



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# Grupparbete och roller

**En kvantitativ studie om socionomstudenters inställning  
till grupparbete på Lunds universitet**

Love Berggren Möller & Manne Qvillberg

Kandidatuppsats SOPB 63

VT24

Handledare: Malin Nilsson

**Authors:** Love Berggren Möller & Manne Qvillberg

**Title:** Group Work and Roles: A Quantitative Study on Social Work Students' Attitudes Towards Group Work at Lund University

**Supervisor:** Malin Nilsson

**Assessor:**

**Abstract:**

The ability to cooperate and function well within a group context is vital within several different facets of the practicing social worker. Studies have shown that students' attitudes towards group assignments may later carry over toward their professional careers, which when negative may affect their ability to operate within a career that is largely dependent on both inter-organisational cooperation as well as cross-governmental cooperation efforts. The aim of this quantitative study was to research what kind of attitudes regarding group work are present within the social work students of Lund University to determine whether they feel positively or negatively regarding working together with other students in a group context. The study used Benne and Sheats (1948) theory about group roles and utilized their remarks on so-called "task-roles" and "self-centered roles" as its theoretical basis. The study utilized an online survey which was distributed to every student currently studying the social work programme in Lunds University as its method to gather empirical data. The study found that social work students have ambivalent ideas regarding group work, where 64% of responders cited that they have an overall positive experience of group work, but where approximately 67% of the same respondents answered that they would rather work individually than in a group setting based on their previous experiences of group work. In analyzing the mean value of the cumulated responses the study found that students overall had an attitude rating of 2.8 out of 5, which indicates that students have an overall positive attitude towards group work. Further analysis showed a marginal, but not significant, positive correlation between an individuals attitude towards group work and the way a person identifies with the "self-centered roles". Furthermore, the study found that there is a marginal, but not significant, negative correlation between an individuals attitude towards group work and the way a person identifies with the "task roles".

**Keywords:** group work, student attitudes, group roles, social work, teamwork, group work,

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b> -----	<b>3</b>
<b>Inledning</b> -----	<b>4</b>
Problemformulering-----	4
Syfte-----	5
Frågeställningar-----	5
<b>Teoretisk utgångspunkt och tidigare forskning</b> -----	<b>6</b>
Grupparbete och grupproller-----	6
Studenters attityder gentemot grupparbete-----	7
De självcentrerade rollerna och socialt beroende-----	8
De instrumentella rollerna och flexibilitet-----	10
<b>Metod</b> -----	<b>12</b>
Val av metod-----	12
Population och urval-----	13
Tillförlitlighet och konstruktion av enkät-----	14
Attityder gentemot grupparbete-----	15
Grupproller - konstruktionen av våra mätinstrument-----	15
Etiska överväganden-----	21
De fyra forskningsprinciperna-----	21
<b>Analysmetod</b> -----	<b>22</b>
Hypotes 1-----	22
Hypotes 2 och 3-----	23
<b>Resultat</b> -----	<b>24</b>
Attityd gentemot grupparbete-----	24
Studenternas svar - självcentrerade rollerna-----	29
Studenternas svar - instrumentella roller-----	31
<b>Diskussion och resultatanalys</b> -----	<b>34</b>
Första Hypotesen, H1-----	34
Andra Hypotesen H2-----	35
Tredje Hypotesen H3-----	37
Praktisk relevans för socialt arbete-----	38
<b>Sammanfattning</b> -----	<b>39</b>
<b>Referenser</b> -----	<b>41</b>

# Inledning

## Problemformulering

Arbetsuppgifter som på olika sätt kräver samarbete för att kunna utföras är ett mycket vanligt inslag för socionomer både i det praktiska arbetet såväl som i socionomutbildningen. I socionomyrket tar det sig ofta i uttryck genom arbete i mer eller mindre specialiserade enheter som både ställer krav på samarbete inom gruppen men även samarbete med andra enheter eller grupper (ofta benämnt som "samverkan"). Graden av specialisering inom socionomyrkena är även något som ökar kontinuerligt vilket leder till ännu större krav på samarbetsförmåga hos socionomer (Lundgren et al., 2009 s. 173ff., 180f.; Löfström 2013, ss. 274-277).

Viss tidigare forskning (Krug 1997, s. 15; Pfaff & Huddleston 2003, ss. 41-44) indikerar att studenters tidigare erfarenheter av grupparbete kan påverka deras framtida preferens för grupparbete. Vilket i kombination med den ökande graden av specialisering, och därmed ökade krav på samarbets- och grupparbetsförmåga, gör det aktuellt att ställa frågan vilka attityder gentemot grupparbete socionomstudenter har (Lundgren et al., 2009, s. 173ff., 180f.; Löfström 2013, ss. 274-277).

I flera studier (Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13; Pfaff and Huddleston 2003, s. 42ff.; Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134) undersöks studenternas erfarenheter och attityder gentemot grupparbete i relation till olika yttre förutsättningar såsom på vilket sätt grupparbetet bedöms, hur arbetet i gruppen delades upp (om det upplevdes rättvist eller orättvist), slutgiltigt betyg på arbetet och dylikt. Studenters attityder gentemot arbete i grupp ställs sällan i relation till studentens egna roll i gruppen eller vilka personliga och individuella faktorer som kan komma att påverka grupparbetet. I vissa studier (Pfaff & Huddleston 2003, s. 42; Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134) så har dock relationen mellan ledarskapsrollen och attityder gentemot grupparbete undersökts vilket visade på tvetydiga resultat om huruvida innehavande av en ledarskapsroll kan predicera en students attityd gentemot grupparbete.

Ett sätt att förstå och begripliggöra dessa individuella förmågor och förutsättningar hos de olika medlemmarna i ett grupparbete är genom att använda den teori om grupproller som Benne och Sheats (1948) konstruerat. Teorin lägger fram framgångs- såväl som negativt

inverkande faktorer för samarbete i grupp och utgör således primärt ett ramverk för hur ett grupparbete kan förstås. Vidare så har författarna även konstruerat ett flertal olika roller som gruppmedlemmar kan anta. Vissa av rollerna är relaterade till utförandet av olika viktiga och nödvändiga funktioner i gruppen medan andra roller karakteriseras av deras dysfunktion eller avsaknad av funktion gentemot gruppen.

Att undersöka attityder gentemot grupparbete i relation till den egna rollen i gruppen är ett värdefullt perspektiv eftersom det utöver att beskriva vilka attityder som studenterna innehar, tillåter oss att illustrera vem eller vilka studenter som tenderar att hålla vissa attityder. Vilket kan resultera i en mer nyanserad förståelse av vilka faktorer som bidrar till en negativ respektive positiv attityd gentemot grupparbete hos studenter.

## **Syfte**

Syftet med vår studie är att undersöka vilken attityd Lunds universitets socionomstudenter har gentemot grupparbete med anledning av den centrala del som förmågan att samarbeta spelar inom socialt arbete. Detta leder oss till att undersöka om det finns faktorer som kan påverka att socionomstudenter har attityder till grupparbete som kan påverka deras framtida arbete som socialarbetare. Vi vill även undersöka om det finns samband mellan till vilken grad en student införlivar Benne och Sheats (1948) grupproller och deras attityder gentemot grupparbete då detta kan vara en möjlig förklaringsmodell till studenternas upplevda attityd mot arbete i grupp.

## **Frågeställningar**

- Vilka attityder gentemot grupparbete kan återfinnas hos Lunds universitets socionomstudenter?
- Vilka, om några, samband mellan studenternas införlivande av grupproller och deras attityd gentemot grupparbete kan identifieras?

## **Teoretisk utgångspunkt och tidigare forskning**

I kommande avsnitt kommer vi redogöra för uppsatsens teoretiska utgångspunkt och den tidigare forskningen som vi har använt oss av i denna studie. Vi har valt att skriva samman delarna som berör teori respektive tidigare forskning. Olika delar av vår teoretiska

utgångspunkt (Benne & Sheats 1948) kommer att presenteras specifikt tillsammans med den tidigare forskning som är av särskild relevans för det området. Att presentera vår teori och den tidigare forskningen tillsammans på det sättet tillåter oss att redogöra för vår teoretiska utgångspunkt på ett mer nyanserat, men samtidigt även mer koncist sätt där vår teori direkt förankras i den tidigare forskningen som vi valt att använda. Vidare så tillåter det även oss att koppla både vår teori och tidigare forskning till våra hypoteser på ett tydligt och konkret sätt.

### *Grupparbete och grupproller*

Arbete i grupp innebär inom den här studiens kontext en process där två eller fler människor arbetar tillsammans mot gemensamma mål, med ömsesidigt beroende beteende (jfr. interdependent behavior) och individuellt ansvar. En arbetsgrupp är ett komplicerat maskineri och det finns många funktioner som medlemmarna behöver utföra för att den ska kunna fungera (Jern 2021). Ett sätt att begripliggöra arbetsgruppers sätt att fungera är att dela upp de varierande gruppfunktionerna i olika "roller" som forskarna Benne och Sheats (1948, s. 31ff.) har gjort, vars teori kommer att användas som grundläggande teori i denna uppsats.

Det är av vikt att betona att roller här inte innebär de "fasta roller" som ibland åsyftas med begreppet såsom: chef, lagkapten, ordförande eller liknande. Alltså något man officiellt och specifikt utnämns till, utan det handlar snarare just om olika funktioner i en grupp (Benne & Sheats 1948; Jern 2021, s. 160f.). Sett till detta är det därför möjligt för en gruppmedlem att införliva flera olika roller, under ett och samma, såväl som flera separata arbetstillfällen. Det blir även tydligt att det är dynamiskt hur "viktiga" eller nödvändiga de olika rollerna är, eftersom vikten eller behovet av olika gruppfunktioner varierar beroende på bl.a.: gruppens målsättning, typ av arbete, de andra gruppmedlemmarnas förmågor och fas i arbetet (Benne & Sheats 1948; Jern 2021).

Benne och Sheats (1948) har i sin teori definierat många olika gruppfunktioner, de är primärt uppdelade i tre övergripande kategorier vilka är de instrumentella (eller praktiska) rollerna vilka primärt innefattar de praktiska funktionerna i gruppens arbete, så kallade "uppgiftsroller". De socioemotionella rollerna är centrerade kring olika sociala funktioner inom gruppen. Sist kommer de självcentrerade rollerna vilka skiljer sig elementärt från de två andra genom att de inte fyller någon funktion gentemot gruppen eller dess arbete utan fyller istället någon typ av egen funktion (eller behov) hos den som införlivar rollen. I studien

kommer de instrumentella rollerna samt de självcentrerade rollerna utgöra centrala begrepp och kommer att beskrivas närmare senare.

### *Studenters attityder gentemot grupparbete*

Ett flertal studier har tidigare undersökt studenters attityder gentemot grupparbete och kommer att presenteras nedan. En studie (Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 303f.) av 1811 universitetsstudenter från de tre största universiteterna i Iran fann att över 70 procent av de tillfrågade studenterna höll med om påståendet "överlag har jag en positiv attityd gentemot grupparbete". Studenterna höll även i liknande grad med om att uppgifter kunde utföras snabbare i grupparbeten medan de i lägre grad höll med om att resultaten oftast blir bättre i grupparbeten. Vidare uppgav även studenterna en oro över att deras del i grupparbetet inte bedömdes på ett rättvist sätt.

En annan studie (Phipps et al. 2001, ss. 16-19) undersökte vilka attityder som kunde återfinnas hos 210 collegestudenter på ett college i USA. Av studien så framgår, i likhet med studien av de iranska studenterna, att en majoritet av collegestudenterna hade en svag till måttlig positiv attityd gentemot grupparbete, ett tema som även är genomgående för forskningsområdet som helhet. Intressant nog så rapporterar samtidigt collegestudenterna i relativt låg utsträckning, 18 procent, att arbete i grupp hade påverkat deras *lärande* positivt. En större andel, 48 procent, uppgav dock att arbete i grupp hade en motivationshöjande effekt.

Det finns ett antal faktorer som visats sig särskilt påverka studenters attityder gentemot grupparbete; en tvärsnittsstudie (Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13) av 291 universitetsstudenter på ett större universitet i USA visade att de tillfrågade studenterna ansåg att de största fördelarna med grupparbete var att arbete i grupp ofta ledde till mer/fler idéer, att man lär sig samarbeta med andra, att det innebär en möjlighet att utveckla djupare relationer till sina klasskamrater och påståendet "fler huvuden är bättre än ett". Resultat som till stor del både liknar föregående studier (Pfaff & Huddleston 2003, ss. 41-44) men som även kom att ekas av efterföljande forskning (Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134). Vidare visade även studien (Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13) vad studenterna ansåg var de mest negativa aspekterna av grupparbete. Det framgick att studenterna upplevde svårigheter att koordinera scheman bland gruppmedlemmar, frustration över icke-arbetande gruppmedlemmar/skillnader i ambitionsnivå eller hade en preferens för individuellt arbete.

Resultaten speglar även här resultaten av andra liknande studier (Pfaff & Huddleston 2003, ss. 41-44; Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 303f.; Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134).

Sett till den mängd liknande forskning som funnit att universitetsstudenter överlag har en övervägande, men inte mycket kraftigt, positiv attityd gentemot grupparbete har vi formulerat vår första hypotes.

Hypotes 1 (H1): *Lunds universitets socionomstudenter har överlag en positiv inställning till grupparbete.*

### *De självcentrerade rollerna och socialt beroende*

Det som utmärker de självcentrerade rollerna är att de inte ämnar tillgodose ett behov hos gruppen i dess arbete utan istället ett eget, personligt, behov hos den som införlivar rollen. Exempelvis kan det röra sig om att trycka ner andra för att framstå som bäst i gruppen, att till varje pris få den egna viljan igenom eller att vara i stor utsträckning mån om att stå i centrum av gruppen (Benne & Sheats 1948, s. 32f.). I grupparbeten är dessa roller kontraproduktiva och bidrar, per definition, inte till att uppnå gruppens gemensamma målsättning utan hindrar istället ofta gruppens arbete på olika sätt (Benne & Sheats 1948, s. 32; Jern 2021, s. 167f.).

Exakt genom vilka mekanismer som dessa roller skadar gruppens arbete diskuteras dock inte djupare i Benne och Sheats (1948, s. 32) teori. För att möjliggöra en djupare förståelse tar vi stöd i teorin om ömsesidigt socialt beroende (Deutsch 1949; Johnson & Johnson 2005). Enligt teorin uppstår socialt ömsesidigt beroende (social interdependence) när individer i en grupp delar ett gemensamt mål och varje individs måluppfyllelse påverkas av de andra individernas handlingar på något sätt (Deutsch 1949; Johnson & Johnson 2005, s. 292ff.). Med andra ord innebär socialt ömsesidigt beroende att en individs handlingar inom gruppen på olika sätt influerar en annan individs förmåga att uppnå sina mål.

Socialt ömsesidigt beroende kan konstrueras på tre sätt (Deutsch 1949; Johnson & Johnson, 2005, s. 292ff.). För det första, positivt beroende vilket inträffar när individer uppfattar att de endast kan uppnå sitt mål när de andra individer de samarbetar med också kan nå sina mål ("du måste vinna för att jag ska vinna"). För det andra, negativt beroende vilket inträffar när



individer uppfattar att deras mål endast kan uppnås om de andra, med vilka de är i konkurrens, misslyckas med att nå sina mål och därmed hindrar dem (“om du vinner kan jag inte vinna”). För det tredje, inget beroende vilket inträffar när individer uppfattar att deras mål kan uppnås oberoende av de andra individernas måluppfyllelse (“det spelar ingen roll om du vinner”).

De tre begreppen överlappar väl med Benne och Sheats (1948) förståelseram. Inställningen hos personer med positivt ömsesidigt beroende liknar Benne och Sheats (1948) begrepp *flexibilitet* på det viset att båda förutsätter ett fokus på gruppens, och därmed även de andra gruppmedlemmarna, (arbetsrelaterade) behov istället för de egna. Grundinställningen att “du måste vinna för att jag ska vinna” innebär att gruppmedlemmar är uppmärksamma på behoven hos gruppen och de andra gruppmedlemmarna, vilket är en förutsättning för att kunna vara flexibel på det viset som Benne och Sheats (1948) beskriver.

Ömsesidigt socialt beroende eller negativt ömsesidigt beroende kan de anses som en förutsättning för att alls kunna införliva de olika självcentrerade rollerna som beskrivs av Benne och Sheats (1948, s. 32f.). Negativt beroende resulterar i motståndskraftiga interaktioner, konkurrens och själviskhet. Inget beroende är förknippat med brist på interaktion och samma fokus på självet (Deutsch 1949; Johnson & Johnson 2005, s. 292f.). En annan viktig tes i teorin är att socialt beroende ofta är bidirektionellt självförstärkande, kort förklarat innebär det att miljön i en grupp påverkar individerna parallellt med att individerna i gruppen påverkar miljön (Deutsch 1949; Johnson & Johnson, 2005, s. 293). Detta innebär att personer med, exempelvis, en sådan målsättning som främjar negativt socialt beroende bidrar till att skapa en miljö som vidare främjar negativt socialt beroende, vilket i sin tur bidrar till att medlemmarna i gruppen agerar i enlighet med det och så vidare.

Gruppmedlemmar som införlivar Benne och Sheats (1948, s. 32f.) självcentrerade roller bidrar alltså till ett gruppklimat präglat av ökad konflikt, brist på tillit och kommunikation, bristande gruppssammanhållning och medlemmar som saboterar för varandra (Deutsch 1949; Johnson & Johnson 2005, s. 292f.). Grupp miljön förstås på så vis som självförstärkande. Sammantaget med kunskapen i de tidigare studierna (Pfaff & Huddleston 2003, s. 42ff.-44; Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13; Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134) som redogör för vilka faktorer som kan predicera negativa attityder gentemot grupparbete hos studenter bör vi kunna göra följande antagande att:

Hypotes 2 (H2): *Det finns ett negativt samband mellan i vilken grad en student införlivar de självcentrerade rollerna och deras attityd gentemot grupparbete.*

### *De instrumentella rollerna och flexibilitet*

De instrumentella, eller praktiska, rollerna karakteriseras av att gruppfunktionerna som de ämnar fylla är av praktisk natur. Exempel på funktioner som är direkt kopplade till arbetets fortskridning är: skriva, leta information, utvärdera arbetet, dela ut dokument, boka grupprum m.m. (Benne & Sheats 1948; Jern 2021).

I ett grupparbete finns det många olika roller som behöver fyllas för att arbetet ska fungera väl, ofta fler än det finns medlemmar i gruppen (Benne & Sheats 1948, s. 31f.; Jern 2021, ss. 162-166). Att behärska flera roller, så kallad "rollflexibilitet", eller att kunna utföra olika funktioner, är därför alltid positivt och ofta helt nödvändigt. Detta beror på gruppens sammansättning, målen med arbetet och den specifika kontexten (Benne & Sheats 1948, s. 33). Särskilt med hänvisning till faktumet att gruppens behov av olika roller varierar beroende på situation, vilken fas av arbetet som gruppen befinner sig i, de andra gruppmedlemmarna införlivar m.fl. För att kort exemplifiera så kan man argumentera för att behovet av *utvärderare/kritiker*, personer i gruppen som kritiskt granskar eventuella bidrag och ser till att bidragen lever upp till en viss logisk eller kvalitativ standard, ofta är lägre i uppstartsfasen av ett projekt eller annars i lägen där det saknas personer i de rollerna som kan tänkas komma med de bidragen som *utvärderaren* ska kritiskt granska. I sådana lägen hade gruppens arbete kanske gynnats av en *initiativtagare/bidragare*, någon som tar första steget och sätter igång gruppen och som inte är rädd för att komma med nya idéer.

Alltså är det inte bara förutsättningarna att kunna införliva en roll som är viktigt utan lika viktigt är även förmågan att kunna avgöra vilken eller vilka roller som krävs i en given situation (Benne & Sheats 1948, s. 33). Att ha förmågan att införliva flera roller betyder inte nödvändigtvis att personen ifråga faktiskt gör det i de stunder där det hade varit lämpligt.

“The previous group experience of members [...] has frequently stereotyped the member into a limited range of roles. These he plays in all group discussions whether or not the group situation requires them. Some members see themselves primarily as

“evaluator-critics” and play this role in and out of season. Others may play the roles of “encourager” or of “energizer” or of “information giver” with only small sensitivity to the role requirements of a given group situation”

Benne och Sheats 1948, s. 33

Benne och Sheats (1948, s. 33) framhåller att kontexten spelar stor roll och att vilka roller som behövs i en viss situation bestäms utifrån den kontexten som gruppen befinner sig i. Alltså krävs det, för att en arbetsgrupp ska fungera väl, att gruppens medlemmar har de nödvändiga färdigheterna för att effektivt införliva de roller vars behov uppenbarar sig under arbetet samt har kompetensen att avgöra vilka roller som behöver fyllas i en given situation. Ibland behöver flera personer införliva samma roll (exempelvis *följare* när någon annan leder), ibland räcker det med att en person införlivar en roll (ett vanligt exempel är *sekreteraren*) och ibland så behöver en roll inte införlivas av någon eftersom situationen inte kräver det.

När en person behärskar båda delarna så innebär det att personen besitter en förmåga till *rollflexibilitet*. Hen kan alltså, inom ramen för sina färdigheter, ändra vilken roll den införlivar utifrån vilka roller som hen identifierar som nödvändiga för situationen. Denna förmåga till rollflexibilitet hos gruppmedlemmarna är enligt Benne och Sheats (1948, s. 33ff.) central för att en grupp ska fungera väl och kunna uppnå sina gemensamma mål. En grupps resultat är alltså till stor del avhängig dess medlemmars förmåga att fylla de grupproller vars behov uppkommer under arbetets gång, vilket i sin tur är avhängigt gruppmedlemmarnas förmåga till rollflexibilitet (Benne & Sheats 1948, s. 33ff.). Utifrån tidigare studier (Pfaff & Huddleston 2003, s. 42; Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13) framgår det att grupps resultat på det gemensamma arbetet, mätt i betyg, är i sin tur en av de mer träffsäkra prediktorerna för attityd gentemot grupparbete vilket sammantaget leder oss till vår tredje hypotes:

Hypotes 3 (H3): *Det finns ett positivt samband mellan i vilken grad en student införlivar flera instrumentella grupproller och studentens attityd gentemot grupparbete.*

# Metod

## Val av metod

Syftet med vår studie är att undersöka socionomstudenters inställning till grupparbete samt till vilken grad de identifierar sig med Benne och Sheats (1948, s. 31ff.) grupproller. Eftersom vi ville undersöka en större population och ha en stor statistisk grund valde vi att genomföra en kvantitativ analys, då detta förespråkades av Barmark och Djurfeldt (2020, s. 25f..) som det mest lämpliga tillvägagångssättet för våra ändamål. Vår undersökning utgick från en deduktiv forskningsansats vilket innebär att vi tog avstamp i en teoretisk ram och olika hypoteser vilka sedan testades i och med insamlingen och analysen av vårt empiriska material (Bryman 2018, ss. 47-50).

För att samla in det empiriska material som vi ämnat att undersöka valde vi att använda oss av en enkätundersökning som val av metod.

På grund av att vi utgår från en kvantitativ ansats så argumenterade vi initialt om huruvida en enkätundersökning hade varit lämplig för våra ändamål, då webbenkäter förespråkas som en lämplig metod att samla in ett stort empiriskt material inom kvantitativ forskning (Barmark och Djurfeldt, 2020, s. 35, 76f.; Bryman, 2018, s. 297f.). Eftersom vi ville nå så många olika studenter på Lunds Universitet som möjligt på ett snabbt och effektivt sätt så ansåg vi att detta var ett högst lämpligt tillvägagångssätt för vår studies ändamål. Användningen av en webbenkät har även den ytterligare fördelen att respondenten får möjligheten att svara ärligt på frågorna utan intervjuarpåverkan (Bryman 2018, s. 287f.).

En betydande nackdel med att genomföra en enkätundersökning är att det finns en hög risk för ett stort externt bortfall bland respondenterna, då svarsfrekvensen bland enkäter är i de flesta fall väldigt låg (Barmark och Djurfeldt, 2020, s. 74; Bryman, 2018, s. 290). Ytterligare nackdelar med att använda oss av en enkät är att respondenten inte kan utveckla sina svar, samt kan vi inte förtydliggöra någonting i enkäten som respondenter eventuellt inte förstår (Bryman, 2018, s. 288ff.). Trots att det finns vissa nackdelar med att använda sig av en enkät som metod har vi bestämt att det är den metod som var bäst lämpad för den typen av studie som vi ville genomföra.

I diskussionen av alternativa metoder argumenterade vi för att genomföra strukturerade intervjuer hade även fungerat för våra ändamål (Bryman, 2018, ss. 257-283). Vi argumenterade dock att föra strukturerade intervjuer hade varit långt mer tidskrävande än att skicka ut en webbenkät, vilket resulterade i att användningen av en webbenkät ansågs vara ett mycket mer rimligt tillvägagångssätt för att samla in vårt empiriska material under en kort tidsperiod. På så vis argumenterade vi för att en enkätundersökning, specifikt en webbenkät, var bäst lämpad för våra ändamål. För att nå vår population så distribuerades enkäten digitalt till samtliga socionomstudenter på Lunds Universitet, vilket även inkluderar socionomutbildningen vid Campus Helsingborg.

## **Population och urval**

Vår population bestod av socionomstudenterna på Lunds universitet, inräknat Campus Helsingborg. Avgränsningen av studiens population begränsar resultatens generaliserbarhet till övriga socionomstudenter i landet eftersom resultatet av en kvantitativ studie generaliseras primärt till dess population (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 177).

Med hänvisning till vår valda metod för insamling av empirin och tillgången till den gemensamma plattformen för studenterna valde vi att utföra en totalundersökning, vilket innebär att samtliga studenter på utbildningen fick möjlighet att delta i enkäten. När enkäten skickades ut, var 992 studenter registrerade på Lunds universitets socionomutbildning. Under de två veckor enkäten var öppen fick vi 139 svar, varav en stor majoritet inkom under de första två dagarna efter utskicket vilket innebar ett totalt bortfall på 86 procent (853 externt, 55 internt), vilket är relativt högt.

Vad gäller bortfallet måste undersökningens form beaktas, det vill säga att det var en frivillig, elektroniskt utskickad enkät. Det är vanligt att enkätundersökningar av denna typ har en högre grad av bortfall än andra undersökningsformer (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 73ff.). En viktig aspekt vi övervägde var om det finns ett bias hos de som valt att svara på enkäten, eller snarare, om deras bias är det som motiverat dem att svara. I vårt fall kan det kunna ha inneburit att endast studenter med starka åsikter, negativa såväl som positiva, om grupparbete valde att delta, vilket skulle kunna ha lett till en snedvridning av resultaten i förhållande till den undersökta populationen (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 74f.).

Vår enkät hade även ett internt bortfall på 55, alltså var det 55 studenter som påbörjade enkäten men som sedan inte valde att skicka in den. Av de studenter som skickade in sin enkät saknades dock inga svar på några frågor. Att vissa studenter valde att avsluta enkäten utan att skicka in den kan bero på flera faktorer. En huvudsaklig orsak kan vara antalet och längden på frågorna. Flera frågor var långa och krävde viss självreflektion för att kunna besvaras, vilket kan ha upplevts som (för) krävande (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 61f., 73f.) . Det är också möjligt att vissa studenter tyckte det var obehagligt eller tråkigt att problematisera sitt eget beteende i en gruppkontext, trots våra ansträngningar att göra den delen av enkäten så icke-värderande som möjligt. Slutligen kan det vara så att formuleringarna i enkäten inte var tillräckligt tydliga, men denna tes stöds inte av det faktum att de enkäter som faktiskt skickades in var fullständigt ifyllda.

Sammanfattningsvis vad gäller bortfallet så går det dock att konstatera att det är relativt högt och att sättet som enkäten distribuerades på gör det möjligt att de studenter som valde att svara delar något särskilt bias gällande grupparbete. Sammantaget innebär detta att resultaten från studien borde generaliseras endast med stor eftertanke.

## **Tillförlitlighet och konstruktion av enkät**

När det gäller studiens tillförlitlighet är det av relevans att diskutera hur vi samlade in den data som utgjorde vår empiri och som sedan analyserades eftersom eventuella fel vid datainsamlingen skulle kunna leda till att oriktiga slutsatser om populationen drogs. Primärt handlar det om en stabilitet i det mätverktyg som används i studien (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 45-48, 171), i detta fall är det vår enkät och frågorna däri som utgör våra mätverktyg.

### *Attityder gentemot grupparbete*

I delen av vår enkät som mätte studenternas attityd gentemot grupparbete valde vi att använda ett redan etablerat mätinstrument. Mätinstrumentet är taget från en undersökning av iranska universitetsstudenters attityder gentemot grupparbete (Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 301). Mätinstrumentet bestod av 6 olika frågor som på olika sätt ämnade mäta vilka attityder universitetsstudenter har gentemot arbete i grupp, varav en togs bort med hänvisning till relevans. Frågorna i sin helhet återges i tabell 4-8. Mätinstrumentet rapporteras i studien (Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 301) ha ett Cronbach's alpha-värde på 0.820 och uppmättes i vår studie till 0.801 vilket är ett fullt godtagbart värde som visar på en intern reliabilitet i

mätinstrumentet (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 104; Bryman 2018, s. 209). Ingen av frågorna skulle ge upphov till en markant positiv förändring av den interna reliabiliteten om de togs bort varför samtliga frågor behålls. Frågorna från studien översattes från engelska till svenska av oss med omsorg för att både bibehålla originalinnebörden men samtidigt hålla dem språkligt korrekta och tydliga på svenska.

**Tabell 1:** Cronbach's alpha för indexvariabeln som mäter studenternas attityd gentemot grupparbete

<i>Attityd gentemot grupparbete index</i>	<b>Om fråga tas bort</b> Cronbach's $\alpha$
Fråga 1	0.749
Fråga 2	0.719
Fråga 3	0.813
Fråga 4	0.771
Fråga 5 *	0.763
<b>Summerad Cronbach's <math>\alpha</math> för index</b>	0.801
*Omvänt beräknad	

### *Grupproller - konstruktionen av våra mätinstrument*

De andra två delarna i vår enkät, delen som mätte graden av identifiering med de självcentrerade rollerna samt delen som mätte rollflexibilitet skapade vi ett eget mätinstrument för eftersom vi inte fann något tidigare mätinstrument för det ändamålet.

Våra mätinstrument är båda skapade i en nära anknytning till den teori om grupproller som ligger till grund för studien (Benne & Sheats 1948). Frågorna i vår enkät syftade till att undersöka i vilken grad våra respondenter ansåg sig införliva samtliga av Benne och Sheats (1948, s. 31ff.) självcentrerade och instrumentella grupproller.

Genom att mäta till vilken grad en student införlivade flera olika roller i grupparbeten så mätte vi även samma students förmåga till rollflexibilitet. Att en student införlivar flera roller i grupparbeten innebär att studenten också *kan* införliva flera roller, vilket per definition innebär en förmåga till rollflexibilitet. Vad vårt instrument inte mätte och därför inte kunde

säga något om är aspekter som hur “väl” en student införlivade de olika rollerna eller huruvida studenter valde att införliva rätt roll vid rätt tidpunkt.

Genom att mäta i vilken grad en student införlivar de olika självcentrerade rollerna så mätta vi till vilken grad den studenten agerade utifrån sin egen målsättning och sina egna behov i grupparbeten. För att mäta detta och samtidigt hålla en nära koppling till teorin omformulerade vi Benne och Sheats (1948) egna beskrivningar av de olika grupprollerna till påståenden och förkortat dem något. Respondenterna ombads sedan i enkäten bedöma i vilken utsträckning påståendena passade in på dem. Till exempel beskrevs den praktiska grupprollen, procedurassistenten, på följande sätt:

“The procedural technician expedites group movement by doing things for the group—performing routine tasks, e.g., distributing materials, or manipulating objects for the group, e.g., rearranging the seating or running the recording machine, etc.”

Benne och Sheats 1948, s. 32

I enkäten formulerades påståendet på följande vis: "I grupparbeten brukar jag vara den som tar ansvar över nödvändiga praktiska rutinsysslor, exempelvis att öppna fönster, dela ut dokument eller boka grupprum." genom att vi utformade påståendena i enkäten på ett sätt som var nära kopplat till den teoretiska ramen för vår studie säkerställde vi en så hög överensstämmelse mellan våra teoretiska begrepp och våra variabler som möjligt (Barmark & Djurfeldt 2020).

Vid konstruktionen av den delen av vår enkät som ämnade mäta i vilken grad studenter införlivade de självcentrerade rollerna som beskrivs i teorin (Benne & Sheats 1948, s. 31ff.) så tog vi hänsyn på samma sätt. Dock med skillnaden att vi har gjort mer rigorösa omarbetningar av de ursprungliga rollbeskrivningarna. Till exempel beskrevs den självcentrerade rollen *blockeraren* på följande sätt av Benne och Sheats:

“The blocker tends to be negativistic and stubbornly resistant, disagreeing and opposing without or beyond "reason" and attempting to maintain or bring back an issue after the group has rejected or bypassed it.”

Benne och Sheats 1948, s. 32



En direkt översättning och konvertering av denna beskrivning till påstående hade varit:

“I grupparbeten brukar jag vara negativ och envis, säga emot och motsätta mig utan, eller bortom, rimliga skäl. Jag brukar även ha väldigt svårt att släppa mina idéer trots att gruppen gått vidare med en annan/andra idéer.”

Den skarpa formuleringen i kombination med de egenskaper som beskrivs ofta associeras med ogemytliga personer gör det osannolikt att respondenterna skulle kunna förlika sig med påståendet alls. Alltså skulle respondenternas svar troligtvis snedvridas mot “tar helt avstånd” på grund av frågans laddade karaktär (Bryman 2018, ss. 290-294) vilket hade negativt påverkat tillförlitligheten.

Därför valde vi att i vår enkät omformulera beskrivningarna till mjukare och mindre absoluta påståenden. Frågan för *blockeraren* i enkäten lyder således: “Ibland händer det att jag i grupparbeten håller fast vid mina idéer och kan vara lite envis när det gäller att stödja nya idéer eller förslag om det innebär att släppa min egna idé.”. Att tonen i påståendet är mindre skarp gör att påståendet framstår som mindre värderingsladdat och inklusionen av “ibland” gör påståendet mindre absolut; det är enklare för respondenterna att förlika sig med att ibland göra enstaka oangenäma saker än att förlika sig med att *vara* oangenäm.

Enkätens påståenden hade svarsalternativ i form av en 5-stegad likertskala som sträcker sig från tar helt avstånd till instämmer helt och inkluderar ett neutralt alternativ. En likertskala var ett gott val för vår studie av flera anledningar. Delvis för att vår enkät bestod av relativt många påståenden och för att göra enkäten så enkel att förstå och överblicka som möjligt för respondenterna var denna typ av svarsalternativ mest effektiv (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 49). Det tillät oss även att bibehålla en tydlig struktur i enkäten eftersom den första delen i vår enkät som undersökte attityd använde sig av samma svarsform (Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 301).

Det går att argumentera för att samtliga respondenter borde ha belägg för att kunna ta ställning i samtliga frågor med hänsyn till socionomutbildningens många inslag av obligatoriska grupparbeten. Vi har emellertid inkluderat ett neutralt svarsalternativ genomgående i enkäten för att lämna utrymme för att vissa respondenter, trots utbildningens

förutsättningar, skulle kunna komma att inte förstå eller sakna uppfattning i vissa frågor. Hade respondenterna utan åsikt tvingats välja, så som det blir utan neutralt alternativ, så riskerade vi att introducera ett element av slumpmässighet in i empirin (Sturgis, Roberts & Smith 2014, ss. 32-35). Användningen av ett neutralt svarsalternativ påverkar inte proportionen mellan de olika ställningstagandena "tar helt avstånd - håller helt med" (Sudman & Bradburn 1982).

Resultaten från dessa två mätinstrument har vi valt att presentera som två summerade indexvariabler. Detta innebär att studenternas svar gällande respektive område räknades samman och framställdes i form av två medelvärden, ett medelvärde för studenternas svar gällande frågorna som mäter införlivandet av de självcentrerade rollerna. Därtill ett medelvärde för studenternas svar gällande frågorna som mäter införlivandet av de instrumentella rollerna.

Initialt hade vi inga planer på att lägga stor vikt vid den interna reliabiliteten hos indexvariablerna eftersom Cronbach's alpha mäter i vilken grad variablerna inom en indexvariabel samvarierar med varandra (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 104). Vi hade ingen anledning att tro att våra individuella variabler inom samma index skulle samvariera. Det fanns alltså ingen anledning att anta att det skulle finnas ett samband mellan en students åtagande av ett visst ansvarsområde och samma students åtagande av andra ansvarsområden.

Antagandet att den interna reliabiliteten skulle vara låg visade sig inte stämma vad gäller indexvariabeln som mätte införlivandet av de instrumentella rollerna, eftersom värdena inte till fullo stämmer överens med våra förväntningar presenteras de nedan.

**Tabell 2:** Cronbach's alpha för indexvariabeln som mäter studenternas införlivande av de självcentrerade rollerna

<i>Självcentrerade roller index</i>	<b>Om fråga tas bort</b> Cronbach's $\alpha$
Angriparen	0.532
Blockeraren	0.506
Erkännandesökaren	0.562
Dominatorn	0.533
Bekännaren	0.536
Clownen	0.530
Representanten	0.582
<b>Summerad Cronbach's <math>\alpha</math> för index</b>	<b>0.579</b>

**Tabell 3:** Cronbach's alpha för indexvariabeln som mäter studenternas införlivande av de instrumentella rollerna

<i>Instrumentella roller index</i>	<b>Om fråga tas bort</b> Cronbach's $\alpha$
Initiativtagare	0.716
Informationssökare	0.723
Åsiktsgivare	0.717
Informationsgivare	0.719
Åsiktssökare	0.706
Klargörare	0.720
Diagnostiker	0.705
Upplysare	0.720
Energigivare	0.717
Procedurassistent	0.735
Antecknare	0.743
Kritiker	0.724
<b>Summerad Cronbach's <math>\alpha</math> för index</b>	<b>0.737</b>

Cronbach's alpha-värdet för indexvariabeln som mätte de instrumentella rollerna var högre än vad vi initialt förväntade oss, värdet nådde till och med acceptabla nivåer för en indexvariabel som ämnar mäta ett och samma fenomen (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 104). Detta är potentiellt problematiskt eftersom en students införlivande av en viss roll inte nödvändigtvis borde påverkas av samma students införlivande av en annan roll. Förutsatt att varje student skiljer sig påtagligt från en annan vad gäller primärt inlärd, men även medfödd, förmåga att införliva olika roller så borde den interna reliabiliteten varit lägre, som i indexvariabeln för självcentrerade roller. Av Cronbach's alpha-värdet sett tillsammans med det höga medelvärdet för indexvariabeln på 3.71 och en standardavvikelse på 0.552 (se tabell 12) så framgår det att studenterna överlag skattar det egna införlivandet av samtliga dessa praktiska roller högt, men även högt i liknande grad i relation till varandra.

Vi misstänkte att det var möjligt att våra enkätfrågor i den delen av enkäten var ledande. Frågorna i enkäten som undersöker i vilken grad studenterna införlivar de instrumentella rollerna skulle kunna anses ledande på det viset att det framgår relativt tydligt, sett till gängse normer kring hur en god gruppmedlem bör vara, att införlivandet av rollerna är någonting positivt. Något som skulle kunna ha lett till en tendens hos respondenterna att besvara frågorna i enkäten på ett sådant sätt som konformerar till den normen, vilket då skulle likrikta respondenternas svar och leda till en hög intern reliabilitet. Därför är det även möjligt att likriktningen av svaren handlar mer om att frågorna berör ett ämne med där det finns tydliga normer om vad som är bra respektive dåligt i kombination med undersökningsmetoden, alltså självskattning, än om frågornas faktiska utformning. Det är även möjligt att vår användning av ordet "ansvar" i majoriteten av frågorna som ämnade mäta införlivandet av de instrumentella rollerna förstärkte detta eftersom ansvarstagande ofta anses som något positivt och önskvärt.

Sammanfattningsvis så menar vi att denna höga interna reliabilitet skulle kunna indikera ett bias hos respondenterna, något som skulle kunna vara resultatet av vårt val av distribueringsmetod, val av metod (enkätundersökning) eller i utformningen av våra enkätfrågor. Sedan är det givetvis även möjligt att ingen av de faktorerna haft en påtaglig påverkan på den insamlade empirin och att de inkomna svaren är representativa för populationen.

## **Etiska överväganden**

### *De fyra forskningsprinciperna*

I vår studie är det kritiskt att vi följer de fyra huvudkraven för etisk samhällsvetenskaplig forskning (Eldén, 2020, s. 30-31). Den första av dessa är *informationskravet*, som beskriver att de som deltar i vår studie ska få fullständig information både angående studiens syfte och ändamål. Informationskravet ska även betona att de som är med i studien gör så helt frivilligt och kan avbryta sitt deltagande när de vill utan komplikationer. För att vi ska uppfylla de krav som ställs av informationskravet så kommer vi att inledningsvis innan respondenterna får besvara vår enkät att presentera ett informationsblad där det framgår vem vi är, varför vi har skickat ut denna enkäten och vad vi ämnar att undersöka, samt där vi frågar om respondentens samtycke innan denna kan fortsätta till enkäten. I vårt informationsblad kommer vi även att förklara att vårt insamlade material kommer att raderas så fort vi är klara med studien. I informationsbladet kommer vi även vara tydliga med att respondenten är helt anonym genom hela undersökningen och att vi inte kommer att kunna identifiera dem under undersökningens gång. När det kommer till att respondenter kan avbryta sitt deltagande när de vill förutsätter vi att det är underförstått att respondenten inte tvunget behöver besvara enkäten och kan avbryta när och om de själva vill.

Det andra huvudkravet som vi måste ta hänsyn till är *samtyckeskravet*. Detta innebär att de som medverkar kan välja att avbryta sitt eget deltagande i studien när de själva vill (Eldén, 2020, s. 30-31). Eftersom vi använder oss av en anonym enkät har vi ingen kontroll över om, hur eller när en person väljer att besvara vår enkät, vilket innebär att respondenten själv har full kontroll över sitt eget deltagande i enkäten. På så sätt säkerställer vi att deltagandet i vår studie sker helt och håller på respondentens villkor.

Det tredje forskningsetiska huvudkravet som ställs inom är *konfidentialitetskravet*. Detta innebär att uppgifterna om deltagarna och materialet som insamlats under studiens gång ska hanteras på ett sådant sätt att de som inte har rätt till dem inte kan komma åt dem och deltagarna inte kan identifieras (Eldén, 2020, s. 30-31). I detta avseende är vårt val av anonym enkät till vår fördel, då vi inte har några särskilda uppgifter om våra respondenter över huvud taget. Trots detta ska vi ändå radera det empiriska materialet som vi har samlat in efter att vår studie har avslutats.

Det sista forskningsetiska huvudkravet som ställs är *nyttjandekravet*, som innebär att det material som vi har samlat in under studiens gång endast får användas i ett forskningssyfte (Eldén, 2020, s. 30-31). Det empiriska materialet som vi kommer att ha samlat in kommer inte att brukas i något annat syfte än för våra forskningsändamål och kommer inte att spridas vidare under eller efter studiens gång.

Vi har konstruerat vår enkät på ett sådant sätt att respondenterna är helt anonyma för oss som forskare. Vi ber inte respondenten redogöra för varken personliga uppgifter som ålder eller könstillhörighet, vi frågar inte heller om akademiska uppgifter som vilket lärosäte personen studerar på eller vilken termin respondenten tillhör. På så sätt är vår enkät enligt design helt anonymiserad och vi vet inte vem som har besvarat våra frågor utöver deras tillhörighet på socionomutbildningen på Lunds Universitet. Beslutet att inte samla in personlig information om våra respondenter baserades på att vi ansåg att information som berör den typen av personliga uppgifter inte var av särskild relevans för vår studie. För att vi ska följa god forskningssed är det kritiskt att vi förmedlar för respondenterna att deras svar är helt anonymiserade för oss som forskare och att vi aldrig kommer att kunna koppla deras svar till deras identitet för att det ska kännas tryggt att svara uppriktigt och ärligt på våra frågor. På grund av vårt metodval av en webbenkät där respondenterna är helt anonyma har vi ingen personlig kontakt med våra respondenter.

## **Analysmetod**

Vår empiri har analyserats i statistikdatorprogrammet Jamovi (2024). Vi har utfört olika analyser i vår studie som beskrivs här under.

### *Hypotes 1*

För att kunna ta reda på om hypotes 1 stämmer så behövs empirin analyseras på ett sådant vis som klargör vad socionomstudenternas attityd gentemot grupparbete är. Hypotesen, eller frågeställningen, är av deskriptiv natur vilket innebär att den med fördel besvaras med hjälp av en univariat analys (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 29f.), varför vi även valt att använda oss av den metoden.

Vi har även sammanställt studenternas svar på frågorna om attityd till en indexvariabel, på samma sätt som Beigi & Shirmohammadi (2012, s. 301) gjorde. Detta gjordes genom att

räkna ut medelvärdet av studenternas svar (där håller inte med alls = 1 och instämmer helt = 5). Vi har valt att presentera indexvariabeln och de individuella frågorna som utgör den med hjälp av medelvärden och standardavvikelser.

Att presentera resultaten på detta sätt, som Beigi & Shirmohammadi (2012, s. 301) gjorde i sin studie, är viktigt av flera skäl. För det första, eftersom de utvecklade mätinstrumentet, bör det användas och tolkas i enlighet med deras avsikter. För det andra, medför överensstämmelse i användning och tolkning möjligheter för oss att bättre jämföra våra resultat med deras. Slutligen, denna sammanställning av resultaten är lätt att tolka och gör det möjligt för oss att effektivt och tydligt presentera relevant data för vår hypotes.

### *Hypotes 2 och 3*

Både hypotes 2 och 3 handlar om att undersöka existensen av olika samband i vår population. I hypotes 2:s fall så gäller det huruvida ett samband existerade mellan graden av införlivande av de självcentrerade rollerna och attityd gentemot grupparbete och i hypotes 3:s fall gäller det huruvida det fanns ett samband mellan graden av införlivande av instrumentella rollerna och attityd gentemot grupparbete.

För att undersöka huruvida dessa samband förelåg i populationen eller inte så skapade vi utifrån studenternas svar ytterligare två indexvariabler som ämnade mäta införlivande av de självcentrerade respektive de instrumentella rollerna. Indexvariablerna skapades utifrån samma logik som den första indexvariabeln, alltså att studenternas ställningstaganden i likertskalan hos de relevanta frågorna sammanställs till ett medelvärde och presenteras med sin standardavvikelse.

För att ta reda på om sambanden existerade eller inte i populationen så har vi utfört ett antal korrelationsanalyser där studenternas svar på frågebatterierna om deras införlivande av roller jämförs med deras svar på frågebatteriet om attityd för att visa om svaren är korrelerade. För att beskriva hur de korrelerar så har vi använt oss av måttet Pearson's r och signifikanstest. Pearson's r, eller korrelationskoefficienten, används för att beskriva styrkan i ett samband; där samband med ett r-värde av 1 respektive -1 (positiv eller negativ korrelation) är perfekta samband och ett r-värde av 0 innebär inget samband. Ett mått som vi sedan kombinerar med

signifikanstest som låter oss ta reda på och beskriva hur sannolikt det är att sambandet finns i populationen (Barmark & Djurfeldt 2020, s. 134ff.).

## Resultat

### *Attityd gentemot grupparbete*

Enkäten som vi distribuerade fick totalt 139 svar. Av de svaren kunde vi urskilja om en student hade en positiv, neutral eller negativ inställning till grupparbete (Index 1), såväl som till vilken grad de identifierade sig med de självcentrerade rollerna (Index 2) samt till vilken grad de förlikade sig med de olika gruppuppgiftsrollerna och deras flexibilitet inom dessa (Index 3). De första fem frågorna i vår enkät hade socionomstudenters inställning till grupparbete som tema, där varje fråga hade fem möjliga svarsalternativ, det vill säga vår likertskala.

Tabell 4: Svarsfrekvensen över studenters inställning till grupparbete i allmänhet:

Tabell 4: *Frekvenstabell, fråga 1:*

<b>Fråga 1:</b> "Jag har överlag en positiv attityd gentemot grupparbete."	<b>Antal:</b> (N=139)	<b>Svarsandel i %:</b>	<b>Kumulativt Värde (%):</b>
Instämmer Helt	21	15.1 %	15.1 %
Instämmer Delvis	68	48.9 %	64.0 %
Ingen Åsikt	3	2.2 %	66.2 %
Håller Delvis Inte Med	34	24.5 %	90.6 %
Håller Inte Med Alls	13	9.4 %	100.0 %

Från tabell 4 är det möjligt att urskilja att mer än hälften (64%) av respondenterna har en positiv inställning till grupparbete. Bland de positiva svaren svarar en stor del (48.9%) av respondenterna att de instämmer delvis med påståendet, ett resultat som indikerar att en övervägande majoritet av våra respondenter har en någorlunda positiv inställning till grupparbete, där andelen som fullständigt håller med påståendet är betydligt mindre (15.1%). Ytterst få respondenter (endast 2.2%) anser sig själva ha en neutral attityd till grupparbete, vilket indikerar att de flesta respondenter har en tydlig åsikt om deras attityd till grupparbete och där endast en liten andel respondenter inte har en åsikt om grupparbete alls. Ungefär en tredjedel av respondenterna (33.9%) anser sig själva ha en negativ attityd till grupparbete. De negativa svaren följer samma mönster som de positiva, där de som delvis inte håller med



påståendet utgör majoriteten (24.5%) och endast en mindre andel (9.4%) har en strängt negativ inställning till grupparbete.

Tabell 5: Svarsfrekvensen över studenters inställning till en uppgifts resultat när de arbetar i grupp kontra individuellt:

Tabell 5: *Frekvenstabell, fråga 2:*

<b>Fråga 2:</b> "När jag arbetar i grupp så upplever jag att resultaten är bättre än när jag arbetar individuellt."	<b>Antal:</b> (N=139)	<b>Svarsandel i %:</b>	<b>Kumulativt Värde (%):</b>
Instämmer Helt	5	3.6 %	3.6 %
Instämmer Delvis	46	33.1 %	36.7 %
Ingen Åsikt	20	14.4 %	51.1 %
Håller Delvis Inte Med	45	32.4 %	83.5 %
Håller Inte Med Alls	23	16.5 %	100.0 %

Från tabell 5 går det att urskilja till vilken grad respondenterna anser att en uppgifts resultat förbättras när arbetet utförs i grupp istället för individuellt. Resultaten tyder på att ungefär en tredjedel (33.1%) håller med påståendet, en mindre andel (14.4%) anser sig själva hålla en neutral ställning till påståendet, och majoriteten av respondenterna (48.9%) anser att de inte håller med påståendet. Ytterst få (3.6%) instämde med påståendet helt och hållet, vilket indikerar i detta fallet att det är en väldigt liten andel av Lunds socionomstudenter som anser att en uppgifts resultat alltid blir bättre när det utförs i grupp. En större andel respondenter (16.5%) anser istället att en uppgifts resultat aldrig blir bättre när den görs i grupp än när de får arbeta individuellt. Detta indikerar i detta fall att det är cirka fem gånger vanligare att Lunds socionomstudenter anser att en uppgifts resultat alltid blir sämre istället för bättre när det utförs i grupp. Majoriteten av svaren anser sig själva ha en någorlunda positiv (33.1%) eller någorlunda negativ (32.4%) inställning till svaren, ungefär en tredjedel var.

Tabell 6: Svarefrekvensen över studenters inställning till om grupparbete bidrar till att uppgifter blir klara snabbare än när de görs individuellt.

Tabell 6: *Frekvenstabell, fråga 3:*

<b>Fråga 3:</b> "När jag arbetar i grupp så upplever jag att uppgifter utförs snabbare än när jag arbetar individuellt."	<b>Antal:</b> (N=139)	<b>Svarsandel i %:</b>	<b>Kumulativt Värde (%):</b>
Instämmer Helt	27	19.4 %	19.4 %
Instämmer Delvis	53	38.1 %	57.6 %
Ingen Åsikt	3	2.2 %	59.7 %
Håller Delvis Inte Med	30	21.6 %	81.3 %
Håller Inte Med Alls	26	18.7 %	100.0 %

Enligt tabell 6 går det att urskilja att majoriteten av respondenterna (57.6%) anser att uppgifter blir klara snabbare när de utförs i ett gruppsammanhang än när de arbetar individuellt.

Återigen är det ytterst få (2.2%) som anser sig ha en neutral inställning till påståendet, vilket indikerar att de flesta respondenter har en tydlig åsikt kring frågan. Ungefär var fjärde respondent (40,3%) hade en negativ inställning till påståendet. Majoriteten av respondenterna (38.1%) hade en någorlunda positiv inställning till påståendet. Resultaten visar dock på att andelen av de som antingen fullständigt höll med påståendet eller de som inte höll med påståendet alls var relativt högt, där båda svarsalternativen fick ungefär en femtedel av svaren var, där 19.4% var strängt positiva och 18.7% var strängt negativa. Detta indikerar att det var ett påstående som var mer polariserat än något av våra andra påståenden när det kommer till de högsta och lägsta svarsalternativen.

Tabell 7: Svarefrekvensen över studenters inställning till huruvida de anser att uppgifter som görs individuellt hade blivit bättre om den utfördes i ett gruppsammanhang.

Tabell 7: *Frekvenstabell, fråga 4:*

<b>Fråga 4:</b> "När jag arbetar individuellt tänker jag ibland att resultatet hade kunnat bli bättre om uppgiften istället utfördes i grupp."	<b>Antal:</b> (N=139)	<b>Svarsandel i %:</b>	<b>Kumulativt Värde (%):</b>
Instämmer Helt	3	2.2 %	2.2 %
Instämmer Delvis	40	28.8 %	30.9 %
Ingen Åsikt	10	7.2 %	38.1 %
Håller Delvis Inte Med	46	33.1 %	71.2 %
Håller Inte Med Alls	40	28.8 %	100.0 %

I tabell 7 på ovanstående sida är det möjligt att urskilja att ungefär endast en tredjedel (30.9%) av respondenterna anser att en uppgifts resultat förbättras om den utförs i grupp. Bland dessa positiva resultat är det en ytterst liten andel respondenter (2.2%) som håller med påståendet helt och hållet. Andelen respondenter som anser sig själva ha en neutral inställning till påståendet är relativt liten (7.2%), vilket indikerar att majoriteten av respondenterna hade en tydlig uppfattning om sin inställning till påståendet. En övervägande majoritet (61,9%) av respondenterna ansåg sig själva ha en negativ inställning till påståendet, där andelen som svarade att de var någorlunda negativt inställda till påståendet (33.1%) var nästan lika stor som de som ansåg sig själva ha en strängt negativ inställning till påståendet (28.8%), nästan en tredjedel var. Detta indikerar att en stor del av respondenterna var starkt kritiska till påståendet.

Tabell 8: Svarsfrekvensen över studenters inställning till huruvida de hellre arbetar individuellt sett till deras tidigare erfarenheter av grupparbete.

Tabell 8\*: *Frekvenstabell, fråga 5:*

<b>Fråga 5:</b> <i>“Sett till mina tidigare erfarenheter av grupparbete så föredrar jag att utföra mina skoluppgifter individuellt.”</i>	<b>Antal:</b> <b>(N=139)</b>	<b>Svarsandel i %:</b>	<b>Kumulativt Värde (%):</b>
Instämmer Helt	37	26.6 %	26.6 %
Instämmer Delvis	56	40.3 %	66.9 %
Ingen Åsikt	18	12.9 %	79.9 %
Håller Delvis Inte Med	24	17.3 %	97.1 %
Håller Inte Med Alls	4	2.9 %	100.0 %

\*I denna tabell innebär ett instämmande att man har en negativ inställning till grupparbete och vice versa.

Enligt tabell 8 är det möjligt att urskilja att en övervägande majoritet (66.9%) av respondenterna arbetar hellre för sig själva än i grupp, sett till sina tidigare erfarenheter av grupparbete. Bland dessa positiva svar ansåg majoriteten av respondenterna (40.3%) sig själva ha en någorlunda positiv inställning till påståendet, vilket i detta fallet indikerar att respondenterna helst undviker att arbeta i ett gruppsammanhang om de får chansen att arbeta för sig själva. Lite mer än var fjärde respondent (26.6%) svarade att de instämmer helt med påståendet, vilket innebär i detta fallet att ungefär en fjärdedel av alla respondenter instämmer starkt med att de hellre arbetar individuellt än i ett gruppsammanhang. Lite mer än en tiondel (12.9%) var neutralt inställda till påståendet, vilket indikerar en viss nivå av osäkerhet bland respondenterna, men övervägande ansåg de flesta sig ha antingen en positiv eller negativ

inställning till påståendet. Ungefär endast en femtedel av respondenterna (20.2%) ansåg sig ha en negativ inställning till påståendet, vilket i detta fallet innebär att man hellre arbetar i grupp än individuellt. Bland dessa negativa svar fanns en ytters liten andel (2.9%) som svarade att de helt och hållet föredrog grupparbete över individuellt arbete.

**Tabell 9:** Medelvärden och deras standardavvikelser för svar på enkätfrågorna gällande attityd gentemot grupparbete

	Medelvärde	Std.av	Instämmer (%)
Jag har överlag en positiv attityd gentemot grupparbete.	3.36	1.26	64.0
När jag arbetar i grupp så upplever jag att resultaten är bättre än när jag arbetar individuellt	2.75	1.19	36.7
När jag arbetar i grupp så upplever jag att uppgifter utförs snabbare än när jag arbetar individuellt	3.18	1.45	56.7
När jag arbetar individuellt tänker jag ibland att resultatet hade kunnat bli bättre om uppgiften istället utfördes i grupp	2.42	1.24	30.9
Sett till mina tidigare erfarenheter av grupparbete så föredrar jag att utföra mina skoluppgifter individuellt	3.71*	1.13	66.9
<b>Summerade värden för indexet</b>	2.80	0.939	

Note.  $N = 139$ ; \*Medelvärdet är beräknat omvänt för frågan

Tabell 9 visar Lunds universitets studenters svar på enkätfrågorna gällande attityd gentemot grupparbete. Svaren på frågorna mättes med en 5-stegad likertskala som sträckte sig från 1 = håller inte med alls till 5 = instämmer helt. Procent som instämmer är summan av studenter som svarade 4 eller 5.

Av resultaten framgår det att 64 procent av respondenterna uppger sig överlag ha en positiv attityd gentemot arbete i grupp. Det framgår även att de inte anser att grupparbete leder till bättre resultat än individuellt arbete, men att det leder till snabbare resultat. Sist så uppger en

majoritet, 66.9 procent, av respondenterna att de sett till sina tidigare erfarenheter av grupparbete skulle föredra att utföra sina skoluppgifter individuellt.

### *Studenternas svar - självcentrerade rollerna*

**Tabell 10:** Medelvärden och deras standardavvikelser gällande självcentrerade roller

	Medelvärde	Standardavvikelse
Angriparen	2.35	1.439
Blockeraren	1.93	1.214
Erkännandesökaren	3.84	1.241
Dominatorn	1.42	0.908
Bekännaren	2.22	1.341
Clownen	3.05	1.400
Representanten	2.58	1.313
<b>Summerade värden för indexet</b>	2.49	0.679

Note.  $N = 139$

I tabell 10 presenteras medelvärdet och standardavvikelsen för vårt index över respondenternas införlivning av de självcentrerade rollerna. Svaren på frågorna mättes på samma sätt som i delen som mätte attityd, alltså en 5-stegad likertskala som sträckte sig från 1 = håller inte med alls till 5 = instämmer helt.

Av resultatet framgår det i vilken grad respondenterna tenderar att införliva de självcentrerade rollerna och vilken spridning som deras svar hade. Av medelvärdets skiftande karaktär framgår det att respondenternas införlivande av de olika rollerna varierar påtagligt från roll till roll. En majoritet av studenterna införlivar rollen *erkännandesökaren* medan en minoritet uppger sig införliva rollen *dominatorn*. Ett tema för de roller som införlivas mest (erkännandesökaren, clownen och representanten) är att de inte är direkt sammankopplade med egenskaper som kan anses som inneboende negativa.

Utifrån standardavvikelsen så framgår det även att respondenternas svar är spridda i frågorna, alltså att vissa respondenter anser sig införliva en viss roll medan andra inte anser sig införliva

samma roll. Detta framgår även av skillnaden mellan det högsta medelvärdet och det lägsta där det finns en skillnad på 1.63. Mest skiljde sig respondenterna i vilken grad de införlivade rollerna *angriparen*, *clownen* och *bekännaren*. Respondenterna var mest överens om de inte införlivade rollen *dominatorn* i någon hög grad.

**Tabell 11:** Korrelationsmatris för enkätfrågorna gällande de självcentrerade rollerna och attityd gentemot grupparbete

Självcentrerade roller		Index attityd
Angriparen	Pearson's r	-0.048
	p-värde	0.578
Blockeraren	Pearson's r	-0.136
	p-värde	0.110
Erkännandesökaren	Pearson's r	0.171*
	p-värde	0.045
Dominatorn	Pearson's r	-0.042
	p-värde	0.628
Bekännaren	Pearson's r	0.081
	p-värde	0.340
<b>Clownen</b>	Pearson's r	<b>0.268**</b>
	p-värde	0.001
<b>Representanten</b>	Pearson's r	<b>0.216*</b>
	p-värde	0.011
<b>Summerade värden för indexvariabel</b>	Pearson's r	0.149
	p-värde	0.080

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ;  $N = 139$ ,  $df = 137$

Tabell 11 visar hur Lunds universitets socionomstudenters svar på enkätfrågorna om attityd korrelerar med i vilken grad de införlivar självcentrerade roller. Styrkan av dessa

samband framgår av korrelationskoefficienterna (Pearson's  $r$ ) och deras  $p$ -värden. Tabellen visar att de flesta samband är mycket svaga ( $r < 0.2$ ) och icke-signifikanta ( $p > 0.05$ ). Undantagen är de självcentrerade rollerna *clownen* och *representanten*, vilket innebär att studenterna som införlivade de två rollerna hade något högre grad av positiv attityd gentemot grupparbete.

Utifrån resultaten framgår det att det överlag inte finns ett signifikant samband mellan i vilken grad studenterna identifierar sig med de självcentrerade rollerna och deras attityd gentemot grupparbete. Dock så framgår det att införlivandet av vissa enskilda självcentrerade roller korrelerar med attityd gentemot grupparbete, styrkan i dessa samband är dock varierande. Sambandet mellan införlivandet av den självcentrerade rollen *clownen* och attityd är närmare måttligt starkt medan sambandet mellan införlivandet av rollen *representanten* beskrivs bättre som svagt.

En kombinerad korrelationskoefficient för indexvariabeln av 0.149 innebär att respondenternas attityder gentemot grupparbete inte samvarierar, alltså har något att göra med, i vilken grad de införlivar de självcentrerade rollerna på ett påtagligt sätt.

## Studenternas svar - instrumentella roller

**Tabell 12:** Medelvärden och deras standardavvikelser gällande instrumentella roller

	Medelvärde	Standardavvikelse
Initiativtagare	4.11	1.005
Informationssökare	4.12	0.888
Åsiktsgivare	4.34	0.921
Informationsgivare	4.53	0.674
Åsiktssökare	4.00	1.116
Klargörare	3.77	1.024
Diagnostiker	3.45	1.235
Upplysare	3.40	1.311
Energigivare	3.55	1.137
Procedurassistent	2.79	1.417
Antecknare	2.99	1.432
Kritiker	2.80	1.336
<b>Summerade värden för indexet</b>	3.71	0.552

Note.  $N = 139$

Tabell 12 visar medelvärdet och standardavvikelsen för vårt index över respondenternas införlivning av de instrumentella rollerna. Svaren på frågorna mättes på samma sätt som tidigare, alltså en 5-stegad likertskala som sträckte sig från 1 = håller inte med alls till 5 = instämmer helt.

Resultaten visar i vilken grad respondenterna tenderar att ta på sig instrumentella, eller praktiska, roller och vilken spridning deras svar hade. Liknande tabell 10 införlivas här inte rollerna jämnt utan vissa roller införlivas oftare än andra. De vanligaste rollerna att införliva var initiativtagare, informationssökare, åsiktsgivare, informationsgivare och åsiktssökare. Gemensamt för dessa roller är att flera av dem primärt fyller gruppfunktioner som kan tänkas vara särskilt behövda under uppstartsfasen av ett grupparbete, alltså att komma med idéer, sporra gruppen, dela med sig av information/åsikter eller söka information kring ett ämne.



De mindre vanliga rollerna att införliva var antecknare, kritiker och procedurassistent. Det finns inget tydligt generellt gemensamt drag mellan dessa grupproller. Tabellen visar även att inga medelvärden har beräknats till under 2,5, vilket innebär att alla roller uppfylls i större utsträckning än att lämnas ouppfyllda. För rollen som informationsgivare var respondenterna tydligt mer eniga i sina svar jämfört med de andra rollerna.

**Tabell 13:** Korrelationsmatris för enkätfrågorna gällande de instrumentella rollerna och attityd gentemot grupparbete

<b>Instrumentella roller</b>		<b>Index attityd</b>
Initiativtagare	Pearson's r	-0.046
	p-värde	0.589
Informationssökare	Pearson's r	-0.171*
	p-värde	0.045
Åsiktsgivare	Pearson's r	-0.064
	p-värde	0.452
Informationsgivare	Pearson's r	-0.107
	p-värde	0.211
<b>Åsiktssökare</b>	Pearson's r	<b>-0.235**</b>
	p-värde	0.005
Klargörare	Pearson's r	0.009
	p-värde	0.913
Diagnostiker	Pearson's r	-0.177*
	p-värde	0.037
Upplysare	Pearson's r	-0.033
	p-värde	0.696
Energigivare	Pearson's r	0.138
	p-värde	0.106

Procedurassistent	Pearson's r	0.037
	p-värde	0.663
Antecknare	Pearson's r	-0.167*
	p-värde	0.049
<b>Kritiker</b>	Pearson's r	<b>-0.201*</b>
	p-värde	0.018
<b>Summerade värden för indexvariabel</b>	Pearson's r	-0.160
	p-värde	0.061

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ ;  $N = 139$ ,  $df = 137$

Tabell 13 visar i vilken grad respondenternas svar på enkätfrågorna gällande attityd korrelerar med deras svar om till vilken grad de införlivar de instrumentella rollerna genom att redovisa sambandens korrelationskoefficienter samt deras p-värden. Det framgår av tabellen att de flesta samband är både mycket svaga ( $r > -0.2$ ) och icke-signifikanta ( $p > 0.05$ ).

Resultaten pekar på att det överlag inte finns ett signifikant samband mellan i vilken grad studenterna identifierar sig med de instrumentella rollerna och deras attityd gentemot grupparbete. Emellertid påvisas att sambandet är signifikant och starkare än mycket svagt när det gäller rollerna *kritikerns* samt *åsiktssökarens* attityd gentemot grupparbete. Det betyder att respondenterna som uppgav sig införliva dessa två roller i något högre grad uppgav sig ha en negativ attityd gentemot grupparbete.

Likväl som i tabell 11 så innebär en kombinerad korrelationskoefficient för indexvariabeln av -0.160 att respondenternas attityder gentemot grupparbete inte samvarierar med i vilken grad respondenterna införlivar de instrumentella rollerna på ett påtagligt sätt. Indexvariabeln ligger dock på gränsen för att kunna anses som signifikant, likväl så kvarstår dock faktumet att styrkan i sambandet är mycket svagt, det ligger närmare inget samband än ett påtagligt samband.

## Diskussion och resultatanalys

### *H1 Lunds universitets socionomstudenter har överlag en positiv inställning till grupparbete*

I vår första hypotes (H1) så argumenterade vi utifrån tidigare forskning att socionomstudenter på Lunds universitet överlag skulle ha en positiv inställning till grupparbete utifrån det använda mätverktyget. Vilket de också uppger sig ha, 64,0 procent av studenterna uppgav sig ha en överlag positiv attityd gentemot grupparbete. Resultatet står i samklang med, men är samtidigt lägre, än den tidigare studien av de iranska studenterna där 72,3 procent av studenterna uppgav sig positivt inställda till grupparbete (Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 303f.). "Liknande men överlag lägre" resultat (attityder gentemot grupparbete) är ett genomgående tema för vår studie jämfört med Beigi och Shirmohammadi (2012). Vilket är något som framgår av medelvärdet för studenternas genomsnittliga attityd gentemot grupparbete i samtliga frågor vilket uppmättes till 2,8 i denna studie och 3,41 av Beigi och Shirmohammadi (2012, s. 303) hos de iranska studenterna.

Den mest anmärkningsvärda skilljepunkten mellan vår och Beigi och Shirmohammadis (2012, s. 303f.) är i vilken utsträckning som studenterna uppger att de med hänvisning till tidigare erfarenheter av grupparbeten skulle föredra att arbeta individuellt. Beigi och Shirmohammadi (2012, s. 303) fann att 43,5 procent av studenterna hellre skulle arbetat individuellt medan 66,9 procent av Lunds socionomstudenter uppgav detsamma, alltså en skillnad på hela 23,4 procentenheter.

Det går även att utläsa samma paradoxala resultat i empirin som till viss del fångats av andra studier (McCorkle et al. 1999; Beigi & Shirmohammadi 2012, s. 303f.), en preferens hos Lunds universitets socionomstudenter för individuellt arbete (66,9 procent) i kombination med en överlag positiv attityd gentemot grupparbete (60,4 procent). Något som tidigare kopplas till en uppfattning hos studenterna om att arbete i grupp ofta påverkar slutresultatet negativt men som är positivt i andra aspekter såsom social utveckling och effektivitet (McCorkle et al. 1999, s. 111ff.; Phipps et al. 2001, ss. 16-19).

Hypotesen var att Lunds universitets socionomstudenter överlag skulle ha en positiv inställning till grupparbete i linje med de tidigare undersökta studentgrupperna. Lunds

universitets socionomstudenter visar sig snarare dock inneha en mer ambivalent inställning till arbete i grupp och skiljer sig från tidigare undersökta studentgrupper genom att inneha en jämförelsevis mer negativ attityd gentemot arbete i grupp.

## *H2 Det finns ett negativt samband mellan i vilken grad en student införlivar de självcentrerade rollerna och dennes attityd gentemot grupparbete*

I vår andra hypotes (H2) så antog vi att det skulle finnas ett negativt samband mellan i vilken grad en student införlivar de självcentrerade rollerna och deras attityd gentemot grupparbete mätt med indexvariabeln för attityd. Inget sådant samband kunde finnas i populationen.

Empirin visar dock på tendenser till motsatsen, alltså att desto högre en student skattar sig i relation till de självcentrerade rollerna desto mer positiv tenderar studenten att vara gentemot grupparbete, sambandet är dock inte signifikant med ett p-värde av 0.080 och korrelationen är svag med ett Pearsons r-värde av 0.149. Alltså ligger resultatet närmare ingen korrelation än en positiv korrelation.

Bland de enskilda frågorna som utgör vårt index för självcentrerade roller så kan dock två signifikanta (och icke-svaga) samband identifieras. De två sambanden är mellan attityd och rollerna *clownen* samt *representanten*. Clownen som roll karakteriseras av att denne gläds av att underhålla gruppen, oavsett om det är fruktbart för gruppens arbete eller inte, medan representanten tenderar att förespråka olika utomstående, ibland icke-relaterade, intressen i gruppens arbete såsom fackliga, politiska eller religiösa (Benne & Sheats 1948, s. 33; Jern 2021, s. 168). Studenter som införlivar dessa roller tenderar att i högre grad ha positiva attityder gentemot grupparbete. Sambanden är relativt svaga men signifikanta med p-värden på 0.001 och 0.011 för clownen respektive representanten. Korrelationen mellan införlivandet av rollen clownen och attityd gentemot grupparbete har ett Pearsons r-värde av 0.268 medan representanten innehar ett på 0.216.

Det är svårt att utifrån vår teori, den tidigare forskningen och empirin konstruera några slutgiltiga förklaringar på varför det finns ett signifikant samband mellan införlivandet av just dessa roller, men inte de andra, och attityd gentemot grupparbete. Något som kan vara relevant är dock enkätfrågans utformning vad gäller clownen, den lyder följande "Gruppmöten kan jag se som en chans att ha lite roligt, vilket innebär att jag ibland berättar skämt, spelar spratt eller på annat sätt försöker underhålla gruppen.". Det förefaller troligt att

en student som uppger att de ser grupparbetsstillfällena som en chans att ha roligt, även ser grupparbetena överlag som positivt i större utsträckning än de studenter som inte ser grupparbetsstillfällena som en chans att ha roligt.

Överlag så är dock sambanden svaga och signifikansen låg i mätningarna vilket väcker frågan om i vilken grad införlivandet av Benne och Sheats (1948, s.32f.) självcentrerade roller har den negativa inverkan på gruppens klimat, arbete och resultat som förväntat. Eller huruvida kategoriseringarna i sig, alltså uppdelningen av de olika rollerna, är gynnsamma att använda med tanke på avsaknaden av starka signifikanta samband.

Det är även möjligt att respondenterna ogärna förlikar sig med rollerna och dem egenskaper som rollerna bygger på, trots våra försök att göra enkätfrågorna icke-laddade och värderingsneutrala som möjligt. Medelvärden av indexvariabeln som mäter införlivandet av de självcentrerade rollerna talar dock emot detta då det inte visar på något kraftig negativ snedvridning av enkätsvaren.

Något som även bör nämnas är att studenterna på Lunds universitets socionomutbildning betygsätts enligt ett "godkänt-icke godkänt" system vilket skulle kunna innebära att viss nyans i mätverktyget går förlorat sett till om det applicerades på en studentgrupp med en mer nyanserad bedömningsskala. Detta eftersom att ett grupparbete som bedöms enligt en godkänt-icke godkänt modell behöver gå relativt mer kraftigt dåligt för att påverka det slutgiltiga akademiska resultatet än ett grupparbete som bedöms på en skala med fler steg (om utgångspunkten är högsta möjliga betyg).

Det är således möjligt att införlivandet av Benne och Sheats (1948, s.32f.) självcentrerade roller har en negativ inverkan på gruppens arbete och resultat, men inte till den grad att det faktiskt påverkar det slutgiltiga akademiska resultatet mätt i betyg.

***H3 Det finns ett positivt samband mellan i vilken grad en student införlivar flera instrumentella grupproller och dennes attityd gentemot grupparbete.***

I vår tredje hypotes (H3) så antog vi att det skulle finnas ett positivt samband mellan i vilken grad en student införlivar de olika instrumentella rollerna och deras attityd gentemot grupparbete mätt enligt indexvariabeln för attityd. Sambandet gick inte att identifiera i

populationen. Liknande resultaten för hypotes 2 så finns svaga tendenser till motsatsen, alltså ett negativt samband. Sambandet är dock även här ej signifikant med ett p-värde av 0.061 och den negativa korrelationen är svag med ett Pearsons r-värde av -0.16

Likväl som i (H2) så är sambanden överlag svaga och signifikansen låg. Hypotesen vilade primärt på ett grundantagande om att de goda resultaten och den effektiva arbetsprocess som flexibilitet inom de instrumentella rollerna bär med sig skulle leda till positiv attityd gentemot grupparbete hos studenterna med en hög grad av flexibilitet. Utifrån resultaten är det möjligt att ifrågasätta huruvida, eller i vilken grad, rollflexibilitet inverkar positivt på studenters arbete i grupp.

I de individuella frågorna som utgör vårt index kan vissa signifikanta (och icke-svaga) samband dock observeras. Kraftigast är det negativa sambandet mellan attityd och införlivandet av rollen som *åsiktssökare*, alltså den som ansvarar över att inhämta åsikter från de andra gruppmedlemmarna och är mån om att alla kommer till tals. Sambandet mellan att införliva denna roll och attityd gentemot grupparbete har ett p-värde av 0.005 och ett Pearsons r-värde av -0,235. Efter det kommer sambandet mellan attityd och införlivandet av rollen som *kritiker*, den som ansvarar för att kritiskt granska gruppens arbete, med ett p-värde av 0.018 och ett snarlikt Pearsons r-värde av -0.201.

Vad gäller det negativa sambandet mellan attityd och införlivandet av rollerna *åsiktssökare* och *kritiker* är det utifrån vår teori och tidigare forskning svårt att dra några slutsatser kring orsak eller förklaring. En välkänd prediktor för negativa attityder gentemot grupparbete är en, hos personen, upplevelse av ojämn eller orättvis arbetsfördelning inom gruppen (Pfaff & Huddleston 2003, ss. 41-44; Gottschall & Bayonas 2008, ss. 9-13; Ramdeo, Balwant & Fraser 2022, ss. 1130-1134 m fl.). Det finns dock inget i forskningen eller Benne och Sheats (1948) teori som antyder att just de studenter som ansvarar för att samtliga medlemmar kommer till tals eller att ansvarar över kvalitetskontroll i högre grad upplever sig arbeta hårdare än studenter med andra ansvarsområden. Dock så nämns det att rollen *kritiker* behöver införlivas med viss fingertoppskänsla för att inte uppfattas som attackerande eller negativ (Jern 2021, s. 165). Något som kan antas ha en negativ inverkan på gruppmiljön, arbetsprocessen och slutresultatet (Benne & Sheats 1948, ss. 31ff., 35; Deutsch 1949; Johnson & Johnson 2005, s. 292f.; Jern 2021, s. 165).

Upplevelsen av ojämn arbetsfördelning kan dock förklara tendensen till ett negativt samband för indexvariabeln som helhet. Det vill säga, ett generellt negativt samband mellan mängden arbetsuppgifter och ansvarsområden som en student åtar sig i grupparbete och deras attityd gentemot grupparbete. Det är möjligt att studenter som tar på sig flera instrumentella roller, trots att detta leder till goda slutresultat och en välfungerande arbetsprocess i gruppen, ändå utvecklar en negativ attityd gentemot grupparbete. Detta kan bero på att de känner att de arbetar hårdare än de andra gruppmedlemmarna, eller att de upplever att de andra medlemmarna drar nytta av deras ansträngningar utan att bidra lika mycket själva.

### *Praktisk relevans för socialt arbete*

Det är lämpligt att här ägna en del till att diskutera resultaten av undersökningen vad gäller resultaten i relation till socialt arbete. I början av studien redogjordes det att samarbete, särskilt samarbete i grupp, är något som är ett särskilt prevalent fenomen i socionomyrken. Därtill så är kravet på god samarbetsförmåga evigt växande hos många av socionomernas arbetsgivare, sett till den ökade specialiseringen och därmed även ökande kravet på samarbets- och samverkansförmåga (Lundgren et al. 2009 s. 173ff., 180f.; Löfström 2013, ss. 274-277).

Resultaten från studien visar dock på en tydlig diskrepans mellan den växande efterfrågan och Lunds socionomstudenters vilja att arbeta i grupp; 66,9 procent av studenterna vill inte arbeta i grupp. Även om frågan ställdes i en universitetsmiljö, visar tidigare forskning att dessa attityder både kan bestå och påverka framtida attityder gentemot grupparbete samt viljan att samarbeta i grupp (Krug 1997, s. 15; Pfaff & Huddleston 2003 ss. 41-44).

Dessutom uppger majoriteten av studenterna att de anser att endast effektiviteten förbättras av grupparbete, medan resultatet inte gör det. Istället indikerar studenternas svar att de anser att individuellt arbete ofta leder till högre kvalitet. Synsättet är svårt att förena med de samarbets- och samverkansambitioner som är vanliga inom socionomyrken. Därmed synliggörs ett glapp mellan arbetsmarknadens behov och de personer som förväntas fylla dessa behov.

Intressant nog så uppger samtidigt flera av studenterna, när de explicit tillfrågas i enkäten, att de överlag har en positiv attityd gentemot grupparbete. Samtidigt som det inte verkar vara något majoriteten av studenterna är intresserade av att själva använda som arbetsform när det

kommer till kritan. Fenomenet är bra, men det är inte för dem. Det är samtidigt möjligt att tolka samma svar som: fenomenet är bra, men inte här. Alltså att de ställer sig positiva till arbete i grupp men att de, i den kontexten de befinner sig i nu, hellre arbetar individuellt. Med andra ord är det möjligt att de upplever att grupparbeten på deras utbildning inte fungerar bra, men att deras andra upplevelser av grupparbeten överlag är positiva.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis så framgår det att Lunds universitets socionomstudenter verkar ha en mindre positiv attityd gentemot grupparbete och en tydligare preferens för individuellt arbete än tidigare undersökta studentgrupper. Attityden hos studenterna beskrivs bäst som neutral i den bemärkelsen att precis under hälften av studenterna uppmättes inneha en positiv attityd gentemot grupparbete och medelvärdet av studenternas attityd uppmättes till 2,8 (möjliga värden 1-5) av indexvariabeln i studien. Vidare uppger även socionomstudenterna att de i relativt hög grad (66.9 procent) önskar arbeta individuellt. Resultat som kan sägas kontrastera de samtida socionomyrkenas krav och utvecklingsriktning vilka båda karakteriseras av ett ökat fokus på samarbete i grupp och samverkan.

Vidare visar även resultaten att inget signifikant samband mellan attityd gentemot grupparbete och i vilken grad studenterna införlivade de olika grupprollerna kunde återfinnas i populationen. Något som delvis kan kopplas till att flera andra faktorer påverkar studenters attityd gentemot grupparbete mer än enbart de faktorer som inryms i vår analys. Men som samtidigt väcker frågan om huruvida de kategoriseringarna uppställda av Benne och Sheats (1948) är gynnsamma att använda vid analyser av universitetsstudenters arbete i grupp med hänvisning till den, i närmast totala, avsaknaden av starka signifikanta samband.

Intressanta frågor som väcks utifrån resultaten av denna undersökning är varför det kommer sig att Lunds universitets socionomstudenter överlag har en mer negativ attityd gentemot grupparbete samt vilka faktorer är det som gör att de föredrar att arbeta individuellt samtidigt som de till viss del uppger sig ha en positiv attityd gentemot grupparbete. Vidare hade det även varit intressant att undersöka huruvida studenternas attityd gentemot grupparbete verkligen påverkar dem i deras kommande socionomyrkesliv och isåfall på vilket sätt.



## Referenser

Beigi, Mina & Shirmohammadi, Melika. (2012) ‘Attitudes toward teamwork; are Iranian university students ready for the workplace?’, *Team Performance Management: An International Journal*, 18(5/6), pp. 295–311.

Jamovi Project (2024). jamovi. (Version 2.5) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>. [Hämtad: 01/04-2024]

Jern, Stefan. (2021) Rollernas roll i grupparbete. I: Chiriac Hammar, Eva & Hempel, Anders (red.), *Handbok för grupparbete: att skapa fungerande grupparbeten i undervisning*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur. pp. 159-185

Gottschall, Holli & Garcia-Bayonas, Mariche. (2008) ‘Student Attitudes towards Group Work among Undergraduates in Business Administration, Education and Mathematics’, *Educational Research Quarterly*, 32(1), pp. 3–29.

Johnson, David & Johnson, Roger. (2005) ‘New Developments in Social Interdependence Theory’, *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 131(4), pp. 285–358.

Krug, Jim. (1997), “Teamwork: why some people don’t like it”, *Journal of Management in Engineering*, Vol. 13 No. 2, pp. 15-16.

Löfström, Mikael. (2013). Samverkansprojekt – om att konstruera gränser. I: R. Axelsson & S. Bihari Axelsson (red.), *Om samverkan – för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur. pp. 273-287

Lundgren, Minna, Björn Blom, Stefan Morén & Marek Perlinski. (2009) Från integrering till specialisering: om organisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg 1988-2008. *Socialvetenskaplig tidskrift*, (2): 162-183

McCorkle, Denny, James Reardon, Joe Alexander, Nathan Kling, Robert Harris & Vishwanathan Iyer. (1999), “Undergraduate marketing students, group projects, and

teamwork: the good, the bad, and the ugly”, *Journal of Marketing Education*, Vol. 21 No. 2, pp. 106-117.

Pfaff, Elizabeth & Huddleston, Patricia. (2003) ‘Does It Matter if I Hate Teamwork? What Impacts Student Attitudes toward Teamwork’, *Journal of Marketing Education*, 25(1), pp. 37-45–45.

Phipps, Maurice, Cindy Phipps, Susan Kask & Scott Higgins (2001) ‘University Students’ Perceptions of Cooperative Learning: Implications for Administrators and Instructors’, *Journal of Experiential Education*, 24(1), p.14.

Ramdeo, Shalini, Paul Balwant & Fraser, Simon Harald. (2022) ‘Not Another Team Assignment! Student Perceptions towards Teamwork at University Management Programs’, *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 12(6), pp. 1122–1137.

Sturgis, Patrick, Caroline Roberts, & Patten Smith. (2014): Middle alternatives revisited: how the neither/nor response acts as a way of saying "I dont know?". *Sociological Methods and Research*, 43: 15–38.

Sudman, Seymour & Bradburn, Norman. (1982): *Asking Questions: A Practical Guide to Questionnaire Design*. San Francisco: Jossey-Bass.