

982579
982582
982627

Bacheloroppgave

BCR3100

Vår 2014

”Hvilken effekt har julebord på det psykososiale arbeidsmiljøet?”



Foto: Arild Midthun

”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

FORORD

Det teoretiske rammeverket for denne bacheloroppgaven bygger på litteratur hentet fra fagområdet HR-og personalledelse, ulike forskningsartikler, samt annen relevant teori. Sosialt samspill på arbeidsplassen blir stadig viktigere for å oppnå gode resultater og beholde dyktige medarbeidere. Det psykososiale arbeidsmiljøet får dermed en stadig større og viktigere plass i de fleste organisasjoner. Vi valgte derfor å se på et av de tiltakene som mulig kan påvirke dette, og tiltaket er julebord.

Vi håper med denne oppgaven at vi kan bidra til å vekke en større interesse for fenomenet julebord, og at både organisasjoner, arbeidsgivere og andre interessenter kan bruke denne forskningen.

Det rettes en stor takk til vår veileder Olav Johannesen for grundige og konstruktive innspill gjennom hele prosessen. Videre ønsker vi å takke studentassistentene ved Markedshøyskolens bibliotek, for veiledning av SPSS. Vi vil i tillegg takke alle respondentene som bidro til å gjøre denne forskningsprosessen mulig, samt en takk til Kristian Otterstad Andresen for bidrag med korrektur. Endelig ønsker vi å takke hverandre for et helt unikt samarbeid der vi har utfyllt hverandre både i forhold til kunnskap, motivasjon og inspirasjon.

Oslo, 26. mai 2014.

SAMMENDRAG

I lang tid har arrangementet julebord blitt sett på som både en glede for de ansatte, så vel som en alkoholfylt kveld med konsekvenser og anger. Julebord er tradisjon i de fleste organisasjoner og skal markere slutten på et jobbår. Spørsmål reist i denne oppgaven omhandler hva et julebord kan gjøre for et arbeidsmiljø. Blir det bedre, dårligere eller skjer det ingenting?

Vi har i vår bacheloroppgave valgt å studere nettopp dette ved å svare på følgende problemstilling; ” *Hvilken effekt har deltakelse på julebord på det psykososiale arbeidsmiljøet?* ”

For å kunne svare på denne problemstillingen best mulig, har vi måttet skaffe oss et solid teoretisk grunnlag, både angående psykososialt arbeidsmiljø, og også bruken av sosiale arrangementer og alkohol i arbeidslivet. Vi har benyttet oss av en kvantitativ forskningsmetode, og utarbeidet spørreskjema for innsamling av data. Utvalget består av 412 respondenter mellom 18 og 30 år. Analyseteknikker vi har brukt er frekvens- og krystabeller, faktoranalyse og regresjonsanalyser. Kvalitetsvurdering og mulige feilkilder er også inkludert.

Vi fikk støtte for tre av fem hypoteser og har således kommet frem til vår konklusjon gjennom disse. Det vi har kommet frem til i denne oppgaven er at deltakelse på julebord gir positive effekter på et psykososialt arbeidsmiljø.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Formål	7
1.3 Problemstilling	7
1.4 Kausalmodell og hypoteser	8
1.5 Avgrensninger	9
1.6 Oppgavens videre struktur	10
2.0 TEORI	10
2.1 Psykososialt arbeidsmiljø	10
2.1.1 Definisjon	10
2.1.2 Organisasjonens struktur	11
2.1.2.1 Hva er en organisasjon?	11
2.1.2.2 Formell organisasjonsstruktur	12
2.1.2.3 Ledelse	13
2.1.3 Organisasjonens kultur	14
2.1.3.1 Definisjon	14
2.1.3.2 Hvorfor organisasjonskultur er viktig	14
2.1.3.3 To forskningsretninger	15
2.1.3.4 Komponenter ved organisasjonskulturen	15
2.1.3.5 Organisasjonslojalitet	16
2.1.3.6 Påvirkning	17
2.1.4 Sosialt samspill	17
2.1.4.1 Sosiale relasjoner	17
2.1.4.2 Samarbeid	18
2.1.4.3 Kommunikasjon	19
2.1.4.4 Konflikthåndtering	20
2.1.5 Personlig bevegelse	21
2.1.5.1 Personlig utvikling	21
2.1.5.2 Personlighet	21
2.1.5.3 Atferd	22
2.1.5.4 Motivasjon	22
2.1.5.5 Belønningssystemer	22
2.1.5.6 To-faktor teorien	23
2.1.6 Oppsummering	24
2.2 Sosiale arrangementer og julebord	24
2.2.1 Innledning	24
2.2.2 Hvorfor sosiale arrangementer?	25
2.3 Alkohol i arbeidslivet	25
2.3.1 Innledning	25
2.3.2 Tidligere forskning	26
2.3.3 Alkohol og kjønn	26
2.3.4 Alkohol og psyke	26
2.3.5 Alkohol og vold	28
2.3.6 Oppsummering	29
3.0 METODE	29

3.1 Valg av design og metode	29
3.2 Datainnsamling	30
3.3 Forskningsdesign	31
3.4 Utvalg	31
3.5 Analyseteknikker	32
3.5.1 Frekvenstabell/frekvensfordeling	33
3.5.2 Krysstabell	33
3.5.3 Faktoranalyse	33
3.5.4 Regresjonsanalyse	33
3.5.4.1 Signifikans	34
3.5.4.2 R^2	34
3.5.4.3 Beta	34
4.0 ANALYSE	35
4.1 Innledning	35
4.2 Frekvenstabeller	35
4.3 Krysstabeller	35
4.4 Faktoranalyse	36
4.5 Regresjonsanalyse	37
4.5.1 Hypotese 1	38
4.5.2 Hypotese 2	39
4.5.3 Hypotese 3	40
4.5.4 Hypotese 4	41
4.5.5 Hypotese 5	42
4.5.6 Forutsetninger for regresjonsanalyse	44
4.6 Oppsummering i kausalmodell	45
4.7 Andre interessante funn	46
4.7.1 Menn vs. kvinner	46
4.7.2 Kjønn og uønsket atferd	46
4.7.3 Trosretning vs. angret på noe som ble gjort	46
4.7.4 Sektor vs. opplevelse av arbeidsoppgaver	47
5.0 KVALITETSVURDERING	47
5.1.1 Validitet	47
5.1.2 Reliabilitet	48
6.0 MULIGE FEILKILDER	49
6.1 Generelt	49
6.2 Spørreskjema	49
6.3 Utvalg	49
6.4 Analyse	50
6.5 Videre forskning	50
7.0 KONKLUSJON	50
7.1 Hypoteser	50
7.2 Svar på problemstilling	51
8.0 VIDERE FORSKNING	51
9.0 LITTERATURLISTE	52

FIGURER

Figur 1: Kausalmodell	8
Figur 2: Fire dimensjoner	11
Figur 3: Fem hoveddeler i en organisasjon	13
Figur 4: Isfjellet	15
Figur 5: Behovspyramide	17
Figur 6: Kommunikasjonstrappen	19
Figur 7: Equity teori	23
Figur 8: Maslow vs. Herzberg	24
Figur 9: Hvorfor fester?	25
Figur 10: Lineær regresjon	43
Figur 11: Oppsummering i kausalmodell	45

TABELLER

Tabell 1: Sentralisering og desentralisering	12
Tabell 2: Bransje vs. gleder meg til neste julebord	36
Tabell 3: Bransje vs. ble bedre kjent	36
Tabell 4: Faktoranalyse	37
Tabell 5: Regresjonsanalyse for H1	38
Tabell 6: Regresjonsanalyse for H2	39
Tabell 7: Regresjonsanalyse for H3	40
Tabell 8: Regresjonsanalyse for H4	41
Tabell 9: Regresjonsanalyse for H5	43
Tabell 10: Korrelasjon	44
Tabell 11: Varians og normalfordeling	44
Tabell 12: Linearitet	45
Tabell 13: Kjønn vs. uønsket atferd	46
Tabell 14: Trosretning vs. angret på noe på julebordet	47
Tabell 15: Sektor vs. opplevelse av arbeidsoppgaver	47

VEDLEGG

Vedlegg I: Spørreskjema	
Vedlegg II: Innledning til spørreskjema	
Vedlegg III: Frekvenstabeller	
Vedlegg IIII: Regresjonsanalyser menn vs. kvinner	

ANTALL ORD: 12875

ANTALL SIDER: 56

1.0 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Julebordet er ofte årets sosiale ”happening” på jobb, og en anledning til å slippe seg løs sammen med kollegaer med god mat og drikke. For enkelte kan det likevel bli litt for mye av det gode, og festen mer løssluppen enn det som er akseptabelt (Hegnar 2012). I media leser vi overskrifter som: ”Skal du på julebord med jobben i år? Pass deg så du ikke får sparken!” (Svendsen og Andersen 2012) og ”Seksuell trakassering førte til oppsigelse!” (Hegnar 2012). Kirkebøen (2013) skriver at skadestatistikken for 2012 viser at antall nattskader lørdag og søndag i ukene 46-51 lå 25% over gjennomsnittet for resten av året. Fellesnevneren for disse nattskadene er alkohol, og det er heller ingen tilfeldighet med tidspunkt. Solem (2013) skriver at julebordet skal styrke samhold og motivasjon samt være en markering av et års innsats i arbeidsfellesskapet. Konsekvensen av julebordet kan imidlertid bli ødeleggende for det psykososiale arbeidsmiljøet. ”Januar og juni er høysesong for juridisk rådgivning etter hendelser på julebordet eller sommerfesten”, sier advokat Birgitte Larsen (2013). Med bakgrunn i Larsen sin kommentar, og de utvalgte avisoverskriftene ønsket vi å skrive om og undersøke hvilken effekt julebord kan ha. Er det slik det fremstår i mediene, eller har arbeidstakerne en annen oppfatning?

1.2 Formål

Det overordnede målet med denne bacheloroppgaven er å få en bedre forståelse av julebordets rolle og virkningene dette kan ha på det psykososiale arbeidsmiljøet. Hva er egentlig virkningene av å arrangere julebord? Resultatene som fremlegges i denne oppgaven kan brukes av arbeidsgivere og andre interessenter. Beslutningsproblemet vårt ble dermed om man burde arrangere julebord eller ikke.

1.3 Problemstilling

Ut ifra ovennevnte bakgrunn og formål lyder vår problemstilling som følger;

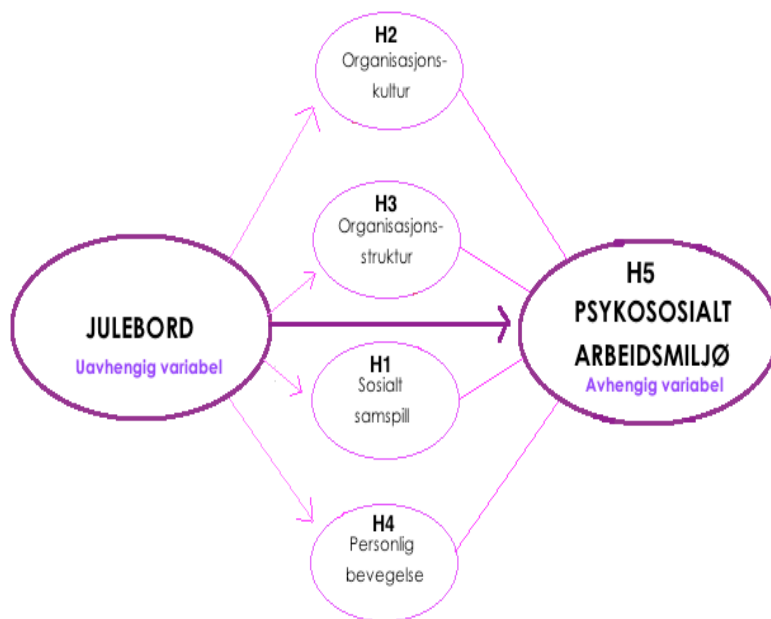
”Hvilken effekt har deltakelse på julebord på det psykososiale arbeidsmiljøet?”

Julebord er lite forsket på, både alene og sammen med psykososialt arbeidsmiljø. På tross av dette er julebord et velkjent fenomen. Dessuten finnes det forskning på alkohol i forhold til arbeidslivet, som vi kan anvende. I tillegg er den andre variabelen, arbeidsmiljø velkjent både

teoretisk og empirisk. Som et siste argument er denne problemstillingen, med tanke på studieretningen vår HR- og personalledelse, svært aktuell.

1.4 Kausalmodell og hypoteser

Ettersom vi ønsker å se på sammenhengen mellom to variabler har vi utarbeidet en kausalmodell, se figur 1. Denne består i hovedsak av en avhengig og en uavhengig variabel, altså psykososialt arbeidsmiljø og julebord. I tillegg har vi utarbeidet fire variabler som skal måle den avhengige. Dette fordi et psykososialt arbeidsmiljø er lettere å måle indirekte. Derfor blir analysen delt opp i flere deler da vi ønsker å ta for oss kausaliteten til hver variabel for så å indeksere disse sammen til en analyse til slutt. Dimensjonene av avhengig variabel er videre utdypet i 2.1, mens uavhengig variabel blir forklart i 2.2. Den uavhengige variabelen er delt inn i to faktorer, for å kunne måle det både positivt og negativt, men vi har indeksert den til å være én variabel, dette blir forklart nærmere i faktoranalysen i 4.0.



Figur 1: Kausalmodell.

Ut ifra denne kausalmodellen har vi utarbeidet fem hypoteser med tilhørende begrunnelse.

H1) Deltakelse på julebord gir en positiv effekt på det sosiale samspillet.

Vi tror at det å delta på julebord gir ansatte muligheten til å bli bedre kjent med hverandre på et privat plan. Vi antar dermed at dette kan gi positive effekter på det sosiale samspillet ved at man er mer trygg på hverandre og dermed samarbeider bedre.

H2) Deltakelse på julebord gir en positiv effekt på organisasjonens kultur.

Begrunnelsen for denne hypotesen er antakelsen om at julebord kan bidra til nye bekjenskaper og økt forståelse på tvers av organisasjonen. Et viktig element i en kultur kan være det å føle seg som en del av noe større.

H3) Deltakelse på julebord gir en negativ effekt på organisasjonens struktur.

Tanken bak denne hypotesen er at deltakelse på julebord muligens kan føre til negative effekter på strukturen, og da spesielt på relasjoner mellom leder og medarbeider. Effekten kan muligens få negativt fortegn ved at ansatte prater sammen og deler informasjon om lønn, ledere, arbeidstid og liknende.

H4) Deltakelse på julebord gir ingen effekt på personlige bevegelse.

Vår antakelse for denne hypotesen er at deltakelse på julebord sannsynligvis har null sammenheng eller effekt på dette begrepet vi har valgt å kalle personlig bevegelse (se 2.1.5). Begrepet innbefatter blant annet elementer som personlig utvikling, motivasjon og personlighet, som vi antar ikke blir påvirket ved å delta på julebord. Begrunnelsen for dette er at julebord i første rekke er en plattform for sosialt samspill og trolig ikke utvikling. For det andre så antar vi at deltakerne på julebordet har fokus på relasjoner med andre, og ikke seg selv.

H5) Deltakelse på julebordet gir en positiv effekt på det totale psykososiale arbeidsmiljøet.

Her har vi slått sammen de avhengige variablene. Da vi har antatt at to hypoteser gir en positiv effekt, en gir en negativ, og en ingen effekt, antar vi en positiv totalvirkning. Det er denne hypotesen som vil være viktigst for at vi skal kunne svare på problemstillingen vår.

1.5 Avgrensning

Vi har valgt å avgrense målgruppen vår fra 18-30 år, fordi det er denne målgruppen vi lettest får tak i, via internett. Mer om begrunnelsen for dette i 3.0. I tillegg er en avgrensning at respondentene må ha deltatt på et julebord da dette er en viktig forutsetning for vår forskning. Respondentene ble også bedt om å ta utgangspunkt i julebordet på nåværende arbeidsplass.

1.6 Oppgavens videre struktur

Oppgavens struktur består av teori, metode, analyse, kvalitetsvurdering, mulige feilkilder og til slutt konklusjon og forslag til fremtidig forskning. I den teoretiske delen presenterer vi litteratur og forskning med fokus på de fire dimensjonene, innenfor psykososialt arbeidsmiljø, som vi bruker som vår kjernet teori. Videre består teorien av bruken av sosiale arrangementer samt alkohol i arbeidslivet. I metodekapittelet blir valg av metode presentert sammen med forklaring av de analyseteknikker vi har valgt. I analysen presenterer vi noe deskriptiv statistikk og en faktoranalyse, sammen med hoveddelen som er ulike regresjonsanalyser. Etter dette kommer et kapittel der vi argumenterer for kvalitetsvurdering vi har utført etterfulgt av mulige feilkilder ved vår forskning. Avslutningsvis presenterer vi konklusjonen og forslag til fremtidig forskning.

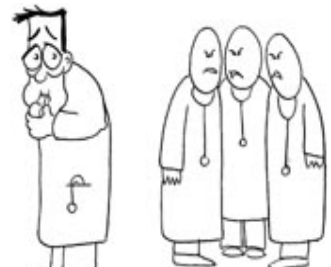
2.0 TEORI

2.1 Psykososialt arbeidsmiljø

2.1.1 Definisjon

Et arbeidsmiljø er satt sammen av mange forhold knyttet til arbeid og arbeidsplassen. Det handler om forholdene for en arbeidstaker, og da særlig de fysiske, yrkeshygieniske og velferdsmessige forholdene (Store norske leksikon). Dermed kan vi se på arbeidsmiljøet med to tilnærminger, det fysiske og det psykososiale. Det er sistnevnte denne oppgaven vil fokusere på og vi vil heretter betegne og forkorte dette som arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven (2005) har inkludert følgende ledd i § 4-3 "Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet":



Illustrasjonsbilde

1. Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
2. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon. med andre arbeidstakere i virksomheten.
3. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
4. Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Ut ifra disse leddene ser vi at det på mange måter handler om hva som skjer på innsiden av en organisasjon. Vi vil komme tilbake til dette under 2.1.3 som omhandler organisasjonskultur.

Arbeidsmiljøet kan også defineres som summen av de organisatoriske, sosiale og mellommenneskelige faktorer som påvirker arbeidstakernes arbeidsevne, helse og velferd i arbeidet (Arbeidslivet). Arbeidsmiljø omfatter også samspillet mellom ledelse og medarbeidere samt samspillet mellom kolleger. Det er med andre ord vanskelig å definere arbeidsmiljø med en kort og entydig definisjon. Veggeland (2009) som har skrevet en håndbok for psykososialt arbeidsmiljø, har delt begrepet inn i fire dimensjoner, som vi har tatt utgangspunkt i, som kjernet teori. Vi har selv bygd på, utviklet og utdypet disse, se figur 2.



Figur 2: Fire dimensjoner.

2.1.2 Organisasjonens struktur

2.1.2.1 Hva er en organisasjon?

En organisasjon skiller seg fra andre sosiale grupper ved at deltakerne har felles oppgaver eller mål som knytter dem sammen. I tillegg eksisterer det ofte prosedyrer eller retningslinjer som samordner arbeidet til deltakerne mot realisering av disse felles målene (Jacobsen og Thorsvik 2013, 18). En teoretisk definisjon lyder som følger: ”En organisasjon er et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.” (Etzioni 1982) Begrepet sosialt viser til at organisasjoner består av mennesker som samhandler med hverandre. En organisasjon er relasjoner etablert mellom mennesker. Videre består definisjonen av begrepet system som viser til at man er avhengig av ressurser fra omgivelsene for å kunne opprettholde virksomheten. Jacobsen og Thorsvik (2013, 18) skriver at organisasjoner ikke kun er avhengig av menneskene som arbeider der, men også råvarer, kapital og ofte samarbeid med andre organisasjoner. Å løse oppgaver er kanskje, sammen med å nå mål, en organisasjons viktigste hensikt. Kjernen i enhver organisasjon er oppgaveløsning (Jacobsen og Thorsvik 2013, 18). Et siste poeng i denne definisjonen er at organisasjoner er bevisst konstruert. Med dette menes det at de er utformet på en måte noen tror er den mest effektive måten å løse oppgaver på. Dette er blant annet strategier, hierarki, ansvarsforhold og rutiner.

2.1.2.2. Formell organisasjonsstruktur

Denne første dimensjonen, handler mye om det siste poenget i ovennevnte avsnitt, nemlig hvordan organisasjoner er strukturert. Overalt i organisasjoner kan man se en stabilitet og regularitet i måten folk jobber på, selv om vi mennesker er forskjellige. Sett på avstand kan det nesten virke som organisasjoner visker ut de individuelle forskjellene og får oss til å gå i takt med hverandre (Jacobsen og Thorsvik 2013, 70). Det er for øvrig også ofte en tanke om at struktur følger strategi (Tjerbo og Hagen 2009). Organisasjonsstrukturen definerer hvordan arbeidsoppgaver skal fordeles, grupperes og koordineres og hvordan beslutningsmyndighet skal fordeles mellom ledere og medarbeidere.

Effekter strukturen kan ha på atferd kan i følge Jacobsen og Thorsvik (2013, 70) deles inn i tre forhold: spesialisering, koordinering og stabilitet i atferd. Et grunnleggende trekk ved organisasjoner er at de deler en helhetlig arbeidsoppgave opp i mindre deloppgaver, og at man spesialisere seg innenfor de enkelte oppgavene. Man skiller her mellom individnivå, hvor stor variasjon individet skal ha i sine arbeidsoppgaver, og gruppenivå, hvilke oppgaver som skal sees i sammenheng og hvem som skal jobbe i samme enhet. Man kan for eksempel organisere avdelinger etter marked, funksjon, eller matrise (Jacobsen og Thorsvik 2013, 75). Et annet organisatorisk forhold er måten koordineringen er lagt opp på, eller hvordan hierarkiet er. Her er det ulike måter å standardisere på. Man kan blant annet standardisere ved hjelp av resultater, arbeidsoppgaver eller kunnskap (Jacobsen og Thorsvik 2013, 83). I tillegg er et sentralt tema hvordan beslutninger tas, om de skal sentraliseres eller desentraliseres.

	Sentralisering	Desentralisering
Fordeler	<ul style="list-style-type: none">→ Klare styringssignaler→ Klart ansvar→ Ensartet praksis→ Forutsigbar praksis	<ul style="list-style-type: none">→ Lokal tilpasning→ Fleksibilitet→ Motiverende→ Hurtighet
Ulemper	<ul style="list-style-type: none">→ Lokal informasjon går tapt→ Lite fleksibelt→ Demotiverende→ Treghet	<ul style="list-style-type: none">→ Manglende styring→ Uklart ansvar→ Ulik praksis→ Uforutsigbarhet

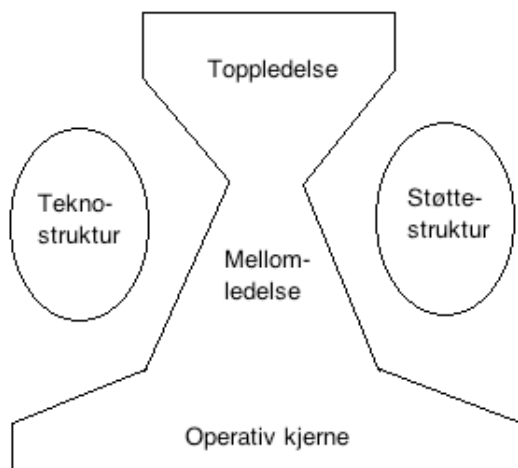
Tabell 1: Sentralisering og desentralisering.

(Kilde: Jacobsen og Thorsvik 2013, 89).

For å sikre at ansatte følger retningslinjene utvikler organisasjoner ofte styringssystemer. En organisasjon kan velge å fokusere ekstra på en av fire hovedtyper, se under. Velger en organisasjon å bruke mye ressurser på riktig rekruttering, trenger de ikke fokusere i like stor grad på de tre andre (Jacobsen og Thorsvik 2013, 91).

1. Rekruttering – velge ansatte som har mål og interesser som faller sammen med organisasjonen.
2. Sosialisering – tilegne ansatte organisasjonens kultur, jo sterkere denne sosialiseringen er, dess mindre styring og kontroll kreves.
3. Disiplinering – bruke incentivsystemer, straff og belønning.
4. Kontroll – handler om å finne ut av om ansatte har gjort noe uønsket, mens de tre ovennevnte handler om å hindre dette.

Henry Mintzberg, professor i ledelse, har argumentert for at en organisasjon består av fem hoveddeler. I ulike organisasjoner har de ulike delene forskjellig betydning. I noen organisasjoner, spesielt i desentraliserte vil den midtre delen ofte være mer samlet enn i en sentralisert.



Figur 3: Fem hoveddeler i en organisasjon.
(Kilde: Mintzberg 1979).

2.1.2.4 Ledelse

Et annet element som kan ha betydning for arbeidsmiljøet er hvordan de ansatte blir ledet og hvordan relasjonene er mellom medarbeider og leder. Yukl (2013, 18) skriver at det finnes like mange definisjoner på ledelse, som det finnes personer som har prøvd å definere begrepet. Busch, Vanebo og Dehlin (2010, 325) skriver at man allikevel kan si at det er to hovedtilnærminger til feltet ledelse: ledelse gjennom andre (teori X) og ledelse sammen med

andre (teori Y). Ledelse er en del av et språk som beskriver ansvaret for resultater i organisasjoner (Arnulf, 2012, 18). Karp (2010, 10) skriver at ledelse er energi mellom mennesker, og at ledelse er påvirkningsprosesser som har til hensikt å bevege andre mennesker. Ledelse handler mye om evnen til å ivareta bedriftens fremtid, gjennom relasjonene som skapes. Måten ledelse blir utført på vil som vi ser variere, og det finnes utallige lederteorier. Det viktigste poenget vi ønsker å påpeke er likevel at det å være fornøyd med ledelsen spiller en vesentlig rolle for arbeidsmiljøet. Forskning har vist at dårlige relasjoner mellom leder og medarbeider kan føre til både dårlige resultater men også hemme utvikling (Ioan 2013). Da utvikling er viktig i et arbeidsmiljø vil dette indikere at kvaliteten på forholdet mellom leder og medarbeider er med på å bestemme hvor godt et arbeidsmiljø er.

2.1.3 Organisasjonens kultur

2.1.3.1 Definisjon

Edgar Schein, professor ved MIT, og en av de store autoritetene innenfor forskning på organisasjonskultur og definerer begrepet slik:

”(...) et mønster av felles grunnleggende antakelser som læres av gruppen idet den takler sine eksterne tilpasnings- og interne integrasjonsproblemer, som har fungert bra nok til å bli betraktet som gyldige, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i relasjon til disse problemene.” (Schein 1985)

2.1.3.2 Hvorfor organisasjonskultur er viktig

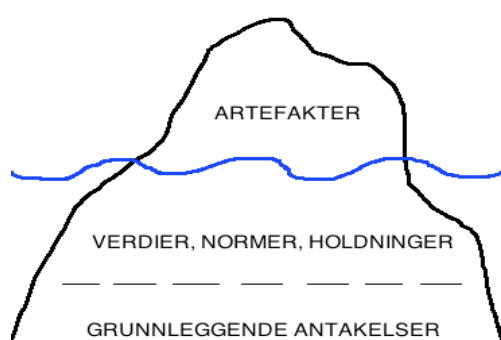
Hovedgrunnen til å studere organisasjonskultur er antakelsen om at kultur kan være en viktig faktor for å forklare suksess i en organisasjon. En sterk organisasjonskultur som samler medarbeiderne i felles opplevelser av tilhørighet og fellesskap, kan være avgjørende for hvor vellykket virksomheten og arbeidsmiljøet er. En god organisasjonskultur blir sett på som et viktig strategisk fortrinn, som kan hjelpe organisasjonen til å jobbe proaktivt i en stadig sterkere konkurranse (Jacobsen og Thorsvik, 2013, 126). Studerer vi kulturen til en organisasjon kan dette bringe oss tett inn på hvordan organisasjonen egentlig fungerer med hensyn til menneskene, handlingsmønstrene og holdninger. Det er også en antakelse om at man må se på kulturen for å kunne si noe om et arbeidsmiljø.

2.1.3.3 To forskningsretninger

Forskningen omkring dette teamet sees å bli delt i to. Den ene retningen vektlegger organisasjonskulturen som noe som skapes internt og som i stor grad kan påvirkes av organisasjonens ledelse. I dette perspektivet blir kulturen sett på som et styringsredskap. Det kan blant annet være en effektiv måte å håndtere informasjon på, skape felleskap samt å være motiverende (Jacobsen og Thorsvik 2013, 130). Den andre retningen legger større vekt på at organisasjonskulturen ofte ser ut til å gjenspeile forhold i organisasjonens omgivelser, som den nasjonale kulturen og marked. Dette perspektivet vektlegger at kultur er noe ledelsen i mindre grad kan påvirke og forme, men heller noe man må ta hensyn til og tilpasse seg (Bang 2011, 54).

2.1.3.4 Komponenter ved organisasjonskultur

Ifølge Bang (2011, 44) kan organisasjonskulturen deles inn i to grunnleggende komponenter: kulturinnhold og kulturuttrykk. Kulturinnholdet er det nettverk av betydninger, meninger og modeller av og for handling som definerer innholdet i kulturen. Dette kan sies å befinne seg i medlemmenes hoder (Bang 2011, 45). Kulturuttrykk, som også kalles artefakter, er synlige forekomster av kulturinnholdet. Her kan vi trekke linjer til isfjellet utarbeidet av tidligere nevnt Schein allerede i 1985, se figur 4. Tanken er at en organisasjon kan sees i sammenheng med et isfjell, der kun en liten del er synlig, mens resten ligger under vann. Til sammenlikning med de tidligere komponenter, er kulturinnholdet under vann, mens kulturuttrykket over.



Figur: 4 Isfjellet.
(Kilde: Schein 1985).

Den delen av isfjellet som er over vann er artefaktene. Disse er handlingsmønstre, symboler, ritualer og praksis som vises utad (Bang, 2011, 45). Slike artefakter kan være konkrete fysiske gjenstander som tekst, språk og atferd. De kan igjen defineres som kulturelle symboler ved at de formidler informasjon om hva som kjennetegner elementene under vann. Under vannet finnes verdier, normer og holdninger, samt grunnleggende antakelser. Verdier sier noe om

hva som er ønskelig og godt, noe som verdsettes og som man er opptatt av å ivareta og fremme (Bang, 2013, 328). Normer, de uskrevne reglene, angir hva som er passende å gjøre i ulike sosiale sammenhenger. Normene spiller en viktig rolle i samhandling mellom mennesker ved å redusere usikkerhet og om hvordan man skal oppføre seg i ulike situasjoner (Bang 2013, 329). Normene vil likevel være formalisert i form av regelverk, rutiner og etiske standarder. En holdning kan defineres som ”(..) en predisposisjon til å oppfatte, føle, tenke og handle på bestemte måter i forbindelse med et gitt objekt.” (Brochs-Haukedal 2010, 234) Objektet blir i denne sammenheng organisasjonen. Grunnleggende antakelser beskrives som oppfatninger eller meninger om noe som gjennom felles fortolkning i sosiale grupper, nedfeller seg som sannheter, som ikke er diskuterbare, og derfor er vanskelige å utfordre eller endre (Bang, 2013, 327).

Disse tre nivåene påvirker hverandre gjensidig, ved at grunnleggende antakelser er med på å forme verdier og normer, som igjen er med på å forme artefaktene. Samtidig vil artefaktene være med på forme og forsterke normer og verdier, som igjen vil påvirke de grunnleggende antagelsene (Schein 1985).

2.1.3.5 Organisasjonslojalitet

En annen komponent som kan knyttes til organisasjonens kultur er såkalt organisasjonslojalitet. Med organisasjonslojalitet menes det at medarbeiderne tror på organisasjonens verdier, kan identifisere seg med dem og vil i en eventuell motstandssituasjon forsvare organisasjonen sin (Skogstad og Einarsen 2005, 155). En slik organisasjonslojalitet er imidlertid ikke noe som kommer av seg selv, men noe som må skapes gjennom å involvere de ansatte og få de til å føle en tilhørighet (Melhus og Haugen 2008, 191). Tilhørighet kan skapes gjennom å kontinuerlig involvere de ansatte med fortløpende og tydelig informasjon om organisasjonen fra nærmeste leder. Det går også an å gi de ansatte utfordrende arbeidsoppgaver som motiverer de ansatte (Melhus og Haugen, 2008, 191). Det å skape en tilhørighet og lojalitet hos medarbeiderne har gjennom forskning vist seg å ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet (Melhus og Haugen 2008, 191). I sosialpsykologien hvor man ser på hvordan interaksjonen mellom mennesker påvirker hverandre, kommer det frem at tilhørighet er et av menneskets viktigste behov.

2.1.3.6 Påvirkning

Det er flere forhold som kan gjøre organisasjonskulturen mer mottakelig for påvirkning. Lundeberg (1985) hevder at organisasjoner vil være mer mottakelig for kulturell endring når de blir utsatt for stress og press som ikke kan ignoreres. Han foreslår fem typer av hendelser som gjør organisasjonen er mer mottakelig for kulturendring, forklart av Bang (2011, 144).

1. Kriser i omgivelsene. Dette kan være alvorlige begivenheter som finner sted i omgivelsene, som for eksempel naturkatastrofer.
2. Muligheter i omgivelsene. Kan være for eksempel teknologiske gjennombrudd.
3. Kriser forårsaket av organisasjonens ledelse.
4. Ekstern revolusjon. Dette skjer når organisasjonen direkte utsettes for påvirkning utenifra.
5. Intern revolusjon. Dette slår til ved begivenheter internt som gjør at organisasjonen kan endre seg.

2.1.4 Sosialt samspill og samarbeid

2.1.4.1 Sosiale relasjoner

Det grunnleggende elementet i alle organisasjoner er menneskelig atferd, og man kan derfor si at organisasjoner ikke er noe annet enn menneskelig atferd satt i system (Busch, Vanebo og Dehlin 2010). Denne atferden påvirkes i hovedsak av to forhold: forhold som ligger i selve individet og påtrykk fra individets omgivelser. Det siste forholdet handler mye om sosiale relasjoner. Mennesket er fremfor alt et sosialt vesen, skriver Brochs-Haukedal (2010, 293). Mennesker tilknytter seg ulike sosiale grupper, og dette gjelder i like stor grad i arbeidslivet. Det er et grunnbehov mennesker har å tilknytte seg andre (Kaufmann og Kaufmann 2009, 237). Dette viser også nivå tre i behovspyramiden til psykologen Abraham Maslow.



Figur 5: Behovspyramide.
(Kilde: Maslow 1970).

Kaufmann og Kaufmann (2009) hevder at både trygghet, selvbilde, funksjonsevne og velvære utvikles i sosiale relasjoner. Har man gode sosiale relasjoner vil dette dermed øke sannsynligheten for et godt arbeidsmiljø. En vesentlig del av individets tilfredsstillelse er avhengig av andre mennesker, både fysiologiske og sosiale behov (Brochs-Haukedal 2010, 293). Grupper kan gi enkelte mulighet til å få tilfredsstilt behov som blant annet fellesskap, vennskap, forståelse, anerkjennelse, prestisje og for noen også makt og maktutfoldelse (Brochs-Haukedal 2010, 294). En organisasjon som arbeider mot et felles mål, er på mange måter en slik gruppe. Lederne i disse organisasjonene må dermed møte de ansattes behov (Bolman og Deal 2009, 147). Dagens organisasjoner blir stadig flatere som fører til mer samarbeid, da ting ofte blir gjort i grupper eller team (Nordhaug 2002, 273). I en gruppe eller team er det i tillegg til riktig kompetansesammensetning også viktig med teambygging, for å blant annet utvikle og skape sosiale relasjoner.

2.1.4.2 Samarbeid

Fokuset på samarbeid viser seg å være et omgående tema og grunnen til dette er fordi det i de fleste tilfeller er oppskriften på suksess. Samarbeid fører til effektivitet og proaktivitet (Miller og Katz 2014, 6). Det er viktig at fokuset på samarbeid er å være inkluderende med hensyn til medarbeidere. Det resulterer i at de ansatte bidrar mer og føler mer tilknytning til jobben. Godt samarbeid i en organisasjon vil også bidra til samarbeid på tvers av avdelinger. Det skaper både aksept, nysgjerrighet og forståelse blant medarbeiderne, som i sin tur påvirker kulturen som skrevet om i 2.1.3. Ved godt samarbeid lytter man til andre, setter ærlighet mellom medarbeidere høyt og gir rom for nye meninger (Miller og Katz 2014, 6). For å skape et godt samarbeid på arbeidsplassen er det i tillegg essensielt med lederstøtte og gode relasjoner her som vi var inne på i 2.1.2.4. Det kreves tilbakemeldinger fra medarbeider og god dialog. Bedrifter som bruker denne samarbeidsmetoden er ofte de mest fornøyde. Dette skyldes at man føler seg hørt og sett av leder (Velten m.fl. 2010, 123).

Coleman (2013) skriver i sin bok "42 Rules for Successful Collaboration" at grunnlaget for å kunne samarbeide er å kunne kjenne hverandre, og å vite årsaken til hvorfor man skal samarbeide. Andre viktige momenter er forståelse, felles verdier, trygghet og god ledelse. Sosiale arrangementer er også et viktig verktøy, og Coleman (2013, 38) nevner "celebration" som et av de enkleste og viktigste verktøyene for å skape en kultur som fremmer samarbeid, mer om dette kommer under 2.2. En samarbeidende kultur avhenger av flere komponenter. Vi velger å gå litt nærmere inn på to av de, kommunikasjon og konflikthåndtering.

2.1.4.3 Kommunikasjon

For å ha et godt sosialt samspill og samarbeid på arbeidsplassen er det å kommunisere og forstå hverandre essensielt. Et av poengene til Coleman handler om at man må bruke tiden sin på korte men hyppige samtaler (2013, 22). Ørjasæter (2013, 130) skriver om en kommunikasjonstrapp utarbeidet av Moxnes og Ustgård.



Figur 6:
Kommunikasjonstrappen.
(Kilde: Moxnes og
Rustgård 2007).

Det nederste trinnet er den enkleste og vanligste kommunikasjonsmetoden, det å sende en beskjed til alle. Det neste steget er at man prater med hverandre, men ikke nødvendigvis om selve problemet. Likevel understreker Ørjasæter (2013, 130) at prat er viktig uansett form, fordi man får innsyn i hva som er akseptert og ikke. Historiske betroelser skjer når man kommuniserer en tilbakemelding, men ikke nødvendigvis rett etter det er skjedd. Dette kommer først på neste steg, historiske tilbakemeldinger. Videre kommer her og nå-betroelser, som går på å kommunisere for eksempel hva man føler når en person gjør som han/hun gjør, og siste steget er direkte tilbakemelding. Et eksempel er: ”Du, ikke snakk i telefonen nå!”

Kunsten med å beherske kommunikasjonstrappen er å forstå at forskjellige måter å si ting på får forskjellig effekt, og effekten varierer både med hvilket trinn du er på og hva slags type mottakeren er (Ørjasæter 2013, 131). Angsten øker jo høyere opp du kommer. Det krever mot å være både personlig og nær i tid. Med tanke på samarbeid i arbeidslivet handler det ikke alltid om å være øverst i trappen, men som Ørjasæter (2013, 131) understreker, at man må forstå de ulike effektene kommunikasjon kan ha, både på enkeltmennesket og på en gruppe.

2.1.4.4 Konflikthåndtering

Konflikthåndtering defineres som vår evne til å forvente og oppfatte konfliktnivået i ulike situasjoner, og aktivt kunne håndtere påregnelige konfliktsituasjoner (Bråten 2011, 36). For noen er konflikter ubehagelige og angstvekkende, mens for andre kan det oppleves som et møte med motsetninger, valg og beslutninger som er både utfordrende og interessante (Hotvedt 1997, 43). Konflikter kan også føre til innovasjon og utvikling, ved at man får frem ulike meninger og ideer hos ansatte. Sinne og aggresjon kan være en ressurs man kan oppleve som vitaliserende, og som kan gi det nødvendige alvor i og til vanskelige situasjoner (Hotvedt 1997, 45). Eksempler på forhold som kan føre til konflikter i arbeidssituasjoner kan blant annet være:

- Konkurrerer mer enn å samarbeide internt
- Kamp om knappe ressurser
- Misforståelser og feiloppfatninger
- Uklare og tvetydige situasjoner
- Ulike roller og grenseforhold
- Ulike normer og oppfatninger
- Kommunikasjonsproblemer

(Larsen 1999, 27).

Som vi ser av disse forholdene, er det en årsak til at både organisasjonens struktur og kultur er viktige faktorer ved arbeidsmiljøet.

Muligens de mest skadelige konflikter et arbeidsmiljø kan oppleve er trakassering eller mobbing. Dette har til hensikt å såre, nedvurdere eller ydmyke en annen person. For at det skal kunne bli kalt mobbing i både arbeidslivets og lovens forstand må et eller flere individer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger. Dertil bør det være en ubalanse i forholdet (Ørjasæter 2013, 366). Slike handlinger kan være blant annet utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Ved å oppleve dette på arbeidsplassen vil det føre til nedsatt handlekraft og initiativ (Bråten 2011, 56). Det vil svekke arbeidsmiljøet.

Teambygging, utvikling og seminarer er mulige tiltak for å forebygge konflikter. Det gjelder å bygge opp tilhørighet, fellesskap og tillit. Det å utvikle gode samarbeidsprosedyrer, klargjøre

mål og normer er essensielt for å unngå konflikter. Andre tiltak kan være medarbeidersamtaler, samarbeidsseminarer eller sosiale arrangementer.

2.1.5 Personlig bevegelse

Vi har valgt å kalle den siste dimensjonen for personlig bevegelse. Med dette begrepet mener vi det som omhandler den individuelle delen, men som i sin tur kan påvirke det totale arbeidsmiljøet. Vi skal derfor i dette delkapittelet se litt nærmere på personlig utvikling, personlighet, atferd og motivasjon. Videre skal vi se på hva som menes med belønningssystemer og hvorfor dette er viktig i forhold til å motivere de ansatte i en retning som både er tilfredsstillende for organisasjonen og for medarbeideren selv. Avslutningsvis skal vi se på en motivasjonsteori og hvordan denne forklarer jobbtilfredshet hos individet.

2.1.5.1. Personlig utvikling

Personlig utvikling handler om de ansattes mulighet til å utvikle seg gjennom arbeidet de tilfører organisasjonen. Det å kunne oppnå fullt utnyttelse av sitt talent, kapasitet og de mulighetene som den enkelte mener å ha, bidrar til at mennesket motiveres til å arbeide (Hjulstad 1994, 66). Dersom mennesket føler mulighet for å utvikle seg gjennom arbeidet samt realisere sine mål, vil de føle en personlig utvikling (Hjulstad 1994, 66). Dette vil spille indirekte inn på arbeidsmiljøet.



Illustrasjonsbilde

2.1.5.2. Personlighet

Personlighet defineres som "(...) relative stabile og varige egenskaper ved en person som skiller han eller henne fra andre individer." (Brochs-Haukedal 2010, 268) Begrepet ble for over 50 år siden også definert som: "A dynamic organization, inside the person, of psychophysical systems that create the person's characteristic patterns of behaviour, thoughts and feelings." (Allport 1961, 11) Ut fra personligheten til en person kan vi dermed danne oss en mening om hvordan atferd en person vil ha i ulike situasjoner over en lengre tidsperiode (Torgersen, 1995, 11). Selv om personlighet beskrives som relativt stabile egenskaper, blir personlighet også sett på som et responsivt system. Med responsivt system menes det at personligheten er mottakelig og utvikles i interaksjon med det miljøet individet befinner seg i. Vi kan dermed si at individets motivasjon, personlige mål, tanker og atferd påvirkes i takt med de omgivelsene man til enhver tid befinner seg i (Matthews, 1999).

2.1.5.3 Atferd

Atferd defineres som det ytre og de synlige bevegelsene til mennesker (Brochs-Haukedal 2010, 270). Videre defineres begrepet som måten individet tilpasser seg omgivelsene. Det er her vanlig å skille mellom åpen og skjult atferd. Den åpne atferden er det vi kan se og observere, mens den skjulte er individets egne tanker, følelser og motiver for handling. Begge disse formene for atferd er interessante fordi individet utfører et spesielt atferdsmønster, enten åpent eller skjult avhengig av hva deres personlige mål er (Egidivis 1986, 23).

2.1.5.4 Motivasjon

Motivasjon defineres som egenskaper hos individet som igangsetter og vedlikeholder en atferds retning (Håkonsen 2011, 88). I følge motivasjonsteorier oppstår en atferd når et behov hos individet aktiviseres. I forhold til arbeidssituasjon har man prøvd å se på flere ulike behov for å se hva som motiverer (Busch og Vanebo, 2010, 267). Motivasjonsteoriene forsøker å forklare hvilke faktorer som påvirker individet i valg av atferd, og medarbeideren selv forsøker å forstå hva eller hvor motivasjonen skal føre dem (Busch og Vanebo 2010, 268). Vi kan dele begrepet motivasjon inn i to: indre motivasjon, atferden individet utfører for sin egen del, og ytre motivasjon, atferden individet utfører fordi den er forventet av andre. (Håkonsen 2011, 94). Organisasjoner vil alltid ønske å oppnå best mulig resultat, og vil deretter utformes med sikt på at medlemmene motiveres til den atferden organisasjonen ønsker at de skal utøve.

2.1.5.5 Belønningssystemer

For å sikre at de ansatte jobber mot det ønskede målet for organisasjonen brukes belønningssystemer. Slike systemer skal sikre at bidraget, det vil si den ansattes innsats, er slik organisasjonen ønsker. Belønningen blir dermed det den ansatte mottar for bidraget. Organisasjonen må tilpasse belønningen til hva som motiveres hos den enkelte medarbeideren (Busch og Vanebo 2010, 266). Atferden blir påvirket av indre og ytre faktorer hos individet. De indre faktorene påvirkes av personens forventinger til bidrag og belønningsbalansen. De ytre faktorene bli påvirket av blant annet sosiale goder og eller interessante arbeidsoppgaver i organisasjonen (Busch og Vanebo 2010, 267). Mennesket drives som sagt av motivasjon og en indre drivkraft. Hva som motiverer de ansatte blir dermed svært forskjellig som fører til at organisasjonen må tilby ulike belønninger for å motivere de ansatte til ønsket atferd (Busch og Vanebo, 2010, 266).

I følge Equity-teorien vil mennesket vurdere rettferdighet overfor seg selv og medarbeiderne i forhold til egen innsats og ytelse fra de andre, se figur 7. Dersom man opplever at denne rettferdigheten ikke eksisterer vil en føle et behov for å rette opp i denne ubalansen (Brochs-Haukedal, 2010, 134). Equity-teorien kan dermed forstås ved at mennesker gjør seg opp meninger om hva som er rettferdig og sammenlikner sin egen uttelling med andres. Dersom dette ikke føles rettferdig, vil ulikhetene motivere mennesket til å gjøre noe med det (Brochs-Haukedal 2010, 134). Likevel må en merke seg at dette er en subjektiv prosess og at vurderingen av vår innsats har en tendens til å bli vurdert høyere enn andres. Videre kan dette føre til utilfredshet i en større grad enn hva det burde være, nettopp fordi vi er subjektive i vurderingen (Brochs-Haukedal 2010, 134).

$$\frac{\text{Innsats}^E}{\text{Resultat}^E} \quad \frac{\text{Innsats}^A}{\text{Resultat}^A}$$

Figur 7: Equity-teori.

(Kilde: Brochs-Haukedal 2010, 134)

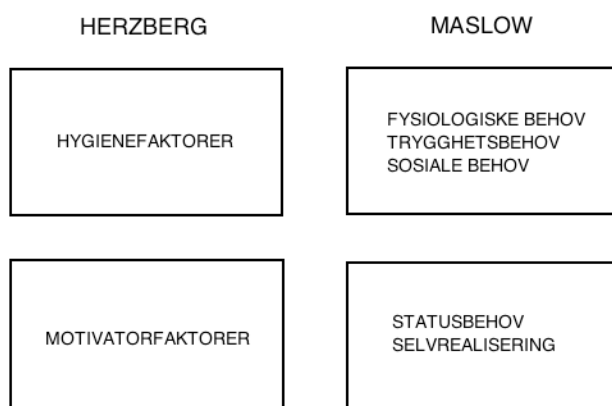
E=egen
A=andres

2.1.5.6 To-faktor teorien

Psykologen Frederick Herzberg utviklet en velkjent motivasjonsteori kalt to-faktor teorien. Herzberg ønsket å undersøke hva som motiverte ulike arbeidstakere til å arbeide. Gjennom forskningen kom han frem til at man måtte skille mellom de faktorene som skapte misnøye og de som førte til tilfredshet (Hjulstad 1994, 119). En organisasjon som blant annet legger til rette for gode mellommenneskelige forhold kan forhindre mistrivsel. Det er allikevel ikke gitt at man gjennom tiltak skaper trivsel, kun en tilstand av ikke mistrivsel. I denne teorien skilles det mellom hygienefaktorer og motivatorfaktorer (Herzberg 1959).

Hygienefaktorene forklarer de utvendige arbeidsforholdene. Disse faktorene delte Herzberg inn i blant annet forholdet til andre, personlige forhold, arbeidsledelse samt organisasjonspolitikk og administrasjon. Forholdet til andre bygger på muligheten til å ha sosial kontakt med arbeidskollegaer, overordnede og underordnede. Personlige forhold handler om forhold utenfor jobben, men som likevel kan påvirke arbeidet. Arbeidsledelse er definert som de oppfatninger man har av sin leder i forhold til kompetanse og rettferdig behandling overfor seg selv og andre ansatte (Hjulstad 1994, 120). I tillegg til disse tre la Herzberg også vekt på organisasjonspolitikk og administrasjon, altså organisasjonens evne til å administrere informasjon og ha kontroll (Hjulstad 1994, 119).

Motivatorfaktorer er beskrevet som noe som kommer innenfra, noe som gir oss glede til å arbeide og som får mennesker til å vokse, altså selvrealiserende (Hjulstad 1994, 120). Av disse faktorene er blant annet arbeidets art, utvikling og prestasjon sentrale faktorer. Arbeidets art handler om innholdet i jobben. Vekst handler om læring og utvikling i forhold til kompetanseutvikling og framtidssikter som vi var inne på i 2.1.5.1. Prestasjon går på individet, og om hvorvidt man er fornøyd med egen jobbprestasjon og egen innsats (Hjulstad 1994, 120). I teorien legger Herzberg vekt på at begge faktorene, at både hygiene- og motivatorene må være tilstede for at menneskene i organisasjonen skal motiveres til arbeid og føle arbeidsglede. Vi ser at toppen av Maslows behovspyramide, selvrealisering, går igjen i Herzbergs to-faktor modell, og at muligheten til å oppfylle behovet for personlig utvikling er viktig for å skape et godt arbeidsmiljø. For å vise sammenhengen mellom psykologene Maslow og Herzberg har vi utarbeidet en figur.



Figur: 8: Maslow vs. Herzberg.

2.1.5 Oppsummering

Vi har nå sett på de fire dimensjonene det er nødvendig å vite noe om for å kunne undersøke et arbeidsmiljø. I den andre del av teorien vil vi nå gå nærmere inn på sosiale arrangementer med utgangspunkt i julebord og gå nærmere inn på bruken av alkohol i arbeidslivet.

2.2 Sosiale arrangementer

2.2.1 Innledning

Sosiale arrangementer som skjer i arbeidsgivers regi, byr i praksis på en del problemstillinger, som kan berøre et helt arbeidsmiljø (Ørjasæter 2013, 151). Innledningsvis nevnte vi flere mediesaker knyttet til slike arrangementer. En ting rettspraksis har vist, er at disse arrangementene, skiller seg fra private, ved at de er arbeidsrelaterte. Med andre ord, det som skjer på slike arrangementer kan få konsekvenser for arbeidet eller stillingen.

2.2.2 Hvorfor sosiale arrangementer?

Som vi har vært inne på i 2.1.3 og i 2.1.4 er sosialt samspill, samarbeid, felleskap og tilhørighet viktige bidragsyttere til et godt arbeidsmiljø. Arbeidsgiver kan bruke arrangementer for å påvirke og utvikle disse. Nesvåg (2005, 24) skriver at ved deltakelse på sosiale arrangementer føler individet at de er en del av et fellesskap. Imidlertid vil graden kunne variere både med tanke situasjon, arbeidsplass og eller bransje. Mange organisasjoner har de siste årene forstått viktigheten at de ovennevnte bidragsyterne, og i takt med dette har gjennomføring av ulike arrangementer økt. Nesvåg (2005, 25) skriver at det arrangeres stadig flere arrangementer med utelukkende sosialt innhold. Hensikten med disse kan variere, men hyppigst er det feiring, belønning eller å bli bedre kjent (Ørjasæter 2013, 149). Vi har selv utviklet en figur som illustrerer dette, se figur 9.



Figur 9: Hvorfor fester?

Julebord er et slikt arrangement, og som finnes i svært mange bedrifter. Organisasjoner bruker dette for å blant annet fremme utvikling av gode relasjoner mellom ansatte, opplevelse av fellesskap knyttet til arbeid, eller tilhørighet til den bedriften man arbeider i (Nesvåg 2005, 25). Det er imidlertid ikke alltid dette som blir resultatet. Ofte blir disse festene preget av alkoholserving, som fører oss til nye problemstillinger, som er neste tema.

2.3 Alkohol i arbeidslivet

2.3.1 Innledning

I mange bedrifter har alkohol fått en svært sentral rolle i forbindelse med sosiale arrangementer, og man kan nesten ikke tenke seg slike uten alkoholserving (Leitao og Nesvåg 1998). Så mange som en av fire svarer i en undersøkelse at det drikkes for mye i jobbsammenheng. I tillegg sier en av åtte at de har vært utsatt for drikkepress (Skutle, Buvik og Iversen 2009). Bruken av alkohol er allment oppfattet som en viktig kilde til avkobling, danne fellesskap samt etablering av relasjoner. Bruken av alkohol i arbeidslivet oppleves som

positivt for de fleste. Det oppfattes som naturlig, men ikke alltid uproblematisk. For de fleste er arbeidstiden en alkoholfri sone, men grensene for hva som er arbeidstid og fritid kan være vanskelig å definere. Den befinner seg i en gråsoner (Skutle, Buvik og Iversen 2009). En alkoholenhet her og en alkoholenhet der, kan fort bli til en for mye. Det å ta et glass med kolleger er som oftest hyggelig. Likevel kan det være grunn til å tenke gjennom hva slags alkoholkultur en ønsker på sin arbeidsplass (Skutle, Buvik og Iversen 2009, 55). Det kan muligens oppstå relasjoner i gråsonen som har betydning for beslutninger som tas i arbeidstiden, eller som kan påvirke arbeidsmiljøet.

2.3.2 Tidligere forskning

Det synes å foreligge liten breddeforskning om alkohol i arbeidslivet. De fleste studier som er gjort av alkohol og arbeid er foretatt i enkelte bedrifter eller bransjer (Frøyland 2005). En kan dermed ikke generalisere forholdet alkohol og arbeidsliv. Det man allikevel har funnet ut, og som kan generaliseres, er at bruken av alkohol i arbeidsrelaterte forhold har økt de siste 10 årene (Frøland 2005). I dette delkapittelet vil vi presentere hovedpoengene av forskning på dette området.



Illustrasjonsbilde

Forskning har vist at 82,5 % av arbeidstakere drikker alkohol oftere enn en gang i året i jobbsammenheng (Andreassen 2012, 39). Skutle, Buvik og Iversen (2009, 54) fant at omtrent en av fem arbeidstakere var i situasjoner med jobbrelatert alkoholbruk nokså jevnlig, her definert som enten ukentlig, månedlig eller flere ganger i året. Det har samtidig vist seg at alkohol og arbeidsliv avhenger av flere sammensatte forhold som personer, arbeidsplassen og omgivelsene. Andre variabler er kjønn, bransje, sektor, alder og religion, som vi har spurt om i vårt spørreskjema. På de fleste arbeidsplasser er det nulltoleranse for alkohol i selve arbeidstiden, men det er selvsagt ingen regler for bruken av alkohol etter arbeidstid. Man må likevel beregne at situasjoner kan oppstå med kolleger utenom arbeidstid som fortsatt vil kunne påvirke arbeidsmiljøet.

Som skrevet innledningsvis er denne grensen ofte uklar, og mange oppfatter for eksempel julebord som utenom arbeidstiden, selv om det i juridisk forstand blir oppfattet som arbeidstid. Når arbeidsgiver arrangerer fester med alkohol, kan man nesten si at arbeidslivet legger til rette for bruk av det. Hvorvidt man ønsker å delta på disse arrangementene kan variere ut i fra blant annet både bransje, type stilling eller organisasjonskultur og struktur.

Alkoholkulturen har vist seg å spille en rolle for om man ønsker å delta eller ikke på disse arrangementene (Park og Lee 2011). I tillegg har forskning vist at det er størst forbruk i privat sektor (Andreassen 2012, 46). Dette underbygger også Skutle, Buvik og Iversen (2009) med sin undersøkelse. Forskning har dessuten vist at det er de unge arbeidstakerne som drikker mest, disse er dermed av spesiell interesse hvis man skal forske rundt dette temaet.

Det er betydelig flere ledere enn øvrige ansatte som angir å delta hyppig i gråsonene. Seks av ti toppledere forteller at de har representasjonsoppgaver eller befinner seg i andre gråsonesituasjoner nokså jevnlig. Når ledere møter ledere i sluttede lag, forteller mange at skuldrene senkes, det er ikke så mange hensyn å ta, og det er lettere å drikke mer enn ellers. Enkelte kvinnelige ledere som var med i denne undersøkelsen mente også at det var lettere å ta opp konfliktfylte temaer når man hadde drukket, og erfaringene her var ikke gode (Skutle, Buvik og Iversen 2010, 55).

2.3.3 Alkohol og kjønn

Alkoholbruken er lavere blant kvinner enn hos menn (Frøyland 2005). Trenden er likevel at forskjellen mellom kjønnene minsker (Andreassen 2012, 46). Det har i tillegg vist seg å være forskjell på hvordan menn og kvinner reagerer på alkohol, tanke på humør og følelser (Sortland 2011, 61). Det har også vist seg at alkoholen brytes raskere ned hos menn. En mann vil for eksempel tåle mer alkohol enn hva en liten kvinne vil gjøre (Sortland 2011, 61). Årsaken til dette er at alkoholen går inn i blodet og fordeles til de områdene som inneholder vann (Sortland 2011, 61). Ettersom menn har mer vann i kroppen enn hva kvinner har, blir alkoholen raskere fortynnet hos menn enn hva den blir hos kvinner. I tillegg har menn gjerne også større muskelmasse enn kvinner og forbrenningen av alkoholen går dermed raskere (Sortland 2011, 61). Dette er dermed med på å forklare hvorfor menn og kvinner kan ha en ulik alkoholpromille, selv om de har inntatt den samme mengden alkohol.

2.3.4 Alkohol og psyke

Menneskets psyke er styrt av to ytterligheter:

1. rasjonell-irrasjonell
2. intensjonell-automatisert

(Brochs-Haukedal 2010, 113).

Med rasjonell menes det at mennesket samler informasjon om ulike handlingsalternativer for så å vurdere det beste alternativet og handler deretter. Intensjonell betyr at atferden kan styres av lyster til å drive en handling, og informasjonssamlingen begrenses. Sistnevnte ytterlighet styrkes ved konsumering av alkohol.

Ved inntak av alkohol er det nervecellene i hjernen vår som blir påvirket i størst grad. De blir påvirket av stoffet kalt etanol. Allerede fem minutter etter første enhet med alkohol blir stoffet tatt opp i blodet vårt. Alkoholen påvirker deretter nervecellene i hjernen vår og man blir bedøvet. Denne bedøvende følelsen kommer av at alkoholen omdannes gjennom en kjemisk forandring i hjernens nerveceller (Wyller 2011, 151). Ettersom det er hjernen som først blir bedøvet, har man lettere for å gjøre impulsive ting og ikke tenke konsekvenser. Dette kan føre til blant annet misforståelser og konflikter, som beskrevet 2.1.4.4. Alkoholen har også en tendens til at vi kan føle oss lettere til sinns, eventuell sosial angst forsvinner samt at man har lettere for å prate med andre. Alkohol gjør det dermed også vanskelig å få klarhet i eventuelle saker som dukker opp i etterkant av et arrangement. Januar er nemlig høysesong for rådgivning om hvilke eventuelle konsekvenser det skal få at noen har gjort eller sagt noe dumt på julebordet. I følge Larsen og Stang (2013), to arbeidsrettsadvokater, havner slike saker i domstolene nettopp på grunn av uklarheter.

2.3.5 Alkohol og vold

Vold har mange uttrykk, og av de vanligste typene har vi fysisk, seksuell og psykisk (St. meld. nr 15, 2012-2013). Når vold forekommer, ser vi ofte at utøver, offer eller begge parter er beruset (Storvoll m.fl. 2010, 46). Internasjonal forskning har vist at det er en klar sammenheng mellom alkoholkonsum og vold både på individ- og på samfunnsnivå. Denne sammenhengen er vist på flere ulike måter, med ulike metoder og ulike typer av data (Storvoll m.fl. 2010, 46). I eksperimentelle studier har man vist at forsøkspersoner er mer tilbøyelige til å reagere med aggresjon når de er alkoholpåvirket enn når de ikke er det, og at de i økende grad tenderer til å reagere aggressivt på provokasjoner med økende promille (Graham m.fl. 1998). Dette kan være både trusler om eller utøvende vold. I nordiske land, er andelen vært beregnet til å være rundt 70–80 % (Room og Rossow, 2001). Imidlertid er det en rekke individuelle kjennetegn og ulike miljømessige forhold som kan være med på å forklare en økt sannsynlighet for at noen personer både har et høyt alkoholinntak og er voldstiltbøyelige (Graham et al., 1998).

2.3.6 Oppsummering

Som vi har sett på i dette kapittelet er bruken av sosiale arrangementer vanlig i norsk arbeidsliv, og sammen med dette får alkohol en stor plass. Bruk av alkohol kan i sin tur bidra til konflikter og vold, som igjen kan påvirke dimensjonene av arbeidsmiljøet forklart i 2.1.

3.0 METODE

I denne delen av oppgaven vil vi forklare sentrale begreper og analyseteknikker, og i tillegg trekke inn våre valg og metoder underveis.

3.1 Valg av design og metode

Vi valgte å bruke et ekstensivt design for vår undersøkelse som kjennetegnes ved få variabler og mange enheter. Dette designet brukes ofte når man har en klar og forklarende problemstilling (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 98). Når man bruker dette designet vil man i større grad få resultater som kan generaliseres til befolkningen. Med generalisering menes det at man trekker konklusjoner til en større gruppe enn selve utvalget. Målet er altså å kunne si noe om en hel populasjon, på bakgrunn av et mindre utvalg. Valg av design legger føring for metode, og i den samfunnsvitenskapelige metodelæren skiller man mellom to metoder, kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Den sistnevnte metoden henger sammen med vårt design der man gjerne forsker i bredden. Man ønsker også ofte å si noe om sammenhengen mellom variabler og utvalg (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 201). Vi har derfor valgt å presentere de empiriske funnene våre gjennom denne metoden.

Kvantitativt betyr målbart, og resultatene blir fremstilt i tabeller, grafer eller i andre statistiske fremstillinger (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2004). Populasjon defineres som målgruppe enten det er hele befolkningen eller mer avgrensede grupper (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 255). I denne oppgaven har vi valgt å avgrense populasjonen til de mellom 18-30 år som har deltatt på julebord. Dette fordi respondenter innenfor denne gruppen var lettest for oss å få tak i. Da vi ønsker å se på årsakssammenhenger og teste hypoteser kan en likevel generalisere. Denne typen kalles for empirisk generalisering fordi man ser på sammenhengen mellom to begreper.

Kvantitativ metode har blant annet følgende fordeler: mange enheter, mulighet for generalisering samt lave kostnader. Blant ulempene har vi: overfladisk, rigid, standardisert

samt lav forståelse. Dette er hentet fra Birger Opstad sin forelesning på Markedshøyskolen i april 2014.

3.2 Datainnsamling

I kvantitativ metode er en av de vanligste innsamlingsmetodene tverrsnittsundersøkelser. Disse kjennetegnes ved at de skjer på et gitt tidspunkt, og er oftest utformet som spørreskjemaer. Fordeler med disse er at det er mulig å måle enkle og forhåndsdefinerte responser hos relativt mange mennesker. Metoden er også enkel og rask (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 206). Man må imidlertid være bevisst på at denne metoden ikke nødvendigvis vil gi et mer riktig inntrykk eller bilde av virkeligheten, enn hva kvalitative data ville gjort, selv om man har flere respondenter (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 206). En av de store ulempene ved bruk av spørreundersøkelser er at ikke alle kausalitetskravene blir oppfylt. Kravene er isolasjon, samvariasjon og rekkefølge. Man kan aldri helt sikkert vite at rekkefølgen, altså om X eller Y kommer først stemmer. Isolasjon kan allikevel testes gjennom kontrollvariabler, men her er da en forutsetning at man velger riktige kontrollvariabler (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 65).



Illustrasjonsbilde

Spørreskjemaer som innsamlingsmetode fører med seg visse problemer og begrensinger. Ettersom undersøkelsen er standardisert vil man ikke ha mulighet til å oppklare eventuelle misforståelser eller tolkninger av spørsmålene underveis da forskeren sjelden er tilstede. Mye kan da altså bli antakelser. Det kan også være stor variasjon blant respondentenes tidsbruk og innsats på besvarelse, spesielt på internettbaserte undersøkelser. Forsker kan heller ikke kontrollere om respondenten er i en rasjonell tilstand, det vil si ikke påvirket av rusmidler. Samtidig får man gjennom spørreundersøkelser et noe avgrenset inntrykk av personene. Det er derfor viktig at man i utformingen vurderer nøye hvilke spørsmål som skal stilles slik at de belyser problemstillingen best mulig (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 259). Dette er også viktig da det sjelden går an å gå tilbake og endre eller stille spørsmålene på nytt etter innsamlingen har skjedd. En annen utfordring med denne metoden er at folk ikke nødvendigvis svarer sant. Ofte kan respondenten mistenke at de forstår hva forskeren ønsker å komme frem til og deretter tilpasse svarene sine (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 259). Derfor kan anonymitet være et viktig virkemiddel. Hvis man forklarer hensikten med undersøkelsen vil dette kunne bidra til at folk ønsker å svare mer ærlig. Ettersom mennesker

også er forskjellige og deretter vil tolke ting ulikt, valgte vi å pre-teste undersøkelsen for å forsikre oss om at den ble forstått på riktig måte. Dette vil vi gå nærmere inn på under 5.1.

Vi har i vår undersøkelse informert om anonymitet samtidig som å informere om hensikten og bakgrunnen for forskningen, se vedlegg II. Vi har også forsøkt å legge opp spørsmålene slik at flest mulig ærlige svar kommer frem, samtidig som vi har brukt flere kontrollvariabler, se vedlegg I. Vi har funnet ideer og inspirasjon fra Skogstad m. fl (2001) sin undersøkelse for QPS Nordic, som målte blant annet arbeidsmiljø ved å se på ulike psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. Med tanke på målemodell har vi brukt en kombinasjon av reflekssive og formative spørsmål. Mer om dette i 4.0. Se vedlegg I for vår spørreundersøkelse.

3.3 Forskningsdesign

Forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan man skal sikre seg at de forskningsmessige målene blir oppnådd. Vi kan dermed si at designet omfatter alle de stadier som kommer etter man har valgt formål og undersøkelsesområde (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2004). De tre vanligste typene forskningsdesign er kalt eksplorativt, deskriptiv og kausalt design. I følge Gripsrud, Olsson og Silkoset (2004) avhenger valget av design av kunnskap på området som skal undersøkes, ambisjonsnivå i forhold til forklaring, og analysen av sammenhengen man ønsker å se på. Kort forklart brukes eksplorativt design hvis en problemstilling er uklar, deskriptivt design når oppgaven er å beskrive variabler og sammenhengen mellom disse, mens kausalt design benyttes når man ønsker å måle stimuli, også kalt et årsaks-virkningsforhold (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 306).

I vår oppgave har vi en kombinasjon av disse tre designene. Selv om vår problemstilling er klar, var forkunnskapene noe begrenset da spesielt i forhold til julebord. I tillegg ønsket å se på ulike variabler og sammenhengen mellom disse, mens vi samtidig håpet på å finne en kausal sammenheng.

3.4 Utvalg

Når man forsker er mye av hensikten å komme så nærme virkeligheten som mulig. Man kan skape en slags miniatyrverden som man deretter kan generalisere ut ifra (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 241). Ønsker man å finne ut noe om Osloborgere, er det nemlig sjelden ressurser nok til å kunne få pratet med absolutt alle som bor i Oslo. I kvantitativ

metode er det derfor vanlig å operere med sannsynlighetsutvelging. Med dette menes det at alle som er i populasjonen har like stor sannsynlighet for å kunne delta. Videre kan man velge mellom flere utvalgsstrategier som enkelt tilfeldig trekning, systematisk utvelging, stratifisert utvelging og klyngeutvelging. Uansett hva man velger må man først velge hvem som skal undersøkes.

I vår oppgave har vi valgt å benytte oss av enkel tilfeldig utvelgelse. Enkel tilfeldig utvelgelse vil si at respondentene blir tilfeldig valgt ut i fra populasjonen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 242). Hvem som får delta i undersøkelsen blir dermed tilfeldig og sannsynligheten for å bli med er lik for alle. Forskning har vist at denne metoden for utvelgelse i de aller fleste tilfeller gir utvalg som representerer resten av populasjonen svært godt (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 242).

Da oppgaven var tidsbegrenset valgte vi å bruke Facebook som arena for vår undersøkelse. Ifølge en undersøkelse av TNS Gallup er 75 % av nordmenn fra 15 år og oppover medlem av Facebook, og 46 % av disse besøker nettsamfunnet daglig. Vi valgte derfor å legge undersøkelsen ut på nettsamfunnet for å treffe flest mulig i vår målgruppe relativt raskt, samtidig som vi visste at antall respondenter ville bli høyt ut ifra vennelistene. Undersøkelsen ble utarbeidet med utgangspunkt i en SurveyMonkey, som er en spørreundersøkelsestjeneste som leveres på nett. I denne la vi til spørsmålene vi hadde laget sammen med svarvalideringen og lastet den opp på Facebook. Etter noen uker hadde vi fått et stort utvalg av respondenter og lukket dermed undersøkelsen og begynte analysen i statistikkprogrammet SPSS.

3.5 Analyseteknikker

En analyse er en sorteringsøvelse som skal presentere og fremstille de dataene som er funnet gjennom en undersøkelse (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 197). Det finnes utallige analyseteknikker og valg som må tas, alt ettersom hva slags forskningsdesign man har valgt. Vi vil i de neste avsnittene forklare kort om de analyseteknikkene vi har brukt. Blant disse har vi frekvens- og krysstabeller, faktoranalyse samt hoveddelen som består av flere regresjonsanalyser.

3.5.1 Frekvenstabell

I en frekvenstabell, som hører til under kategorien deskriptiv statistikk, ønsker man å se på hvor mange respondenter det er på variabelens ulike verdier og hvor stor prosentandel det er på verdiene (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2011, 279). Denne analysemetoden brukes ofte for å gi en enkel oversikt over datainnsamlingen, og da spesielt over kontrollvariablene og utvalgets størrelse. Man får blant annet frem antall respondenter, normalfordeling, varians, fordeling av kjønn, alder og/ eller annen relevant informasjon.

3.5.2 Krysstabell

For å kunne oppdage sammenhenger bruker man bivariate analyser, og krysstabell er en av de vanligste metodene her. Hensikten med en krysstabell er å se hvordan verdiene på en bestemt variabel fordeler seg på en annen variabel (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2011, 295). Man kan også se hva en kontrollvariabel har svart på samme spørsmål. Krysstabellen vil da kunne vise oss sammenhengen og forskjeller mellom de to variablene.

3.5.3 Faktoranalyse

En faktoranalyse krever at man har brukt refleksive spørsmål. Ifølge Birger Opstad, april 2014, i en forelesning, kan vi skille mellom konvergent (samle) og divergent (skille) faktoranalyse. En konvergent faktoranalyse, som vi har brukt, brukes ofte for å redusere et større antall variabler eller for å sjekke at flere spørsmål måler det samme. Denne analysen hjelper oss dermed til å eventuelt fjerne spørsmål som ikke burde bli med. Derfor skal en faktoranalyse alltid skje i forkant av indeksering. Vi har dermed valgt å kjøre en faktoranalyse på vår uavhengige variabel julebord, der det er en reflektiv skala, for å kontrollere at spørsmålene lader sammen. Faktoranalyse er en viktig forutsetning for å kunne fortsette til regresjonsanalyser som er neste steg i vår analyse.

3.5.4 Regresjonsanalyse

For at vi skal kunne svare på vår problemstilling er en regresjonsanalyse en hensiktsmessig analyseteknikk, da det er sammenhengen mellom vår uavhengig og avhengig variabel vi ønsker å se på. Regresjonsanalysen har som hensikt å vise oss i hvilken grad variablene korrelerer med hverandre, og gir oss også predikerte verdier for hver variabel i motsetning til en korrelasjonsanalyse (Pallant 2013). Denne metoden brukes særlig når man ønsker å finne et uttrykk for hvordan en variabel endrer seg avhengig av de andre variablene (Store norske leksikon). Det er vanlig å skille mellom lineær regresjon og ikke-lineær regresjon. Med lineær

regresjon menes det at det eksisterer en sammenheng mellom en avhengig variabel og en uavhengig variabel, altså at det korrelerer. Med ikke-lineær menes det at det ikke eksisterer noen sammenheng, altså at sammenhengen er tilfeldig. Det eksisterer også visse forutsetninger som skal være oppfylt for at man skal kunne gjennomføre en regresjonsanalyse.

Det første man må være sikker på, er at alle variablene skal være målt uten målefeil. Videre må det være varians i svarene, det må være linearitet og de må være tilnærmet normalfordelte. En annen forutsetning er fravær multikollinearitet, som betyr at begrepene ikke må korrelere for høyt med hverandre, samt fravær av spuriøse/maskerte effekter. Vi har kontrollert for dette i 4.5.6. Til sist ønsker vi å kort forklare sentrale begreper vi bruker i analysen. Det er tre verdier man vanligvis uttaler seg om.

3.5.4.1 Signifikans (Sig)

Dette tallet sier noe om hvor sikkert det er at det er sammenheng mellom variablene. Det sier noe om hvor sannsynlig det er at resultatene vi har kommet frem til er riktige. Har man en Sig på .000 sier dette oss at SPSS ikke finner noen sannsynlighet for at resultatene ikke stemmer, derfor blir tallet bedre jo lavere det er. En streng test godtar ikke at dette tallet er over .05, altså 5 % mens noen godtar opp til .10. Vi har valgt å bruke den strengeste, og dermed ikke godta Sig på over 0.5. Er tallet over må man altså forkaste hypotesen (Sværi 2011).

3.5.4.2 R^2 (Adjusted R Square)

Dette tallet forteller oss hvor stor forklaringskraft modellen vår har. Dette tallet ønsker vi at skal være høyt. Hvis tallet er .26 betyr dette at 26 % av de totale endringene som man finner i den avhengige variabelen skyldes, eller kan spores tilbake til våre uavhengige variabler. Med andre ord, har man et høyt tall betyr dette at man sannsynligvis har funnet gode uavhengige variabler som måler den avhengige. Et lavt tall indikerer at det er mye annet som skyldes endringen (Sværi 2011).

3.5.4.3 Beta (Standardized Coefficients Beta)

Dette tallet sier noe om styrken på sammenhengen mellom variablene. Beta-verdiene strekker seg fra -1 til +1. Jo nærmere ytterkantene tallet er dess sterkere sammenheng har vi. Dermed bruker man ofte begrepet stigningstall. Blir tallet lavt, for eksempel .012 blir det heller ofte

ikke signifikant. Er tallet positivt har vi en positiv sammenheng og motsatt. Hvis man da øker den uavhengige variabelen øker den avhengige også (Sværi 2011).

4.0 ANALYSE

4.1 Innledning

Analysen starter med frekvenstabeller og krysstabeller for å gi en oversikt over dataen, disse ligger i vedlegg III. Etter dette presenterer vi en faktoranalyse. Hoveddelen av analysen består av ulike regresjonsanalyser som gir svar på hypotesene og problemstillingen vår.

4.2 Frekvenstabeller

Kontrollvariablene vi hadde i undersøkelsen vår var: alder, kjønn, sektor, bransje, trosretning samt lederansvar. Av respondentene i denne undersøkelsen var det et klart flertall i aldersgruppen 20-25, med nærmere 300 stykker av 423 respondenter totalt. Kjønnene tilfeldig jevnt fordelt med 212 kvinner og 211 menn. Av lederansvar svarte 295 respondenter nei, mens 128 svarte ja. Det var videre et klart flertall av salg og service med tanke på bransje, mens bygg-og anleggs bransjen hadde et klart mindretall. Videre ser vi på utvalget vårt at flesteparten var enten ikke-troende eller kristne. Vi ser også at flesteparten av utvalget tilhørte privat sektor. Se vedlegg III for oversikt over de ulike frekvenstabellene som her har blitt presentert.

4.3 Krysstabeller

I tillegg til frekvenstabellene har vi valgt å ta med to krysstabeller for å vise noen sammenhenger mellom kontrollvariablene og spørsmålene. Flere krysstabeller av interesse finnes også under 4.7 som viser andre interessante funn.

Den første tabellen, se neste side, viser hvilke bransjer som gleder seg mest og minst til neste julebord. Som vi ser av tabellen er det sektorene finans/økonomi, offentlig tjeneste/helse og utdanning/forskning som skårer høyest. Dermed kan man anta at disse sektorene hadde positive opplevelser på julebordet.

		Jeg gleder meg til neste julebord									
		Svært liten grad eller aldri		I liten grad		Verken eller		I stor grad		I svært stor grad eller alltid	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Bransje	Finans/økonomi	0	.0%	1	3.1%	4	12.5%	13	40.6%	14	43.8%
	Administrasjon/personal/kontor	0	.0%	1	2.2%	8	17.4%	21	45.7%	16	34.8%
	Bygg/anlegg/håndverk	0	.0%	1	9.1%	3	27.3%	4	36.4%	3	27.3%
	Salg/service	2	1.1%	4	2.2%	33	18.0%	88	48.1%	56	30.6%
	Offentlige tjenester/helse	0	.0%	2	4.8%	7	16.7%	15	35.7%	18	42.9%
	Utdanning/forskning	0	.0%	0	.0%	5	10.4%	23	47.9%	20	41.7%
	Annet	0	.0%	2	3.3%	10	16.4%	27	44.3%	22	36.1%

Tabell 2: Bransje vs. gleder seg til neste julebord.

Den neste tabellen viser hvilken bransje som opplevde at julebordet bidro til et bedre bekjentskap til sine kolleger. Dette spørsmålet kan igjen indikere en positiv eller negativ effekt på arbeidsmiljøet da det å bli bedre kjent, blir sett på som positivt. Som vi ser av tabellen under skårer bransjen administrasjon/personal/kontor høyt på dette spørsmålet sammen med finans/økonomi. Den førstnevnte bransjen skåret også relativt høyt i forrige tabell, som kan indikere at denne bransjen generelt ser på julebord som noe positivt.

		Jeg ble bedre kjent med mine kollegaer									
		Svært liten grad eller aldri		I liten grad		Verken eller		I stor grad		I svært stor grad eller alltid	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Bransje	Finans/økonomi	0	.0%	1	3.1%	6	18.8%	22	68.8%	3	9.4%
	Administrasjon/personal/kontor	0	.0%	2	4.3%	7	15.2%	32	69.6%	5	10.9%
	Bygg/anlegg/håndverk	0	.0%	1	9.1%	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%
	Salg/service	3	1.6%	19	10.4%	25	13.7%	114	62.3%	22	12.0%
	Offentlige tjenester/helse	1	2.4%	2	4.8%	6	14.3%	24	57.1%	9	21.4%
	Utdanning/forskning	1	2.1%	2	4.2%	8	16.7%	30	62.5%	7	14.6%
	Annet	0	.0%	7	11.5%	9	14.8%	36	59.0%	9	14.8%

Tabell 3: Bransje vs. ble bedre kjent.

4.4 Faktoranalyse

Vi valgte å kjøre en faktoranalyse på vår uavhengig variabel julebord. Dette for å finne ut om spørsmålene hører sammen og om noen av spørsmålene eventuelt må tas ut (Sværi 2011). Vi brukte den strengeste testen ”maximum likelihood” og rotasjon på ”direct oblimum”. Vår uavhengig variabel måler på to faktorer, som vi ser av faktoranalysen da det kommer opp ”Pattern Matrix”, se tabell 4. Dette fordi fire av spørsmålene går på om julebordet ga en positiv opplevelse, mens fire av de handler om negative opplevelser. Det er dermed meningen at de skal fordele seg på to. Vi har både re-kodet, også kalt snudd skalaen, og indeksert den til en variabel videre i analysen, slik at det skal bli lettere å arbeide med den.

Faktorladningene skal i hovedsak være over 0.4, for å bli godkjent. Dette varierer noe i litteraturen (Sværi 2011). Har man ladninger på over 0.6 betyr dette at begrepene er gode

(Sværi 2011). Jo nærmere 1 jo sterkere ladninger er det. Vår faktoranalyse har relativt høye ladninger, med høyeste på 0.816. Denne analysen ser lovende ut, da mesteparten av spørsmålene lader høyt. Derfor velger vi å beholde alle spørsmålene. Den laveste er spørsmålet angående for mye alkohol med kun 0.413, men denne er fortsatt over grensen, og vi ser på dette som et viktig spørsmål og velger derfor å beholde dette. Vi ser da av faktoranalysen at vi ikke trenger å fjerne noen spørsmål, og at spørsmålene i stor grad måler det samme, som er målet eller hensikten med å kjøre en slik analyse.

Da flestparten av spørsmålene omkring vår avhengig variabel var formative samt et relativt få antall spørsmål var det ikke nødvendig med en faktoranalyse her.

Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
70.662	13	.000

Pattern Matrix^a

	Factor	
	1	2
Jeg syntes julebord er et hyggelig arrangement	.725	
Jeg fikk et bedre forhold til mine kollegaer og/eller ledere	.586	
Jeg ble bedre kjent med mine kollegaer	.585	
Jeg gleder meg til neste julebord	.816	
Jeg syntes det ble for mye alkohol		.431
Jeg observerte en eller flere konflikter		.655
Jeg angret på noe jeg gjorde på julebordet		.582
Jeg opplevde uønsket atferd fra enkelte kollegaer		.681

Extraction Method: Maximum Likelihood.
 Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 4 iterations.

Tabell 4: Faktoranalyse.

4.5 Regresjonsanalyse

Her vil vi presentere de ulike regresjonsanalysene og bekrefte eller avkrefte hypotesene. Vi kommenterer verdier som forklart i 3.5.4, mens relevant diskusjon rundt analysene kommer i 6.0.

4.5.1 Hypotese 1

H1) Deltakelse på julebord gir en positiv effekt på det sosiale samspillet.

Denne utskriften, tabell 5, tar for seg uavhengig variabelen julebord opp mot avhengig variabel sosialt samspill. Av utskriften fremgår det at sammenhengen er signifikant da denne verdien viser .000. Videre vises det at forklaringskraften er noe lav med en verdi på kun .099 (R^2). Styrken på sammenhengen har en verdi på .314. Hypotese 1 tilsier dermed en positiv sammenheng mellom julebord og sosialt samspill.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sosialtsamspill	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Julebord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.099	.096	.48661

a. Predictors: (Constant), Sosialtsamspill

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.896	1	10.896	46.016	.000 ^a
	Residual	99.690	421	.237		
	Total	110.586	422			

a. Predictors: (Constant), Sosialtsamspill
b. Dependent Variable: Julebord

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.941	.139		21.225	.000
	Sosialtsamspill	.245	.036	.314	6.784	.000

a. Dependent Variable: Julebord

Tabell 5: Regresjonsanalyse for hypotese 1.

4.5.2 Hypotese 2

H2) Deltakelse på julebord gir en positiv effekt på organisasjonens kultur.

Denne utskriften, tabell 6, tar for seg sammenhengen mellom julebord og organisasjonens kultur. Denne er også signifikant på .000 og med noe høyere forklaringskraft (R^2) enn forrige hypotese med .102. Det viser seg også av utskriften, tabell 6, at denne har en relativt positiv sammenheng med en Beta på .319. Den uttrykker dermed at vi også får støtte for denne hypotesen.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kultur ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Julebord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.100	.48568

a. Predictors: (Constant), Kultur

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.279	1	11.279	47.818	.000 ^a
	Residual	99.307	421	.236		
	Total	110.586	422			

a. Predictors: (Constant), Kultur
b. Dependent Variable: Julebord

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.006	.127		23.697	.000
	Kultur	.239	.035	.319	6.915	.000

a. Dependent Variable: Julebord

Tabell 6: Regresjonsanalyse for hypotese 2.

4.5.3 Hypotese 3

H3) Deltakelse på julebord gir en negativ effekt på organisasjonens struktur.

Tabellen på neste side tar for seg julebord opp mot organisasjonens struktur. Som vi ser av Sig på .000, kan vi med sikkerhet si at det er sammenheng mellom variablene. Dog antok vi å få en negativ Beta, altså en negativ sammenheng. Dette viser seg imidlertid å ikke stemme i forhold til de resultatene vi har samlet inn. Beta er på .222 som tilsier en svak men positiv styrke på sammenhengen. I tillegg viser R² en svak forklaringskraft og sammen med Beta-verdien fører til dette til at hypotese 3 ikke får støtte.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Struktur ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Julebord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.049	.047	.49976

a. Predictors: (Constant), Struktur

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.435	1	5.435	21.762	.000 ^a
	Residual	105.151	421	.250		
	Total	110.586	422			

a. Predictors: (Constant), Struktur
b. Dependent Variable: Julebord

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.294	.125		26.259	.000
	Struktur	.163	.035	.222	4.665	.000

a. Dependent Variable: Julebord

Tabell 7: Regresjonsanalyse for hypotese 3.

4.5.4 Hypotese 4

H4) Deltakelse på julebord gir ingen effekt på personlige bevegelse.

Denne hypotesen skiller seg fra de andre ved å ta sikte på at det ikke er noen sammenheng mellom variablene. Den tar for seg julebordet opp mot vårt selvlagde begrep personlig bevegelse. Ved å se på tabell 8, finner vi at hypotesen er signifikant men med en lav R^2 på 0.29 og en lav Beta på .171. Hvis Beta er så lav blir resultatene ofte ikke signifikante. Vi antok å få en Beta omkring 0, som vi fikk, dog viser den en svak positiv sammenheng. Vi vil derfor konkludere med at vi ikke fikk støtte for hypotesen. Hadde R^2 vært sterkere og Beta noe lavere, kunne vi allikevel gitt støtte for hypotesen.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Personligbev	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Julebord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 ^a	.029	.027	.50501

a. Predictors: (Constant), Personligbev

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.218	1	3.218	12.617	.000 ^a
	Residual	107.368	421	.255		
	Total	110.586	422			

a. Predictors: (Constant), Personligbev

b. Dependent Variable: Julebord

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.541	.095		37.248	.000
	Personligbev	.099	.028	.171	3.552	.000

a. Dependent Variable: Julebord

Tabell 8: Regresjonsanalyse for hypotese 4.

4.5.5 Hypotese 5

H5) Deltakelse på julebord gir en positiv effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Denne utskriften tar for seg uavhengig variabel julebord opp mot avhengig variabel som vi kalte arbeidsmiljøtotal, der alle variablene er indeksert sammen. Denne analysen gir svaret på vår viktigste hypotese som igjen vil gi svaret på vår valgte problemstilling. Da vi tidligere har presentert deler av vår avhengig variabel har vi her målt alle sammen og fått den totale effekten. Vi ser av tabell 9 på neste side, at denne ble signifikant på .0. Dette tallet kunne dermed ikke blitt bedre.

Videre har vi en R^2 på .102, som er et lavt tall. Til tross for dette viser modellen at vi kan spore 10,2 % av endringen i variabelen tilbake til julebord. Dette forteller oss at det også er mye annet som spiller inn på den avhengige variabelen, arbeidsmiljø. Dette virker logisk, da julebord kun er et sosialt arrangement en gang i året. For diskusjon av dette se 6.0.

Det siste tallet vi ønsker å uttale oss om er Beta. Vi ser at denne er positiv med en verdi på .320. Da Beta viser styrken på sammenhengen mellom variabler, sier denne oss at det er en positiv sammenheng mellom våre variabler. Øker man deltakelse på julebord kan dette dermed føre til et bedre arbeidsmiljø. Vi kan dermed si at deltakelse på julebord er en variabel som kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og at vi får støtte for hypotesen. Med tanke på vår problemstilling som spør om hvilken effekt deltakelse på julebord kan ha for arbeidsmiljøet kan vi ved bruk av denne analysen gi et svar på dette. Effekten er positiv. For å vise dette ytterligere har vi lagt ved en graf som viser den lineære regresjonen, se figur 10 på neste side. Her ser vi at det er en statistisk sammenheng mellom den innsamlede dataen og hypotesen vår.

Regression

[DataSet2]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ARBEIDSMILJØTOTAL	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Julebord

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.100	.48561

a. Predictors: (Constant), ARBEIDSMILJØTOTAL

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.306	1	11.306	47.943	.000 ^a
	Residual	99.280	421	.236		
	Total	110.586	422			

a. Predictors: (Constant), ARBEIDSMILJØTOTAL
b. Dependent Variable: Julebord

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.848	.149		19.105	.000
	ARBEIDSMILJØTOTAL	.287	.042	.320	6.924	.000

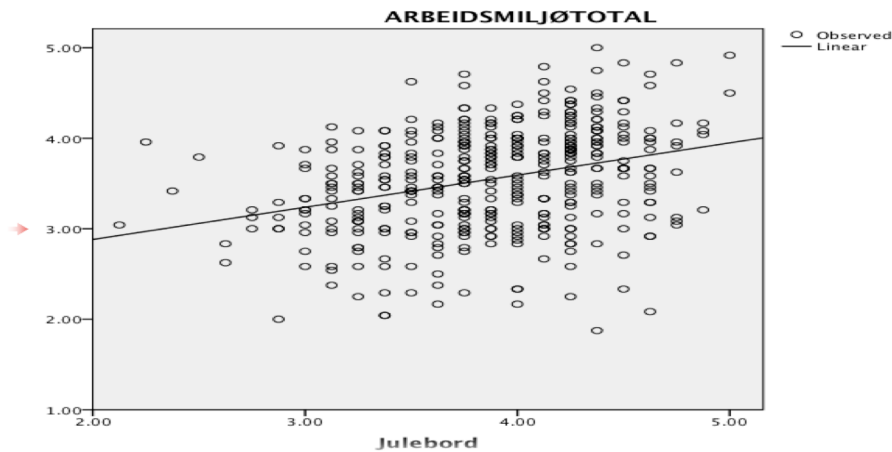
a. Dependent Variable: Julebord

Tabell 9: Regresjonsanalyse for hypotese 5.

Model Summary and Parameter Estimates
Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.102	47.943	1	421	.000	2.170	.356

The independent variable is Julebord.



Figur 10: Lineær regresjon.

4.5.6 Forutsetningene for regresjonsanalyse

Som en avslutning på regresjonsanalysen ønsker vi kort å presentere at vi har kontrollert for forutsetningene (nevnt i 3.5.5.). Dette for at vi skal kunne stole på Beta-verdiene vi har kommet frem til. At modellen er målt uten målefeil har vi kontrollert for både ved pre-test og ved faktoranalyse. Tabellen under viser at det ikke er fravær av multikollinearitet, ved at ingen av begrepene korrelerer med mer enn .8.

→ **Correlations**

[DataSet2]

		Kultur	Struktur	Personligbev	Sosialtsamspil
Kultur	Pearson Correlation	1	.631**	.517**	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	423	423	423	423
Struktur	Pearson Correlation	.631**	1	.459**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	423	423	423	423
Personligbev	Pearson Correlation	.517**	.459**	1	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	423	423	423	423
Sosialtsamspill	Pearson Correlation	.480**	.432**	.372**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	423	423	423	423

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 10: Korrelasjon.

Videre er en forutsetning at det må være spredning i svarene, altså varians. Vi ser av tabell 11 at det er varians, og at svarene er normalfordelte med en skjevhet og spissitet på under 2.

[DataSet2]

		Julebord	Kultur	Struktur	Personligbev	Sosialtsamspil
N	Valid	423	423	423	423	423
	Missing	3	3	3	3	3
	Mean	3.8676	3.6091	3.5138	3.2837	3.7766
	Median	3.8750	3.6667	3.6667	3.5000	4.0000
	Std. Deviation	.51191	.68467	.69472	.87887	.65516
	Variance	.262	.469	.483	.772	.429
	Skewness	-.368	-.320	-.439	-.252	-.459
	Std. Error of Skewness	.119	.119	.119	.119	.119
	Kurtosis	-.149	-.231	.127	-.392	.169
	Std. Error of Kurtosis	.237	.237	.237	.237	.237
	Minimum	2.13	1.67	1.00	1.00	1.50
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Tabell 11: Varians og normalfordeling.

En siste forutsetning og ta hensyn til er linearitet. Her må gjennomsnittet av residualene på vår uavhengig variabel være lik 0. Som vi ser av tabell 12 er den det. ”Mean” på ”Residual” er .000.

Residuals Statistics^a

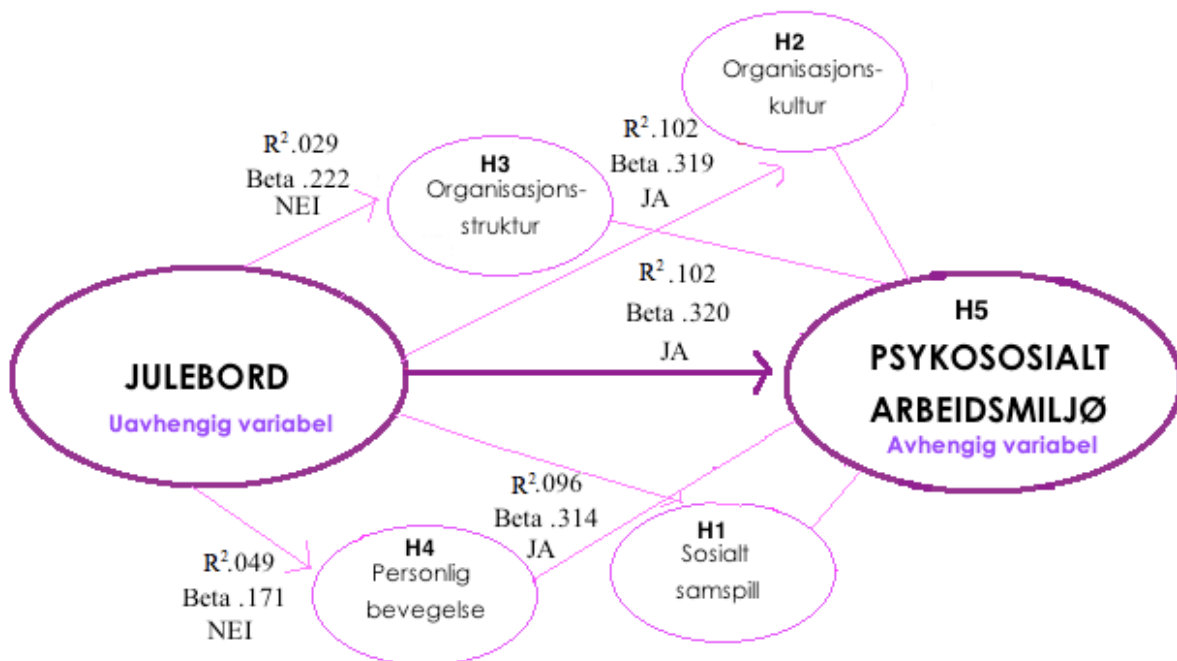
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9260	3.9485	3.5458	.18206	423
Residual	-1.85126	1.27374	.00000	.53952	423
Std. Predicted Value	-3.404	2.212	.000	1.000	423
Std. Residual	-3.427	2.358	.000	.999	423

a. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Tabell 12: Linearitet.

4.6 Oppsummering i kausalmodell

For å oppsummere regresjonsanalysene har vi lagt inn Beta- og R²-verdiene inn i vår kausalmodell, se figur 11. Ja eller nei referer til støtte for hypotesen eller ikke. Den horisontale pilen i midten og dens verdier er de viktigste resultatene vi har kommet frem til.



Figur 11: Oppsummering i kausalmodell.

4.7 Andre interessante funn

I tillegg til disse ovennevnte analysene, fant vi noen andre interessante funn. Selv om disse havner litt på utsiden av hensikten med oppgaven har vi valgt å kort presentere disse, da de kan være av interesse for fremtidig forskning.

4.7.1 Menn vs. kvinner

Vi valgte å kjøre to regresjonsanalyser til, én på menn og én på kvinner, se utskriftene i vedlegg III. Funnene ble i hovedsak at julebordet påvirket arbeidsmiljøet i størst positiv retning for mennene med en Beta på .367 mot kvinner på .285. I tillegg er forklaringskraften (R^2) .134 på menn og .081 på kvinner. Det er viktig å merke seg at Beta-verdiene kan ha blitt sånn fordi mennene som var med i undersøkelsen både trivdes på julebord og på jobben mer enn kvinnene.

4.7.2 Kjønn og uønsket atferd

Vi har laget en krysstabell som viser oversikt over kjønn vs. opplevd uønsket atferd fra enkelte kolleger. En ting som er viktig her, er at spørsmålet både kan indikere at en selv har opplevd noe ubehagelig, men også at man har observert det fra andre. Uansett er det flest menn som svarer i svært stor grad på dette spørsmålet med 80 svar vs. kvinner på 59. Siden kvinner og menn er likt representert i vårt utvalg bruker vi kun disse tallene og trenger ikke prosent. Svarene denne analysen gir kan også bety at menn er mer observante i en slik setting enn det kvinner er. Se tabell 13.

		Jeg opplevde uønsket atferd fra enkelte kollegaer					Total
		Svært liten grad eller aldri	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad eller alltid	
Kjønn	Kvinne	5	25	36	66	80	212
	Mann	3	33	40	76	59	211
Total		8	58	76	142	139	423

Tabell 13: Kjønn vs. uønsket atferd

4.7.3 Trosretning vs. angret på noe på julebordet

Det viser seg at det er humanetikerne som i størst grad angret på noe de gjorde på julebordet. Hele 57,1 % har svart i svært stor grad eller alltid på dette spørsmålet. Se tabell 13 for alle resultatene. Se tabell 14 på neste side.

		Jeg angret på noe jeg gjorde på julebordet									
		Svært liten grad eller aldri		I liten grad		Verken eller		I stor grad		I svært stor grad eller alltid	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Trosretning	Islam	0	.0%	4	13.8%	6	20.7%	6	20.7%	13	44.8%
	Kristendom	1	.6%	12	7.5%	13	8.2%	56	35.2%	77	48.4%
	Buddhisme	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%
	Hinduisme	0	.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	.0%	1	33.3%
	Humanetiker	0	.0%	2	9.5%	3	14.3%	4	19.0%	12	57.1%
	Ikke troende	1	.5%	14	7.0%	36	17.9%	54	26.9%	96	47.8%
	Annet	0	.0%	2	20.0%	1	10.0%	2	20.0%	5	50.0%

Tabell 14: Trosretning vs. angret på noe på julebordet

4.7.4 Sektor vs. opplevelse av arbeidsoppgaver

Hovedfunnene her er at de som jobbet i offentlig sektor opplever at arbeidsoppgavene er utfordrende på en positiv måte i større grad enn de som jobbet i privat sektor. Dette kan indikere at de som jobber i offentlig sektor har et noe bedre arbeidsmiljø enn de som jobber i det private, dog er det flere dimensjoner som må måles, for å kunne si dette med sikkerhet. Se tabell 15.

		Jeg opplever arbeidsoppgavene mine som utfordrende på en positiv måte									
		Svært liten grad eller aldri		I liten grad		Verken eller		I stor grad		I svært stor grad eller alltid	
		Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Sektor	Privat	5	1.6%	41	12.8%	120	37.4%	132	41.1%	23	7.2%
	Offentlig	0	.0%	7	6.9%	30	29.4%	51	50.0%	14	13.7%

Tabell 15: Sektor vs. opplevelse av arbeidsoppgaver

5.0 KVALITETSVURDERING

Skal man vurdere analyser som allerede er utført er det viktig å vurdere hvor god en undersøkelse er. Her kommer begrepene validitet og reliabilitet inn (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2006, 51). Derfor ønsker vi å presentere disse, samt argumentere for hvordan vi har kvalitetssikret vår undersøkelse.

5.1 Validitet

Validitet dreier seg om hvor godt man måler det som man har til hensikt å måle (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2006, 51). Med andre ord handler validering om de svarene respondentene har avgitt og de konklusjoner som blir trukket er riktige (Jacobsen 2005, 212).

Begrepsvaliditet dreier seg om relasjonen mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og de konkrete dataene (Johannesen, Tufte og Kristoffersen (2011, 70). I tverrsnittundersøkelser kan denne måles gjennom pre-test, faktoranalyser og sammenlikning med andre begrepsapparater fra tidligere forskninger. Skal man måle noe som ikke er

undersøkt i stor grad tidligere kan det imidlertid være vanskeligere (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 70).

Vår avhengig variabel julebord er et slikt begrep. Vi kvalitetssikret dermed gjennom pre-test og faktoranalyse. Under pre-testingen var vi tilstede for eventuelle tilbakemeldinger eller spørsmål fra prøvekaninene dersom det skulle oppstå misforståelse. Vår uavhengige variabel psykososialt arbeidsmiljø, som består av fire begreper kvalitetssikret vi også da gjennom pre-testingen. I tillegg hentet vi spørsmål fra en undersøkelse av Skogstad m. fl (2001) for QPS Nordic, som målte blant annet arbeidsmiljø ved å se på ulike psykologiske og sosiale faktorer i arbeid.

Med statistisk validitet måler vi om utvalget vårt kan generaliseres over til populasjonen, altså om det finnes noen grunnlag for å trekke de slutninger vi gjør. Dersom det viser seg at det for eksempel er et stort bortfall på utvalget vil dette svekke den statistiske validiteten til undersøkelsen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 357). Består utvalget for eksempel kun av studenter, kan dette være en svakhet ved en eventuell generalisering. Da vår innsamlingsmetode var på Facebook var vi klar over at utvalget kom til å bli skjevt fordi vi ikke fikk tilgang på de som ikke har Facebook, eller vår valgte aldersgruppe. Den statistiske validiteten vil videre styrkes dersom antall respondenter er høy, og da variasjonen også er stor. Vi oppnådde både et høyt antall respondenter sammen med variasjon, se tabell 11. I undersøkelser vil dette minske sjansene for at svarene er tilfeldige (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 357).

5.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om i hvilken grad man kan stole på at resultatene man kommer frem til er pålitelige. Hvis man gjentar undersøkelsen, vil man da få de samme resultater? (Jacobsen 2005, 88). Man kan teste sin egen undersøkelse, gjennom en re-test, for å kvalitetssikre, men man kan også sammenlikne med andre liknende forskninger. Da vi har valgt et noe utradisjonelt fenomen må vi dermed kvalitetssikre gjennom andre metoder.

Reliabilitet handler også om hvordan undersøkelsen er gjennomført og hvor nøyaktig den er bearbeidet i etterkant (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 40). Det er derfor viktig at de analyseteknikkene man velger å bruke, fungerer slik de skal, og at de måler det de er ment for (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 40). Da vår forskning består av mye statistikk og SPSS, var det derfor viktig å være nøye i forbindelse med databehandlingen. Vi foretok

dermed en kopi av råmaterialet av spørreundersøkelsen som vi gikk igjennom for å dobbelt sjekke at dataen vi hadde plottet inn i tabellene stemte overens. I tillegg valgte vi som skrevet i 3.0 hensiktsmessige analyseteknikker for vår tolkning.

6.0 MULIGE FEILKILDER

6.1 Generelt

I denne forskningen har vi kommet frem til at det er tydelig sammenheng mellom julebord og arbeidsmiljø. Likevel er det viktig å merke seg at rammene rundt et julebord varierer, menneskene som deltar er forskjellige, og måter å gjennomføre på er ulike, som i sin tur kan spille inn på utfallet. Imidlertid var vår hensikt å påvise en effekt mellom disse to variablene, noe vi har kommet frem til, og vi har dermed ikke tatt dette i betraktning. Det vi ønsker å kommentere i de neste avsnittene er mulige feilkilder ved analysene vi har presentert.

6.2 Spørreskjema

En svakhet ved vår undersøkelse er at vi måtte lage spørsmålene til den uavhengige variabelen julebord på egenhånd. Dette kan dermed ha medført at vår oppfattelse av begrepet som ble testet, var ulik respondentenes. Vi kjørte imidlertid en pre-test, dog med kun 50 av 412 totalt. Andre formuleringer på spørsmålene kunne også bidratt til bedre forståelse. Måleskalaen vår, se vedlegg I, kunne også muligens blitt utvidet til for eksempel syv ulike svaralternativer. En siste mulig feilkilde kan være at vi burde ha valgt flere kontrollvariabler, som for eksempel inntekt eller bosted.

6.3 Utvalg

Med tanke på utvalget vårt kan det ikke utelukkes at resultatene kunne fått annet utfall hvis vi hadde inkludert flere aldersgrupper samt de som ikke er på Facebook. Vi kunne ha vært åpne for et større utvalg og dermed fått det mer representativt i forhold til populasjonen. Allikevel ville dette skapt store skjevheter da vi ikke hadde mulighet til å få tak i så mange over 30 år. I tillegg skjedde datainnsamlingen på Facebook, og dermed er en feilkilde at de som ikke har Facebook ikke har fått være med. En annen mulig feilkilde er at vi ikke brukte sannsynlighetsutvalg. Dette valgte vi bort både fordi det kan være vanskelig å gjennomføre, men også fordi vi ønsket flest og raskest mulig respondenter.

6.4 Analysen

Vi regnet ikke med å få høye R^2 verdier da vi er klar over at det er mange faktorer som spiller inn på det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi forstår at det er langt flere faktorer som er viktigere for å oppnå et godt arbeidsmiljø. Hovedhensikten vår var imidlertid ikke å få en høy forklaringskraft men heller å påvise en sammenheng. I tillegg kunne Beta-verdiene vært sterkere, da noen var relativt lave og dermed taler for verken en positiv eller en negativ sammenheng. Imidlertid har dette blitt argumentert for tidligere da vi kun ønsket å påvise sammenheng og ikke nødvendigvis styrke, og dermed kan forsvare denne lave verdien. Den viktigste Beta-verdien, som kommer frem i hypotese 5, er dessuten høy og kan svare på problemstillingen vår. Til tross for dette kan det ikke utelukkes at en tredje variabel kan ha spilt inn på sammenhengen mellom våre variabler. Derfor kunne man kjørt en moderatoranalyse, for å ha kontrollert for dette.

6.5 Reliabilitet

En annen svakhet ved vår forskning er lav reliabilitet. Dette grunnet at vi ikke har mulighet for å verken teste på nytt, eller sammenlikne med annen forskning. Hadde vi hatt mulighet for å kjøre en ny undersøkelse hadde vi kunne fått bekreftet eller avkreftet resultatene våre. På den andre siden har vi brukt begrepsapparater fra en tidligere rapport, da dette var vår mulighet for å sikre noe reliabilitet.

7.0 KONKLUSJON

7.1 Hypoteser

For å kunne teste hypotesene og svare på problemstillingen har vi undersøkt 412 respondenter og stilt spørsmål for å måle opplevelser av julebord, opp mot ulike dimensjoner av arbeidsmiljøet. Vi ønsket å se på om disse to fenomenene hadde en sammenheng, og om denne sammenhengen var positiv eller negativ. Av våre hypoteser fikk vi støtte for tre. Disse angikk positive effekter på sosialt samspill, organisasjonskultur og arbeidsmiljøet totalt. De to hypotesene vi ikke fikk støtte for omhandlet negative effekter på organisasjonsstruktur og ingen effekt på personlig bevegelse. Vi fikk dermed støtte for de hypotesene som ga en positiv Beta-verdi.

7.2 Svar på problemstilling

Vår problemstilling lød som følger:

”Hvilken effekt har deltakelse på julebord på det psykososiale arbeidsmiljøet?”

Det vi har kommet frem til i vår undersøkelse er at julebord har en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Julebord ga en noe lav, men positiv effekt på alle dimensjonene som måler arbeidsmiljøet, dog en høyere effekt når vi målte det totalt sett. For å svare på beslutningsproblemet vårt, vil det å arrangere julebord på jobben være hensiktsmessig for å bedre arbeidsmiljøet.

7.3 Avslutning

Som skrevet i bakgrunnen 1.1 ønsket vi med denne oppgaven å undersøke effekten av julebord. Vi har fått en bedre forståelse for både dette fenomenet og faktorer i et arbeidsmiljø. De 412 arbeidstakerne som har deltatt i vår undersøkelse har gitt sine svar, og deler en felles oppfatning om at julebord er et positivt tiltak.

8.0 FREMTIDIG FORSKNING

Det åpnes for videre forskning på dette feltet da det har blitt lite forsket på tidligere. En mulig retning kan være å undersøke hva som ble bedre ved arbeidsmiljøet etter endt julebord. Her kan man gå mer i dybden og eventuelt bruke en kvalitativ tilnærming. Andre retninger kan være å undersøke hvilke faktorer, eventuelt handlinger, som bidrar til enten negative eller positive opplevelser på et julebord. Forskningen være også være så enkel som å se på hvordan man skal arrangere et vellykket julebord. En annen tilnærming kan være å gå vekk fra selve fenomenet julebord, og se på sosiale arrangementer og for eksempel hvor ofte disse burde arrangeres for å kunne forbedre arbeidsmiljøet. Med tanke på analyseteknikker kunne det muligens også vært av interesse og undersøke en eventuell moderatoreffekt for å sjekke om en tredje variabel ville påvirket denne sammenhengen vi har kommet frem til.

9.0 LITTERATURLISTE

- Allport, Gordon, W. 1961. *Pattern and growth in personality*. Oxford, England: Holt, Rinehart & Winston.
- Andreassen, Cecilie S. 2012. "Rus og voksenbefolkningen. Tidlig intervensjon ut fra et arbeidslivsperspektiv." Rapport. Stiftelsen Bergensklinikkene.
- Arbeidsmiljøloven. 2005. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. Arbeids- og sosialdepartementet. Lovdata: http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven*
- Arnulf, Jan Ketil. 2012. *Hva er ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bang, Henning. 2011. *Organisasjonskultur*. 4.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- 2013. "Organisasjonskultur: En begrepsavklaring." Bergen: *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*. 50(4):326.336.
- Bolman, Lee og Terrence Deal. 2009. *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse*. 4.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Brochs-Haukedal, William. 2010. *Arbeids- og lederpsykologi*. 8.utg. Oslo: Cappelen akademisk.
- Bråten, Ole André. 2011. *Håndbok i konflikthåndtering. Forebygging av trakassering, trusler og vold*. Oslo: Høyskoleforlaget.
- Busch, Tor, Jan Ole Vanebo og Erlend Dehlin. 2010. *Organisasjon og organisering*. 6.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Coleman, David. 2013. *42 Rules for Successful Collaboration*. 2.utg. Silicon Valley: Superstar Press. Lesedato: 17. mars 2014:
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI4ODQzMf9fQU41?sid=10a58685-3ae1-4566-9606-55f41e64ddd4@sessionmgr115&vid=1&format=EB&rid=1>
- Egidivis, Henry. 1993. *Psykologiske grunnbegreper*. Norsk utgave av Einar Ness. Kolbotn: Nikolai Olsens Trykkeri.
- Einarsen, Ståle og Anders Skogstad. *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*. 2005. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Eriksen, Thomas H og Torunn A. Sajjad. 2011. *Kulturforskjeller i praksis*. 5.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Etzioni, A. 1982. *Moderne organisasjoner*. Oslo: Tanum.
- Frøyland, Kjetil. 2005. "Arbeidsliv og rus." Arbeidsforskningsinstituttet AS, 04/05.

- Graham, K., Bernards, S., Osgood, D.W. & Wells, S. 2006. "Bad nights or bad bars? Multi-level analysis of environmental predictors of aggression in late-night large- capacity bars and clubs." *Addiction*, 101, 1569–1580.
- Graham, K., Leonard, K.E., Room, R., Wild, T.C., Pihl, R.O., Bois, C., m.fl. 1998. "Current directions in research on understanding and preventing intoxicated aggression". *Addiction*, 93, 659–676.
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2004. *Metode og dataanalyse med fokus på beslutninger i bedrifter*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- 2006. *Metode og dataanalyse beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Haugen, Trond og Jon M. Melhus. 2008. *Lure ledere*. Oslo: Hegnar Media.
- Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hjulstad, Roar. 1994. *Organisasjonsteori*. 2.utg. Oslo: NKS-forlaget.
- Hotvedt, Terje. 1997. *Konflikt og konflikthåndtering i arbeidslivet*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Håkonsen, Kjell Magne. 2009. *Innføring i psykologi*. 4.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Ioan, Pastor. 2013. "The impact of the work environment on the activity of the employees with low quality relationships." University of Oradea. 22(1):1546-1553.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Janis, I.L. 1979. *Groupthink. Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Johannesen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2011. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. Utg. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann 2009. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kirkebøen, Stein Erik. "Julebordene – amatørernes festaften." Oslo By. 8. november 2013. Lesedato: 15. Februar 2014: <http://www.osloby.no/nyheter/Julebordene---amatorenes-festaften-7365466.html#.UzGDaF402HW>
- Larsen, Rolf Petter. 1999. *Konflikter og uenighet på arbeidsplassen*. Oslo: Cappelen Akademisk.

- Leitao, J. & Nesvåg. 1998. "A Model for Promotion of a Constructive Alcohol and Drug Culture." Paper til Society of Petroleum Engineers HMS-konferanse, Venezuela, juni 1998.
- Lewin, Kurt. 1951. *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York: Norton.
- Lundeberg, C.C. 1985. *On the feasibility of cultural intervention in organization. Organizational Culture*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Maslow, Abraham. 1970. *Motivation and personality*. 2.utg. Harper & Row.
- Matthews, G. (1999). Personality and skill: A cognitive-adaptive framework. Learning and individual differences: Process, trait, and content determinants (437-462). Washington, DC: American Psychological Association.
- Miller, Frederick og Judith H. Katz. 2014. "4 Keys to Accelerating Collaboration." *OD Practitioner*. 46(1): 6-11.
- Mintzberg, Henry. 1979. *The Structuring og Organizations*. Englewood Cliffs:, NJ: Prentice Hall.
- Moxnes, Paul og Ragnhild Ustgård. 2007. *Kommunikasjonstrappen*. Lesedato 20. April 2014: <http://www.utdanningsforbundet.no/PageFiles/88707/Elin%20Ørjaseter.pdf>
- Nesvåg, Sverre. 2004. Alkoholkulturer i norsk arbeidsliv. Rapport Rogalandforskning. Lesedato 20. mars 2014: [http://www.ullrigg.no/internet/student.nsf/199f312efd2a0cacc125680e00635b85/50b08cd09f20677cc1257b2b002c1063/\\$FILE/Avhandling%20SMN.pdf](http://www.ullrigg.no/internet/student.nsf/199f312efd2a0cacc125680e00635b85/50b08cd09f20677cc1257b2b002c1063/$FILE/Avhandling%20SMN.pdf)
- Nordhaug, Odd. 2002. *LMR; ledelse av menneskelige ressurser*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nørbech, Tom E. 2010. "Sosial ulikhet i muskel- og skjelettsymptomer – har det sammenheng med psykososialt arbeidsmiljø?" Masteroppgave, NTNU. Lesedato 12. mai 2014: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:378868/FULLTEXT02>
- Pallant, Julie. 2013. *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. 5. Utg. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press.
- Park, Hee Sun og Dong Wook Lee. 2011. "Alcohol-Related Social Gatherings with Coworkers: Intentions to Behave and Intentions to Not Behave." *Journal of Pacific Rim Psychology*, (5): 53-64.
- Pettersen, Tone-Lise. "Oppsagt etter julebord. Kan julebordet få konsekvenser for arbeidsforholdet?" Hegnar. 15. desember. 2012. Lesedato 25. mars. 2014: http://www.hegnar.no/juss/arbeidsrett_arbeidsliv/article714304.ece
- Ringdal, Kirsten. 2007. *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2.utg. Bergen: Fagbokforlaget.

- Room, R. & Rossow, I. 2001. "Share of violence attributable to drinking." *Journal of Substance Use*, 6, 218–228.
- Schein, Edgar. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Segvaag, Hildegunn og Bente Sikveland. 2014. *Alkohol + arbeidsliv = sant?* Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Skogstad, Anders m.fl. 2011. *Brukerveiledning. QPSNordic. Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. Oslo: STAMI-rapport 2001.
- Skutle, A., Buvik, K., & Iversen, E. 2009. "Et glass vin etter jobben". Rapport Stiftelsen Bergenslinikkene/AKAN kompetansesenter.
- Solem. "Fikk sparken etter julebordet". *Dagens Næringsliv*. 11. november 2013. Lesedato: 1. februar 2014: <http://www.dn.no/karriere/article2715405.ece>
- Sortland, Kjersti. 2011. *Ernæring – mer enn mat og drikke*. 4.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- St.meld. nr 15 (2012-2013). *Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner*. Justis og beredskapsdepartementet.
- Store norske leksikon. Arbeidsmiljø. Lesedato 18. mars 2014: <http://snl.no/arbeidsmiljo>
- Kommunikasjon. Lesedato 18. mars 2014: <http://snl.no/kommunikasjon>
- Regresjonsanalyse. Lesedato 8. april 2014: <http://snl.no/regresjonsanalyse>
- Storvoll, Elisabet, Ingeborg Rossow, Inger Moan, Thor Norström, Janne Scheffels og Grethe Lauritzen. 2010. *Skader og problemer forbundet med bruk av alkohol, narkotika og tobakk*. Sirius rapport, Statens institutt for rusmiddelforskning. Lesedato 25. mars 2014: http://www.sirus.no/filestore/Automatisk_opprettede_filer/sirusrap.3.10.pdf
- Svendsen, Thomas og Terje Andersen. "Risikabelt på julebord." *Bergensavisen*. 25. november 2012. Lesedato 15. mars 2014: <http://www.ba.no/jobbmagasinet/article6350371.ece>
- Svensli, Marianne. "Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø." *Arbeidslivet*. Lesedato: 12. mars 2014: <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsmiljo-og-HMS/Psykososialt-og-organisatorisk-arbeidsmiljo/>
- Sværi, Sander. «Faktoranalyse 1» Youtubevideo, 8:33, postet av herurd1, 5.mai 2011. <https://www.youtube.com/watch?v=ysrSmYuZyGY>
- Torgersen, Sven. 1995. *Personlighet og personlighetsforstyrrelser*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tjerbo, T og T.P Hagen. 2009. "Deficits, Soft Budget Constrains and Bailouts: Budgeting after the Norwegian Hospital Reform". *Scandinavian Political Studies* 32(3): 337-368.
- Veggeland, Kari. 2009. "Psykososialt arbeidsmiljø – PSA Håndbok for Best-Agder

Fylkeskommune.” Lesedato 8. mars 2014:

http://www.vaf.no/dm_documents/PSA_H%C3%A5ndbok_revidert_2010_aVayu.pdf

Velten m.fl. 2010. *Medarbeiderskap – fra ord til handling*. Oslo: Universitetsforlaget.

Wyller, Vegard Bruun. 2011. *Det friske og det syke mennesket*. 2.utg. Oslo: Akribe.

Yukl, Gary. 2010. *Leadership in organizations*. 8.utg. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education.

Ørjasæter, Elin, Trond Stang og Birgitte Stenberg Larsen. 2013. *Bedre ledelse*. Oslo: Cappelen Damm.

SPØRREUNDERSØKELSEN

Kontrollvariabler:

Alder

- Under 20
- 20-25
- 26-30

Kjønn

- Mann
- Kvinne

Sektor

- Privat
- Offentlig

Bransje

- Finans/økonomi
- Administrasjon/personal/kontor
- Bygg/anlegg/håndverk
- Salg og service
- Offentlig tjeneste/helse
- Utdanning forskning
- Annet

Trosretning

- Islam
- Kristendom
- Hinduisme
- Buddhisme
- Humanetiker
- Ikke troende
- Annet

Lederansvar

- Ja
- Nei

Har du deltatt på julebord?

- Ja
- Nei

Måleskala:

- I svært liten grad eller aldri
- I liten grad
- Verken eller
- I stor grad
- I stor grad eller alltid

Påstander:

Uavhengig variabel – julebord

- Jeg syntes julebord er et hyggelig arrangement.
- Jeg syntes det ble for mye alkohol.
- Jeg observerte en eller flere konflikter.
- Jeg fikk et bedre forhold til mine kollegaer og/eller ledere.
- Jeg angret på noe jeg gjorde på julebordet.
- Jeg ble bedre kjent med mine kollegaer.
- Jeg opplevde uønsket atferd fra enkelte kollegaer.
- Jeg gleder meg til neste julebord.

Avhengig variabel – psykososialt arbeidsmiljø

Sosialt samspill

- Det er ofte konflikter mellom kollegaer/ledere på min arbeidsplass.
- Jeg kan snakke med mine kollegaer dersom jeg trenger det.

Organisasjonskultur

- Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si ifra når jeg har andre meninger.
- Jeg vet hva slags atferd som forventes av meg på arbeidsplassen.
- Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig i forhold til meg og mine kollegaer.

Organisasjonsstruktur

- Jeg stoler på ledelsens evne til å ivareta bedriftens fremtid.
- Jeg opplever at mine arbeidsoppgaver er godt definerte.
- Informasjonsflyten er god på min arbeidsplass.

Personlig bevegelse

- Jeg føler jeg har mulighet til videre karriere på min arbeidsplass.
- Jeg opplever arbeidsoppgavene mine som utfordrende på en positiv måte.

UTKLIPP FRA SPØRRESKJEMA

Under er et utklipp fra spørreskjemaet som ble sendt ut til respondentene. Her presenterer vi blant annet bakgrunnen og informasjon angående undersøkelsen.

En liten undersøkelse

Alkohol og arbeidslivet kommer i økende grad i kontakt med hverandre. Aviser forteller skrekkehistoriene om advarsler og oppsigelser i etterkant av blant annet julebord. Med dette som bakgrunn, ønsker vi å se nærmere på sammenhengen mellom de psykologiske og sosiale faktorene på arbeidsplassen.

Denne undersøkelsen er anonym, og kan på ingen måte spores tilbake til respondenten. Undersøkelsen består av 25 korte spørsmål. Vi ønsker at du tar utgangspunkt i nåværende arbeidsplass når du svarer på spørsmålene. Målgruppen er under fylte 30 år.

Undersøkelsen brukes som en del av en bacheloroppgave ved Markedshøyskolen Campus Kristiania. Vi går studieretningen HR og personalledelse.

Tusen takk for at du setter av et par minutter for å hjelpe oss med å få til en god oppgave.



Neste

FREKVENSTABELLER

Fordeling kvinner/menn

Antall kvinner: 212

Antall menn: 212

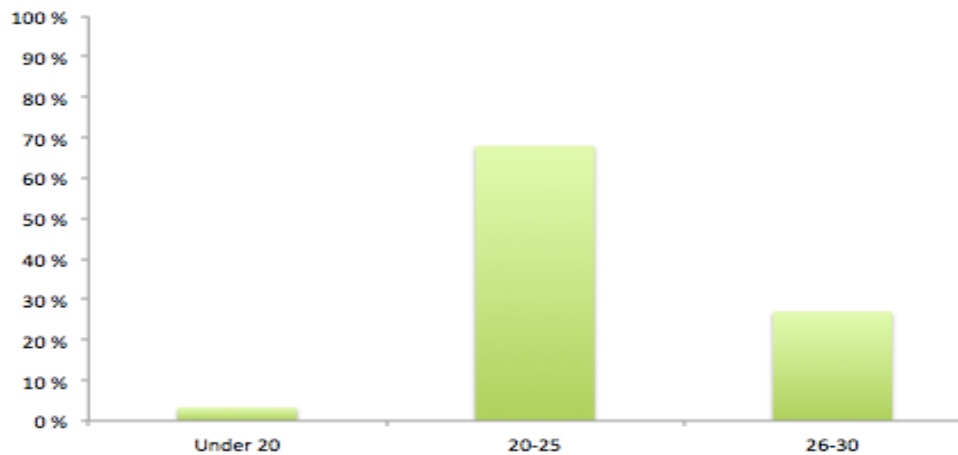


Fordeling alder

Under 20 år: 14 (3,3 %)

20-25 år: 291 (68,3 %)

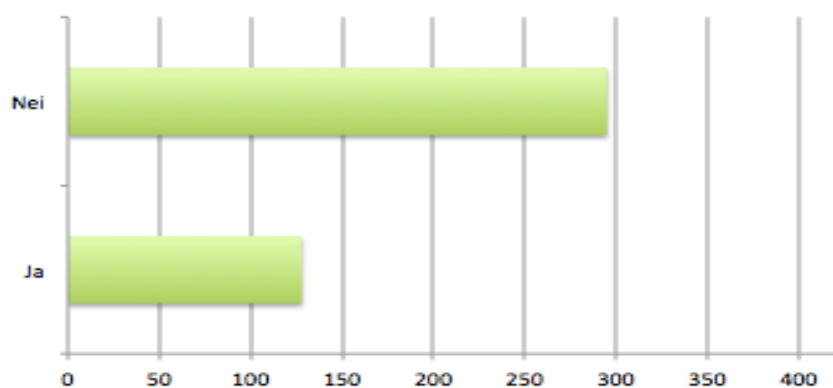
26-30 år: 118 (27,7 %)



Fordeling lederansvar

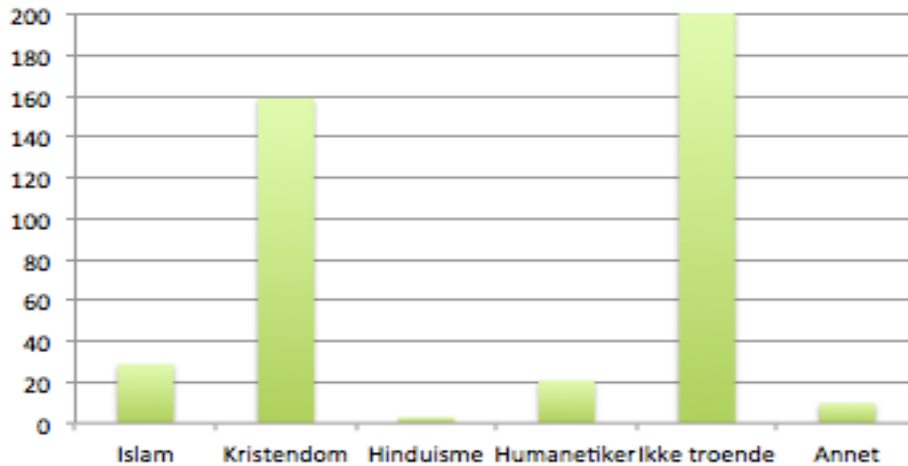
Antall nei: 295 (69,2)

Antall ja: 128 (30 %)



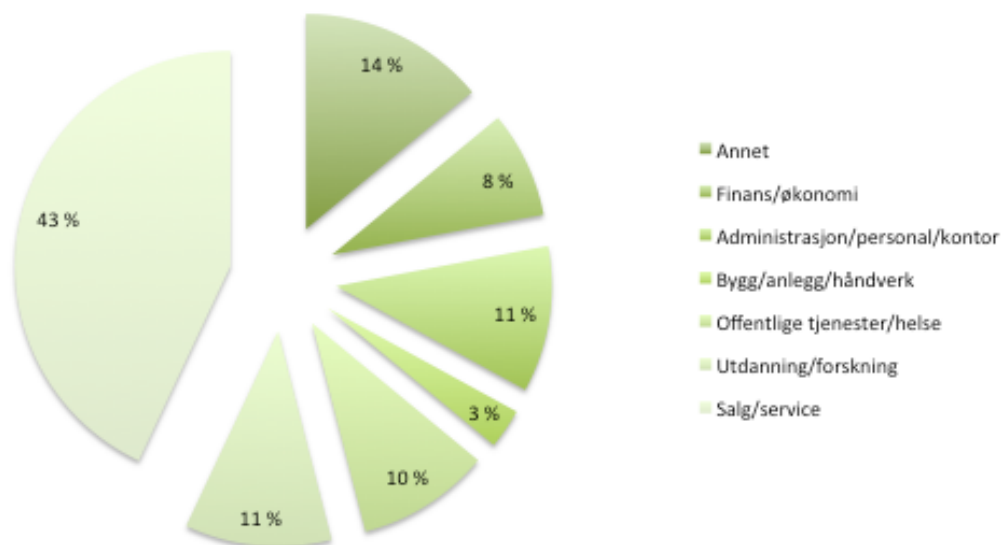
Fordeling trosretning

Kristendom: 159 (37,3 %)
Islam: 29 (6,8 %)
Hinduisme: 3 (0,7 %)
Humanetiker: 21 (4,9 %)
Ikke troende: 201 (47,2 %)
Annet: 10 (2,3 %)



Fordeling bransje

Finans/økonomi: 32 (7,5 %)
Administrasjon/personal/kontor: 46 (10,8 %)
Bygg/anlegg/håndverk: 11 (2,6 %)
Salg/service 183 (43 %)
Offentlige tjenester/helse: 42 (9,9 %)
Utdanning/forskning 48 (11,3 %)
Annet 61 (14,3 %)



REGRESJONSANALYSER MENN VS. KVINNER

Kjønn = Kvinne

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Julebord ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Kjønn = Kvinne
 c. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 ^a	.081	.077	.56574

- a. Predictors: (Constant), Julebord
 b. Kjønn = Kvinne

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.960	1	5.960	18.620	.000 ^a
	Residual	67.213	210	.320		
	Total	73.173	211			

- a. Predictors: (Constant), Julebord
 b. Kjønn = Kvinne
 c. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.266	.292		7.757	.000
	Julebord	.321	.074	.285	4.315	.000

- a. Kjønn = Kvinne
 b. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Kjønn = Mann

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Julebord ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Kjønn = Mann
 c. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.130	.51187

- a. Predictors: (Constant), Julebord
 b. Kjønn = Mann

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.500	1	8.500	32.441	.000 ^a
	Residual	54.760	209	.262		
	Total	63.260	210			

- a. Predictors: (Constant), Julebord
 b. Kjønn = Mann
 c. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.029	.274		7.407	.000
	Julebord	.403	.071	.367	5.696	.000

- a. Kjønn = Mann
 b. Dependent Variable: ARBEIDSMILJØTOTAL