

Södertörns högskola | Institutionen för kommunikation, medier och IT  
Kandidatuppsats 15 hp | Medieteknik C | Hötterminen 2013  
Programmet för IT, medier och design

## Sociala spel på arbetsplatsen

– En kvalitativ studie om sociala spels påverkan på arbetsplatsrelationer

## Social games at the workplace

– A qualitative study of the influence of social games on workplace relationships

Av: Elin Ledenvik  
Handledare: Fatima Jonsson

## Abstract

Social games have become a digital phenomenon over the last few years, affecting a lot of peoples everyday life. This paper focuses on how social games can affect workplace relationships. Through qualitative interviews I investigate how people who play with their colleagues experience the social games and their influence on the social interaction in the workplace.

10 interviews were carried out with people from four different organizations. The findings from these interviews were then put in relation to previous research and existing theories concerning workplace relationships and social games. The findings suggests that social games help to maintain and enhance existing relationships between colleagues. The research also show that although only a few of the interviewed believe that their relationships has been affected noticeably, the games become a common interest between the colleagues, resulting in increased conversation and more non-workrelated topics.

**Keywords:** social games, social network games, workplace relationships, game studies, social interaction.

## Förord

Jag vill tacka alla deltagare som genom att ställa upp på intervjuer för denna undersökning har bidragit med både sina erfarenheter och tankar, samt sin tid. Utan dessa hade denna undersökning inte varit möjlig. Dessutom vill jag tacka de personer som genom tips och rundfrågningar har hjälpt mig att komma i kontakt med dessa informanter.

Jag vill även tacka min handledare Fatima Jonsson som har bidragit med vägledning och stöd i skrivandet av denna C-uppsats.

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1 Syfte.....	6
1.2 Frågeställning.....	6
1.3 Avgränsningar.....	6
1.4 Disposition.....	7
2. Bakgrund.....	8
2.1 Definition av sociala spel .....	8
2.1.1 Begreppet sociala spel .....	8
2.1.2 Kännetecken och funktioner.....	9
2.1.3 Användning i denna undersökning .....	10
2.2 Möjlighet till social interaktion i sociala spel.....	11
2.3 Vikten av arbetsplatsrelationer.....	12
3. Teori.....	13
3.1 Utveckling och underhåll av arbetsplatsrelationer.....	13
3.2 Jämbördiga arbetsplatsrelationer.....	14
3.3 Sociala spels påverkan på Facebook-relationer .....	15
3.4 Sociala nätverkstjänsters påverkan på arbetsplatsrelationer.....	16
4. Metod.....	17
4.1 Metodval.....	17
4.2 Urval.....	18
4.3 Etik.....	20
4.4 Analysmetod.....	20
4.5 Metodkritik.....	21
5. Resultat.....	23
5.1 Spelande och motivation.....	23
5.2 Relationer till medspelare.....	26
5.3 Betydelse för kommunikationen.....	27
5.4 Upplevelse av betydelse och påverkan.....	29
6. Diskussion .....	31
6.1 Betydelse och relationer.....	31
6.1.1 Sociala konsekvenser utifrån motivation .....	31

6.1.2 Nivå av närhet i relationer.....	32
6.1.3 En lättviktig kommunikationsform.....	32
6.2 Konsekvenser och följder.....	33
6.2.1 Upplevelse och kommunikation.....	33
6.2.2 Påverkan på relationer .....	34
7. Slutsatser.....	35
8. Vidare forskning.....	37
9. Referenslista.....	38
9.1 Tryckta källor.....	38
9.2 Elektroniska tidskriftsartiklar.....	38
9.3 Övriga källor.....	40

# 1. Inledning

Sociala spel har de senaste åren blivit ett digitalt fenomen och en del av många människors vardag. Sedan uppkomsten 2007 har sociala spel, ofta förklarats som spel som körs via sociala nätverkstjänster, ökat stort i popularitet (Kirman, 2010). Nya plattformar så som Facebook och Iphone gör att speltillverkare kan nå ut till en ny publik (Chang, 2010), varav många har liten eller ingen erfarenhet av traditionella datorspel (Kirman m.fl., 2011). Även om sociala spel kritiserats av många för att vara enkla, barnsliga och inte alls så sociala som namnet föreslår fortsätter de att spelas och spridas bland miljontals människor. Spelet Farmville hade i februari 2010 över 83 miljoner månatliga användare (Deterding, 2010) och i november 2013 var Candy Crush Saga det populäraste spelet på Facebook med över 100 miljoner månatliga användare (Appdata, 2013).

Sociala spel är välanpassade i en tid där tiden själv är en bristvara, bland annat då de i många fall kan spelas korta stunder i taget och kräver minimalt engagemang. Tack vare smartphones kan spelen också finnas tillgängliga överallt och ge användarna möjlighet att spela när det passar dem. Trots denna enkelhet kräver många av spelen att användaren för att kunna spela eller åtminstone för att få fördelar i spelet har kontakter som också spelar samma spel. Sociala spel har därmed blivit en ny kanal för social interaktion och kommunikation mellan människor, vilket ger spelen inflytande över människors relationer.

Eftersom arbetsplatsen är en plats där människor spenderar en stor del av sin tid sker också mycket av en människas sociala interaktion där. Sociala relationer mellan människor på arbetsplatsen är viktiga för en individs utveckling och växande genom livet och karriären (Kram & Isabella, 1985). Där kommer även de sociala spelen in, då många väljer att spela med kollegor. Trots detta finns det relativt lite forskning på hur de sociala spelen påverkar relationer mellan människor på arbetsplatser. I denna studie är jag därför intresserad av huruvida sociala spel påverkar relationer på arbetsplatser och i så fall hur. Genom intervjuer vill jag ta reda på vad spelen har för betydelse för relationer mellan kollegor och om sociala spel kan påverka umgänget på en arbetsplats.

## 1.1 Syfte

Att veta hur människor använder teknik för social interaktion är en viktig kunskap inom människa-datorinteraktion, bland annat för att kunna designa spel som tar hänsyn till människors behov och önskemål, men även för att förstå vad tekniken har för betydelse för skapande av relationer mellan individer. Syftet med denna studie är därför att undersöka vad sociala spel har för påverkan på hur relationer mellan kollegor formas på arbetsplatser. Jag kommer att utreda hur människor upplever att sociala spel har påverkat deras arbetsplatsrelationer och på vilket sätt. Bland annat kommer jag att undersöka om och hur de upplever att interaktion och kommunikation har förändrats.

## 1.2 Frågeställning

Det finns två olika frågeställningar som denna undersökning vill besvara. Den huvudsakliga frågeställningen är:

- ◆ *Hur kan sociala spel påverka sociala relationer och umgänge mellan kollegor på en arbetsplats?*

För att ta reda på detta ställs även underfrågan:

- ◆ *På vilket sätt kan sociala spel påverka kommunikation och interaktion mellan kollegor?*

För att kunna analysera spelens påverkan på umgänge och relationer kommer jag även att undersöka vilka kollegor man spelar med och varför, samt hur spelandet ser ut.

## 1.3 Avgränsningar

Fokus för denna studie ligger på anställda på olika arbetsplatser som spelar någon form av socialt spel med kollegor, vare sig det är på jobbet eller på fritiden. Jag kommer att undersöka om personerna upplever att deras spelande av sociala spel har påverkat relationer till de kollegor som de spelar med. Jag kommer att avgränsa mig till undersöka hur individerna upplever sitt spelande och eventuella följder för sina arbetsplatsrelationer, men jag kommer inte att undersöka grupp beteenden eller interaktioner mellan individer på en arbetsplats. Studien fokuserar på hur tekniken kan påverka interaktion mellan individer, men går inte in på psykosociala orsaker eller teorier.

## **1.4 Disposition**

Uppsatsen börjar med ett bakgrundskapitel för att få en bra grund för undersökningen. Detta kapitel handlar om hur sociala spel kommer att definieras i denna studie, vilka tekniska möjligheter för social påverkan som finns i dessa spel samt vikten av arbetsplatsrelationer. Efter det kommer ett kapitel som presenterar olika teorier och tidigare forskning som är relaterad till denna undersökning. Därefter beskrivs metoden som använts för undersökningen, hur urvalet har gjorts, etiken kring undersökningen, hur materialet har analyserats, samt en kritisk granskning av metoden. Efter metodkapitlet presenteras resultatet av undersökningen indelat under fyra olika rubriker, varpå fynden sedan diskuteras i förhållande till tidigare forskning och teorier i ett diskussionskapitel. Sist av allt presenteras slutsatsen och förslag till vidare forskning.

## 2. Bakgrund

Sociala spel är ett relativt nytt fenomen och det råder delade meningar om vad som definierar ett sådant, samt huruvida ”sociala spel” verkligen är ett passande begrepp. Därför börjar jag detta kapitel med en diskussion om vad som definierar sociala spel utifrån tidigare forskning för att sedan reda ut hur begreppet kommer att användas i denna undersökning. Därefter kommer en diskussion om sociala möjligheter i sociala spel utifrån tidigare forskning, eftersom det råder delade meningar om huruvida sociala spel kan vara sociala eller inte. Även om många sociala spel är beroende av att spelaren har vänner som spelar har de begränsade tekniska möjligheter för interaktion (Consalvo, 2011). Trots detta finns det de som menar att spelen ändå kan främja interaktion och påverka relationer. Därför är det av vikt för undersökningen att ha en bild av vilka sociala möjligheter spelen har. Kapitlet avslutas med ett stycke om arbetsplatsrelationers betydelse och varför det är viktigt med denna studie.

### 2.1 Definition av sociala spel

#### 2.1.1 Begreppet sociala spel

Det finns oenigheter om vad som definierar sociala spel. Enligt Kirman (2010) innebär termen spel som spelas på eller i anslutning till sociala nätverkstjänster som till exempel Facebook<sup>1</sup> och MySpace<sup>2</sup>. Även Consalvo (2011) skriver att detta är den vanligaste innebörden av termen, men menar att det är komplext att dra denna gräns då spelen blir mer och mer varierade. Wohn och Lee (2013) använder istället termen ”sociala nätverksspel” för att kategorisera spel som använder nätverksdata från sociala nätverkstjänster. Också Deterding m.fl. (2010) diskuterar att just termen ”sociala nätverksspel” skulle passa bättre för den typen av spel som man ofta syftar på när man pratar om sociala spel. Begreppet ”sociala spel” är dock så pass rotat enligt Deterding m.fl. (2010), att det inte är någon idé att argumentera om en annan term just nu. Det som behövs är en klar, akademisk definition av vad som menas med termen ”sociala spel”. Detta saknas dock fortfarande.

---

1 <https://www.facebook.com/>

2 <https://myspace.com/>



## 2.1.2 Kännetecken och funktioner

En bidragande faktor till att det är svårt att definiera sociala spel är att de inte tillhör en specifik genre. Det är snarare de tekniska aspekterna av hur de distribueras som kännetecknar sociala spel och inom denna grupp finns det många olika genrer och stilar (Wohn m.fl., 2011). En funktion som är unik för sociala spel är dock att de kan ha tillgång till en databas med spelarens Facebook-vänner och även kan låta spelarna publicera spelrelaterat material på Facebook (Se illustration 1 och 2). Shin och Shin (2011) skriver att sociala spel är multiplayer-spel som kan vara tur-baserade, avslappnade (eng. casual) eller baserade på sociala plattformar som förser användarna med en identitet. Många är asynkrona, så att spelarna kan spela när de har möjlighet. Andra vanliga egenskaper hos sociala spel är att de är enkla, billiga, lättillgängliga, lättspelade och kan spelas i korta intervaller (Wohn & Lee, 2013). Många påpekar just enkelheten hos sociala spel. Kirman (2010) menar att sociala spel förenklas för att tilltala en ny publik som kanske inte har blivit exponerade för mycket spel tidigare. Ekonomin är också en faktor som definierar sociala spel, då många av spelen är gratis att skaffa men kräver mikro-betalningar för till exempel virtuella varor eller fördelar (Deterding m.fl., 2010).



*Illustration 1: I Quizkampen (FEO Media AB, 2012/2013) kan man logga in via Facebook, men även skapa ett konto direkt i spelet.*



*Illustration 2: Många spel kan ta information från användarens Facebook-sida. I detta exempel Wordfeud (HBwares, 2010).*

### 2.1.3 Användning i denna undersökning

Trots att plattformen är den mest direkta definitionen av vad som karaktäriserar ett socialt spel så finns det en möjlighet att de inte nödvändigtvis behöver ha en social nätverkstjänst som plattform (Deterding m.fl., 2010). Även om många spel finns som applikationer på Facebook är många också nedladdningsbara till smartphones och läsplattor. Spelen kan ofta använda data från Facebook, men vissa spel tillåter också inloggning oberoende av Facebook, till exempel via en e-postadress (Se illustration 1). I denna studie väljer jag därför att skilja mellan termerna ”sociala spel” och ”sociala nätverksspel”. ”Sociala spel” får i denna undersökning vara ett mer övergripande begrepp som även inkluderar spel som inte nödvändigtvis måste köras via en social nätverkstjänst utan kan spelas oberoende av en sådan. Förutom det är definitionen dock densamma, med andra ord spel i olika genrer som kännetecknas av att de bland annat är enkla, lättillgängliga, lättspelade och asynkrona. Att användaren i någon mån är beroende av andra personer för att kunna spela eller få fördelar i spelet ses också som ett viktigt kriterium för spel som omfattas av denna undersökning.



Illustration 3: Att ge gåvor är en social funktion i många spel, här i Candy Crush Saga (King.com Ltd., 2012).

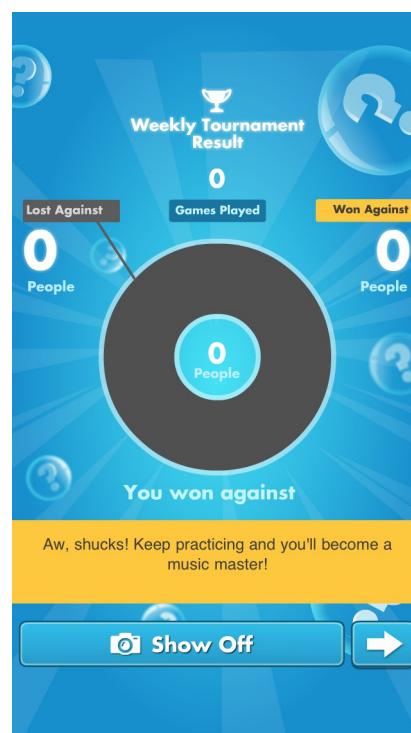


Illustration 4: Turneringsresultatet i SongPop (FreshPlanet Inc., 2012) hamnar i kategorin utmanings- och tävlingselement.

## 2.2 Möjlighet till social interaktion i sociala spel

Många diskussioner kring sociala spel handlar om hur sociala de egentligen är. Sociala spel får ofta kritik för att vara enkla, repetitiva och bygga på banala ämnen (Deterding m.fl., 2010). Många påstår att sociala spel inte alls är sociala, så som namnet föreslår. Deterding m.fl. (2010) menar att sociala spel egentligen har få sociala spelmekaniker. Interaktionen sker asynkront genom objekt som båda spelarna agerar med och de sociala relationerna blir snarare symboliska. Stenros, Paavilainen och Mäyrä (2009) har dock tittat på sociala dimensioner i både single player, two player, multiplayer och massively multiplayer-spel och fastslår att det är få spel som inte har något som helst socialt element. Bara kunskapen om att andra spelar samma spel är socialt och ökar spelarens sociala kapital. Därför kan till och med single playerspel vara sociala trots avsaknaden av sociala interaktionsmöjligheter i själva spelet (Stenros, Paavilainen & Mäyrä, 2009). Många sociala spel innehåller dock någon form av social funktion. Genom att undersöka 70 olika sociala spel identifierar Consalvo (2011) fem funktioner som är vanliga i dessa:

1. Vänner-fältet
2. Ge gåvor
3. Besök
4. Utmaningar och tävlingar
5. Kommunikation

I majoriteten av spelen som Consalvo (2011) undersöker finns något som hon kallar ”the friend bar”, eller vänner-fältet. Detta är en funktion som visar spelarens vänner som en del av spelets gränssnitt, i många fall med profilbilder från Facebook. En annan funktion som är vanlig i sociala spel är möjlighet att ge gåvor i form av virtuella varor och saker som behövs i spelet (Se illustration 3). Något som återkommer i många av spelen är att spelarna har varsitt eget utrymme som de kan sköta om på något sätt, till exempel odla på, dekorera eller liknande beroende på vad spelet går ut på. Därför är en tredje funktion som Consalvo (2011) identifierar möjligheten att besöka och hjälpa sina vänner. Man kan till exempel hjälpa någon att städa sitt utrymme, skörda det denne odlat eller ta hand om vännens djur i spelet. Spelen kan även innehålla utmanings- och tävlingselement, det vill säga möjligheter för spelaren att tävla mot andra. Ibland består denna möjlighet enbart i att kunna jämföra sina resultat med vänners (Se illustration 4). Den sista typen av funktioner som Consalvo (2011) hittar är olika typer av kommunikationsfunktioner, till exempel gästböcker eller

möjligheten att posta inlägg eller andra små meddelanden. Consalvo (2011) förvånas över att just kommunikation är en väldigt begränsad mekanik i de sociala spel som hon undersöker och att det är slående hur lite de sociala spelen uppmuntrar sina spelare att kommunicera med varandra.

## **2.3 Vikten av arbetsplatsrelationer**

Ferris m.fl. (2009) beskriver arbetsplatsrelationer som någonting som generellt syftar på kopplingar eller samband mellan två samverkande parter. Dessa parter kan enligt Ferris m.fl. (2009) vara både individer, grupper eller organisationer. I denna uppsats syftar arbetsplatsrelationer enbart på relationer mellan individer. Kunskap om arbetsplatsrelationer kan hjälpa organisationer att skapa förutsättningar för utveckling av relationer som är stöttande för de anställda (Kram & Isabella, 1985). Arbetsplatsrelationer har många likheter med relationer utanför arbetet, men deras kontext gör dem unika. Arbetskollegor måste interagera för att få sitt arbete gjort, formellt eller informellt (Ferris m.fl., 2009). De är alltså i varierande grad beroende av varandra i sitt arbete och spenderar ofta mycket av sin vakna tid i varandras närvaro (Sias m.fl., 2012). Arbetsplatsrelationer kan utvecklas över tiden och genomgå olika faser (Ferris m.fl., 2009). Det kan bland annat uppstå vänskap. Vänskap på en arbetsplats är enligt Sias m.fl. (2012) kopplat till många viktiga processer och utfall så som anställdas tillfredsställelse, karriärutveckling, kreativitet, engagemang, informationsdelande och inflytande på beslutsfattande.

### **3. Teori**

I detta kapitel kommer jag att behandla olika teorier som relaterar till denna undersökning. Till att börja med kommer jag att lyfta fram teorier om hur arbetsplatsrelationer utvecklas och formas och sedan kommer ett stycke om jämbördiga arbetsplatsrelationer, det vill säga relationer mellan kollegor som är på samma nivå hierarkiskt eller motsvarande. Efter det behandlas teorier om motivation kring sociala spel och hur de påverkar relationer på Facebook. Slutligen tittar jag på vad sociala nätverkstjänster har för betydelse för arbetsplatsrelationer, eftersom sociala spel delar många egenskaper med sociala nätverkstjänster.

#### **3.1 Utveckling och underhåll av arbetsplatsrelationer**

Vem man blir vän med på en arbetsplats beror på både personliga och kontextuella faktorer (Sias m.fl., 2012). Hur beroende två kollegor är av varandra för att utföra sina uppgifter är till exempel starkt associerat med deras relation och kommunikation, eftersom ömsesidigt beroende uppmuntrar initiation av vänskap. Att en relation utvecklas till vänskap resulterar i ändringar i kommunikationen enligt Sias m.fl. (2012), bland annat att parterna börjar prata mer och får en större ämnesbredd. Det ger också ökad närhet och minskad försiktighet. Arbetsplatsvänskaper är känsliga för instabilitet och olika roller och förväntningar kan leda till spänningar. Det kan vara en balansgång att behålla gränsen mellan den privata sfären och arbetssfären i arbetsplatsrelationer och därför används ofta olika taktiker för att behålla en relation på en viss nivå. Taktikerna går ut på att undvika att en relation försämras, men även att hindra den från att eskalera (Sias m.fl., 2012).

Även Ferris m.fl. (2009) skriver att för mycket av både närhet och distans i en relation kan innebära problem och att det behöver finnas någon grad av funktionell distans. Arbetsplatsrelationer utvecklas genom olika faser eller stadier i tiden och olika dimensioner hos arbetsplatsrelationer påverkar interaktioners kvalité och utfall på olika sätt. Enligt Ferris m.fl. (2009) påverkar individernas egenskaper, bakgrund och erfarenheter deras interaktion och hur de tolkar och uppfattar kommunikation. Ferris m.fl. (2009) beskriver bland annat det positiva organisatoriska beteendeperspektivet som tittar på positiva förbindelser och huruvida dessa förbindelser har hög eller låg kvalitet, det vill säga om interaktionen mellan två personer är baserad på positiv eller

negativ omtanke om den andra parten. Enligt detta perspektiv är högkvalitativa förbindelser viktiga för både organisationen och individen, medan lågkvalitativa förbindelser kan vara skadliga. Arbetsdimensioner så som måluppfyllelse, karriärutveckling och personligt stöd möjliggör positiva arbetsplatsrelationer och det är också viktigt att skapa en känsla av gemenskap på arbetsplatsen (Ferris m.fl., 2009).

### 3.2 Jämbördiga arbetsplatsrelationer

Det finns olika typer av arbetsplatsrelationer, men denna undersökning fokuserar främst på jämbördiga relationer (eng. peer-relationships). Till skillnad från till exempel mentor-relationer brukar antingen ålder eller hierarkisk nivå vara samma för de inblandade individerna i en jämbördig relation (Kram & Isabella, 1985). Avsaknaden av hierarkiska skillnader gör att kommunikation, ömsesidigt stöd och samarbete uppstår lättare och dessa relationer kan ge en mängd utvecklingsmässiga fördelar och stöd för både personlig och karriärmässig utveckling. Jämbördiga relationer mellan kollegor kan vara av olika karaktär och styrka. Kram och Isabella (1985) har identifierat tre olika typer av relationer mellan jämbördiga arbetskamrater och på vilka sätt dessa kan stödja psykosocial och karriärmässig utveckling. Dessa tre relationstyper är informations-jämbördiga, kollegiala jämbördiga och speciella jämbördiga.

**Informationsjämbördiga** (eng. information peer) relationer kännetecknas av låga nivåer av självutlämnande och tillit och dessa relationer vinner mest på byten av information om jobbet eller organisationen. **Kollegiala jämbördiga** (eng. collegial peer) relationer i sin tur kännetecknas av måttliga mängder av självutlämnande och tillit och skiljer sig enligt Kram och Isabella (1985) från informations-jämbördiga relationer då individernas roller blir mer komplexa och gränserna vidgas. Förutom informationsdelande får parterna även högre nivåer av känslomässigt stöd, återkoppling och bekräftelse och kan med större sannolikhet delta i mer förtroliga diskussioner. Dessa relationer är mer begränsade i antal och oftast mellan kollegor som någon gång har jobbat på samma avdelning och haft löpande kontakt i jobbet menar Kram och Isabella (1985). **Speciella jämbördiga** (eng. special peer) har en hög nivå av självutlämnande och är den form av arbetsplatsrelationer som är intimast. De är ovanliga och tar många år att utveckla, men de är också mer tåliga för förändringar. Denna forskning är relevant eftersom olika grader av närhet påverkar hur interaktionen ser ut mellan parterna.

### 3.3 Sociala spels påverkan på Facebook-relationer

Wohn och Lee (2013) har undersökt relationer mellan motivation, spelsätt och individuella egenskaper så som kön, ålder och kultur hos personer som spelar sociala nätverksspel via Facebook. Genom en survey-undersökning bland Facebook-användare har Wohn och Lee (2013) kommit fram till att det finns fyra olika faktorer som motiverar spelande av sociala spel. Dessa är att bygga gemensam grund, ömsesidighet, att fördriva tiden och att mäkta med (eng. coping). Med gemensam grund menar Wohn och Lee (2013) till exempel viljan att skapa gemensamma samtalsämnen och erfarenheter. Enligt dem är det möjligt att folk spelar sociala spel bara för att ha ett gemensamt intresse med andra människor och för att skapa socialt kapital. Ömsesidighet innebär att bland annat hjälpa varandra och att mäkta med kan till exempel vara att slippa tänka på problem. Det var enligt Wohn och Lee (2013) fler som uppgav att de spelade sociala spel enbart för att fördriva tiden än av någon annan anledning, men trots detta kan spelen enligt dem fortfarande generera sociala konsekvenser. Att lägga till någon som vän på Facebook enbart för att få fördelar i ett spel innebär ändå att man får tillgång till information och uppdateringar om varandra. Därför menar Wohn och Lee (2013) att sociala spel erbjuder många typer av social interaktion, både i och utanför spelet. I deras undersökning framkom det att detta i vissa fall också hade resulterat i att spelarna blev vänner på riktigt.

Wohn m.fl. (2011) har undersökt på vilka sätt spelapplikationer på Facebook påverkar användares relationer till andra Facebookanvändare. Genom intervjuer kom Wohn m.fl. (2011) fram till att sociala spel kunde bidra till att underhålla, initiera och förstärka relationer. En del användare spelade sociala spel för att interagera med redan existerande kontakter eller för att hålla kontakten med avlägsna vänner. Många spelade bara med vänner och familj, men det fanns också folk som initierade nya relationer för att få fördelar i spelen och på så sätt träffade blivande vänner. Vissa deltagare hade dessutom börjat spela vissa spel bara för att vara omtänksam mot den som skickade inbjudan. Wohn m.fl. (2011) skriver att även om spelen i sig inte ger direkt social interaktion, så kan indirekt interaktion och det faktum att spelet kan vara ett gemensamt intresse och samtalsämne bidra till att påverka relationer. Även om Wohns m.fl. (2011) undersökning gäller Facebook-relationer är det möjligt att sociala spel kan bidra till underhållande, initiering och förstärkning av relationer även i arbetssammanhang. En anledning till att sociala spel används som kommunikation är enligt Wohn m.fl. (2011) att det är enkelt och inte kostar mycket tid eller pengar i jämförelse med andra kommunikationssätt.

### 3.4 Sociala nätverkstjänsters påverkan på arbetsplatsrelationer

Steinfeld m.fl. (2009) har undersökt hur en intern social nätverkstjänst kan påverka socialt kapital hos anställda. Sociala nätverkstjänster kan enligt dem hjälpa användare att underhålla ett stort nätverk med blandade kontakter, underhålla existerande kontakter samt stärka framväxande relationer. Det kan i sin tur ge användaren tillgång till ny information, möjligheter och perspektiv. Enligt Steinfeld m.fl. (2009) kan sociala nätverkstjänster potentiellt hjälpa anställda att underhålla och utveckla relationer inom företaget och är speciellt användbara för individer som annars har mindre möjlighet att skapa dessa kontakter. Sociala nätverkstjänster kan enligt Steinfeld m.fl. (2009) förbättra relationer mellan kollegor genom att avslöja intressen och kompetensområden hos befintliga kontakter, vilket bland annat kan göra det enklare att fråga om hjälp.

Skeels och Grudin (2009) har undersökt attityder och beteende kring sociala nätverkstjänster på ett större företag och konstaterar att sociala nätverkstjänster hjälper användare att behålla medvetenhet om kollegor och bygga starkare arbetsplatsrelationer. Bara att läsa korta statusuppdateringar kan i längden stärka relationer och att hitta gemensamma intressen samt dela olika aspekter av ens liv med varandra kan bygga en känsla av närhet. Dessutom erbjuder sociala nätverkstjänster lättviktskommunikation utan att störa som till exempel ett telefonsamtal kan göra, eftersom användarna själva kan välja när de ska gå in och kolla den sociala nätverkstjänsten. Applikationer på Facebook så som spel kan erbjuda ett enkelt sätt att visa att man tänker på varandra utan direkt kommunikation. Skeels och Grudin (2009) konstaterar att det kan uppstå problem i att hålla isär jobb och privatliv, men att sociala nätverkstjänster i jobbsammanhang ändå kan ha många fördelar.

Enligt både Steinfeld m.fl. (2009) och Skeels och Grudin (2009) kan sociala nätverkstjänster alltså ha positiva sociala konsekvenser på en arbetsplats. Användarna kan stärka och underhålla relationer, men utan att riskera att vara påträngande eller använda någon direkt interaktion. Detta skulle kunna återspeglas i användningen av sociala spel, då de delar många egenskaper med sociala nätverkstjänster, bland annat att de erbjuder lättsamma sociala interaktionsmöjligheter. Därför kan man tänka sig att sociala spel också kan förstärka relationer på en arbetsplats. Däremot tittar Steinfeld m.fl. (2009) på en jobbspecifik social nätverkstjänst och hur den kan påverka kunskap och resurser som kan främja företaget och Skeels och Grudin (2009) undersöker hur sociala nätverkstjänster används i en jobbmiljö. Medan både Steinfeld m.fl. (2009) och Skeels och Grudin (2009) har valt att undersöka specifika arbetsplatser fokuserar denna studie dock på anställda inom olika företag.



## 4. Metod

Detta kapitel handlar om metoden som har använts för studien, en kvalitativ undersökning i form av halvstrukturerade intervjuer. Först beskrivs metodvalet och efter det kommer en beskrivning av urvalet och urvalsmetoden. Sedan kommer ett stycke som handlar om etik kring undersökningen och en beskrivning av analysmetoden. Sista rubriken handlar om metodkritik kring kvalitativa intervjuer i förhållande till denna undersökning.

### 4.1 Metodval

För att få reda på hur sociala spel påverkar arbetsplatsrelationer valde jag att använda en kvalitativ metod. Kvalitativ forskning används för att titta på hur människor upplever sin värld, snarare än att mäta kvantifierbar fakta och dra generella slutsatser (Bell, 2006). Man vill uttrycka världen utifrån de studerade personernas eget perspektiv och skapa mening i det som sker (Kvale & Brinkmann, 2009). Eftersom denna undersökning ville undersöka människors relationer och sociala interaktion var det lämpligt att inte bara undersöka hur sociala spel används, utan även hur de upplevs av dem som spelar. Därför passade en kvalitativ metod bättre för denna undersöknings syfte. Den kvalitativa intervjun är särskilt lämplig när man vill beskriva människors upplevelser, eftersom den ger en unik möjlighet att komma åt en människas vardagsvärld. Syftet med en kvalitativ forskningsintervju är nämligen att förstå den intervjuades perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009). En annan fördel med intervjumetoden är att den är flexibel och man kan få fram mycket information eftersom man har möjligheten att till exempel följa upp, utveckla och sondera svar (Bell, 2006). Detta är en möjlighet som inte finns i många andra metoder, så som kvantitativa enkätundersökningar.

Halvstrukturerade intervjuer bedömdes vara den lämpligaste metoden för undersökningen. Att en intervju är halvstrukturerad innebär att den *”varken är ett öppet vardagssamtal eller ett slutet frågeformulär”* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 43). För att garantera att alla ämnesområden och teman som man vill undersöka kommer med bör en intervju ha en viss struktur, men inom dessa ramar är det bra att tillåta att intervjudeltagaren har en viss frihet att prata kring frågorna (Bell, 2006). För att uppnå detta kan man använda en intervjuguide med olika teman som man vill fokusera på, samt eventuellt förslag på frågor (Kvale & Brinkmann, 2009). Till denna undersökning

konstruerades därför en intervjuguide med både övergripande teman för intervjun, samt förslag på frågor under varje tema. Intervjudeltagarna erbjöds på så sätt en viss frihet att prata kring temat och frågorna under intervjuerna, men viktiga teman och frågor kom ändå med i samtliga intervjuer. Alla intervjuer började dessutom med tre strukturerade frågor om deltagarens ålder, yrkesroll samt hur länge de arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Temana som sedan användes var deltagarnas *spelande i allmänhet, spelande på jobbet* samt *arbetsplatsrelationer och påverkan*. *Spelande i allmänhet* innebar att deltagarna fick berätta lite om sitt spelande, till exempel vad spelen hade för betydelse för dem, vad de spelade och hur mycket. Temat *spelande på jobbet* handlade bland annat om vilka kollegor de spelade med och upplevd relation till dessa. Under *arbetsplatsrelationer och påverkan* fick deltagarna berätta bland annat om hur de upplevde att spelandet påverkade deras relationer på jobbet, om de upplevde skillnader i interaktionen samt huruvida de pratade om spelet på jobbet.

Jag valde att spela in intervjuerna då det gör att man kan ha större uppmärksamhet på den som blir intervjuad (Bell, 2006). Det gör också att man kan ha möjlighet att ställa uppföljningsfrågor, vilket man inte har möjlighet till om man ska anteckna allting denne säger (Lofland m.fl., 2006). Därför spelades de intervjuer som gjordes över telefon in via en dator, medan de som gjordes ansikte mot ansikte spelades in via en telefon.

## 4.2 Urval

I kvalitativa undersökningar finns det en risk för att antingen ha för många eller för få respondenter. Är urvalet för litet kan man inte göra några generaliseringar och är det för stort är det svårt att tolka intervjuerna mer ingående (Kvale & Brinkmann, 2009). Antalet deltagare beror på undersökningens syfte samt vilken tid och vilka resurser man har. För denna undersökning bedömdes 10-15 personer vara lämpligt. Urvalet för undersökningen var arbetsverksamma män och kvinnor som spelade sociala spel tillsammans med en eller flera kollegor. För att få en representativ bild ville jag få tag på ungefär lika många män som kvinnor och fokuset hamnade på personer i åldrarna 25-50 år. Urvalet begränsades till individer som spelade på någorlunda regelbunden basis i motsats till folk som bara spelat enstaka gånger eller på tillfälliga jobb. Personer som inte spelade ofta skulle ha mindre relevant erfarenhet och det fanns en risk att personer med tillfälliga jobb skulle ha andra typer av arbetsplatsrelationer som inte skulle vara representativa för denna undersökning.

Enligt Blomberg (2003) så är bekvämlighets- och snöbollsurvalen lämpliga om man inte i förväg vet vilka som kommer att kunna delta i studien. Bekvämlighetsurvalet innebär att man väljer folk som uppfyller kriterierna samt är tillgängliga och vill delta, medan snöbollsurvalet låter deltagare rekommendera andra som de tror kan passa (Blomberg, 2003). För att få tag på personer som uppfyllde undersökningens kriterier användes en blandning av dessa metoder. Först tillfrågades folk som fanns tillgängliga i min närhet och sedan ombads de att fråga vidare bland bekanta och på sina arbetsplatser. Få av dem jag kontaktade i första hand kunde själva delta, men genom deras rekommendationer fick jag tag på folk som kunde tänka sig att delta och uppfyllde kriterierna.

I slutändan utfördes 11 intervjuer med personer mellan 24 och 44 år. En av intervjuerna togs dock inte med i analysen då personen uppgav att hon inte spelade med kollegor. Av de andra 10 intervjuerna var 6 män och 4 kvinnor. Av dem arbetade 6 personer på två olika avdelningar på ett verkstadsföretag inom teknikbranschen, 3 personer arbetade på olika företag inom mediabranschen och en jobbade inom energieffektivisering. Två av personerna hade bytt jobb inom det gångna året och pratade både om sina nya och gamla jobb. Efter att personerna sagt sig vara intresserade fick de ett mail med mer info om undersökningen, inspelning, samt val av tid och plats. Intervjudeltagarna fick själva välja att bli intervjuade ansikte mot ansikte eller över telefon. Eftersom många upplevde sig ha ont om tid eller befann sig på geografiskt avstånd valde de flesta att bli intervjuade över telefon. Endast en av de intervjuer som togs med skedde ansikte mot ansikte.

**Tabell 1: Översikt över intervjudeltagare baserat på ålder, kön och bransch**

Deltagare	Kön	Ålder	Bransch
D1	Man	26	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D2 och D3
D2	Kvinna	38	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D1 och D3
D3	Man	44	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D1 och D2
D4	Kvinna	40	Jobbar inom mediabransch tillsammans med D6
D5	Kvinna	41	Jobbar inom mediabransch
D6	Man	25	Jobbar inom mediabransch tillsammans med D4
D7	Kvinna	27	Jobbar inom energieffektivisering
D8	Man	41	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D9 och D10
D9	Man	24	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D8 och D10
D10	Man	25	Jobbar inom teknikbransch tillsammans med D8 och D9

### **4.3 Etik**

Etik är grundläggande för en intervjuundersökning menar Kvale (2009) och enligt honom genomsyras denna typ av forskning av etiska frågor. Innan man börjar ett intervjuarbete måste man till exempel ha deltagarnas medgivande (Bell, 2006). Det är bra om man i förväg berättar för deltagarna varför man vill intervjua dem och vad undersökningen handlar om. Det gäller dock att hitta en balans mellan att ge för mycket information och att utelämna sådant som är av vikt för undersökningsdeltagarna (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag valde att berätta för intervjudeltagarna om temat för undersökningen, men inte att jag var ute efter hur spelen påverkar relationer, eftersom jag inte ville att deltagarna skulle tänka på det innan jag hade fått reda på hur deras spelande och relationer såg ut.

Alla deltagare fick information via mail i förväg om att undersökningen handlade om mobilspel och Facebook-spel mellan kollegor och att undersökningen skulle vara konfidentiell. Konfidentialitet betyder enligt Kvale och Brinkmann (2009) att man inte kommer att avslöja privata data som kan identifiera deltagarna. Ska man publicera information som kan göra att deltagaren identifieras måste denne godkänna detta först (Kvale & Brinkmann, 2009). Om man ska lova konfidentialitet måste man specificera vad det ska innebära i den aktuella undersökningen (Bell, 2006). I informationen till deltagarna fick de veta att det skulle innebära att inga namn skulle återges på dem eller deras företag, enbart deltagarnas kön, ålder och yrkesroll. Deltagarna fick också information om att intervjun med deras tillstånd skulle spelas in, men att enbart jag skulle lyssna på inspelningen och att den skulle raderas så fort uppsatsen var klar. Innan intervjun fick deltagarna denna information återigen fast denna gång muntligt.

### **4.4 Analysmetod**

En del av analysen sker enligt Kvale och Brinkmann (2009) redan under intervjun, dels av deltagaren som själv upptäcker nya innebörder i sina beskrivningar, men också av intervjuaren som tolkar meningen i det deltagaren säger. Intervjuaren kan enligt Kvale och Brinkmann (2009) också sända tillbaka det som sagts för att ge deltagaren en chans att bekräfta eller specificera detta, vilket också skedde i viss utsträckning. Bara data som har blivit registrerade kan sedan genomgå en systematisk analys till skillnad från data som enbart finns i forskarens minne (Lofland m.fl., 2006). I denna undersökning transkriberades därför ljudinspelningarna efter intervjuerna, eftersom det är

de utskrivna texterna och inspelningen som utgör det material som sedan ska analyseras (Kvale & Brinkmann, 2009). Första utskriften gjordes ordagrant, sedan översattes relevanta delar från talspråk till skriftspråk.

Efter att man har transkriberat intervjuer bör materialet sedan struktureras för att innebörder ska utvecklas (Kvale & Brinkmann, 2009). I denna undersökning användes därför en form av meningskoncentrering som analysmetod, vilket enligt Kvale och Brinkmann (2009) kan ske i fem steg. I det första steget läser man igenom en intervju för att få en helhetskänsla. Efter det försöker man fastställa naturliga "meningsenheter", så som de uttrycks av intervjudeltagaren. Det tredje steget är att så enkelt som möjligt formulera temat som dominerar en naturlig meningsenhet. Man ska också tematisera intervjudeltagarens uttalanden utifrån hur man uppfattar dennes synvinkel. Därefter består det fjärde steget i att man utifrån undersökningens syfte ställer frågor till meningsenheterna. Sist knyts de centrala temana för intervjun samman i en beskrivande utsaga.

I det här fallet användes en dator med kalkylprogrammet OpenOffice Calc<sup>3</sup> från Apache som hjälpmedel. När en intervju blivit genomläst och meningsenheter fastställda formulerades teman utifrån dessa. Deltagarnas uttalanden strukturerades sedan in i olika kategorier i datorprogrammet, baserat på vilka teman som framträdde. I det här fallet delades svaren in under bland annat personliga egenskaper, det vill säga ålder, kön och yrkesroll, motivation för spelandet, vilka man spelade med och uppfattad relation, följder, kommunikation med mera. Alla intervjudeltagare tilldelades sedan en specifik färg som deras uttalanden märktes med för att lättare kunna få överblick över vem som sagt vad. Sedan analyserades meningsenheterna enligt Kvales m.fl. (2009) fjärde steg och då eftersöktes precis som Bell (2006) skriver saker som var extra viktiga, till exempel särskilda mönster, likheter och skillnader. Sist knöts allting samman i det femte steget så som Kvale och Brinkmann (2009) beskriver, vilket redovisas i kapitlet *Resultat*.

## 4.5 Metodkritik

Intervjuer kan vara viktiga för att få en deltagares perspektiv på det man undersöker, men risken för skevhet kan vara stor eftersom det är en subjektiv teknik, menar Bell (2006). Den som gör undersökningen kan medvetet eller omedvetet påverka deltagaren genom ledande och värderande

---

3 <https://www.openoffice.org/>

frågor (Bell, 2006), vilket även kan ha hänt i denna undersökning. Kvale och Brinkmann (2009) menar dock att ledande frågor inte alls behöver vara någonting negativt i en intervjuundersökning. Om de används i syfte att pröva tillförlitligheten och validiteten i deltagarens svar så kan ledande frågor istället öka reliabiliteten (Kvale & Brinkmann, 2009). I denna undersökning har jag försökt göra avvägningar om när det passar med ledande frågor. Bland annat användes de för att kontrollera att jag förstått deltagaren rätt. Detta kan alltså leda till ökad reliabilitet, men det finns även risk för att det kan ha påverkat deltagarens svar. En annan risk med intervjuer är att den som utför undersökningen väljer ut aspekter som överensstämmer med dennes uppfattningar och påverkar tolkningen av resultatet (Bell, 2006). Det är därför viktigt att vara medveten om dessa risker så att man tänker på att vara kritisk och ifrågasättande i tolkningen av materialet. Eftersom jag är ensamtolkare i denna studie är denna risk större än om intervjuerna hade tolkats av flera inblandade. Endast en del av citaten kunde valideras av intervjudeltagarna innan publicering, men cirka hälften har inte blivit kommenterade av upphovspersonen.

Intervjudeltagarnas svar kan också ha påverkats av vad dessa anser vara mest socialt acceptabelt (Blomberg, 2003). Jag märkte i flera intervjuer att deltagarna verkade ha en bild av att sociala spel inte var helt socialt accepterade och att de försökte tona ner bilden av sitt spelande. Eftersom de flesta av intervjuerna gjordes via telefon försvann också möjlighet att ta hänsyn till känslor och mimik, vilket är en av fördelarna med intervjuer enligt Bell (2006).

En nackdel med intervjuer är att man enbart får intervjudeltagarnas perspektiv på hur de upplever sin interaktion med arbetskolligor. Hade jag däremot använt mig av observation hade jag möjligtvis kunnat få en mer gällande bild av vad som egentligen händer på arbetsplatsen, eftersom observationer enligt Bell (2006) kan ge information som skulle vara svårt att få fram med hjälp av andra metoder. Observationer kan till skillnad från intervjuer visa vad som verkligen sker och inte bara hur en deltagare uppfattar det (Bell, 2006). På grund av uppsatsens tidsram fanns det dock inte möjlighet till att utföra den typ av observation som hade krävts. Därför fokuserar uppsatsen i huvudsak på deltagarnas upplevelser. Även om deltagarnas berättelser gäller deras subjektiva uppfattningar och erfarenheter, så är det ändå intressant att undersöka detta eftersom en individs upplevelser och känslor spelar stor roll för hur relationer formas.

## 5. Resultat

10 intervjuer genomfördes med 6 män och 4 kvinnor mellan 24 och 44 år. Flera deltagare spelade med andra som också deltog i studien. I flera fall kunde beskrivningarna från deltagare som spelade med varandra skilja sig. Det kan antingen vara ett tecken på att de uppfattade samma situationer olika, men det kan också bero på att de flesta spelade med fler än en person. Deltagarnas bild kan därför skilja sig eftersom den kan vara baserad på interaktion med flera olika personer. För att kunna göra en mer gällande analys fick deltagarna berätta om hur spelandet såg ut och vad det betydde för dem. I detta kapitel kommer därför spelandets betydelse och motivation redovisas först för att visa på kontexten för resten av resultatanalysen. Rubriken efter det handlar om vilka deltagarna spelade med, vad de upplevde att de hade för relation till dessa kollegor och varför de hade valt att spela med just dessa. Därefter redovisas spelens betydelse för kommunikationen och sista rubriken handlar om hur deltagarna har upplevt följder och påverkan, samt på vilket sätt.

### 5.1 Spelande och motivation

Det var flera olika sociala spel som nämndes i intervjuerna, varav Wordfeud<sup>4</sup> (Hbwares, 2010) var det mest förekommande bland deltagarna. Andra spel som nämndes var bland annat Candy Crush Saga<sup>5</sup> (King.com Ltd., 2012), SongPop<sup>6</sup> (FreshPlanet Inc., 2012) och Quizkampen<sup>7</sup> (FEO Media AB, 2012/2013). I beskrivningarna av spelens betydelse var det några grundtankar som återkom. Det var bland annat flera som såg spelandet som tidsfördriv eller som underhållning. Många deltagare beskrev det som avkoppling, eller ett sätt att fly undan. Flera kommenterade att de tyckte att spelandet var socialt eller en form av kontakt, men ett par deltagare nämnde också att det egentligen var antisocialt. Även om olika speltitlar kom upp beskrevs spelandet på ungefär samma sätt av deltagarna. Alla spelade i huvudsak via sina mobiltelefoner, främst på raster eller kvällar och helger. Spelandet kunde ofta utgöra en sekundär aktivitet, bland annat i spelade många i TV-soffan:

*”Framför allt är det väl pausunderhållning då. När reklamen drar igång kan man titta till vad som har hänt i spelvärlden, men även i sociala medier i övrigt.” (D6)*

---

4 <http://wordfeud.com/>

5 <http://about.king.com/games/candy-crush-saga>

6 <http://www.songpop.fm/>

7 <http://www.quizkampen.se/>

En deltagare som kommenterade att hon mest spelade på helger och kvällar sade att detta gjorde att hon kände att hon och hennes kollegor hade privat kontakt också. Ett par deltagare kommenterade det faktum att man inte spelade under arbetstid:

*”Ja på jobbet får man ju inte spela. Men det kan ju hända att det drar iväg en rad kanske på arbetstid, men det är inte så direkt förekommande det är det inte.” (D3)*

*”Och den känslan, tror jag spelar roll i såna här typer av saker också, att det finns ändå ett syfte med varför vi är där på jobbet, det är inte att spela mobilspel. Så att det är för att vi har börjat lära känna varandra och vi kan liksom slappna av på lunchen eller på fikapausen och prata om andra saker.” (D7)*

Det var vanligt att spela med en eller två kollegor, men i många fall fler. Eftersom spelen är asynkrona varierade det hur mycket deltagarna spelade från dag till dag. I många spel var det dessutom vanligt att ha flera spelomgångar igång samtidigt med olika personer:

*”Jag har väl ungefär sex personer som jag spelar med i mobilen, och man spelar väl en eller två spel per gång med de här personerna. Så att man, säg att man har åtta olika spel på kanske då ungefär. Och sen så, ja, har man spelat klart efter några dagar och då påbörjar man ju ett nytt spel. Så det är ju pågående hela tiden” (D5)*

Det framkom inte att det skulle finnas några skillnader i spelande mellan könen och inte heller ålder verkade spela någon roll. Det kan bero på att de flesta deltagarna spelade med både kvinnor och män och det var vanligt att spela med folk i olika åldrar. En deltagare spelade bara med kollegor av samma kön och ålder och där skilde sig spelandet något från de andra fallen, bland annat genom att de spelade flera olika spel tillsammans istället för ett eller två. Denna deltagare påpekade att spelandet kunde se olika ut på olika arbetsplatser och att det kunde vara mer eller mindre officiellt:

*”Jag har spelat med folk på olika arbetsplatser och det har varit lite olika stämning kring det. Men det kan också ha lite med hur organisationerna är uppbyggda att göra och vilka typer av uppdrag man har. Så det kanske är så att det inte är så*



*konstigt, när jag tänker efter, att chefen på [mitt gamla jobb] ville bygga upp en bra gruppkänsla. Vi slet ju väldigt hårt fysiskt tillsammans.” (D7).*

Även om spelandet såg relativt likadant ut så var motivationen till att spela något olika. Det var flera som påstod att den sociala aspekten var viktigt eller till och med den största anledningen till spelandet. Vissa spelade dock främst för att de tyckte att det var kul och sade att det sociala inte hade någon betydelse:

*”Jag gör det ju för att jag tycker att det är kul att spela, det är inte för att ha kontakt med folk.” (D5)*

*”Det är ju lite kul ändå att få ett ansikte på den man spelar med och kunna kommentera matchen eller vad man ska säga i det verkliga livet. Så att det blir ju lite annat än att bara spela med någon helt random, det tycker jag.” (D6)*

Att ha en bild av den man spelade mot verkade vara en förstärkande motivation och det var flera som tog upp det som en viktig aspekt av spelandet. De deltagare som inte tyckte att det sociala var viktigt sade att de skulle spela även om de inte kände någon annan som spelade, men att de var tveksamma på om de skulle ha börjat i så fall eftersom de hade börjat efter att ha blivit rekommenderade att börja spela:

*”Ofta så blir man ju indragen via någon annan som rekommenderar eller visar hur det funkar. För jag är ju väldigt dålig på att ta ner spel själv och börja prova, det skulle jag nog inte göra. Så på så vis har det ju en social effekt att någon har först rekommenderat eller sagt att det här ska du prova. Ta ner det här så spelar du och jag.” (D6)*

*”Vi har nära kontakt med varann, och det var väl mer att någon hade börjat spela, vi började prata om det och så började alla andra spela på det” (D10)*

Det verkade vara vanligt förekommande att man började spela med varandra genom att bli tipsad av någon annan eller för att man hade börjat prata om spelen i till exempel fikarummet.

## 5.2 Relationer till medspelare

Närheten till kollegorna geografiskt och uppgiftsmässigt verkade vara den avgörande faktorn till vem man spelade med. Majoriteten av deltagarna sade att de spelade med nära kollegor. I de flesta fallen innebar detta kollegor på samma avdelning eller kollegor med samma uppgifter. Beskrivningarna av relationerna till dessa kollegor kunde vara allt ifrån att man var bara 'vanliga arbetskamrater' till att det var personer som man hade bra kontakt med eller var hyfsat nära. En del av deltagarna sade att de även umgicks med kollegorna utanför jobbet. Flera personer kommenterade att de inte skulle spela med vem som helst:

*”men det är klart att det var några av dem som var närmast, absolut, jag glider ju inte fram till chefen och frågar om han har lust att Wordfeuda med mig, det gör jag ju inte.” (D5)*

*”Men det har aldrig riktigt varit på tal att bjuda in de äldre då eller vad man ska säga, för det skulle kännas väldigt konstigt liksom. Vi är inte kompisar, på det sättet liksom.” (D7)*

Dessa citat visar på att deltagarna inte ville spela med vem som helst. Deras uttalanden var dock något motsägelsefulla i förhållande till andra tankar som också framkom under deras intervjuer. Samtidigt som deltagaren i det första citatet sade att hon spelade med ”några av dem som var närmast” säger hon tidigare i intervjun att hon helt enkelt spelade med ”de som höll på” med spelet, samt att hon frågade dem som satt närmast. Deltagaren i det andra citatet säger att hon inte skulle spela med de äldre på jobbet eftersom hon inte kände att de var kompisar ”på det sättet”. Hon säger dock också i intervjun att hon började spela med sina kollegor för att de ville knyta an till varandra när de var nya på arbetsplatsen. Att vara nära en kollega kan alltså både peka på geografisk närhet och social närhet. Vad det innebär att vara kompis kan också vara relativt. Förmodligen beror det på hur tillgänglig en person är och hur lätt eller svårt det är att närma sig denna av olika skäl. Det verkade vara återkommande att det var viktigt att ha ungefär samma hierarkiska nivå, eller att ha en viss typ av relation innan man började spela. Endast i fallet ovan sade en deltagare att spelet användes när de var nya på arbetsplatsen, i övrigt verkade det inte vara särskilt vanligt att spela för att initiera relationer.

### 5.3 Betydelse för kommunikationen

Samtliga deltagare i undersökningen berättade att de kunde prata om spelen på jobbet, men i olika utsträckning. En del sade att de pratade om spelen dagligen, medan andra sade att de pratade om det ifall det hade hänt något speciellt. Spelen medförde också en speciell jargong. Det var vanligt att man kunde berömma varandras insats eller kommentera sin motspelares resultat, men det var lika vanligt att ”tracka” varandra och ge varandra pikar eller gliringar för spelandet:

*”Då tar ju jag tillfället i akt naturligtvis och berättar hur duktig jag är, och hur dålig han är. Så att man slänger ju lite ord efter varandra i korridoren.” (D4)*

*”Någon liten pik eller något bra omdömesord brukar det kunna bli. Inte dagligen eller så, men om man har gjort något extra ordinärt.”... ”Det är inte värre än så, men det är just det där lilla extra jämfört med om man spelar med någon man inte har någon aning om.” (D6)*

Även om det verkade vara vanligast att man spelade med jämbördiga kollegor förekom det även att man spelade med andra. En deltagare berättade att de på hennes jobb brukade spela spel som hade att göra med att till exempel bilda ord eller att gissa musik. Detta spelande hade enligt henne gjort att de hade börjat prata mer på hennes arbetsplats och att även chefen hade spelat med de anställda och varit med i jargongen:

*”där kan det ju verkligen bli så att chefen helt plötsligt står och berättar en lång anekdot om varför han känner till ordet 'blablabla', eller du vet, alltså. Eller den låten, eller när han uppträdde, såna typer av incidenter är det. Och det är ju inte så att det på något sätt tar upp vår arbetstid, utan snarare att annars hade man kanske pratat om det som står i tidningen. Det gör vi i och för sig också, så att jag vet inte.” (D7)*

Deltagaren tyckte inte att jargongen hade minskat de anställdas respekt för chefen utan snarare tvärtom, men sade att det kändes som att det hade avdramatiserat lite. Det fanns återkommande berättelser om att det uppstod spelrelaterade samtal i fikarummet eller på lunchrasten. Det var också förekommande att folk som inte spelade också kunde vara närvarande under dessa samtal.

Förutom att prata om spelet kunde man även skicka kommentarer i spelen via någon form av chatfunktion, men de flesta sade att det skedde mycket sparsamt. Även Facebook-chatten kunde användas under spelandet. Vad man pratade om i chatten var olika. En del sade att det bara eller nästan bara handlade om spelet, lika många sade att det kunde handla både om spelet och annat eller mestadels andra ämnen. Förutom att kommentera spelet kunde man bland annat önska varandra trevlig helg, kommentera spelläget eller småretas med varandra. Det fanns enligt en deltagare även en risk att man pratade jobb i spelet. En annan deltagare berättade att det var vanligare att prata om icke-spelrelaterade ämnen med de hon var mer kompis med, vilket verkade vara återkommande. Vad man chattade om kunde alltså bero på vad man hade för relation till den man spelade med. Chatten kunde användas istället för att kommunicera på andra sätt:

*”istället för att sitta och sms:a dem, så det är ju väldigt enkelt att skicka iväg bara liksom något enkelt sådär att 'Åh, vad duktig du har varit, nämen borde vi inte kaka lunch snart?' Sådär. Det är väldigt okomplicerat.” (D5)*

*”Det är istället för att skicka ett sms eller... När han ändå har någonting att säga så drar han det genom spelet när det ändå finns, när man kör.” (D8)*

I dessa fall verkade det handla om att det var enkelt att använda spelen som kommunikation, i alla fall när spelarna ändå spelade med varandra. Det fanns dock indicier på att det också kunde bero på att de som spelade inte hade en relationsnivå som medgav sms:

*”det var en helt annan typ av jargong där. Här skulle jag inte säga att vi gör det på samma sätt riktigt liksom, vi skulle nog aldrig skriva ett sms till varandra eller någonting sånt. Utan det är mer på något sätt att man känner av att de andra tänker på en typ om man skickar liv i något spel eller någonting, alltså att vi har någon sån typ av kommunikation.” (D7)*

Spelandet var i detta fall ett sätt att visa omtanke, men på ett sätt som passade relationsnivån.

## 5.4 Upplevelse av betydelse och påverkan

Flera betydelser som deltagarna beskrev i intervjun upplevde de inte själva som direkta följder av spelandet. De flesta berättade om olika konsekvenser som spelandet hade medfört, men det var få som upplevde att spelen med säkerhet hade påverkat deras relation till en kollega. Desto fler sade att de inte tyckte att spelandet hade fått några följder, men flera var osäkra:

*”Jag vet inte om det har påverkat varken mer eller mindre så. Det är klart att det ger ju någonting mer att prata om, men jag tror inte att det har påverkat någonting märkbart faktiskt.” (D10)*

*”Man får lite mer tugg emellan varandra på rasterna eller något sånt här just när man har träffats kanske. Om någon har fått ett bra resultat så kan man nämna det. Så det blir en jargong, men ändå en snygg jargong.” (D8)*

Många intervjudeltagare upplevde att spelen hade lett till att de hade börjat prata mer med varandra på jobbet, men flera sade att de trodde att detta skulle ha hänt även utan spelen. Andra kommenterade att man fick någonting annat än jobb att prata om:

*”Det är på något sätt lite isbrytare, och sen kan man också kanske i samma veva fråga såhär, 'hur är läget?' För det blir ju på det personliga planet och då tar man upp andra typer av ämnen skulle jag säga.” (D7)*

Samma deltagare sade att spelandet hade gjort att det blivit en mer avslappnad känsla på jobbet:

*”Så skulle jag säga att absolut så har det blivit lite mer avslappnad känsla, för man kan alltid gå tillbaka och skämta om den där gången när någon skrev något så dumt som blev så många poäng eller alltså, förstår du?” (D7)*

Flera av deltagarna som var osäkra på om de hade upplevt några följder kommenterade att det i så fall skulle vara positiva följder. Bland annat kom det fram att man kunde känna att man hade mer kontakt på fritiden, eller bara att det kändes kul att man gjorde någonting tillsammans. Många sade att de trodde att spelen hade en väldigt liten påverkan, om någon alls.

Spelen användes även som ett sätt att hålla kontakten med gamla arbetskamrater. En deltagare som nyligen bytt jobb sade att hon inte tyckte att spelen hade påverkat hennes arbetsplatsrelationer, men att de däremot hjälpte henne att behålla relationer med sina gamla arbetskamrater på ett bra sätt. En annan deltagare spelade med en kollega som tidigare hade jobbat på arbetsplatsen men slutat. Hon uppgav att hon inte skulle ha haft kontakt med denna arbetskamrat om det inte hade varit för spelandet. Spelandet hade även påverkat deras relation redan när de arbetade tillsammans, så att de till exempel hade blivit vänner på Facebook:

*”tack vare att vi körde faktiskt på det här Wordfeud, att vi kom igång med det, gjorde sen att vi blev vänner på Facebook. Innan så var det väl en vän som hade rekommenderat mig att jag kunde bli vän med honom, men jag kände: Nej! Vi har ju ingenting alls gemensamt, varför skulle jag bjuda in honom? Men så hade vi kört på Wordfeud ett tag och då kom det från honom en vän-förfrågan och då kände jag att, jamen nu på något lustigt vis kändes det som vi var mer vänner nu! Så nu är jag vän med honom på Facebook. Så där har du någonting, att man känner faktiskt att man blir lite närmre en människa, sådär.” (D4)*

I detta fall har spelandet alltså fått en konkret påföljd. Deltagaren säger att hon inte kände att hon hade något gemensamt med kollegan och därför inte ville bli Facebook-vän med denne. Efter att de hade spelat tillsammans menar hon dock att det hade ändrats.

## 6. Diskussion

I detta avsnitt diskuteras resultaten från intervjuerna i förhållande till tidigare forskning och teorier. Diskussionen är indelad under två överrubriker, *betydelse och relationer* och *konsekvenser och följder*. Under *betydelse och relationer* diskuteras först spelarnas motivation och sociala konsekvenser av dessa. Sedan diskuteras relationer till dem man spelar med och därefter varför sociala spel används i just dessa relationer. Under *konsekvenser och följder* diskuteras deltagarnas upplevelse samt hur kommunikation och interaktion påverkas av sociala spel. Sista stycket handlar om vilken påverkan spelandet har för relationer på en arbetsplats.

### 6.1 Betydelse och relationer

#### 6.1.1 Sociala konsekvenser utifrån motivation

De fyra olika faktorer som Wohn och Lee (2013) identifierar i sin forskning om vad som motiverar Facebook-användares spelande av sociala spel visade sig vara aktuella även i denna undersökning. Spelandet beskrevs bland annat som tidsfördriv, vilket var en av de faktorer som Wohn och Lee (2013) identifierar i sin forskning. En av deltagarna i undersökningen beskrev spelandet som en "escape" medan tre andra beskrev det som avkoppling, vilket kan kopplas till det som Wohn och Lee (2013) kallar för *coping*. De viktigaste aspekterna för denna undersökning är dock faktorerna som Wohn och Lee (2013) kallar gemensam grund och ömsesidighet. Det är enligt Wohn och Lee (2013) möjligt att folk spelar sociala spel bara för att ha ett gemensamt intresse. Detta visade sig även stämma för en del av intervjudeltagarna som sade att det sociala var målet med deras spelande och att de inte hade spelat annars. Det kom fram i undersökningen att spelen hade blivit ett gemensamt samtalsämne och lett till att det hade skapats en jargong på arbetsplatsen. Det innebär att spelandet kan resultera i att man bygger gemensam grund även när detta inte är motivationen till att spela. Spelen visade sig också bidra till ömsesidighet. En av deltagarna påpekade till exempel att hon kände att någon tänkte på henne när hon fick saker i spelet. Enligt Wohn m.fl. (2011) kan hjälpsamma aktioner i ett spel ses som representativt för vänlighet i allmänhet, vilket ger spelarna en känsla av tillhörighet. En del deltagare sade dock att de bara spelade för att det var kul, men enligt Wohn och Lee (2013) kan spelen oavsett motivation fortfarande generera sociala konsekvenser.

### **6.1.2 Nivå av närhet i relationer**

I analysen framkom att närheten till kollegorna geografiskt och uppgiftsmässigt verkade vara en viktig faktor till vilka kollegor man spelade med, då många sade att de spelade med kollegor som var nära, på samma avdelning eller hade samma uppgifter. Detta stämmer överens med Sias m.fl. (2012) påstående att arbetsplatsrelationer påverkas av hur nära kollegor jobbar och hur beroende de är av varandra. Det verkade dessutom vara vanligast att spela med jämbördiga kollegor, speciellt i kategorin som Kram och Isabella (1985) kallar kollegiala jämbördiga. Det var mindre vanligt att spela med informationsjämbördiga, då man ville ha en viss relation till den man spelade med. Till skillnad från Wohns m.fl. (2011) undersökning användes spelen till exempel inte för att initiera nya relationer i arbetsmiljöer i särskilt stor utsträckning. En deltagare sade att hon och hennes arbetskamrater hade spelat för att knyta an till varandra när de var nya, men i övrigt verkade det vara viktigare att redan ha en relation till den man spelade med. En deltagare sade att hon inte skulle bjuda in de äldre på arbetsplatsen och en annan att hon inte skulle spela med till exempel chefen. Det kan ha att göra med att nivån av tillit och självutlämnande i en informationsjämbördig relation är för låg för att medge den formen av kontaktsökande. Det var inte heller någon som beskrev att de hade en speciell jämbördig relation. Det fanns några som umgicks privat, men relationerna var ändå inte så starka att de kunde kategoriseras som speciella jämbördiga relationer. Även om det är relevant att många av relationerna i denna undersökning föll in under samma kategori blir Kram och Isabellas (1985) teorier egentligen för generella. I detta fall hade man behövt skilja på fler nivåer, då de flesta relationer hamnade i samma kategori även om det fanns en del skillnader mellan dem.

### **6.1.3 En lättviktig kommunikationsform**

Att de flesta relationer hamnade i kategorin kollegiala jämbördiga kan ha att göra med balanseringen av gränsen mellan privatliv och arbetsliv. Precis som Ferris m.fl. (2009) skriver behöver det finnas en grad av funktionell distans i arbetsplatsrelationer för att relationen ska vara produktiv. Det finns därför taktiker både för att undvika att relationen försämras, men även för att hindra den från att eskalera (Sias m.fl., 2012). Det är möjligt att spelen som interaktionsform lämpar sig särskilt bra för relationer på en viss social nivå eller används som kommunikationsform i större utsträckning i relationer som inte är tillräckligt definierade för andra typer av interaktion. Den intervjudeltagare som pratade om att man kände att folk tänkte på en när man fick saker av dem i spelet, berättade också att hennes och hennes kollegors relation inte var sådan att de skulle skicka



sms till varandra. Spelandet skulle alltså kunna vara ett sätt att närma sig kollegor som man kanske inte har eller vill ha en för nära relation till. Aktionerna i spelen, i detta fall att skicka virtuella saker till varandra, kan vara en taktik för att ge uppmärksamhet till en person utan att behöva riskera att korsa sociala gränser eller behöva omdefiniera sin relation. Det kan bli ett stort steg att ringa eller bjuda hem en kollega, men att spela ett enkelt spel på olika håll kan vara mer avslappnat. Att spela innebär också att man inte behöver oroa sig för att störa på samma sätt som till exempel med ett telefonsamtal eller till och med ett mail, eftersom personerna väljer själva när de ska titta på spelet (Skeels & Grudin, 2009). Som Wohn m.fl. (2011) skriver är sociala spel en enkel kommunikationsform som kostar lite tid och pengar. Ett par deltagare påpekade att chatten i spelet kunde användas istället för att till exempel skicka sms, antingen för att det var enklare eller för att man ändå var inne och spelade.

## **6.2 Konsekvenser och följder**

### **6.2.1 Upplevelse och kommunikation**

Deltagarnas upplevelser av de sociala spelens inverkan på deras arbetsplatsrelationer var något tvetydiga. Ett par personer svarade till exempel: ”Nej, i så fall positivt!” på frågan om de upplevt några sociala konsekvenser. På så vis var den generella inställningen till spelen att de inte hade något inflytande socialt eftersom de flesta svarade nej på en direkt fråga om huruvida de upplevde att spelandet hade fått några sociala konsekvenser. Däremot beskrev alla olika följder som kommit ur spelandet. Samtliga deltagare medgav att man pratade om spelen på jobbet, en sade att spelandet gjorde att man kom närmare varandra och ett par andra att det gjorde att man hade kontakt även på fritiden. Spelandet kunde också bidra till att man höll kontakten med tidigare kollegor.

Det som var mest återkommande var att många intervjudeltagare upplevde att kommunikationen på något sätt hade påverkats av spelandet. Samtliga sade att spelen hade blivit ett samtalsämne och flera sade att de även hade börjat prata mer med sina kollegor på grund av spelandet. Att spelen hade blivit samtalsämnen och skapat en jargong kunde också beröra folk som inte spelade. Det verkade vara allmänt förekommande att spelen togs upp i fikarummet, då även individer som inte spelade kunde vara närvarande. Det var också på detta sätt som många hade börjat spela.

Ett par deltagare kommenterade att spelandet gjorde att man hade någonting annat än jobb att prata om. Skeels och Grudin (2009) skriver att sociala nätverkstjänster kan hjälpa kollegor att knyta an till varandra på ett personligt plan, vilket också verkar gälla för sociala spel. En ökning av samtalsämnen som inte är jobbrelaterade kan nämligen leda till en mer personlig kontakt. Att dela till exempel framgång eller frustration tillsammans kan dessutom leda till en känsla av närhet enligt Skeels och Grudin (2009) och det kan vara det som händer när intervjudeltagarna som de beskrev det kunde tracka eller berömma varandra för spelandet. Enligt Skeels och Grudin (2009) kan en känsla av närhet bidra till starkare arbetsplatsrelationer.

### **6.2.2 Påverkan på relationer**

Trots att det var få som upplevde att spelen hade påverkat deras relationer märkbart behöver det inte innebära att spelandet inte har några följder. Som Wohn m.fl. (2011) skriver kan det faktum att spelet blir ett gemensamt intresse och samtalsämne bidra till att påverka relationer. Detta visar bland annat fallet där en deltagare sade att hon inte ville bli Facebook-vän med sin kollega för att de hade för lite gemensamt. Efter att ha börjat spela tillsammans kände hon att de kunde bli vänner på Facebook. De hade ju faktiskt någonting gemensamt nu. Stenros, Paavilainen och Mäyrä (2009) hävdar att det teoretiskt sätt till och med räcker att bara veta att andra spelar samma spel för att det ska öka spelarens sociala kapital. På det sättet kan en relation påverkas även om individerna själva inte uppmärksammar detta. Man kanske inte upplever någon förändring i sin kommunikation till en kollega, även om samtalsämnet har ändrats från jobb till mer personliga ämnen.

Sias m.fl. (2012) skriver att ändringar så som ökad kommunikation och större ämnesbredd, vilket upptäcktes i undersökningen, kan vara följder av att en arbetsplatsrelation övergår i vänskap. Detta leder enligt Sias m.fl. (2012) till ökad närhet och minskad försiktighet, vilket också enligt Kram och Isabella (1985) är indikatorer på en relations styrka. Spelandet medverkar därmed till att bygga en känsla av gemenskap på arbetsplatsen, vilket enligt Ferris m.fl. (2009) är viktigt för att möjliggöra positiva arbetsplatsrelationer. Resultaten av denna studie tyder på att sociala spel precis som i Wohns m.fl. (2011) undersökning bidrar till att förstärka och underhålla redan existerande arbetsplatsrelationer, oavsett om spelarnas motivation är att vara social eller bara ha ett tidsfördriv.

## 7. Slutsatser

Målet för denna studie var att undersöka om sociala spel kan påverka sociala relationer på arbetsplatser, samt om och på vilket sätt de kan påverka umgänget mellan kollegor. Den huvudsakliga frågeställningen var: *Hur kan sociala spel påverka sociala relationer och umgänge mellan kollegor på en arbetsplats?* Det fanns även en underfråga: *På vilket sätt kan sociala spel påverka kommunikation och interaktion mellan kollegor?* Genom tio halvstrukturerade intervjuer utreddes hur människor som spelade sociala spel tillsammans med en eller flera kollegor upplevde att spelandet hade påverkat deras sociala interaktion. Fokus låg bland annat på relationsstyrka och ändringar i kommunikation, till exempel mängd och samtalsämne.

Resultaten visade att spelen upplevdes som tidsfördriv, avkoppling eller underhållning. Det fanns olika åsikter om hur viktigt det sociala med spelen var. En del spelade bara för att det var kul, andra sade att de inte skulle ha spelat om de inte hade haft social kontakt i spelen. Undersökningen visade också att spelen främst verkade användas i det som Kram och Isabella (1985) kallar kollegiala jämbördiga relationer, det vill säga mellan kollegor som kände varandra väl, men inte var nära vänner. Sociala spel verkar ge en form av interaktionsmöjlighet som lämpar sig bra för relationer på en social nivå där varken distans eller närhet är eller får bli för stor. Spelen användes även för att hålla kontakten med tidigare kollegor.

Få deltagare upplevde att sociala spel hade påverkat deras arbetsplatsrelationer på ett märkbart sätt och flera trodde att deras relationer skulle ha utvecklats på samma sätt även om de inte hade haft sociala spel. Trots detta kom det fram att spelen hade haft en viss påverkan på umgänget och formandet av relationerna. Alla deltagare uppgav att spelet hade blivit ett samtalsämne och mer än hälften sade att de pratade mera på grund av spelen. På det sättet bidrar sociala spel till byggande av det som Wohn och Lee (2013) kallar för gemensam grund. Förutom att påverka frekvensen av kommunikationen hade spelen lett till att man fick något annat än jobb att prata om, det hade formats en jargong på arbetsplatserna och man kunde både berömma och pika varandra. Dessa följder kan göra att individer knyter an på ett mer personligt plan och får en förstärkt relation, vilket kan leda till positiva konsekvenser för både individen och organisationen.

Utifrån dessa resultat kan man lyfta fram tre huvudsakliga slutsatser, nämligen att sociala spel kan påverka arbetsplatsrelationer genom att:

- ◆ Användas i relationer där andra former av kommunikation och interaktion kanske inte passar. De används mest i kollegiala jämbördiga relationer, det vill säga mellan kollegor som känner varandra men inte är nära vänner.
- ◆ Bidra till byggande av gemensam grund. Spelen blir någonting man har gemensamt, vilket kan leda till ökad kommunikation och mer icke jobbrelaterade samtalsämnen. Kollegor lär känna varandra på ett mer personligt plan.
- ◆ Stärka och underhålla existerande relationer, bland annat då de skapar en känsla av gemenskap och samhörighet.

Trots att den upplevda betydelsen av spelen i denna undersökning var relativt liten, så visar resultaten på att spelande av sociala spel mellan kollegor kan ge ett ökat socialt kapital och ge upphov till byggande av gemensam grund, vilket visar att sociala spel har en möjlighet att stärka och underhålla existerande relationer på en arbetsplats.

## 8. Vidare forskning

I denna undersökning användes kvalitativa halvstrukturerade intervjuer för att ta reda på människors upplevelser av sociala spel och huruvida de kände att sociala spel hade påverkat deras relationer till arbetskolligor. Eftersom utgångspunkten för studien var individens upplevelser är resultaten inte mätbara eller objektiva. Även om deltagarnas upplevelser är relevanta i sin egen mening behöver dessa redogörelser inte vara det som egentligen skett (Bell, 2006). Genom observationer kan man istället få en mer objektiv och övergripande bild av fenomenet och därför skulle vidare forskning kunna bygga på denna metod, eller en kombination av denna och intervjuer. Överhuvudtaget är längre studier av ämnet relevanta, eftersom man då kan undersöka det sociala spelandets påverkan över tid. Mer ingående forskning kan ge grundligare resultat, till exempel genom att utföra mätningar och jämförelser för att se hur spelen påverkar relationer. Sådana mätningar skulle kunna ske genom bland annat dagböcker eller observationer, med skattningar av de berörda arbetsplatsrelationerna i början och slutet av undersökningen. Det kan dock vara svårt att dra slutsatser utifrån en sådan undersökning utan att ta hänsyn till andra faktorer som också kan påverka relationerna parallellt. En annan möjlighet är att använda kvantitativa metoder för att undersöka om fynden går att applicera på en större grupp människor. Genom enkäter kan man få fram kvantifierbart material och på så sätt ha möjlighet att ta fram statistik på fenomenet.

Ett annat förslag på forskning inom området är att titta på hur fynden från denna eller liknande undersökningar skulle kunna användas av organisationer. Man kan till exempel titta på om denna kunskap kan implementeras för att stärka grupper eller relationer på en arbetsplats och i så fall hur. Man kan också titta på hur man kan skapa tekniska lösningar som tar tillvara denna kunskap. Sådana studier skulle ha möjlighet att bidra till förbättringar inom arbetsmiljö och grupphantering.

## 9. Referenslista

### 9.1 Tryckta källor

Bell, J. 2006. *Introduktion till forskningsmetodik* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Blomberg, J. 2003. An Ethnographic Approach to Design. I *The human-computer interaction handbook: fundamentals, evolving technologies and emerging applications*. J.A. Jacko and A. Sears (red), 964–986. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Lofland, J., Snow, D.A., Andersson, L. & Lofland, L.H. 2006. *Analyzing social settings: A guide to qualitative observation and analysis* (4:e uppl.). Belmont: Wadsworth.

### 9.2 Elektroniska tidskriftsartiklar

Chang, T. 2010. Gaming will save us all. *Communications of the ACM*, 53, 3: 22-24.  
doi: 10.1145/1666420.1666431.

Consalvo, M. 2011. Using your friends: Social mechanics in social games. *FDG '11 Proceedings of the 6th International Conference on Foundations of Digital Games*: 188-195.  
doi: 10.1145/2159365.2159391.

Deterding, S. 2010. *Social Game Studies: A Workshop Report*. With contributions by Björk, S., Dreyer, S., Järvinen, A., Kirman, B., Kücklich, J., Paavilainen, J., Rao, V. & Schmidt, J. Hamburg: Hans Bredow Institute for Media Research. Tillgänglig via: <http://socialgamestudies.org/report>. (Hämtad 2013-11-01).

Ferris, G.R., Liden, R.C., Munyon, T.P., Summers, J.K., Basik, K.J. & Buckley, M.R. 2009. Relationships at Work: Toward a Multidimensional Conceptualization of Dyadic Work

Relationships. *Journal of Management* 35: 1379-1403. doi: 10.1177/0149206309344741.

Kirman, B. 2010. Emergence and Playfulness in Social Games. *Proceedings of the 14th International MindTrek Conference – MindTrek'10*: 71-77. doi: 10.1145/1930488.1930504.

Kirman, B., Björk, S., Deterding, S., Paavilainen, J., & Rao, V. 2011. Social game studies at CHI 2011. *Proc. of CHI EA'11*, 17. doi: 10.1145/1979742.1979590.

Kram, K.E. & Isabella L.A. 1985. Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28 (1): 110-132. doi:10.2307/256064.

Shin, D.-H. & Shin, Y.-J. 2011. Why do people play social network games? *Computers in Human Behavior*, 27 (2): 852-861. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2010.11.010>.

Skeels, M.M. & Grudin, J. 2009. When social networks cross boundaries: a case study of workplace use of facebook and linkedin. *GROUP'09*: 95-104. doi: 10.1145/1531674.1531689.

Sias, P.M., Gallagher, E.B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. 2012. Maintaining Workplace Friendship: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice. *Communication Research* 39 (2): 239-268. doi: 10.1177/0093650210396869.

Steinfeld, C., DiMicco, J., Ellison, N.B. & Lampe, C. 2009. Bowling online: social networking and social capital within the organization. *The fourth international conference on Communities and technologies*: 245-254. doi: 10.1145/1556460.1556496.

Stenros, J., Paavilainen, J. & Mäyrä, F. 2009. The many faces of sociability and social play in games. *Proceedings of the 13th International MindTrek Conference: Everyday Life in the Ubiquitous Era*, MindTrek '09: 82-89. doi: 10.1145/1621841.1621857.

Wohn, D.Y., Lampe, C., Wash, R., Ellison, N. & Vitak, J. 2011. The 's' in social network games: Initiating, maintaining and enhancing relationships. *Proceedings of Hawaii International Conference of System Sciences. Kaauai, HI: IEEE Computer Society*. doi: 10.1109/HICSS.2011.400

Wohn, D.Y. & Lee, Y.-H. 2013. Players of facebook games and how they play. *Entertainment Computing* 4 (3): 171-178. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.entcom.2013.05.002>.

### 9.3 Övriga källor

Apache Software Foundation. (2012). *Apache OpenOffice Calc* (3.4.1) [Programvara]. Tillgänglig: <http://www.openoffice.org/product/calc.html>

Appdata: App Metrics & Research for iOS, Facebook, & Google Play. 2013. Facebook AppData: App Leaderboard, MAU. <http://www.appdata.com/apps/facebook/210831918949520-candy-crush-saga> (Hämtat 2013-11-05).

Facebook. (2013). *Facebook* [Social nätverkstjänst]. Tillgänglig: <https://www.facebook.com/>

FEO Media AB. (2012/2013). *Quizkampen* [Spel] Tillgänglig: <http://www.quizkampen.se/>

FreshPlanet Inc. (2012). *SongPop* [Spel] Tillgänglig: <http://www.songpop.fm/>

Hbwares. (2010). *Wordfeud* [Spel] Tillgänglig: <http://wordfeud.com/>

King.com Ltd. (2012). *Candy Crush Saga* [Spel] Tillgänglig: <http://about.king.com/games/candy-crush-saga>

Specific Media LLC. (2014). *Myspace* [Social nätverkstjänst]. Tillgänglig: <https://myspace.com/>