000). Social capital, SES and health: An individual-level analysis. *Social Science & Medicine*, 50(5), 619-629
- Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V., & Joeke, K. (2010). The Job Demand-Control-Social Support Model and Wellness/Health Outcomes: A European Study. *Psychology and Health*, 18(4), 421–440. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147175>
- Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Yu, S., & Blader, S. L. (2019). Why does social class affect subjective well-being? The role of status and power. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
<https://doi.org/10.1177/0146167219853841>