

Arbeidsmiljø i en kunnskapsintensiv virksomhet:
En undersøkelse og utvidelse av
jobbkarakteristikkmodellen gjennom SWOT-
baserte intervjuer

Klaus Verner Breivik

Master of Philosophy in Psychology



Psykologisk institutt
Universitetet i Oslo

Mai 2010

Forord

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine veiledere Roald Bjørklund, Cato Bjørkli og Thomas Hoff ved Psykologisk institutt som har lagt til rette for at dette prosjekte kunne gjennomføres, og for alle verdifulle innspill gjennom prosessen og arbeidet med oppgaven. Videre vil jeg takke alle tilknyttet den aktuelle virksomheten som har satt av tid til at til at denne studien kunne gjennomføres.

Jeg vil takke Lasse Hønsen for et godt samarbeid i forhold til datainnsamlingen til prosjektet, og for mange gode diskusjoner underveis i prosessen. Jeg vil også takke Simen Gavli Knudsen og Susanne Hagem for mange gode diskusjoner og kaffepauser.

Sist, men ikke minst, vil jeg rette en stor takk til Marit Bjørnerud Rønning for din utrolig store tålmodighet, og for hjelp til korrekturlesing og konstruktive tilbakemeldinger på oppgaven.

Oslo, mai 2010

Klaus Breivik

Sammendrag

Sysselsettingen i norsk arbeidsliv har i løpet av de siste 75 årene endret seg. Langt flere er i dag ansatt i det som blir kalt kunnskapsintensive virksomheter, og færre er ansatt i industri og produksjon. Det første målet med denne studien er å undersøke jobbkarakteristikkmodellen gjennom SWOT-baserte intervjuer for å se hvor dekkende den er for en kunnskapsintensiv virksomhet i universitetssektoren. Det andre målet er å se på i hvilken grad jobbkarakteristikkmodellen kan utvides ved å inkludere sosiale karakteristikk ved jobben. Det tredje målet er å undersøke i hvilken grad både de sosiale karakteristikkene og jobbkarakteristikkmodellen blir påvirket av en organisatorisk kontekst. Studien tar utgangspunkt i en kunnskapsintensiv statlig virksomhet innen for universitetssektoren, og det ble gjennomført SWOT-intervjuer med 21 informanter som representerte både vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte. Fra intervjuene ble det identifisert totalt 1281 meningsbærende utsagn, og disse ble kodet på jobbkarakteristikkmodellen, etablerte sosiale karakteristikk fra forskning og organisasjonsnivåene individ, gruppe, ledelse og organisasjon. Resultatene viste at de sosiale karakteristikkene fanget opp 454 (35 %) utsagn og jobbkarakteristikkmodellen fanget opp 284 (22 %) utsagn. For jobbkarakteristikkmodellen var det hovedsakelig dimensjonene *autonomy* og *task significance* som utsagn kunne kodes på, og av de sosiale karakteristikkene var det hovedsakelig *social support* og *interdependence received* utsagn kunne kodes på. Resultatene viste også at utsagnene som kunne kodes på jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkene primært kunne kodes på organisasjonsnivåene individ og organisasjon.

Arbeidslivet har i løpet av 1900-tallet endret seg, og dette har implikasjoner for hvordan arbeidstakere forholder seg til arbeidslivet generelt og jobben sin spesielt. Hovedtrekkene i disse endringene reflekteres i tall fra Statistisk sentralbyrå som viser en betydelig endring i sysselsettingsmønsteret i Norge de siste 75 årene. Hovedtrenden i endringene viser at stadig færre er sysselsatt i industri og produksjon, mens en større andel er sysselsatt i service og tjenesteytende næring (Bore & Skoglund, 2008). Frem til 1974 var det en betydelig vekst i sysselsettingen innenfor industri og produksjon, men fra 1974 og frem til i dag har andelen sysselsatte innenfor denne næringen blitt mer enn halvert, og utgjør i dag ca. 11 % av den totale sysselsettingen (Skoglund, 2008). I samme periode har det totale antallet sysselsatte i Norge blitt mer enn fordoblet. I denne perioden har også antallet sysselsatte innenfor service- og tjenesteytende næring blitt mer enn firedoblet (Hansen & Skoglund, 2008). I løpet av den siste tiårsperioden har det vært en kraftig økning i sysselsatte innenfor det som blir kalt kunnskapsintensive virksomheter (Vatne, 2005). En vanlig definisjon av denne typen virksomhet er en virksomhet hvor det meste av arbeidet er av intellektuell karakter og hvor de fleste ansatte har høy utdanning, og som har kompetanse som den primære innsatsfaktoren i tjenesteproduksjon. Dette er typiske virksomheter innenfor forskning og utvikling, informasjonsvirksomheter, konsulentselskaper og IT-virksomheter (Alvesson, 2000).

De endringene som har preget arbeidslivet på 1900-tallet har gjort at selve jobben ansatte utfører er endret radikalt, men man er fortsatt interessert i å finne ut hvilke mekanismer som påvirker arbeidstakeres motivasjon og jobbtilfredshet (Oldham & Hackman, 2010). Forskning på disse mekanismene har innenfor jobbdesign tradisjonelt tatt utgangspunkt i karakteristikker ved den konkrete jobben for å undersøke hvordan denne bør utformes for å legge til rette for at arbeidstakere skal oppleve en jobbtilfredshet og være effektiv på jobb (Parker & Wall, 1998). Forskingen på de tradisjonelle jobbkarakterstikkene har hatt et snevert fokus, både i forhold til hvilke karakteristikker som har blitt analysert, og i forhold til utfallet av disse (Parker & Wall, 1998). I lys av endringene som har preget arbeidslivet er ikke nødvendigvis de jobbkarakterstikkene som tradisjonelt har blitt studert dekkende for å få en forståelse av egenskaper ved jobben som påvirker arbeidstakerenes motivasjon. Man er avhengig av å utvide perspektivet på hvilke mekanismer som er avgjørende for å skape fornøyde og effektive medarbeidere (Parker & Wall, 1998). Videre er man også avhengig av å se disse mekanismene i en større organisatorisk kontekst for å få en forståelse av hvordan de påvirker arbeidstakere og organisasjoner (Morgeson, Dierdorff & Hmurovic, 2010). Hvordan dette påvirker kunnskapsintensive virksomheter spesielt er i denne sammenhengen interessant.

Kunnskapsintensive virksomheter

En kunnskapsintensiv virksomhet ble definert som en virksomhet hvor det meste av arbeidet er av intellektuell karakter og hvor de fleste ansatte har høy utdanning, og som har kunnskap som den primære innsatsfaktoren i tjenesteproduksjon. Dette impliserer at kunnskapsintensive virksomheter skiller seg vesentlig fra mer tradisjonelle virksomheter ved at produktet ikke er en materiell ting, men det er immatrielt, som i form av en tjeneste. Dette kan for eksempel være rådgivning i forhold til hvordan man skal gjennomføre organisasjonsendringer, hvordan man tilrettelegger for innovasjon eller hvordan man forholder seg til lovverk. Denne type produkter blir ikke produsert ved hjelp av tradisjonelt produksjonsutstyr, men produktet blir utviklet gjennom den kunnskapen hver enkelt arbeidstaker besitter og bringer inn i virksomheten og den kunnskapen som eksisterer i virksomheten i form av samarbeid mellom arbeidstakere. Disse to formene for kunnskap kaller Swart & Kinnie (2003) henholdsvis human og sosial kapital. I seg selv er denne kapitalen verdiløs, men når kapitalen blir omsatt til et konkret produkt som blir nyttegjørt av andre utgjør den en virksomhets konkurransefortrinn, og håndteringen av denne kunnskapen blir da et verktøy for verdiskapning og vekst (McConnachie, 1997).

For at disse virksomhetene skal kunne være effektive og kunne levere tjenester og løsninger på komplekse problemer, er man avhengig av å legge til rette for kunnskapsdeling i virksomheten (Sveiby & Simons, 2002). Kunnskapsarbeidere må bli gitt en høy grad av autonomi for å kunne tilegne seg kunnskap og omsette denne for å skape verdier for både klienter og egen virksomhet (Robertson & Hammersley, 2000). Dette blir sett på som noe av de viktigste faktorene for å skape velfungerende kunnskapsintensive virksomheter (Sveiby & Simons, 2002; Majeed, 2009).

Arbeidsorganiseringen i kunnskapsintensive virksomheter er i stor grad prosjektbasert (Robertson & Swan, 2003; Alvesson, 2000), og for at virksomhetens humane og sosiale kapital skal bli utnyttet i, og på tvers av, prosjekter, er man avhengig av å legge til rette for at hver enkelt medarbeider får støtte fra medarbeidere og ledere, og tilgang til kunnskapen som virksomheten har (Swart & Kinnie, 2003). På denne måten blir kunnskapsarbeidere i stor grad avhengig av hverandre for å kunne omsette virksomhetens kapital. Disse særtegnene gjør at arbeidet i kunnskapsintensive virksomheter arter seg veldig forskjellig fra tradisjonelle virksomheter ved at arbeidet er preget av stor tvetydighet i forhold til lederskap, rolleutøvelse, praksis og HR-systemer (Robertson & Swan, 2003; Swart & Kinnie, 2003).

Universiteter som kunnskapsintensive virksomheter

Lov 4. januar 2005 om universiteter og høyskoler sier at et universitets hovedoppgave i Norge er å a) tilby høyere utdanning, b) utføre forskning og faglig utviklingsarbeid samt c) formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om faglig frihet og anvendelse av vitenskaplig og kunstneriske metoder og resultater både i undervisning av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv. Et universitet er i denne sammenhengen en virksomhet som tilfredstiller definisjonen av en kunnskapsintensiv virksomhet ved at arbeidet ved et universitet i stor grad er av intellektuell karakter, de fleste ansatte har høy utdanning og det er de ansattes kompetanse som er innsatsfaktoren for å utføre målene for et universitet (Bridgman, 2007). Tradisjonelt har universiteter vært preget av en stor grad av selvstyre, og den enkelte forsker har i stor grad stått fritt til å selv bestemme hva det bør undervises i og forskes på, men i løpet av de siste 20-30 årene har det vært en gradvis endring i disse idealene (NOU, 2008;Schimank, 2005).

Endringer i universitetssektoren

I løpet av 1980-tallet har offentlig sektor i OECD-landene gjennomgått en rekke reformer som går under fellesbenevnelsen "New Public Management" (NPM) (Hood, 1995; Hood, 1991), og disse reformene har også påvirket universitetssektoren (Schimank, 2005). Hovedtrekkene i NPM har vært at offentlig sektor har blitt mer preget av en markedsorientering med økt fokus på konkurranseutsetning av tjenester for å få en bedre og mer kostnadseffektiv drift av offentlige tjenester. Dette har i stor grad vært forsøkt gjort gjennom en mer operativ ledelse som har et større fokus på ulike kvantitative måleindikatorer for å lettere kunne kontrollere leveransen av de tjenestene som blir tilbydd (Hood, 1991).

Innenfor universitetssektoren har dette ført til et større krav til relevans av forskning og kunnskap overfor forbrukere, økt kvalitet og kvantitet i forskning og en sterkere ledelse i styringen av universiteter (Schimank, 2005). I tillegg har det vært endringer i finansieringen av universitetene, hvor det har blitt et noe større fokus på resultatbasert finansiering av forskningen (NOU, 2008), og det har vært et stadig voksende fokus på ekstern finansiering av forskning (Gulbrandsen & Smeby, 2005). Disse endringene står i sterk kontrast til de tradisjonelle humboldtske idealene som lenge har preget universitetene både i Norge og i store deler av Vest-Europa, hvor de vektlegger faglig og akademisk autonomi, og å ha frihet til å forske og undervise i det forskere selv mener er viktig (NOU, 2008). Endringene påvirker arbeidshverdagen til den enkelte ansatt på en rekke måter. Blant annet blir det utøvd større kontroll over hva ansatte produserer, og det påvirker hvem ansatte samarbeider med i

forskningen, og dette impliserer en endring i den tradisjonelle rollen til både ansatte ved et universitet og universitet i seg selv i relasjon til samfunnet for øvrig (Guldbrandsen & Smeby, 2005; Hood, 1991; Schimank, 2005).

De endringene som har preget arbeidslivet og universitetssektoren innebærer at ansatte får en annen måte å fungere på og forholde seg til arbeidsplassen på for å utføre oppgavene sine. Dette igjen kan få konsekvenser for ansattes psykososiale og fysiske helse, motivasjon og jobbtilfredshet (Schabracq, 2003a; 2003b). For å forstå hvordan ulike aspekter ved arbeidslivet påvirker ansattes helse og motivasjon, trenger man å undersøke disse innenfor et teoretisk rammeverk.

Jobbkarakteristikkmodellen

Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir ofte brukt som en samlebetegnelse for ulike psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet som har konsekvenser for ansattes jobbtilfredshet, helse og yteevne, og forskning på disse faktorene har fulgt ulike tradisjoner (Skogstad, 2000). Det er vanlig å gjøre et skille mellom motivasjonsteorier som fokuserer på hva som gjør arbeidstakere motiverte og tilfredse, og stressteorier som fokuserer på hva det er som gjør at arbeidstakere får dårligere helse i arbeidslivet (Skogstad, 2000). En av de mest innflytelsesrike modellene innenfor motivasjonsteorier og som har hatt stor innvirkning på både forskning og praksis er jobbkarakteristikkmodellen som ble utviklet på 1970-tallet (Hackman & Oldham, 1975; 1976; 1980). Jobbkarakteristikkmodellen vil nå bli beskrevet.

Modellen beskriver fem jobbkarakteristikker: *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* og *feedback from job*. Disse karakteristikkene skal skape tre forskjellige psykologiske tilstander hos arbeidstakeren: *opplevd mening med arbeidet*, *ansvar for resultatene av arbeidet* og *kunnskap om resultatene av arbeidet*. Disse tre psykologiske tilstandene skal igjen føre til en rekke positive utfall som blant annet høy indre motivasjon, økt jobbtilfredshet, bedre prestasjoner og mindre fravær fra jobben (Hackman & Oldham, 1976, Kompier, 2003). Forholdet mellom de fem jobbkarakteristikkene og de tre psykologiske tilstandene, og mellom disse og utfallene i modellen, er også moderert av tre individuelle faktorer: *individual growth need strength*, *satisfaction with the work context* og *job relevant knowledge and skills* (Hackman & Oldham, 1976; Oldham, Hackman & Pearce, 1976; Oldham & Hackman, 2010). Jobbkarakteristikken *skill variety* beskriver i hvor stor grad en arbeidstaker har muligheten til å benytte seg av ulike ferdigheter og oppgaver for å utføre jobben. *Task identity* beskriver i hvor stor grad en arbeidstaker har muligheten for å utføre en helhetlig jobb hvor man utfører arbeidsoppgaver fra start til slutt med et konkret resultat. *Task*

significance beskriver i hvor stor grad en jobb påvirker andre mennesker enten internt i organisasjonen eller eksternt. Disse tre jobbkaraktistikkene skal, i følge modellen, føre til at arbeidstakeren opplever arbeidet sitt som meningsfullt. *Autonomy* beskriver i hvor stor grad en arbeidstaker har frihet til å selv bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres, og dette skal gi arbeidstakeren en følelse av personlig ansvar for resultatet av arbeidet. *Feedback from the job* beskriver i hvor stor grad en arbeidstaker får tilbakemelding fra jobben sin om effektiviteten av arbeidsinnsatsen, og skal gi kunnskap om resultatene av arbeidet. For at en jobb skal kunne føre til positive utfall, må den, i følge modellen, ha en høy grad av *autonomy*, *feedback from the job* og en høy grad av minst en av de tre karakteristikkene *skill variety*, *task identity* og *task significance*, slik at disse kan skape de tre kritiske psykologiske tilstandene hos arbeidstakeren. I hvilken grad en jobb som tilfredsstillende de egenskapene modellen spesifiserer faktisk fører til de positive utfallene vil modereres av arbeidstakerens behov for vekst, hvor fornøyd arbeidstakeren er med arbeidskonteksten, og arbeidstakerens jobbrelevante kunnskaper og evner.

Da modellen ble utviklet ble disse karakteristikkene ansett som de viktigste for å skape høy arbeidsmotivasjon hos arbeidstakere (Oldham & Hackman, 2010). Arbeidslivet har som beskrevet endret seg siden 1970-tallet, og disse karakteristikkene er ikke nødvendigvis dekkende for å få en god forståelse av arbeidstakeres psykososiale arbeidsmiljø i kunnskapsintensive organisasjoner.

Et for snevert perspektiv

Arbeidslivet i dag preges av at flere mennesker er sysselsatt innenfor service og tjenestytende virksomhet, og at færre er sysselsatt i industri- og produksjonsvirksomheter. Jobbkaraktistikkmodellen ble utviklet og er hovedsakelig testet på produksjonsmedarbeidere (Arnold, 2005). Utviklingen av karakteristikkene i modellen har tatt utgangspunkt i de jobbene som preget arbeidslivet på 1970-tallet, og disse var relatert til den konkrete jobben hver enkelt utførte (Oldham & Hackman, 2010). Sentralt for de nye kunnskapsintensive jobbene er at grensesnittet mot andre mennesker har økt betraktelig, og sosiale karakteristikk er i dag en mye større del av jobben enn hva det har vært tidligere. I lys av disse endringene har det blitt argumentert for at de tradisjonelle karakteristikkene ikke nødvendigvis er dekkende for dagens jobber (Oldham & Hackman, 2010). Dette har gjort at nye, mer kontekstuelle, teoretiske tilnæringer har fått større fokus innenfor jobbdesign. Dette er faktorer ved arbeidet som blant annet teamsamarbeid, ledelse, nettverk og organisasjonsstrukturer (Grant, Fried, Parker & Frese, 2010). I tillegg har man blitt mer

opptatt av å se på spesifikke sosiale karakteristikk i forhold til jobbdesign fordi dette har hatt et lite fokus frem til nå (Kilduff & Brass, 2010).

Sosiale karakteristikk ved jobben

Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007) gjennomførte en metastudie av jobbkaraktistikkmodellen hvor de, i tillegg til å se på modellen, analyserte den unike effekten av sosiale karakteristikk på adferd og holdninger. De inkluderte fire sosiale karakteristikk i studien: *feedback from others*, som refererer til i hvor stor grad kollegaer gir en tilbakemeldinger på prestasjoner; *social support*, som refererer til muligheter for å få råd og assistanse fra kollegaer og ledere; *interaction outside the organization*, som refererer til i hvor stor grad en arbeider må kommunisere med mennesker utenfor organisasjonen; og *interdependence*, som refererer til hvilken grad en arbeidstaker er avhengig av andre for å kunne gjøre jobben sin og hvor stor grad man selv påvirker arbeidet til andre i organisasjonen (Humphrey et al, 2007). Resultatene av denne studien viste at disse sosiale karakteristikkene forklarte unikt like mye av variansen i adferd og holdninger som jobbkaraktistikkmodellen, og i tillegg forklarte de unikt mer enn jobbkaraktistikkmodellen når det gjaldt positive holdninger som tilfredshet med ledere og medarbeidere, utviklingsmuligheter, tilhørighet til organisasjonen og involvering i jobben, samt positiv adferd som lavere fravær. Humphrey et al konkluderte med at sosiale karakteristikk kan bidra med et unikt perspektiv på jobbdesign.

Noen studier har også vist at sosiale karakteristikk ved arbeidsplassen innenfor universitetssektoren spesielt utgjør en betydelig del av arbeidstakeres måte å håndtere stress på, og de er viktige kilder til jobbtilfredshet (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001; Lacy & Sheehan, 1997). I en kvalitativ studie av 15 universiteter i Australia fant Gillespie et al (2001) at sosial støtte fra medarbeidere var den faktoren som ansatte rapporterte at de satte mest pris på for å håndtere stress i arbeidet. En annen studie av 1394 universitetsansatte fant Lacy og Sheehan (1997) at sosiale karakteristikk ved arbeidsplassen, blant annet det å ha en god intellektuell atmosfære, følelse av samhold og et godt forhold mellom vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte, var den største predikatoren for jobbtilfredshet.

Flere forskere har tidligere forsøkt å legge til sosiale karakteristikk ved jobben i jobbkaraktistikkmodellen, men disse har ikke blitt inkludert i modellen fordi de ikke ble ansett som viktige for å skape motivasjon (Oldham & Hackman, 2010). I tillegg har det vært vanskelig å etablere en forståelse for hvordan disse er relatert til adferd og motivasjon. Dette

har gjort at disse aspektene i jobbdesign og motivasjonsforskning har til dels vært fraværende (Humphrey et al, 2007).

Hvilke sosiale karakteristikk som er viktige for motivasjon, og hvordan disse eventuelt er relatert til motivasjon og tilfredshet i arbeidslivet, har vi i dag lite empirisk kunnskap om og Oldham & Hackman (2010) trekker frem at det trengs mer forskning for å undersøke dette. Empiriske spørsmål det er nødvendig å undersøke er: I hvor stor grad er sosiale karakteristikk viktigere enn de tradisjonelle jobbkaraktistikkene? Hvilke sosiale karakteristikk er viktigst for arbeidstakere? Hvorvidt bør videre forskning utelukkende fokusere på sosiale karakteristikk ved jobben eller må disse studeres parallelt med de tradisjonelle karakteristikkene? (Oldham & Hackman, 2010).

Sosiale karakteristikk ved jobben er ikke bare knyttet til den enkelte arbeidstaker og jobben slik som i jobbkaraktistikkmodellen, men det er karakteristikk ved jobben som gjør seg gjeldende i samhandling med andre ansatte. Dette impliserer at det organisatoriske analysenivået for disse karakteristikkene ligger på et gruppenivå (Bliese & Britt, 2001). Forskning på team og grupper har vist at prestasjonene til disse ikke bare er et resultat av teamet eller gruppen *per se*, men blir påvirket av både faktorer på individnivå og organisasjonsnivå (Joshi, Pandey & Han, 2009; Hackman, 2003).

Påvirkning fra forskjellige organisasjonsnivå

En organisasjon er et sammensatt system av regler, prosedyrer, roller og funksjoner som er designet for å nå ulike mål for organisasjonen (Clegg, Kornberger & Pitsis, 2008). Forskning innenfor arbeidsmiljø har tradisjonelt forsøkt å forstå faktorer som påvirker arbeidere og organisasjoner, og effekter av disse faktorene ut i fra forskjellige organisasjonsnivåer (Skogstad, 2000). En vanlig inndeling i ulike nivåer har vært å studere faktorer fra et individnivå (Cooper & Payne, 1991), gruppenivå (Sveberg, 2002), ledernivå (Northouse, 2004) og organisasjonsnivå (Clegg et al, 2008). For å få en fullgod forståelse for hvordan faktorer i organisasjoner fungerer og påvirker menneskene i organisasjonene, er man avhengig av å forstå hvordan en større organisatorisk kontekst påvirker de faktorene som blir studert. Johns (2006) definerer kontekst som ”*situational opportunities and constraints that affect the occurrence and meaning of organizational behavior as well as functional relationships between variables*” (s. 386). Kontekst kan ut i fra denne definisjonen operere på en rekke forskjellige måter (se for eksempel Johns, 2006; Rousseau & Fried, 2001 for en oversikt). En måte kontekst kan påvirke er at situasjonelle variabler på ett nivå i en

organisasjon kan påvirke variabler på et annet nivå i organisasjonen (Johns, 2006). Denne måten å forstå kontekst på kaller Johns (2006) *cross-level effect*.

Innenfor temaet jobbdesign har man i mye empirisk forskning tatt utgangspunkt i en enkelt type jobb og samlet inn data på et individnivå for så å aggregere dette opp på et jobbnivå (Morgeson & Campion, 2003). Et problem med dette er at man i stor grad bare fokuserer på ett nivå, den konkrete jobben, og det har ikke blitt tatt hensyn til hvordan faktorer på andre nivåer i organisasjonen påvirker jobben (Morgeson & Campion, 2003; Morgeson et al, 2010). Ved å samle inn data om jobbkarakteristikker på et individnivå for å si noe om i hvor stor grad en stilling har en høy grad av den aktuelle jobbkarakteristikken, får man bare informasjon om karakteristikken i den konkrete stillingen. Hvis man ønsker å si noe om hvordan en jobbkarakteristikk, for eksempel autonomi, i en kunnskapsintensiv virksomhet fører til økt motivasjon og bedre jobbtilfredshet er man avhengig av å forstå hvordan andre aspekter av virksomheten påvirker autonomi i en større kontekst (Johns, 2010). Johns (2010) viser til et studie av Eriksson-Zetterquist, Lindberg og Styhre (2009) som illustrerer hvordan implementering av nye IT-systemer på et organisasjonsnivå får direkte konsekvenser for ansattes autonomi på et individnivå. Dette viser at om man kun tar utgangspunkt i det nivået jobbkarakteristikkmodellen representerer, er ikke dette tilstrekkelig for å få god forståelse av hvordan egenskaper ved jobben påvirker arbeidstakeren.

For å få en god forståelse for faktorer ved arbeidsmiljøet er man derfor avhengig av å forstå hvordan ulike organisasjonsnivåer påvirker hverandre innenfor et teoretisk rammeverk (Klein & Kozlowski, 2000). Innenfor jobbdesign er modeller som forklarer kontekstuelle forhold en mangelvare i dag (Morgeson et al, 2010). Jobbkarakteristikkmodellen postulerer at jobbrelevant kunnskap og evner, og tilfredsheten med organisatoriske faktorer vil påvirke forholdet mellom jobbkarakteristikkene og de kritiske psykologiske tilstandene, og forholdet mellom disse tilstandene og utfallene av jobben. Empiriske undersøkelser av disse kontekstuelle faktorene har vært mer eller mindre fraværende (Fried & Ferris, 1987, Humphry et al, 2007). En av få studier som har undersøkt de kontekstuelle faktorene viste ikke støtte for at de modererte forholdet mellom jobbkarakteristikkene og utfallene (Tiegs, Tetrick & Fried, 1992). Den tredje modererende variabelen, jobbrelevant kunnskap og evner, har på en annen side vært helt fraværende i empiriske undersøkelser av jobbkarakteristikkmodellen (Fried & Ferris, 1987).

Den aktuelle studien

Formålet med denne studien er å bidra empirisk til å se på gyldigheten av jobbkarakteristikkmodellen i en kunnskapsintensiv virksomhet i universitetssektoren, undersøke omfanget av sosiale karakteristikk i denne virksomheten og se på hvordan kontekst påvirker både jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkene.

For å undersøke arbeidsmiljøet i den aktuelle virksomheten i denne studien ble det benyttet intervjuer basert på et SWOT-format. SWOT er et akronym for *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* og *Threats*. Ved å strukturere intervjuet i et SWOT-format forsøker man å få informantene til å reflektere rundt de styrkene og svakhetene som eksisterer i dag, og de fremtidige mulighetene og truslene som informantene oppfatter i forhold til temaet arbeidsmiljø (Dyson, 2004). Basert på intervjuer strukturert i et SWOT-format har Hoff (2009) introdusert et verktøy kalt modelldreven SWOT (M-SWOT). M-SWOT kan benyttes for å kartlegge organisasjoner på ulike temaer, for eksempel arbeidsmiljø. Tanken bak M-SWOT er at man koder utsagn generert gjennom åpne spørsmål basert på et SWOT-format på etablerte modeller innenfor for eksempel arbeidsmiljø (Hoff, Straumsheim, Bjørkli, Bjørklund, 2009). M-SWOT har vist seg å kunne generere mer informasjon om arbeidsmiljø enn spørreskjema (Hoff et al, 2009), og derfor ble M-SWOT benyttet i denne studien.

Utsagn generert i intervjuene blir kodet på jobbkarakteristikkmodellen, de sosiale karakteristikkene som inngikk i metastudien til Humphrey et al (2007), og de fire organisasjonsnivåene individ, gruppe, ledelse og organisasjon. I en faktoranalyse av Morgeson & Humphrey (2006) ble den sosiale karakteristikken *interdependence* identifisert som to faktorerer: *interdependence received* og *interdependence initiated*. Derfor vil *interdependence* her bli behandlet som disse to faktorene og ikke sammenslått som i metastudien til Humprey et al (2007).

Sett i forhold til at kunnskapsmedarbeidere trenger en stor grad av autonomi, og de endringene universitetssektoren har vært gjennom som reflekteres i New Public Management, forventes det at karakteristikkene *autonomy* og *task significance* i jobbkarakteristikkmodellen er mest relevante for arbeidstakerne i denne studien. Tidligere studier som har analysert jobbkarakteristikkmodellen på offentlige virksomheter gjennom SWOT-baserte intervjuer, har vist at kun en mindre andel utsagn (12,5 %) er blitt fanget opp av jobbkarakteristikkmodellen (Craig, 2009), og derfor forventes det også i denne studien.

Hypotese 1: (a) Jobbkarakteristikkmodellen vil fange opp en liten andel av utsagnene generert i SWOT-intervju. (b) Det vil være karakteristikene *autonomy* og *task significance* som vil fange opp flest utsagn i jobbkarakteristikkmodellen.

Sosiale karakteristikker ved arbeidet har blitt foreslått som et supplement til jobbkarakteristikkmodellen for å si noe om hvilke faktorer som påvirker dagens arbeidstakere (Humphry et al, 2007; Oldham & Hackman, 2010). Metastudien til Humphry et al (2007) viste at sosiale karakteristikker kunne forklare mer av variansen i jobbtilfredshet enn tradisjonelle jobbkarakteristikker. Ansatte i kunnskapsintensive virksomheter er, som beskrevet, i større grad avhengig av hverandre for å kunne utføre jobben sin, og *social support*, *interdependence received* og *interdependence initiated* er de karakteristikene som antas å være mest relevant for å dele kunnskap og samarbeide.

Hypotese 2: (a) Sosiale karakteristikker ved arbeidet vil fange opp en signifikant større andel av utsagnene enn jobbkarakteristikkmodellen, og (b) *social support*, *interdependence received* og *interdependence initiated* vil fange opp flest utsagn av de sosiale karakteristikene.

Innenfor jobbdesign er, som nevnt, modeller som fanger opp kontekstuelle forhold i dag stort sett fraværende, og for å kunne få et mer helhetlig bilde av hvordan jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikene forholder seg til en større kontekst vil det bli undersøkt hvilke organisasjonsnivå arbeidstakere refererer til i forhold til disse. Jobbkarakteristikkmodellen spesifiserer egenskaper knyttet til jobben til den enkelte medarbeider og representerer i denne sammenhengen et individorientert fokus. De sosiale karakteristikene er karakteristikker som gjør seg gjeldene i samhandling med andre og representerer i denne sammenhengen et gruppeorientert fokus (Bliese & Britt, 2001). Disse fokusene forventes også å reflekteres i utsagnene som kan kodes på jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikene.

Hypotese 3: (a) Utsagn som fanges opp av jobbkarakteristikkmodellen vil fordeles seg med flest utsagn på et individnivå, og (b) de sosiale karakteristikker vil fordele seg med flest utsagn på gruppenivå.

Metode

Organisasjon og informanter

Organisasjonen i denne studien er en kunnskapsintensiv statlig virksomhet innenfor universitetssektoren. Organisasjonen består av totalt fire enheter, og disse utgjør totalt ca. 240 ansatte. Det finnes to hovedkategorier ansatte ved virksomheten; vitenskapelig ansatte og teknisk/administrativt ansatte. Innenfor kategorien vitenskapelig ansatte finnes det flere former for tilsetning: stipendiater, post.doc, tradisjonelle fast eller midlertidig vitenskapelig ansatte, og professor emeritus/emerita. Stipendiater er midlertidig ansatte som jobber med en phd-grad, og post.doc-stillinger er midlertidig forskerstillinger for stipendiater som nylig har avsluttet sin phd-grad. Informanter som faller i kategorien emeritus/emerita er formelt sett ikke ansatt ved organisasjonen. Disse har gått av med pensjon, men deltar fortsatt i miljøet ved organisasjonen både faglig og sosialt, i større eller mindre grad.

Utvalgsprosedyre. Det ble ikke satt noen restriksjoner på hvilke informanter fra organisasjonen som kunne inkluderes i studien, og deltagelse var åpen for potensielt alle ansatte. De fleste ansatte ved organisasjonen benytter datamaskiner i sitt arbeid, og har en e-postadresse tilknyttet seg. For å nå ut til flest mulig ansatte ble organisasjonens felles e-postliste benyttet for å rekruttere informanter. Det ble sendt ut e-post til alle ansatte hvor det ble informert om studien (Vedlegg A), og ansatte som kunne tenke seg å delta ble oppfordret til å ta kontakt via e-post eller mobiltelefon. Det ble ikke sendt ut flere e-poster enn denne ene. Det meldte seg totalt 21 informanter, og dette utgjør en svarprosent på ca. 9 %.

Utvalg. Denne studien inkluderer totalt 21 informanter. I dette utvalget er det tolv kvinner og ni menn, som utgjør henholdsvis 57 % og 43 % av utvalget. Utvalget representerer tre av de fire enhetene organisasjonen består av, og fordelingen av informanter på de fem nevnte stillingskategoriene stipendiat, vitenskapelig, emeritus/emerita, post.doc og teknisk/administrativt tilsatt er forholdsvis jevn, med en overvekt på de tre førstnevnte. Informanter som faller i kategorien emeritus/emerita ble inkludert i utvalget selv om de formelt sett ikke er ansatt. Denne gruppen informanter har over en lengre periode jobbet ved organisasjonen, og har fortsatt en varierende grad av tilknytning til organisasjonen.

Intervju

Datainnsamlingen i dette prosjektet ble gjennomført med SWOT-baserte intervjuer (Dyson, 2004) for å få frem deltagernes refleksjoner rundt temaet arbeidsmiljø. SWOT er et akronym for *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* og *Threats* og intervjuet ble styrt av fire spørsmål knyttet til disse temaene (Vedlegg B). Disse var henholdsvis:

Hvilke styrker ser du ved arbeidsmiljøet ditt i dag?

Hvilke svakheter ser du ved arbeidsmiljøet ditt i dag?

Hvilke muligheter ser du for arbeidsmiljøet ditt skal bli bedre i fremtiden?

Hvilke trusler ser du for at arbeidsmiljøet ditt ikke blir bedre i fremtiden?

Informantene ble oppmuntret til å reflektere rundt disse fire spørsmålene uten at det ble lagt noen føringer på hvordan de skulle tilnærme seg begrepet arbeidsmiljø. Det ble stilt oppfølgings spørsmål under intervjuet, slik som: ”Er det andre styrker ved arbeidsmiljøet ditt du kommer på?”, ”Du sier at det er god kommunikasjon på avdelingen din, kan du fortelle litt mer om det?”. Alle oppfølgings spørsmål som ble stilt var knyttet til temaer som informanten selv introduserte i intervjuet, og det ble ikke stilt ytterligere spørsmål.

Prosedyre

Gjennomføring av intervju. I e-posten som gikk ut til alle ansatte ble det informert om de fire spørsmålene som kom til å bli stilt og varighet av intervjuene. Det ble presisert at vi ønsket refleksjon rundt de fire spørsmålene som kom til å bli stilt. Alle intervjuene ble gjennomført i perioden 17.09.09–19.10.09. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført ved deltakerens eget kontor, men seks av intervjuene ble gjennomført eksternt fra organisasjonen. Dette ble gjort enten fordi informantene selv ønsket det, eller fordi informantene satt i åpent kontorlandskap på sin normale arbeidsplass. Forfatteren gjennomførte ti av intervjuene mens elleve intervjuer ble gjennomført av en medstudent. Intervjuene hadde en gjennomsnittlig varighet på 42 minutter. Det korteste intervjuet hadde en varighet på 25 minutter, og det lengste hadde en varighet på én time og 22 minutter.

Ved bruk av intervjuer som datainnsamlingsmetode er det intervjueren som selv er forskningsinstrumentet, og Kvale (1996) trekker frem at reliabilitet i forhold til bruk av intervju gjør seg gjeldende både ved gjennomføringen av selve intervjuet, i transkripsjonsprosessen og ved analysen av intervjuet. For å sikre reliabiliteten på gjennomføringen av intervjuene hadde begge studentene gjennomgått et 35 timers intervjuteknikkurs ved Psykologisk institutt, hvor det ble gitt opplæring i gjennomføring av intervju basert på PEACE-modellen (Clark & Milne, 2001). Alle intervjuene ble gjennomført i henhold til denne modellen.

Datahåndtering og innholdsanalyse

Transkribering. Intervjuene som var gjennomført av forfatteren ble transkribert av medstudenten, og motsatt. Når flere personer transkriberer intervju i samme datasett, er det viktig at kvaliteten på transkripsjonene er gode, og at de som transkriberer gjør dette likt. For å sikre reliabiliteten ved transkripsjoner anbefaler Kvale (1996) at man etablerer klare instruksjoner for hvordan man skal transkribere, og at transkripsjonene blir kvalitetssikret i etterkant ved å lytte gjennom intervjuene og sammenligne dem med transkripsjonen. For å sikre en reliabilitet i transkripsjon mellom intervjuene ble det første intervjuet transkribert av begge intervjuerne, og transkripsjonene ble sammenlignet. Ingen av transkripsjonene skilte seg nevneverdig fra hverandre, bortsett fra at den ene hadde valgt å utelate lite meningsbærende lyder. For eksempel når en informant startet en setning med *”Eeee....en av de styrkene jeg opplever med arbeidsmiljøet her”* ble dette transkribert til *”En av de styrkene jeg opplever med arbeidsmiljøet her”*. Etter en gjennomgang av intervjuet ble begge studentene enig om detaljnivået og instruksjoner for de resterende intervjuene. Vi valgte å transkribere intervjuene fullt ut, men utelate lite meningsbærende lyder som nevnt over, samt gjentatte ord, slik at *”Det det det er en stor svakhet”* ble transkribert til *”Det er en stor svakhet”*.

Kvalitetssikring av transkripsjoner. Etter at alle intervjuene var ferdig transkriberte ble fem tilfeldig valgte intervjuer gjennomgått i fellesskap for å sjekke kvaliteten på intervjuetranskripsjonene. Tre av intervjuene var transkribert av medstudenten og to av forfatteren. Intervjuene som ble sjekket var spredt fra tidlig i transkripsjonsprosessen, i midten av transkripsjonsprosessen og på slutten av transkripsjonsprosessen. For alle fem intervjuene ble de første fem minuttene, de midterste fem minuttene og de siste fem minuttene av intervjuene lyttet gjennom samtidig som de ble sammenlignet opp mot transkripsjonen. Alle intervjuene holdt et høyt og likt detaljnivå, og det ble ikke funnet avvik i transkripsjonene som påvirket det meningsbærende innholdet.

Innholdsanalyse. Etter at alle intervjuene var transkribert ble de overført til Nvivo8 som er et dataprogram for analyse av kvalitativ data. I Nvivo8 ble transkripsjonene kodet i forhold til fire klassifiseringssystemer henholdsvis SWOT, organisasjonsnivåene individ, gruppe, ledelse og organisasjon, jobbkaraktistikkmodellen og sosiale karakteristikker. Utsagnene ble først kodet på SWOT, så ble uttalelsene kodet på hvilket organisasjonsnivå de reflekterte. Definisjonen av hva et utsagn er ble basert på samme definisjon som både Flakke (2008) og Skauli (2009) har benyttet i lignende studier og var; et utsagn er den minste meningsbærende enhet som reflekterer informantens erfaring og forståelse av temaet for

intervjuet (arbeidsmiljø). Dette kan være en eller flere setninger eller deler av setninger. Definisjonen av SWOT-kategoriene ble basert på definisjonen som Skauli (2009) benyttet, og er: Styrker innebærer hva informantene trakk frem som er bra ved arbeidsmiljøet i dag. Svakheter innebærer hva som er dårlig med arbeidsmiljøet i dag. Muligheter innebærer hva som kan bli bedre ved arbeidsmiljøet i fremtiden. Trusler innebærer hva som kan være utfordringer ved arbeidsmiljøet i fremtiden. Definisjonen av de ulike organisasjonsnivåene er de samme som både Flakke (2008) og Skauli (2009) har benyttet, og er: Individ refererer til individets opplevelse, meninger og følelser. Gruppe refererer til avdelinger, seksjoner, prosjektgrupper eller arbeidsgrupper. Ledelse refererer til nærmeste leder, lederatferd på ulike nivåer, eller mer generell ledelse. Organisasjon refererer til organisasjonsatferd, aktiviteter og holdninger i tilknytning til organisasjonskulturen, strukturer og strategier, organisatoriske visjoner og mål, verdier og tro.

Det neste skrittet etter at alle uttalelser i intervjuene var kodet på SWOT og organisasjonsnivå, var å kode utsagnene på jobbkarakteristikkmodellen (Hackman & Oldham, 1976) og de sosiale karakteristikkene identifisert i metastudien til Humphrey et al (2007). Når man tar SWOT-uttalelser generert i intervjuer og kategoriserer disse på etablerte modeller for det temaet man ønsker å undersøke, kalles dette modelldreven SWOT, eller M-SWOT (Hoff, 2009), og en av styrkene til M-SWOT er at man har et verktøy som ikke legger føringer på hva informanten skal bidra med av informasjon knyttet til temaet man er interessert i. Samtidig har man muligheten for å se hvor godt modeller som er etablert innenfor et fagområdet kan forklare SWOT-genererte utsagn og på den måten se gyldigheten av en modell.

Et utsagn ble kodet i jobbkarakteristikkmodellen hvis det handlet om de ulike karakteristikkene i modellen slik disse var operasjonalisert av Hackman & Oldham (1976, s. 257-258) og er som følger:

Skill Variety. The degree to which a job requires a variety of different activities in carrying out the work, which involve the use of a number of different skills and talents of the person.

Task Identity. The degree to which the job requires completion of a "whole" and identifiable piece of work; that is, doing a job from beginning to end with a visible outcome.

Task Significance. The degree to which the job has a substantial impact on the lives or work of other people, whether in the immediate organization or in the external environment.

Autonomy. The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.

Feedback. The degree to which carrying out the work activities required by the job results in the individual obtaining direct and clear information about the effectiveness of his or her performance.

Videre ble utsagnene kodet inn i en av de fire sosiale karakteristikkene *interdependence*, *feedback from others*, *social support* og *interaction outside the organization* som ble identifisert i metastudien til Humphrey et al (2007). Morgeson & Humphrey (2006) trekker frem at karakteristikken *interdependence* inneholder to former for *interdependence*. Dette er i hvor stor grad en jobb er avhengig av andre jobber, og i hvor stor grad andre jobber er avhengig av en jobb. Disse formene for *interdependence* kaller de henholdsvis *interdependence received* og *interdependence initiated*. Et utsagn ble kodet inn i de sosiale karakteristikkene hvis det handlet om disse slik Humphrey et al (2007, s. 1336) og Morgeson & Humphrey (2006, s. 1324) har operasjonalisert de og det er som følger:

Interdependence is the extent to which a job is contingent on others' work (received interdependence) and other jobs are dependent on the work of the focal job (initiated interdependence).

Feedback from others is the extent to which other organizational members provide performance information.

Social support is the extent to which a job provides opportunities for getting assistance and advice from either supervisors or coworkers and includes friendship opportunities on the job.

Interaction outside the organization is the extent to which a job requires an incumbent to communicate with people external to the organization.

Når man skal analysere og kode store mengder data kan dette effektiviseres ved at data fordeles på flere personer. Hvis man benytter denne tilnærmingen er man avhengig av at de som koder data koder likt. Man er avhengig av en god koderreliabilitet (Kvale, 1996). Tidligere studier som har benyttet SWOT-baserte intervjuer for kartlegging av arbeidsmiljø har vist en god koderreliabilitet for SWOT-kategoriene, men en noe lavere koderreliabilitet på organisasjonsnivå (Hoff et al, 2009). For å unngå problemet med lav koderreliabilitet ble alle intervjuene kodet på både SWOT og organisasjonsnivåene i fellesskap for å sikre en konsistent koding. Koding av intervjuene i forhold til jobbkaraktteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkene i denne oppgaven ble foretatt av forfatteren alene.

Statistiske analyser. For å gjøre de statistiske analysene ble utsagnene talt opp i Nvivo8 og plottet inn i PASW 18.0 (PASW er tidligere SPSS). For å undersøke om det var noen systematikk i fordelingen av uttalelser på de ulike karakteristikkene i jobbkaraktteristikkmodellen, de sosiale karakteristikkene og organisasjonsnivåene ble repetert ANOVA brukt. De repeterte ANOVAene ble korrigert med en Greenhouse-Geisser-

korreksjon fordi Mauchly's Test of *Sphericity* viste at kravet om lik varians i de ulike kategoriene var brutt. Post hoc-tester ble brukt for å avdekke hvilke kategorier som var forskjellig fra hverandre for henholdsvis jobbkarakterstikkmodellen, de sosiale karakterstikkenen og organisasjonsnivåene. En parvis t-test ble brukt for å undersøke om de sosiale karakteristikkene fanget opp en signifikant større andel utsagn enn jobbkarakterstikkmodellen.

Når man utfører flere post hoc-tester med de samme variabler blir signifikansnivået for disse ofte korrigert med en bonferronikorreksjon. Dette blir gjort for å unngå å få signifikante funn når man egentlig ikke har det (en type 1-feil) (Perneger, 1998). Ved å gjøre en bonferronikorreksjon senkes den statistiske styrken til testene, og dette kan igjen øke sjansene for at funnene blir fortolket som ikke signifikante når de egentlig er det (en type 2-feil) (Nakagawa, 2004). Både Perneger (1998) og Cabin og Mitchell (2000) peker på at det er ingen konsensus om når, og om, man faktisk skal bruke bonferronikorreksjon når man utfører flere tester, og at dette ofte er en subjektiv avgjørelse som blir gjort av forskeren. For å få god statistisk styrke er man avhengig av å ha et stort utvalg (Cohen, 1992), og siden denne studien har et lite utvalg (N=21) blir det ikke brukt bonferronikorreksjon her for å unngå å gjøre en type 2-feil.

Fagetiske forhold

Før datainnsamlingen ble gjennomført ble den diskutert og godkjent i arbeidsmiljøutvalget (AMU) sentralt i organisasjonen, samt klarert i det lokale arbeidsmiljøutvalget i organisasjonen (LAMU) og av organisasjonens øverste leder. I e-posten som ble sendt ut til ansatte ble det informert om at deltagelse i prosjektet var frivillig, og at hvis de ønsket å trekke sin deltagelse underveis sto de fritt til å gjøre dette uten å begrunne hvorfor. Det ble også forklart at alle opplysninger ville bli behandlet konfidensielt og at det ikke vil være mulig å kjenne igjen synspunkter fra noen av deltagerne i den ferdige oppgaven. Denne informasjonen ble også presentert på nytt i forkant av intervjuet for de informantene som meldte seg, og alle informantene gav sitt samtykke til at intervjuet ble tatt opp med lydopptaker, og alle informantene signerte et informert samtykke før intervjuet ble gjennomført. De informantene som ønsket å lese den ferdige transkripsjonen og komme med korrigeringer fikk også mulighet til det før vi startet bearbeidingen med de aktuelle intervjuene. For å bevare informantenes anonymitet er ingen utsagn fra intervjuene lagt ved denne studien. I tillegg er denne typer studier til kontinuerlig fagetisk vurdering ved Psykologisk institutt ved Universitetet i Oslo.

Resultater

Deskriptiv statistikk

Fra de 21 intervjuene ble det totalt identifisert 1281 utsagn ($M=61$, $SD=21,72$). Av alle 1281 utsagn kunne 284 (22 %) kodes i jobbkarakteristikkmodellen ($M=13,52$, $SD=7,92$), 454 (35 %) utsagn kunne kodes på de sosiale karakteristikkene ($M=21,61$, $SD=10,21$) og 543 (43 %) utsagn ble ikke fanget opp av verken jobbkarakteristikkmodellen eller de sosiale karakteristikkene ($M=25,85$, $SD=11,30$).

Tabell 1 viser at utsagnene som kunne kodes på jobbkarakteristikken hovedsakelig fordeler seg med 111 (8 %) utsagn på dimensjonen *task significance* ($M=5,28$, $SD=6,52$) og 86 (7 %) på *autonomy* ($M=4,09$, $SD=3,59$), mens en noe mindre andel utsagn fordeler seg med 35 (3 %) på *skill variety* ($M=1,66$, $SD=2,3$), 29 (2 %) på *task identity* ($M=1,38$, $SD=2,22$) og 23 (2 %) på *feedback from the job* ($M=1,09$, $SD=2,34$). Tabell 1 viser også at utsagnene kunne kodes på de fire organisasjonsnivåene. Disse fordeler seg på organisasjonsnivåene med 95 (34 %) utsagn som kunne kodes på individ ($M=4,52$, $SD=3,07$), 18 (6 %) som kunne kodes på gruppe ($M=0,85$, $SD=1,31$), 42 (15 %) som kunne kodes på ledelse ($M=2$, $SD=2,04$) og 129 (45 %) som kunne kodes på organisasjon ($M=6,14$, $SD=5,65$).

Tabell 1

Distribusjon av utsagn på organisasjonsnivå for jobbkarakteristikkmodellen (JCM) (N = 21)

JCM	Individ	Gruppe	Ledelse	Organisasjon	Totalt	Prosent
Autonomi	24	5	22	35	86	7%
Feedback	3	0	4	16	23	2%
Skill variety	23	3	1	8	35	3%
Task identity	8	2	6	13	29	2%
Task significance	37	8	9	57	111	8%
Sum	95	18	42	129	284	22%
Ikke fanget opp av JCM	277	150	139	431	997	78%
Totalt	373	168	181	559	1281	100

454 (35 %) utsagn kunne også kodes på en av de fem sosiale karakteristikkene. Tabell 2 viser at 271 (21 %) kunne kodes på *social support* ($M=12,9$, $SD=8,44$), 117 (9 %) kunne kodes på *interdependence received* ($M=5,57$, $SD=5,9$), 28 (2 %) kunne kodes på *interaction outside organization* ($M=1,33$, $SD=1,82$), 27 (2 %) kunne kodes på *feedback from others*

($M=1,28$, $SD=1,9$), og 11 (1%) kunne kodes på *interdependence initiated* ($M=0,52$, $SD=0,98$).

Utsagnene som kunne kodes på de sosiale karakteristikkene kunne også kodes på de fire organisasjonsnivåene. Tabell 2 viser at 131 (29%) kunne kodes på individ ($M=6,23$, $SD=4,43$), 82 (18 %) kunne kodes på gruppe ($M=3,9$, $SD=3,4$), 65 (14 %) kunne kodes på ledelse ($M=3,09$, $SD=2,58$) og 176 (39%) kunne kodes på organisasjon ($M= 8,38,SD=5,76$).

Tabell 2

Distribusjon av utsagn på organisasjonsnivå for sosiale karakteristikker (N = 21)

Sosiale karkateristikker	Individ	Gruppe	Ledelse	Organisasjon	Totalt	Prosent
Social support	95	70	34	72	271	21%
Interdependence received	16	7	18	76	117	9%
Interaction outside organization	7	2	3	16	28	2%
Feedback from others	9	2	10	6	27	2%
Interdependence initiated	4	1	0	6	11	1%
Sum	131	82	65	176	454	35%
Utsagn fanget opp av JCM	95	18	42	129	284	22%
Ikke fanget opp av JCM eller sosiale karakteristikker	147	68	74	254	543	43%
Totalt	373	168	181	559	1281	100%

Totalt var det 543 (43 %) utsagn av de totalt 1281 utsagnene ($M=25,85$, $SD=11,3$) som ikke ble fanget opp av verken jobbkaraktistikkmodellen eller de sosiale karakteristikkene. Disse resterende utsagnene kunne også kodes på en av de fire organisasjonsnivåene, og 147 (14 %) kunne kodes på individ ($M=6,95$, $SD=5,23$), 68 (7 %) kunne kodes på gruppe ($M=3,23$, $SD=3,31$), 74 (7 %) kunne kodes på ledelse ($M=3,52$, $SD=2,33$) og 254 (26 %) kunne kodes på organisasjon ($M=12,14$, $SD=6,32$).

Test av hypoteser

For å teste hypotese 1a om jobbkaraktistikkmodellen fanget opp en liten andel av utsagn generert gjennom SWOT-intervju ble det gjennomført en parvis t-test for å avdekke om det var en signifikant forskjell mellom det totale antall utsagn og utsagn som kunne kodes på modellen. Resultatene av denne viste at det var en signifikant forskjell mellom de totale SWOT-utsagnene ($M=61$, $SD=21,72$) og utsagnene som kunne kodes på jobbkaraktistikkmodellen ($M=13,52$, $SD=7,92$), $t(20)=11,046$, $p<.001$.

For å teste hypotese 1b ble det gjennomført en repetert ANOVA med Greenhouse-Geisser-korreksjon for å avdekke om det var forskjeller i gjennomsnittlig antall utsagn

mellom de fem dimensjonene i jobbkarakteristikkmodellen. Resultatene av denne indikerte at det var forskjeller mellom dimensjonene, $F(2.09, 41,806)=5.021$, $p < .05$, $\eta^2 = .201$. I følge Cohen (1988) sine retningslinjer for tolkning av effektstørrelser indikerer .201 en stor effektstørrelse, og en liten, moderat og stor effektstørrelse er henholdsvis .01, .06 og .14.

Det ble gjennomført post hoc-tester for å undersøke hvilke av de fem dimensjonene i jobbkarakteristikkmodellen som var forskjellige fra hverandre. Resultatene fra disse viste at *autonomy* var signifikant forskjellig fra *skill variety* ($p=.022$), *task identity* ($p=.010$) og *feedback from the job* ($p=.002$), men ikke fra *task significance*. *Task significance* var forskjellig fra *skill variety* ($p=.045$), *task identity* ($p=.019$) og *feedback from the job* ($p=.014$). *Skill variety*, *task identity* og *feedback from the job* var ikke signifikant forskjellig fra hverandre. Gjennomsnittsverdier og standardavvik for de ulike dimensjonene i jobbkarakteristikkmodellen er presentert i tabell 3 i synkende verdi av antall utsagn som kunne kategoriseres på de forskjellige dimensjonene.

Tabell 3

Gjennomsnitt og standardavvik for jobbkarakteristikkmodellen (JCM) (N = 21)

Dimensjoner i JCM	M	SD	Antall
Task significance	5,28	6,52	111
Autonomi	4,09	3,59	86
Skill variety	1,66	2,3	35
Task identity	1,38	2,22	29
Feedback form the job	1,09	2,34	23

For å teste hypotese 2a om de sosiale karakteristikkene ville fange opp en signifikant større andel av utsagn enn jobbkarakteristikkmodellen genererert gjennom SWOT-intervju ble det gjennomført en parvis t-test mellom de sosiale karakteristikkene og jobbkarakteristikkmodellen for å undersøke om disse var signifikant forskjellig fra hverandre. Resultatet av denne indikerte at det var forskjell mellom de sosiale karakteristikkene og jobbkarakteristikkmodellen, $t(20)=3,01$, $p=.007$. Totalt fanget jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkene dermed opp til sammen 738 (57%) utsagn.

For å teste hypotese 2b ble det gjennomført en repetert ANOVA med Greenhouse-Geisser-korreksjon for å avdekke om det var forskjeller i gjennomsnittlig antall utsagn mellom de fem sosiale karakteristikkene. Resultatene av denne indikerte at det var forskjeller mellom de fem sosiale karakteristikkene, $F(1.74, 34.81)=24.299$, $p < .001$, $\eta^2 = .549$.

Det ble gjennomført post hoc-tester for å undersøke hvilke av de fem sosiale karakteristikkene som var forskjellige fra hverandre. Resultatene fra disse viste at *social*

support var signifikant forskjellig fra *interdependence received* ($p=.007$), *interaction outside organization* ($p<.001$), *feedback from others* ($p<.001$) og fra *interdependence initiated* ($p<.001$). *Interdependence received* var signifikant forskjellig fra, *interaction outside organization* ($p=.006$), *feedback from others* ($p=.005$) og fra *interdependence initiated* ($p=.001$). Karakteristikkene *interaction outside organization*, *interdependence initiated* og *feedback from others* var ikke signifikant forskjellig fra hverandre. Gjennomsnittsverdier og standardavvik for de ulike sosiale karakteristikkene er presentert i tabell 4 i synkende verdi av antall utsagn som kunne kategoriseres på de forskjellige dimensjonene.

Tabell 4

Gjennomsnitt og standardavvik for sosiale karakteristikker (N = 21)

Sosiale karakteristikker	M	SD	Antall
Social support	12,90	8,44	271
Interdependence received	5,57	5,90	117
Interaction outside organization	1,33	1,82	28
Feedback from others	1,28	1,9	27
Interdependence initiated	0,52	0,98	11

For å teste hypotese 3a om utsagnene som ble fanget opp av jobbkaraktistikkmodellen ville fordele seg med flest utsagn på individnivå, ble det gjennomført en repetert ANOVA med Greenhouse-Geisser-korreksjon for å avdekke om det var forskjeller i gjennomsnittlig antall utsagn mellom organisasjonsnivåene individ, gruppe, ledelse og organisasjon i jobbkaraktistikkmodellen. Resultatene av denne indikerte at det var forskjeller mellom organisasjonsnivåene, $F(1.887, 37.75)=11.427$, $p<.001$, $\eta^2 = .364$.

Videre ble det gjennomført post hoc-tester for å undersøke hvilke av organisasjonsnivåene som var forskjellig fra hverandre i jobbkaraktistikkmodellen. Resultatene viste at individ er signifikant forskjellig fra gruppe ($p<.001$) og ledelse ($p=.005$), men ikke fra organisasjon. Gruppe var signifikant forskjellig fra organisasjon ($p<.001$), men ikke fra ledelse. Og ledelse var signifikant forskjellig fra organisasjon ($p=.004$).

For å teste hypotese 3b om utsagnene som ble fanget opp av de sosiale karakteristikkene ville fordele seg med flest utsagn på gruppenivå, ble det gjennomført en repetert ANOVA med Greenhouse-Geisser-korreksjon for å undersøke om det var forskjeller i gjennomsnittlig antall utsagn mellom organisasjonsnivåene individ, gruppe, ledelse og organisasjon for de sosiale karakteristikkene. Resultatene av denne indikerte at det var forskjeller mellom organisasjonsnivåene, $F(2.09, 41.92)=7,94$, $p=.001$, $\eta^2 = .284$

Det ble gjennomført post hoc-tester for å undersøke hvilke av organisasjonsnivåene for de fem sosiale karakteristikene som var forskjellig fra hverandre. Resultatene av disse viste at individ var signifikant forskjellig fra gruppe ($p=.027$) og ledelse ($p=.003$), men ikke organisasjon. Gruppe var signifikant forskjellig fra organisasjon ($p=.004$), men ikke fra ledelse, og ledelse var forskjellig fra organisasjon ($p<.001$).

Diskusjon av funn

Formålet med denne studien var å undersøke i hvor stor grad jobbkarakteristikkmodellen og sosiale karakteristikker ved arbeidet fanger opp utsagn generert gjennom SWOT-baserte intervjuer for å forklare arbeidsmiljøet i en kunnskapsintensiv virksomhet innenfor universitetssektoren. I tillegg skulle det undersøkes hvilke organisasjonsnivå disse karakteristikkenes reflekterte hos arbeidstakerne.

Denne studien har i denne sammenhengen tre hovedfunn. For det første indikerer denne studien at jobbkarakteristikkmodellen kun fanger opp en liten andel av utsagnene som ble generert gjennom intervjuene, og det var hovedsakelig karakteristikken *autonomy* og *task significance* som utsagn kunne kodes i. For det andre indikerer denne studien at de sosiale karakteristikkenes ved arbeidsmiljøet utgjør en større del av arbeidsmiljøet enn jobbkarakteristikkmodellen når du spør ansatte åpent i intervjuer, og at det er hovedsakelig karakteristikken *social support* og *interdependence received* som utsagnene kunne kodes på. For det tredje indikerer denne studien at karakteristikkenes som inngår i både jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkenes gjør seg gjeldene på flere nivåer i organisasjonen, og ikke bare de organisatoriske analysenivåene som modellene representerer. For både jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikkenes gjelder dette spesielt organisasjonsnivåene individ og organisasjon.

Jobbkarakteristikkmodellen

Hypotese 1a skulle teste gyldigheten av jobbkarakteristikkmodellen ved å undersøke om modellen kun fanger opp en liten andel av utsagnene fra SWOT-baserte intervjuer. Det ble i innledningen argumentert for at arbeidslivet har gjennomgått store endringer siden jobbkarakteristikkmodellen ble utviklet, og at den ikke vil være dekkende for dagens jobber. Totalt fanger modellen opp 22 % av de totale utsagnene. Sett i forhold til tidligere M-SWOT-studier av jobbkarakteristikkmodellen (Craig, 2009) fanger modellen opp en litt større andel av utsagnene, 22 % mot 12,5 % i Craig (2009). Selv om modellen i denne studien fanger opp en større andel utsagn enn Craig (2009) var det en betydelig andel utsagn som ikke ble fanget opp av modellen. Dette kan indikere at de karakteristikkenes som inngår i jobbkarakteristikkmodellen ikke er tilstrekkelig for å få et helhetlig bilde av de psykososiale mekanismene i arbeidsmiljøet som påvirker arbeidstakere i en kunnskapsintensiv virksomhet. Totalt gir dette støtte for hypotese 1a.

Basert på tidligere forskning som har vist at arbeidstakere i kunnskapsintensive virksomheter trenger en stor grad av autonomi (Robertson & Hammersley, 2000), og at de

endringene som spesielt NPM har bidratt med i universitetssektoren (Schimank, 2005) ble det argumentert for at karakteristikene *autonomy* og *task significance* i jobbkarakteristikkmodellen var de karakteristikene som var mest relevante for arbeidstakerene i denne studien. Hypotese 2b skulle teste om *autonomy* og *task significance* fanget opp flest utsagn. Disse fanget opp henholdsvis 7 % og 8 % av de totale utsagnene. De øvrige karakteristikene i modellen, *feedback from the job*, *skill variety* og *task identity* fanget opp henholdsvis 2 %, 3 % og 2 % av de totale utsagnene. Dette indikerer at det er primært *autonomy* og *task significance* som er fremtredende for kunnskapsarbeidere i universitetssektoren. De endringene NPM har bidratt til i universitetssektoren i forhold til større kontroll av ansatte og en større styring av hvilken kunnskap et universitet skal bidra med i samfunnet handler konkret om endringer i *autonomy* for den enkelte jobben og jobbens *task significance*. Kunnskapsarbeidere i universitetssektoren har tradisjonelt hatt en høy grad av autonomi, og et universitet har alltid vært en viktig virksomhet for samfunnet og dette kan bety at *autonomy* og *task significance* alltid har vært viktig for denne yrkesgruppen. I hvor stor grad NPM har bidratt til fokuset på *autonomy* og *task significance* i denne studien, og i hvilken grad dette eventuelt har påvirket ansattes psykologiske tilstander som opplevd ansvar for resultatene av arbeidet og opplevd mening med arbeidet er ikke undersøkt. I lys av de endringene som NPM har bidratt med kan dette på en annen side indikere at NPM kan ha betydningsfulle konsekvenser for arbeidsmiljøet hos kunnskapsarbeidere ved et universitet, som igjen kan gi utslag i forhold til jobbmotivasjon, effektivitet og turnover (Robertson & Hammersley, 2000). Totalt gir dette støtte for hypotese 1b.

Sosiale karakteristikker

Endringene som har preget arbeidslivet generelt har, som vist, innebåret at sosiale karakteristikker ved jobben er langt mer fremtredende for at en arbeidstaker skal kunne utføre jobben sin, og hypotese 2a skulle teste om de sosiale karakteristikker ved arbeidet kunne fange opp en signifikant større andel av utsagnene enn jobbkarakteristikkmodellen. Totalt ble 35 % av utsagnene fanget opp av de sosiale karakteristikene. Ingen av utsagnene kunne kodes både på jobbkarakteristikkmodellen og de sosiale karakteristikene, og de sosiale karakteristikene fanget dermed opp 13 % flere utsagn enn jobbkarakteristikkmodellen. Dette funnet er i samsvar med metastudien til Humphrey et al (2007) som viste at disse sosiale karakteristikene forklarer mer enn de tradisjonelle jobbkarakteristikene i forhold til en rekke positive utfall hos ansatte, blant annet jobbtilfredshet. De sosiale karakteristikene og jobbkarakteristikkmodellen fanget til sammen opp 738 (57 %) utsagn, og dette kan indikere at

for å få en god forståelse for de de psykososiale faktorene som påvirker arbeidstakere i kunnskapsintensive virksomheter kan de sosiale karakteristikke bidra med et større bilde enn jobbkaraktistikkmodellen. Siden ingen av utsagnene kunne kodes på begge modellene, vil det derfor være viktig å se på både de tradisjonelle jobbkaraktistikkene og de sosiale karakteristikke for å få et mer helhetlig bilde av de faktorene som påvirker arbeidstakere i denne type virksomheter. Totalt gir dette støtte for hypotese 2a.

Innledningsvis ble det argumentert for at kunnskapsarbeidere i større grad enn tidligere er avhengig av kollegaer og andre mennesker for å kunne utføre jobben sin, og tilrettelegging for at dette skal være mulig har blitt ansett som en av de viktigste faktorene for å skape velfungerende kunnskapsintensive virksomheter. Hypotese 2b skulle teste om *social support*, *interdependence received* og *interdependence initiated* fanget opp flest utsagn av de sosiale karakteristikke siden disse ble ansett som mest relevante for kunnskapsdeling og samarbeid. Av alle utsagnene som kunne kodes på de sosiale karakteristikke var det over 80 % som enten kunne kodes på *social support* eller *interdependence received*, mens *interdependence initiated* fanget opp minst utsagn av alle de sosiale karakteristikke. *Social support* fanget opp flest utsagn med over dobbelt så mange som *interdependence received*. Dette samsvarer med studien til Gillespie et al (2001), som også fant at sosiale støtte var den faktoren som ansatte rapporterte at de satte mest pris på for å håndtere stress. I forhold til de to andre karakteristikke, *interdependence received* og *interdependence initiated*, er det i denne studien en veldig skjev fordeling av utsagn mellom disse. *Interdependence received* fanget opp nest mest utsagn av de sosiale karakteristikke, mens *interdependence initiated* fanget opp, til sammenligning, minst utsagn. Hvis mange ansatte er avhengig av andre for å kunne gjøre jobben, er det implisitt at mange ansatte også påvirker arbeidet til andre i organisasjonen. Det er ikke undersøkt i hvilke deler av arbeidet ansatte er avhengig andre for å få gjort jobben. Det kan tenkes at det for denne studien gjelder på spesifikke områder som for eksempel samarbeid mellom vitenskaplig ansatte, samarbeid mellom vitenskaplig ansatte og administrativt ansatte eller samarbeid mellom ansatte og studenter. Derfor vil det være vanskelig å si noe om den skjeve fordelingen mellom disse karakteristikke. Totalt gir dette delvis støtte for hypotese 2b.

Påvirkning fra ulike organisasjonsnivå.

Tidligere ble det argumentert for at jobbkaraktistikkmodellen reflekterte et mer individorientert fokus og de sosiale karakteristikke reflekterte et mer gruppeorientert fokus. Hypotese 3a skulle teste hvilke organisasjonsnivå arbeidstakerne refererte til i forhold til de

utsagnene som kunne kodes på jobbkarakteristikkmodellen, og om disse ville fordele seg med flest utsagn på individnivå. De fleste utsagnene kunne kodes enten på organisasjonsnivå eller individnivå, og det viste seg at det organisasjonsnivået som flest utsagn i jobbkarakteristikkmodellen kunne kodes på var organisasjon, og ikke individnivå.

At en så stor andel utsagn som er ment å representere et mer individorientert fokus lar seg kode på et organisasjonsnivå gir indikasjoner på at kontekst kan påvirke arbeidstakere gjennom det Johns (2006), som nevnt, kaller en *cross-level effect*. Dette gir dermed ikke støtte for hypotese 3a.

Hypotese 3b skulle teste om de utsagnene som kunne kodes på de sosiale karakteristikke ville fordele seg med flest utsagn på gruppenivå. Utsagnene som kunne kodes på de sosiale karakteristikke fordelte seg ikke med flest utsagn på gruppenivå, men også her var det flest utsagn som kunne kodes på henholdsvis organisasjon og individnivå. Derfor støttes heller ikke hypotese 3b.

Som nevnt har forskning vist at prestasjoner til en gruppe også blir påvirket av både faktorer på et individnivå og et organisasjonsnivå (Joshi et al, 2009; Hackman, 2003). Hackman (2003) poengterer at forskere som undersøker ulike nivåer av et fenomen har en tendens til å bare se ett nivå lavere fra det nivået fenomenet de studerer ligger på, men man bør forsøke å slå en ”klamme” rundt fenomenet ved også å se et nivå opp. De sosiale karakteristikke representerer som nevnt et gruppenivå. For å slå en ”klamme” rundt disse karakteristikke på dette nivået indikerer denne studien at individnivået og organisasjonsnivået er de nivåene som da kan være interessant å se nærmere på.

Generell diskusjon

Det har blitt argumentert for at jobbkarakteristikkmodellen ikke lenger nødvendigvis er dekkende for jobber som preger dagens arbeidsliv (Oldham & Hackman, 2010), og det har blitt foreslått å utvide perspektivet på karakteristikker ved jobben ved å se nærmere på sosiale karakteristikker (Humphrey et al, 2007). Noe som er en mangelvare innenfor forskning på jobbdesign, og som det en stadig økende interesse for, er å se på hvordan ulike karakteristikker påvirkes av en større kontekst (Johns, 2010; Morgeson et al, 2010). For eksempel hvordan variabler på ett nivå i en organisasjon påvirker variabler på andre nivåer (Johns, 2006). Denne studien hadde som formål å undersøke disse tre områdene gjennom SWOT-baserte intervjuer.

På bakgrunn av de ansattes refleksjoner rundt sitt eget arbeidsmiljø kunne 22 % av utsagnene som ble generert i intervjuene kodes inn i jobbkarakteristikkmodellen, og 35 %

kunne kodes inn i de sosiale karakteristikkene. Totalt fanget disse opp 57 % av alle utsagnene. I denne studien er det fortsatt 543 (43 %) utsagn som ikke er gjort rede for, og disse kunne primært kodes på organisasjonsnivået organisasjon eller individ. De fleste av disse utsagnene handler om veldig spesifikke ting for den enkelte informant som vanskelig lar seg tematisere, men det er ca. 125 utsagn som er jevnt fordelt på temaer som: jobbtilfredshet; stor arbeidsmengde og lite ressurser; problemer i forhold til mye midlertidige ansettelser; og en del problemer i forhold til fysiske aspekter ved arbeidsplassen. Det kan tenkes at disse utsagnene er av betydning for hvordan arbeidstakere opplever arbeidsmiljøet, men dette er ikke sett nærmere på i denne studien.

Jobbkarakteristikkmodellen fanget kun opp 22 % av utsagnene, og det var primært karakteristikkene *autonomy* og *task significance* utsagnene kunne kodes på. Om dette muliggjør en konklusjon om modellens gyldighet i forhold til dagens jobber kan ikke denne studien svare utfyllende på, fordi utsagnenes viktighet for de som deltok i studien har ikke blitt undersøkt. Selv om ansatte refererte i mye mindre grad til de tre siste karakteristikkene i modellen vil det være vanskelig å si noe om hvorvidt dette indikerer at disse ikke er gyldige for kunnskapsarbeidere. Det er mulig at for eksempel arbeidsoppgavene til de ansatte er så klart definerte og helhetlig at karakteristikken *task identity* ikke er noe de tenker spesielt mye over og derfor heller ikke sier noe om den i intervjuene, men at den er viktig for arbeidstakerene likevel.

Ved å inkludere sosiale karakteristikk i denne studien fanget disse opp en større mengde utsagn enn jobbkarakteristikkmodellen. Oldham og Hackman (2010) trekker frem at empiriske spørsmål det er nødvendig å undersøke er i hvor stor grad sosiale karakteristikk er viktigere enn de tradisjonelle jobbkarakteristikkene, og eventuelt hvilke sosiale karakteristikk som er viktigst for ansatte i dagens jobber. I denne studien kan man få inntrykk av at sosiale karakteristikk utgjør en betydelig del av de ansattes arbeidshverdag i motsetning til de tradisjonelle jobbkarakteristikkene, og *social support* var den karakteristikken som fanget opp flest utsagn. På bakgrunn av dette kan det være fristende å trekke konklusjonen om sosiale karakteristikk generelt er viktigere enn tradisjonelle jobbkarakteristikk, og *social support* spesielt, for denne virksomheten. Hvilken måte *social support* fungerer på for ansatte i denne virksomheten er på en annen side ikke undersøkt. Humphry et al (2007) trekker frem at denne karakteristikken bygger på Karasek et al (1998) sin sosial støtte, og at denne består både av sosioemosjonell støtte og instrumentell støtte. Det kan tenkes at førstnevnte blir brukt mer som stressmestring, mens den andre er mer relatert til kunnskapsdeling. Gillespie et al (2001) presiserte at selv om ansatte refererer mye til én faktor

i intervjuene, gir ikke dette umiddelbart støtte for viktigheten av faktoren. Det kan være andre faktorer, som ikke er avdekket her, som bidrar til at ansatte rapporterer mye *social support*, og at disse er viktigere. Siden funnene i denne studien samsvarer med Gillespie et al (2001) kan dette på en annen side indikere at *social support* er noe ansatte opplever som viktig.

Modeller innenfor jobbdesign som forklarer hvordan jobber påvirkes av en større kontekst er, som nevnt, en mangelvare. Utsagnene som både jobbkarakteristikkenmodellen og de sosiale karakteristikkerne i denne studien fanget opp var mest relatert til organisasjonsnivået organisasjon, og nest mest til individ. Siden begge modellene hadde flest treff på organisasjonsnivå, gir dette indikasjoner på at kontekst utøver en betydelig påvirkning på lavere organisasjonsnivå, som disse modellene representerer. Det at ansatte refererer mye til organisasjonsnivået organisasjon kan på en annen side kun reflektere ansattes oppfatninger av arbeidsmiljøet, og ikke reelle objektive karakteristikker som eksisterer. Det vil derfor være viktig å undersøke disse refleksjonene innenfor et teoretisk rammeverk for å kunne si noe om hvordan et organisasjonsnivå påvirker karakteristikkerne på lavere nivå i virksomheten (Klein & Kozlowski, 2000).

Begrensninger

Utvalget. Utvalget i denne studien består av 21 informanter som meldte seg frivillig til å bli intervjuet, og dette utgjør ca. 9 % av de tilsatte ved virksomheten. Dette utvalget representerer alle de forskjellige stillingskategoriene som finnes i virksomheten. I analysene av intervjuene har ikke disse stillingskategoriene blitt sammenlignet, og dette kan påvirke tolkningen av funnene. De forskjellige stillingskategoriene er alle i stor grad preget av å ha en høy grad av autonomi, og det kan tenkes at arbeidstakere i de ulike stillingskategoriene påvirkes forskjellig av denne autonomien avhengig av arbeidstakerens ansiennitet. En nyansatt stipendiat vil muligens ikke kunne nyttegjøre seg denne autonomien alene, men trenger mer støtte og veiledning fra en mer erfaren ansatt for å fungere optimalt (Vygotsky & Cole, 1978). På denne måten kan en høy grad av autonomi være en kilde til usikkerhet og isolasjon fremfor motivasjon for mindre erfarne ansatte (Simmons, 2002). Alle karakteristikkerne i jobbkarakteristikkenmodellen modereres av individuelle forskjeller knyttet til jobbrelevant kunnskap og ferdigheter (Oldham & Hackman, 2010), men undersøkelser av disse individuelle forskjellene har vært mer eller mindre fraværende (Fried & Ferris, 1987).

De 21 informantene meldte seg frivillig og utgjør dermed et selvselektert utvalg og ikke et tilfeldig utvalg (Walsh, Kiesler, Sproull & Hesse, 1992). Studien var potensielt åpen for alle ansatte, og det var en betydelig andel ansatte som valgte å ikke delta. Walsh et al

(1992) viser at data gitt av informanter som er rekruttert ved hjelp av selvselektering kan avvike på en rekke forhold knyttet til motivasjon for å delta, sammenlignet med et tilfeldig utvalg. Hvorfor en betydelig andel av ansatte valgte å ikke melde sin interesse foreligger det ingen informasjon om her, men dette kan indikere at de funnene som er gjort på en liten del av de ansatte i den aktuelle virksomheten ikke nødvendigvis vil la seg generalisere til de resterende ansatte i virksomheten.

For at de statistiske slutningene man gjør i et datasett skal kunne gi et riktig bilde av den populasjonen datasettet representerer, er man avhengig av å ha statistisk styrke, og statistisk styrke er sannsynligheten for at funnene faktisk er signifikante (Cohen, 1992). Et sentralt kriterium for å kunne oppnå god statistisk styrke er å ha et stort utvalg (Cohen, 1992). I denne studien ble utsagnene fra intervjuene kodet, kvantifisert og statistisk analysert. Med tanke på den mengden utsagn som ble produsert i intervjuene for de forskjellige modellene vil et utvalg på 21 informanter i denne sammenhengen være et lite utvalg, og de statistiske analysene som har blitt gjort på datasettet kan dermed gi et skjevt bilde av de faktiske forholdene i virksomheten.

Koding av utsagn. I forhold til bruken av utsagnene som er hentet ut av intervjuene er det hovedsakelig tre aspekter som kan være begrensede for denne studien. Dette er knyttet til vektning av utsagnene, fortolkning av frekvensen av utsagn på en gitt faktor subjektivitet, og fortolkning av utsagnene når disse kodes på modellene.

Analyseenhetene i denne studien er det totale antall utsagn som ble generert i intervjuene, og dette innebærer en kvantifisering av kvalitativ data. Et utsagn ble hentet ut av intervjuene basert på definisjonen av et utsagn som den minste meningsbærende enhet som reflekterer informantens erfaring og forståelse av temaet for intervjuet. Dette innebærer at alle utsagnene ble tillagt like stor vekt i analysene, men hvorvidt hvert enkelt utsagn veier like viktig for informanten i forhold til arbeidsmiljøet har ikke blitt undersøkt. Denne manglende forståelse for hvert enkelt utsagns vekt bidrar til en lav fortolkende validitet på den kvalitaitve dataen (Johnson, 1997), og dette kan bidra til de funnene som er gjort i denne studien ikke nødvendigvis er funn som er viktige for ansatte.

Et annet forhold knyttet til kvantifisering av utsagn som Gillespie et al (2001) påpeker er at en høy frekvens av utsagn knyttet til for eksempel en karakteristikk i en modell ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å trekke konklusjoner om viktigheten av denne. Viktigheten av den aktuelle karakteristikken må testes nærmere for at man skal kunne si noe om dens betydning i den konkrete virksomheten, og det kan tenkes at det er andre faktorer som er viktigere for

arbeidsmiljøet som informanten enten ikke kom på under intervjuet eller visste om (Gillespie et al, 2001).

Et tredje forhold ved koding av utsagnene på modellene i denne studien er at kodingen ble gjort av forfatteren alene. Koding av utsagn på modeller innebærer en til dels subjektiv fortolkning av det aktuelle utsagnet i forhold til de karakteristikkene som inngår i en modell det kodes på. Hvis det er flere personer som koder samme data, har man muligheten til å beregne en interraterreliabilitet – altså hvor likt de forskjellige koderne koder data. Siden det kun er én person som har kodet alle utsagnene på jobbkaraktistikmodellene og de sosiale karakteristikkene som inngår i denne studien, har man ikke muligheten til å beregne interraterreliabilitet. Dette kan bidra til at replikeringer av denne studien vil kunne avvike fra hverandre.

Intervju og design. Denne studien har benyttet intervju som datainnsamlingsmetode, og intervjuene har vært gjennomført av to forskjellige personer. Siden to personer har gjennomført intervjuene, kan man ikke utelukke at den informasjonen som ble gitt av informantene skiller seg fra hverandre mellom intervjuene selv om det ble gjort grep for å standardisere gjennomføringen av intervjuene. Kvale (1996) påpeker at utsagn som blir gitt av en informant i et intervju blir til gjennom en sosial interaksjon mellom den som blir intervjuet og intervjueren i form av blant annet oppfølgingsspørsmål. Intervjuerens evne til å stille oppfølgingsspørsmål vil derfor kunne påvirke den informasjonen som blir gitt av informanten, og dette kan ha påvirket funnene i denne studien.

En annen begrensning ved å bruke SWOT-baserte intervjuer er at noe av den informasjonen som blir fremskaffet kan skyldes intervjuformatet i seg selv, og ikke nødvendigvis reelle forhold i arbeidsmiljøet. Dette kaller Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff (2003) *common method bias*. Hvis en informant trekker frem at en trussel mot arbeidsmiljøet i fremtiden kan være at en spesifikk styrke opphører, trenger ikke dette nødvendigvis være noe som reelt kan skje, men utsagnet kommer som et resultat av det konkrete spørsmålet om trusler.

Forslag for fremtidige studier

De fleste empiriske undersøkelser av kunnskapsintensive virksomheter har vært karakterisert av en *case study*-tilnærming hvor enkelte virksomheter er studert kvalitativt gjennom intervjuer (Swart & Kinnie, 2003). Det ble benyttet intervjuer i denne studien også. I stedet for å gjøre en inngående kvalitativ analyse av intervjuene, ble utsagnene kodet på etablerte karakteristikk knyttet til jobben. Fremtidige studier som benytter samme metodikk

bør, for å få en større forståelse for viktigheten av de ulike utsagnene, forsøke å vekke viktigheten av utsagnene. Dette kan for eksempel gjøres ved å sende alle utsagnene tilbake til den respektive informant slik at vedkommende selv kan vekke utsagnene. Dette vil i større grad gi muligheten til å si noe om fremtidige studier bør utelukkende fokusere på sosiale karakteristikk eller om de bør være et supplement til jobbkaraktistikkmodellen, og eventuelt hvilke av karakteristikkene som er viktigst.

Tidligere studier har, som nevnt, ikke undersøkt hvordan jobbrelevante ferdigheter og kunnskap modererer forholdet mellom jobbkaraktistikker og utfall av disse. Det vil derfor være interessant å undersøke hvordan blant annet ansatte med varierende erfaring i tilknytning til jobben påvirkes av ulike jobbkaraktistikker, for eksempel en høy grad av autonomi. Simmon (2002) viste at en høy grad av autonomi for mindre erfarne ansatte kunne være en kilde til usikkerhet, og fremtidige studier kan undersøke hvordan dette gjør seg gjeldene for for eksempel stipendiater i forhold til mer etablerte vitenskaplig ansatte.

Det var, som nevnt, 43 % av utsagnene som ikke ble fanget opp av verken de sosiale karakteristikkene eller jobbkaraktistikkmodellen. Noen av de utsagnene som ikke ble fanget handlet om fysiske forhold ved arbeidsplassen og store arbeidsmengder og lite ressurser. Det har ikke blitt undersøkt hvordan disse forholdene påvirker ansatte i virksomheten denne aktuelle studien. Det er mulig at dette er viktige faktorer ved arbeidsmiljøet i kunnskapsintensive virksomheter, og fremtidige studier som undersøker lignende typer virksomheter kan se nærmere på hvordan disse aspektene påvirker ansatte.

Konklusjon

Denne studien har tatt utgangspunkt i en kunnskapsintensiv virksomhet innenfor universitetssektoren, og vist at basert på SWOT-intervjuer, er sosiale karakteristikker knyttet til arbeidsmiljøet mer fremtredende enn de karakteristikkene som inngår i jobbkaraktistikkmodellen. Studien viste også at karakteristikkene ikke nødvendigvis var knyttet til det organisatoriske analysenivået som de representerte, og at dette kan gi indikasjoner på at kontekst spiller en betydelig rolle for å forstå ansattes arbeidsmiljø. Denne studien har i denne sammenhengen bidratt til at videre forskning bør se nærmere på spesielt sosiale karakteristikker ved arbeidet, og for å få en større forståelse for arbeidsmiljø bør fremtidige studier fokusere på flere organisasjonsnivåer enn kun det ene analytiske nivået som modeller for arbeidsmiljø representerer.

Referanser

- Alvesson, M. (2000) Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of management studies*, 37(8), 1101-1123
- Arnold, J. (2005). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. USA: Prentice Hall
- Bliese, P.D., & Britt, T.W. (2001). Social support, group consensus and stressor-strain relationships: social context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 425-436
- Bore, R.R., & Skoglund, T. (red.) (2008) *Fra håndkraft til høyteknologi – norsk industri siden 1829*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Bridgman, T. (2007). Freedom and autonomy in the university enterprise. *Journal of Organizational Change Management*, 20(4), 478-490
- Cabin, R. J., & Mitchell, R. J. (2000). To Bonferroni or Not to Bonferroni: When and How Are the Questions. *Bulletin of the Ecological Society of America*, 246-248.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2008). *Managing and organizations. An introduction to Theory and Practice*. London: Thousand Oaks
- Clark, C. & Milne, R. (2001) National Evaluation of the PEACE. Investigative Interviewing Course. UK: Metropolitan Police
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavior sciences 2nd edition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101.
- Cooper, C.L., & Payne, R. (eds.) (1991). *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Craig, L. (2009). *En analyse av jobbkarakteristikkmodellen og krav-kontroll-støtte modellen gjennom SWOT-baserte intervjuer*. Upublisert masteroppgave, Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo: Oslo, Norge.
- Dyson, R. G. (2004). Strategic development and SWOT analysis at the University of Warwick. *European Journal of Operational Research*, 152(3), 631-640.
- Flakke, E. (2008). *The Challenge of Organizational Change: A comparative study of private organizations' reflections on change processes*. Upublisert masteroppgave, Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo, Oslo, Norge.
- Fried, Y., & Ferris, G.R. (1987). The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.

- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., & Stough, C. (2001) Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72
- Grant, A.M., Fried, Y., Parker, S.K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3) 145-157.
- Gulbrandsen, M., & Smeby, J.C. (2005). Industry funding and university professors' research performance. *Research Policy*, 34(6), 932-950
- Hackman, J. R. (2003). Learning more by crossing levels: evidence from airplanes, hospitals, and orchestras. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 905-922.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hansen, S., & Skoglund, T. (2008) Utvikling i sysselsetning og lønn etter 1930. *Økonomiske analyser*, 6, 42-45
- Hood, C. (1991). A Public Management for all seasons?. *Public Administration*, 69(1), 3-19
- Hood, C. (1995). The "New Public Management" in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2-3), 93-109
- Hoff, T. (2009). Mapping the Organizational Climate for Innovation: Introducing SWOT as a Process Based Tool. I Østreng, W. (Red.): *Confluence. Interdisciplinary Communications* 2007/2008 (s. 76-80), Oslo: Centre for Advanced Study – Norwegian Academy of Science and Letters
- Hoff, T. Straumsheim, P., Bjørkli C.A. and Bjørklund, R.A. (2009). An External Validation of Two Psychosocial Work Environment Surveys – A SWOT Approach. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 1(1), 12-19
- Humphrey, S.E., & Nahrgang, J.D. & Morgeson, F.P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Johns, G. (2006). The Essential Impact of Context on Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386-408.
- Johns, G. (2010). Some unintended consequences of job design. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 361-369.

- Johnson, R.B. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118 (2), 282-292
- Joshi, A., Pandey, N., & Han, G.H. (2009). Bracketing team boundary spanning: an examination of task-based, team-level and contextual antecedents. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 731-759.
- Klein, K.J., & Kozlowski, S.W.J. (2000). From Micro to Meso: Critical Steps in Conceptualizing and Conduction Multilevel Research. *Organizational Research Methods*, 3 (3), 211-236
- Lacy, F.J., & Sheehan, B.A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Kilduff, M., & Brass, D.J. (2010). Job design: A social network perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 309-318.
- Kompier, M. (2003). Job Design and Well-Being. I J.M. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L.Cooper (eds.) *The Handbook of work & Health psychology 2nd edition* (s.429-454). UK: John Wiley & Sons Ltd
- Kvale, S. (1996). *Inter Views – An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. USA: Sage Publications Inc.,
- Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) 4.januar 2005.
Tilgjengelig på: <http://www.lovdatab.no/all/nl-20050401-015.html> Sist oppsøkt: 20.04.10.
- Majeed, Z. (2009). A review of HR practices in knowledge-intensive firms and MNEs: 2000-2006. *Journal of European Industrial Training*, 33(5), 439 – 456
- McConnachie, G. (1997). The Management of Intellectual Assets: Delivering Value to the Business. *Journal of Knowledge Management*, 1(1), 56-62
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. I W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, s. 423–452). Hoboken, NJ: Wiley.
- Morgeson, F.P., Dierdorff, E.C., & Hmurovic, J.L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 351-360

- Morgeson, F.P., & Humphrey, S.E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339
- Nakagawa, S. (2004). A farewell to Bonferroni: the problems of low statistical power and publication bias. *Behavior Ecology*, 15(6), 1044-1045
- Northouse, P.G. (2004) *Leadership: Theory and practice Third Edition*. Sage Publication. Thousand Oaks: London
- NOU, (2008). Norges offentlige utredninger. 2008:3. Sett under et – Ny struktur i høyere utdanning. Tilgjengelig på: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2008/NOU-2008-3.html?id=497182> Sist oppsøkt: 28.04.10
- Oldham, G.R., & Hackman, J.R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479
- Oldham, G.R., Hackman, J.R., & Pearce, J.L. (1976). Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 395-203
- Parker, S. & Wall, T.D. (1998) *Job and work design: organizing work to promote well-being and effectiveness*. USA: Sage publications Inc
- Perneger, T. (1998). What's wrong with Bonferroni adjustments. *British Medical Journal*, 316, 1236-1238
- Podsakoff, P.M, Mac Kenzie, S.B., Lee, J.Y, & Podsakoff, N.P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Robertson, M., & Hammersley, G.O. (2000). Knowledge management practices within a knowledge-intensive firm: the significance of the people management dimension. *Journal of Eiropean Industrial Training*, 24(2-3-4), 241-253
- Robertson, M., & Swan, J. (2003). 'Control – What Control?' Culture and Ambiguity Within a Knowledge Intensive Firm*. *Journal of Management Studies*, 40(4), 831-858
- Rousseau, D.M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational reseach. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 1-13
- Schabracq, J.M, (2003a). Everyday Well-being and stress in work and organizations. I J.M. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (eds.) *The Handbook of work & Health psychology 2nd edition* (s.9-36). UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Schabracq, J.M, (2003b). Organisational Culture, Stress and Change. I J.M. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (red.) *The Handbook of work & Health psychology 2nd edition* (s.37-62). UK: John Wiley & Sons Ltd.

- Schimank, U. (2005). "New Public Management" and the academic profession: reflections on the German situation. *Minerva*, 43(4), 361-376
- Skauli, M. (2009). *En analyse av oppfattet organisatorisk støtte (POS) i en norsk, statlig virksomhet på bakgrunn av de ansattes refleksjoner rundt sitt generelle arbeidsmiljø i SWOT-intervju*. Upublisert masteroppgave, Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo: Oslo, Norge.
- Skoglund, T. (2008) Industrisyssetningen på topp i 1974. I Bore, R.R. og Skoglund, T. (eds.) *Statistiske Analyser - Fra håndkraft til høyteknologi – norsk industri siden 1829* (s. 73-84). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. I Einarsen, S., & Skogstad, A. (red.). (2000). *Det Gode Arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (s.15-34). Fagbokforlaget
- Simmons, D.R. (2002). Autonomy In Practice: A Qualitative Study of School Nurses' Perceptions. *The Journal of School Nursing*, 18(2), 87-94
- Svedberg, L. (2002). *Gruppepsykologi*. Abstract forlag:Oslo
- Sveiby, K.E., & Simons, R. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work – an empirical study. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 420-433
- Swart, J. & Kinnie, N. (2003). Sharing knowledge in knowledge-intensive firms. *Human Resource Management Journal*, 13(2), 60-75
- Tiegs, R.B., Tetrick, L.E., & Fried, Y. (1992). Growth Need Strength and Context Satisfaction as Moderators of the Relations of the Job Characteristics Model. *Journal of Management*, 18(3), 575-593.
- Vatne, E. (2005). Norges storbyer – romlig utstrekning og økonomisk funksjon. I E. Vatne (red.) *Storbyene i kunnskapsøkonomien – Arena for kunnskapsdeling og nyskaping* (s. 47-68). Oslo: Scandinavian Academic Press
- Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). *Mind in society: the development of higher psychological processes*. USA: Harvard University Press
- Walsh, J.P., Kiesler, S., Sproull, L.S. & Hesse, B.W. (1992). Self-Selected and Randomly Selected Respondents in a Computer Network Survey. *The Public Opinion Quarterly*, 56(2), 241-244

Vedlegg A**Informert samtykke – intervju om arbeidsmiljøet ved Organisasjon NN.**

Som et ledd i vår masteroppgave i organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo, ønsker vi å intervjuer deg om dine synspunkter knyttet til arbeidsmiljøet ved din arbeidsplass. Professor Roald Bjørklund er ansatt ved instituttet og er faglig ansvarlig for masteroppgavene våre sammen med to andre faglærere (Thomas Hoff og Cato Bjørkli).

Vi vil stille deg noen spørsmål om arbeidsmiljøet ditt; hva som fungerer godt, hva som kunne vært bedre, hvilke muligheter som finnes for at det kan bli bedre og hindringene som kan gjøre det vanskeligere å få et godt arbeidsmiljø i fremtiden. Vi vil stimulere at du reflekterer så mye som mulig omkring disse temaene.

For at vi skal få med oss all informasjonen blir intervjuene tatt opp med lydopptaker. Lydopptakene vil i etterkant slettes i henhold fagets retningslinjer for slik informasjonsinnhenting.

Erfaringsvis tar intervjuet et times tid, men tiden kan variere noe.

Det er frivillig å være med og dersom du underveis finner at du vil trekke deg fra intervjuet er det greit. Det er ikke nødvendig å begrunne hvorfor du trekker deg.

Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og det vil i masteroppgavene ikke være mulig å kjenne igjen synspunkter fra noen av deltagerne i intervjuene.

Dersom du aksepterer å være med på intervjuet under disse betingelsene ønsker vi at du skal undertegne nedenfor.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe Klaus Breivik (957 89 882) eller Lasse Hønsen (95 40 90 89), eller sende en e-post: klausb@student.sv.uio.no eller lasseho@student.sv.uio.no

Med vennlig hilsen

Lasse Hønsen
Rolf E Stenersens alle 10, H105
0858 Oslo

Klaus Breivik
Jens Bjelkes gate 11
0562 Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg er kjent med denne orienteringen om intervju i forbindelse med arbeidsmiljøet ved min arbeidsplass.

Signatur

Vedlegg B

Intervjuguide

SWOT-spørsmål

- *”Kan du fortelle meg litt om styrkene du ser ved ditt arbeidsmiljø i dag?”*
- *”Kan du fortelle meg litt om svakhetene du ser ved arbeidsmiljøet ditt i dag?”*,
- *”Hvilke muligheter ser du for at arbeidsmiljøet ditt kan bli bedre i fremtiden?”*
- *”Hvilke trusler ser du for at arbeidsmiljøet ditt skal bli bedre i fremtiden?”*.

Oppfølgingsspørsmål

- *”Du sa..., kan du fortelle meg litt mer om det?”*
- *”Har du et eksempel på det?”*
- *”Kan du fortelle meg hva du mente med det?”*
- *”Kan du utdype det litt mer?”*