



UNIVERSITY OF OSLO
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

Om kvantitativ måling av psykososialt arbeidsmiljø: Utvikling av OCM-K for UIO

Førsteamanuensis, Dr. Thomas Hoff
Psykologisk institutt, UIO





Plan for presentasjonen

- Kvantitative målinger
 - Fordeler og ulemper ved bruk av spørreskjema
 - Statistiske og metodologiske krav til spørreskjema
 - Krav til leverandører av verktøy
 - 'Førstegenerasjons' vs 'andregenerasjons' verktøy
 - Introduksjon av ett andregenerasjons verktøy: Norwegian Organizational Climate Measure (NOCM)
- Kvalitative målinger
 - Fordeler og ulemper ved bruk av intervju
 - Krav til bruk av intervjuer som metode
 - Kvantifisering av kvalitative data



Fordeler ved spørreskjema

- Effektivt for respondenden (15-20 minutters arbeid)
- Svært god generaliserbarhet – man kan teste hvor mange som helst
- Effektiv administrering ved hjelp av web-baserte løsninger
- Enkelt å generere rapporter



Krav til spørreskjema

- Grunnleggende krav man bør stille til en spørreskjema er:
 - Reliabilitet
 - Er spørreskjemaet pålitelig?
 - Validitet
 - Måler spørreskjemaet det den er ment å måle?
 - Er skjemaet et riktig uttrykk for det fenomenet vi er opptatt av?
 - Forutsier skjemaet det den var ment å skulle forutsi?
 - Teoretisk grunnlag
 - Er skjemaet basert på en teoretisk modell, slik at vi kan si noe om årsaksforhold?





UNIVERSITY OF OSLO
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

Spørsmål til leverandør av verktøy





Spørsmål til leverandør av verktøy

- Har dere målt reliabilitet, og i så fall hva var Cronbach's alpha?
 - Svaret bør være at den er over 0.70



Spørsmål til leverandør av verktøy

- Hva var utfallet av faktoranalysen av verktøyet? Førte dette til noen endringer i utformingen?
 - Svar som inneholder begrep som GFI, AGFI, CFI, RMSEA tyder på at det faktisk har utført en slik analyse



Spørsmål til leverandør av verktøy

- Har dere målt validitet, dvs vet vi at det er en sammenheng mellom det som måles og det faktiske fenomenet (f.eks. at det er en sammenheng mellom målet 'involvering' og det vi ønsker at det skal uttrykke, f.eks. 'tilfredshet')



Spørsmål til leverandør av verktøy

- Har dere målt diskriminatorisk validitet, dvs kan vi vite at verktøyet skiller mellom ting som faktisk er forskjellig i verden?



Spørsmål til leverandør av verktøy

- Er svaret på disse spørsmålene publisert i internasjonale tidsskrift med peer-review`?

Spørsmål til leverandør av verktøy




UNIVERSITY OF OSLO
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

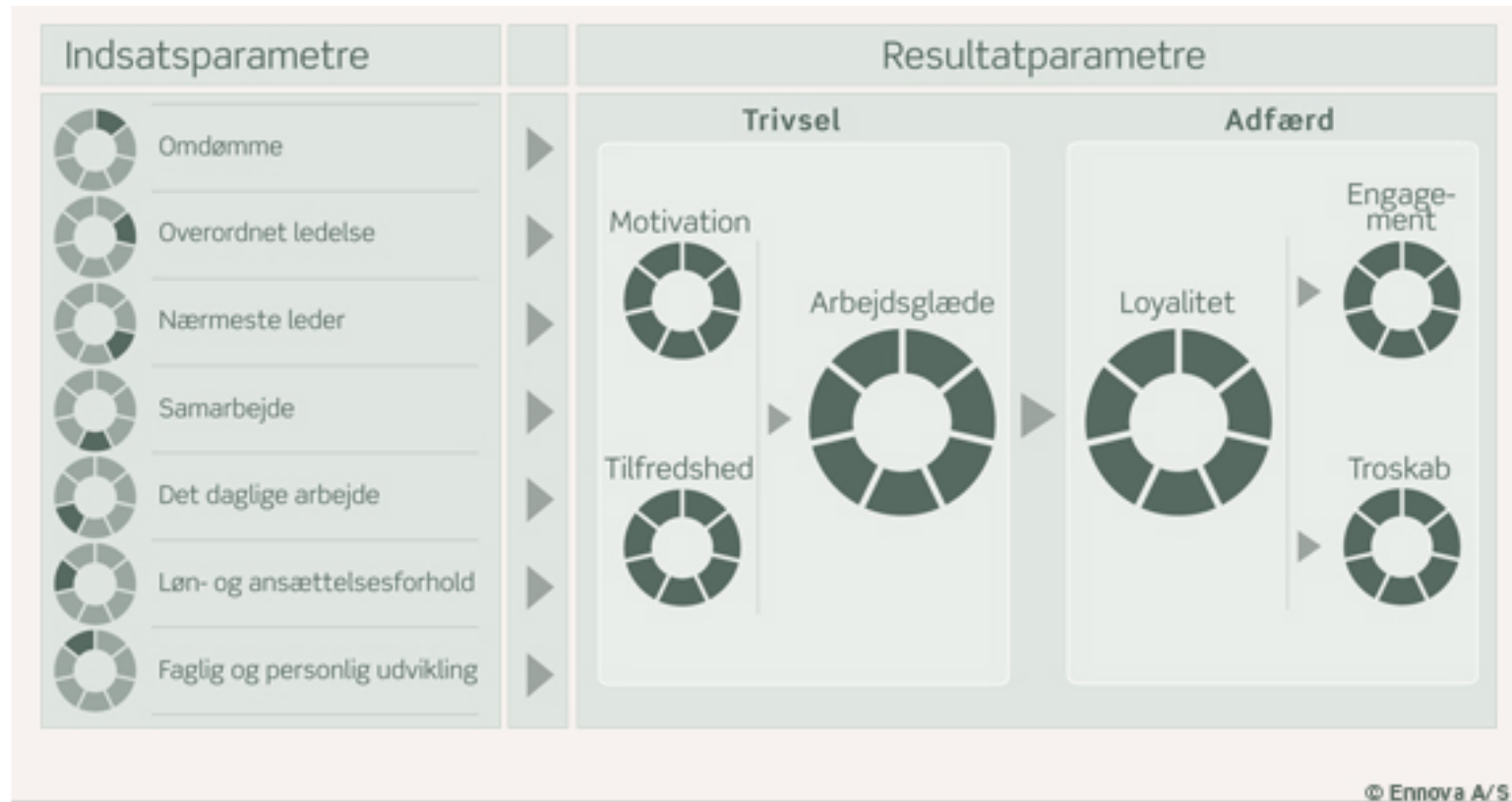
- Hvilken teoretisk modell bygger verktøyet på?



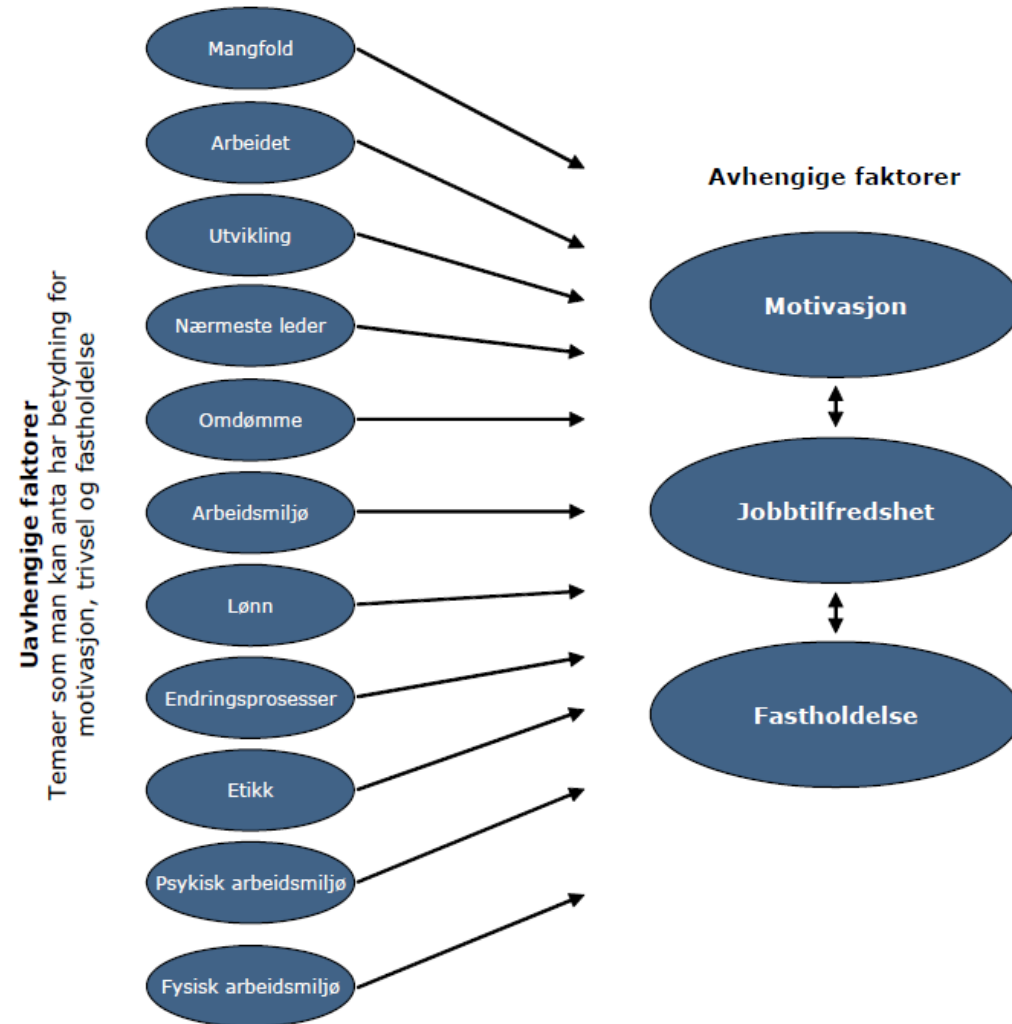
GPW's modell

Dimensjon	Hvordan det utspiller seg på arbeidsplassen
	Troverdighet <ul style="list-style-type: none">• Åpen og tilgjengelig kommunikasjon• Kompetanse til å koordinere menneskelige og materielle ressurser• Integritet ved konsistent implementering av visjon
	Respekt <ul style="list-style-type: none">• Støtte til profesjonell utvikling og ved å påskjønne godt arbeid• Samarbeide med medarbeiderne om relevante beslutninger• Omsorg for medarbeiderne som "hele" personer med ulike liv
	Rettferdighet <ul style="list-style-type: none">• Rimelighet: Avbalansert behandling av alle ved belønning• Saklighet: Ingen favorisering ved ansettelse og forfremmelse• Likhet: Ingen diskriminering og mulighet for å påklage en avgjørelse
	Stolthet <ul style="list-style-type: none">• Ved personlig innsats• Ved arbeidet produsert av team eller arbeidsgruppe• Ved organisasjonens produkter og adferd i samfunnet
	Fellesskap <ul style="list-style-type: none">• Mulighet for å være seg selv• Sosialt vennlig og imøtekommende atmosfære• Følelse av familie eller samhold

Ennovas modell



DIFI / Rambøll's modell





Førstegenerasjons vs. andregenerasjons verktøy





Førstegenerasjons vs. andregenerasjons verktøy

- Karakteristika ved førstegenerasjons verktøy:
 - Individorientert, snarere enn gruppe og organisasjonsorientert
 - Orientert mot symptomer, snarere enn mot kjente mekanismer som *resulterer* i godt eller dårlig arbeidsmiljø
 - Måler svar på direkte spørsmål, snarere enn latente variabler (underliggende strukturer)



Førstegenerasjons vs. andregenerasjons verktøy

- Karakteristika ved andregenerasjons verktøy:
 - Organisasjons og teamorientert
 - Måler *latente variabler* (så som organisasjonsklima, mobbekultur etc.)
 - Fokuserer på kjente mekanismer (f.eks. Trening, involvering, teamkommunikasjon, feedback etc.) som man vet gir endringer i arbeidsmiljøet



Eksempel på andregenerasjons verktøy

- Norwegian Organizational Climate Measure (NOCM)
 - Basert på 100 år med organisasjonsforskning
 - Statistisk validert i Storbritania og Norge
 - Fyller alle krav til verktøy spesifisert over

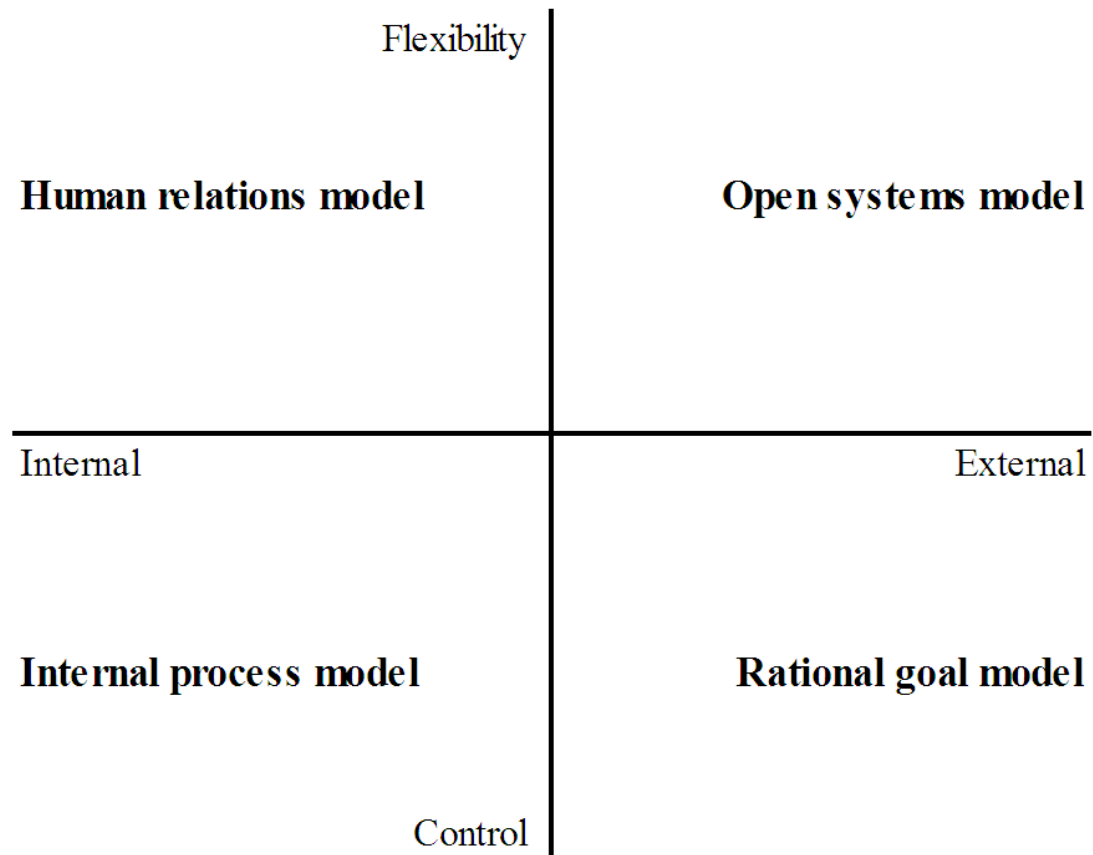


Figure 1: The Competing Values Model, based on Quinn & Rohrbaugh (1983)





Dimensjoner i OCM (1)

- **Employee welfare** — the extent to which the organization values and cares for employees (e.g., Robinson & Rousseau, 1994; Guest, 1998);
- **Autonomy**—designing jobs in ways which give employees wide scope to enact work (e.g., Cherns, 1976; Klein, 1991);
- **Involvement**—employees have considerable influence over decision-making (e.g., Miller & Monge, 1986; Hollander & Offerman, 1990; Heller, Pusi, Strauss, & Wilpert, 1998) *and* —the free sharing of information throughout the organization (e.g., Callan, 1993; Hargie & Tourish, 2000);
- **Emphasis on training** — a concern with developing employee skills (e.g., Gattiker, 1995; Morrow, Jarrett, & Rupinski, 1997);
- **Integration**—the extent of interdepartmental trust and cooperation (e.g., Lawrence & Lorsch, 1967; Nauta & Sanders, 2000);
- **Supervisory support** —the extent to which employees experience support and understanding from their immediate supervisor (e.g., Cummins, 1990; Eisenberger et al., 2002).





Dimensjoner i OCM (2)

- **Formalization** — *a concern with formal rules and procedures (e.g., Pugh, Hickson, Hinings, & Turner, 1968; Hall, 1991);*
- **Tradition** — *the extent to which established ways of doing things are valued (e.g., Coch & French, 1948).*
- **Innovation & flexibility** — *the extent of encouragement and support for new ideas and innovative approaches (e.g., West & Farr, 1990); and - an orientation toward change (e.g., Garrahan & Stewart, 1992; King & Anderson, 1995)*
- **Outward focus** — *the extent to which the organization is responsive to the needs of the customer and the marketplace in general (Kiesler & Sproull, 1982; West & Farr, 1990);*
- **Reflexivity** — *a concern with reviewing and reflecting upon objectives, strategies, and work processes, in order to adapt to the wider environment (West, 1996, 2000).*
- **Clarity of organizational goals** — *a concern with clearly defining the goals of the organization (e.g., Locke, 1991);*





Dimensjoner i OCM (3)

- **Effort** — *how hard people in organizations work towards achieving goals (e.g., McCaol, Hinsz, & McCaol, 1987);*
- **Efficiency** — *the degree of importance placed on employee efficiency and productivity at work (e.g., Ostroff & Schmitt, 1993);*
- **Quality** — *the emphasis given to quality procedures (e.g., Deming, 1986; Hackman & Wageman, 1995);*
- **Pressure to produce** — *the extent of pressure for employees to meet targets (e.g., Taira, 1996);*
- **Performance feedback** — *the measurement and feedback of job performance (e.g., Annett, 1969; Kopelmann, 1986).*





Studie:

- Hvis vi stiller ansatte i en moderne kunnskapsbedrift åpne ustrukturerte spørsmål om deres arbeidsmiljø:
- Hvilket verktøy vil “fange” flest av utsagnene fra disse ansatte? Et ‘førstegenerasjons’ verktøy som QPSNordic eller et ‘andregenerasjons’ verktøy som NOCM?
- Referanse:
 - Hoff, T., Straumsheim, P., Bjørkli, C.A. and Bjørklund, R.A. (2009). An External Validation of Two Psychosocial Work Environment Surveys – A SWOT Approach. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 1, 12-19.

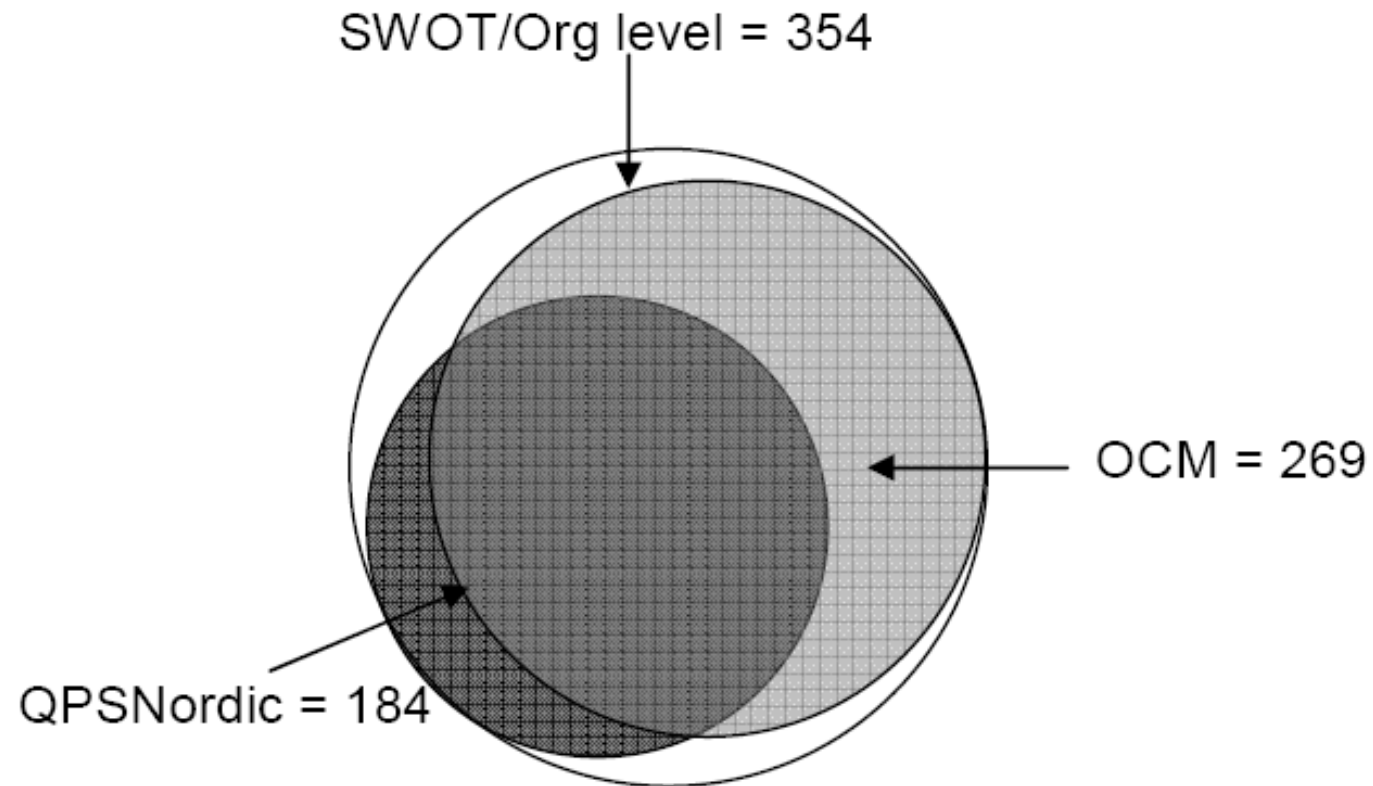
Table 2

Distribution of interview statements over QPSNordic and OCM categories

QPSNordic			OCM		
Job demands	Quantitative	15	Human relat	Autonomy	11
	Decision	0		Integration	34
	Learning	18		Involvement	29
Role expect	Clarity	6		Support super	18
	Conflict	5		Training	32
Job control	Pref. challenge	3		Welfare	38
	Decision	0	Internal proc	Formalization	8
	Work pacing	0		Tradition	10
Predictability	Next month	0	Open systems	Innovat & flexibility	8
	Next 2 years	9		Outward focus	1
Mastery of work		2		Reflexivity	9
Social interact	Support superior	16	Rational goal	Clarity of org goal	4
	Support coworker	8		Efficiency	1
	Friends & relatives	0		Effort	0
Leadership	Empowering	13		Performance feedback	33
	Fair	1		Pressure to produce	24
Org culture/climate	Social climate	27		Quality	0
	Innovative climate	7			
	Inequality	5			
	Human resource prim	34			
Interaction work private life		5			
Commitment to organization		7			
Perception of work group		1			
Work motivation	Intrinsic	2			
	Extrinsic	0			
SUM statements		184			269
Average no statements pr respondent		37			54



QPSNordic vs. OCM



Utvikling av OCM for kunnskapsintensive bedrifter OCM-K



UNIVERSITY OF OSLO
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

- Utvikling av et OCM-K – dvs et OCM for kunnskapsintensive bedrifter, i første rekke UIO og U&H sektoren generelt, krever:
 - Én ytterligere dimensjon, nemlig interne team eller arbeidsgrupper. Her må vi også definere hva dette egentlig er på UIO. Eksempler?
 - Avklare hva som skal forstås med begrepene
 - Avdelinger
 - Markedet
 - Kundeservice
 - Avklare hvilke demografiske data vi trenger, dvs for eksempel:
 - Kjønn, alder, antall år i stillingen
 - Stillingskategori
 - Enhet man tilhører

