

Folkeskolelærernes psykiske arbejdsmiljø

En kvantitativ undersøgelse af sammenhængen mellem skolers sociale kapital og stress blandt folkeskolelærerne i tiden efter reformen.

Speciale i Sociologi
Aalborg Universitet
Ann-Sophie B. Bodentien
10. Semester, juni 2016
Vejleder: Lene Tølbøll
Antal ord:

Abstract

This master thesis aimed to investigate what causes differences in perceived stress levels of five Danish public schools. Studies have shown that stress and sickness absence levels of public school teachers are much higher in some schools compared to others in the post-reform. The study includes a cross-sectional design and investigation of the association between organizational social capital and perceived stress. This is based on the hypothesis that schools with high social capital will have corresponding low level of perceived stress. In relation to a critical realist perspective social capital is considered to be a mechanism that can reduce work-related stress caused by stressors.

Following a theoretical discussion of social capital and operationalization often used in empirical literature, I choose to be based on a definition of the National Research Center for Occupational Health that involves three dimensions of social capital: Justice, trust and interpersonal skills. These dimensions are furthermore divided into a vertical and horizontal dimension to investigate the influences of the relationship between employer and employees, and between colleagues.

Data is based on survey data (N=184) collected in autumn 2015 and spring 2016 in order to obtain information on measures of stress, organizational social capital and confounding variables such as job factors, sex and age. I use cross tables combined with binary logistic regression with a 90% confidence interval in order to identify the causes of differences in perceived stress levels in public schools.

The results shows a complex picture where it is difficult to separate the variables in the master thesis and to predict which variables that influences on differences in the stress levels of the schools because of mutually correlation. However, there is a tendency that schools characterized by a high level of justice and low levels of quantitative requirements have a lower level of stress. It can be argued that justice partly has an independent effect on stress, partly affects working conditions and daily relationships in the workplace positively. However, this tendency is not clear: The trend applies only to four out of five schools which indicate that the issue of variation in schools' stress level has a certain complexity and is a result of a combination of various mechanisms. The results also show that schools themselves have explanatory power which indicates that in order to fully define the causes of differences in perceived stress levels of five Danish public schools, more studies including other factors as well are needed.

Indhold

1 Indledning	4
2 Problemfelt	6
2.1 Stress blandt folkeskolelærere	6
2.2 Psykisk arbejdsmiljø	10
2.3 Virksomhedens sociale kapital	14
3 Problemformulering	18
4 Specialets videnskabssteoretiske vinkel	19
4.1 Kritisk realisme	19
5 Teori om virksomhedens sociale kapital	22
5.1 Samarbejdsevne	22
5.2 Tillid	23
5.3 Retfærdighed	24
5.4 Diskussion af teorien	26
6 Design og metode	28
6.1 Komparativt tværsnitsdesign	28
6.2 Operationalisering	32
6.3 Kontrolvariable	41
6.4 Analysestrategi	44
7 Analyse	49
7.1 Karakteristika ved skolerne	49
7.2 Bivariate og trivariate analyser	55
7.3 Regressionsanalyse	65
7.4 Hvilke andre forhold spiller ind på stress?	84
8 Konklusion	86
9 Undersøgelsens begrænsninger	88
Målevaliditet	88
Intern validitet	89
Ekstern validitet	90
10 Perspektivering	92
11 Litteraturliste:	93
12 Bilag:	93

12.1 Test for Cronbach's Alpha og Inter-Item correlation	98
12.2 Sammenhængen mellem skole og sygemelding.....	101
12.3 Sammenhængen mellem social kapital og guldkorn	101
12.4 Sammenhængen mellem dimensioner af social kapital og stress kontrolleret for køn og alder.....	102

1 Indledning

Lærerfaget er på en og samme tid kendt for at være et meningsfuldt og stressende job. Igennem de sidste 10-15 år synes debatten dog særligt at have tegnet et billede af en faggruppe, som er karakteriseret ved stigende stress og nedslidning (Kristensen et al. 2013:63). Overskrifter såsom *"Eksplodiv stigning i antal stressede lærere"*, *"Lærere bliver syge af jobbet"* og senest *"Skolereform ødelægger lærernes arbejdsglæde"* vidner i allerhøjeste grad om fænomenets aktualitet (Fagblad for Undervisere, marts 2014; Jobindex, maj 2012; DR.dk, april 2014). Ifølge forskere fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) er årsagerne til den negative udvikling heller ikke til at overse: et øget arbejdspress, krav fra omgivelser og offentlighed, følelsesmæssige høje krav, manglende anerkendelse, stigende krav om dokumentation og kontrol, stadige ændringer og reformer af folkeskolen samt oprettelsen af flere illegitime arbejdsopgaver, som tager tid fra den egentlig kerneopgave (Kristensen et al. 2013:63). I 2013 blev det vedtaget, at folkeskolen skulle reformeres, samt at tidligere gældende lokalaftaler vedrørende lærernes arbejdstidsregler skulle ophøre. I en rapport om *"pædagogiske medarbejderes oplevelser og erfaringer i den nye folkeskole"* af KORA (Bjørnholt et al. 2015) fremgår det, at særligt den længere skoledag, manglende forberedelses- og koordineringstid gør, at lærere ikke oplever, at de kan levere god undervisning. Det er således heller ikke nogen overraskelse, at lærernes stress og sygefraværniveau, sideløbende med reformens indtræden i 2014, er steget markant. En undersøgelse viser ligefrem, at hele 69 % af folkeskolelærerne følte sig stresset i større eller mindre grad, efter reformens indtræden, sammenlignet med blot 37 % i 2007 (Christiansen & Larsen, 2007:64; Danmarks Lærerforening, oktober 2014). Tal fra juni 2015 viser endvidere, at sygefraværet, i andet halvår af 2014, er steget med 26,7 % i forhold til andet halvår i 2013 (Winther i Fagblad for Undervisere, 2015a); En stigning der kommer samtidigt med, at mange andre grupper af offentligt ansatte har nedsat deres sygefravær. (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, 2014).

Dette billede er imidlertid ikke dækkende for alle skoler. Hvor lærernes fravær på skoler i nogle kommuner er steget markant, har det på skoler i andre kommuner holdt sig på et stabilt eller endda et lavere niveau sammenlignet med 2013 (Winther i Fagblad for Undervisere, 2005b). Dette er bemærkelsesværdigt, fordi samtlige skoler er berørte af de ydre belastninger, som reformændringerne har medført. På baggrund af flere undersøgelser, der viser stærke sammenhænge mellem stress og sygefravær, antages det, at de forskelle der ses i sygefraværet, er foranlediget af forskelle i lærernes stressniveau. Blandt andet har organisationen "European Agency for Safety and Health at Work" estimeret, at arbejdsrelateret stress påvirker mere end 40 millioner europæere årligt, og at mere end 50 % af sygefraværet kan tilskrives stress (Nielsen & Kristensen, 2007:18). Dette speciale rejser derfor spørgsmålet om, hvorfor lærerne på nogle skoler er hårdt ramt af stress efter den nye skolereform, mens effekten på andre skoler synes at være mindre.

I en videnskabelig artikel fra 2013 pointerer danske arbejdsmiljøforskere, at skolers stressniveau hænger sammen med den sociale kapital, som er en virksomheds evne til at løse kerneopgaven i fællesskab. Her viser det sig, at jo højere skolers sociale kapital er, des lavere er stressniveauet blandt lærerne. (Kristensen et al. 2013). Min undren går dels på, om skolernes sociale kapital er afgørende for deres evne til at håndtere de høje belastninger som følger af reformen. Hertil om den sociale kapital kan nedbringe effekten af disse. Dels om den sociale kapital vedbliver at have forklaringskraft i situationer, hvor virksomheder udsættes for omvæltninger, der medfører et ekstremt pres på medarbejdere. Sidst men ikke mindst sætter jeg spørgsmålstegn ved en ensidig tendens, inden for den psykosociale arbejdsmiljøforskning, til at fokusere på arbejdsforhold frem for kollektivet og relationernes betydning for medarbejdernes velbefindende (hf. afsnit 2). I flere nationale såvel som internationale artikler fremgår det, at et godt psykisk arbejdsmiljø ikke nødvendigvis er lig med et godt job - arbejdspladsen skal også have en høj social kapital. Formålet med specialet er derfor at undersøge, hvilken betydning social kapital har for folkeskolelærernes stressniveau i tiden efter reformen. Hertil om den sociale kapital så at sige fungerer som en 'buffer', når skolerne udsættes for store organisatoriske forandringer. Det individorienterede fokus på jobfaktorer vil derfor kun have en mindre plads i specialet - teoretisk såvel som analytisk. Specialets problemstilling vil blive besvaret med udgangspunkt i en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, der har til formål at belyse sammenhænge mellem skolers sociale kapital og lærernes stressniveau på fem skoler i Vesthimmerlands og Billund Kommune. Idet specialets interesse bunder i at lokalisere årsager til forskelle i skolers stressniveau, er skolerne valgt ud fra en antagelse om at sikre størst mulig variation (hf. afsnit 6.1).

2 Problemfelt

Formålet med problemfeltet er at give et overblik over det empiriske og teoretiske felt, specialet placerer sig inden for. Dette gøres ved at præsentere forskellige perspektiver på stress og forskning inden for det psykosociale arbejdsmiljø, hvortil specialets forståelsesramme og væsentligste begreber løbende vil blive konkretiseret: Stress, psykisk arbejdsmiljø og virksomhedens sociale kapital.

2.1 Stress blandt folkeskolelærere

Sygefravær forårsaget af stress koster årligt samfundet 14 milliarder kroner (Henriksen, 2006). Disse penge går blandt andet til "(...) 30.000 hospitalsindlæggelser, en halv million kontakter til en praktiserende læge, en million fraværsdage på arbejdet grundet sygdom, næsten 300.000 helbredsbedingede førtidspensioner årligt og ca. 855 millioner i merforbrug i sundhedsvæsenet" (Nielsen & Kristensen, 2007:7). Ifølge stresseksperter og overlæge Bo Netterstrøm medfører et dårligt psykisk arbejdsmiljø enorme produktionstab. Dette eftersom stressramte personer ofte sygemeldes fra arbejdet i en længere periode (Bo Netterstrøm i Henriksen, 2006). Tal fra Stressforeningen viser endvidere, at kun knap tredjedelen af de, der brænder ud med længerevarende kronisk stress, vender tilbage til arbejdsmarkedet (Stressforeningen). På folkeskoleområdet ses det ligeledes, at udviklingen har negative konsekvenser for lærergerningen. Blandt andet viser udtræk fra Kommuner og Regioners Løndatakontor (KRL), at brugen af løse vikarer i folkeskolen er steget markant efter indførelsen af reformen. Heraf udgør løse vikarer uden en læreruddannelse en større andel af det samlede antal. I TV2 oplyses det endvidere, at skoler, som følge af større arbejdspress og fravær, har været nødsaget til at aflyse undervisning (Ritzau i TV2, 21. nov. 2014). Dette betyder, ifølge Niels Egelund, centerleder på Institut for Uddannelse og Pædagogik på AU, at eleverne får mindre udbytte af undervisningen:

"Det er logik for burhøns, at undervisningen med vikarer bliver af en ringere kvalitet. Det skyldes, at vikaren ikke har fulgt undervisningen før, ikke kender eleverne og møder dem som et blankt stykke papir. For at få en klasse til at fungere kræver det, at man kender sine lus på gangen. Det gør vikaren sjældent" (Rysgaard, 3. dec. 2014).

Dette udsagn understøttes af formanden for Danske Skoleelever, som påpeger, at undervisningen ofte bliver spil eller leg uden fagligt indhold: *"Hvis en lærer er langtidssygemeldt og der er mange vikartimer uden indhold, går man glip af rigtig meget læring."* (Rysgaard, 3. dec. 2014). Foruden det stigende stressniveau mindsker lærernes livskvalitet, har det således også en række samfundsmæssige konsekvenser. Der synes derfor at være behov for at forstå, hvilke mekanismer der forårsager stressen.

For at kunne forstå og måle stress er det væsentligt at gøre sig klart, hvilken defineres, der opereres med. Dette eftersom stress kan forstås og måles på flere forskellige måder. I følgende afsnit vil specialets forståelse derfor konkretiseres.

2.1.1 Hvad er stress?

Begrebet stress er bredt anvendt i hverdagslivet og medierne såvel som i videnskabelige sammenhænge. Hvordan stress opfattes og anvendes i givne sammenhænge er vidt forskelligt, hvilket kan skabe uklarhed om, hvordan begrebet skal defineres. Der er således heller ikke en alment anerkendt definition eller afgrænsning af stress. (Andersen & Brinkmann, 2013:16). I den videnskabelige litteratur om stress opereres som oftest med tre forskellige definitioner. Hertil kommer en række paradigmer, som giver hvert deres bud på, hvordan stress bør defineres, analyseres og forstås. De tre definitioner, der oftest arbejdes ud fra, er følgende (Naja Rod, 2011:223):

1. Stress defineres som faktorer i *omgivelserne*, der påvirker individet (stressorer).
2. Stress defineres som det interaktionelle *forhold mellem omgivelser og individ* (oplevet stress)
3. Stress defineres som en *individtilstand* (stressreaktion). (Naja Rod, 2011:223).

Stressorer er en betegnelse for de faktorer i omgivelserne, som antageligt øger risikoen for stress (Rod, 2011:223). Det kan være eksterne belastninger såsom store livsbegivenheder (fx skilsmisse eller dødsfald), daglige belastninger (fx konflikter eller computerproblemer) eller det kan være ens arbejdsforhold (fx krav, manglende støtte eller indflydelse). Denne måde at forstå stress på afspejler sig i det belastningsorienterede paradigme. Den tidligste forskning inden for dette paradigme er *life-event forskningen*, som omhandler pludselige begivenheder såsom arbejdsløshed. Sådanne begivenheder kan påvirke menneskers liv i en positiv eller negativ retning. (Nielsen & Kristensen, 2007:10-11). Andre nyere teorier inden for området er Robert A. Karaseks *job strain model*, som antager, at høje krav kombineret med lav kontrol vil føre til stress. I en dansk kontekst har arbejdsmiljøforskere i en række sammenhænge fokuseret på *de seks guldkorn*, der er en række centrale stressorer, som blandt andet finder sted i arbejdslivet. Disse seks er: indflydelse, social støtte, mening, forudsigelighed, belønning og krav. (Nielsen & Kristensen, 2007:11). Hvor en høj score på de seks guldkorn – med undtagelse af kravdimensionen – fremmer et godt psykisk arbejdsmiljø, kan det omvendte resultere i psykiske belastninger, heraf oplevet stress. De præsenterede teoriers måder at anskue stress på er dog i modstrid med den amerikanske psykolog Richard S. Lazarus' opfattelse af, at mennesker aktivt interagerer med deres miljø, vurderer potentielle trusler og begivenheder set i lyset af individuelle coping ressourcer (Cohen & Williamson, 1988).

Defineres stress som det interaktionelle forhold mellem omgivelser og individ, anvendes *oplevet stress* som mål (Rod, 2011:223). Denne forståelse af stress ses i det coping-orienterede paradigme samt personlighedsparadigmet. Det coping-orienterede paradigme bygger på Lazarus' forståelse af, at stressorer kun er belastende, såfremt de opleves som belastende. Med andre ord fokuserer paradigmet på enkeltindividets perception, vurdering og handling i forbindelse med potentielle stressorer. (Nielsen & Kristensen, 2007:12). Det er således ikke givet, at en bestemt stressor medfører en given effekt, som er ens for alle. Hvordan individet oplever en ekstern belastning, vil variere fra person til person. I personlighedsparadigmet, som udgør en underkategori af copingparadigmet, er fokus på copingstrategier, som afhænger af den enkeltes personlighed.

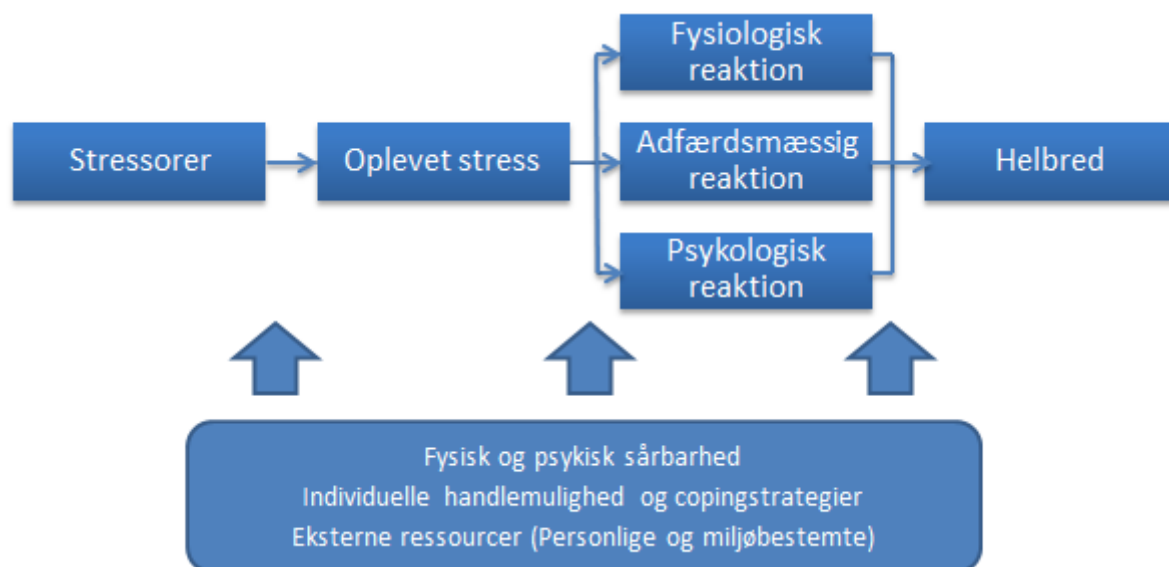
Stress kan også defineres som en individtilstand, hvor der måles på individets *fysiologiske reaktion*, *adfærdsmæssige reaktion* eller *psykologiske reaktion*. Her skelnes mellem forskellige reaktioner på stress, som kan udmønte sig fysisk, adfærdsmæssigt eller psykologisk (Rod, 2011:223). Fysiologiske stressreaktioner kan blandt andet måles gennem blodtryk, og omhandler fysiske belastninger såsom hovedpine, hjertebanken, mavesmerter og hyppige infektioner (Nielsen & Kristensen, 2007:14). Denne forståelse hører også under det psykofysiologiske paradigme, som er baseret på den grundlæggende antagelse, at stress må forstås med udgangspunkt i fysiologiske processer. Psykologiske stressreaktioner kan derimod måles ved depression, udbrændthed og angst, mens adfærdsmæssige reaktioner blandt andet måles ved ændringer i rygning, alkohol, kost- og motionsvaner (Rod, 2011:223).

Nielsen & Kristensen (2007) præsenterer yderligere to paradigmer. Paradigmet om italesættelsen af stress samt det anerkendende paradigme. Disse paradigmer giver indsigt i andre måder at tænke stress på. Der vil dog ikke blive gået i dybden med disse, da kritisk realisme, som specialet tager afsæt i, afgrænser sig fra forklaringer, der tager udgangspunkt i, at virkeligheden er en social konstruktion (hf. afsnit 4). Hensigten er blot at eksemplificere, at der er mange forskellige perspektiver på stress, og måder hvorpå stress kan defineres og måles.

Som skitseret i nedenstående figur 1, vil stressorer som oftest føre til en oplevelse af stress. Dette kan medføre forskellige former for stressreaktioner, som i sidste instans kan få betydning for individets helbred. Psykologiske ændringer i form af udbrændthed, depression eller søvnproblemer er eksempler på ændringer, som kan tænkes at have indflydelse på medarbejderes arbejdspræstationer, eller som kan medføre sygemelding fra arbejdet (jf. afsnit 2.1). Om stressorer vil medføre stress, afhænger dog af medarbejderes sårbarhed, handlemuligheder, copingstrategier samt af eksterne ressourcer.

I dette speciale er fokus dog på det interaktionelle forhold imellem omgivelser og medarbejderne, hvorfor stress defineres og måles som *oplevet stress*. Jeg er dog bevidst om, at forståelsen af oplevet stress ikke kan løsrives fra de stressorer, som skaber forskelle i arbejdsrelateret stress. Disse forståelser vil derfor også være indlejret i specialet. Specialet afgrænser sig dog fra at fokusere på reaktionerne samt konsekvenserne af stress.

Figur 1: Stressmodel (Rod, 2011:224)



I specialet fokuseres endvidere på den langvarige form for stress, idet denne udgør en trussel for medarbejderes velbefindende. Inden for stressforskningen skelnes mellem kort- og langvarig stress. Kortvarig stress er en naturlig reaktion, der kan medvirke til at tackle kortvarige stressorer såsom deadlines på arbejdet eller konkurrencer. For en kortere periode kan det eksempelvis betyde øget engagement og performance. Langvarig stress derimod kan have alvorlige konsekvenser, som kan påvirke individet socialt, psykologisk og helbredsmæssigt. (Naja Rod, 2011:224; Nielsen & Kristensen, 2007:8).

Oplevelsen af langvarig stress vil blive målt ved hjælp af det internationale validerede mål for stress: Cohens Percieved Stress Scale (PSS). Dette eftersom jeg ser, at PSS giver mulighed for at indfange en sociologisk dimension af stress, hvor kernerdisciplinen er at studere interaktioner mellem strukturer og aktører. Dette kommer til udtryk i følgende citat:

"The PSS is a measure of the degree to which situations in one's life are appraised as stressful. Items were designed to tap how unpredictable, uncontrollable, and overloaded respondents find their lives. These three issues repeatedly have been found to be central components of the experience of stress" (Cohen & Williamson, 1988:33-34).

I PSS spørges ind til, hvordan individet håndterer strukturer og ydre belastninger. I de andre definitioner på stress, hvor stress måles som enten stressorer eller som en stressreaktion, fordres et blik på enten struktur eller aktør, men ikke på sammenspillet mellem disse.

2.2 Psykisk arbejdsmiljø

Forståelsen af arbejdsrelateret stress er tæt forbundet med det psykiske arbejdsmiljø. Det følgende afsnit vil derfor give et indblik i eksisterende teori og empiri inden for den psykosociale arbejdsmiljøforskning, hvortil der præsenteres forskellige perspektiver på det psykiske arbejdsmiljø. Dette med henblik på at indkredse og introducere til den forståelse, som specialet læner sig op ad, nemlig virksomhedens sociale kapital. Først vil der dog redegøres for, hvordan psykisk arbejdsmiljø som term skal forstås, og hvordan det hænger sammen med stress.

Psykisk arbejdsmiljø er de forhold på arbejdspladsen, som påvirker medarbejderes psykiske velbefindende og på længere sigt deres fysiske velbefindende. Om arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø er positivt eller negativt, afhænger af flere forhold. Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø kan på den ene side vurderes ud fra de muligheder, der er for at udvikle medarbejdere i en positiv retning. Dette er eksempelvis forhold, der fører til øget motivation og arbejdsglæde. På den anden side kan arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø vurderes ud fra de risici, der er for belastning af medarbejderen såsom høje krav. (Arbejdstilsynet, 2004:7). I dette speciale vurderes det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i, hvilke mekanismer, der medvirker til negative reaktioner i form af arbejdsbetinget stress. Stress anskues således som værende affødt af, samt et signalement på, et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Forhold, der kan have indflydelse på læreres psykiske arbejdsmiljø, kan for eksempel være relationer til ledelse, kolleger og/eller elever. Det kan også være forhold vedrørende arbejdets indhold og organisering såsom konkrete arbejdsopgaver eller balancen mellem ressourcer og krav (Ibid.:7). I den psykosociale arbejdsmiljøforskning har der, igennem de sidste 50 år, dog været en ensidig tendens til at fokusere på *fagets* betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Dette kan blandt andet anskues i de fremherskende teorier, modeller samt metoder inden for området. (Kristensen et al. 2013:62).

Typisk har der været fokus på jobfaktorer, hvor særligt Robert A. Karasek og Johannes Siegrists modeller om job-strain og effort-reward-imbalance har domineret den internationale litteratur om psykisk arbejdsmiljø (Ibid.:72). Som tidligere nævnt opstår stress, ifølge Karasek, som følge af, at krav fra omgivelserne overstiger muligheden for kontrol (jf. afsnit 2.1.1). I Siegrists model antages det ydermere, at ansatte bliver stressede, hvis ikke de belønnes i overensstemmelse med deres indsats. Medarbejderen kan blive belønnet på forskellige måder eksempelvis i form af løn, anerkendelse eller status. (Buch et al. 2009:36-37). I Danmark er flere af stressteoriene samlet i modellen *de seks guldorn*, som er blevet bredt kendt og anvendt i forskningsverdenen såvel som blandt praktikere. (Kristensen, 2013:65). Forskningen har desuden vist, at hvis ikke et job lever op til de seks guldorn, kan det have konsekvenser i form af stress, sygefravær og andre helbredsproblemer (NFA, 2005). Fælles for de etablerede forståelser af det psykiske arbejdsmiljø er, at de baserer sig på den grundlæggende antagelse, der findes inden for det belastningsorienterede paradigme, nemlig at der til en bestemt type af job følger et sæt af psykiske belastninger, der rammer alle inden for den givne jobtype.

I den videnskabelige artikel "*Jobbet eller arbejdspladsen – hvad betyder mest? En analyse af social kapital i folkeskoler*" (2013) foretaget af NFA, sættes imidlertid spørgsmålstegn ved, om det entydigt kan konkluderes, at der til bestemte jobtyper følger bestemte sæt af psykiske belastninger, som rammer alle. Dette på baggrund af en række undersøgelser, hvor der drages forskelligartede konklusioner om lærernes psykiske arbejdsmiljø. På den ene side konkluderes lærerjobbet at være "Danmarks sundeste job". Dette eftersom lærerne, sammenlignet med andre faggrupper, ligger bedre end gennemsnittet i forhold til helbred og dødelighed. Andre undersøgelser beskriver derimod lærerjobbet som stærkt psykisk nedslidende. Her relaterer problemområderne sig særligt til stress, arbejdsmængde, følelsesmæssige krav og arbejde-familie konflikter. Lærerjobbet karakteriseres omvendt også ved positive faktorer såsom indflydelse, udviklingsmuligheder, involvering og støtte. (Kristensen et al, 2013).

I nogle undersøgelser tegner sig altså et stærkt positivt billede af lærernes psykiske arbejdsmiljø, mens andre tegner et negativt billede. En del af forklaringen på dette er, ifølge artiklen, at samtlige af undersøgelserne har begrænset sig til et fokus på de karakteristika, som knytter sig til lærerjobbet. På den måde overses betydningen af, hvad der kendetegner den konkrete arbejdsplads, som det psykiske arbejdsmiljø udfolder sig i. Med udgangspunkt i tolv skoler i Faxe Kommune dokumenterer artiklen store forskelle på skolernes sociale kapital. Videre ses det, at skoler med høj social kapital har bedre helbred, trivsel, øget produktivitet samt bedre kvalitet i produkter og ydelser, sammenlignet med skoler som har lav social kapital. (Ibid.).

Med udgangspunkt i teorien om arbejdspladsens sociale kapital udfordres således eksisterende opfattelser af det psykiske arbejdsmiljø. Der åbnes op for, at arbejdsmiljøet også kan være påvirket af kollektive mekanismer såsom graden af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på en arbejdsplads, som er de tre dimensioner, der udgør virksomhedens sociale kapital.

Perspektivet bidrager dermed til en mere helhedsorienteret tilgang, hvor spørgsmålet om det psykiske arbejdsmiljø ikke blot omhandler selve *faget*, men også på *hvilken arbejdsplads* faget udmøntes.

Den danske tværsnitsundersøgelse, VIPS-projektet (Sørensen 2008; Hasle et al 2008), som undersøger virksomheder inden for videns-, omsorgs-, og industriarbejde, viser ligeledes, at der er forskel i virksomheders sociale kapital. Dette tilmed inden for samme branche og jobtype. Jobtilfredshed og helbred (vurderet på selvvurderet helbred, vitalitet og/eller stress) er bedre i virksomheder med høj social kapital. NFA's spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø – også kaldet tredækkerundersøgelsen – fra 2005 viser endvidere en klar sammenhæng mellem social kapital og stress: Jo højere arbejdspladsens sociale kapital er, des lavere stressniveau hos medarbejderne. Undersøgelsen blev foretaget blandt 3517 danske lønmodtagere. (Olesen et al.2008:10; NFA, 2007). Både i VIPS-projektet samt i Tredækkerundersøgelsen er social kapital målt på en række spørgsmål om henholdsvis tillid og retfærdighed. Ingen af spørgsmålene afdækker direkte samarbejdsevne, hvorfor spørgsmål om social støtte fra ledelse og kolleger samt socialt fællesskab er anvendt som mål for samarbejdsevne. (Olesen et al. 2008:10+84).

Også i den internationale litteratur er der evidens for, at social kapital har positive effekter for det psykiske arbejdsmiljø. Det er dog de færreste internationale studier, der undersøger sammenhængen mellem social kapital og stress. Heraf tager de fleste studier udgangspunkt i enkeltdimensionerne retfærdighed og tillid frem for at måle social kapital som et samlet begreb. De studier, som måler social kapital som et samlet begreb, har som oftest fokus på selvvurderet helbred, mentalt helbred og produktivitet. Jeg vil dog præsentere de studier, jeg har fundet mest relevante i forhold til specialets problemstilling.

I et hollandsk tværsnitsstudie (Scheppingen et al. 2013), foretaget i to virksomheder med i alt 718 respondenter, finder forfatterne frem til, at organisatorisk social kapital blandt andet er signifikant relateret til følelsesmæssig udmattelse samt sygefravær hos medarbejderne. I et belgisk studie (de Boer EM et al. 2002) undersøges det, hvorvidt uretfærdighed på arbejdspladsen fører til højere sygefravær blandt 514 sikkerhedsfolk i Belgien. I studiet konkluderes det, at medarbejderes oplevelse af stress, udbrændthed og sygefravær øgedes sideløbende med en øget oplevelse af uretfærdighed.

Også et finsk studie (Elovainio et al. 2005) viser, at lav interpersonel samt processuel uretfærdighed øger risikoen for sygefravær blandt 31.400 offentlige ansatte i Finland.

Et canadisk studie (Harvey et al. 2003) finder frem til, at tillid kan reducere den stress og ubalance i familie- og arbejdslivet, der kan opstå som følge af for høje kvantitative krav. Medarbejdere med højere tillid oplever altså et lavere niveau af stress og udbrændthed uanset høje krav. Forskerne i artiklen påpeger dog, at der er en grænse for, hvor meget tillid kan reducere. Tillid giver således medarbejderne mulighed for at håndtere et vist pres for en periode. Er de kvantitative krav høje over en længere periode, risikerer det dog at reducere tilliden. Et norsk studie (Saksvik et al. 2007) viser endvidere, at gode samarbejdsevner på en arbejdsplads medfører, at ledelsen får en bedre forståelse for medarbejdernes reaktioner. Dette samtidigt med at de er mere åbne over for andre synspunkter på forandringer samt forandringsprocesser. Dette kan, ifølge artiklens forfattere, bidrage til mere konstruktive forandringsprocesser. Her er også tillid et vigtigt aspekt som led i at gennemføre konstruktive forandringsprocesser.

Som illustreret peger forskningen om virksomhedens sociale kapital, eller delelementer heraf, i samme retning. Nemlig at virksomhedens sociale kapital kan medvirke til sundere forandringsprocesser samt et lavere niveau af stress.

Dette er interessant taget i betragtning af, at der er store interne forskelle på lærernes psykiske arbejdsmiljø i på forskellige skoler (jf. afsnit 1). Specielt når det påtænkes, at kommuner og skoler langt hen af vejen er underlagt de samme eksterne forhold og ydre belastninger i form af politiske målsætninger og indsatsområder. Eksempelvis er samtlige skoler underlagt folkeskolereformen og indførelsen af lov 409, som har medført mere fastsatte rammer for arbejdets organisering. Dette blandt andet i form af kravet om lærernes fulde tilstedeværelse på skolen i arbejdstiden (Danmarks Lærerforening, oktober 2013:3-4). Projektets omdrejningspunkt er derfor at se på sammenhængen mellem virksomhedens sociale kapital og lærernes stressniveau. Følgende afsnit vil give et mere dybdegående indblik i det teoretiske felt vedrørende virksomhedens sociale kapital.

2.3 Virksomhedens sociale kapital

I forskningen om virksomhedens sociale kapital ses en række forskellige måder, hvorpå begrebet defineres, måles og analyseres. Disse definitioner minder en del om hinanden, men indeholder mindre nuanceforskelle. Følgende afsnit vil først og fremmest give en generel introduktion til det teoretiske felt inden for social kapital for på den måde at kunne specificere og konkretisere specialets forståelse af virksomhedens sociale kapital. Dernæst gives et indblik i, hvordan virksomhedens sociale kapital er operationaliseret i andre forskningsprojekter.

2.3.1 Hvad er virksomhedens sociale kapital?

Ideen om virksomhedens sociale kapital bygger på en videreudvikling af begrebet om social kapital, som udspringer af Pierre Bourdieus teoriudvikling om kapitalformer. Bourdieu skelner mellem økonomisk, kulturel, symbolsk og social kapital, hvor social kapital er *"den værdi, det enkelte menneske har mulighed for at trække på i kraft af sit sociale netværk eller gennem medlemskab af en specifik gruppe"*. (Moltke & Graff, 2014:20). Social kapital opstår således, idet mennesker interagerer og indgår i relationer med hinanden. Bourdieu anskuer social kapital som en byttehandel baseret på "noget for noget"-princippet. Det vil sige, at individet vælger at indgå i relationen ud fra en forventning om, at relationen vil medføre nyttemaksimering og tilfredsstillelse af individets egne interesser. Når en medarbejder hjælper sin kollega med en arbejdsopgave, investeres der således i social kapital ud fra en forventning om, at denne tjeneste gengældes på et senere tidspunkt. Bourdieus definition af social kapital rummer et individualistisk og økonomisk perspektiv, idet social kapital ses som en ressource til at opnå og forfølge egeninteresser. (Ibid.:20-21): *"Social kapital er summen af aktuelle eller potentielle ressourcer, som afhænger af ens deltagelse i varige netværk af mere eller mindre institutionaliserede relationer med fælles anerkendelse."* (Olesen et al. 2008:28).

Amerikaneren James S. Coleman sætter i sin videreførelse af begrebet om social kapital fokus på samfundet som en foranstaltning, der opdrager individer til at indgå i gensidige sociale relationer baseret på forpligtelse og rettigheder. Ifølge Coleman udvikles den sociale kapital i interaktionen mellem mennesker og baserer sig på grundlæggende principper om tillid, gensidighed og normer for handling (Moltke & Graff, 2014:21). Modsat Bourdieu ser Coleman ikke social kapital som en iboende individuel egenskab, men som noget der opbygges i relationen mellem mennesker, fordi mennesker er gensidigt afhængige af hinanden (Ibid.:22). Med afsæt i både Bourdieus og Colemans forståelser videreudvikler amerikaneren Robert D. Putnam begrebet om social kapital. Putnam anskuer social kapital som et kollektivt fænomen, der muliggør, at individer i et samfund kan koordinere og orientere sig imod det fælles bedste: *"Social kapital er de træk ved en organisation, fx netværk, normer og tillid, som fremmer koordinering og samarbejde til det fælles bedste"* (Olesen et al. 2008:28).

Ifølge Putnam er social kapital i form af normer, netværk og tillid afgørende for, at der kan skabes samfundsmæssig aktivitet. Dette skaber samtidig et potentiale, der er udtryk for mere end enkeltindivers interesser. Putnam forstår, med inspiration fra Coleman, at udvekslingen af tjenester og gentjenester er med til at skabe samt vedligeholde de gensidige forpligtelser og normer, som gør, at individer orienterer sig mod det fælles.

Her er netværk den struktur, der fremmer koordineringen mellem mennesker, hvorfor netværk, sammen med tillid og normer, er en forudsætning for samfundsmæssig effektivitet og sammenhængskraft i samfundet. (Moltke & Graff, 2014:22). Putnam skelner endvidere mellem begreberne *bonding*, som er relationer, der binder grupper sammen internt og afgrænser dem fra andre grupper, og *bridging*, som er relationer der forbinder forskellige grupper med hinanden. Den britiske historiker Simon Szreter og den amerikanske sociolog Michael Woolcock har senere foreslået en tredje dimension, der beskriver de lodrette relationer i samfundet, nemlig *linking*, som er de relationer, der forbinder forskellige hierarkiske lag med hinanden. (Ibid.:22-23).

I specialet tages der udgangspunkt i den definition og forståelse af virksomhedens sociale kapital, som fremgår af NFA's Hvidbog. Hvidbogen er en dybdegående rapport, som retter sig imod offentligheden samt politikere. Mere specifikt har Hvidbogen om virksomhedens sociale kapital til formål at give større indsigt i samt debattere muligheden for at anvende perspektivet som en konstruktiv tilgang til at arbejde med det psykosociale arbejdsmiljø. (Olesen et al. 2008:3). Specialet har valgt at læne sig op ad Hvidbogens definition, fordi den, med inspiration fra Putnam, lægger vægt på det kollektive element. Hvor Putnam i sine værker orienterer sig imod samfundet, adskiller Hvidbogens definition sig ved udelukkende at fokusere på virksomheden som organisatorisk ramme. Når Putnams definition anvendes på virksomheden som organisatorisk ramme vil høj social kapital, ifølge Olesen et al, betyde "(...) at medarbejderne indgår i et tillidsfuldt samarbejde, hvor de koordinerer deres handlinger med henblik på at opnå **fælles** fordele, skabe værdier og sikre langvarige goder" (Ibid.:40). Centralt i Hvidbogens operationalisering af virksomhedens sociale kapital er ligeledes, at medlemmerne orienterer sig mod en fælles interesse for at skabe fælles goder (Ibid.:41). I stedet for Putnams operationalisering af virksomhedens sociale kapital som netværk, normer og tillid, anvender Hvidbogen følgende tre dimensioner: Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Forfatterne vælger at fastholde tillid som central dimension, fordi man ved fra forskning, at tillid er afgørende for en virksomheds funktion (Ibid.:42). Den anden dimension retfærdighed, tilføjes som yderligere dimension til Putnams. Retfærdighed inddrages, idet der i forholdet mellem medarbejdere og ledelse eksisterer en magtmæssig asymmetri, hvor ledelsen har adgang til den formelle magt.

Endelig erstattes netværksbegrebet med samarbejdsevne. Dette eftersom netværk lægger op til en bred forståelse af sociale kontakter, som ikke kan afgrænses af virksomheden. Fokus er således på de interne dynamikker på en arbejdsplads. Normelementet fra Putnams definition indgår i dimensionen om samarbejdsevne, idet normer anses at understøtte samarbejdet. (Ibid.:43). Hvidbogen ender dermed op med følgende definition af virksomhedens sociale kapital:

”Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave.

For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

Fx at medarbejderne udviser godt kollegaskab, hvor man ’gør mere end man strengt taget får sin løn for’, og hvor man ’giver uden at hensigten er at få det samme igen’.” (Ibid.:44).

Hvad der yderligere forstås med de tre dimensioner tillid, retfærdighed og samarbejdsevne vil blive uddybet i afsnit 5.

Ligesom Putnam, Szreter og Woolcock skelner Hvidbogen mellem bonding, bridging og linking. Her forstås bonding, som de relationer, der knytter aktører inden for en arbejdsgruppe eller afdeling sammen. Bridging dækker relationerne mellem arbejdsgrupper eller afdelinger, og linking dækker relationerne mellem ledelse og medarbejdere (Ibid.:53). Specialet afgrænser sig fra Hvidbogens skelnen mellem bonding og bridging. Dette skyldes først og fremmest, at de målte variable i det eksisterende datasæt ikke afdækker dette fænomen. Videre vurderes det, at bridging dimensionen potentielt kan tilbyde nuancer, men ikke er afgørende for at besvare specialets problemstilling. Derfor opereres i stedet med begreberne vandret og lodret, som er udtryk for, at der skelnes mellem relationen mellem medarbejdere, samt relationen mellem medarbejdere og ledelse. Jeg er desuden bevidst om, at virksomhedens sociale kapital i den internationale litteratur som oftest operationaliseres i en eller flere af følgende dimensioner: strukturel, relationel eller kognitiv social kapital (fx i Leana & Pil, 2006; Oksanen et al. 2008; Kouvonen et al. 2006). Dog omhandler dimensionerne mange af de samme underliggende elementer som i Hvidbogens operationalisering. Dette såsom tillid, samarbejde og en fælles forståelse for kerneopgaven. Eksempelvis refererer strukturel social kapital til omfanget og intensiteten af interaktioner og forbindelser i organisationen. Det kan omhandle udvekslingen af viden og information, ledelsens behandling af medarbejdere med videre. Kognitiv social kapital er for eksempel normer og værdier såsom, at folk accepterer hinanden, stoler på ledelsen og lignende.

Nogle studier anvender desuden relationel social kapital som kan være udtryk for tillidsrelationer. Hvidbogens operationalisering adskiller sig dog på den måde, at der eksplicit fordres et fokus på tillids- og retfærdighedsdimensionen. Jeg vælger derfor at tage udgangspunkt i denne operationalisering, idet man fra tidligere forskning ved, at tillid og retfærdighed er afgørende for at skabe et godt arbejdsmiljø med mindre stress (Olesen et al. 2008:42; Hasle et al. 2008).

Ligeledes antages det i specialet, at tillid og retfærdighed har stor betydning for, hvordan forandringsprocesser opleves og erfares. Med afsæt i denne forståelse af virksomhedens sociale kapital, og den indledende undren, er jeg nået frem til specialets problemformulering, som præsenteres i følgende afsnit.

3 Problemformulering

Problemformuleringen tager udgangspunkt i en indledende undren over, hvorfor nogle skoler er bedre til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, som særligt optræder i forbindelse med implementeringen af den nye folkeskolereform. I problemfeltet demonstreres, hvordan litteraturen præsenterer virksomhedens sociale kapital som væsentlig for at forstå det psykiske arbejdsmiljø. Forskningen indikerer, at arbejdspladser med en høj grad af social kapital oplever et lavere niveau af stress. I specialet antages det derfor, at lærerne vil opleve stressorer forskelligt alt efter niveauet af skolens sociale kapital. Baseret på denne undren og antagelse ønsker specialet at afdække, om virksomhedens sociale kapital tillige kan forklare de variationer, der forekommer i skolers stressniveau. Specialet vil således belyse, hvilken betydning graden af social kapital i folkeskolerne har for lærernes stressniveau i tiden efter reformen.

Som det fremgår af problemfeltet, udgøres virksomhedens sociale kapital af tre dimensioner, herunder tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. I specialet skelnes endvidere mellem lodret og vandret social kapital, som dels omhandler forholdet mellem ledelse og kollegaer, dels forholdet mellem kollegaer. Jeg undersøger derfor, hvilken betydning følgende fem dimensioner af skolernes sociale kapital har for lærernes stressniveau: Lodret retfærdighed, tillid og samarbejdsevne samt vandret tillid og samarbejdsevne (hf. afsnit 6.2). På den måde opnås en mere specificeret viden om, hvilken betydning de enkelte dimensioner har. Antagelsen for samtlige dimensioner er, at jo højere tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, der er på arbejdspladsen, des lavere vil stressniveauet for lærerne være.

Ydermere vil specialet forsøge at afdække, hvilke andre faktorer der har betydning for stress, og hvorvidt disse influerer på sammenhængen mellem social kapital og stress. Dette for at minimere sandsynligheden for at en eventuel funden sammenhæng mellem skolers sociale kapital og stress er spuriøs.

Som jeg har redegjort for i problemfeltet, er der stærk evidens for, at jobfaktorer har en afgørende betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Jeg vælger derfor at inddrage teorien om de seks guldkorn som kontrolvariable ud fra antagelsen om, at disse forhold har betydning for stressniveauet. Det antages således, at jo højere en score lærerne har på de seks guldkorn, med undtagelse af krav, des mindre stressede er de. Jeg vælger desuden at inddrage køn og alder som kontrolvariable ud fra en antagelse om, at der kan være forskel på oplevelsen af stress alt efter køn og alder (hf. afsnit 6.3).

4 Specialets videnskabsteoretiske vinkel

Specialets videnskabsteoretiske tilgang har stor betydning for udformningen af specialet, eftersom det påvirker alle elementer heri - lige fra problemformuleringen til hvilke konklusioner, der afsluttende kan drages i specialet (Langergaard et al. 2006:119). Afsnittet har således til formål at introducere specialets videnskabsteoretiske tilgang, kritisk realisme, samt mere specifikt hvilken betydning det valgte perspektiv har for specialet. I gennemgangen af kritisk realisme vil det blive klarlagt, hvad jeg forstår ved sandhed, samt hvilke metodologiske samt erkendelsesteoretiske principper specialet arbejder ud fra med henblik på at nå frem til en fyldestgørende besvarelse af problemformuleringen.

4.1 Kritisk realisme

Kritisk realisme blev i 1970'ernes Storbritannien formuleret af den engelske videnskabsfilosof Roy Bhaskar (1944-), hvis videnskabsteoretiske tilgang blev set som et radikalt alternativ til de dominerende videnskabsteoretiske tilgange. Bhaskar forholder sig kritisk til positivismen såvel som konstruktivismen, og placerer sig i stedet i en mellemliggende position mellem disse to retninger. I kritisk realisme, som bygger på en transcendental realisme, ses dels et realistisk syn, som kommer til udtryk i ontologien, dels et konstruktivistisk syn som kommer til udtryk i epistemologien (Jacobsen et al. 2012:380-381). Den transcendentale realisme udgøres dermed af følgende tre aspekter:

- Der findes en virkelighed derude, som er uafhængig af menneskers viden og subjektive erfaringsverden (ontologisk realisme).
- Det er muligt at opnå viden om denne virkelighed, hvoraf kvaliteten af denne viden rationelt kan valideres (metodologisk rationalisme).
- Eksisterende viden om virkeligheden er behæftet med usikkerhed og fejlagtighed (epistemologisk relativisme). (Ibid.:381).

I den kritiske realisme skelnes mellem den transitive og den intransitive dimension af virkeligheden. Den transitive dimension omfatter den viden, der allerede eksisterer (teori, empiri, begreber, mv.), mens den intransitive dimension er den objektive virkelighed, som findes uden for menneskets erfaring. Sidstnævnte er den dimension, som kritiske realister ønsker at opnå viden om (Juul, 2012; Wad 2000). Kritisk realisme læner sig således op af positivismens antagelse om, at der er en virkelighed derude. Modsat positivist mener kritiske realister dog, at virkeligheden er dyb.

Virkeligheden består derfor ikke kun af de fænomener, vi kan erfare og observere, men også af de underliggende kræfter og generative mekanismer som muliggør fænomener og begivenheder (Jacobsen et al. 2012:383).

Ifølge Bhaskar er virkeligheden et åbent system af uendeligt mange samvirkende årsager og virkninger, hvor strukturer, mekanismer og kontekst gensidigt antænder, betinger eller kan blokere for fænomeners optræden. Her er formålet at søge en forståelse af de bagvedliggende sammenhænge, som et givent fænomen udspringer af (Ibid.:388-389). I kritisk realisme anses virkeligheden således som værende udgjort af tre lag eller domæner:

- Det *empiriske* domæne, som udelukkende består af oplevede, empiriske forhold.
- Det *aktuelle domæne*, som består af oplevede samt faktisk eksisterende forhold.
- Det *reale domæne*, som omfatter såvel oplevede begivenheder og ting samt de dybereliggende kræfter og mekanismer, der fremkalder de faktisk eksisterende forhold (Ibid.:384).

Formålet med specialet er, med afsæt i den kritiske realisme, at forstå årsagerne til fremkomsten af arbejdsrelateret stress blandt folkeskolelærere. Dette ved at undersøge hvordan generative mekanismer i det reale domæne påvirker læreres stressniveau og medvirker til forskelle heri. Det empiriske og teoretiske problemfelt har været med til at danne en forståelsesramme i forhold til, hvilke forhold der spiller ind på fænomenet. Med udgangspunkt i teorien om virksomhedens sociale kapital forstår jeg, at konteksten spiller en afgørende rolle for, om lærerne bliver stressede. Min antagelse er, at tilstedeværelsen af høj social kapital på skoler kan blokere for påvirkninger, der fører til stress og sygefravær. Det er dog, ifølge Bhaskar, ikke muligt at undersøge sociale fænomener i et vakuum, som det er muligt i naturvidenskaben (Ibid.:380). Jeg er således bevidst om, at det ikke er muligt at indfange og isolere for alle generative mekanismer, der kan spille ind på sammenhængen mellem skolernes sociale kapital og lærernes stressniveau. Med afsæt i den epistemologiske relativisme, som knytter sig til kritisk realisme, erkender jeg ligeledes, at den viden, jeg tilegner mig i specialet, er begrebsafhængig og behæftet med usikkerhed (Ibid.:381). Sandhed handler derfor heller ikke om at udlede kausale lovmæssigheder, hvor det entydigt kan konstateres, at fænomen *a* altid vil blive efterfulgt af fænomen *b*. Mekanismer vil kun udløse tendentielle effekter og potentialer. Som det også blev problematiseret i problemfeltet, med udgangspunkt i artiklen "*Jobbet eller arbejdspladsen – hvad betyder mest?*", forholder jeg mig altså kritisk til forestillingen om, at der til lærerjobbet skulle høre et bestemt sæt af psykiske belastninger, som rammer alle lærere.

Derimod ser jeg, at der er en lang række forhold, som fremkalder, betinger eller kan blokere for, om lærere bliver stressede. Som nævnt i problemfeltet kan stressorer (jobfaktorer) og medarbejderes personlige ressourcer og copingstrategier have betydning for stress.

Derudover kan det tænkes, at forhold såsom skolers økonomi og samarbejde med kommunen, eller skolers sociale kapital, kan influere på stress. Selvom det, ifølge kritiske realister, ikke er muligt at udlede kausale lovmæssigheder, er det stadig muligt rationelt at vurdere gyldigheden af viden.

Ifølge Bhaskar er det nødvendigt med en transcendental argumentations- og undersøgelsesform indeholdende en række metodologiske principper for forskning i åbne, komplekse systemer. Den dybe ontologi i kritisk realisme implicerer, at der hverken kan generaliseres kausale mekanismer gennem induktion eller deduktion. Det er ikke muligt at lave en induktiv generalisering baseret på empiriske observationer, eftersom virkeligheden er dyb og dermed består af flere lag, end hvad vi som mennesker er i stand til at observere. Ifølge Bhaskar er det heller ikke muligt at deducere kausale lovmæssigheder, idet disse som sagt er betingede af konteksten og andre mekanismer, og dermed ikke virker ens under alle omstændigheder. I specialet anvendes derfor en retroduktionistisk tilgang, hvor formålet er at afdække mulighedsbetingelser for fremkomsten af et givent fænomen. (Ibid.:389-390). Dette betyder mere specifikt for specialet, at det vil blive undersøgt, hvorvidt skolernes sociale kapital har været med til at generere forskelle i lærernes stressniveau. Ifølge Bhaskar er den mest fordelagtige fremgangsmåde til undersøgelsen af transcendentale fænomener at anvende et eksperimentelt design. Dette eftersom eksperimentet gør det muligt at måle den isolerede effekt og dermed udelukke alternative forklaringer. Dette er som sagt ikke muligt i samfundsvidenskaberne på samme måde som i naturvidenskaberne, hvorfor specialet i stedet inddrager kontrolvariable med det formål at kontrollere for andre mekanismer, der tænkes at have betydning for sammenhængen. (Ibid.:379-380). Styrken i resultaternes forklaringer, herunder gyldighed og pålidelighed, afhænger således af, i hvilken grad det lykkes at adskille de forskellige sammenhænge og dermed identificere, hvilke generative mekanismer der udløser arbejdsrelateret stress.

I følgende afsnit vil teorien om virksomhedens sociale kapital præsenteres, fordi jeg, på baggrund af eksisterende empiri og teori, har en antagelse om, at forskelle i lærernes stressniveau kan tilskrives arbejdspladsforskelle.

5 Teori om virksomhedens sociale kapital

Specialets teoretiske position tager afsæt i Hvidbogens operationalisering af virksomhedens sociale kapital (jf. afsnit 2.3). I dette afsnit vil der gås yderligere i dybden med de forskellige delelementer i virksomhedens sociale kapital, som specialet tager afsæt i. Med andre ord vil der redegøres for, hvordan samarbejdsevne, tillid og retfærdighed forstås i specialet med henblik på den senere operationalisering og analyse af virksomhedens sociale kapital.

5.1 Samarbejdsevne

"Samarbejdsevnen bygger på udviklingen af normer for gensidige forpligtelser" (Olesen et al. 2008:44). Hvidbogen tager her afsæt i Putnams begreb om reciprocitet, hvor et godt samarbejde forudsætter, at der udvikles normer i organisationen, hvor medlemmer føler sig gensidigt forpligtet af hinanden (jf. afsnit 2.3). Det handler således ikke, om den enkeltes vilje til at samarbejde, men om den samarbejdsevne der udvikler sig i relationerne blandt organisationens medlemmer. (Ibid.:44).

Normerne for samarbejdet er ofte ubevidste og indlejret i organisationskulturen. Normer adskiller sig fra værdier ved, at værdier er det ønskværdige, mens normer er udtryk for den måde, der handles på i praksis på den enkelte arbejdsplads. Ifølge Hvidbogen er det derfor væsentligt, at ledelse og medarbejdere reflektere over samarbejdet, samt hvad et godt samarbejde består af, for at gensidige forpligtende normer kan udvikles. For at gensidige forpligtende normer accepteres af ledelse og medarbejdere, skal de være meningsfulde og begrundet i sammenhængen. Der skal være et kollektivt gode såsom, at det giver fordele for dem, det berører, det sikrer virksomhedens overlevelse, bygger på basale menneskelige følelser, eller de bygger på glæden ved samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Her kan det hjælpe at inddrage de berørte parter i udviklingen af normerne. (Ibid.:45-46).

I den forbindelse taler Leana og Pil om et *kognitivt aspekt* af social kapital, som omhandler, at når individer interagerer med hinanden som en del af et fællesskab, så udvikles lettere et fælles mål samt en fælles vision for virksomheden. I denne forbindelse taler Coleman om begrebet *closure* som væsentligt for opbygningen af fælles normer. Closure handler om, hvordan individer er forbundet med hinanden gennem belønning og sanktion. (Ibid.:46) Ligeledes ser Leana og Pil, at fællesskabet er med til at skabe en form for fælles ansvarlighed og kollektiv handling, som danner monitorerende systemer på baggrund af de fælles normer i organisationen. På den måde undgås, at enkeltindivider forhindrer opnåelsen af fælles mål i deres jagt på at forfølge og tilfredsstille egne interesser.

Dette understøttes af Moltke og Graff, der påpeger, at årsagen til, at samarbejdet kommer under pres, ofte skyldes at de samarbejdende parter har forskellige oplevelser af, hvad der er vigtigt i henhold til det fælles arbejde. Deres forståelse er dermed, at samarbejdsevne handler om at have en fælles forståelse for kerneopgaven. (Ibid.:52-53).

5.2 Tillid

Hvidbogen tager afsæt i Denise M. Rousseaus definition af tillid: *"Tillid er en tilstand hvor man accepterer egen sårbarhed på baggrund af positive forventninger til en anden persons hensigter eller opførsel"* (Rousseau et al 1998 i Olesen et al 2008:46). Tillid gør individet magtesløs, idet der ingen garanti er for, at den der modtager tilliden vil handle i overensstemmelse med den tillidsgivende parts forventninger. Den der modtager tilliden har således magten til udnytte denne. Dette er, ifølge Hvidbogen, væsentligt i en virksomhedskontekst, fordi ledelsen sidder på den formelle magt såsom magten til at italesætte virksomhedens mål. Selvom magtfordelingen er ulige, har alle individer i en virksomhed en magtdel. Medarbejderen kan påvirke, hvad der sker i virksomheden ved eksempelvis at modarbejde ledelsens initiativer. Essentielt i forståelsen af tillid er således, at tillid ikke kan beordres af den, der ønsker tillid. En måde at fremme tillid på er dog ved at udvise troværdighed. Troværdighed til en anden part opstår ud fra en forventning om, at vedkommende kan imødekomme ens krav, samt at de arbejder for det fælles bedste (Olesen et al. 2008:47-48).

"En tillidsvækkende adfærd på det individuelle plan handler således om at agere med en vis lydhørhed over for andres forventninger, at have nogenlunde konsistent adfærd fra dag til dag og i forskellige situationer, og at ens opførsel og adfærd også viser en lydhørhed i forhold til, hvordan andre reagerer på den" (Moltke & Graff, 2014:40).

For ledelsen betyder det, at deres handlinger skal være konsistente, velbegrundede, samtidig med at de opfører sig ærligt, udviser tillid gennem uddelegering af kontrol, og bekymrer sig om deres ansattes velbefindende (Olesen et al, 2008:48). Ifølge Moltke og Graff udvikles og opbygges tillid over tid ved hjælp af de positive erfaringer. Jo flere positive oplevelser, individet har med imødekommet tillid, desto stærkere bliver tillidsrelationen. Ifølge den tyske sociolog Niklas Luhmann er anerkendelse dog en forudsætning for at få adgang til andres forventninger og oplevelser af ens adfærd. Det handler ikke kun om at anerkende andres indsats, men at anerkende dem som person, hvor parterne er ligeværdige. (Moltke & Graff, 2014:40). Axel Honneth taler i relation hertil om anerkendelse i tre forskellige sfærer.

Den ene, som er fokus i dette speciale, er arbejdspladsen. Ifølge Honneth har individet behov for at blive anerkendt som en person, der er af grundlæggende værdi for arbejdspladsen, og som bidrager til fællesskabet (Honneth, 2003:92ff).

At se andres intentioner som lige gyldige, og på linje med ens egne, er en nødvendighed for at skabe høj tillid på en arbejdsplads (Honneth, 2003:93). For at tillid kan opbygges i interaktionen mellem organisationens medlemmer, er det således væsentligt, at de udviser gensidig anerkendelse og respekt for hinanden. Hvidbogen skelner endvidere mellem institutionel og interpersonel tillid. Specialet har dog valgt at afgrænse sig fra denne skelnen, da skoler er en forholdsvis lille organisation, og da datasættet ikke skelner mellem disse aspekter (hf. afsnit 6.2.2).

5.3 Retfærdighed

Forskning om retfærdighed viser, at manglende retfærdighed øger risikoen for helbredsproblemer blandt ansatte. Dette i form af depressioner, hjertesygdomme, søvnbesvær, stress og sygefravær. Herudover har det betydning for motivation, engagement og involvering i arbejdspladsen. (Olesen et al. 2008:51). Retfærdighed er derfor en væsentlig dimension at inddrage i specialet og forståelsen af virksomhedens sociale kapital.

Retfærdighed skaber social kapital, fordi det fremmer medarbejderes lyst og vilje til at samarbejde om fælles mål i virksomheden:

"Retfærdighed kan være med til at sikre at de fælles fordele, værdier og goder udvikler og etablerer sig på et solidarisk og kritisk grundlag. Retfærdige og legitime løsninger på interessekonflikter skaber kompromisset mellem ulighed og modsætninger på den ene side og gensidig tillid på den anden side" (Ibid.:50).

Retfærdighed skal altså ikke forstås på den måde, at det handler om at tilfredsstille enkeltindividets behov løst fra kerneopgaven. Det er ikke muligt at opfylde alles behov i en virksomhed. Individet vil derfor være nødsaget til engang imellem at give afkald på egne interesser (Moltke & Graff, 2014:51). Medarbejdere, der oplever at blive behandlet retfærdigt, vil have nemmere ved at acceptere, at andre har magt over ens arbejdsliv, fordi beslutningerne er velbegrundet og baseres ud fra et ønske om at tilgodese de fælles interesser (Olesen et al. 2008:50). Legitimitet og retfærdighed opstår således, idet beslutninger støtter op om virksomhedens kerneopgave (Moltke & Graff, 2014:51). I Hvidbogen skelnes med udgangspunkt i anden forskning mellem fire forskellige former for retfærdighed:

Den *fordelingsmæssige retfærdighed* handler om, hvorvidt belønninger såsom løn og forfremmelse opleves som retfærdige af de ansatte. Fordelingsmæssig uretfærdighed opstår, når en ansat oplever en uoverensstemmelse mellem eget bidrag i forhold til, hvad denne modtager af virksomheden (Olesen et al. 2008: 50).

Den *processuelle retfærdighed* handler om de processer, der finder sted på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være fyringsrunder eller organisationsforandringer såsom folkeskolereformen (Ibid.:51). Ifølge Moltke og Graff er procesretfærdighed de "måder hvorpå man er sammen og måder, hvorpå man involverer hinanden i beslutninger og ændringer" (Moltke & Graff, 2014:52). Essentielt for at opleve retfærdighed er, at processen foregår på en ordentlig måde (Olesen et al. 2008:51). For eksempel ved at beslutningsprocesserne er gennemskelige for organisationens medlemmer, eller at de berørte parter bliver inddraget, hørt og får lov at ytre sine meninger i processen (Olesen et al. 2008:51; Moltke & Graff, 2014:50). I beslutninger om forandringsprocesser, som ændrer på organisationsmedlemmers råde- og handlerum, er det i høj grad åbenhed om begrundelser for beslutninger, der kan øge oplevelsen af retfærdighed (Moltke & Graff, 2014:50).

Den *interpersonelle retfærdighed* omhandler den personlige behandling af de ansatte. Er feedback ordentlig og konstruktiv, eller bliver fejlene påpeget på en ydmygende måde? (Olesen et al. 2008:51).

Den *informative retfærdighed* handler om de informationer, medarbejderne får løbende. Det kan omhandle, om de ansatte modtager relevant information, om informationen modtages på det rette tidspunkt og lignende (Ibid.:51).

Som det kommer til udtryk i ovenstående handler retfærdighed ikke blot om, hvorvidt goderne fordeles på den rigtige måde. Essentielt for oplevelsen af retfærdighed er selve *processen*, og at tingene foregår på den rigtige måde (Ibid.:51).

5.4 Diskussion af teorien

Virksomhedens sociale kapital læner sig på flere områder op af de traditionelle teorier inden for arbejdsmiljøforskningen, hvor der er et overlap i forståelsen mellem teorierne. Eksempelvis går flere af elementerne i de seks guldkorn igen i virksomhedens sociale kapital. Dette særligt i forhold til indflydelse, social støtte og belønning.

Ifølge Oksanen et al. er det væsentligt at adskille social kapital fra social støtte, da social kapital er indlejret i den samfundsmæssige struktur, mere end det afspejler individers sociale netværk og støtte (Oksanen et al., 2008:646). Jeg har dog valgt ikke at anvende spørgsmålene om social støtte, da jeg er i tvivl om, hvorvidt det er muligt for respondenterne at skelne mellem spørgsmål om social støtte og vandret samarbejdsevne. Spørgsmålene om vandret samarbejdsevne adskiller sig dog fra operationaliseringen af social støtte i og med, at der spørges ind til strukturen og gensidigheden i relationerne.

Eksempelvis hvorvidt de ansatte generelt hjælper *hinanden* og er opmærksomme på *hinanden*, snarere end der måles på enkeltindividets ressourcer og adgang til støtte. Det kan dog ikke afvises, at lærerne, når de besvarer spørgeskemaet, refererer til egne oplevelser af støtte.

Retfærdighed, som er en af de tre delelementer i social kapital, handler blandt andet om, hvorvidt der på arbejdspladsen er tradition for at inddrage ansatte og give dem indflydelse på sager vedrørende organisationen og egne arbejdsforhold. Der ses således et vist overlap med spørgsmål om indflydelse, der omhandler, hvorvidt lærerne har mulighed for at træffe beslutninger om eget arbejde, samt hvorvidt de har indflydelse på, hvordan og i hvilken rækkefølge arbejdet udføres. Dog indeholder retfærdighed andre dimensioner end blot at have indflydelse på eget arbejde såsom adgangen til information, om de ansatte behandles retfærdigt samt mere specifikke spørgsmål i henhold til indflydelse på reformen. Desuden er der på sin vis tale om forskellige former for indflydelse. Indflydelse refererer til indflydelse på eget arbejde, mens indflydelse i forhold til retfærdighed i højere grad omhandler medindflydelse på overordnede organisatoriske beslutninger, som kan komme til at påvirke arbejdet. Det er således muligt at få uddelegeret indflydelse i forhold til egne arbejdsopgaver på det operationelle niveau, uden at de ansatte nødvendigvis inddrages i og har indflydelse på, hvad der sker på det strategiske niveau.

Et af spørgsmålene om belønning læner sig tæt op ad social kapital, fordi det omhandler, hvorvidt individets arbejde anerkendes og påskønnes af ledelsen. Anerkendelse indgår også i begrebet om social kapital, fordi gensidig anerkendelse er en forudsætning for, at der kan opbygges tillid i relationen mellem ledelse og medarbejdere (jf. afsnit 5.2).

Forskellen er igen, at den ene form for anerkendelse er indlejret i strukturen, mens det andet handler om enkeltindividets oplevelse af ledelsens adfærd. Jeg har således valgt at tage spørgsmålet med om belønning, da det ene spørgsmål drejer sig om, hvorvidt den ansatte får anerkendelse af ledelsen som en form for positiv feedback. Det andet spørgsmål handler mere om, hvorvidt ledelse og medarbejdere gensidigt anerkender hinanden som personer.

Teorierne bidrager således med forskellige teoretiske blikke og forståelser, men synes også på mange måder at hænge sammen med hinanden. Det er ikke utænkeligt, at en medarbejder, der oplever stor retfærdighed og indflydelse i forhold til strategiske processer, også vil opleve høj indflydelse i dagligdagen. I forhold til at måle på teorierne i praksis kan der være den problematik, om der i virkeligheden måles på nogen af de samme underliggende dimensioner.

6 Design og metode

6.1 Et komparativt tværnsnitsdesign

I specialet har jeg valgt at foretage en tværnsnitsundersøgelse, idet designet er velegnet til at belyse eksisterende forskelle imellem grupper inden for samme tidsperiode (de Vaus, 2001:170). I dette tilfælde ønskes det belyst, hvorvidt skolernes sociale kapital kan forklare forskelle i lærernes stressniveau.

Som det fremgik i indledningen, har jeg valgt at se på forskellene mellem fem skoler tilhørende henholdsvis Vesthimmerlands og Billund Kommune. Disse skoler er udvalgt, fordi det antages, at de store forskelle der er i kommunernes stigning i sygefravær, også vil komme til udtryk i lærernes samlede stressniveau på de enkelte skoler. Billund Kommune er med en stigning på 42,6 % en af de kommuner, som har oplevet den største stigning i sygefravær efter reformens indtræden, mens Vesthimmerlands Kommune, som en af de få kommuner, har oplevet et fald på -10,7 % (Udtræk af SIRKA)¹. Det viser sig endvidere senere, i specialets analyse, at der også internt i kommunerne er forskel på stressniveauet (hf. afsnit 7.1). Formålet med specialet er således ved hjælp af komparation at kunne identificere, hvorvidt de eksisterende forskelle i skolernes stressniveau kan forklares med afsæt i teorien om arbejdspladsens sociale kapital. Idet grupperne i et tværnsnitsdesign ikke er udvalgt tilfældigt, kan det ikke afgøres, hvorvidt de eksisterende forskelle i virkeligheden skyldes, at skolerne også adskiller sig på andre områder end social kapital: *"This, in turn, can make it difficult to work out whether any group differences on the outcome variable are due to the independent variable or to other related differences between the group"* (de Vaus, 2001:172). Det kan derfor være vanskeligt at afgøre, hvorvidt en given effekt skyldes skolens sociale kapital eller andre variationer såsom strukturelle og økonomiske forhold, socioøkonomiske faktorer eller arbejdets indhold (jf. afsnit 4). Der er dog forsøgt taget højde for kommunale forskelle på en række områder: Kommunernes størrelse, som er cirka lige store med afsæt i indbyggertallet, at det socioøkonomiske indeks ligger tæt på hinanden (mellem 96 og 104), og at udgifter per elev er nogenlunde ens (mellem 78.000 og 88.000kr.) (Social- og Indenrigsministeriet kommunale nøgletal, 2015). Jeg er dog bevidst om, at der stadig kan være forskelle på de enkelte skoler, som specialet har afgrænset sig fra at tage højde for. Hvilke mulige forskelle, der er tale om, vil blive uddybet i analysen (hf. afsnit 7.3.2 og 7.4).

Desuden forsøger jeg i analysen at reducere problematikken ved at kontrollere for alternative forklaringer, der kan tænkes at have indflydelse på lærernes psykiske arbejdsmiljø:

¹ SIRKA er Statistisk information om det Regionale og Kommunale Arbejdsmarked fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Data er udtrukket fra år 2013 og 2014 blandt kategorien "lærere m.fl. i folkesk. og spec. underv."

"The problem with this, however, is that we can only control for variables that we have thought of and about which we have information (...) When we control for variables statistically at the data analysis stage we can never be sure that we have controlled for all relevant variable. There is always the possibility that any relationship we have found between X and Y could be due to some uncontrolled variables." (de Vaus, 2001:178).

Som de Vaus gør opmærksom på, er det ikke muligt at kontrollere for alle mulige sammenhænge, hvorfor der altid vil være en risiko for, at de fundne sammenhænge i et tværsnitsdesign, kan skyldes andre faktorer. Dette stemmer overens med den kritiske realismes opfattelse af, at verden er åbent system med uendeligt mange samvirkende påvirkningspotentialer (jf. afsnit 4). Specialet kan derfor ikke afvise, at disse forhold har medvirket til de forskelle, der ses på lærere og skolers stressniveau.

Et andet væsentligt kritikpunkt ved tværsnitsdesignet er, at det ikke rummer en tidsdimension (Ibid.:201-202). Det er derfor heller ikke muligt at afgøre retningen mellem specialets uafhængige og afhængige variabel. Specialet beror dog på en teoretisk antagelse om, at en høj grad af social kapital på skolerne kan forebygge de ydre belastninger, som blandt andet reformen bringer med sig. En forebyggelse som i sidste instans kan medvirke til et lavere niveau af stress. På grund af den udeblivende tidsdimension kan det dog ikke afvises, at den sociale kapital afhænger af stress. Eksempelvis er det ikke utænkeligt, at stressede lærere er mere negativt stemt over for samarbejdet i organisationen, sammenlignet med lærere der ikke er ramt af stress. Kausalitet forstået på den måde, at nogle faktorer opfattes som årsag til andre faktorer, må derfor problematiseres i dette speciale. Det er muligt, at der er tale om korrelationer snarere end kausalitet (Ibid.:3). Ligeledes er jeg bevidst om, at dette speciale ikke giver mulighed for at påvise kausalitet, men snarere tendenser som understøttes af empiri og teori.

Til at undersøge hvorvidt skolers sociale kapital, den uafhængige variabel, kan forklare stress, specialets afhængige variable, anvendes en kvantitativ metodisk tilgang. Dette eftersom der i den kvantitative metode opereres med talform, som gør det muligt at udlede statistiske sammenhænge mellem den uafhængige og de afhængige variable, samtidigt med det er let at sammenligne talmaterialer. (Bryman, 2012:164). For at kunne sammenligne skoler imellem anser jeg det desuden som nødvendigt, at stikprøven er relativ stor på hver skole, da det ikke vil være rimeligt at udtale sig om årsager til variationer i fem skoler baseret på måske 15-20 interviews i alt. Det mest optimale design ville formentlig have været at kombinere de kvantitative data med interviews med ledelse og medarbejdere. På den måde er det muligt at få uddybet og blive klogere på det overordnede billede, der tegner sig af den kvantitative undersøgelse. Jeg har dog valgt at afgrænse specialet fra at foretage interviews grundet praktiske problematikker i form af manglende tid og adgang til feltet.

6.1.1. Det empiriske datagrundlag

I følgende afsnit vil der redegøres for det empiriske grundlag, som dels består af eksisterende data, dels består af indsamlede data.

Det eksisterende datasæt indeholder en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i tre ud af syv folkeskoler i Billund Kommune. Projektet er opstået som et samarbejde mellem Arbejdsmedicinsk Klinik og Billund Kommune med det formål at føre til indsatser imod det stigende sygefravær på skolerne. Kortlægningen indeholder foruden de spørgsmål, som projektet har taget udgangspunkt i, spørgsmål om sammenhængen mellem arbejds- og privatliv, tværfagligt samarbejde, tilfredshed med jobbet, krænkende adfærd, innovation, mobning og så videre. For at kunne sammenligne de forskellige skoler har jeg udsendt et lignende spørgeskema på de to skoler i Vesthimmerlands Kommune, hvor jeg har udvalgt de spørgsmål, der var mest væsentlige i forhold til at belyse specialets problemstilling.

Spørgeskemaundersøgelsen foretaget i Billund Kommune er indsamlet af Arbejdsmedicinsk Klinik i efteråret 2015. Undersøgelsen er foretaget på de tre skoler, som valgte at takke ja til at være med i projektet: Billund Skole, Hegnsvig Skole og Vestre Skole. Spørgeskemaet blev udsendt til 258 respondenter i alt, hvoraf 187 har besvaret. Dette giver en svarprocent på 66 %, som blev opnået efter i to omgange at have udsendt rykkere til de ansatte. Af de 187 respondenter udgør lærerne 131. For at kunne sammenligne skoler med mest mulig variation i stressniveauet, valgte jeg at udsende et lignende spørgeskema til skoler i Vesthimmerlands Kommune. Dette ud fra antagelsen om, at skolerne i Vesthimmerlands Kommune har et væsentligt lavere stressniveau sammenlignet med skoler i Billund Kommune (jf. afsnit 6.1). Kontakten til Vesthimmerlands Kommune blev etableret ved et tilfældigt møde med en kommunal ansat, der hjalp mig med at få kontakt til skolechefen i Vesthimmerlands Kommune. Skolechefen sendte en mail ud til samtlige skoler med mit ønske om et projektsamarbejde. Dette resulterede i at blot to ud af sytten skoler i kommunen valgte at takke ja til samarbejdet, nemlig Farsø og Aars skole. Efterfølgende har jeg haft mail- og telefonkorrespondance med skolelederne og deres sekretærer i forhold til at få adgang til mailoplysninger. Desuden hjalp ledelse og sekretærer mig med at informere og opfordre deres ansatte til at deltage i undersøgelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen til Farsø og Aars skole blev udsendt i marts 2016 til i alt 158 lærere og pædagoger, hvoraf i alt 78 har besvaret. Dette giver således en svarprocent på 49 %. I mit forsøg på at få flere svarpersoner udvidede jeg tidsfristen og sendte tre gange rykkermails ud til de ansatte. Det har dog ikke været muligt at få mere end knap halvdelen til at besvare spørgeskemaet.

Til besvarelse af problemstillingen anvendes udelukkende lærernes besvarelser, idet specialet afgrænser sig til denne medarbejdergruppe. Af de 78 respondenter udgør lærerne 53. Samlet set er der 184 lærere fordelt på de fem skoler, der har besvaret spørgeskemaet.

Det har været en større proces både at få skolerne til at deltage, men også få de ansatte til at besvare spørgeskemaet. Dette skyldes formentlig, at lærerne er pressede i øjeblikket, samt at folkeskoleområdet har stor politisk opmærksomhed. Dette gør, at der særligt i øjeblikket foretages adskillige projekter og undersøgelser i folkeskolerne, hvorfor det er sværere at få skolerne til at deltage. Det har således været en fordel at kunne anvende eksisterende datamateriale, da det dels er tidskrævende at foretage komparative studier, men også fordi det er svært at få adgang til de ønskværdige cases. Desuden reduceres den tid, der går fra kerneopgaven ved, at allerede indsamlet data genbruges (Hellevik, 2009:102). Det var derfor oplagt at anvende et eksisterende datasæt ud fra en vurdering af, at det var muligt at besvare specialets problemstilling med udgangspunkt i datasættets spørgeskema. Som det vil fremgå af operationaliseringen kunne der i nogle tilfælde være anvendt andre eller flere spørgsmål til afdækning af et fænomen med henblik på at øge validitet og reliabilitet. En ulempe har desuden været, at der er en tidsmæssig forskydning mellem de to indsamlingstidspunkter på et halvt år. Jeg er dog bevidst om, at den teoretiske forestilling om det "perfekte" design og virkeligheden ikke altid stemmer overens. Det vurderes dog, at denne forskydning er acceptabel, idet undersøgelserne begge har fundet sted i samme skoleår.

6.2. Operationalisering

I følgende afsnit vil der blive redegjort for, hvordan stress og virksomhedens sociale kapital operationaliseres. De udvalgte variable er udvalgt med udgangspunkt i de variable, der er anvendt i det eksisterende datasæt. Variablene er afgørende for gyldigheden samt pålideligheden af resultaterne, hvorfor skalaernes validitet og reliabilitet vil blive diskuteret undervejs i afsnittet (Bryman 2012:143-145).

6.2.1. Stress

I specialet operationaliseres stress med afsæt i PSS10, som er en international valideret stressskala bestående af ti spørgsmål (Cohen & Williamson, 1988:34). Spørgsmålene i PSS10 måler på tre aspekter af oplevet stress, som er: Forudsigelighed, manglende kontrol og overbelastning (jf. afsnit 2.1.1). Af tabel 1 fremgår de ti spørgsmål, og dertilhørende svarkategorier, som udgør PSS10.

Tabel 1. Spørgsmål i Cohens Percieved Stress Scale					
De følgende spørgsmål handler om dine følelser og tanker, som du har haft indenfor de seneste 4 uger. Her tænkes på din dagligdag generelt. I løbet af de seneste 4 uger:					
	Meget ofte	Ret ofte	Engang imellem	Næsten aldrig	Aldrig
1. Hvor ofte har du været ude af det på grund af noget, som skete uventet?	5	4	3	2	1
2. Hvor ofte har du følt dig ude af stand til at kontrollere væsentlige ting i dit liv?	5	4	3	2	1
3. Hvor ofte har du følt dig nervøs eller stresset?	5	4	3	2	1
4. Hvor ofte har du følt dig sikker på dine egne evner til at klare dine personlige problemer?	1	2	3	4	5
5. Hvor ofte har du følt at tingene udviklede sig som du gerne ville have?	1	2	3	4	5
6. Hvor ofte har du følt, at du ikke magtede alle de ting som du skulle gøre?	5	4	3	2	1
7. Hvor ofte har du følt, at du var i stand til at kontrollere de ting som irriterede dig?	1	2	3	4	5
8. Hvor ofte har du følt dig ovenpå?	1	2	3	4	5
9. Hvor ofte har du hidset dig op over ting, som var uden for din kontrol?	5	4	3	2	1
10. Hvor ofte har du følt, at vanskeligheder hobede sig sådan op, at du ikke kunne klare dem?	5	4	3	2	1

I stedet for at have ti variable med fem kategorier rekodes spørgsmålene til en variabel med 40 kategorier, hvor respondenterne kan opnå en score på mellem 10 og 50 på stressskalaen. En anden metode til at måle graden af stress kunne være ved anvendelsen af det enkelte item "Hvor ofte føler du dig nervøs eller stressest?". Ifølge Naja Rod adskiller stressskalaen sig fra det enkelte spørgsmål om oplevet nervøsitet eller stress ved også at inkludere spørgsmål om respondentens evne og ressourcer til at håndtere stress. I udviklingen af skalaen er der således, med udgangspunkt i Lazarus' teoretiske tilgang, taget højde for, at individer har forskellige copingstrategier og adgang til forskellige ressourcer. (Naja rod, 2011:229). Ved at lave et sammensat mål medtages dermed flere aspekter af fænomenet, hvilket styrker henholdsvis validitet og reliabilitet. Validiteten højnes, idet anvendelsen af flere variable samt flere aspekter kan mindske mulige fejlfortolkninger og tilfældige målefejl. En udfordring ved kun at tage udgangspunkt i et spørgsmål er endvidere, at selve formuleringen af et spørgsmål kan påvirke måden, hvorpå respondenterne vælger at svare. Ved at operere med flere spørgsmål har spørgsmålsformuleringer, der leder respondenterne i en bestemt retning, ikke samme afgørende betydning, som hvis det stod alene. På den måde højnes reliabiliteten (de Vaus, 2002:180-181). I specialet opereres derfor med et sammensat mål for stress. Cronbach's Alpha for den sammensatte skala for stress giver 0,881, hvorfor den interne konsistens mellem spørgsmålene betragtes som værende stærk. PSS10 anses desuden for værende konstruktionsvalid (DeVellis, 2012:64). I artiklen "Perceived Stress in a Probability Sample of the United States" af Sheldon Cohen og Gail M. Williamson fremgår det, at PSS korrelerer med andre mål såsom dårligere helbred og mindre grad af livstilfredshed, og der er således en overensstemmelse mellem den forventede og observerede sammenhæng (Cohen & Williamson, 1988:53-60).

6.2.1.1 Rekodning af stressvariablen til en dummyvariabel

I specialet er ønsket at undersøge, om variation i lærernes stressniveau kan forklares med afsæt i den arbejdsplads, de befinder sig på. I nedenstående tabel 2 fremgår det imidlertid, at det gennemsnitlige stressniveau ikke varierer i så høj grad, som først antaget. Dog ses en tendens til, at skolerne i Vesthimmerlands Kommune oplever en mindre grad af stress.

Skole	Score	N
1. Hegnsvig skole	27	59
2. Vestre skole	25,4	12
3. Billund Skole	24,8	56
4. Farsø skole	23,7	29
5. Aars skole	22,7	20

Foretages t-test, hvor hver af respektive skoler sammenlignes med hinanden, fremgår det endvidere, at Aars skole er signifikant forskellig fra henholdsvis Billund skole (0,098), Hegnsvig skole (0,02) og Vestre skole (0,067), når der regnes med et signifikansniveau på 90 % sandsynlighed. Der er dog ingen statistisk signifikant forskel på de andres skolars stressniveau, hvorfor det ikke med 90 % sandsynlighed kan konkluderes, at disse er forskellige fra hinanden. Idet datasættet kun består af relativt få respondenter (184 lærere i alt), fravælger jeg desuden at operere med en intervallskaleret variabel. Dette eftersom jeg risikerer at have få eller ingen respondenter på mange af de numeriske værdier, hvilket gør det svært at behandle statistisk.

I specialet rettes fokus i stedet mod den tilnærmelsesvis mest stressede fjerdedel af lærerne. Projektets afhængige variabel, stress, rekodes således til en binær variabel, således det er muligt at skelne mellem de lærere, der oplever en lav grad af stress (dvs. 73,3 % af respondenterne), kontra de lærere der oplever en højere grad af stress (26,7 % af respondenterne). Scoren 10-28 udtrykker dermed en lav grad af stress, mens 29-50 er udtryk for en relativt høj grad af stress. Det giver ligeledes intuitivt mening at beskæftige sig med gruppen, der scorer 28-50 point, da der for disse respondenter har været en gennemgående tendens til at svare højt på flere af spørgsmålene. Det er således ikke tilstrækkeligt at svare højt på blot ét enkelt spørgsmål i stressskalaen. En høj stressscore kræver, at respondenterne kan genkende flere af stressparametrene, som optræder i det sammensatte mål for stress.

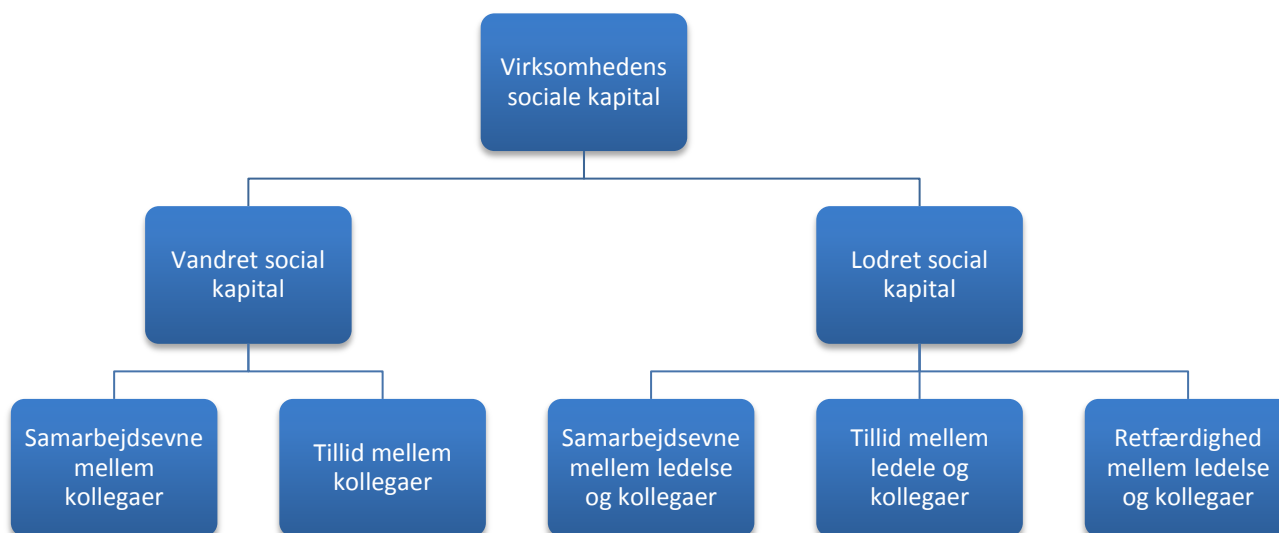
6.2.2 Virksomhedens sociale kapital

Social kapital ansues som et kollektivt fænomen. Dette vil afspejle sig i operationaliseringen af begrebet, som har fokus på at måle graden af gensidighed i relationerne på det strukturelle, organisatoriske plan. Dette snarere end der måles på enkeltindividets ressourcer. (jf. afsnit 2.3).

Specialet tager afsæt i en opdeling af social kapital i et tillids-, retfærdigheds- og samarbejdsevne mål (jf. afsnit 2.3). Tillid og samarbejdsevne opdeles videre i en vandret og lodret dimension, mens retfærdighed måler den lodrette dimension. Hvidbogen skelner mellem forskellige former for retfærdighed, men i specialet har jeg valgt at operere med et samlet mål for retfærdighed (jf. afsnit 5.3). Dette er dels for at mindske kompleksiteten i analysen, men også fordi variablene i det eksisterende datasæt ikke belyser alle dimensioner tilstrækkeligt. Eksempelvis er der ingen variable, der direkte belyser interpersonel retfærdighed samt kun få, der belyser henholdsvis den fordelingsmæssige samt den informative retfærdighed. Dertil kommer, at variablene kan være udtryk for flere af dimensionerne, der derfor har tendens til at overlape hinanden. Dette eksemplificeres senere i afsnittet.

Specialet afgrænser sig endvidere fra Hvidbogens skelnen mellem bonding og bridging (jf. afsnit 2.2). Dette skyldes først og fremmest, at de målte variable i det eksisterende datasæt ikke afdækker dette fænomen. Dertil vurderes det, at bridgingdimensionen potentielt kan tilbyde nuancer, men ikke er afgørende for at besvare specialets problemstilling. Specialet har fokus på forskelle mellem skoler, og om nogle skoler som helhed har højere social kapital sammenlignet med andre skoler, og i så fald hvad det betyder for lærernes stressniveau. Var fokus at indtage et mere dybdegående blik på en enkelt skole eller virksomhed, ville det være oplagt at have fokus på de interne dynamikker, og hvordan de forskellige afdelinger arbejder sammen. Desuden er skolerne som oftest nogle forholdsvis små virksomheder, hvorfor bridgingdimensionen sandsynligvis kun vil have en mindre betydning. Der opereres derfor i stedet med begreberne vandret og lodret, som er udtryk for, at der skelnes mellem ledelse og medarbejdere samt den kollegiale relation. I nedenstående figur illustreres således de forskellige dimensioner, der arbejdes med i specialets operationalisering af virksomhedens sociale kapital.

Figur 2. Komponenter i virksomhedens sociale kapital



Operationaliseringen af de fem dimensioner, der udgør virksomhedens sociale kapital, vil fremgå i følgende underafsnit. Her vil der være en argumentation for udvalgte variable, samt hvordan hver af dimensionerne gøres målbare i forhold til det eksisterende datasæt. Validitet og reliabilitet vil blive diskuteret løbende.

6.2.2.1 Samarbejdsevne mellem kollegaer

Samarbejdsevne mellem kollegaer måles på fem forskellige holdningsspørgsmål (Tabel 3). Der opereres med fem svarkategorier, hvor medarbejderne kan angive i hvor høj grad, de er enige i det pågældende spørgsmål: 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'delvist', 'i lav grad', 'i meget lav grad'.

Tabel 3: Udvalgte items til operationalisering af samarbejdsevne mellem kollegaer:

Dimension	Spørgsmålsformulering
<i>Samarbejdsevne mellem kollegaer</i>	Der hvor jeg arbejder, hjælper vi kolleger, der har for meget at lave på skolen. Hvis der opstår konflikter eller uenigheder mellem mine kolleger og jeg, er vi gode til at løse dem. Mine kolleger og jeg er opmærksomme på hinandens trivsel. Der hvor jeg arbejder, er vi gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger. Der er en følelse af sammenhold og samhørighed.

Samarbejdsevne omhandler blandt andet reciprocitet, som er den gensidige forpligtelse medlemmerne af en organisation føler til hinanden (jf. afsnit 5.1). Gensidigheden måles for eksempel, når *"kollegaerne hjælper hinanden"*, *"er opmærksomme på hinandens trivsel"* og *"samarbejder om at finde fælles løsninger"*. En anden del af samarbejdsevne omhandler den fælles forståelse for kerneopgaven, som kun indirekte og delvist belyses i ovenstående spørgsmål (jf. afsnit 5.1). For eksempel er variabelen *"Der hvor jeg arbejder er vi gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger"* udtryk for, om kollegaerne kan finde frem til en fælles forståelse af, hvordan et problem kan løses. Det kan diskuteres, om målet ville have været mere validt, hvis de indirekte spørgsmål blev erstattet med spørgsmål, der direkte belyser dimensionen. Såsom spørgsmål om, hvorvidt medarbejderne har en fælles forståelse af, hvad der er kerneopgaven, samt om de har kendskab til hinandens arbejdsområder. Leana og Pil (2006), som har foretaget en undersøgelse blandt folkeskolelærere, anvender eksempelvis følgende variable; *"Teachers share the same ambitions and vision for the school"* eller *"Teachers view themselves as partners in charting the school direction"* som mål for, om lærerne deler en fælles vision (Leana & Pil, 2006:364).

Det sammensatte mål for 'vandret samarbejdsevne' har en Cronbach's Alpha koefficient på 0,875. Skalaen rekodes endvidere til en ordinal skaleret variabel med fire kategorier:

Tabel 4: Rekodning fra interval til ordinal skaleret variabel (SPSS output)

Score	Kategori	Procentandel
5-16=	Score 1: meget lav grad	24 %
17-18=	Score 2: lav grad	18 %
19-20=	Score 3: høj grad	28 %
21-25=	Score 4: meget høj grad	30 %

Dette eftersom respondentgrundlaget er for lille til, at der kan opereres med intervallskalerede variable. Den ordinalskalerede variabel inddeles med et 25 % interval, således der så vidt, det er muligt, er en fjerdedel i hver kategori. Samme procedure er anvendt for de resterende dimensioner af social kapital.

6.2.2.2 Tillid mellem kollegaer

Tillid mellem kollegaer måles på to items, som begge er holdningsspørgsmål (Tabel 5). Der opereres med fem forskellige svarkategorier, hvor medarbejderne kan angive i hvor høj grad, de er enige i det pågældende spørgsmål: 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'delvist', 'i ringe grad', 'i meget ringe grad'.

Tabel 5: Udvalgte items til operationalisering af samarbejdsevne mellem kollegaer:

Dimension	Spørgsmaalsformulering
<i>Tillid mellem kollegaer</i>	Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?
	Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?

I denne dimension spørges der direkte ind til, om medarbejderne stoler på hinanden, samt om de underretter hinanden om ting, der er vigtige for, om arbejdet udføres godt. Særligt spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne underretter hinanden om ting, der er vigtigt for arbejdet, omhandler også medarbejdernes samarbejdsevne. Ifølge forskerne Anders Bordum & Søren Barlebo er tillid blandt medarbejdere en forudsætning for at kunne samarbejde og udveksle viden med hinanden (Olesen et al. 2008:48). Ligeledes vurderes det, at medarbejdere, der underretter hinanden om vigtig information vedrørende arbejdet, er udtryk for indbyrdes tillid mellem medarbejderne. For at øge validiteten kunne der desuden være anvendt flere spørgsmål til at afdække tillidsfænomenet. For eksempel kunne et indirekte mål for tillid være, om kollegaerne holder væsentlig information skjult for hinanden, eller spørgsmål vedrørende om de har tillid til, at deres kollegaer udfører deres job ordentligt.

Det kan tænkes, at respondenterne overvurderer deres tillid til kollegaer, men i praksis nærer mistillid i opgaveudførelsen eller omvendt. Dette kommer an på, hvordan den enkelte respondent opfatter spørgsmålet. For eksempel kan en medarbejder godt tænkes at stole på, at ens kollega vil én det bedste, og at vedkommende kan betro sig til kollegaen. Dette er dog ikke nødvendigvis lig med, at kollegaer også stoler på hinandens kompetencer og arbejdsmentalitet, når det kommer til udførelsen af organisationens kerneopgaver. Jeg vurderer derfor, at anvendelsen af flere spørgsmål kunne have afdækket flere nuancer af tillidsdimension og dermed have øget målevaliditeten. Idet Cronbach's Alpha giver 0,602 vurderes det, at der er tale om et acceptabelt mål. Tillidsdimensionen er sammensat til et samlet mål og rekodet til en ordinalskaleret variabel med fire kategorier:

Tabel 6. Rekodning fra interval til ordinal skaleret variabel (SPSS output)

Score	Kategori	Procentandel
2-6=	Score 1: meget lav grad	19 %
7=	Score 2: lav grad	24 %
8=	Score 3: høj grad	35 %
9-10=	Score 4: meget høj grad	22 %

6.2.2.3 Samarbejdsevne mellem kollegaer og ledelse

Samarbejdsevnen mellem kollegaer og ledelse måles på to holdningsspørgsmål, hvor medarbejderne kan angive i hvor grad, de er enige i de pågældende spørgsmål: 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'delvist', 'i ringe grad', 'i meget ringe grad'.

Tabel 7: Udvalgte items til operationalisering af samarbejdsevne mellem kollegaer og ledelse

Dimension	Spørgsformulering
<i>Samarbejdsevne mellem kollegaer og ledelse</i>	Er der en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne?
	Er der en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvad der er kerneopgaven?

En fælles forståelse og en fælles vision er en forudsætning for, at der opbygges fælles normer, gensidighed og et godt samarbejde, som understøtter organisationens mål (jf. afsnit 5.1). Hvis der er en høj grad af gensidig forståelse mellem ledelse og medarbejdere, antages det, at de også har et godt samarbejde. Det vurderes derfor, at spørgsmålene er et godt mål for samarbejdsevnen. Spørgsmålene tager desuden højde for det strategiske såvel som det operationelle niveau i en organisation.

Dels hvad der er skolens overordnede kerneopgave, og dels hvordan opgaverne i praksis skal udføres. Det viser sig også, at Cronbach's Alpha er 0,875 (Bilag 1). Afslutningsvis rekodes den intervallskalerede variabel til en ordinal skaleret variabel:

Tabel 8. Rekodning fra interval til ordinal skaleret variabel (SPSS output)

Score	Kategori	Procentandel
2-5=	Score 1: meget lav grad	13 %
6=	Score 2: lav grad	26 %
7=	Score 3: høj grad	25 %
8-10=	Score 4: meget høj grad	36 %

6.2.2.4 Tillid mellem kollegaer og ledelse

Tillid mellem kollegaer og ledelse måles på fire holdningsspørgsmål (Tabel 9), som har følgende svarkategorier: 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'delvist', 'i ringe grad', 'i meget ringe grad'.

Tabel 9: Udvalgte items til operationalisering af samarbejdsevne mellem kollegaer og ledelse

Dimension	Spørgsmålsformulering
<i>Tillid mellem kollegaer og ledelse</i>	Kan man stole på de udmeldinger der kommer fra ledelsen?
	Ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
	Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?
	Mit og mine kollegers forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse

De udvalgte variable menes at være et validt mål for tillid, fordi der afdækkes flere aspekter af begrebet ved at inkludere fire spørgsmål. Spørgsmålene afdækker blandt andet, om der er gensidighed tillid parterne imellem, idet der både er et spørgsmål om, hvorvidt medarbejderen stoler på ledelsen og omvendt. Spørgsmålet "kan de ansatte give udtryk for deres mening og følelser" adskiller sig desuden fra de andre spørgsmål, idet det relaterer sig til medarbejdernes adfærd. Det antages, at medarbejdere der har tillid til ledelsen i højere grad tør give udtryk for deres meninger og holdninger på en arbejdsplads. Problematikken vedrørende spørgsmålene kan være, at det er forskelligt, hvem de ansatte associerer som deres leder. I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt de ansatte kan give udtryk for sine meninger og følelser kan det tilmed være, at ansatte tænker spørgsmålet ind i forskellige sammenhænge. Eksempelvis kan der være forskel på dette svar alt efter, om der er tale om mere eller mindre formelle areaner/sammenhænge.

Spørgsmålene vurderes alligevel som værende et godt mål ud fra en antagelse om, at svarene giver et overordnet billede af, om medarbejderne på en arbejdsplads oplever tillid/mistillid. Koefficienten for Cronbach's Alpha (0,795) viser endvidere, at der er tale om en høj intern reliabilitet imellem spørgsmålene. Skalaen er rekodet til en ordinal variabel med fire kategorier:

Tabel 10: Rekodning fra interval til ordinal skaleret variabel (SPSS output)

Score	Kategori	Procentandel
4-13=	Score 1: meget lav grad	25 %
14-15=	Score 2: lav grad	28 %
16=	Score 3: høj grad	22 %
17-20=	Score 4: meget høj grad	26 %

6.2.2.5 Retfærdighed

I operationaliseringen af *retfærdighed* spørges ind til, i hvor grad medarbejderne er enige i ti holdningsspørgsmål vedrørende retfærdighed mellem medarbejdere og ledelse (tabel 11). Til spørgsmålene anvendes svarkategorierne: 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'delvist', 'i ringe grad', 'i meget ringe grad'.

Tabel 11. Udvalgte items til operationalisering af retfærdighed mellem kollegaer og ledelse

Dimension	Spørgsmålsformulering
<i>Retfærdighed mellem kollegaer og ledelse</i>	Bliver arbejdsopgaver fordelt på en retfærdig måde?
	Gør ledelsen på din arbejdsplads urimelig forskel på medarbejderne?
	Tager ledelsen de ansattes synspunkter med i betragtning, når der træffes beslutninger?
	Er det muligt at ændre væsentlige beslutninger?
	Kan man få en detaljeret redegørelse for grundlaget for beslutninger?
	Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
	Har medarbejderne haft tilstrækkelig indflydelse på, hvordan forandringerne er blevet implementeret?
	Har du forståelse for ledelsens begrundelser for måden at gennemføre forandringerne?
	Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?
	Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?

I Hvidbogen skelnes der mellem fire forskellige former for retfærdighed (jf. afsnit 5.3). De udvalgte variable måler primært på processuel retfærdighed, som afdækkes i otte ud af ti variable. Processuel retfærdighed handler om, hvorvidt en proces foregår på en ordentlig måde, om medarbejdere bliver inddraget og hørt, samt at der åbenhed omkring beslutningsgrundlaget (jf. afsnit 5.3).

To af disse spørgsmål afdækker tilmed den informative retfærdighed, idet de handler om flowet af information i organisationen. I dette tilfælde om hvorvidt medarbejdere bliver informeret i tilstrækkelig grad om forandringer på arbejdspladsen, og hvorvidt de bliver informeret om, hvad der ligger til grund for vedtagne beslutninger. To spørgsmål afdækker endvidere den fordelingsmæssige retfærdighed, som omhandler, hvorvidt der er en overensstemmelse mellem medarbejderens oplevelse af eget bidrag, og hvad medarbejderen modtager af virksomheden (jf. afsnit 5.3). Her måles på om *"Bliver arbejdsopgaver fordelt på en retfærdig måde"* og *"Gør ledelsen på din arbejdsplads urimelig forskel på medarbejderne"*. En måde at højne validiteten på kunne være at afdække flere dimensioner af begrebet. Alternative spørgsmål kunne eksempelvis have afdækket, om medarbejdernes oplevelse af løn, karriere eller lignende spørgsmål, der er vigtige for medarbejderes retfærdighedsfølelse. Desuden har det ikke været muligt direkte at måle på interpersonel retfærdighed med udgangspunkt i det eksisterende datasæt. Validiteten kunne således potentielt være højnet ved at inddrage alle dimensioner. På trods af dette vurderes det, at der er tale om et validt mål, idet det afdækker flere aspekter af retfærdighed, samt afhjælper tilfældige målefejl ved at inkludere ti spørgsmål. Test for Cronbach's Alpha er 0,884. Spørgsmålene kollapses således til et samlet mål for retfærdighed og rekodes til en ordinalskalaeret variabel:

Tabel 12: Rekodning fra interval til ordinal skaleret variabel (SPSS output)

Score	Kategori	Procentandel
10-28=	Score 1: meget lav grad	22 %
29-31=	Score 2: lav grad	26 %
32-35=	Score 3: høj grad	26 %
35-50=	Score 4: meget høj grad	26 %

6.3 Kontrolvariable

I følgende afsnit vil de udvalgte kontrolvariable præsenteres. Kontrolvariablene er udvalgt på baggrund af teoretiske og empiriske implikationer på, hvad der kan påvirke medarbejderes psykiske arbejdsmiljø. Kontrolvariablene inddrages for at minimere sandsynligheden for, at sammenhængen, der findes mellem skolernes sociale kapital og det psykiske arbejdsmiljø, skyldes andre faktorer. I afsnittet vil det ligeledes fremgå, hvordan kontrolvariablene er operationaliseret.

6.3.1 De seks guldorn

Som redegjort for i problemfeltet peger teori og arbejdsmiljøforskning på, at såkaldte jobfaktorer har afgørende betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Jeg vælger derfor at inddrage en række jobfaktorer som kontrolvariable med afsæt i teorien om de seks guldorn. Jeg vælger dog ikke at kontrollere for social støtte, idet denne vurderes at overlappende med dimensionen vandret samarbejdsevne (jf. afsnit 5.4). Antagelsen er, at de der scorer højt på de seks guldorn, set bort fra krav, oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø (jf. afsnit 2.2).

Guldornene er operationaliseret ud fra nedenstående spørgsmål i tabel 13. Til spørgsmålene er anvendt svarkategorierne: 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad', 'I meget ringe grad', eller svarkategorierne 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', 'Aldrig/næsten aldrig'. For at øge validiteten er der anvendt flere spørgsmål til at måle samme dimension. For at mindske kompleksiteten i analysen sammensættes guldorn med en Cronbach's Alpha på over 0,6 til et sammensat mål (Bilag 1).

Tabel 13. Udvalgte items til operationalisering af de seks guldorn (-social støtte)

Dimension	Spørgsmålsformulering	Sammensat skala
<i>Krav</i>	Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	
	Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?	
	Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	
	Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	Ja
<i>Mening</i>	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	
	Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	Ja
<i>Forudsigelig hed</i>	Bliver du informeret i god tid hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?	
	Kender du dine arbejdstider to uger i forvejen?	
	Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	Ja
<i>Belønning</i>	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed?	
	Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	Nej
<i>Indflydelse</i>	Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	
	Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	
	Har du indflydelse på dine arbejdstider?	
	Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	Ja

Af ovenstående tabel ses det, at alle variable bortset fra 'belønning' er sammensat til en skala. Dette skyldes, at Cronbach's Alpha er på under 0,6. Der kontrolleres således for spørgsmålene som enkeltspørgsmål i stedet for. Skalaerne er ligesom social kapital dimensioner rekodet til ordinalskalerede variable, som opdeles i fire kategorier med, så vidt det er muligt, 25 % af respondenterne i hver kategori.

6.3.2 Køn

Køn medtages som kontrolvariabel ud fra den betragtning, at mænd og kvinder oplever det psykiske arbejdsmiljø forskelligt. Eksempelvis viser tidligere forskning, at kvinder oftere er stresset sammenlignet med mænd (Nielsen & Kristensen, 2007:16). Variablen køn er kodet som en dummyvariabel, hvor kvinder=0 og mænd=1.

6.3.4 Alder

Alder inddrages som kontrolvariabel ud fra en antagelse om, at alder influerer på medarbejderes oplevelse af stress. En hypotese er, at ældre lærere er mindre omstillings- og forandringsvillige sammenlignet med yngre kolleger, hvorfor de vil opleve forandringer som mere stressende. En modhypotese hertil er, at de ældre grundet deres rutine og erfaring vil have nemmere ved at håndtere udfordringerne og dermed i mindre grad stresses. Variablen aldersgruppe er en kategorisk variabel inddelt i kategorierne: under 30 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60 år eller mere.

6.4 Analysestrategi

I følgende afsnit vil der redegøres for den indledende databehandling, samt hvilke analysestrategier der vælges til analyse af dataene. Oprindeligt var tanken at foretage en multi-level analyse, idet ønsket med nærværende speciale er at måle det kollektive fænomen, skolens sociale kapital, betydning for stress. Denne analysemetode er dog fravalgt, idet en multi-level analyse minimum kræver tredive cases (Lolle, 2003:4). Idet det kun har været muligt at få adgang til fem skoler anvendes i stedet en kombination af bivariat, trivariat og multipel binær logistisk regression. Der vil blive redegjort for disse i følgende afsnit.

6.4.1 Bearbejdelse af data

I dette afsnit vil der redegøres for den indledende bearbejdelse af datasættet med henblik på missings og filtrering.

Først og fremmest er der ikke frasortet nogen svarkategorier. I konstruktionen af spørgeskemaerne har respondenterne haft mulighed for at springe spørgsmål over, de ikke har kunnet svare på som alternativ til "ved ikke/ikke relevant"-kategorier. Dette med henblik på at mindske andelen, der svarer "ved ikke" på spørgsmål. Dette betyder til gengæld, at der har været *missing values* på enkeltspørgsmål, som respondenterne har undladt at svare på. Dette har været problematisk i forhold til konstruktionen af en række skalaer (jf. afsnit 6.2), hvor det kræver, at respondenterne har svaret på alle spørgsmål for at få en samlet score. Vælger respondenterne ikke at svare på blot ét enkelt spørgsmål, bliver denne derfor missing. Idet respondentgrundlaget i forvejen er beskedent, har jeg valgt at erstatte svaret med gennemsnitsværdien for samtlige respondenter i de tilfælde, hvor der er tale om, at respondenterne kun har besvaret nogle af spørgsmålene i skalaen. I de få tilfælde hvor respondenterne ikke har besvaret nogle af spørgsmålene i skalaen, har jeg valgt at lade dem forblive som missing. Jeg forstår, at der kan være problemer ved at frasortere respondenter, som ikke har svaret på alle spørgsmålene, idet det kan medføre bias (de Vaus, 2002:175). Dog vurderes det, at der er tale om så få respondenter, at der ikke vil være tale om hele grupper, der er underrepræsenteret i analysen. Omvendt kan det være problematisk at erstatte missings med gennemsnitsværdier. Særligt i dette speciale hvor jeg gerne vil se på variation i en forholdsvis lille stikprøve, kan erstatningen mindske variationen. Dette er også en af årsagerne til, at svarene kun er blevet erstattet i de tilfælde, hvor der var tale om få manglende svar i skalaen.

Desuden kan det ikke afvises, at der kan være bias i forhold til, hvem der vælger at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Det er muligt, at de lærere, der er mest stressede på grund af arbejdet, ikke deltager i spørgeskemaundersøgelsen.

Desuden er det usandsynligt, at ansatte der er sygemeldt med stress, deltager i undersøgelsen. Dette betyder, at de der er mest syge formentlig ikke deltager i undersøgelsen, hvilket også er en af årsagerne til, at det er svært at måle langvarig stress (jf. afsnit 6.2.1).

Ydermere er andre faggrupper filtreret fra, således at dataene udelukkende omhandler lærerne, som er fokus i specialet.

6.4.2 Krydstabeller og elaborering

I følgende afsnit vil der redegøres for krydstabellens formål og anvendelse i specialet. Derefter vil der redegøres for kontrol af tredje variabel.

Krydstabellen har i dette speciale flere formål: Formålet er først og fremmest at skabe et overblik over den procentvise fordeling af stress, dimensionerne for social kapital og jobfaktorer på hver af de fem skoler. Idet skolerne, som er den uafhængige variabel, er nominalskaleret, anvendes en χ^2 -test som mål for, hvorvidt der er en signifikant forskel på skolerne. En signifikant sammenhæng kræver en p-værdi på under 0,05, hvilket betyder, at H_0 -hypotesen om at der ikke er signifikant forskel med 95 % sandsynlighed, kan afvises. (Agresti & Finlay, 2009:234). I specialet anvendes dog et signifikansniveau 90 procent, hvor $p < 0,01$. Jeg accepterer således en større usikkerhed end det oftest anvendte 0,06 signifikansniveau grundet specialets relativt lille stikprøve, der gør det svært statistisk, særligt i regressionsanalysen, at kunne konkludere noget med 95 % sikkerhed. Krydstabellen danner således udgangspunkt for en analyse af, hvad der karakteriserer skolerne, og dermed hvad der kan forklare mulige forskelle i skolernes stressniveau.

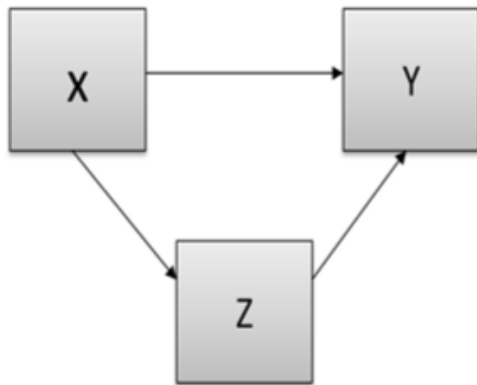
Krydstabellen anvendes endvidere med det formål at give et overblik over, hvorvidt specialets uafhængige variabel (skolens sociale kapital) og afhængige variabel (stress) samvarierer (de Vaus, 2002:245). Dette for at se, hvorvidt skolens sociale kapital rent faktisk har en betydning for den enkelte lærers stressniveau. Af krydstabellen vil den procentvise andel af stressede lærere, samt ikke stressede lærere, fremgå. Dette alt efter lærernes opnåede score på dimensionerne for social kapital. Ligeledes vil der ses på sammenhænge for kontrolvariablene (jobfaktorer, køn og alder) og stress. I disse analyser anvendes gamma som et mål for sammenhængen, idet denne i modsætning til χ^2 -testen også siger noget om styrke og retning på sammenhængen. (de Vaus, 2002:258; Agresti & Finlay, 2009: 243).

Det andet formål med krydstabellen er at elaborere for specialets kontrolvariable med henblik på at validere de fundne sammenhænge imellem social kapital og stress. Kontrollen udføres på samtlige dimensioner med de kontrolvariable, som i den bivariate analyse viser sig at have signifikant betydning for stress.

Her sammenlignes Zero-Order sammenhængen med First-Order partiel sammenhængen for at afgøre, hvorvidt specialets kontrolvariable influerer på sammenhængen mellem social kapital og stress. (de Vaus, 2002:302).

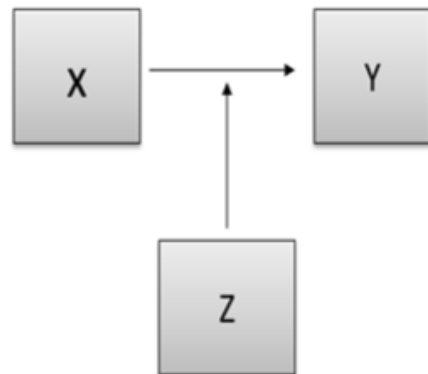
I nedenstående model illustreres de to sammenhænge, der testes for i analysen:

Figur 3.1: Direkte/Indirekte sammenhæng



Figur 6: Illustrerer en direkte og indirekte effekt, hvor effekten af X på Y ændres, når man kontrollerer for Z.

Figur 3.2: Interaktion



Figur 7: Illustrerer en interaktion, hvor effekten af X på Y varierer med forskellige værdier på Z.

Såfremt First-Order ikke ændres væsentligt, er der tale om en direkte sammenhæng. Det vil sige, at kontrolvariablen ikke har nogen effekt på sammenhængen mellem specialets uafhængige og afhængige variabel. Bliver First-Order sammenhængen væsentligt forringet, kan der være tale om en indirekte sammenhæng, hvor kontrolvariablen er mellemkommende (jf. figuren til venstre). Bliver sammenhængen insignifikant, når der kontrolleres for en tredje variabel, kan det derimod tyde på, at der er tale om en spuriøs sammenhæng, hvor det i virkeligheden er kontrolvariablen, der forklarer effekten på den afhængige variabel. (Ibid.:301).

Som illustreret i figuren til højre viser elaboreringen også, hvorvidt kontrolvariablene interagerer med de fundne sammenhænge. En interaktion vil sige, at den uafhængige variabel ikke har en effekt i sig selv, men når den optræder i kombination med en kontrolvariabel, får den en speciel effekt (Ibid.: 310). Sammenhængen mellem den uafhængige og afhængige variabel kan altså vise sig at være stærkere inden for nogle grupper end andre.

6.4.3. Regressionsanalyse

I specialet anvendes en multipel binær logistisk regression. Regressionsanalysen anvendes til uddybelse af analysen, da det er muligt at inkorporere flere uafhængige variable i analysen på én gang. På den måde er det muligt at identificere social kapital's samlede forklaringskraft, samt identificere hvorvidt sammenhænge mellem dimensionerne for social kapital og stress består, når samtlige variable inddrages. Endvidere kan regressionen fortælle *hvor mange gange* større sandsynligheden er for at være stresset end referencekategorien, alt efter hvilken kategori læreren tilhører (De Vaus, 2002:281-282; Agresti & Finlay, 2009:484). Jeg har valgt at tage udgangspunkt i den mest stressede fjerdedel på grund af stikprøvens størrelse (jf. afsnit 6.2.1). Dette giver en mindre nuanceret analyse af stressvariablen, hvilket er vigtigt at have in mente i forhold til analysens resultater. Dette eftersom stressniveauet internt i de to grupper "lav stress" og "høj stress" kan variere væsentligt. Det er således ikke muligt at udtale sig om nuancerne, men snarere kan analysen udtale sig om, hvorvidt der er tendens til, at nogle skoler har flere i kategorien "høj stress". Analysen kan desuden udtale sig om, hvilke tendenser der gør sig gældende for den mest stressede fjerdedel og de enkelte skoler.

I specialets binære logistiske regression arbejdes der med en dummyvariabel for stress, som kan have to mulige udfald, 0 og 1. Hvor værdien 1 angiver høj stress, angiver værdien 0 lav stress (Agresti & Finlay, 2014:484). I analysen er jeg således interesseret i at undersøge, hvor mange gange større sandsynligheden er for at være stresset, når der er lav social kapital sammenlignet med høj social kapital. Da det er svært at determinere afstanden mellem kategorierne i specialets uafhængige variable, betragtes og inddrages de som værende kategoriske variable i regressionsmodellen. Odds-ratio ($\text{Exp}(b)$) anvendes til at tolke, hvorvidt kategorien der sammenlignes med referencekategorien har større eller mindre sandsynlighed for at være stresset. I regressionsmodellen anvendes et signifikansniveau på 90 procent, hvor $p < 0,01$ (jf. afsnit 6.4.2). I anvendelsen af den binære logistiske regression tolkes der endvidere på, hvor stor en andel af variationen i den afhængige stressvariabel, der kan forklare af den uafhængige variabel. Dette med afsæt i Nagelkerke, som er mål for forklaringskraften. Endvidere tages der højde for Hosmer and Lemeshow goodness of fit test, der tester, hvorvidt der er en sammenhæng mellem de estimerede og de observerede værdier (Shah & Barnwell, 2003:3778).

I analysen vil der i alt være 8 tabeller med regressionsanalyser:

Regressionsmodeller:	Fixed effects models (kontrolleret for skole):
1. Alle dimensioner af social kapital → Stress	5. Alle dimensioner af social kapital → Stress
2. Alle dimensioner af social kapital → Stress + Alder/køn	6. Alle dimensioner af social kapital → Stress + Alder/køn
3. De seks guldkorn (minus social støtte) → Stress	7. De seks guldkorn (minus social støtte) → Stress
4. De seks guldkorn (minus social støtte) → Stress + Køn/Alder	8. De seks guldkorn (minus social støtte) → Stress + Køn/Alder

For hver tabel vil der være flere modeller. Den første tabel vil eksempelvis indeholde en model, hvor sammenhængen mellem retfærdighed og stress undersøges. I næste model, i samme tabel, tilføjes lodret tillid til modellen, indtil alle dimensionerne er inkorporeret i tabellen. Efter regressionsmodellerne foretages fire "Fixed effects models", fordi specialet ønsker at opnå viden om, hvad der har betydning for stressniveauet på skoleniveau.

9. En tabel indeholdende tre forskellige fixed effects models:

Fuld model med samtlige uafhængige variable + baggrundsvariable

Model med alle signifikante variable fra den fulde model.

Model der indeholder signifikante variable fra Model 1J og Model 2F i tabel 5 og 7.

Afslutningsvis vil der foretages tre regressionsanalyser, som ser på, hvad der sker, hvis alle variable inddrages, og hvor meget modellen kan forklare, hvis jeg kun inddrager de variable, der er signifikante.

7 Analyse

I analysen undersøges det, hvad der har betydning for variation i skolers stressniveau. Tidligere forskning har påvist, at der inden for den samme kommune er sammenhæng mellem en række skolers sociale kapital og lærernes stressniveau (jf. afsnit 2.3). Med folkeskolereformen er der sat yderligere pres på lærerne blandt andet i form af en øget arbejdsmængde, nye udfordrende arbejdsopgaver samt forventninger om et øget tværfagligt samarbejde (Bjørnholt et al. 2015). Formålet med analysen er således at afdække, hvorvidt social kapital ligeledes kan forklare de forskelle, der ses i skolernes sociale kapital, i tiden efter reformen. Specialets forventning er, at der på skoler med høj social kapital vil være et lavere stressniveau sammenlignet med skoler, der har lav social kapital.

Indledningsvis i analysen gives der et overblik over, hvordan stress, social kapital samt jobfaktorer fordeler sig på skolerne. Denne vil kobles til analysens kapitel to, som vil give en indsigt i, hvilke af specialets uafhængige variable og kontrolvariable der har betydning for stress. For at give et mere nuanceret og komplekst billede foretages en række regressionsanalyser i kapitel tre for at se, hvad der har betydning, hvis eksempelvis samtlige dimensioner på social kapital inkorporeres i samme model. I fjerde kapitel foretages en lignende regressionsmodel blot med den forskel, at der med udgangspunkt i skolevariablen foretages en fixed effect model.

7.1 Karakteristika ved skolerne

De fem skoler i Vesthimmerlands og Billund Kommune adskiller sig ved, at der er relativt store forskelle på lærernes stressniveau alt efter, hvilken arbejdsplads de befinder sig på (Tabel 14)

	Hegnsvig skole	Vestre skole	Billund skole	Farsø skole	Aars skole
Lavt stressniveau (score 10-28)	42%	64%	76%	83%	95%
Højt stressniveau (score 29-50)	58%	36%	24%	17%	5%
N	12	56	59	29	20
P-værdi=0,005					

Først og fremmest ses, at procentandelen af lærere, der oplever stress, er mindre på de to skoler beliggende i Vesthimmerlands Kommune sammenlignet med de tre skoler i Billund Kommune (tabel 14).

Særligt to skoler varierer, nemlig Hegnsvig og Aars skole. På Hegnsvig skole ses det, at hele 58 % af lærerne opnår en stressscore på over 28, mens dette kun gælder for 5 % på Aars skole.

Det samme mønster går igen, når lærerne skal svare på, hvorvidt de har ladet sig sygemelde, fordi arbejdet virkede uoverskueligt. Her angiver knap halvdelen af lærerne på Hegnsvig skole, at de har ladet sig sygemelde, fordi arbejdet virkede uoverskueligt. Dette er en større andel, end de én ud af ti lærere på Aars skole, der angiver at have ladet sig sygemelde (Bilag 2). Dette billede kommer ikke som en stor overraskelse i relation til indledningens betragtninger. Her viste det sig, at lærerne i Billund kommune i gennemsnit er steget betragteligt i sygefravær fra skoleåret 2014 til skoleåret 2015, hvorimod lærernes sygefravær i Vesthimmerlands Kommune er faldet. Billedet er dog ikke entydigt, idet der også på skolerne inden for samme kommune ses relative forskelle på stressniveauet blandt lærerne. Eksempelvis er det kun en fjerdedel af lærerne på Billund skole, der oplever stress, hvilket er væsentligt færre sammenlignet med de en ud af to andele, der oplever stress på Hegnsvig skole. Det tyder derfor på, at det ikke er tilstrækkeligt at søge forklaringer på kommunalt niveau, men at forklaringer i forskelle også må ses i relation til den enkelte arbejdsplads.

I tabel 15 belyses sammenhængen mellem hver af de respektive dimensioner for social kapital og skoler. Tabellen viser flere ting: Først og fremmest ses en markant forskel i variationen mellem skolerne med hensyn til social kapital. Tendensen er, at skoler med et højt niveau af stress har tilsvarende lav social kapital, som særligt kommer til syne ved en udpræget mangel på retfærdighed, tillid og samarbejdsevne i relation til ledelsen.

Tabel 15. Krydstabel for sammenhængen mellem skole og social kapital for hver af de respektive fem dimensioner opgjort i procentandele.

	Hegnsvig skole	Vestre skole	Billund skole	Farsø skole	Aars skole
Retfærdighed***					
meget lav grad	85	32	9	10	10
lav grad	8	30	22	23	40
høj grad	0	18	35	36	35
meget høj grad	8	21	35	32	15
N	13	57	58	31	20
Tillid - ledelse og medarbejdere**					
meget lav grad	77	29	19	16	10
lav grad	15	24	33	26	30
høj grad	0	24	22	26	25
meget høj grad	8	24	26	32	35

N	13	57	58	31	20
Samarbejdsevne - ledelse og medarbejdere***					
meget lav grad	85	12	0	0	5
lav grad	8	33	24	36	35
høj grad	8	26	33	19	25
meget høj grad	0	28	43	45	35
N	13	55	58	31	20
Tillid – kolleger					
meget lav grad	39	21	21	10	25
lav grad	23	32	21	10	15
høj grad	23	33	41	48	40
meget høj grad	15	14	17	32	20
N	13	57	59	30	20
Samarbejdsevne - kolleger**					
meget lav grad	46	14	36	17	30
lav grad	8	19	27	3	25
høj grad	39	42	19	27	10
meget høj grad	8	25	19	53	35
N	13	57	58	31	20

Note: dimensioner uden stjerne=insignifikant. **= $p < 0,05$. ***=signifikansniveau på 0,000.

Det er især to af skolerne i Billund Kommune, nemlig Hegnsvig og Vestre skole, der afviger fra andre skoler ved at have en lav social kapital. Hegnsvig skole, som scorer lavest på fire ud af fem dimensioner, afviger markant fra de andre skoler ved at have en usædvanlig lav social kapital. Omtrent otte ud af ti lærere angiver, at de oplever en meget lav grad af social kapital på de tre dimensioner omhandlende relationen mellem ledelsen og medarbejdere.

Dette gælder kun for imellem nul og én ud af ti på de skoler, der scorer lavest på disse dimensioner. Farsø skole, som er den skole, der samlet set oplever den højeste grad af social kapital, scorer højest på fire ud af fem dimensioner. Med afsæt i specialets teori synes nogle skoler således at have bedre forudsætninger for at håndtere potentielt stressfremkaldende faktorer.

Ifølge Moltke og Graff er en fælles forståelse for, hvad kerneopgaven er, en forudsætning for evnen til at samarbejde på tværs af organisatoriske niveauer. På de skoler hvor stressniveauet er højt, er en umiddelbar fortolkning, at det ikke på samme måde er lykket på disse arbejdspladser at etablere normer, der også giver mening for de ansatte. Er der ikke normer for gensidig forpligtelse kan det medføre, at organisationens parter modarbejder hinanden, og dermed ikke opnår den mening, anerkendelse og rolleklarhed, som er afgørende for lærernes trivsel og velbefindende (Olesen et al. 2008:57).

For at normerne skal give mening, er det essentielt, at normerne forklares og begrundes, at de berørte parter involveres i udviklingen af disse, samt at der er fokus på det fælles bedste for organisationen (Olesen et al. 2008:45). I skalaen om retfærdighed indgår blandt andet spørgsmål om oplevelsen af forandringsprocesser.

Forskellene i skolernes oplevelse af retfærdighed er således udtryk for, at der er relativt stor forskel på, hvorvidt de berørte medarbejdere oplever at blive hørt samt får lov til at udtrykke deres mening i et fælles forum. Ifølge Moltke og Graff er det især åbenhed for beslutninger vedrørende medarbejdernes råde- og handlerum, der kan øge oplevelsen af retfærdighed. Med andre ord handler det om, at medarbejderne oplever, at der er skabt et rum, hvor de kan udtrykke sig neutralt og føler sig respekteret og behandlet med værdighed af ledelsen. (Moltke & Graff, 2014:51). Der er således en tendens til, at stressniveauet stiger i takt med, at indflydelse, information og dermed den processuelle retfærdighed daler. Tillid, som er den tredje komponent i social kapital, kan både ses som en forudsætning for og en konsekvens af samarbejde og retfærdighed. I VIPS-projektet (Hasle et al. 2008) viste det sig, at topledelsens anerkendelse af og inddragelse af medarbejderne var essentiel for udviklingen af en kultur baseret på tillid. I studiet af en række virksomheder viste det sig, at nogle af virksomhederne, på trods af de afholdte mange styregruppemøder, kun kom frem til få resultater. Dette eftersom ledelsen og medarbejderne ikke havde tillid til hinanden. Selv med udgangspunkt i de bedste intentioner blev ledelsens forslag modarbejdet og opfattet negativt. Først da virksomheden fik en ny topleder, som udviste tillid i form af anerkendelse og medindflydelse, skabtes et bånd af gensidige forpligtelser, samarbejdsevne og tillid i organisationen. På baggrund af studiet konkluderer forskerne, at en forudsætning for at udvikle en høj social kapital er, at topledelsen udviser troværdighed, tillid og anerkendelse over for sine medarbejdere. (Hasle et al. 2008). Ligeledes kan de relativt store forskelle i lodret tillid have indflydelse på skolernes evne til at nå frem til fælles løsninger, som giver mening både indadtil i organisationen og udadtil.

Af empirien fremgår det imidlertid, at Aars skole, som har det laveste stressniveau, falder uden for det generelle billede. Imod de teoretiske forventninger om, at et lavt stressniveau skyldes høj social kapital, ses det, at Aars skole placerer sig lavere på scoren for social kapital sammenlignet med Farsø og Billund skole. Social kapital synes således ikke at kunne forklare det meget lave stressniveau, der er på Aars skole.

Ifølge teorien om de seks guldkorn er der seks forhold i arbejdet, der er væsentlige for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. I nedenstående tabel undersøges det derfor, hvordan disse forhold udspiller sig på skolerne (dog med undtagelse af dimensionen "social støtte", jf. afsnit 5.4).

Tabel 16. Krydstabel for sammenhængen mellem skole og hver af de respektive jobfaktorer opgjort i procentandele.

	Hegnsvig skole	Vestre skole	Billund skole	Farsø skole	Aars skole
Kvantitative krav**					
meget lav grad	8	28	15	34	24
lav grad	23	17	12	22	19
høj grad	0	24	39	28	24
meget høj grad	69	31	34	16	33
N	13	58	59	32	21
Forudsigelse**					
meget lav grad	92	36	36	36	24
lav grad	0	17	24	16	24
høj grad	8	22	19	16	19
meget høj grad	0	24	21	32	33
N	13	58	58	31	21
Indflydelse**					
meget lav grad	69	29	28	7	33
lav grad	23	41	35	39	24
høj grad	8	24	19	29	19
meget høj grad	0	5	19	26	24
N	13	58	59	32	21
Belønning 1 (samfundets anerkendelse)					
meget lav grad	8	10	14	7	10
lav grad	39	47	31	42	29
Delvist	31	35	41	42	48
høj grad	23	9	10	10	14
meget høj grad	0	0	3	0	0
N	13	58	58	31	21
Belønning 2 (ledelsens anerkendelse)**					
meget lav grad	15	3	0	0	0
lav grad	31	7	2	7	5
Delvist	31	41	36	42	38
høj grad	15	40	43	39	48
meget høj grad	8	9	19	13	10
N	13	58	58	31	21
Mening i arbejdet **					
meget lav grad	31	24	14	10	10
lav grad	46	40	53	52	33
Delvist	23	29	9	26	43
høj grad	0	7	24	13	14
N	13	58	58	31	21

Fra arbejdsmiljøforskningen ved man, at de seks guldkorn i form af høj indflydelse, forudsigelighed, mening, belønning, social støtte og lave krav medvirker til et lavere stressniveau (jf. afsnit 2.2). På de undersøgte skoler er billedet imidlertid mere komplekst. Hegnsvig skole adskiller sig fra de andre skoler ved at have et markant dårligere psykisk arbejdsmiljø. Dette kommer til udtryk ved, at arbejdspladsen er karakteriseret ved relativt høje krav samt en relativ lav grad af indflydelse, mening, forudsigelighed og ledelsesmæssig anerkendelse. Omtrent to tredjedele af lærerne oplever at have meget høje kvantitative krav, hvilket står i skarp kontekst til særligt Farsø skole, hvor kun en femtedel oplever kravene som værende høje. Det tyder således på, at Hegnsvig skoles høje stressniveau hænger sammen, at der er relativt færre udviklingsmuligheder, højere krav og lavere social kapital.

På de resterende fire skoler ses ikke noget entydigt mønster på, at arbejdsforholdene har betydning for variation i skolernes stressniveau, idet skolerne ofte placerer sig tæt på hinanden på de seks guldkorn. Der er en svag tendens til, at Farsø skole har bedre arbejdsforhold sammenlignet med de andre skoler. Desuden er der en tendens til, at markant ringere arbejdsforhold har en mærkbar effekt på stressniveauet, som det ses på Hegnsvig skole. På de andre skoler ses det derimod, at det er meget forskelligt, hvilke dimensioner skolerne rammer højt på.

7.1.1 Delkonklusion

Der er en tendens til, at skoler med et højere stressniveau, ligeledes er karakteriseret ved relativt lavere social kapital, særligt den lodrette sociale kapital. Samtidigt ser det ud til, at der er færre udviklingsmuligheder og mere belastende arbejdsforhold i skolerne med et højt stressniveau.

Dette gælder for fire ud af fem skoler. Skolen med det laveste stressniveau synes dog ikke umiddelbart at have færre belastninger eller bedre muligheder sammenlignet med to andre skoler. Det er muligt at social kapital og jobfaktorer har en betydning for stressniveauet på Aars skole, men det kan ikke forklare det usædvanlig lave stressniveau på denne skole.

7.2 Bivariate og trivariate analyser

I dette afsnit ses der på sammenhænge mellem specialets uafhængige variable (inklusive kontrolvariable) og stress med henblik på at undersøge, hvorvidt disse kan forklare forskelle i lærernes stressniveau og således være en mulig forklaring på de forskelle, der ses på skoleniveau. Der vil desuden foretages elaboreringer for at se, om kontrolvariablene influerer på sammenhængene mellem dimensionerne af social kapital og stress.

Tabel 17. Krydstabeller for sammenhængen ml. uafhængige variable og stress						
		høj grad af stress	lav grad af stress	N	gamma	Sig
Retfærdighed	score 4	13	88	40	-0,314	0,011
	score 3	38	62	45		
	score 2	12	88	42		
	score 1	50	50	38		
Tillid ml. ledelse og medarbejdere	score 4	21	80	40	-0,335	0,009
	score 3	11	90	45		
	score 2	33	67	42		
	score 1	40	61	38		
Samarbejdsevne ml. ledelse og medarbejdere	score 4	22	78	40	-0,252	0,058
	score 3	24	76	45		
	score 2	26	75	42		
	score 1	56	44	38		
Tillid ml. kolleger	score 4	19	81	40	-0,339	0,007
	score 3	18	82	45		
	score 2	39	62	42		
	score 1	39	61	38		
Samarbejdsevne ml. kolleger	score 4	72	28	47	-0,060	0,645
	score 3	78	22	50		
	score 2	74	27	34		
	score 1	69	31	45		
Kvantitative krav	score 4	41	59	40	0,470	0,000
	score 3	29	71	45		
	score 2	21	79	42		
	score 1	8	92	38		
Forudsigelighed	score 4	21	80	39	-0,121	0,350
	score 3	30	70	33		
	score 2	24	77	34		
	score 1	30	70	69		
Indflydelse	score 4	16	84	50	-0,317	0,012
	score 3	16	84	61		
	score 2	31	69	38		
	score 1	36	64	25		
Belønning (1) samfundets anerkendelse	i meget høj grad	0	100	2	-0,398	0,002
	i høj grad	5	95	20		

	delvist	24	76	67		
	i ringe grad	33	67	66		
	i meget ringe grad	42	58	19		
Belønning (2)						
ledelsens anerkendelse	i meget høj grad	24	76	21		
	i høj grad	21	79	70		
	delvist	28	72	67	-0,242	0,082
	i ringe grad	50	50	12		
	i meget ringe grad	50	50	4		
Mening						
	score 4	14	86	36		
	score 3	25	75	107		
	score 2	48	52	31	-0,466	0,002
	score 1	0	0	0		
Køn						
	kvinde	29	71	116		
	mand	20	80	51	-0,259	0,166
Alder						
	Under 30 år	25	75	12		
	30-39 år	30	70	53		
	40-49 år	35	65	46	-0,167	0,163
	50-59 år	19	81	47		
	60 år eller mere	17	83	18		

7.2.1 Social kapital og stress

Der er en generel tendens til, at jo mere retfærdighed, tillid og samarbejdsevne, lærerne oplever, desto mindre er sandsynligheden for stress (Tabel 17). Dette stemmer overens med specialets indledende forventninger om, at skoler med høj social kapital, vil have et tilsvarende lavt stressniveau. Det skal dog pointeres, at sammenhængen kun er statistisk signifikant for fire ud af de fem dimensioner, hvoraf samarbejdsevnen mellem kolleger er insignifikant. Hvor sammenhængen er stærk for retfærdigheds- og tillidsdimensionerne, er dimensionen lodret samarbejdsevne kun er moderat. Det tyder således på, at det særligt er tillid og retfærdighed, der har betydning for lærernes stressniveau, mens samarbejdsevnen kun har en mindre betydning. Dette skyldes muligvis, at retfærdighed og tillid er en forudsætning for, at samarbejdet overhovedet kan opbygges og udfoldes i relationen mellem ledelse og medarbejdere og kolleger imellem. (Olesen et al. 2008:48).

At dimensionen lodret samarbejdsevne ikke har nogen signifikant betydning for stress, forekommer alligevel overraskende. Med afsæt i teorien om virksomhedens sociale kapital er antagelsen, at en normkultur baseret på gensidige forpligtelser og samarbejde, vil medvirke til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Med reference til KORA's analyser kan den manglende effekt af samarbejdsevnen muligvis skyldes, at der er begrænset tid til samarbejde og koordinering på tværs af det pædagogiske personale i folkeskolen efter den nye reform:

"En stor del af det pædagogiske personale påpeger, at arbejdstidsreglerne ikke understøtter intentionen i folkeskolereformen om et tættere samarbejde. Det gælder både inden for faggruppen og på tværs af faggrupper" (Bjørnholt et al. 2015:32).

Hvis ikke der er tid til at samarbejde, bliver kvaliteten af samarbejdet formentlig mindre relevant for, om lærere stresses. Tillid til hinanden kan derimod blive afgørende, fordi medarbejderne er afhængige af hinandens bidrag for at kunne øge eleveres læring og trivsel. På skoler, hvor der er en udpræget tillid til hinanden, vil medarbejderne også tro på, at ens kollegaer agerer ud fra den fælles overbevisning, samt gør en indsats når behovet opstår (Moltke & Graff, 2014:40). Dette kan således øge den individuelle sikkerhed. Niklas Luhmann påpeger, i relation til dette, at tillid har en praktisk og omkostningsbesparende responsform, der gør, at mennesker kan reducere kompleksiteten for at beslutte og handle: *"Med tillid reducerer man kompleksiteten ved at turde handle og respondere på andres handlinger uden at kende alle konsekvenser"* (Moltke & Graff, 2014:38). Det kan således tænkes, at tilliden kan sænke niveauet af stress, fordi opgaveløsningen er mindre kompleks, hvorfor forholdene potentielt opleves som mindre stressende for lærerne. Omvendt kan mangel på tillid og samarbejde gøre det svært for medarbejderne at sikre sig, at skolen lever op til samfundets og egne forventninger til lærergerningen. Det er desuden værd at bemærke, at langt de fleste studier af social kapital beskæftiger sig med dimensionerne retfærdighed og tillid, mens evidensen for samarbejdsevnen som enkeltdimension synes at være underdokumenteret i forskningen. For eksempel viser en undersøgelse (Kristensen et al. 2013) af tolv skoler i Faxe Kommune, at høj social kapital, operationaliseret som tillid og retfærdighed mellem ledelse og ansatte, medfører et væsentligt lavere stressniveau, høj ledelseskvalitet, jobtilfredshed, anerkendelse og kvalitet i arbejdet. Studiet støtter således op om, at social kapital, operationaliseret ud fra spørgsmål om tillid og retfærdighed, kan reducere stress blandt folkeskolelærere. Med afsæt i specialets empiriske resultater og tidligere forskning finder jeg ingen evidens for, at samarbejdsevnen mellem kolleger som enkeltdimension har signifikant betydning for lærernes stressniveau.

Også inden for andre brancher viser social kapital sig at have en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø. I et kvalitativt studie belyses årsagerne til, at nogle slagterier har væsentlig lavere stress, strejker og sygefravær sammenlignet med andre slagterier. Her viser det sig, at en positiv udvikling i arbejdspladsens sociale kapital har været med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Forskerne bag undersøgelsen påpeger, at arbejdsopgaverne hverken er blevet mere meningsfulde eller kravene færre.

Af undersøgelsen fremgår det derimod, at det er den gensidige anerkendelse, dialog samt den større indflydelse på egen arbejdsdag gennem inddragelse i forandringer, deltagelse i afdelingsmøder og grupper, der har skabt fundamentet for et bedre psykisk arbejdsmiljø. (Hasle & Møller, 2005).

Foruden social kapital har skabt øget indflydelse på egen arbejdsdag, har dialogen også skabt øget forudsigelighed og sammenhængskraft i virksomheden med færre konflikter og større forståelse for hinanden. Eksisterende empiri understøtter således antagelsen om, at høj social kapital er associeret med et lavt stressniveau, mens denne antagelse kun i en vis udstrækning understøttes af specialets empiri (jf. afsnit 7.1)

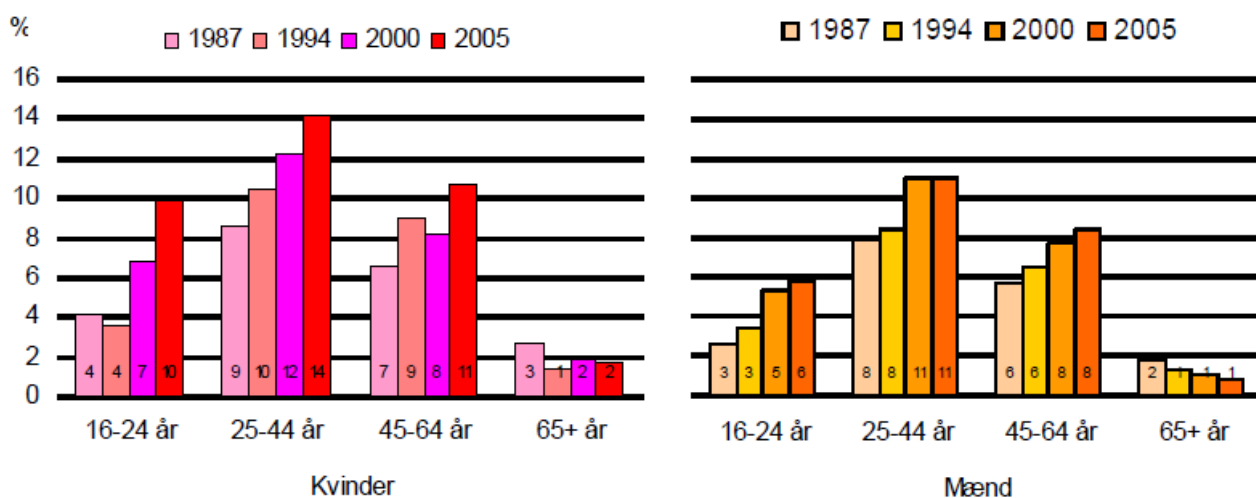
7.2.2 Jobfaktorer og stress

Samtlige jobfaktorer, med undtagelse af forudsigelighed, har en signifikant betydning for stress (tabel 17). Et arbejde karakteriseret ved høje krav, lav grad af mening, indflydelse og anerkendelse synes således at øge sandsynligheden for stress blandt lærere. Sammenhænge er særligt tydelige med kvantitative krav og mening. Dette hænger formentlig sammen med, at lærerfaget som oftest søges af mennesker, der brænder for at undervise og gøre en forskel (Limborg et al. 2012:134). Flere undervisningstimer, mindsket fleksibilitet i arbejdstider og en stigende tendens til kontrol og dokumentation kan medføre en uoverensstemmelse mellem egne og samfundets forventninger, og hvad læreren reelt har mulighed for at præstere. I forhold til at forudsigelighed ikke har nogen betydning, skal det pointeres, at variabelen primært måles på uforudsigelighed i forhold til arbejdstider og fremtidsplaner. De specifikke arbejdstider synes således ikke at være afgørende for lærernes stressniveau. Dette hænger formentlig sammen med, at lærerne har været vant til en fleksibel arbejdsdag før reformen, hvor der ikke var en entydig skelnen mellem arbejds- og privatliv.

7.2.3 Baggrundsvariable og stress

Empirien viser, at hverken køn eller alder har en signifikant betydning for stressniveauet (tabel 17). Dette forekommer umiddelbart bemærkelsesværdigt, idet tidligere forskning har vist, at der er forskel på kvinders og mænds stressniveau i forskellige aldersgrupper. I Sundheds- og Sygelighedsundersøgelserne foretaget af Statens Institut for Folkesundhed har de i 1987, 1994, 2000 og 2005 spurgt et repræsentativt udsnit af befolkningen, hvorvidt de føler sig stressede i dagligdagen (Nielsen & Kristensen, 2007:16):

Figur 4. Udviklingen i stressforekomsten opdelt på alder og køn. Andel af personer der ofte føler sig stressede i dagligdagen (Sundheds- og sygelighedsundersøgelserne 2005).



I samtlige aldersgrupper er der flere kvinder, end mænd, der oplever stress i dagligdagen. Heraf rapporterer 25-44 årige mænd og kvinder markant mere stress sammenlignet med andre aldersgrupper. Ses der bort fra signifikanstestene anskues også en svag tendens til, i specialets empiri, at kvinder rapporterer mere stress end mænd. Derudover er der en svag tendens til, at rapporteringen af stress falder med alderen. (Figur 4). I rapporten "Arbejds miljøet i folkeskolen" (Kreiner & Mehlbye, 2000) ses der på køns- og aldersforskelle i lærernes rapportering af psykosomatiske symptomer og psykiske gener, som er en anden måde at operationalisere oplevet stress. Her fremgår det ligeledes, at kvinder rapporterer om flere psykosomatiske symptomer end mænd. Der er desuden en nær sammenhæng mellem antallet af psykosomatiske og psykiske stress-symptomer, hvor psykosomatiske symptomer har en indirekte effekt på psykisk stress-symptomer. Kvinder synes således at være mest udsatte, idet de både har flere psykosomatiske og psykiske stress-symptomer. For kvinderne især gælder det, at de psykosomatiske symptomer stiger indtil aldersgruppen 50-59 år, hvorefter den falder markant (Ibid.:123). De psykiske stressreaktioner falder svagt med alderen for både mænd og kvinder. En lignende tendens anskues i tabel 17, hvor der overordnet set sker et fald i stress, jo ældre lærerne bliver. Der ses dog en lignende tendens, som i tilfældet med de psykosomatiske symptomer, nemlig at stressniveauet stiger indtil 40-49 år, hvorefter det er markant lavere for aldersgrupperne "50-59 år" og "60 år eller mere". Den svage tendens til, at stressniveauet stiger med alderen indtil de 50 år, kan være udtryk for, at yngre lærere er mere omstillingsparate, og derfor har haft nemmere ved at "sluge" de store forandringer. Herimod kan ældre lærere måske have sværere ved at omstille sig, fordi de har været vant til, at undervisningen i mange år er foregået på anden vis. Det skal dog pointeres, at der kun er tale om en svag tendens til dette.

Stressniveauet, som falder mere markant i aldersgruppen "50-59 år" og "60 år eller mere", skyldes formentlig, at stress, som følge af den nye skolereform, har haft en direkte eller indirekte effekt på ønsket om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og/eller sige jobbet op. Det fremgår blandt andet i artikler af Politiken, Jyllandsposten og Folkeskolen.dk, at reformen har sat gang i strømninger, hvor mange af de stressede lærere har sagt farvel til jobbet. Resultater fra Kreiner & Mehlbyes rapport viser desuden en svag tendens til, at ældre lærere "oftere føler sig fagligt mere rustet end en yngre lærer (...), sjældnere har problemer med at etablere arbejdsro (...), og sjældnere oplever problemer med at få alle med i undervisningen (Ibid.:134-135). Dette kan dels skyldes den større rutine og erfaring, men kan igen også være udtryk for en selektionseffekt i den forstand, at de lærere, der havde problemer med lærergerningen, har forladt den, mens de tilbageblevne lærere er relativt godt rustet. Det kan således godt tyde på, at køn og alder, på trods af de insignifikante resultater, har en svag betydning. En betydning som muligvis elimineres på grund af stikprøvens relativt lille størrelse.

7.2.4 Elaborering for sammenhænge

I nedenstående tabel elaboreres for sammenhængene mellem hver af de respektive dimensioner af social kapital og stress for at se, hvorvidt social kapital stadig har en betydning, når der kontrolleres for øvrige variable. Indledende test viste, at sammenhængen mellem social kapital og stress vedblev, når der blev kontrolleret for køn og alder (Bilag 4). Der elaboreres ikke for forudsigelighed i nedenstående tabel, eftersom forudsigelighed ikke har nogen signifikant betydning for stress (jf. afsnit 7.2).

Tabel 18. Elaborering for indirekte sammenhænge på hver af de respektive dimensioner (social kapital).

Sammenhæng ml. retfærdighed og stress ($p < 0,05$)	Zero-order	First-order
Krav	-0,342	-0,242
Indflydelse	-0,350	-0,284
Mening i arbejdet	-0,350	-0,296
Anerkendelse (samfundet)	-0,350	-0,235
Anerkendelse (ledelse)	-0,350	-0,236
Sammenhængen ml. tillid (ledelsen) og stress ($p < 0,05$)		
Krav	-0,335	-0,245
Indflydelse	-0,343	-0,198
Mening i arbejdet	-0,343	-0,213
Anerkendelse (samfundet)	-0,343	-0,260
Anerkendelse (ledelse)	-0,343	-0,262

Sammenhængen ml. samarbejdsevne (ledelse) og stress ($p=0,058$)		
Krav	-0,252	-0,135
Indflydelse	-0,252	-0,147
Mening i arbejdet	-0,252	-0,188
Anerkendelse (samfundet)	-0,252	-0,115
Anerkendelse (ledelse)	-0,252	-0,116
Sammenhæng ml. tillid (kolleger) og stress ($p<0,05$)		
Krav	-0,349	-0,285
Indflydelse	-0,349	-0,286
Mening i arbejdet	-0,349	-0,385
Anerkendelse (samfundet)	-0,349	-0,311
Anerkendelse (ledelse)	-0,349	-0,311
Sammenhæng ml. tillid (kolleger) og stress ($p<0,05$)		
Krav	-0,068	0,018
Indflydelse	-0,076	0,016
Mening i arbejdet	-0,076	-0,023
Anerkendelse (samfundet)	-0,076	-0,042
Anerkendelse (ledelse)	-0,076	-0,065

Den trivariate analyse viser, at fire ud af fem dimensioner fortsat er signifikante, når der kontrolleres for jobfaktorer. Analysen indikerer således, at social kapital har en selvstændig betydning for stress. Der er en tendens til, at samtlige First-Order værdier falder, når der kontrolleres for jobfaktorer. Sammenhængene for retfærdighed og tillid går fra stærk til moderat, mens sammenhængen for samarbejdsevnen mellem lærere og ledelse går fra moderat til svag. I de fleste tilfælde er der tale om væsentlige ændringer, hvilket er udtryk for, at en del af social kapitals forklaringskraft er indirekte.

Tidligere undersøgelser har, i relation til dette, vist, at social kapital påvirker de daglige relationer på arbejdspladsen i en positiv retning. Det kommer til udtryk ved, at medarbejderne oplever større mening, anerkendelse, social støtte, forudsigelighed (information) og rolleklarhed (Olesen et al. 2008:56-57). Ligeledes fremgik det af det førnævnte studie om danske slagterier, hvor medarbejderne oplevede større forudsigelighed og mere respekt på arbejdspladsen som følge af en øget social kapital (jf. afsnit 7.2.1). Undersøges sammenhænge mellem social kapital og jobfaktorer fremgår det endvidere, at lærere der svarer højt på dimensioner af social kapital, oftere scorer positivt på guld-kornene (Bilag 3).

Analysen tegner således et billede af, at social kapital, udover at have en selvstændig betydning, også kan anses som værende en generativ mekanisme, der kan forstærke eller reducere kvantitative krav, indflydelse, mening og samfundsmæssig/ledelsesmæssig anerkendelse i lærernes arbejde. Faktorer som alle har vist sig at influere på stressniveauet.

For eksempel kan høj retfærdighed i form af øget informationsflow, inddragelse af læreres synspunkter og tildeling af indflydelse på beslutninger medføre en øget forståelse for organisationens kerneopgaver samt egen rolle i organisationen (jf. afsnit 5). Oplevelsen af mening vil sandsynligvis øges, fordi medarbejdernes meninger og synspunkter vedrørende eget arbejde tages i betragtning, når beslutninger skal træffes. En udbredt tillid og retfærdighed kan desuden medvirke til, at arbejdsgange og større forandringsprocesser, såsom implementeringen af skolereformen, forløber mere effektivt og gnidningsfrit. Det viste sig for eksempel i VIPS-projektet, hvor det var lettere at få processer til at fungere i virksomheder, hvor tillid til ledelsens motiver var høj (Sørensen 2008; Hasle et al. 2008). Lærerne, som er det udførende led, får således mulighed for at udveksle mulige frustrationer eller gode idéer til, hvordan organisationen udvikles i en positiv retning. Samtidig reduceres bekymringer i forhold til fremtiden, fordi lærerne har større indsigt i de strategiske tangenter. Ifølge Honneth er anerkendelse en forudsætning for, at mennesker kan have tillid til hinanden, hvorfor en høj grad af tillid kan medføre, at den enkelte lærer føler sig mere anerkendt (jf. afsnit 5.2).

I relation hertil viser et forskningsprojekt i danske folkeskoler (Limborg et al. 2012) en tendens til, at skoler med høj social kapital generelt er bedre til at finde løsninger på ændringer i de krav, der stilles til skolerne. Dette kan være et stigende arbejdspress eller påtvungne arbejdsopgaver, som på kortere eller længere sigt kan virke belastende for arbejdsmiljøet. I projektet viste det sig mere specifikt, at samtlige skoler, uafhængigt af skolens sociale kapital, reagerede negativt over for et krav om flere dokumentations- og registreringsopgaver. Det viste sig dog, at skoler med høj social kapital over tid var bedre til at transformere kravene til konkrete løsninger og tiltag. Tiltag som også blev opfattet meningsfuldt af medarbejderne såvel som samfundet generelt. (Limborg et al. 2012). Dette understøtter således antagelsen om, at skoler med høj social kapital har nemmere ved at håndtere og finde løsninger på de eksterne krav, som følger af reformen. En kollektiv evne som medfører et mindre omfang af stress. En undersøgelse i den internationale litteratur peger desuden på, at tillid kan virke som en buffer, når de kvantitative krav bliver for høje (Harvey et al. 2003). Ifølge Lazarus afhænger individets oplevelse af stress også af individets fysiske/psykiske sårbarhed og eksterne ressourcer (jf. afsnit 2.1.1). Krav og andre belastninger kan således opleves som mindre belastende på arbejdspladser med høj social kapital, idet en høj social kapital vil styrke de ansattes ressourcer og handlemuligheder.

Forskerne bag undersøgelsen (Harvey et al. 2003) påpeger dog, at tillid kun kan reducere krav op til et vist punkt. Er der tale om et højt og vedvarende pres, kan det med tiden reducere tilliden. Dette tilføjer en væsentlig nuance i relation til specialets videnskabsteoretiske perspektiv, nemlig at verden er et kompleks sammenspil af mekanismer.

En verden der gør, at vi ikke kan konkludere, at eksempelvis høj social kapital eller lave krav til hver en tid vil føre til et lavt niveau af stress, men blot at sandsynligheden under visse forudsætninger er større.

I tabel 19 undersøges, hvorvidt køn og alder interagerer på sammenhængen mellem social kapital dimensionerne og stress.

Tabel 19. Interaktionssammenhænge for køn og alder

Variable	Gamma værdi	Sig.	Std. afv.
<i>Retfærdighed</i>			
Køn			
Kvinde	-0,326	0,014	0,139
Mand	-0,109	0,67	0,253
Alder			
40-49 år	-0,455	0,033	0,199
<i>Tillid mellem ledelse og medarbejdere</i>			
Køn			
Kvinde	-0,378	0,008	0,135
Mand	-0,168	0,591	0,307
Alder			
40-49 år	-0,434	0,046	0,204
<i>Samarbejdsevne ml. ledelse og medarbejdere</i>			
Køn			
Ingen interaktion			
Alder			
40-49 år	-0,431	0,05	0,202
50-59 år	-0,488	0,04	0,199
<i>Tillid mellem kolleger</i>			
Køn			
Kvinde	-0,554	0,000	0,115
Mand	0,188	0,491	0,269
Alder			
ingen interaktion			

På tre ud af fire dimensioner, nemlig retfærdighed, lodret tillid og vandret tillid, viser det sig, at der forekommer en interaktion med køn. Sammenhængene er kun signifikante for kvinder, hvorfor der ikke findes en sammenhæng mellem disse dimensioner og stress for mænd. Det forekommer desuden en interaktion mellem henholdsvis retfærdighed, lodret tillid, lodret samarbejdsevne og alder.

Her gælder det, at sammenhængene kun er signifikante for aldersgruppen 40-49 årige, og på en enkelt dimension for de 50-59 årige. Det tyder således på, at social kapital har en større effekt for de grupper, der er mest udsat for stress. Resultaterne i den bivariate analyse viste nemlig en svag tendens til, at kvinder i aldersgruppen 40-49 år var de mest stressede (jf. afsnit 7.2.4). Fordi belastningerne formentlig opleves større, vil social kapital i højere grad have en forebyggende effekt, der kan gøre det nemmere for kvinder i denne aldersgruppe at håndtere belastningerne.

7.2.5 Delkonklusion 2

Konklusionen på analysedel to er, at fire ud af fem dimensioner på social kapital har en direkte og indirekte forklaringskraft for lærernes stressniveau, når der kontrolleres for jobfaktorer og baggrundsvariable. Disse fire dimensioner er: retfærdighed ($p < 0,05$), lodret tillid ($p < 0,05$), lodret samarbejdsevne ($p < 0,1$) og vandret tillid ($p < 0,05$). I overensstemmelse med specialets teoretiske antagelser er der en overordnet tendens til, at jo højere arbejdspladsens sociale kapital er, des lavere er stressniveauet. Billedet er dog imidlertid mere kompleks end som så, idet det har vist sig, at dimensioner af social kapital er tæt forbundet til en række jobfaktorer, som ydermere påvirker stressniveauet. Det viser sig, at lærere, der er underlagt høje krav, og som oplever en lav grad af indflydelse, mening og anerkendelse, er mere stresset. I og med der er tale om et tværsnitsdesign, er det ikke muligt at afgøre retningen på sammenhængene, men jeg kan blot konkludere, at der er en sammenhæng. Med afsæt i specialets teoretiske og videnskabsteoretiske perspektiv synes der dog at være belæg for, at social kapital er en generativ mekanisme, der påvirker arbejdsforholdene og videre stressniveauet. Der forekommer desuden en interaktion med køn og alder i sammenhængen mellem dimensioner af social kapital og stress, hvor sammenhængene er stærkere for kvinder primært i alderen 40-49 år.

7.3 Regressionsanalyse

I dette afsnit foretages fire multiple regressioner med det formål at opnå viden om social kapital, jobfaktorer og baggrundsvariablenes samlede estimerede effekt og forklaringskraft. Disse vil gentages i form af fire fixed effects models med det formål at se, hvad der sker med modellen, når der tages højde for skoler.

7.3.1 Regressionsmodeller

Tabel 20. Multipel binær logistisk regression for sammenhængen mellem social kapital og stress

	Model 1A	Model 1B	Model 1C	Model 1D	Model 1E
Retfærdighed					
score 4 (ref.)	1	1	1	1	1
score 3	4,277** (1,420-12,889)	3,561** (1,103-11,491)	3,565* (1,078-11,790)	3,672** (1,057-12,756)	3,130* (0,891-11,000)
score 2	1,200 (0,338-4,261)	0,907 (0,221-3,719)	0,900 (0,205-3,964)	0,848 (0,182-3,949)	0,664 (0,138-3,198)
score 1	7,800*** (2,526-24,085)	5,330** (1,255-22,633)	4,524* (0,979-20,919)	4,516* (0,919-22,193)	3,640 (0,728-18,201)
Tillid mellem ledelse og medarbejdere					
score 4 (ref.)		1	1	1	1
score 3		0,423 (0,113-1,582)	0,440 (0,117-1,650)	0,374 (0,093-1,498)	0,440 (0,104-1,857)
score 2		1,486 (0,500-4,421)	1,539 (0,507-4,668)	1,385 (0,428-4,479)	1,651 (0,494-5,515)
score 1		1,352 (0,357-5,124)	1,298 (0,313-5,386)	0,932 (0,203-4,306)	1,174 (0,250-5,509)
Samarbejdsevne mellem ledelse og medarbejdere					
score 4 (ref.)			1	1	1
score 3			0,916 (0,315-2,660)	0,865 (0,286-2,615)	1,011 (0,328-3,114)
score 2			0,888 (0,292-2,703)	0,894 (0,278-2,874)	1,003 (0,308-3,269)
score 1			1,802 (0,418-7,766)	1,629 (0,359-7,383)	1,878 (0,397-8,872)
Tillid mellem kolleger					
score 4 (ref.)				1	1
score 3				0,926 (0,275-3,120)	1,092 (0,313-3,807)
score 2				2,898* (0,832-10,103)	4,090* (1,037-16,134)
score 1				2,274 (0,618-8,361)	3,744* (0,824-17,009)
Samarbejdsevne mellem kolleger					
score 4 (ref.)					1
score 3					0,520 (0,161-1,681)
score 2					0,618 (0,173-2,205)
score 1					0,392 (0,102-1,505)
N	175	173	173	173	173
Nagelkerke	0,181	0,209	0,218	0,264	0,278
Hosmer and Lemeshow	1,000	0,971	0,695	0,961	0,226
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.					

Tabellen viser, at de fem dimensioner af social kapital samlet kan forklare 27,8 % af variationen i stressvariablen (Model 1E). Social kapital synes således at være væsentlig i forhold til at forstå variationen i lærernes stressniveau. Det er imidlertid kun to af dimensionerne, der har kategorier, der har signifikant betydning for stress, nemlig retfærdighed og vandret tillid.

Dette kommer også til udtryk ved Nagelkerke i de fem modeller, som viser, at retfærdighed alene kan forklare 18 % af variationen i stress, mens der hverken forekommer væsentlige ændringer i forklaringskraften ved inddragelse af lodret tillid, lodret samarbejdsevne og vandret samarbejdsevne. Tilføjes vandret tillid derimod til modellen, stiger forklaringskraften med næsten 5 % (model 1D). En mulig forklaring er, at variansen i virkeligheden forklares af retfærdighed og vandret tillid, som er en forudsætning for at opbygge et godt samarbejde samt tillid mellem ledelse og medarbejdere (Olesen et al. 2008:48) I VIPS-projektet viste det sig eksempelvis, at det tillidsfulde samarbejde først udvikledes i en virksomhed, idet medarbejderne oplevede processuel retfærdighed i form af medindflydelse (Hasle et al. 2008). Desuden kan retfærdighed, set i lyset af reformen, være essentiel for, om reformen implementeres på en måde, som lærerne kan "leve med", og dermed være afgørende for hvorvidt lærerne oplever stress. Tabellen udtrykker således, at det primært er retfærdighed og tillid mellem kolleger, der har betydning for lærernes stressniveau.

Model 1A viser, at der er otte gange så stor sandsynlighed for stress, hvis lærerne oplever en meget lav grad af retfærdighed sammenlignet med en meget høj grad af retfærdighed. Dog falder odds-ratio for retfærdighed væsentligt, når lodret tillid, lodret samarbejdsevne og vandret samarbejdsevne tilføjes til modellen. Dette betyder, at hvor retfærdighed i model 1A havde to signifikante kategorier, er der i model 1E kun én kategori, der er signifikant forskellige fra de andre. I model 1E er kun score tre og fire signifikant forskellige fra hinanden. Her ses det, at sandsynligheden for at være stresset er fire gange større for lærere, der scorer tre, sammenlignet med lærere der scorer fire. Der er således en tendens til, at jo mindre retfærdighed lærerne oplever, des højere er stressniveauet. Denne sammenhæng er dog mest tydelig i model 1A. At odds-ratio for retfærdighed falder markant, når der kontrolleres for andre dimensioner, vidner om en indbyrdes korrelation mellem variablene. Når vandret samarbejdsevne tilføjes til regressionsmodellen stiger samtlige dimensioner, med undtagelse af retfærdighed, endvidere markant. For dimensionen vandret tillid betyder det, at der er to signifikante kategorier i model 1E frem for kun én signifikant kategori i model 1D. I model 1E fremgår det således, at sandsynligheden for at være stresset er fire gange så stor for lærere, der oplever en lav eller meget lav grad af tillid mellem kolleger, sammenlignet med lærere der oplever en meget høj grad af tillid.

I modsætning til den bivariate analyse, hvor fire dimensioner synes at have forklaringskraft, tegner sig her et billede af, at kun retfærdighed og vandret tillid har forklaringskraft.

Tabel 21. Multipel regressionsanalyse for sammenhæng samtlig dimensioner af social kapital og stress kontrolleret for køn og alder.

	Model 3A	Model 3B
Retfærdighed		
score 4 (ref.)	3,130* (0,891-11,000)	2,852 (0,793-10,261)
score 3	0,664 (0,138-3,198)	0,652 (0,133-3,195)
score 2	3,640 (0,728-18,201)	3,680 (0,696-19,450)
score 1		
Tillid mellem ledelse og medarbejdere		
score 4 (ref.)	0,440 (0,104-1,857)	0,500 (0,115-2,168)
score 3	1,651 (0,494-5,515)	1,739 (0,485-6,232)
score 2	1,174 (0,250-5,509)	1,379 (0,279-6,806)
score 1		
Samarbejdsevne mellem ledelse og medarbejdere		
score 4 (ref.)		
score 3	1,011 (0,328-3,114)	1,025 (0,323-3,248)
score 2	1,003 (0,308-3,269)	1,071 (0,315-3,649)
score 1	1,878 (0,397-8,872)	0,914 (0,161-5,190)
Tillid mellem kolleger		
score 4 (ref.)		
score 3	1,092 (0,313-3,807)	1,204 (0,305-4,751)
score 2	4,090* (1,037-16,134)	3,926* (0,848-18,183)
score 1	3,744* (0,824-17,009)	4,114* (0,782-21,650)
Samarbejdsevne mellem kolleger		
score 4 (ref.)		
score 3	0,520 (0,161-1,681)	0,513 (0,145-1,819)
score 2	0,618 (0,173-2,205)	0,830 (0,210-3,282)
score 1	0,392 (0,102-1,505)	0,539 (0,134-2,164)
Aldersgruppe (ref. '60 år eller mere')		
under 30 år		3,964 (0,405-38,825)
30-39 år		3,112 (0,484-20,002)
40-49 år		3,408 (0,551-21,074)
50-59 år		1,701 (0,258-11,217)
Køn (ref. 'Kvinde')		0,586 (0,225-1,528)
N	173	164
Nagelkerke	0,278	0,297
Hosmer and Lemeshow	0,226	0,348
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.		

Når der kontrolleres for køn og alder bliver standardafvigelse på dimensionerne for social kapital større. Dette betyder imidlertid, at retfærdighed bliver insignifikant, således kun vandret tillid er signifikant i modellen. Hvorfor retfærdighed bliver insignifikant, når der kontrolleres for køn og alder, kan teorien ikke forklare.

Det vurderes dog, at modellen er bedre uden køn og alder, eftersom forklaringskraften kun stiger med 1,9 %, og ingen af variablene har signifikant betydning for stress.

Tabel 22. Multipel binær logistisk regression for sammenhængen mellem jobfaktorer og stress.

	Model 2A	Model 2B	Model 2C	Model 2D	Model 2E	Model 2F
Kvantitative krav						
score 1 (ref.)		1	1	1	1	1
score 2	3,130 (0,712-13,771)	3,029 (0,675-13,599)	2,972 (0,642-13,756)	3,202 (0,669-15,326)	2,780 (0,570-13,571)	2,610 (0,520-13,109)
score 3	5,000** (1,332-18,771)	5,098** (1,335-19,475)	5,664** (1,435-22,354)	6,949** (1,688-28,603)	5,230** (1,263-21,661)	4,720** (1,122-19,854)
score 4	8,364** (2,296-30,460)	8,324** (2,232-31,045)	9,134** (2,289-36,455)	10,424** (2,482-43,779)	8,727** (2,051-37,127)	9,074** (2,083-39,521)
Forudsigelighed						
score 4 (ref.)			1	1	1	1
score 3		1,322 (0,425-4,115)	0,927 (0,276-3,113)	0,990 (0,287-3,418)	0,999 (0,273-3,657)	1,025 (0,272-3,855)
score 2		0,792 (0,246-2,547)	0,530 (0,150-1,879)	0,472 (0,128-1,742)	0,616 (0,164-2,317)	0,880 (0,223-3,473)
score 1		1,200 (0,445-3,234)	0,859 (0,289-2,552)	0,857(0,282-2,608)	0,964 (0,305-3,046)	1,224 (0,370-4,050)
Indflydelse						
score 4 (ref.)				1	1	1
score 3			1,170 (0,274-5,007)	1,334 (0,298-5,969)	1,226 (0,259-5,800)	0,625 (0,102-3,816)
score 2			3,129* (0,842-11,626)	3,190 (0,794-12,818)	2,737 (0,651-11,512)	1,410 (0,269-7,386)
score 1			2,251 (0,598-8,467)	2,343 (0,573-9,576)	2,027 (0,454-9,052)	0,853 (0,143-5,087)
Belønning (ledelsesmæssig anerkendelse)						
i meget høj grad (ref.)					1	1
i høj grad				0,466 (0,125-1,734)	0,346 (0,084-1,412)	0,219* (0,046-1,040)
delvist				0,510 (0,135-1,926)	0,346 (0,082-1,457)	0,194** (0,039-0,971)
i ringe grad				1,327 (0,227-7,738)	0,816 (0,126-5,271)	0,438 (0,058-3,307)
i meget ringe grad				1,502 (0,131-17,287)	2,411 (0,113-51,320)	1,424 (0,047-42,747)
Belønning (samfundsmæssig anerkendelse)						
i høj/meget høj grad (ref.)						1
delvist					8,929* (0,773-103,088)	8,438* (0,747-95,360)
i ringe grad					10,163* (0,899-114,934)	9,194* (0,810-104,302)
i meget ringe grad					15,134** (1,181-193,975)	17,673** (1,344-232,342)
Mening i arbejdet						
score 4 (ref.)						1
score 3						1,936 (0,285-13,142)
score 2						3,583 (0,514-24,981)
score 1						6,158* (0,755-50,221)
N	175	175	174	174	174	174
Nagelkerke	0,122	0,129	0,168	0,196	0,244	0,273
Hosmer and Lemeshow	1,000	0,635	0,684	0,953	0,691	0,084

***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.

Jobfaktorer kan, ligesom social kapital, forklare omtrent 27 % af variationen i stress. Dette indikerer, at jobfaktorer, ligesom social kapital, er væsentlig i forhold til at forklare stress. Modellen viser endvidere, at samtlige jobfaktorer, med undtagelse af forudsigelighed, har signifikant betydning for stress.

Kvantitative krav kan forklare 12 % af variansen, hvortil indflydelse, samfundsmæssig anerkendelse, ledelsesmæssig anerkendelse og mening hver især bidrager imellem 3 og 5 % til den samlede forklaringskraft. Der sker dog ingen væsentlige ændringer i Nagelkerke, når forudsigelighed tilføjes til model 2B, hvilket er udtryk for, at forudsigelighed ikke eller kun i begrænset omfang kan forklare stress.

Hvor kvantitative krav, samfundsmæssig anerkendelse og mening i arbejdet har signifikante kategorier i samtlige modeller, de indgår i, bliver ledelsesmæssig anerkendelse først signifikant, idet samfundsmæssig anerkendelse og mening tilføjes til regressionsanalysen. Model 2F viser således, at samtlige variable, bortset fra forudsigelighed og indflydelse, har en signifikant betydning for lærernes stressniveau. At indflydelse ikke har betydning, når der kontrolleres for andre jobfaktorer, er bemærkelsesværdigt i forhold til teorien. Særligt i relation til Karasek's model er det et bemærkelsesværdigt resultat, idet Karasek i sit studie påviser, at krav kun er belastende, såfremt indflydelsen er lav. Specialets empiri viser derimod, at indflydelse mister en del varians, når der kontrolleres for mening og anerkendelse. Analysen viser således en tendens til, at det snarere er mening og samfundets anerkendelse, der har betydning for, om lærerne bliver stressede. Det er muligt, at indflydelses forklaringskraft primært skyldes, at indflydelse øger lærernes oplevelse af mening og anerkendelse. På den ene side fordi uddelegering af ansvar kan være symbol på anerkendelse. På den anden side giver indflydelse lærerne større mulighed for at tilrettelægge arbejdet på meningsfuld måde.

I forhold til de signifikante dimensioner fremgår det, at lærere som oplever meget høje krav, har ni gange større sandsynlighed for stress, sammenlignet med lærere der oplever meget lave krav. Dertil kommer, at den estimerede sandsynlighed for at være stresset er seks gange højere for de, der oplever arbejdet som lidt meningsfuldt, og næsten atten gange større for de, der i meget lav grad anerkendes af samfundet. I overensstemmelse med teorien om de seks guldorn er der således en tendens til, at lærere, der er underlagt lave krav, og som oplever en høj grad af mening i arbejdet, og anerkendelse fra samfundets side af, har et lavere stressniveau. I modsætning til den bivariate analyse viser regressionsanalysen, at sandsynligheden for stress er mindre for lærere, der placerer sig i de midterste kategorier på dimensionen for ledelsesmæssig anerkendelse (model 2F). Odds-ratio for ledelsesmæssig anerkendelse falder således på samtlige kategorier i en multipel regressionsmodel. Dette er bemærkelsesværdigt og i modsætning til teorien, som påpeger, at en øget belønning vil medføre et lavere stressniveau (jf. afsnit 2.1.1). Det er dog svært at sige, om der er tale om en reel effekt, eller hvorvidt resultatet skyldes stikprøvens størrelse.

Det fremgår endvidere, at effekten af krav stiger, når indflydelse og ledelsesmæssig anerkendelse inddrages i regressionsmodellen (Model 2C og 2D). Det tyder således på, at oplevelsen af krav hænger sammen med graden af indflydelse og anerkendelse. Omvendt falder odds-ratio på krav, når samfundsmæssig anerkendelse og mening inddrages i modellen. I forhold til mening kan en mulig forklaring være, at det ikke kun er arbejdspresset i sig selv, der stresser, men også den følelse af meningsløshed, der kan opstå, hvis ikke der er tilstrækkelig med tid til at udføre opgaverne ordentligt.

Det kan eksempelvis være, når der ikke er tid til at levere ordentlig undervisning på grund af den manglende forberedelsestid. Ligeledes falder variansen for ledelsesmæssig anerkendelse, når mening inddrages (Model 2F). Opsummerende viser tabellen, at et højt niveau af stress er associeret med lave krav, høj samfundsmæssig anerkendelse, lav ledelsesmæssig anerkendelse og høj mening i arbejdet.

Tabel 23. Multipel regressionsanalyse for sammenhæng ml. jobfaktorer og stress kontrolleret for køn og alder.

	Model 4A	Model 4B
Kvantitative krav		
score 1 (ref.)		
score 2	2,610 (0,520-13,109)	2,232 (0,414-12,038)
score 3	4,720** (1,122-19,854)	4,199* (0,941-18,727)
score 4	9,074** (2,083-39,521)	7,009** (1,497-32,822)
Forudsigelighed		
score 4 (ref.)		
score 3	1,025 (0,272-3,855)	1,031 (0,258-4,127)
score 2	0,880 (0,223-3,473)	0,907 (0,215-3,828)
score 1	1,224 (0,370-4,050)	0,939 (0,255-3,449)
Indflydelse		
score 4 (ref.)		
score 3	0,625 (0,102-3,816)	0,577 (0,086-3,880)
score 2	1,410 (0,269-7,386)	2,044 (0,363-11,496)
score 1	0,853 (0,143-5,087)	1,454 (0,218-9,715)
Belønning (ledelsesmæssig anerkendelse)		
i meget høj grad (ref.)		
i høj grad	0,219* (0,046-1,040)	0,185* (0,033-1,038)
delvist	0,194* (0,039-0,971)	0,179* (0,030-1,068)
i ringe grad	0,438 (0,058-3,307)	0,317 (0,034-2,978)
i meget ringe grad	1,424 (0,047-42,747)	insignifikant (0,000-.)
Belønning (samfundsmæssig anerkendelse)		
i høj/meget høj grad (ref.)		
delvist	8,438* (0,747-95,360)	insignifikant (0,000-.)
i ringe grad	9,194* (0,810-104,302)	insignifikant (0,000-.)
i meget ringe grad	17,673** (1,344-232,342)	insignifikant (0,000-.)
Mening i arbejdet		
score 4 (ref.)		
score 3	1,936 (0,285-13,142)	1,561 (0,208-11,717)
score 2	3,583 (0,514-24,981)	3,136 (0,378-25,985)

score 1	6,158* (0,755-50,221)	4,747 (0,499-45,170)
Aldersgruppe (ref. '60 år eller mere')		1
under 30 år		0,721 (0,086-6,021)
30-39 år		1,067 (0,203-5,607)
40-49 år		1,060 (0,193-5,808)
50-59 år		0,432 (0,076-2,445)
Køn (ref. 'Kvinde')		0,466 (0,174-1,249)
N	174	165
Nagelkerke	0,273	0,342
Hosmer and Lemeshow	0,084	0,212
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.		

Når jobfaktorer kontrolleres for køn og alder, bliver mening og samfundsmæssig anerkendelse imidlertid insignifikante. Det gælder desuden for kvantitative krav, at standardafvigelse stiger, og effekten mindskes. Ledelsesmæssig anerkendelse vedbliver at være signifikant på to af scorene, og er således, sammen med krav, de eneste jobfaktorer, der har en signifikant betydning, når der kontrolleres for køn og alder. Tabellen viser desuden, at jo yngre lærerne er, jo mindre stresset er de. Dette strider i modsat retning af tabel 21, som viste, at sandsynligheden for stress er højest blandt de yngste lærere. Empirien viser således ingen entydig tendens i forhold til aldersvariablen.

7.3.2 Fixed effects models – kontrolleret for skole.

Formålet med følgende afsnit er at se, hvad der sker med regressionsmodellerne, når der kontrolleres for skoler. Dette eftersom specialet er interesseret i at forstå, hvad der skaber variation i skolers stressniveau. Af denne grund præsenteres og analyseres fire modeller magen til de i afsnit 7.4.1 med den forskel, at der kontrolleres for skoler. Afslutningsvis analyseres der på tre modeller: En hvor samtlige uafhængige variable inddrages med kontrol for skole. Dernæst en model for de, der viste sig at være signifikante i den fulde model, og sidst en model for de variable der viste sig at være signifikante i model 1J og 2L.

Tabel 24. Fixed effect models. Sammenhængen ml. dimensioner af social kapital og stress kontrolleret for skoler.

	Model 1F	Model 1G	Model 1H	Model 1I	Model 1J
Retfærdighed					
score 4 (ref.)	1	1	1	1	1
score 3	5,403** (1,731-16,865)	4,607* (1,353-15,687)	4,965** (1,398-17,624)	4,885** (1,327-17,988)	4,259** (1,155-15,711)
score 2	1,204 (0,329-4,412)	1,002 (0,233-4,320)	1,137 (0,247-5,239)	1,150 (0,237-5,581)	0,868 (0,174-4,323)
score 1	5,442** (1,609-18,410)	4,672** (0,932-23,427)	5,125* (0,960-27,355)	5,399* (0,964-30,251)	4,131 (0,693-24,641)
Tillid mellem ledelse og medarbejdere					
score 4 (ref.)		1	1	1	1
score 3		0,357 (0,092-1,382)	0,358 (0,092-1,394)	0,311 (0,075-1,297)	0,394 (0,089-1,734)
score 2		1,269 (0,400-4,026)	1,358 (0,419-4,401)	1,151 (0,330-4,014)	1,400 (0,394-4,965)
score 1		0,939 (0,222-3,981)	1,038 (0,227-4,737)	0,692 (0,135-3,543)	0,902 (0,174-4,679)
Samarbejdsevne mellem ledelse og medarbejdere					
score 4 (ref.)			1	1	1
score 3			0,720 (0,235-2,210)	0,720 (0,226-2,295)	0,845 (0,262-2,724)
score 2			0,698 (0,212-2,297)	0,770 (0,224-2,647)	0,913 (0,264-3,153)
score 1			0,874 (0,138-5,533)	0,852 (0,130-5,582)	0,838 (0,118-5,938)
Tillid mellem kolleger					
score 4 (ref.)				1	1
score 3				0,925 (0,262-3,268)	1,117 (0,310-4,024)
score 2				2,371 (0,630-8,921)	3,406* (0,803-14,444)
score 1				2,351 (0,594-9,294)	3,891* (0,805-18,805)
Samarbejdsevne mellem kolleger					
score 4 (ref.)					1
score 3					0,348* (0,099-1,225)
score 2					0,502 (0,131-1,928)
score 1					0,340 (0,081-1,424)
N	175	173	173	173	173
Nagelkerke	0,250	0,281	0,284	0,315	0,337
Hosmer and Lemeshow	0,819	0,097	0,165	0,269	0,059

***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.

Kontrollen for skoler viser flere ting: Først og fremmest ændrer odds-ratio sig på samtlige dimensioner for social kapital.

Odds-ratio for retfærdighed stiger og bliver overvejende mere signifikant i de fleste modeller, hvilket indikerer, at retfærdighed er væsentlig i forhold til at forstå variationer i stress på skoleniveau. Odds-ratio for lodret tillid, lodret samarbejdsevne og vandret samarbejdsevne falder, mens odds-ratio for vandret tillid falder på nogle kategorier og stiger på andre. Tillid mellem kolleger vedbliver, ligesom retfærdighed, med at være signifikant, når der kontrolleres for skoler (model 1J).

Når der kontrolleres for skoler, bliver vandret samarbejdsevne, som var insignifikant i de andre delanalyser, signifikant. Analysen viser en tendens til, at sandsynligheden for stress er større på de skoler, hvor der er en høj grad af samarbejdsevne mellem kolleger. Dette står i skarp kontrast med teorien, som peger på, at en høj social kapital reducerer niveauet af stress (jf. afsnit 2.3). Resultatet står endvidere i kontrast til speciallets indledende analyse, som viser en svag tendens til, at skoler med et højt stressniveau, har en tilsvarende lav grad af samarbejdsevne mellem kolleger. En mulig forklaring på, at lav grad af vandret samarbejdsevne kan sænke stressniveauet på skoler, kan være, at medarbejdere bruger mindre tid og energi på at bekymre sig om sine medkolleger. På et strukturelt og organisatorisk plan skal der lægges megen tid og energi i at opbygge et godt samarbejde. En anden ting er, at bekymringer vedrørende hinandens velvære måske giver anledning til flere bekymringer sammenlignet med, hvis medarbejderen i højere grad fokuserer på sig selv. Der kan således sættes spørgsmålstegn ved, om et støttende og opmærksomt kollegaskab er entydigt positivt. En anden forklaring på resultatet kan være, at det ikke er en reel effekt, men at det bemærkelsesværdige resultat skyldes stikprøvens størrelse. Det er desuden værd at bemærke, at dimensionens forklaringskraft er begrænset. Faktisk er det primært retfærdighed, der bidrager til modellens forklaringskraft (25 %), og kun i mindre grad lodret tillid, vandret tillid og vandret samarbejdsevne. Lodret samarbejdsevne synes således ikke at bidrage til at forklare variansen i skolernes stressniveau.

Overordnet viser modellen, at forklaringskraften (Nagelkerke) stiger 5-7 %, når der tages højde for skoler. Dette tyder på, at skolerne i sig selv har forklaringskraft, hvilket der kan være flere årsager til. Eksempelvis kan skolens størrelse, socioøkonomi, klasserummenes størrelse, eller andre faktorer tilknyttet skolen, tænkes at have en indvirkning på lærernes stressniveau. I undersøgelsen af Kreiner & Mehlbye, baseret på 89 tilfældigt udvalgte folkeskoler i Danmark, viser det sig dog, at der kun er en svag variation i somatiske og psykiske stressreaktioner på tværs af skoler i kommuner med forskellig urbaniseringsgrad. De ser desuden ingen sammenhæng med skolestørrelse eller klassekvotient (Kreiner & Mehlbye, 2000:160).

En anden ting er skolens fysiske rammer, som muligvis kan influere på lærernes stressniveau. Særligt efter den nye skolereform, hvor en stor del af arbejdet omkring undervisningsopgaver nu skal foregå på arbejdspladsen, er det væsentligt, at der er de rette faciliteter for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Ifølge Arbejdstilsynet har skolerne, efter reformen, behov for, at der udover mødelokaler og hvilerum, er individuelle arbejdspladser med adgang til pc, telefon, opbevaring af materialer og lignende (Danmarks Lærerforening, juni 2013). En international undersøgelse fra slut 70'erne har desuden vist, at lærere oftere er stresset, når de ikke evner at håndtere og cope med undervisningsproblemer, har at gøre med ikke samarbejdsvillige og aggressive børn, bekymrer sig for børns læring og for forholdet mellem de ansatte. Mere specifikt har undersøgelsen vist, at børn der kommer fra områder, hvor der er et relativt højt antal af hjem med finansiell afsavn, er positivt associeret med stress blandt lærere. Forskerne forklarer, at dette muligvis skyldes, at børnene også lider af social samt andre former for afsavn. Afsavn som kan gøre, at børnene bliver mere aggressive og mindre samarbejdsvillige sammenlignet med børn fra velhavende områder (Pratt, 1978). Som perspektivering til den danske folkeskole er det ligeledes muligt, at skoler beliggende i bestemte typer af områder har børn, der kræver mere tid og støtte. Det kan være børn med forskellige former for afsavn, indlæringsvanskeligheder eller børn med anden etnisk herkomst. I det hele taget børn med særlige behov, som kræver mere af den enkelte lærer, og dermed kan gøre, at lærere på nogle skoler har større risiko for stress. Specialet kan desværre ikke udtale sig om disse forhold, men det kunne være interessant i en dansk kontekst at belyse, om forskellene i stress ligeledes handler om, at skolerne er placeret i forskellige områder, som medfører variation i elevsammensætningen. I afsnit 7.4 vil der yderligere blive diskuteret, hvilke andre forhold der kan spille ind på variation i skolers stressniveau end de i specialet undersøgte variable.

Tabel 25. Fixed effects models. Sammenhæng ml. dimensioner af social kapital og stress kontrolleret for køn, alder og skole

	Model 3C	Model 3D
Retfærdighed		
score 4 (ref.)	1	1
score 3	4,259** (1,155-15,711)	4,454** (1,135-17,489)
score 2	0,868 (0,174-4,323)	0,993 (0,189-5,206)
score 1	4,131 (0,693-24,641)	5,183* (0,781-34,388)
Tillid mellem ledelse og medarbejdere		
score 4 (ref.)	1	1
score 3	0,394 (0,089-1,734)	0,460 (0,099-2,141)
score 2	1,400 (0,394-4,965)	1,367 (0,348-5,381)
score 1	0,902 (0,174-4,679)	1,048 (0,187-5,884)
Samarbejdsevne mellem ledelse og medarbejdere		
score 4 (ref.)	1	1
score 3	0,845 (0,262-2,724)	0,850 (0,252-2,866)
score 2	0,913 (0,264-3,153)	0,967 (0,263-3,556)
score 1	0,838 (0,118-5,938)	0,439 (0,048-4,006)
Tillid mellem kolleger		
score 4 (ref.)	1	1
score 3	1,117 (0,310-4,024)	1,313 (0,312-5,527)
score 2	3,406* (0,803-14,444)	3,258 (0,656-16,185)
score 1	3,891* (0,805-18,805)	4,372* (0,771-24,811)
Samarbejdsevne mellem kolleger		
score 4 (ref.)	1	1
score 3	0,348* (0,099-1,225)	0,346 (0,089-1,339)
score 2	0,502 (0,131-1,928)	0,777 (0,182-3,316)
score 1	0,340 (0,081-1,424)	0,540 (0,124-2,356)
Aldersgruppe (ref. '60 år eller mere')		1
under 30 år		10,129* (0,861-119,208)
30-39 år		5,180 (0,720-37,294)
40-49 år		4,668 (0,691-31,521)
50-59 år		2,582 (0,337-19,789)
Køn (ref. 'Kvinde')		0,662 (0,240-1,830)
N	173	164
Nagelkerke	0,337	0,367
Hosmer and Lemeshow	0,059	0,038
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.		

Når der kontrolleres for køn og alder er der yderligere en kategori på dimensionen retfærdighed, der bliver signifikant, mens en kategori på vandret tillid bliver insignifikant. Begge dimensioner vedbliver dog at have signifikante kategorier. Dertil ses, at vandret samarbejdsevne bliver insignifikant.

Dette billede adskiller sig således fra regressionsmodellen, som ikke var kontrolleret for skoler. Når der både tages højde for køn, alder og skoler stiger estimerne således på retfærdighed og vandret tillid, mens de falder på vandret samarbejdsevne.

Når der kontrolleres for skoler, bliver aldersgruppen 'under 30 år' er signifikant. Tabellen viser desuden, at 30-årige har 10 gange større sandsynlighed for stress sammenlignet med lærere, der er 60 år eller mere. Indledende analyser viste ligeledes en svag insignifikant sammenhæng mellem alder og stress, hvor jo ældre lærerne er, des mindre stressede er de. En nærmere analyse af tallene viste dog, at der er en svag stigning i stress med alderen, indtil lærerne bliver 49 år, hvorefter stressniveauet falder markant (jf. afsnit 7.2). Analyserne viser således modstridende resultater, som ikke kan forklares med afsæt i specialets teori.

Tabel 26. Fixed effect model. Sammenhængen ml. jobfaktorer og stress kontrolleret for skole.

	Model 2G	Model 2H	Model 2I	Model 2J	Model 2K	Model 2L
Kvantitative krav						
score 1 (ref.)	1	1	1	1	1	1
score 2	3,103 (0,675-14,258)	3,240 (0,694-15,130)	3,140 (0,654-15,081)	3,442 (0,698-16,977)	2,936 (0,575-15,005)	2,922 (0,556-15,370)
score 3	6,238** (1,595-24,403)	6,691** (1,679-26,668)	7,635** (1,846-31,570)	9,050** (2,091-39,159)	6,865** (1,561-30,195)	6,470** (1,427-29,336)
score 4	8,503** (2,215-32,633)	8,994** (2,291-35,300)	10,150** (2,414-42,685)	12,146** (2,740-53,844)	10,572** (2,283-48,944)	10,794** (2,256-51,655)
Forudsigtelighed						
score 4 (ref.)	1	1	1	1	1	1
score 3	1,104 (0,338-3,608)	0,834 (0,239-2,902)	0,925 (0,256-3,348)	0,893 (0,232-3,442)	0,950 (0,239-3,780)	0,919 (0,220-3,841)
score 2	0,741 (0,220-2,492)	0,545 (0,149-1,994)	0,518 (0,136-1,976)	0,665 (0,170-2,598)	0,919 (0,220-3,841)	0,919 (0,220-3,841)
score 1	0,834 (0,288-2,418)	0,640 (0,203-2,023)	0,704 (0,216-2,296)	0,751 (0,220-2,557)	0,965 (0,267-3,479)	0,965 (0,267-3,479)
Indflydelse						
score 4 (ref.)	1	1	1	1	1	1
score 3	0,770 (0,171-3,469)	0,879 (0,188-4,118)	0,849 (0,168-4,281)	0,476 (0,072-3,133)	0,476 (0,072-3,133)	0,476 (0,072-3,133)
score 2	2,240 (0,580-8,644)	2,454 (0,597-10,087)	2,210 (0,497-9,817)	1,229 (0,215-7,010)	1,229 (0,215-7,010)	1,229 (0,215-7,010)
score 1	1,558 (0,377-6,430)	1,720 (0,386-7,655)	1,523 (0,305-7,610)	0,713 (0,103-4,914)	0,713 (0,103-4,914)	0,713 (0,103-4,914)
Belønning (ledelsesmæssig anerkendelse)						
i meget høj grad (ref.)	1	1	1	1	1	1
i høj grad	0,475 (0,124-1,829)	0,350 (0,082-1,503)	0,225* (0,044-1,148)	0,225* (0,044-1,148)	0,225* (0,044-1,148)	0,225* (0,044-1,148)
delvist	0,492 (0,121-2,001)	0,338 (0,073-1,566)	0,192* (0,034-1,093)	0,192* (0,034-1,093)	0,192* (0,034-1,093)	0,192* (0,034-1,093)
i ringe grad	1,030 (0,152-6,965)	0,576 (0,074-4,486)	0,317 (0,034-2,931)	0,317 (0,034-2,931)	0,317 (0,034-2,931)	0,317 (0,034-2,931)
i meget ringe grad	0,747 (0,054-10,248)	0,936 (0,032-27,254)	0,579 (0,014-23,713)	0,579 (0,014-23,713)	0,579 (0,014-23,713)	0,579 (0,014-23,713)
Belønning (samfundsmæssig anerkendelse)						
i høj/ meget høj grad (ref.)	1	1	1	1	1	1
delvist	8,800* (0,778-99,520)	8,873* (0,765-102,894)	8,873* (0,765-102,894)	8,873* (0,765-102,894)	8,873* (0,765-102,894)	8,873* (0,765-102,894)
i ringe grad	9,520* (0,861-105,247)	9,437* (0,810-109,933)	9,437* (0,810-109,933)	9,437* (0,810-109,933)	9,437* (0,810-109,933)	9,437* (0,810-109,933)
i meget ringe grad	19,054** (1,489-243,773)	22,184** (1,612-305,330)	22,184** (1,612-305,330)	22,184** (1,612-305,330)	22,184** (1,612-305,330)	22,184** (1,612-305,330)
Mening i arbejdet						
score 4 (ref.)	1	1	1	1	1	1
score 3	1,976 (0,253-15,438)	1,976 (0,253-15,438)	1,976 (0,253-15,438)	1,976 (0,253-15,438)	1,976 (0,253-15,438)	1,976 (0,253-15,438)
score 2	3,194 (0,418-24,437)	3,194 (0,418-24,437)	3,194 (0,418-24,437)	3,194 (0,418-24,437)	3,194 (0,418-24,437)	3,194 (0,418-24,437)
score 1	5,020 (0,548-45,960)	5,020 (0,548-45,960)	5,020 (0,548-45,960)	5,020 (0,548-45,960)	5,020 (0,548-45,960)	5,020 (0,548-45,960)
N	175	175	174	174	174	174
Nagelkerke	0,230	0,234	0,262	0,276	0,325	0,343
Hosmer and Lemeshow	0,898	0,942	0,958	0,753	0,837	0,927

***p=0,000 **p<0,05. *p<0,10.

Odds-ratio for kvantitative krav og samfundsmæssig anerkendelse stiger, og er fortsat signifikante, når der kontrolleres for skoler. Der er således en tendens til, at jo lavere krav og des mere samfundsmæssig anerkendelse, jo lavere er skolernes stressniveau. Dog viser modellen, at odds-ratio falder en smule på både ledelsesmæssig anerkendelse og mening i arbejdet. Dette medfører, at mening i arbejdet bliver insignifikant, når der kontrolleres for skoler. Modellen viser ligesom i regressionsanalysen, at sandsynligheden for at være stresset er højere for lærere, der oplevet en meget høj grad af anerkendelse, sammenlignet med lærere der oplever en lav grad af anerkendelse. Dette er i strid med tidligere resultater og teorien om de seks guldkorn. Ændringen kan ikke forklares med afsæt i teorien, og det er svært at vide, hvorvidt effekten er reel, eller om det skyldes stikprøvens størrelse. Forklaringskraften for ledelsesmæssig anerkendelse er dog forholdsvis lille (1,4 %), hvorfor det vurderes, at der ikke er tilstrækkelig med belæg til at sige, at ledelsens anerkendelse af de ansattes arbejde er afgørende for variationer i skolers stressniveau.

Generelt ses det, at forklaringskraften for indflydelse, ledelsesmæssig anerkendelse og mening falder, når der kontrolleres for skoler på trods af, at den samlede forklaringskraft stiger. Variablene, der bidrager mest, når der er taget højde for skoler, er således kvantitative krav (23 %) og samfundsmæssig anerkendelse (5 %).

Tabel 27. Fixed effect model. Sammenhæng ml. jobfaktorer og stress kontrolleret for køn, alder, skole.

	Model 4C	Model 4D
Kvantitative krav		
score 1 (ref.)		1
score 2	2,922 (0,556-15,370)	2,523 (0,455-13,983)
score 3	6,470** (1,427-29,336)	5,393** (1,134-25,639)
score 4	10,794** (2,256-51,655)	8,660** (1,673-44,828)
Forudsigelighed		
score 4 (ref.)		1
score 3	0,950 (0,239-3,780)	0,969 (0,231-4,063)
score 2	0,919 (0,220-3,841)	0,877 (0,193-3,977)
score 1	0,965 (0,267-3,479)	0,718 (0,180-2,864)
Indflydelse		
score 4 (ref.)		1
score 3	0,476 (0,072-3,133)	0,439 (0,062-3,121)
score 2	1,229 (0,215-7,010)	1,775 (0,287-10,980)
score 1	0,713 (0,103-4,914)	1,424 (0,186-10,906)
Belønning (ledelsesmæssig anerkendelse)		
i meget høj grad (ref.)		1
i høj grad	0,225* (0,044-1,148)	0,221* (0,037-1,324)
Delvist	0,192* (0,034-1,093)	0,203 (0,030-1,381)
i ringe grad	0,317 (0,034-2,931)	0,373 (0,032-4,392)
i meget ringe grad	0,579 (0,014-23,713)	insignifikant (0,000-)
Belønning (samfundsmæssig anerkendelse)		
i høj/ meget høj grad (ref.)		1
Delvist	8,873* (0,765-102,894)	insignifikant (0,000-)
i ringe grad	9,437* (0,810-109,933)	insignifikant (0,000-)
i meget ringe grad	22,184** (1,612-305,330)	insignifikant (0,000-)
Mening i arbejdet		
score 4 (ref.)		1
score 3	1,976 (0,253-15,438)	2,105 (0,238-18,590)
score 2	3,194 (0,418-24,437)	2,980 (0,323-27,466)
score 1	5,020 (0,548-45,960)	3,958 (0,367-42,649)
Aldersgruppe (ref. '60 år eller mere')		
under 30 år		1,509 (0,142-16,069)
30-39 år		1,440 (0,253-8,210)
40-49 år		1,400 (0,236-8,297)
50-59 år		0,610 (0,100-3,722)

Køn (ref. 'Kvinde')		0,523 (0,187-1,460)
N	174	165
Nagelkerke	0,343	0,392
Hosmer and Lemeshow	0,927	0,241
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.		

Når der kontrolleres for køn og alder, stiger forklaringskraften, mens flere af de signifikante sammenhænge forsvinder. Når køn og alder inddrages, er det således kun kvantitative krav og ledelsesmæssig anerkendelse, der har signifikante kategorier, hvorimod sammenhængen mellem samfundsmæssig anerkendelse og stress forsvinder. Ligesom i regressionsmodellen kontrolleret for køn og alder ses det altså, at samfundsmæssig anerkendelse mister sin betydning, når køn og alder inddrages i modellen.

I næste tabel er der illustreret tre forskellige regressionsmodeller kontrolleret for skoler. Den første er en 'Fuld model', hvor alle uafhængige variable og kontrolvariable er inddraget. I 'Model X' undersøger jeg, hvad der sker, når der foretages en regressionsmodel med alle de signifikante sammenhænge fra den fulde model. 'Model Y' er et udtryk for den bedste model, hvor der inddrages signifikante sammenhænge fra 1J og 2F.

Tabel 28. Fuld model: sammenhæng ml. alle signifikante dimensioner og stress.

	Fuld model (alle variable)	Model X (signifikant i "fuld model")	Model Y (Signifikant i 1J og 2F)
Retfærdighed			
score 4 (ref.)	1		1
score 3	4,285 (0,682-26,913)		3,332* (0,880-12,618)
score 2	1,057 (0,121-9,269)		0,649 (0,134-3,132)
score 1	8,482 (0,631-114,002)		2,478 (0,470-13,074)
Tillid mellem ledelse og medarbejdere			
score 4 (ref.)	1		
score 3	0,676 (0,101-4,529)		
score 2	1,562 (0,278-8,787)		
score 1	1,103 (0,136-8,938)		
Samarbejdsevne mellem ledelse og medarbejdere			
score 4 (ref.)	1		
score 3	1,227 (0,289-5,217)		
score 2	0,740 (0,147-3,718)		
score 1	0,218 (0,014-3,470)		
Tillid mellem kolleger			
score 4 (ref.)	1		1
score 3	0,504 (0,080-3,179)		0,990 (0,251-3,901)
score 2	2,225 (0,269-18,384)		2,202 (0,451-10,750)
score 1	4,021 (0,445-36,351)		3,082 (0,575-16,523)

Samarbejdsevne mellem kolleger			
score 4 (ref.)	1	1	1
score 3	0,201* (0,036-1,120)	0,277** (0,088-0,866)	0,325* (0,093-1,140)
score 2	0,335 (0,043-2,615)	0,470 (0,136-1,627)	0,344 (0,083-1,428)
score 1	0,174* (0,023-1,317)	0,481 (0,150-1,545)	0,291 (0,065-1,313)
Kvantitative krav			
score 1 (ref.)	1	1	1
score 2	2,381 (0,278-20,416)	3,614 (0,730-17,897)	1,950 (0,350-10,858)
score 3	3,946 (0,571-27,279)	7,470** (1,742-32,032)	3,912* (0,793-19,285)
score 4	13,646** (1,759-105,853)	10,994** (2,548-47,439)	6,499** (1,383-30,541)
Forudsigelighed			
score 4 (ref.)	1		
score 3	0,797 (0,134-4,752)		
score 2	1,108 (0,158-7,792)		
score 1	0,797 (0,134-4,752)		
Indflydelse			
score 4 (ref.)	1		
score 3	0,786 (0,076-8,114)		
score 2	2,924 (0,332-25,732)		
score 1	1,548 (0,129-18,639)		
Belønning (ledelsesmæssig anerkendelse)			
i meget høj grad (ref.)	1	1	1
i høj grad	0,062** (0,006-0,672)	0,299 (0,069-1,293)	0,366 (0,082-1,634)
Delvist	0,030** (0,002-0,480)	0,270* (0,059-1,237)	0,341 (0,072-1,616)
i ringe grad	0,062 (0,002-0,480)	0,632 (0,090-4,446)	0,465 (0,043-5,052)
i meget ringe grad	insignifikant (0,000-.)	0,616 (0,040-9,401)	1,236 (0,035-43,009)
Belønning (samfunds-mæssig anerkendelse)			
i høj/ meget høj grad (ref.)	1		1
Delvist	insignifikant (0,000-.)		8,481* (0,733-98,089)
i ringe grad	insignifikant (0,000-.)		9,696* (0,834-112,679)
i meget ringe grad	insignifikant (0,000-.)		16,521** (1,223-223,240)
Mening i arbejdet			
score 4 (ref.)	1	1	
score 3	6,773 (0,350-130,958)	2,321 (0,411-13,111)	
score 2	8,570 (0,423-173,720)	3,690 (0,714-19,075)	
score 1	25,471** (1,044-621,295)	6,520** (1,021-41,649)	
Aldersgruppe (ref. '60 år eller mere')	1		
under 30 år	4,575 (0,175-119,914)		
30-39 år	4,064 (0,324-51,012)		
40-49 år	4,704 (0,349-63,338)		
50-59 år	2,806 (0,208-37,804)		
Køn (ref. 'Kvinde')	0,540 (0,168-1,739)		
N	163	174	174
Nagelkerke	0,546	0,304	0,410
Hosmer and Lemeshow	0,362	0,361	0,110
***=p=0,000 **=p<0,05. *=p<0,10.			

Nagelkerke viser, at en fuld model med samtlige uafhængige variable kan forklare 54,6 % af variansen i lærernes stressniveau. Det fremgår dog, at kun vandret samarbejdsevne, kvantitative krav, ledelsesmæssig anerkendelse og mening har signifikante kategorier. Det undrer mig dog, at variabelen for retfærdighed bliver insignifikant i den fulde model, eftersom regressionsmodellen for sammenhængen mellem skoler social og stress viste, at retfærdighed kontrolleret for skoler kan forklare 25 % af variationen i stress (Tabel 28).

Dette skyldes muligvis en relativt lille stikprøve koblet med, at en stor del af forklaringskraften tenderer til at være indirekte (jf. afsnit 7.2.4). Blandt andet ses det i regressionsanalysen, at mening først får en signifikant betydning, når dimensionerne for social kapital inddrages (se: 'fuld model' og 'model 2L').

Tages de insignifikante sammenhænge ud af modellen, vedbliver sammenhængene for de fire dimensioner at være signifikante. Modellen kan nu forklare 30,4 % af den samlede varians i stress (Model X). Det ses således, at en forholdsvis stor del af forklaringskraften forsvinder, når de andre variable ekskluderes fra modellen. Dette på trods af at de andre sammenhænge er insignifikante. Hvis der tages udgangspunkt i model X er konklusionen, at vandret samarbejdsevne, krav, ledelsesmæssig anerkendelse og mening har betydning for variation i stress. Endvidere viser modellen, at stressniveauet falder i takt med, at ledelsens anerkendelse og den vandrette samarbejdsevne falder. Jo lavere kravene er og jo større mening, lærerne oplever, des lavere er stressniveauet.

Specialets konklusion vil dog tage afsæt i Model Y. På baggrund af den samlede analyse, og specialets teoretiske perspektiv, vurderes det, at jeg ikke kan ignorere betydningen af retfærdighed, som forsvinder i den fulde model og dermed også i model X. Først og fremmest tegner de indledende analyser et forholdsvis klart billede for fire af skolerne af, at lav retfærdighed er associeret med stress blandt lærerne på skolen.

Dette billede er mindre tydeligt i forhold til jobfaktorer, og idet jeg ønsker at forklare forskellene i skolernes stressniveau, synes den sidste at være mere sigende. Desuden viser analysen, at retfærdighed kontrolleret for skoler kan forklare hele 25 % af variationen i lærernes stressniveau, hvilket er næsten halvdelen af, hvad samtlige variable forklarer tilsammen.

Model Y kan forklare 41 % af den samlede varians i stress. Ligesom model X er der en tendens til, at jo højere samarbejdsevnen mellem kollegerne er, des højere er stressniveauet. Dette resultat er som sagt i modsætning til teorien (jf. afsnit 7.4.2). Det vurderes dog, at vandret samarbejdsevne ikke i tilstrækkelig grad kan udtale sig om forskelle i skolernes stressniveau, da dimensionen i indledende analyser, samt i regressionsanalysen, har vist sig at være insignifikant. Desuden bidrager dimensionen kun i begrænset omfang til at forklare forskelle i lærernes stressniveau (jf. afsnit 7.3.1 og 7.3.2).

En anden ting som modellen viser, er en tendens til, at lærernes stressniveau falder i takt med, at anerkendelsen fra samfundet stiger. Med andre ord er der 16 gange større sandsynlighed for at være stresset, hvis lærerne oplever meget lav grad af samfundsmæssig anerkendelse sammenlignet med dem, der oplever det i høj grad. Det vurderes dog, at variabelen primært kan sige noget om individuelle forskelle på lærernes stressniveau, snarere end det kan forklare de variationer, der ses på skolerne. De indledende analyser viser nemlig, at der ikke er særlig stor forskel på lærernes oplevelse af samfundsmæssig anerkendelse på trods af, de arbejder på forskellige skoler. Derimod er der en tendens til, at der særligt er stor forskel på lærernes oplevelse af retfærdighed, og en mindre forskel på kravene alt efter, hvilken arbejdsplads lærerne befinder sig på.

Samlet set viser analysen således en tendens til, at variansen i skolernes stressniveau delvist kan forklares med afsæt i krav og særligt retfærdighed. At kvantitative krav er stressende synes ikke at være overraskende i forhold til tidligere forskning og teori. En væsentlig pointe er, at det muligvis ikke er kravene eller travlheden i sig selv, der stresser. Den stress, der affødes af krav, handler muligvis også om lærerens forventninger til sig selv, og de forventninger der er til lærergerningen fra anden side af: Samfundet, politikere, forældre og ikke mindst den gængse borger, der har forventninger til velfærdssamfundet og uddannelsessystemets funktion. Forventninger som kan være svære at leve op til, når ikke der er overensstemmelse mellem krav og muligheder. Som sagt er lærerfaget et job, der oftest vælges af mennesker, der ønsker at gøre en forskel for deres elever. Det er muligt, at det derfor ikke er tilfredsstillende for den enkelte lærer kun "at nå, det jeg når" (jf. afsnit 7.2.2). I bund og grund er det måske ikke travlheden, der er stressende, men følelsen af "ikke at slå til" og føle sig værdsat. Dette giver også god mening i forhold til retfærdighedsdimensionen, som dybest set handler om menneskers oplevelse af at blive set, hørt og inddraget. Med afsæt i Honneth har mennesker behov for at blive anerkendt som mennesker, og dermed også blive hørt og sat pris på (jf. afsnit 5.2). Uretfærdighed kan i den forstand virke krænkende for individets person, netop fordi individets faglighed og indsats således ikke anerkendes.

Ifølge professor Peter Hasle, Aalborg Universitet, vil ansatte, der føler sig uretfærdigt behandlet desuden have sværere ved at tale med deres chef eller kolleger om arbejdspresset: "*... du tager ikke diskussionen om, hvad du skal præstere, og hvornår det er godt nok. Og så kan det være svært for den ambitiøse videnarbejder at sætte en grænse*" (Santesson, november 2013).

Psykolog Carl Suwalski fra Arbejdstilsynet påpeger ligeledes, at mange af de, der henvender sig vedrørende dårligt psykisk arbejdsmiljø, fortæller, at de ikke tør tage dialogen med deres leder om arbejdsmiljøet. Dette fordi de føler sig utrygge og frygter ledelsens reaktion (Nilsson, marts 2013).

Uretfærdighed og en manglende dialog kan således resultere i manglende forebyggelse og håndtering af stress, hvilket kan betyde, at problemerne først opdages, når medarbejderen er blevet sygemeldt. Ifølge Peter Hasle kan arbejdet desuden opleves mere tungt og presset, fordi uretfærdighed reducerer medarbejdernes engagement og trivsel. Retfærdighed på arbejdspladsen er måske endda ekstra vigtigt for lærerne, fordi de generelt oplever manglende anerkendelse fra samfundets side (jf. afsnit 7.1). Som pointeret tidligere i analysen kan retfærdighed muligvis også reducere stress, fordi lærernes indflydelse kan have betydning for, at nye forandringer bliver implementeret på en måde, der opleves som meningsfuld af lærere såvel som andre medlemmer af organisationen.

7.3.3 Delkonklusion 3

Specialets variable kan samlet set forklare omtrent halvdelen af variationen i stressvariablen (54,6 %). Billedet der tegner sig i regressionsmodellerne er dog meget komplekst i og med, at mekanismerne korrelerer og derfor i stor grad er afhængige af hinanden. Dette betyder også, at det er svært at udtale sig om, hvad der helt præcist påvirker hvad. Samtidigt medfører stikprøvens størrelse, at standardafvigelse er høje og resultaterne er usikre. Det betyder også, at regressionsmodellerne sommetider viser modstridende tendenser, som er svære at forklare. Samlet set kan det dog konstateres, at samtlige variable, med undtagelse af forudsigelighed, synes at have en form for indvirkning på lærernes stressniveau.

På baggrund af analysen vurderes det, at krav og retfærdighed i særdeleshed bedst kan forklare den varians, der forekommer i skolernes stressniveau. Her ses det, at skolernes stressniveau falder i takt med, at retfærdigheden øges, og kravene mindskes. Effekten af retfærdighed synes i høj grad at være indirekte i den forstand, at skoler med en høj retfærdighed også har bedre arbejdsforhold og positive relationer, som i sidste instans medfører et lavere niveau af stress. Tendensen for retfærdighed er dog ikke entydig, hvilket muligvis skyldes usikkerheder grundet stikprøvens størrelse. For at kunne udtale sig mere præcist om, hvad der forårsager variation i stressniveau, kræver det yderligere undersøgelser, hvilket vil blive uddybet i specialets perspektivering (hf. afsnit 10).

7.4 Hvilke andre forhold spiller ind på stress?

En model for samtlige uafhængige variable kontrolleret for skoler kan forklare 54,6 % af variationen i stress (jf. afsnit 7.4.2). I dette afsnit vil jeg med udgangspunkt i eksisterende empiri diskutere, hvad der alternativt kan forklare variation i skolernes samlede stressniveau, som der ikke er blevet taget højde for i dette speciale.

En alternativ forklaring på forskelle i skolers samlede stressniveau, og som til stadighed bliver vigtigere, er, at medarbejdere har de rette faglige kvalifikationer for at kunne løfte arbejdsopgaverne. Dette kaldes også human kapital, som blandt andet omhandler betydningen af faglig opkvalificering gennem kurser og efteruddannelse (Olesen et al. 2008:52). I KORA's analyse giver det pædagogiske personale fra udvalgte folkeskoler eksempelvis udtryk for, at de ikke har følt sig fagligt klædt på til at kunne løfte opgaven om en *varieret og anvendelsesorienteret undervisning* i bevægelsestimerne, som er et af kravene efter den nye folkeskolereform. Det fremgår endvidere, at det er forskelligt, hvordan bevægelse implementeres i de forskellige skoler. Dette er blot ét tænkt eksempel på, hvordan der på skoler kan være forskel på, om lærerne føler sig tilstrækkeligt fagligt kompetente. Et andet eksempel er målet om inklusion i folkeskolen. I forhold til inklusion kan der være forskel på, hvorvidt skolerne formår at uddanne og gøre deres lærere kompetente til at løfte denne opgave. Har lærerne ikke de redskaber og kvalifikationer, der skal til, kan det muligvis medføre en utilstrækkelighed i arbejdet, som medvirker til øget stress. I en artikel af Vejle Amts Folkeblad fremgår det, at Billund Kommune ser den øgede inklusion som årsag til det stigende fravær i kommunens skoler (Hermann, februar 2016). I en evaluering af inklusionsindsatsen i Billund Kommune, foretaget af SFI, fremgår det endvidere, at nogle lærere oplever, at de har fået meget lidt efteruddannelse, samt at de ofte er meget frustrerede, fordi de ikke har kompetencer til at håndtere de mange forskellige specialiserede udfordringer, de møder. Det er således muligt, at forskelle i uddannelse kan medvirke til forskelle i den oplevede stress blandt lærere. På baggrund af evalueringen kunne det derfor have været interessant at inkorporere human kapital i undersøgelsen som et supplerende perspektiv til social kapital begrebet. Evalueringen viser desuden, at ledelsen selv vurderer, at deres pædagogiske personale grundlæggende er klædt på til at varetage opgaverne. (Niss et al. 2016:118). Billund skolernes forholdsvis lave sociale kapital synes således at komme til udtryk ved uoverensstemmelse i ledelsens og medarbejdernes opfattelser og en manglende kommunikation heraf. Det er heller ikke utænkeligt, at økonomiske faktorer, underbemanning, konkrete og nuværende praksisser i forhold til arbejdsmiljøet skaber variation. I KORA's analyse nævner flere skoleledere i relation hertil, at en af de mest afgørende begrænsninger for deres ledelsesmæssige autonomi er, at de er presset økonomisk. De fortæller, at krav om besparelser er en udfordring i forhold til at udvikle skolerne og realisere reformens målsætninger. Det påpeges, at der ikke har været afsat nok ressourcer til at løfte opgaven, hvilket blandt andet betyder, at der er for få undervisere til for mange elever.

Desuden påpeges lederne, at det har været svært at løfte de nye opgaver i lektiecaféerne, fordi der ikke har været tilstrækkeligt med kompetent personale med kendskab til eleverne og deres øvrige undervisning (Bjørnholt et al. 2015:23). Det tyder således på, at en anden mulig forklaring er, at andelen af ressourcer, samt hvordan disse prioriteres og anvendes kommunalt, og på skoleplan, kan have indirekte betydning for lærernes stressniveau.

Som nævnt i afsnit 7.4.2 kan der også være forskelle på socioøkonomi og dermed elevsammensætningen alt efter skolernes beliggenhed. Forskelle der gør, at nogle skoler har elever, der er mere krævende. En faktor der gør, at det kan være mentalt mere belastende for en lærer at gå på arbejde.

Det har i dette speciale således ikke været muligt at afdække alle forhold, der kan tænkes at have indflydelse på skolers stressniveau. Hvad der helt nøjagtigt gør, at Aars skole, som det fremgik af analysedel et, har så markant lavere et stressniveau end de andre skoler, synes specialet ikke at kunne besvare. For at besvare dette er der behov for at foretage yderligere undersøgelser (jf. afsnit 10). I relation til specialets videnskabsteoretiske synsvinkel bekræfter det også perspektivet om, at *a* ikke altid nødvendigvis fører til *b*, men at der er flere underliggende generative mekanismer, som spiller sammen og kan skabe specielle effekter. Empirien giver derfor også anledning til at stille sig kritisk over for de indledende nævnte artikler med overskrifter såsom *"reformen ødelægger lærernes arbejdsglæde"*. Af specialets empiri fremgår det nemlig, at virkeligheden er mere kompliceret og nuanceret, end de konstruerede sandheder der fremstilles i medier. Det giver i hvert fald anledning til en diskussion om, hvorvidt det er reformen, der udelukkende ødelægger arbejdsglæden, eller om det i virkeligheden snarere handler om forskellige mekanismer såsom social kapital, økonomisk råderum og den måde som kommuner og skoler vælger at forvalte og implementere reformen på.

8 Konklusion

Specialet tager afsæt i en forståelse af, at der findes en virkelighed, som eksisterer uafhængigt af den menneskelige bevidsthed. Denne virkelighed er dog kompleks og kontekstbundet, hvorfor det ikke er muligt at udlede kausale lovmæssigheder, der gælder til hver en tid. En anden forudsætning er, at der ikke er en tidsdimension i specialet, hvorfor konklusionen hovedsageligt vil bygge på sammenhænge og tendenser. Idet specialet bygger på relativt få cases og respondenter, er det desuden værd at bemærke, at der er usikkerheder forbundet med de fundne resultater.

Udgangspunktet for specialet var at besvare spørgsmålet om, hvad der er årsag til variation i stressniveauet på de fem undersøgte folkeskoler. Specialet tog her afsæt i antagelsen om, at jo højere skolens sociale kapital er, jo lavere er lærernes stressniveau. Konklusionen må imidlertid være, at billedet er mere komplekst end først antaget, idet der ikke er fundet entydige sammenhænge til, at høj social kapital medfører et lavt stressniveau. På den ene side er tendensen, at social kapital i nogle tilfælde kan medføre lavt stressniveau, mens teorien i andre tilfælde ikke holder stik i forhold til empirien.

Analysen viser, at en model for samtlige uafhængige variable og kontrolvariable kan forklare halvdelen af variansen i stressniveauet. Overordnet tegner sig således en tendens til, at specialets undersøgte variable har en væsentlig betydning for de forskelle, der ses i lærernes stressniveau. Det er dog primært retfærdighed og kvantitative krav, der bidrager til forklaringen af, hvorfor der er forskel på skolernes stressniveau. Det viser sig således, at følgende dimensioner af social kapital kun i begrænset eller ingen omfang bidrager til at forklare forskelle på skoleniveau: lodret tillid, lodret samarbejdsevne, vandret tillid og vandret samarbejdsevne. Retfærdighed kontrolleret for skoler kan derimod forklare 25 % af variationen i stressniveauet, hvilket udtrykker, at retfærdighed i særdeleshed har betydning for forskelle i skolers stressniveau. I kontrollen af jobfaktorer viste der sig endvidere en tendens til, at en stor del af forklaringskraften er indirekte. Der tegner sig således et billede af, at skoler med en høj grad af retfærdighed er associeret med et lavere stressniveau. Heraf fremgår det, at retfærdighed dels har en selvstændig effekt, dels påvirker arbejdsforhold og daglige relationer på arbejdspladsen positivt. Der er dog ikke en entydig tendens til, at stressniveauet falder i takt med, at retfærdigheden stiger. I analysen fremgår det endvidere, at krav er den eneste jobfaktor, der vedbliver at være signifikant i samtlige modeller. Der synes således at være en entydig tendens til, at jo højere kravene opleves, des højere er stressniveauet. Ovenstående tendenser gælder dog ikke for alle skoler, hvilket tyder på, at spørgsmålet om variation i lærernes stressniveau rummer en vis kompleksitet. Der er dog tendens til, at fire ud af fem skoler har et varierende stressniveau, som særligt skyldes forskelle i retfærdighed og krav.

Analysen viser desuden, at det er vanskeligt at skille forskellige faktorer i arbejdsmiljøet fra hinanden, fordi samtlige mekanismer indbyrdes påvirker hinanden. Med afsæt i kritisk realisme konkluderes det, at der er tale om specielle effekter, hvor sammenhænge kommer til syne under visse forudsætninger. Tværnsnitsdesignet giver dog ikke mulighed for at afgøre, hvilke mekanismer der påvirker hvad og hvornår grundet den manglende tidsdimension.

Desuden vides det ikke, om de statistiske resultater i regressionsmodellerne forvrænges grundet stikprøvens størrelse. Der ses således en masse tendenser, men specialet kan på baggrund af analysen udelukkende konkludere, at variablene indbyrdes påvirker hinanden, samt at der er flere ting på spil i forhold til at forklare forskelle i skolers stressniveau, som specialet ikke kan udtale sig om. Desuden kan det konkluderes, at social kapital ikke kan forklare al varians i skolernes stressniveau. Af flere årsager synes der derfor at være behov for yderligere undersøgelser, som indeholder flere cases/ større stikprøver. Undersøgelser som desuden tager højde for andre faktorer, der kan bidrage til forklaringen af, hvad der forårsager forskelle i skolers stressniveau (jf. afsnit 7.4).

9 Undersøgelsens begrænsninger

9.1 Målevaliditet

I dette afsnit vil udfordringer i forhold til operationaliseringen af henholdsvis social kapital og stress blive diskuteret. Valget af variable har været afhængig af hvilke spørgsmål, der er blevet anvendt i det eksisterende datasæt fra Arbejdsmedicinsk Klinik.

I forhold til operationaliseringen af stress er det klart, at der er tale om et komplekst begreb med mange definitioner. Som sagt er forskere uenige om, hvad stress er. Med forbehold for at det er svært at måle stress, vurderer jeg, at målevaliditeten er øget ved en klar definition af, hvordan stress forstås i dette speciale. Endvidere kan der argumenteres for, at det øger målevaliditeten, at der er anvendt en valideret og anerkendt stressskala, som bygger på ti spørgsmål, der både udover et selvrapporeret mål for stress, inkorporerer individets egne evner til at håndtere stress. Én ting er at føle, at der er travlt, mens en anden ting er, om det påvirker en i en negativ retning. En af de største udfordringer jeg ser, ved at måle stress, er at kunne skelne mellem, hvornår der er tale om kortvarig og langvarig stress. At spørge ind til oplevelsen af stress igennem de seneste fire uger er en måde at forsøge at måle stress over en længere periode frem for blot at spørge ind til respondentens oplevelse på den pågældende dag. På den måde øges sandsynligheden for, at respondentens oplevelse af stress ikke blot skyldes, at medarbejderen tilfældigvis har haft en travl uge på arbejdet eller andet. Da langvarig stress handler om en kronisk tilstand, hvor individet over en længere periode oplever stress (jf. afsnit 2.1.1), kan det diskuteres om fire uger er tilstrækkeligt til at måle langvarig stress. Skal respondenten tænke længere tilbage, forekommer dog en problematik vedrørende hukommelsesbias – er individer i stand til at vide, om de oplevede stress for to-tre måneder siden? En anden ting er, at de der oplever langvarig stress formentlig mindre ofte vil svare på sådanne spørgeskemaer, fordi de er sygemeldte. Der er derfor nogle usikkerheder forbundet med målet. Det antages dog i specialet, at jo flere på en arbejdsplads, der oplever en stressscore på over 28, målt over en fireugers periode, jo flere vil sandsynligvis også risikere at blive ramt af de negative følger, der er ved langvarig stress. Samlet set vurderes det, at der er tale om et validt mål, der har forsøgt at tage højde for kompleksiteten, så vidt som det er muligt.

I forhold til operationaliseringen af arbejdspladsens sociale kapital har jeg forsøgt at øge validiteten af dimensionerne på social kapital ved at inkorporere de elementer i hver dimension, som er relevante. Dette har jeg gjort ved at inddrage flere spørgsmål og sammensætte til skalaer. Som det fremgår af operationaliseringsafsnittet er det dog ikke alle elementer, jeg har inddraget under hver dimension. Dette skyldes, at jeg har været begrænset af de spørgsmål, der var i det eksisterende datasæt.

Validiteten kunne på nogle dimensioner øges, hvis jeg kunne inddrage flere/andre spørgsmål, men jeg vurderer, at der er tale om tilfredsstillende mål, der teoretisk set kan argumenteres for, indeholder de mest relevante elementer.

En større begrænsning jeg ser i forhold til operationaliseringen af social kapital er, at der er tale om et kollektivt fænomen. Social kapital er et kollektivt karakteristika, som opstår af menneskers fælles forståelse og erfaringer, og som er aggregeret fra perceptioner af alle individer på en arbejdsplads. Idet jeg har haft for få cases til at foretage en multi-level analyse, har jeg set mig nødsaget til at foretage analyser af sammenhænge på individniveau. Ifølge Oksanen er en sådan undersøgelse problematisk, fordi den ikke er i stand til at vurdere social kapital uafhængig af enkeltindviders opfattelser (Oksanen et al. 2008:646). I et japansk studie påpeger forfatterne ligeledes, at det kan medføre, at niveauet af social kapital er biased af enkeltindviders partiske vurdering. For eksempel kan det tænkes, at lærere der er stressede også har et mere pessimistisk blik på arbejdspladsen, og derfor rapporterer et lavere niveau af social kapital. Forfatterne foreslår derfor, at man sammenlægger arbejdspladsens opfattelser af social kapital for at overkomme disse problematikker, således at den aggregerede arbejdspladsscore tilskrives hver medarbejder (Tsuboya et al. 2016:193). Dette er dog forsøgt kompenseret ved først og fremmest at se på, hvad der karakteriserer de forskellige arbejdspladser, og derefter om der er overensstemmelse mellem arbejdspladsens sociale kapital og lærernes oplevelse af stress. Dertil har jeg set på, hvad der sker, når sammenhængene kontrolleres for skoler.

9.2 Intern validitet

Intern validitet relaterer sig hovedsageligt til spørgsmål vedrørende kausalitet. Herunder hvorvidt en konklusion, der inkorporerer et kausalt forhold mellem to eller flere variable er gyldig. I denne forbindelse argumenterer Bryman (2012) for, at undersøgelser baseret på spørgeskemadata har lav intern validitet, idet den kausale retning ikke kan determineres. I specialet antager jeg med afsæt i teori, at arbejdspladsens sociale kapital, samt jobfaktorer, påvirker lærernes stressniveau. Det er dog ikke utænkeligt, at stress ligeledes kan være afgørende for, hvordan arbejdsmiljøet opleves på den enkelte skole. Som nævnt i indledningen peger meget forskning i retning af, at stressbelastninger ofte udvikles i relation til arbejdet. For eksempel viser en undersøgelse af risikofaktorer for stress blandt erhvervsaktive danskere, at arbejdsvilkårene har stor betydning for stressrapporteringen (Rod, 2011:221). Forskningen inden for den sociale kapital peger endvidere i retningen af, at en høj social kapital har positiv indvirkning blandt andet på medarbejderes trivsel og stress. Jeg finder det rimeligt at antage, at social kapital er den uafhængige, og stress er den afhængige variabel.

På baggrund af de teoretiske forudsætninger har jeg valgt, at målingen for social kapital skal ligge forud for stress. Et lignende problem opstår, når der elaboreres for jobfaktorer, hvor det viser sig, at eksempelvis kvantitative krav fjerner noget af variansen fra social kapital dimensionerne.

Er det således social kapital, der påvirker kravene, som påvirker stressniveauet, eller påvirker krav både social kapital og stress? Kan det forestilles, at folk der ikke har tid til at udføre deres arbejdsopgaver og lignende, opbygger mistillid eller føler sig uretfærdigt behandlet? Med afsæt i tidligere forskning om den sociale kapital positive indvirkninger på produktivitet, trivsel osv., finder jeg dog belæg for, at social kapital i en organisation kan være med til at påvirke oplevelsen af de kvantitative krav. Jeg forestiller mig blandt andet, at øget samarbejde og produktivitet kan medføre, at det er nemmere at få løst arbejdsopgaver i tide og sikre sig, at arbejdspresset er nogenlunde jævnt fordelt. Det kan dog ikke sikres, at det kausale forhold peger i den retning, som specialet antager grundet designet. Hensigten med specialet har dog heller aldrig været at finde frem til generelle lovmæssigheder, men derimod at beskrive om der kan ses kausale potentialer og tendenser til forskel på lærernes stressniveau alt efter, hvilken social kontekst og arbejdsplads, de befinder sig på. For at øge den interne validitet i specialet har jeg desuden kontrolleret for jobfaktorer, køn og alder, som alle er variable, jeg havde en formodning om kunne spille ind på sammenhængen. Dog er det ikke muligt at kontrollere for samtlige alternative forklaringer, og jeg er bevidst om, at social kapital og jobfaktorer kun er en del af forklaringen. Med afsæt i den kritiske realisme ser jeg, at der er tale om et sammenspil af faktorer, hvorfor der er behov for en holistisk helhedsbetragtning i forhold til at forklare og forebygge stressrelaterede problematikker blandt folkeskolelærerne.

9.3 Ekstern validitet

Ekstern validitet omhandler, hvorvidt resultaterne af et studie kan generaliseres til en specifik forskningskontekst (Bryman, 2012:47-48). Specialets undren var, hvorfor lærerne på nogle skoler er mere stressede sammenlignet med andre skoler. Det vurderes, at den forholdsvis lille stikprøve, på 184 lærere fordelt på fem skoler, er tilstrækkelig til at sige noget om, hvad der foregår på de undersøgte skoler. Dog vurderes det, at resultaterne ikke kan generaliseres til kommunernes og landets folkeskoler generelt. Dette skyldes dels det relativt få antal af cases, men også selve respondentantallet der medfører høje standardafvigelser på resultaterne. Specialet begrænser sig således til at udtale sig om de specifikke cases. I relief til specialets videnskabsteoretiske perspektiv er formålet heller ikke at generalisere og validere sammenhænge, hvor *a* altid giver *b*, men at belyse stress i folkeskolen i al sin kompleksitet (jf. afsnit 4).

Stikprøvens størrelse betyder desuden, at resultaterne i regressionsmodellerne har høje standardafvigelser og er usikre. Det er derfor svært at afgøre, hvorvidt resultaterne er udtryk for en reel effekt.

10 Perspektivering

I dette kapitel vil der på baggrund af specialets resultater, diskussioner og konklusioner gives en perspektivering til videre forskning.

Som sagt kan specialet ikke udtale sig om, hvilke mekanismer der påvirker hvad. Der ses en tendens til, at retfærdighed i særdeleshed har en indirekte effekt på stress, fordi det har indflydelse på, hvordan lærerne oplever arbejdsforholdene og de daglige relationer på arbejdspladsen. Det er dog ikke muligt at afgøre, hvorvidt det rent faktisk er den vej sammenhængen går, eller om det i virkeligheden er jobfaktorerne, der påvirker skolens sociale kapital. Det kan ikke vides, om den sociale kapital i virkeligheden er højere, fordi der på nogle skoler er færre krav og dermed mere tid og overskud til at fokusere på relationerne på arbejdspladsen. Mit indtryk er, at en stor del af den tidligere forskning består af tværsnitsundersøgelser, hvorfor det kunne være interessant at foretage longitudinelle studier. På den måde vil det være muligt at se, hvad der kommer først i tid – social kapital, jobfaktorer eller stress – og dermed påvise sammenhængens retning.

Desuden er det ikke utænkeligt, at de uklare og til dels modstridende resultaterne kan skyldes den forholdsvis lille stikprøve med kun få cases. Der er således behov for undersøgelser med en større stikprøve, måske inden for samme kommune, så det sikres, at resultaterne ikke skyldes kommunale forskelle. Desuden viser analysen, at social kapital ikke er tilstrækkelig til at forklare variansen på skolernes stressniveau. I den indledende analyse af skolerne fremgik det blandt andet, at social kapital ikke kan forklare det meget lave stressniveau, der ses på Aars skole. Der er derfor behov for, at der også tages højde for andre forklaringer og faktorer, end de der er taget højde for i dette speciale. Alternativt kunne det være interessant at foretage en eksplorativ undersøgelse med anvendelse af interviews med ledelse og ansatte, som kunne give et indblik i, hvilke andre mekanismer der er på spil på Aars skole. Skyldes det lave stressniveau eventuelt, at Aars skole har en højere human kapital – og dermed at medarbejderne er bedre klædt på til at varetage opgaverne – eller kan det være konkrete tiltag i forhold til stress- og sygefraværspolitikker, der er afgørende? Fordelen ved en eksplorativ undersøgelse er endvidere, at der kan være uforudsete elementer, som ligger uden for ens egen forforståelse, der kan være interessante, men som ikke vil komme til syne i en kvantitativ undersøgelse.

11 Litteraturliste

- Agresti, Alan & Barbara Finlay (2014): *Statistical Methods for the Social Sciences*. Pearson, 4th edition.
- Andersen, Malene Friis & Brinkmann, Svend (2013): *Nye perspektiver på stress i arbejdslivet* i Malene Friis & Svend Brinkmann (red.): *Nye perspektiver på stress*. Aarhus, Forlaget Klim.
- Arbejdstilsynet (december 2004): *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø*. 3. udgave. København.
- Bjørnholt, Bente, Stefan Boye et al. (2015): *Pædagogiske medarbejderes oplevelser og erfaringer i den nye folkeskole*. Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning (KORA).
- Blankholm, Ulla Oppermann (maj 2012): *Lærere bliver syge af jobbet*. Jobindex. (Set 03.06.16: <https://www.jobindex.dk/cms/Laerere-bliver-syge-af-jobbet>)
- Brix, Simon (3. marts 2014): *Ekspllosiv stigning i antal stressede lærere*. Fagblad for Undervisere. (Set 11.01.16: <https://www.folkeskolen.dk/541561/eksplosiv-stigning-i-antal-stressede-laerere>).
- Bryman, Alan (2012): *Social Research Methods*. New York, Oxford University Press, 4th edition.
- Buch, Anders (2009): *Vidensarbejde og stress – mellem begejstring og belastning*. Djøf, 1. udgave.
- Christiansen, Jørgen Møller & Inge Larsen (maj 2007): *Lærerlivet på godt og ondt – Undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt medlemmer af Danmarks Lærerforening*. Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).
- Cohen, Sheldon & Gail M. Williamson (1988): *Perceived Stress in a Probability Sample of the United States*. Sage.
- Danmarks Lærerforening (juni 2013): *Lærerarbejdspladser*. (Set 03.06.16: <http://www.dlf.org/loen-og-vilkaar/arbejdsmiljoe/fysisk-arbejdsmiljoe/laererarbejdspladser>)
- Danmarks Lærerforening (oktober 2013): *Lov 409 – udvalgte regler*.
- Danmarks Lærerforening (oktober 2014): *Medlemsundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og stress*. (Set 11.01.16 <http://www.dlf.org/media/3338605/medlemsundersogelse-om-psykisk-arbejdsmiljoe-mv-analysenotat.pdf>).
- Danmarks Lærerforening (maj 2015): *Kraftig vækst i antallet af løse vikarer i folkeskolen*. <http://www.dlf.org/media/7087316/analysenotat-udviklingen-i-antallet-af-vikarer.pdf>

de Boer EM et al. (2002): *Unfairness at work as a predictor of absenteeism*. Journal of Organizational Behavior 2002; 23: p. 181-197.

de Vaus, David A. (2001): *Research Design in Social Research*. Sage.

de Vaus, David A. (2002): *Surveys in Social Research*. Routledge, 5th edition.

DeVellis, Robert F. (2012): *Scale Development – Theory and Applications*. Sage, 3th edition.

Elovainio M., van den Bos K, Linna A, et al. (2005): *Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees*. Social Science & Medicine. P. 2501-2512.

Hasle, Peter, Helge Hvid, Tage Søndergaard Kristensen, et al. (2008): *Virksomhedens indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø – Rapport fra forskningsprojektet VIPS*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Hasle, Peter & Niels Møller (2005): *Fra en konfliktkultur til udvikling i fællesskab – social kapital i danske slagterier*. Tidsskrift for Arbejdsliv 2005; 7 (3).

Harvey S, Kelloway EK & Duncan-Leiper L. (2003): *Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain*. Journal of Occupational Health Psychology, p. 306-315.

Hellevik, Ottar (2009): *Forskningsmetode I sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget, 7. udgave, 4. oplag.

Hermann, Alex (februar 2016): *Lærerne bliver ofte syge*. Vejle Amts Folkeblad.

Henriksen, Per (14. juli 2006): *Stress koster 14 milliarder om året*, Prosa. (Set d. 16.02.16:
<http://www.prosa.dk/aktuelt/nyhed/artikel/stress-koster-14-milliarder-om-aaret/>

Jacobsen, Michael Hviid, Kapert Lippert-Rasmussen & Peter Nedergaard (2012): *Videnskabsteori – I statskundskab, sociologi og forvaltning*. Hans Reitzels Forlag, 2. udgave, 2. oplag.

Juul, Søren & Kirsten Bransholm Pedersen (2012): *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring*. Hans Reitzels Forlag.

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (2014): *Fraværstatistikken 2014*. (Set 11.01.16:
http://www.krl.dk/nyheder/news_files/644/Nyhedsbrevet_2015.pdf)

Kouvonen, Anne, Mika Kivimäki, Jussi Vahtera, et al. (oktober 2006): *Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work*. BMC Public Health 2006; 6.

Kreiner, Svend & Jill Mehlbye (juni 2000): *Arbejds miljøet i folkeskolen*. AKF Forlaget.

Kristensen, Tage S., Hans J. Limborg, Karen Albertsen & Flemming Pedersen (2013): *Jobbet eller arbejdspladsen – hvad betyder mest? En analyse af social kapital i folkeskoler*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 15 årg., nr. 3.

Langergaard, Li Luise, Søren Barlebo Rasmussen & Asger Sørensen (2006): *Viden, videnskab og virkelighed*. Forlaget for Samfundslitteratur, 1. udgave, 5. oplag.

Leana, Carrie R & Fritz K. Pil (maj-juni 2006): *Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools*. Organization Science, Vol. 17, No. 3, pp. 353-366.

Limborg, Hans Jørgen, Karen Albertsen, Maya Flensborg et al. (juni 2012): *Engagement eller Mistillid – Håndteringen af dokumentationskrav i folkeskolen*. Team Arbejdsliv.

Lolle, Henrik (august 2003): *Multilevel analyse i SPSS 11.5*. Aalborg Universitet.

Moltke, Hanne V. & Heidi Graff (2014): *Social kapital i organisationer – Ledelse, kommunikation og samarbejde*. Forfatterne og Dansk Psykologisk Forlag A/S. 1. udgave, 2. oplag.

NFA, (december 2005): *Psykisk arbejdsmiljø: Store forskelle på det danske arbejdsmarked*. (Set 12.02.16: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2005/psykisk-arbejdsmiljoe--c---store-forskelle-paa-det-danske-arbejdsmarked>).

NFA (25. juni 2007): *"Tillid og retfærdighed på danske arbejdspladser"*. (Set 31.01.16: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/amis-spoergeskema-om-psykisk-arbejdsmiljoe/resumeer/tillid-og-retfaerdighed-paa-danske-arbejdspladser>).

Nielsen, Naja rod & Tage Søndergaard Kristensen (December 2007): *Stress i Danmark – hvad ved vi?* Udarbejdet for Sundhedsstyrelsen. Elektronisk ISBN.

Nilsson, Anette (marts 2013): *Bekæmp stress med anerkendelse*. Kristeligt Dagblad. (Set 03.06.16: (<http://www.kristeligt-dagblad.dk/debat/bek%C3%A6mp-stress-med-ankendelse>).

Niss, Nete Krogsgaard, Karen Ida Dannesboe, Chantal Pohl Nielsen et al. (2016): *Evaluering af inklusionsindsatsen i Billund Kommune*. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI).

- Oksanen, Tuula, Anne Kouvonen, Jussi Vahtere, et al. (2008): *Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland*. Social science and Medicine. Elsevier.
- Olesen, Kristian Gylling, Eva Thoft, Peter Hasle, et al. (2008): *Virksomhedens sociale kapital – Hvidbog*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Pratt, John (1978): *Perceived Stress among Teachers: the effects of age and background of children taught*. Educational Review, Vol 30, No 1.
- Ritzau (21. November 2014): *Syge og stressede lærere flygter: 170 timer aflyst på skole*. TV2.dk. (Set 04.02.16 <http://nyheder.tv2.dk/samfund/2014-11-21-syge-og-stressede-laerere-flygter-170-timer-aflyst-paa-skole>)
- Rod, Naja Hulvej (2011): *Stress i Rikke Lund, Ulla Christensen og Lars Iversen: Medicinsk sociologi – sociale faktorerers betydning for befolkningens helbred*. København, Munksgaard Danmark, 2. udgave.
- Rysgaard, Kåre Kildall (3. december 2014): *Folkeskolen er på den første vikarjagt i seks år*". Ugebrevet A4.
- Saksvik, Per Øystein, Sturtle D. Tvedt, K. Nytrø, et al. (2007): *Developing criteria for healthy organizational change*. Work & Stress 2007; 21: p. 243-263.
- Santesson, Tine (November 2013): *Uretfærdigt arbejdsmiljø gør dig deprimeret*. Djøfbladet.dk. (Set 03.06.16: <http://www.djoefbladet.dk/blad/2013/19/uretf-ae-rdigt-arbejdsmilj-oe--g-oe-r-dig-deprimeret.aspx>)
- Scheppingen, Arjella R. van, Ernest M. M. de Vroome, Kristin C. J.M. ten Have et al. (April 2013): *The Associations Between Organizational Social Capital, Percieved Health, and Employees' Performance in Two Dutch Companies*". JOEM, Volume 55, Number 4.
- Shah, Babubhai V. & Beth G. Barnwell (2003): *Hosmer-Lemeshow goodness of fit test for Survey data*.
- Social- og Indenrigsministeriet 2015, udtræk fra:
<http://www.noegletal.dk/noegletal/servlet/nctrlman.aReqManager> 01.03.16.
- Stressforeningen: *Stress i tal*. (Set 03.02.16 <http://www.stressforeningen.dk/om-stress/fakta-om-stress/stress-i-tal>)
- Sørensen, Ole H. (2008): *Arbejdets kerne – om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø*. Frydenlund.

Sørensen, Jørn (april 2014): *Skolereform ødelægger lærernes arbejdsglæde*. DR.dk. (Set 03.06.16: <https://www.dr.dk/ligetil/indland/skolereform-oedelaegger-laerernes-arbejdsglaede>).

Tsuboya, Toru, Akizumi Tsutsumi og Ichiro Kawachi (Januar 2016): *Change in psychological distress following change in workplace social capital: results from the panel surveys of the J-HOPE study*.

Wad, Peter (2000): *Kritisk realisme*. Tidsskriftet GRUS, (60), pp. 53-68.

Winther, Mie Borggreen (1. juni 2015a): *Nye tal: Lærernes sygefravær er steget med 13 % i 2014*. Fagblad for Undervisere (Set 11.01.16: <https://www.folkeskolen.dk/564750/nye-tal-laerernes-sygefravaer-er-steget-med-13-procent-i-2014>)

Winther, Mie Borggreen (1. juni 2005b): *Danmarkskort: Lærernes sygefravær steget markant i 77 kommuner*. Fagblad for Undervisere. (Set 11.01.16: <https://www.folkeskolen.dk/564793/danmarkskort-laerernes-sygefravaer-steget-markant-i-77-kommuner>).

12 Bilag

12.1 Test for Cronbach's Alpha og Inter-Item correlation

Stress:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,881	0,881	10

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cronbach's alpha if item deleted	0,868	0,867	0,866	0,870	0,872	0,862	0,874	0,868	0,884	0,858
Inter-item correlation	0,626	0,642	0,650	0,600	0,579	0,695	0,542	0,639	0,378	0,746

Samarbejdsevne ml. kolleger:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,875	0,877	5

Variable	1	2	3	4	5
Cronbach's alpha if item deleted	0,880	0,824	0,828	0,854	0,856
Inter-item correlation	0,588	0,802	0,792	0,685	0,676

Tillid ml. kolleger:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,602	0,602	2

Variable	1	2
Cronbach's alpha if item deleted		
Inter-item correlation	0,431	0,431

Samarbejdsevne ml. ledelse og medarbejdere:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,720	0,722	2

Variable	1	2
Cronbach's alpha if item deleted		
Inter-item correlation	0,565	0,565

Tillid ml. ledelse og medarbejdere

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,795	0,801	4

Variable	1	2	3	4
Cronbach's alpha if item deleted	0,745	0,735	0,715	0,783
Inter-item correlation	0,607	0,629	0,662	0,550

Retfærdighed:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,884	0,884	10

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cronbach's alpha if item deleted	0,867	0,871	0,870	0,878	0,882	0,882	0,872	0,876	0,861	0,868
Inter-item correlation	0,702	0,638	0,667	0,536	0,475	0,488	0,630	0,580	0,764	0,683

Mening:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,545	0,545	2

Variable	1	2
Cronbach's alpha if item deleted		
Inter-item correlation	0,374	0,374

Belønning:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on	N of items
------------------	---------------------------	------------

	Standardized items	
0,434	0,434	2

Variable	1	2
Cronbach's alpha if item deleted		
Inter-item correlation	0,277	0,277

Krav:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,768	0,770	4

Variable	1	2	3	4
Cronbach's alpha if item deleted	0,695	0,703	0,772	0,670
Inter-item correlation	0,616	0,593	0,446	0,645

Indflydelse:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,684	0,703	4

Variable	1	2	3	4
Cronbach's alpha if item deleted	0,752	0,567	0,546	0,601
Inter-item correlation	0,290	0,549	0,592	0,494

Forudsigelighed:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha based on Standardized items	N of items
0,655	0,654	3

Variable	1	2	3
Cronbach's alpha if item deleted	0,354	0,612	0,654
Inter-item correlation	0,601	0,432	0,390

12.2 Sammenhænge mellem skole og sygemelding

			skole					Total
			1. billund skole	2. hegnsvig skole	3. vestre skole	4. farsø skole	5. aars skole	
har du været nødt til at lade dig sygemelde fordi arbejdet blev uoverkommeligt o	1. ja	Count	15	7	14	3	3	42
		% within skole	25,0%	53,8%	24,1%	9,4%	14,3%	22,8%
	2. nej	Count	45	6	44	29	18	142
		% within skole	75,0%	46,2%	75,9%	90,6%	85,7%	77,2%
Total	Count	60	13	58	32	21	184	
	% within skole	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,475 ^a	4	,022
Likelihood Ratio	11,006	4	,026
Linear-by-Linear Association	3,406	1	,065
N of Valid Cases	184		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,97.

12.3 Sammenhænge mellem social kapital og guldkorn

I dette bilag gives nogle eksempler på, at der er en signifikant sammenhæng mellem forskellige dimensioner af social kapital og forskellige dimensioner af guldkornene:

	Gamma	Sig.
Retfærdighed og krav	-0,315	0,000
Retfærdighed og samfundets anerkendelse	0,454	0,000
Retfærdighed og indflydelse	0,521	0,000
Lodret samarbejdsevne og krav	-0,288	0,001
Lodret samarbejdsevne og mening	0,323	0,000
Lodret samarbejdsevne og indflydelse	0,397	0,000
Lodret tillid og krav	-0,313	0,000
Lodret tillid og ledelse anerkendelse	0,605	0,000
Lodret tillid og mening	0,392	0,000
Vandret samarbejdsevne og krav	-0,233	0,005
Vandret samarbejdsevne og ledelse anerkendelse	0,246	0,005
Vandret samarbejdsevne og mening	0,107	0,242
Vandret tillid og krav	-0,279	0,001
Vandret tillid og mening	0,305	0,001
Vandret tillid og samfundets anerkendelse	0,202	0,029

12.4 Sammenhængen mellem dimensioner af social kapital og stress kontrolleret for køn og alder

Kontrol for køn	Zero-Order	First-Order
Retfærdighed	-0,333	-0,364
Lodret tillid	-0,333	-0,354
Lodret samarbejdsevne	-0,191	-0,223
Vandret tillid	-0,381	-0,463
Vandret samarbejdsevne	-0,097	-0,129
Kontrol for alder		
Retfærdighed	-0,342	-0,379
Lodret tillid	-0,335	-0,322
Lodret samarbejdsevne	-0,252	-0,228
Vandret tillid	-0,339	-0,309
Vandret samarbejdsevne	-0,060	-0,095