

Organisatorisk tilhørighet blant operatører offshore

En casestudie fra olje- og gassindustrien

Benedikte Vanglo Nodland og Malin Vagle Sørheim

Kandidatnummer: 9383 og 9363

Vår 2020

Masteroppgave i Endringsledelse

Institutt for media-, kultur- og samfunnsfag
Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Universitetet i Stavanger



Universitetet
i Stavanger

MASTERGRADSSTUDIUM I ENDRINGSLEDELSE

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vår 2020

FORFATTER:

Benedikte Vanglo Nodland og Malin Vagle Sørheim

VEILEDER:

Lars Klemsdal og Gunnar Thesen

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Organisatorisk tilhørighet blant operatører offshore

EMNEORD/STIKKORD:

Organisatorisk tilhørighet, tilhørighetskonflikter, ekstern tilhørighet, utvikling, medarbeidersamtale.

SIDETALL: 92 (inkludert litteraturliste og vedlegg)

STAVANGER: 03.06.2020

Sammendrag

Målet med denne oppgaven er å se nærmere på organisatorisk tilhørighet blant operatører offshore. Tilhørighet er et viktig element i ansattes trivsel, ytelse og ønske om å forbli hos arbeidsgiver. Studien støtter seg hovedsakelig til Allen og Meyer (1991) sitt rammeverk for å forstå og definere de dynamiske prosessene av organisatorisk tilhørighet. Studien bidrar med å identifisere hvordan organisatorisk tilhørighet utspiller seg mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, samt hvordan tilhørighet til eksterne parter kan påvirke de ansattes tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon. I tillegg undersøker vi også hvordan arbeidstakere opplever tiltak som er iverksatt av arbeidsgiverorganisasjonen og hvordan dette påvirker deres organisatoriske tilhørighet.

For å undersøke oppgavens problemstilling skal vi studere operatører ansatt i Apply, en leverandør til olje- og gassindustrien. Dette er blitt gjort ved hjelp av en survey inspirert av Allen og Meyer (1990) og Gregersen (1993). Vi analyserer hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg blant operatørene, samt hvordan deres tilhørighet til eksterne parter påvirker deres tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon. Analysene tar også for seg hvordan operatørene opplever deres muligheter for videreutvikling, om informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering og om medarbeidersamtale har en positiv effekt på den organisatoriske tilhørigheten.

Studiens resultater viser at operatørene føler sterkest følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon. Resultatene avkrefter at tilhørighet til eksterne parter svekker den organisatoriske tilhørigheten. Tiltakene Apply har iverksatt får ulik empirisk støtte. Hvordan operatørene opplever sine egne utviklingsmuligheter, samt i hvilken grad de opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering har en positiv effekt på deres organisatoriske tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon. Samtidig fikk vi ingen signifikante resultater som tyder på at operatører som har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året føler sterkere organisatorisk tilhørighet enn de som ikke har hatt medarbeidersamtale.

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som avsluttende oppgave på Masterstudiet i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Prosessen har vært utfordrende, spennende og ikke minst lærerik. Vi sitter igjen med en god følelse av å ha utviklet våre kunnskaper som både forskere og personer.

Ved gjennomføring av denne avhandlingen er det flere som skal takkes for sine verdifulle bidrag og engasjement. Vi ønsker spesielt å takke våre to veiledere Lars Klemsdal og Gunnar Thesen som har veiledet oss i riktig retning med kritiske og faglige innspill.

Vi ønsker også å rette en takk til Apply AS som ga oss muligheten til å gjennomføre undersøkelsen på deres operatører, og har gjort det mulig å skrive denne oppgaven. Vi vil rette en spesiell takk Linda Hentsch som har bidratt med gode innspill, informasjon og god hjelp til å sende ut undersøkelsen, påminne og oppfordre operatørene til å delta. En stor takk rettes også til undersøkelsens respondenter som tok seg tid til å delta i studien. Uten dem hadde det ikke blitt noen avhandling.

Til slutt vil vi takke hverandre for å ha motivert og gitt hverandre ny giv når skrivesperren har tikkert forsiktig inn. Et godt samarbeid gjennom hele studiet og arbeidsprosessen har gitt oss faglige refleksjoner, verdifulle diskusjoner og mye glede vi vil ta med oss videre i livet.

Innholdsfortegnelse

1. INTRODUKSJON	1
1.1. FAGLIG BEGRUNNELSE	3
1.2. OM STUDIENS CASE - APPLY AS	4
1.3. PROBLEMSTILLING	5
1.4. OPERASJONELLE DEFINISJONER	6
1.5. AVGRENSNING AV STUDIEN	7
1.6. OPPGAVENS VIDERE OPPBYGNING	7
2. TEORI.....	9
2.1. ORGANISATORISK TILHØRIGHET	9
2.1.1. <i>Definisjon av begrepet</i>	9
2.1.2. <i>Tilhørighet - et av de tre basale psykologiske behovene</i>	10
2.2. TIDLIGERE FORSKNING PÅ TILHØRIGHET	11
2.2.1. <i>Tilhørighet som investering</i>	11
2.2.2. <i>Tilhørighet som et psykologisk fenomen</i>	12
2.2.3. <i>Multidimensjonale tilnærminger</i>	12
2.3. TRE-KOMPONENTMODELLEN TIL ALLEN OG MEYER	13
2.3.1. <i>Følelsesmessig tilhørighet</i>	14
2.3.2. <i>Forpliktende tilhørighet</i>	14
2.3.3. <i>Tvangsmessig tilhørighet</i>	15
2.3.4. <i>Kritikk mot tre-komponentmodellen</i>	16
2.4. TILHØRIGHETSKONFLIKTER	17
2.4.1. <i>Mangfoldig tilhørighet</i>	18
2.4.2. <i>Moderne tilhørighetskonflikter</i>	18
2.5. PSYKOLOGISK KONTRAKT	19
2.5.1. <i>Å bryte den psykologiske kontrakten</i>	20
2.6. TILTAK	21
2.6.1. <i>Informasjonsskriv</i>	21
2.6.2. <i>Medarbeidersamtale</i>	22
2.6.3. <i>Utvikling</i>	23
2.7. OPPSUMMERING OG UTFORMING HYPOTESER	24
3. METODE.....	28
3.1. DESIGN OG METODEVALG	28
3.2. SPØRREUNDERSØKELSEN	29
3.2.1. <i>Pilot-test</i>	30
3.2.2. <i>Måling av variabler</i>	31
3.2.3. <i>Formuleringer</i>	34
3.3. DISTRIBUTUSJON OG GJENNOMFØRING AV SURVEYEN	34
3.4. POPULASJON, UTVALG OG SVARPROSENT	35

3.5.	STATISTISKE METODER	36
3.5.1.	<i>Deskriptiv statistikk</i>	36
3.5.2.	<i>Bivariat analyse</i>	37
3.5.3.	<i>Multivariat analyse</i>	37
3.6.	VALIDITET OG RELIABILITET	39
3.6.1.	<i>Validitet</i>	39
3.6.2.	<i>Reliabilitet</i>	40
3.7.	METODISKE UTFORDRINGER	41
3.7.1.	<i>Konfidensialitet og anonymitet</i>	41
3.7.2.	<i>Covid-19</i>	42
4.	ANALYSE	44
4.1.	FAKTORANALYSE.....	44
4.1.1.	<i>Følelsesmessig tilhørighet</i>	45
4.1.2.	<i>Forpliktende tilhørighet</i>	46
4.1.3.	<i>Tvangsmessig tilhørighet</i>	46
4.2.	BESKRIVELSE AV DATASETET	48
4.2.1.	<i>Normalfordeling</i>	48
4.2.2.	<i>Tilstedeværelse av organisatorisk tilhørighet</i>	49
4.2.3.	<i>Bakgrunnsvariabler</i>	49
4.3.	BIVARIAT KORRELASJONSANALYSE	52
4.4.	MULTIPPEL REGRESJONSANALYSE	55
4.4.1.	<i>Resultater</i>	56
4.5.	OPPSUMMERING.....	60
5.	DISKUSJON AV RESULTATER.....	62
5.1.	HYPOTESE 1 - ORGANISATORISK TILHØRIGHET	62
5.1.1.	<i>Følelsesmessig tilhørighet</i>	62
5.1.2.	<i>Forpliktende tilhørighet</i>	63
5.1.3.	<i>Tvangsmessig tilhørighet</i>	64
5.2.	HYPOTESE 2 - MODERNE TILHØRIGHETSKONFLIKTER	65
5.3.	HYPOTESE 3 - INFORMASJONSSKRIV	67
5.4.	HYPOTESE 4 - MEDARBEIDERSAMTALE	68
5.5.	HYPOTESE 5 - UTVIKLING	70
6.	KONKLUSJON.....	72
6.1.	VÅRE ANBEFALINGER TIL APPLY	72
6.2.	VIDERE FORSKNING	74
6.3.	SVAKHETER VED OPPGAVEN	75
7.	LITTERATURLISTE	77

Figur og tabelloversikt

Figur 1 - Forskningsmodell.....	27
Tabell 3-1: Måling av organisatorisk tilhørighet	31
Tabell 3-2: Måling av tilhørighet til eksterne parter	32
Tabell 3-3: Måling av utvikling, informasjonsskriv og medarbeidersamtale	33
Tabell 3-4: Fordeling av svar før og etter 12.mars 2020.	43
Tabell 4-1: Faktoranalyse av følelsesmessig tilhørighet.....	45
Tabell 4-2: Faktoranalyse av forpliktende tilhørighet	46
Tabell 4-3: Faktoranalyse av tvangsmessig tilhørighet	47
Tabell 4-4: Korrelasjon mellom variablene	47
Tabell 4-5: Deskriptiv statistikk.....	48
Tabell 4-6: Frekvenstabell for kjønn.....	49
Tabell 4-7: Frekvenstabell for alder.....	50
Tabell 4-8: Frekvenstabell for tid i selskapet.....	51
Tabell 4-9: Frekvenstabell for antall installasjoner siste seks måneder.....	51
Tabell 4-10: Bivariat korrelasjonsanalyse	53
Tabell 4-11: Oppsummering av forutsetninger for multippel lineær regresjon.....	56
Tabell 4-12: Multippel regresjonsanalyse.....	58

Vedlegg

Vedlegg 1 – Spørreundersøkelse

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv om spørreundersøkelsen

Vedlegg 3 – Forutsetninger for multippel regresjonsanalyse

Vedlegg 4 – Frekvenstabeller – Tiltak

1. Introduksjon

En trend i det norske arbeidslivet er at nedbemanning, outsourcing, sammenslåing og omstilling er blitt et viktig trinn for å sikre lønnsom drift (Klemsdal, 2004, s. 125). Bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige kontrakter er utbredt, og bruken av vikarbyråer har eksplodert siden starten av 1980-tallet. Dette har gjort at grensene mellom virksomheter har blitt mer diffuse og at flere arbeidstakere utfører arbeidet sitt i en annen virksomhet på en annen fysisk lokasjon, enn hos sin egen formelle arbeidsgiver.

I både Norge og Europa førte industrisamfunnet til en fremvekst av stabile arbeidsrelasjoner og kontrakter som sikret livslange ansettelsesforhold (Klemsdal, 2004, s. 125). Det tidligere arbeidsliv var preget av faste ansettelser som har gjort arbeidsgivere mer forpliktet og ansvarlige for arbeidstakeres arbeidssituasjon, men dette har nå endret seg. I løpet av de siste 20-30 årene har det norske arbeidslivet gjennomgått store endringer. Endringene har medført nye organisasjonsformer og karrierenormer som igjen har medført økende krav til at den moderne arbeidstaker tar ansvar for egen arbeidssituasjon. Dette innebærer at tilknytningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir svakere. Endringene kan betegnes som en overgang fra industrisamfunn til postindustrielt service- og informasjonssamfunn, som kan betegnes som individualisering av arbeidslivet (Klemsdal, 2004, s. 118-119). Individualiseringen av arbeidslivet kan tolkes som at forbindelsen mellom individ og organisasjon blir svakere. På den ene siden har arbeidstakere blitt mer fristilt fra de strukturelle begrensningene som tidligere regulerte deres liv og karrieremuligheter. På den andre siden har sterkt regulerte byråkratiske og tayloristiske organisasjons- og produksjonsmodeller blitt erstattet av flatere organisasjonsformer med større vekt på delegert ansvar og større individuell autonomi (Klemsdal, 2004, s. 119). Arbeidslivet har blitt mer mangfoldig noe som innebærer færre stillinger med ensidige og rutinepregede oppgaver, og bildet av arbeidstaker som en lydige person som følger regler og orden er blitt erstattet av den selvstendige, ansvarlige og initiativrike personen. En slik arbeidstaker kan derfor forvente at arbeidsoppgavene skal gi rom for personlig utfoldelse hvor man kan delta med hele oss selv (Klemsdal, 2004, s. 119). Dersom man ser det fra den andre siden innebærer denne tendensen at hver arbeidstaker er pålagt større ansvar i forhold til eget arbeidsliv og arbeidssituasjon, som også gir et større ansvar for selve oppgaveløsningen som kan bidra til mer krevende arbeidsliv. Her påpeker Vetlesen (2004, s. 25) at dette setter den enkelte arbeidstaker i en sårbar situasjon som

intensiverer det grunnleggende menneskelige behovet for å inngå i trygge og tillitsfulle fellesskap. I det moderne arbeidslivet er ikke fellesskap gitt på samme måte som før. I industrisamfunnet ble det sørget for stabile forbindelser mellom individ og organisasjon basert på gjensidige forpliktelser og at kollegaer arbeidet sammen over tid, som sørget for at individet ble integrert i arbeidslivet. Tidligere organisasjonsformer var bygget på en endimensjonal og sterkt regulerende kopling mellom ansatt og organisasjon (Klemsdal, 2004, s. 122). Dette bidro til at den enkelte arbeidstaker utviklet en sterk lojalitet til organisasjonen og arbeidet. I det moderne arbeidslivet er individet i større grad blitt frikoplet fra organisasjonen (Klemsdal, 2004, s. 124). Dette setter arbeidstaker i en situasjon hvor deres tilhørighet til arbeidsgiver settes på prøve. Tilhørighet er svært viktig for oss mennesker og regnes som ett av de tre grunnleggende psykologiske behovene (Hetland & Hetland, 2011, s.104). Det er kanskje ikke nok at vi føler tilhørighet til familie og venner, man kan også ha et behov for å føle tilhørighet til arbeidsgiver, arbeidsplass og kollegaer.

Disse forandringene får ikke bare konsekvenser for hvordan organisasjonene ser ut og oppfører seg, men også for alle dens medlemmer. Innledningsvis nevnte vi innleid arbeidskraft og outsourcing som to eksempler på hvordan moderne organisasjoner opererer for å få tilgang til ressurser og kompetanse, økt fokus på hovedaktiviteter og å redusere kostnader (Finans Norge, 2016). Konsekvensen av frikoplingen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er også at den psykologiske koplingen blir svakere (Klemsdal, 2004, s. 130). Det er derfor ikke lenger en selvfølge at ansatte forblir i den samme organisasjonen gjennom hele sitt arbeidsliv og man må være mer åpne for å skifte arbeidsgiver enn tidligere. Frikoplingen har gjort det enkelte individet mer uavhengig, men med den konsekvensen at avhengighetsforholdet blir betraktet som et onde (Klemsdal, 2004, s. 132-133).

Arbeidsfellesskapet svekkes fordi forbindelsen mellom kollegaer blir flyktigere, samtidig blir grensene og normene som regulerer forholdet mellom medarbeidere mer diffuse (Klemsdal, 2004, s. 133). Spørsmål om fellesskap i arbeidslivet har kanskje aldri vært mer tematisert enn det er nå. Integrering og fellesskap i arbeidslivet er mer prekært nå på grunn av frikoplingen, både fra individets og organisasjonens perspektiv. Tilknytningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver svekkes, mens ens behov for trygge og inkluderende arbeidsfellesskap øker (Klemsdal, 2004, s. 133).

Vi er i det følgende opptatt av *organizational commitment*, som kan oversettes til organisatorisk tilhørighet. Forskning på organisatorisk tilhørighet har foregått i flere epoker.

Tidlig på 60-tallet ble man kjent med Beckers (1960) teori hvor tilhørighet ble sett på som et resultat av investering de ansatte har lagt ned i organisasjonen. Videre på 70-tallet ble tilhørighet beskrevet av blant annet Kanter (1968) som et psykologisk fenomen hvor ansatte ble mer følelsesmessig tilknyttet arbeidsgiverorganisasjonen. Tidlig på 90-tallet vises det til videre utvikling av fenomenet hvor tilhørighet forstås som den psykologiske tilknytningen et individ føler overfor organisasjonen, og i hvilken grad de innretter seg etter organisasjonens mål og verdier. Fenomenet er stadig i utvikling og får hele tiden sterkere betydning for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette kan gjenspeiles i at det blir mer og mer vanlig i dagens norske arbeidsliv å ha egne HR-avdelinger hvor det er viktig å ta vare på menneskene som organisasjonen består av (Allen & Meyer, 1997, s. 5).

De ansattes organisatoriske tilhørighet har gjennom flere forskningsartikler vist seg å ha en rekke potensielle følger både for de ansattes opplevelse av arbeidsforholdet, atferd og ikke minst for arbeidsgiverne. Ansatte som føler sterk tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon har større forutsetninger til å bli i organisasjonen, enn de som ikke føler like sterk tilhørighet (Allen & Meyer, 1997, s. 11). Gjennom sin forskning viser Allen og Meyer (1997) at arbeidstakere som føler en form for følelsesmessig tilhørighet til organisasjonen blir i organisasjonen fordi de ønsker det. Det er dermed større sannsynlighet at disse arbeidstakerne er fornøyde med jobben og involverer seg mer i arbeidet. På bakgrunn av dette er sannsynligheten for fravær og turnover lavere, og disse ansatte anses som mer verdifulle for organisasjonen. Ut fra tidligere forskning kan vi si at ansatte med sterk organisatorisk tilhørighet kan føre til flere positive fordeler for både arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet som helhet.

1.1. Faglig begrunnelse

Fenomenet *organisatorisk tilhørighet* kan sees i sammenheng med endringsledelse. Ikke bare er det forsket mye på fenomenet tilhørighet, men det er også forsket på hvordan de ansattes tilhørighet påvirker endringer. Ved å undersøke fenomenet kan man danne seg et bilde av hvilke organisatoriske endringer som kan bidra til å styrke tilhørigheten.

Flere forfattere har indikert at organisatorisk tilhørighet spiller en viktig rolle i den enkeltes aksept av endringer (Darwish, 2000; Cordery et al., 1993, referert i Vakola & Nikolaou, 2005,

s.163). Hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg mellom organisasjon og operatør kan også si oss noe om hvordan de ansatte vil reagere på en endring. Ansatte som føler seg mer følelsesmessig tilknyttet organisasjonen kan antas å være mer åpne og kjenne en sterkere tilhørighet overfor eventuelle endringer som organisasjonen måtte gjennomgå i fremtiden. Endringslitteraturen har flere bevis på at endringer og organisatorisk tilhørighet henger tett sammen. Dette tyder på at det finnes en sammenheng mellom organisatorisk tilhørighet og aksept for endringer.

Organisatorisk tilhørighet kan også sees på som et resultat av endringsprosesser og modellen *Employee Responses to Planned Organisational Change Model* (Schraeder (2004); Bovey & Hede (2001), referert i Visagie, C. M., & Steyn, 2011, s.101) viser hvordan tilhørighet kan oppstå som et resultat av endringer. Ved å fokusere på organisatorisk tilhørighet som et resultat av endring er det viktig at virksomheten er oppmerksom på hvordan endringsprosesser kan påvirke den organisatoriske tilhørigheten. Hvis man på forhånd kjenner til hvordan tilhørigheten utspiller seg for ansatte kan man også vurdere om eventuelle organisatoriske endringer vil påvirke den organisatoriske tilhørigheten. Forskning viser også at ansatte som føler sterkere tilhørighet overfor virksomheten gir fordeler for virksomheten når man gjennomgår en endring. Det kan for eksempel være at de ansatte bidrar mer enn forventet for at endringen skal lykkes (Visagie & Steyn, 2011, s. 103).

1.2. Om studiens case - Apply AS

Apply AS er i dag et oljeserviceselskap, da de ble etablert i 1979 var det for å være en konstruksjonsentreprenør for olje- og gassindustrien. Det har skjedd store endringer i selskapet siden oppstarten og de har utviklet seg til å bli en leverandør av komplette totalentrepriser for modifikasjoner, vedlikehold og driftskontrakter for offshore-installasjoner. Apply er et ledende flerfaglig ingeniørselskap som har spesialisert seg på kontrakter som inkluderer alle faser av et prosjekt, fra konseptutvikling og studier, til ferdigstillelse og igangkjøring. Hovedkontoret er lokalisert i Stavanger, og de har kontorer i Bergen og Hammerfest. Apply har et datterselskap i Polen, med kontorer i Krakow (Apply, u.å.a)

I dag er Apply et Moreld selskap. Februar 2020 annonserte Hitecvision etableringen av Moreld, som er et stort industrikonsern med 20 selskaper i porteføljen. Selskapene i Moreld

har oljeindustrien som hovedkunde, og “Moreld vil gi dem økt fart og større ressurser i transformasjonen mot andre deler av energisektoren” (Apply, u.å.b). Av alle Moreld-selskapene er Apply er det største med 940 ansatte (Dommersnes, 2020).

1.3. Problemstilling

I denne oppgaven skal vi undersøke hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg mellom operatører og Apply. Med operatører mener vi ansatte som arbeider offshore. Videre skal vi studere hvordan moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply påvirker operatørenes organisatoriske tilhørighet. Bakgrunnen for dette er at tidligere forskning viser at tilhørighet er viktig for at ansatte trives og forblir i organisasjonen. Resultatene fra studien kan brukes av Apply som grunnlag for videre arbeid med å styrke operatørenes tilhørighet. Vi ønsker å undersøke tilhørighetskonflikter mellom organisasjon og arbeidsplass, yrke og kollegaer for å se hvordan tilhørighet til eksterne parter påvirker operatørenes organisatoriske tilhørighet. Studiens problemstilling omhandler operatørenes tilhørighet til organisasjon, hvordan moderne tilhørighetskonflikter og opplevelsen av Apply sine tiltak påvirker den organisatoriske tilhørigheten, og er som følger:

Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan påvirkes operatørenes tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?

Etter siste arbeidsmiljøundersøkelse oppdaget Apply at operatørene hadde lavere tilhørighet enn funksjonærene og ønsket å undersøke hva som er bakgrunnen til dette. De har derfor iverksatt ulike tiltak for å øke inkluderingen av- og tilhørigheten til operatørene. Tiltakene er kort oppsummert: *informasjonsskriv, medarbeidersamtale og utvikling*. *Informasjonsskriv* er noe operatørene får tilsendt regelmessig for å holdes oppdatert på hva som skjer i virksomhetens prosjekter og målet med informasjonsskrivet er å inkludere de ansatte i større grad. Vinteren 2019 ble medarbeidersamtaler innført for operatørene. Dette ble gjort for å øke inkludering av og tilhørigheten til operatørene, og vi vil i studien undersøke om medarbeidersamtalen har en positiv effekt på tilhørigheten. Vi skal også undersøke hvor store utviklingsmuligheter operatørene opplever at de har i Apply. Dette gjør vi for å undersøke om deres oppfatning av deres egne utviklingsmuligheter spiller inn på den organisatoriske

tilhørigheten. Selv om *utvikling* ikke er et konkret tiltak av Apply velger vi likevel å presentere det her.

1.4. Operasjonelle definisjoner

Arbeidsplass er den installasjonen offshore som operatøren arbeider på. Her snakker vi ikke om den fysiske arbeidsgiverorganisasjonen.

Kollega er de som operatørene arbeider sammen med offshore på installasjonen. Vi henviser ikke til kollegaer i andre avdelinger i Apply, men fokuserer på dem de faktisk arbeider sammen med. I denne forbindelse kan det også være kollegaer fra andre virksomheter.

Operatør er en som arbeider offshore innenfor ulike fagfelt:

- Elektro.
- Mekanisk.
- Installasjonssupport.
- Installasjonsledelse.

Arbeidsgiverorganisasjon er den virksomheten som operatørene er ansatt i som i dette tilfellet er Apply AS.

Organisatorisk tilhørighet er tilhørigheten en arbeidstaker har til arbeidsgiverorganisasjonen.

Psykologisk kontrakt er en uformell kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Tilhørighetskonflikter er konflikter som oppstår når organisasjonens medlemmer opplever tilhørighet til flere parter.

Tre-komponentmodellen er en modell utviklet av Allen og Meyer (1991) som måler ulike former for organisatorisk tilhørighet: følelsesmessig, forpliktende og tvangsmessig.

1.5. Avgrensning av studien

Studien tar for seg en populasjon bestående av operatører ansatt i avdelingene *Installation Support*, *Installation Management*, *Mechanical Discipline* og *Electrical Discipline* hos Apply AS. Utvalget avgrenses til å kun gjelde personell ansatt som operatører offshore og ikke funksjonærer på virksomhetens kontorer. Studien inkluderer ikke respondenter fra andre organisasjoner eller andre områder i samme organisasjon. I hovedsak er dette blitt gjort for å avgrense studiens omfang basert på nivå og tidsbegrensning. Disse avgrensningene kan få konsekvenser for studiens funn og kan problematisere sammenhenger mellom organisatorisk tilhørighet og de uavhengige variablene.

Ettersom utvalget er lik populasjonen kan ikke resultatene fra studien generaliseres til andre virksomheter eller bransjer, men kan legge til grunn for antakelser om sammenhenger i andre virksomheter i samme bransjer som står ovenfor lignende tilhørighetskonflikter. Studien baserer seg i hovedsak på spørsmål om organisatorisk tilhørighet i form av tre-komponentmodellen utviklet av Allen og Meyer (1991). De uavhengige variablene i studien er valgt som et forsøk på å dekke begrepet organisatorisk tilhørighet med sine tre komponenter og for å undersøke eventuelle tilhørighetskonflikter som kan oppstå, og hvordan disse påvirker den organisatoriske tilhørigheten. Samtidig skal vi også undersøke hvordan operatørene egne oppfatninger av de tiltak som Apply har implementert påvirker deres organisatoriske tilhørighet.

1.6. Oppgavens videre oppbygning

Kapittel 2 - Teori

Studiens andre kapittel tar for seg teori vi mener er relevant for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Først presenterer vi *organisatorisk tilhørighet* og tidligere forskning rundt begrepet hvor vi videre tar for oss tre-komponentmodellen som består av de ulike dimensjonene av organisatorisk tilhørighet. Deretter presenterer vi hvordan moderne tilhørighetskonflikter kan påvirke den organisatoriske tilhørigheten og tar for oss begrepet *psykologisk kontrakt*. Vi avslutter med å presentere ulike tiltak Apply har iverksatt for å øke ansattes organisatoriske tilhørighet.

Kapittel 3 - Metode

I dette kapitlet beskriver vi valgene vi har tatt når det gjelder problemstilling og hypoteser. Vi fremlegger den deduktive forskningsstrategien vi har benyttet oss av, samt beskriver den kvantitative metoden. Vi presenterer hvordan oppgavens respondenter er valgt, utforming av spørreundersøkelsen og metodiske utfordringer som har oppstått underveis.

Kapittel 4 - Analyse

Her belyses datamaterialet vi har hentet ut fra spørreundersøkelsen ved hjelp av oppgavens teoretiske rammeverk. De ulike analysene vi gjennomfører i SPSS blir presentert og kommentert.

Kapittel 5 – Drøfting av resultater

I studiens nest siste kapittel vil vi gå gjennom funn fra undersøkelsen og drøfte disse opp mot studiens problemstilling og hypoteser, samt teori presentert i kapittel 2.

Kapittel 6 - Konklusjon

I det siste kapitlet vil oppgavens konklusjon presenteres. Vi avslutter så med å nevne noen svakheter ved oppgaven og presenterer forslag til videre forskning.

2. Teori

Målet for denne avhandlingen er å undersøke hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg mellom operatør og organisasjon, samt hvordan moderne tilhørighetskonflikter og Apply sine tiltak påvirker den organisatoriske tilhørigheten. Dette kapittelet er viet til å gi en teoretisk og empirisk oversikt over eksisterende forskning og litteratur for å belyse oppgavens problemstilling.

Vi starter med å definere organisatorisk tilhørighet og tidligere forskning rundt begrepet. Videre går vi inn på innholdet i og kritikk til Allen og Meyer (1991) sin tre-komponentmodell som vi benytter videre i oppgaven. Deretter presenterer vi moderne tilhørighetskonflikter som er sentralt for vår problemstilling. Videre går vi inn på psykologisk kontrakt som kan være viktig i forståelsen av hvordan relasjoner i bedrifter kan påvirke den organisatoriske tilhørigheten. Avslutningsvis presenterer vi ulike tiltak som Apply har iverksatt for å styrke operatørens tilhørighet.

2.1. Organisatorisk tilhørighet

Organizational commitment er et begrep som er vanskelig å oversette til norsk da det ikke finnes et fullgodt norsk ord for begrepet *commitment*. *Commitment* kan oversettes til blant annet forpliktelse, engasjement, tilhørighet eller tilknytning. I vår avhandling har vi valgt å benytte oss av oversettelsen *tilhørighet* som dermed oversetter *organizational commitment* til *organisatorisk tilhørighet*. Videre i avhandlingen vil vi benytte oss av begrepene tilhørighet og organisatorisk tilhørighet om hverandre.

2.1.1. Definisjon av begrepet

Det finnes flere ulike definisjoner av fenomenet organisatorisk tilhørighet. Buchanan (1974, s. 533) definerer organisatorisk tilhørighet som en følelsesmessig tilknytning til organisasjonens mål og verdier. Porter, Steers, Mowday og Boulian (1974, s. 604) definerer organisatorisk tilhørighet som individets identifikasjon og involvering i organisasjonen, og at tilhørighet kan preges av minst tre faktorer; (a) en sterk tro på og aksept av organisasjonens mål og verdier, (b) viljen til å anstrenge seg betydelig på vegne av organisasjonen, (c) et klart ønske om å

oppretholde sitt medlemskap i organisasjonen. Porter, Mowday og Steers (1979, s. 226) forklarer *organisatorisk tilhørighet* som den relative styrken av et individs identifisering med og involvering i en organisasjon. Fenomenet organisatorisk tilhørighet kan, ifølge Allen og Meyer (1991, s. 67), sees på som en psykologisk tilstand som karakteriserer de ansattes forhold til organisasjonen og som får konsekvenser for beslutningen om å fortsette i organisasjonen. Samtidig vil den ansatte vurdere kostnadene som kan knyttes opp til det å forlate organisasjonen (Allen & Meyer, 1991, s. 71).

2.1.2. Tilhørighet - et av de tre basale psykologiske behovene

Ifølge Hetland og Hetland (2011, s. 104) er tilhørighet en del av de tre grunnleggende psykologiske behovene vi mennesker har, sammen med autonomi og kompetanse. Disse psykologiske behovene blir beskrevet som det «essensielle for helse, trivsel og engasjement i jobben» (Hetland & Hetland, 2011, s.104). I Maslows behovspyramide finner vi også tilhørighet som det tredje behovet vi mennesker trenger å få oppfylt etter de fysiologiske behovene, og behovet for trygghet (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2010, s. 117). Dette er ikke bare gjeldende i privatlivet, men kan også overføres til arbeidslivet. I arbeidslivet dekkes behovet for tilhørighet i korte trekk av fellesskapet med kollegaer (gruppe), men i denne sammenheng retter organisatorisk tilhørighet seg mot forholdet mellom organisasjon og individ, og ikke mellom gruppe og individ.

I dagens moderne arbeidsliv tilbringer vi nesten like mye tid på jobben som vi gjør hjemme og dette understreker viktigheten av å føle tilhørighet på arbeidsplassen. Dersom man ikke får ivaretatt de tre psykologiske behovene kan dette utgjøre en trussel på arbeidsplassen (Hetland & Hetland, 2011, s.104). Hetland og Hetland (2011, s. 104) trekker frem tilhørighet til ledere, kollegaer og samarbeidspartnere som viktige elementer i jobbsammenheng, men presiserer at tilhørighet også kan oppstå gjennom organisering av arbeidsoppgaver, jobbmengde og jobbtilfredshet. På bakgrunn av dette kan vi knytte organisatorisk tilhørighet opp mot de tre basale psykologiske behovene. Baumeister og Leary (1995, referert i Hetland & Hetland, 2011, s. 108-109) forklarer at det kan oppstå mange negative konsekvenser ved å ikke få dekket behovet for tilhørighet. Dette kan være konsekvenser som kan føre til helsefare, mistrivsel og lav produktivitet (Baumeister & Leary, 1995, referert i Hetland & Hetland, 2011, s. 108-109). Organisasjoner er avhengige av at deres ansatte er fokusert på arbeid og at de produserer det som forventes av dem. Har man en arbeidsstab som ikke føler tilhørighet til

leder, kollegaer eller organisasjon kan man risikere å redusere produksjonen, øke faren for ulykker og ikke minst risikerer å få umotiverte ansatte. Det er derfor viktig at organisasjoner fokuserer på å skape tilhørighet på- og til virksomheten.

2.2. Tidligere forskning på tilhørighet

Forskning på tilhørighet har foregått over tre epoker (Cohen, 2007, s. 338). For å forstå dagens syn på organisatorisk tilhørighet skal vi først se hvordan fenomenet har utviklet seg gjennom tiden. Epokene har hatt stor innvirkning på fenomenet organisatorisk tilhørighet slik vi kjenner det i dag.

2.2.1. Tilhørighet som investering

Den første epoken baserte seg på Beckers (1960) tilnærming til fenomenet på bakgrunn av at han ønsket seg et mer omfattende begrepsapparat (Becker, 1960; Cohen, 2007). Beckers (1960) teori har i ettertid blitt kjent som *the side-bet theory* hvor de ansatte føler tilhørighet som et resultat av skjulte investeringer de har lagt ned i organisasjonen. Ved å forlate organisasjonen vil man miste gevinsten av disse investeringene, og på bakgrunn av dette velger mange å opprettholde sitt medlemskap til organisasjonen dersom man ikke har andre lignende eller bedre alternativer tilgjengelig. Becker (1960, referert i Cohen, 2007, s. 338) argumenterer samtidig for at desto lengre man blir i organisasjonen jo flere investeringer gjør man og terskelen for å forlate organisasjonen øker dermed i takt med antall og størrelse på investeringene. Denne antakelsen fra Becker (1960) har i ettertid vist seg å stemme og ulike studier viser at jo lengre man arbeider i en organisasjon jo mer øker følelsen av tilhørighet, og det blir dermed vanskeligere å forlate organisasjonen.

Ifølge Becker (1960, s. 36) kan man se på *side-bets* som et resultat av sosial bytteteori. Bytteteori er en teori som er utviklet innen organisasjonssosiologi hvor organisasjonens medlemmer benytter seg av sosiale bytter som fundament i ulike sosiale systemer (Noack, 2012). Ifølge Noack (2012) baserer denne teorien seg på frivillighet og i motsetning til økonomiske bytter består sosiale bytter av "... diffuse, ikke spesifiserte forpliktelser". Sett i lys av organisatorisk tilhørighet kan vi med andre ord si at tilhørighet preges av sosiale bytter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

2.2.2. Tilhørighet som et psykologisk fenomen

Den andre epoken innenfor forskning på organisatorisk tilhørighet utartet seg på 70-tallet og er preget av at forskere gikk bort fra tilhørighet som *side-bets* og begynte å se på det som et psykologisk fenomen (Cohen, 2007, s. 338-339). Kanter (1968, s. 499) var en av de første som beskrev tilhørighet som et psykologisk fenomen og beskriver det som «... *a consideration which arises at the intersection of organizational requisites and personal experience*». I etterkant av Kanter sin definisjon kom flere med ulike definisjoner som forsøkte å endre konseptualiseringen av begrepet. Videre argumenterte Porter et al (1979, s. 226) for at man kunne se på tilhørighet som et resultat av tre faktorer: (1) en sterk tro på og aksept av organisasjonens mål og verdier; (2) et ønske om å yte ekstra på vegne av organisasjonen og (3) et sterkt ønske om å bli værende i organisasjonen.

Samtidig som forskere begynte å se på tilhørighet som et psykologisk fenomen oppsto det også et behov for å utvikle verktøy som kunne måle graden av tilhørighet. Den mest etablerte spørreundersøkelsen ble introdusert av Porter et al (1974) og er kjent som *Organizational Commitment Questionnaire*, forkortes som OCQ. Undersøkelsen tar for seg ulike faktorer som kan spille inn på de ansattes følelse av tilhørighet overfor arbeidsgivers organisasjon. Selv om man allerede på denne tiden hadde begynt å se på tilhørighet som et flerdimensjonalt fenomen ble OCQ i praksis brukt til å studere tilhørighet som et endimensjonalt fenomen (Cohen, 2007, s. 339). I senere tid ble OCQ brukt som utgangspunkt til å utvikle andre verktøy som målte ulike former for tilhørighet.

2.2.3. Multidimensjonale tilnærminger

Det siste store skillet vi finner innen forskning på organisatorisk tilhørighet kom rundt 80-tallet hvor Allen og Meyer (1991), samt O'Reilly og Chatman (1986) kom med to ledende tilnærminger som begge baserer seg på at tilhørighet må sees på som et flerdimensjonalt fenomen. O'Reilly og Chatman (1986) baserer sin tilnærming på det de selv så på som problematisk ved tidligere forskning på organisatorisk tilhørighet, nemlig at man ikke skilte nøye nok mellom konsekvensene av tilhørighet og grunnlaget for tilhørighet. O'Reilly og Chatman (1986, s. 493) definerer tilhørighet som «*the psychological attachment felt by the person for the organization; it will reflect the degree to which the individual internalizes or adopts characteristics or perspectives of the organization*». Dette forstås som den

psykologiske tilknytningen et individ har overfor organisasjonen og i hvilken grad de innretter seg etter organisasjonens mål og verdier. Videre hevder de at individets psykologiske tilhørighet kan forklares ved hjelp av tre uavhengige faktorer: (1) etterlevelse eller instrumentell involvering, (2) identifisering eller involvering som et resultat av et ønske om tilhørighet; (3) internalisering mellom organisasjonens og individets verdier (O'Reilly & Chatman, 1986, s. 493).

Allen og Meyer har utformet den andre hovedretningen som ser på tilhørighet som et flerdimensjonalt fenomen. De ser på organisatorisk tilhørighet som en psykologisk tilstand som karakteriserer individets forhold til organisasjonen samtidig som det har konsekvenser for den ansattes beslutning om å forbli eller forlate organisasjonen (Allen & Meyer, 1991, s. 67). Allen og Meyer (1990, s.1) sitt nye syn på tilhørighet trekker frem tre dimensjoner som sammen utgjør fenomenet tilhørighet: følelsesmessig, forpliktende og tvangsmessig, som vi vil gå nærmere inn på i kapittelet under.

2.3. Tre-komponentmodellen til Allen og Meyer

Den mest brukte teorien innen forskning på tilhørighet er som nevnt over utformet av Allen og Meyer (1991) hvor de tar utgangspunkt i tidligere forskning fra blant annet Becker (1960) og Porter et al (1974). Tilhørighet blir beskrevet som et flerdimensjonalt fenomen hvor organisatorisk tilhørighet blir beskrevet ved tre komponenter: følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet (Allen & Meyer, 1991, s. 61). Disse tre komponentene blir ofte omtalt som tre-komponentmodellen. Tre-komponentmodellen benyttes mye i forskning på organisatorisk tilhørighet da modellen fokuserer på de ulike komponentene i organisatorisk tilhørighet. Felles for de tre komponentene er at de gjenspeiler forholdet mellom ansatt og organisasjon og spiller inn på den ansattes avgjørelse om å forlate eller forbli i organisasjonen (Allen & Meyer, 1991, s. 67).

Allen og Meyer (1991, s. 67) forklarer at det er mer hensiktsmessig å se på følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet som ulike komponenter, enn som ulike typer for tilhørighet. På bakgrunn av dette kan vi ikke si at det finnes ulike typer tilhørighet, men at de tre komponentene er med på å forme den totale og overordnede organisatoriske tilhørigheten. Videre i oppgaven kommer vi til å benytte komponent og former for tilhørighet litt om

hverandre. Allen og Meyer (1991, s. 68) trekker frem at individer scorer på alle komponentene i organisatorisk tilhørighet ved bruk av tre-komponentmodellen, men at de utspiller seg i ulik grad. Ansatte som føler sterk tilhørighet har større forutsetninger for å bli i organisasjonen enn de som ikke føler sterk tilhørighet (Allen & Meyer, 1997, s. 11).

2.3.1. Følelsesmessig tilhørighet

Følelsesmessig tilhørighet tar utgangspunkt i medarbeiderens følelser til og identifisering med organisasjonen (Allen & Meyer, 1993, s. 67). Denne formen for tilhørighet oppstår når individet omfavner organisasjonens mål og verdier. På denne måten blir de ansatte emosjonelt involvert i organisasjonen og føler mer personlig ansvarlig for at organisasjonen skal oppnå suksess (Allen & Meyer, 1997, s. 11). Ansatte som kjenner på en form for følelsesmessig tilhørighet blir i organisasjonen fordi de ønsker det (Allen & Meyer, 1993). Ifølge Allen og Meyer (1997, s. 38) bør man jobbe mot å utvikle de ansattes følelsesmessige organisasjonstilhørighet da ansatte med høy følelsesmessig tilhørighet er verdifulle for organisasjonen.

Den følelsesmessige komponenten har ifølge Allen og Meyer (1991) blitt viet langt større oppmerksomhet innen forskning enn de to andre komponentene. Dette gjør at vi i større grad vet hvilke faktorer som påvirker individets følelsesmessige tilhørighet. Forskning har blant annet vist at den følelsesmessige tilhørigheten utvikles over tid. En undersøkelse gjort av Allen og Meyer (1993, s. 51) fant resultater som viste at jo lengre man blir i organisasjonen jo sterkere følelsesmessig tilhørighet føler man. Ansatte som føler seg inkludert av arbeidsgiver føler seg mer tilknyttet organisasjonen og utvikler ofte sterkere organisatorisk tilhørighet, enn de som ikke føler seg inkludert (Cho og Mor Barak, 2008, s. 119). Andre faktorer som kan påvirke den følelsesmessige tilhørigheten er organisatoriske- og personlige egenskaper, jobbtilfredshet og arbeidserfaring (Allen & Meyer, 1997, s. 41-56).

2.3.2. Forpliktende tilhørighet

Allen og Meyer (1997, s. 11) definerer forpliktende tilhørighet som en følelse av at den ansatte skylder organisasjonen å bli på bakgrunn av hva organisasjonen har gjort for dem. Ansatte med en sterk følelse av forpliktende tilhørighet vil bli i organisasjonen fordi de føler de burde det og fordi de føler det er moralsk riktig (Allen & Meyer, 1997, s. 60). Allen og

Meyer (1997, s. 63) foreslår også at investeringer fra bedriftens side kan bidra til å øke den forpliktende tilhørigheten. Dette kan for eksempel være muligheten til videreutdanning med full lønn, mer ansvar eller en høyere stilling. Ved slike investeringen kan den ansatte oppleve at det er rett å forbli i organisasjonen, og at organisasjonen fortjener ens lojalitet og tilhørighet for å gjengjeld denne tjenesten. Det viser seg at ansatte kan oppleve at slike investeringer skaper en ubehagelig situasjon hvor de føler de må gjengjeld tjenesten, og utvikler derfor en sterkere forpliktende tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon (Gouldner, 1960, referert i Allen & Meyer, 1997, s. 61)

Forpliktende tilhørighet kan også utvikles på grunnlaget av en psykologisk kontrakt mellom ansatt og organisasjon (Rousseau, 1998, s. 668). Psykologiske kontrakter er subjektive og kan oppleves forskjellig for ansatte og organisasjon (Allen & Meyer, 1997, s. 63). En ansatt som føler de står i gjeld til organisasjonen, kan i senere tid revurdere disse følelsene dersom man opplever at den psykologiske kontrakten brytes av organisasjonen (Allen & Meyer, 1997, s. 63). Dette går vi mer inn på under avsnitt 2.5.

2.3.3. Tvangsmessig tilhørighet

Ifølge Allen og Meyer (1991, s. 71) er tvangsmessig tilhørighet preget av ansattes kostnader knyttet til det å forlate organisasjonen og alle alternative kostnader knyttet til dette tas også med i beregningen. Individuer som føler sterk tvangsmessig tilhørighet forblir i organisasjonen fordi de føler de må (Allen & Meyer, 1997, s. 11). Tvangsmessig tilhørighet kan utvikles som et resultat av handlinger eller begivenheter som bidrar til å øke kostnadene knyttet til det å forlate organisasjonen forutsatt at den ansatte selv opplever disse kostnadene som investert (Allen og Meyer, 1997, s. 56). Videre deler Allen og Meyer (1991, s. 72) slike handlinger og begivenheter som to ulike variabler: investeringer og alternativer. Slike investeringer kan være farget av arbeidserfaring og sosialisering i virksomheten. Eksempler på investeringer kan være lønn, frynsegoder, kollegaer, spesialkompetanse spesifikt for virksomheten og arbeidsstedets geografiske plassering. I praksis er disse investeringene goder som den ansatte ikke kan ta med seg inn i en ny virksomhet. Allen og Meyer (1997, s. 57) forklarer at ansatte som har mulighet til å skaffe seg en lignende eller bedre jobb i en annen virksomhet vil føle lavere tvangsmessig tilhørighet da det finnes konkurrerende alternativer.

2.3.4. Kritikk mot tre-komponentmodellen

Selv om tre-komponentmodellen har blitt mye brukt innen forskning på organisatorisk tilhørighet er det flere som har stilt seg kritiske til modellen. Ko, Price og Mueller (1997) stiller seg kritisk til modellen til Allen og Meyer (1990). De trekker frem noen konseptuelle problemer med modellen og understreker blant annet at Allen og Meyer ikke har en presis definisjon av tilhørighet som omfavner alle tre komponentene (Ko et al, 1997, s. 970).

Definisjonen til Allen og Meyer (1991) legger vekt på tilhørighet som den ansattes forhold til organisasjonen, men trekker ikke frem de ulike nyansene i de tre dimensjonene.

Samtidig stiller Solinger, Olfen og Roe (2008) spørsmål ved modellens teori. Konseptet med tre-komponentmodellen har lenge vært ledende når det gjelder organisatorisk tilhørighet, men samtidig har en rekke studier vist at modellen ikke stemmer overens med tidligere empiriske funn. Solinger et al (2008, s. 70) bruker «Attitude-behavior», en modell utviklet av Eagly og Chaiken (1993), for å presentere at tre-komponentmodellen egentlig kun kombinerer ulike holdningsfenomen. Solinger et al (2008, s. 70) mener at tre-komponentmodellen har som hensikt å forutsi turnover og at den mer beskriver hvorfor ansatte skal bli værende i organisasjonen enten det er fordi de vil, trenger eller burde. De påpeker også at modellen virker å blande en holdning til et mål, altså organisasjonen, med en holdning til en atferd, som å forlate eller å bli værende. De mener at studiene heller burde gå tilbake til den opprinnelige forståelsen av organisatorisk tilhørighet som en holdning til organisasjonen og måle den deretter. Solinger et al (2008, s. 72) trekker frem at siden modellen egner seg best til å forutsi turnover fremfor å kartlegge organisatorisk tilhørighet, så burde ikke tre-komponentmodellen være hovedmodellen innen måling av organisatorisk tilhørighet. De påpeker også at tre-komponentmodellen er en spesifikk del av modellen til Eagly og Chaiken (1993), som ser på en mer generell følelse av organisatorisk tilhørighet (Solinger et al, 2008, s. 73). Det blir tydelig at følelsesmessig tilhørighet tilsvarer en holdning til et mål, mens at forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet representerer ulike konsepter som referer til forventede atferdsresultater, å forbli eller å forlate organisasjonen. Med dette konkluderer de at organisatorisk tilhørighet, ut ifra tre-komponentmodellen, kombinerer ulike målholdninger og atferdsholdninger, noe de mener er forvirrende og ulogisk. (Solinger et al, 2008, s. 73). «Attitude-behavior» kan demonstrere forklaringer på noe som vil virke motstridende i tre-komponentmodellen. Nettopp at følelsesmessig tilhørighet har sterkere assosiasjoner til relevant atferd og et bredere spekter av atferd, sammenlignet med forpliktende- og

tvangsmessig tilhørighet. Holdning til et mål, altså organisasjonen, er åpenbart gjeldende for et bredere spekter av atferd enn en holdning til en spesifikk oppførsel. Forskningen til Solinger et al (2008) mener at Eagly og Chaiken's (1993) modell vil være et bedre alternativ som hovedmodell som vil bidra til å si noe mer om ulik tilhørighetsatferd enn kun å forutse turnover (Solinger et al, 2008, s. 76).

Gitt at tre-komponentmodellen er en god pekepinn på å forutsi turnover er det viktig å skille mellom de tre ulike formene for tilhørighet fordi de har ulike fordeler og konsekvenser. Til tross for kritikken presentert over har vi valgt å benytte oss av Allen og Meyer (1991) sin modell. Slik vi ser det er det nyttig å skille mellom følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet. Da man får et bilde av hvordan tilhørighet utspiller seg i organisasjonen, og se om man må arbeide med å styrke de ansattes følelsesmessige tilhørighet for å få dem til å ønske å bli værende, fremfor at de seg tvunget eller forpliktet til å forbli i organisasjonen. Vi anser tre-komponentmodellen som en godt etablert modell for å studere organisatorisk tilhørighet da tidligere resultater som baserer seg på modellen har kommet med verdifulle funn.

2.4. Tilhørighetskonflikter

Konflikt defineres som en dynamisk prosess hvor flere motsetninger er til stede samtidig som det kan være vanskelig å forene disse (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 309; Store norske leksikon, 2019). Konflikter kan oppstå mellom ulike grupper, individer eller som en personlig indre konflikt. En lang rekke bakenforliggende årsaker kan føre til at det oppstår konflikt (Sortland & Einarsen, 2011, s. 141), sett i sammenheng med tilhørighet kan de bakenforliggende årsakene være f.eks.: verdier, mål, identifikasjon og samhandling. Disse bakenforliggende årsakene er med på å utløse konflikten og danner grunnlaget for konfliktens innhold eller tema (Sortland & Einarsen, 2011, s. 141). I vår sammenheng blir konfliktens tema organisatorisk tilhørighet og det er på bakgrunn av dette at vi har valgt å fokusere på *tilhørighetskonflikter*. Tilhørighetskonflikter kan oppstå som et resultat av at man føler tilhørighet til flere parter, og at dette strider mot egne eller andres oppfatninger av hvor tilhørigheten bør være.

2.4.1. Mangfoldig tilhørighet

På bakgrunn av tidligere konseptualiseringer av fenomenet organisatorisk tilhørighet trekker Reichers (1985, s. 465) frem et behov for en ny tilnærming til fenomenet organisatorisk tilhørighet. Reichers (1985, s. 465) beskriver et behov for å se på tilhørighet til ulike sett av mål og verdier som finnes i organisasjonen. Denne tilnærmingen fokuserer på tilhørighet til flere parter og i litteraturen omtales dette som *multiple commitment* eller *multiple foci of commitment*. Vi har tidligere nevnt ulike former for tilhørighet i forbindelse med tre-komponentmodellen til Allen og Meyer (1990) og har derfor valgt å benytte oss av mangfoldig tilhørighet når vi snakker om multiple commitment. Fordelene med Reichers (1985) sin tilnærming til *multiple commitments* er; (a) økt fokus på organisasjonens natur i form av sammensatte enheter; (b) at man i større grad kan skape et realistisk bilde av tilhørighet mellom ansatt og organisasjon, og hvordan enkeltindividet faktisk opplever det; (c) tilnærmingen reiser spørsmål om potensielle konflikter knyttet til den ansattes tilhørighet til organisasjonen.

Tidligere forskning på mangfoldig tilhørighet og tilhørighetskonflikter har fokusert på tilhørighet til ulike grupper, avdelinger og ledere i en organisasjon. Pennings og Goodman (1979, referert i Reichers, 1986, s. 508) undersøkte hvordan målene til toppledelsen, kollegaer, kunder og fagforeninger påvirket den organisatoriske tilhørigheten. Reichers (1986) undersøkte hvordan tilhørighet til toppledelsen, profesjon, finansieringsbyråer og kunder påvirket den organisatoriske tilhørigheten. Funnene fra denne undersøkelsen viste at det kun var tilhørigheten til toppledelsen som kunne assosieres med de ansattes organisatoriske tilhørighet.

2.4.2. Moderne tilhørighetskonflikter

Til nå har vi sett på hvordan tilhørighetskonflikter kan utarte seg innad i organisasjonen og hvorfor slike konflikter kan oppstå. Problemstillingen reiser spørsmål om hvordan moderne tilhørighetskonflikter påvirker den organisatoriske tilhørigheten. Med moderne tilhørighetskonflikter mener vi tilhørighetskonflikter som preger det moderne arbeidslivet. Innledningsvis i denne avhandlingen trakk vi frem hvordan det moderne arbeidslivet er preget av “at individet i større grad er blitt *frikoplet* fra organisasjonen” (Klemsdal, 2004, s. 124). Forholdet mellom individ og organisasjon, *den psykologiske koplingen*, blir svakere i det

moderne arbeidslivet og at dette danner grobunn for *moderne tilhørighetskonflikter*. På bakgrunn av manglende definisjoner av *moderne tilhørighetskonflikter* har vi valgt å definere dette som tilhørighetskonflikter som oppstår som et resultat av at individet kjenner på tilhørighet til ulike parter, internt og eksternt, som et resultat av frikopling fra organisasjonen.

Tidligere forskning har fokusert på mangfoldig tilhørighet internt i organisasjonen, men i det moderne arbeidslivet trenger vi også å undersøke hvordan tilhørighet til eksterne parter påvirker den organisatoriske tilhørigheten til arbeidsgiverorganisasjon. Forskning på tilhørighet i det moderne arbeidslivet er delt inn i to teoretiske tilnærminger når man skal forklare hvordan tilhørighet til flere parter utarter seg. Den ene retningen fokuserer på at det kan oppstå konflikter som et resultat av tilhørighet til flere parter. Denne retningen ser på tilhørighet i lys av Zero-sum argumentet, som ser på tilhørigheten som en konstant sum (Olsen, Sverdrup, Nesheim & Kalleberg, 2016, s. 392). Når det oppstår tilhørighetskonflikter så vil den ansattes tilhørighet til en part reduseres som et resultat av at tilhørigheten til en annen part styrkes. Den andre retningen fokuserer på kompatibiliteten mellom dem (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005, referert i Olsen et al, 2016, s. 391). Olsen et al (2016) har undersøkt denne sammenhengen ved å analysere hvilke eksterne parter de ansatte føler tilhørighet til, og sammenlignet disse med tilhørighet ovenfor arbeidsgiverorganisasjon. De trekker frem at tilhørighet til eksterne parter kan opptre som overlappende, styrkende eller svekkende på den organisatoriske tilhørigheten. Gjennom sin studie fant de at når en arbeidstaker føler press fra- eller at det oppstår en konflikt med arbeidsgiver, fører dette til at deres organisatoriske tilhørighet svekkes og erstattes med økt tilhørighet til kunde eller profesjon (Olsen et al, 2016, s. 402). Resultatene deres viser dermed at ansatte kan støtte seg på eksterne parter når de opplever vanskeligheter i det interne arbeidsforholdet, men også at arbeidstakere har kapasitet til å føle tilhørighet til flere parter samtidig uten at dette nødvendigvis har en negativ effekt på den organisatoriske tilhørigheten.

2.5. Psykologisk kontrakt

En psykologisk kontrakt kan være viktig i forståelsen av hvordan relasjoner i en organisasjon kan påvirke den organisatoriske tilhørigheten. Begrepet psykologisk kontrakt har en lang historie og ble først introdusert på 60-tallet, men det var ikke før på 90-tallet at det først ble interessant blant forskere innen arbeids- og organisasjonspsykologien (Skogstad, 2005, s.

197). Det finnes forskjellige definisjoner på selve begrepet, men Rousseau (referert i Skogstad, 2005, s. 274) beskriver en psykologisk kontrakt i arbeidslivet som «*individuelle arbeidstakeres oppfatninger vedrørende de gjensidige forpliktelse som eksisterer mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren*». Vi kan med andre ord si at det er en uformell om gjensidige individuelle forståelser av forpliktelser og fortolkninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I motsetning til en formell arbeidskontrakt er en psykologisk kontrakt ofte taus eller implisitt. Psykologiske kontrakter består også av et sett av forventninger, løfter og subjektive oppfatninger mellom partene i et arbeidsforhold. Psykologiske kontrakter betegnes som en dynamisk prosess mellom partene, hvor partene løpende vurderer kontraktens innhold og om forpliktelsene overholdes (Skogstad, 2005, s. 199). Skogstad (2005, s. 198) påpeker at for at den psykologiske kontrakten skal fungere kreves det både nærhet og dialog mellom partene. Det vil derfor være fordelaktig å sette av god tid til å sette ord på forventningene og komme frem til gjensidige forpliktelser som alle parter oppfatter som ønskelig.

Behery, Paton og Hussain (2012) antyder at psykologiske kontrakter er et viktig kjennetegn ved sosiale relasjoner. Ansatte som oppfatter at de blir verdsatt og respektert vil sannsynligvis gjengjelde dette med tillit, engasjement og føle en emosjonell tilhørighet til organisasjonen (Behery et al, 2012, s. 302). På en annen side, når ansatte oppfatter at arbeidsgivere bare er nominelt interessert i dem, vil de sannsynligvis svare med lavere lojalitet, tillit, engasjement og yte mindre (Behery et al, 2012, s. 302).

2.5.1. Å bryte den psykologiske kontrakten

Skogstad (2005, s. 212) påpeker at psykologiske kontrakter er sårbare. Man kan si at de er sårbare fordi partene i kontrakten som regel har forskjellige oppfatninger av hvilke forventninger man skal leve opp til og hva slags avtaler som er avtalt i forhold til den gjensidige forpliktelsen (Skogstad, 2005, s. 212). Kontrakten kan føles som et bånd mellom partene og vil representere en form for garanti, så lenge partene opprettholder sin forpliktelse vil forholdet bygge på gjensidig tillit. Det er ikke uvanlig at den ene parten opplever brudd på kontrakten, da partene kan ha ulik oppfatning av innholdet. På bakgrunn av subjektive oppfatninger om hva kontraktens innhold er, opplever partene ofte brudd på ulike måter (Skogstad, 2005, s. 212). Det kan oppstå negative følelser og en kynisk holdning i forhold til jobben og virksomheten man er ansatt i, redusert jobbtillfredshet og organisasjonstilhørighet,

nedsatt ytelse, tilbaketrekking, destruktiv atferd, redusert helse og høy turnover (Skogstad, 2005, s. 213).

For å oppsummere består en psykologisk kontrakt mellom to eller flere parter i et arbeidsforhold og kontrakten vil være i endring hele tiden. Den psykologiske kontrakten kan påvirke graden av den ansattes engasjement og tilhørighetsfølelse overfor organisasjonen. Man antar at engasjerte ansatte som har sterk organisatorisk tilhørighetsfølelse vil gi eller yte mer og forblir lojale lengre (Behery et al, 2012, 302-303).

2.6. Tiltak

Som vi nevnte innledningsvis ønsker vi i denne studien å undersøke hvordan de ulike tiltakene Apply har iverksatt har en effekt på operatørens organisatoriske tilhørighet. Vi ønsker å undersøke om operatørene føler at informasjonsskrivet som jevnlig sendes ut gjør at de føler seg mer inkludert, om medarbeidersamtalen har en effekt på operatørens organisatoriske tilhørighet og om de ser mulighet for utvikling i Apply. Det er viktig å presisere her at vi ikke direkte undersøker om tiltakene har hatt en effekt, men hvordan operatørens egne oppfatninger av tiltakene har en effekt på den organisatoriske tilhørigheten.

2.6.1. Informasjonsskriv

Kaufman og Kaufman (2015, s. 401) forklarer at enveiskommunikasjon er et godt virkemiddel når man skal nå frem til mange på samme tid og at skriftlig formidling passer godt når det som skal kommuniseres er av rutinemessig karakter. Informasjonsskrivet kan karakteriseres som å være av rutinemessig karakter og det skal sendes ut til flere hundre ansatte. Fordelen ved å benytte seg av en slik kommunikasjonsform er at det er lett å nå ut til flere, samtidig som alle får den samme informasjonen samtidig. Ulempen med en slik kommunikasjonsform er at det er mottakerens opplevelse som bestemmer om budskapet er effektivt eller ikke (Kaufman & Kaufman, 2015, s. 402). Samtidig vil det være krevende å skape en god relasjon mellom avsender og mottaker via et slikt informasjonsskriv. Det grunnleggende behovet for sosial kontakt oppnås ikke i samme grad via denne kommunikasjonsformen som ved personlig toveiskommunikasjon. Det er derfor viktig at man ikke erstatter personlig kommunikasjon med enveiskommunikasjon.

2.6.2. Medarbeidersamtale

En medarbeidersamtale kan defineres som *“en godt forberedt, systematisk og personlig utviklings- og planleggingssamtale mellom leder og medarbeider en gang per år eller oftere”* (Mikkelsen, 2002, s. 7). Definisjonen til Mikkelsen (2002, s. 7) er en av mange og det vi ser går igjen i de ulike definisjonene er at medarbeidersamtaler kjennetegnes som en godt planlagt samtale mellom leder og medarbeider, hvor hensikten er å avklare fremtidige mål og planer for videre utvikling. Hovedpoenget er at medarbeidersamtalen skal sikre at både medarbeideren og virksomheten får mest mulig igjen for ansettelsesforholdet og utveksler nødvendig informasjon og kunnskap om hverandre (Mikkelsen & Laudal, 2014, s. 207). Samtidig skal medarbeidersamtalen være en mulighet for leder og medarbeider å komme med tilbakemeldinger og man tar opp *“temaer som skal sikre engasjement, trivsel og utvikling”* (Mikkelsen, 2016, s. 191). Ifølge Boswell og Boudreau (referert i Mikkelsen, 2016, s. 191) er medarbeidersamtaler en av de viktigste HRM-praksisene.

Ifølge Mikkelsen (2016, s. 192) kan medarbeidersamtalen benyttes som et verktøy for medbestemmelse på individnivå. En legger ikke bare vekt på prestasjonsvurderinger, men utvikling og vekst for de ansatte. Medarbeidersamtalen kan altså benyttes for å videreutvikle den ansatte med å lage planer og sette mål for fremtiden. Garmannslund (2000, s. 97) påpeker at medarbeidersamtalen ikke skal erstatte løpende kontakt og oppfølging, men at det er ment som et supplement og en mulighet til en mer systematisk og planlagt samtale om arbeidssituasjonen. Hensikten er at begge parter skal ha mulighet til å uttrykke hva de mener fungerer og hva som ikke fungerer. For den ansattes del kan målsettingen være å få mest mulig ut av arbeidsforholdet i form av trivsel og faglig utvikling. Tilbakemelding på godt utført arbeid kan være en menneskelig drivkraft som kan gi motivasjon til videre arbeid. Det burde være en motiverende samtale for den ansatte hvor vedkommende opplever å bli sett og hørt. I en studie av Kuvaas (2006, referert i Mikkelsen & Laudal, 2014, s. 215) viste resultatene at ansatte som var tilfredse med medarbeidersamtalene hadde en sterkere følelsesmessig forpliktelse og engasjement for virksomheten, og hadde mindre intensjoner om å forlate organisasjonen enn de som ikke var tilfredse.

Det er ulike syn og meninger om medarbeidersamtalens effekt. De som er kritiske hevder at det er et skjemavelde som krever unødvendig mye bruk av tid og ressurser. For å forsvare tidsforbruket må medarbeidersamtalen være viktig for minst en av partene. Ledere mener at

medarbeidere bør sitte igjen med en følelse av at lederen bryr seg, få nytt mot og krefter, samt energi til å møte nye utfordringer (Mikkelsen, 2002, s. 20).

Tidligere forskning av Salleh, Amin, Muda og Halim (2013, s. 126) antyder at medarbeidersamtalens hovedfokus er å løse eventuelle problemer for å styrke de ansattes organisatoriske tilhørighet. Funnene av forskningen bekrefter også at medarbeidersamtalen er en nyttig mekanisme for å påvirke ansattes holdninger til organisasjonen. Tang og Sarsfield-Baldwin (1996, referert i Salleh et al, 2013, s. 126) antyder at ledere må ha innsyn i de ansattes oppfatning av medarbeidersamtalen for å kunne utvikle deres tilfredshet, involvering og tilhørighet til organisasjonen. Ansattes oppfatninger er medarbeidersamtalens grunnlag slik at handling kan forbedre dens effektivitet, da den kan påvirke ansattes organisatoriske tilhørighet (Salleh et al, 2013, s. 126)

2.6.3. Utvikling

En tidligere studie av Tansky og Cohen (2001) har sett på sammenhengen mellom ansattes muligheter til å videreutvikle seg og organisatorisk tilhørighet. Sett i lys av Allen og Meyer (1991) sin tre-komponentmodell kan utvikling knyttes opp mot å styrke både den følelsesmessige- og forpliktende tilhørigheten ved at de ansatte føler at organisasjonen investerer i dem. Dette vil trolig redusere den tvangsmessige tilhørigheten dersom de kan anvende ferdighetene utenfor organisasjonen. I Tansky og Cohen (2001) sin studie kom det frem at selv om det finnes gode muligheter til å videreutvikle seg, internt i organisasjonen, er det ikke alltid at disse mulighetene er like godt informert og formidlet til de ansatte. Deres studie viser viktigheten av å ha et godt etablert karriereprogram for de ulike delene av organisasjonen, samtidig som de påpeker viktigheten av at dette er kjent blant de ansatte (Tansky & Cohen, 2001, s. 296). Karriereprogrammet burde være utviklet og promotert slik at de ansatte ser fordelene av det og de muligheter det kan gi dem utenfor organisasjonen (Tansky & Cohen, 2001, s. 296). Studien viser også at det å videreutvikle de ansatte kan sees på som en støtte fra organisasjonen og at det bidrar til å styrke den organisatoriske tilhørigheten.

2.7. Oppsummering og utforming hypoteser

Gjennom teorikapittelet har vi forsøkt å benytte tidligere forskning og litteratur for å belyse vår problemstilling:

“Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan påvirkes operatørens tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?”

Vi startet teorikapittelet med å avklare hva organisatorisk tilhørighet er og presenterte relevant litteratur og forskning knyttet opp mot tema, hovedsakelig Allen og Meyer sin tre-komponentmodell som vi har tatt utgangspunkt i for å forklare fenomenet. Avslutningsvis presenterte vi moderne tilhørighetskonflikter og Apply sine tiltak.

På bakgrunn av forskningen til Allen og Meyer (1991) kan man si at det ikke finnes ulike typer tilhørighet, men at de tre komponentene: tvangsmessig-, forpliktende- og følelsesmessig tilhørighet er med på å forme den totale og overordnede organisatoriske tilhørigheten. Vi antar at de ulike formene for tilhørighet utspiller seg i ulik grad. Det kan være en fordel å kartlegge ansattes organisatoriske tilhørighet for å få en oversikt over organisasjonens styrker og svakheter. Resultatene kan hjelpe Apply med å sette i gang nødvendige tiltak for å sikre seg engasjerte og lojale ansatte som forblir i organisasjonen fordi de selv ønsker det. Det er derfor interessant å se hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg mellom operatørene og Apply.

Allen og Meyer (1991) påpeker at det er den følelsesmessige komponenten som har størst betydning og at man derfor bør jobbe med å utvikle de ansattes følelsesmessige tilhørighet. Følelsesmessig tilhørighet tar utgangspunkt i de ansattes følelser og identifisering med organisasjonen og oppstår som et resultat av at de ansatte omfavner organisasjonens mål og verdier. Jo lengre en ansatt forblir i organisasjonen, jo bedre blir man kjent med forholdene og jo sterkere følelsesmessig tilhørighet utvikler man. På grunnlag av tidligere forskning og teori som viser at ansatte med høy følelsesmessig tilhørighet er mer verdifulle for organisasjonen og forblir i organisasjonen fordi de selv ønsker det, har vi utarbeidet følgende hypotese:

H1: Følelsesmessig tilhørighet utspiller seg i sterkere grad enn tvangsmessig- og forpliktende tilhørighet i operatørenes totale organisatoriske tilhørighet.

Vi ønsker blant annet å undersøke hvordan effekten av moderne tilhørighetskonflikter spiller inn på den organisatoriske tilhørigheten. Tidligere forskning har i hovedsak fokusert på tilhørighetskonflikter internt i arbeidsgiverorganisasjon, men det er også forsket på tilhørighetskonflikter mellom arbeidsgiverorganisasjon, kunder, fagforeninger og profesjon blant konsulenter. Resultatene fra tidligere forskning har vist at mangfoldig tilhørighet kan føre til ulike utfall hvor man kan oppleve at det svekker, styrker eller at det ikke påvirker den organisatoriske tilhørigheten (Olsen et al, 2016). Vi ønsker å undersøke hvordan tilhørighetskonflikter påvirker operatørenes organisatoriske tilhørighet. Innledningsvis nevnte vi at grensene mellom organisasjoner er blitt mer diffuse som et resultat av at man i dagens arbeidsliv benytter seg av midlertidige ansettelser, innleid arbeidskraft og outsourcing. Operatørene i Apply kan nok kjenne seg igjen i at grensene mellom organisasjoner blir med diffuse ettersom de utfører sitt arbeid utenfor Apply og tilbringer betydelig mer tid offshore enn på Apply sine kontorer. Ettersom arbeidsmiljøundersøkelsen viste at operatørene offshore hadde svakere tilhørighet enn funksjonærene på land, har vi en antakelse om at det er operatørenes tilhørighet til eksterne parter som forårsaker dette. På bakgrunn av dette har vi utarbeidet følgende hypotese:

H2: Tilhørighet til eksterne parter svekker den organisatoriske tilhørigheten.

Videre har vi valgt å utarbeide hypoteser for informasjonsskrivet, medarbeidersamtale og mulighet for videreutvikling da vi ønsker å undersøke effekten av operatørenes egne oppfatninger av tiltakene på deres organisatoriske tilhørighet. Informasjonsskrivet som sendes ut av områdeleder er et tiltak som Apply har gjort for å inkludere operatørene, samt for å informere dem om hva som foregår i de ulike prosjektene. Hensikten med medarbeidersamtalen er at leder kan legge til rette for å utvikle den ansattes trivsel, kartlegge utviklingsmuligheter og bidra til å gi den ansatte ny energi til å gjennomføre sitt arbeid, på en slik måte at både arbeidsgiver og arbeidstaker får mest mulig ut av arbeidsforholdet (Mikkelsen, 2002, s. 43). På bakgrunn av dette antar vi at medarbeidersamtalene kan ha en positiv effekt på operatørenes organisatoriske tilhørighet til Apply. Organisatorisk tilhørighet kan styrkes ved at bedriften viser at de er villige til å investere i sine ansatte, og slike investeringer kan for eksempel være mulighet til utvikling gjennom videreutdanning, nye

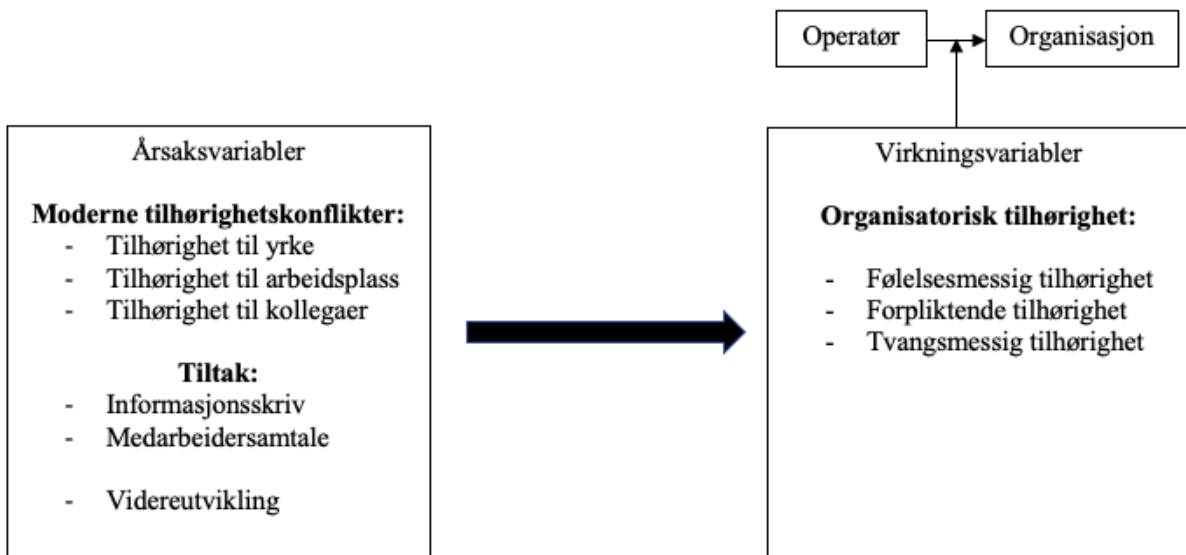
arbeidsoppgaver eller mer ansvar. På grunnlag av dette antar vi at dersom operatørene føler de har mulighet til å videreutvikle seg i Apply vil dette styrke deres organisatoriske tilhørighet. Vi antar at operatørenes oppfatning av tiltakene, samt deres opplevelse av mulighet til videreutvikling bidrar til å styrke den organisatoriske tilhørigheten og har utarbeidet følgende hypoteser:

H3: Operatører som opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt involvering av offshoreansatte har sterkere organisatorisk tilhørighet.

H4: Medarbeidersamtale styrker den organisatoriske tilhørigheten.

H5: Opplevelsen av egne utviklingsmuligheter styrker den organisatoriske tilhørigheten.

Hypotesene vi har utviklet skal hjelpe med å besvare problemstillingen, og for å tydeliggjøre dette har vi utarbeidet en forskningsmodell, se figur 1. Modellen viser også en oversikt over de ulike variablene vi fokuserer på i analysen, årsaks- og virkningsvariabler. Kontrollvariabler av mindre interesse (demografiske variabler) er også inkludert i selve analysen, men ikke i modellen for å ikke tillegge årsaksvariablene en betydning de ikke har (Midtbø, 2007, s. 31). Første del av problemstilling vår som er som følger *“Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon ...”* er forsøkt å illustreres helt til høyre i modellen. Pilen som går fra *organisatorisk tilhørighet* og opp mellom *operatør* og *organisasjon* skal illustrere at det eksisterer en kombinasjon av følelsesmessig, forpliktende og tvangsmessig tilhørighet mellom operatør og organisasjon, men at de utspiller seg i ulik grad. Resten av modellen skal illustrere andre del av problemstillingen som lyder som følger *“..og hvordan påvirkes operatørenes tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?”*. Her illustrerer vi at *moderne tilhørighetskonflikter* og operatørenes egne oppfatninger av *tiltakene*, samt *muligheten for videreutvikling* vil påvirke deres *organisatoriske tilhørighet*.



Figur 1 - Forskningsmodell

3. Metode

I dette kapittelet presenterer vi den metodiske fremgangsmåten vi har benyttet oss av i oppgaven. Vi vil redegjør for forskningsdesign, metodevalg og utforming av spørreskjema. Deretter presenterer vi oppgavens distribusjon og gjennomføring, og legger videre frem en kort presentasjon av analysene vi skal gjennomføre for å besvare problemstillingen. Avslutningsvis går vi inn på oppgavens validitet, reliabilitet, og ulike metodiske utfordringer vi har møtt på underveis.

3.1. Design og metodevalg

Valg av forskningsdesign må sees i forhold til selve forskningsspørsmålet og hvordan undersøkelsen er tenkt gjennomført. Vi kan skille mellom to ulike metodetilnæringer, kvalitativ- og kvantitativ metode. Kvalitativ baseres på tekstdata, mens kvantitativ gir talldata som danner grunnlaget for videre analyse. Formålet med kvalitativ metode er å få en inngående og fortolkende studie og mer kunnskap om et fenomen, mens kvantitativ metode har som formål å finne sammenhenger mellom ulike variabler (Jacobsen, 2015, s. 136). På bakgrunn av at vi ønsker å undersøke årsakssammenhenger mellom ulike variabler ser vi det mest hensiktsmessig å benytte oss av kvantitativ casestudie for å besvare problemstilling:

“Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan påvirkes operatørens tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?”

Vi benytter oss av empiriske data for å besvare problemstillingen og innhenter disse dataene ved å gjennomføre en tverrsnittsundersøkelse. Ved å benytte en tverrsnittsundersøkelse kan vi undersøke fenomenet organisatorisk tilhørighet på et bestemt tidspunkt (Midtbø, 2007, s. 23). I samfunnsvitenskapen er dette den vanligste formen for kvantitative undersøkelser og i vårt tilfelle er denne metoden valgt på bakgrunn av tidsbegrensning.

Kvantitative undersøkelser foregår normalt via spørreskjema med lukkede svaralternativer og har derfor liten åpning for å innhente informasjon som ikke er kjent på forhånd, og informasjon som ikke kan tallfestes vil gå tapt. I motsetning til kvalitativ metode hvor forsker har mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål har man ikke mulighet til dette ved prekodede

spørreskjemaer, og det kan derfor være vanskelig å måle forhold som ikke inkluderes i surveyen. Ved kvantitativ metode er avstanden mellom forsker og respondent stor. Det er derfor viktig at man tydelig kommuniserer til respondentene at de er anonyme, og på denne måten kan vi innhente respondentenes faktiske holdninger til tema (Jacobsen, 2015, s. 91). Informasjon som blir samlet inn ved bruk av kvantitativ metode er standardisert og vil derfor være enkel å analysere ved bruk av et data- og statistikkprogram (Jacobsen, 2015, s. 251). Kvalitativ metode vil også gi mulighet til å generalisere fra utvalg til populasjon med stor sikkerhetsgrad (Jacobsen, 2015, s. 134).

Når man skal bestemme hvilket forskningsdesign man ønsker å benytte må man ta stilling til hvem og hva som undersøkes, og hvordan selve undersøkelsen gjennomføres. Vi kan skille mellom ekstensivt- og intensivt forskningsdesign. Sistnevnte design går i dybden på et fenomen eller en hendelse hvor man studerer mange nyanser (variabler) og få enheter (Jacobsen, 2015, s. 90). På grunnlag av vår problemstilling ser vi det mest gunstig å benytte et intensivt forskningsdesign. Et slikt forskningsdesign er mest egnet for vår studie da det retter seg mot å få en detaljert og grundig forståelse av virkeligheten og hvordan ting henger sammen (Jacobsen, 2015, s. 90). Fordelen med en intensiv studie er at de er virkelighetsnære, og respondentene vil kunne kjenne seg igjen i den senere beskrivelse og oppleve resultatene som en riktig beskrivelse av virkeligheten (Jacobsen, 2015, s. 91). Oppgavens forskningsspørsmål og hypoteser har en deduktiv tilnærming ettersom man går fra teori til empiri (Jacobsen, 2015, s. 23).

3.2. Spørreundersøkelsen

Utformingen av spørreundersøkelsen er inspirert av tidligere spørreskjema fra Allen og Meyer (1990) og Gregersen (1993) som handler om organisatorisk tilhørighet. Spørreundersøkelsen som helhet er å finne i vedlegg 1 - Spørreskjema. Utgangspunktet for spørreundersøkelsens utforming er oppgavens problemstilling og spørsmålene er formulert slik at den kan belyses.

For å besvare problemstillingen var det nødvendig å slå sammen spørsmål fra ulike spørreskjema samtidig som vi la til egne spørsmål. Det er viktig at man som forsker kjenner sine respondenter og da Apply informerte om at de sliter med å få operatørene til å besvare lengre undersøkelser, valgte vi å redusere undersøkelsens størrelse. Dette ble gjort for å øke

sannsynligheten for at operatørene tok seg tid til å delta og gjennomføre surveyen, og på denne måten sikre oss en akseptabel svarprosent. Som i alle undersøkelser ønsker man at svarprosenten skal bli så høy som mulig og for å ikke stikke kjepper i hjulet for oss selv valgte vi å redusere antall spørsmål for å sikre at respondentene tar seg tid til å fullføre undersøkelsen. Johannesen, Christoffersen, og Tuft (2011, s 291) understreker at en survey med færre spørsmål er mer håndterlig og analysene blir mer oversiktlige, enn ved flere spørsmål. Etter første utkast av undersøkelsen gikk vi derfor gjennom spørsmålene og vurdere hvilke vi så på som nødvendig for å besvare problemstillingen, og hvilke som ikke var av like stor verdi. Dette gjorde at vi reduserte undersøkelsen til en hensiktsmessig størrelse. En ulempe med å redusere antall spørsmål er at det blir færre påstander som utgjør en indeks.

Spørsmålene i spørreskjemaet er prekodet som vil si at spørsmålene har forhåndsoppgitte svaralternativer. Dette gjør at det er lettere for respondentene å svare og enklere for oss å registrere svarene. Prekodede skjemaer innebærer en standardisering som gjør at man kan se på likheter og variasjoner i måten respondentene svarer på, og standardisering gir mulighet til å generalisere resultatene ut fra utvalg til populasjon (Johannesen, Christoffersen & Tuft, 2010, s. 259). Ulempen med slike prekodede spørreskjema er at det ikke åpner opp for å innhente informasjon utover det som det stilles spørsmål om. Derfor har vi valgt å ha et åpent kommentarfelt i slutten av undersøkelsen hvor vi åpner for muligheten til å gi utdypende kommentarer.

3.2.1. Pilot-test

For å sikre at spørsmålene blir formulert og oppfattet slik vi ønsker utførte vi en pilot-test før vi publiserte surveyen. Vi sendte et utkast til seks familiemedlemmer og bekjente som arbeider offshore og testet spørsmålene på dem. Vi valgte å teste surveyen på disse fordi de har noe til felles med populasjonen. Tilbakemeldingene ga innblikk i hvilke formuleringer som var hensiktsmessige for oss å bruke videre og om spørsmålene ble oppfattet slik vi ønsket. Vi fikk tilbakemeldinger på at de fleste spørsmålene var enkle å forstå da de er korte og presise. Det var noen få spørsmål som opplevdes for omfattende, og valgte derfor å omformulere og tydeliggjøre disse.

3.2.2. Måling av variabler

Vi har valgt å benytte oss av en indeksstruktur på spørreskjemaet med henholdsvis tre og to spørsmål per forklarende variabel (se tabell 3-1 og 3-2). Spørsmålene i tabell 3-1 er utformet med utgangspunkt i Allen og Meyer (1990) sin tre-komponentmodell, hvor hensikten er å måle i hvor stor grad operatørene scorer på de tre formene for tilhørighet: følelsesmessig, forpliktende, og tvangsmessig. Spørsmålene i tabell 3-2 bygger på Gregersen (1993) som sikter mot å måle tilhørigheten til eksterne parter utenfor arbeidsgiverorganisasjon. Vi har som nevnt tidligere vurdert det som nødvendig å redusere antall spørsmål fra undersøkelsene til Allen og Meyer (1990) og Gregersen (1993). En utfordring med dette er at våre indekser består av færre variabler, noe som kan føre til at vi kan ha utelatt viktige elementer. Selv om antall indikatorer under hver indeks er redusert mener vi at indikatorene i størst mulig grad dekker hovedelementene fra de opprinnelige undersøkelsene. For å kontrollere og bekrefte indeksstrukturen for de tre formene for tilhørighet vil vi foreta en faktoranalyse, dette går vi inn på i kapittel 4-1.

Tabell 3-1: Måling av organisatorisk tilhørighet

Følelsesmessig tilhørighet	
1a.	Jeg ønsker å bli værende hos Apply, gjennom resten av min karriere.
1b.	Jeg er følelsesmessig tilknyttet Apply.
1c.	Å arbeide for Apply er meningsfylt.
Forpliktende tilhørighet	
2a.	Denne organisasjonen fortjener min lojalitet.
2b.	Jeg føler meg forpliktet til å bli værende hos min nåværende arbeidsgiver.
2c.	Å bytte arbeidsgiver ofte virker uetisk for meg.
Tvangsmessig tilhørighet	
3a.	Grunnen til at jeg blir værende hos Apply, er mangelen på andre jobbtillbud eller -muligheter.

3b.	Jeg er ikke redd for å slutte i Apply, uten å ha en ny jobb.
3c.	Det vil være vanskelig for meg å slutte i Apply akkurat nå, selv om jeg ønsker det.

Tabell 3-2: Måling av tilhørighet til eksterne parter

Tilhørighet til yrke	
4a.	Jeg er stolt over å ha dette yrket
4b.	For meg er dette det beste yrket jeg kunne valgt
Tilhørighet til arbeidsplass	
5a.	Jeg trives godt på denne installasjonen
5b.	Jeg kunne tenke meg å fortsette å arbeide på denne installasjonen
Tilhørighet til kollegaer	
6a.	Jeg synes mine kollegaer er gode kollegaer
6b.	Jeg blir påvirket av holdningene til mine kollegaer

For å besvare spørsmålene i tabell 3-1 og 3-2 har vi benyttet oss av en Likert-skala med syv nivåer hvor respondentene svarer mellom *helt uenig* (1) til *helt enig* (7). Vi har valgt å benytte oss av en skala med oddetall da tidligere forskning har vist at slike skalaer gir best datakvalitet i form av konsistente svar, høy reliabilitet og validitet (Johannessen et al, 2010, s. 271). Ifølge Johannesen et al (2011, s. 290) burde man holde seg til samme antall svarkategorier som i det opprinnelige spørreskjemaet. Vi har valgt å beholde svarkategoriene til Allen og Meyer (1990) og har overført disse til spørsmålene som er inspirert av Gregersen (1993). Dette har vi gjort for å redusere bruken av ulike skalaer og på denne måten unngår vi å forvirre respondentene med flere ulike skalaer. Vi har valgt å definere alle nivåene på skalaen slik:

1. Helt uenig
2. Uenig
3. Litt uenig
4. Verken uenig eller enig
5. Litt enig
6. Enig
7. Helt enig

På denne måten stiller alle respondentene likt når de skal avgi svar og legger samme betydning i de ulike nivåene på skalaen. Dette vil være med på å styrke undersøkelsens reliabilitet. Skalaen inneholder også et midtpunkt som er definert som *verken uenig eller enig* (4), bakgrunnen for dette er at respondentene skal ha mulighet til å avgi et nøytralt svar. En usikkerhet ved å inkludere et slikt nøytralt svaralternativ er at man kan risikere at svarene klumper seg rundt skalaens midtpunkt, men samtidig kan dette også være et tegn på at respondentene faktisk har en nøytral holdning til spørsmålet (Johannessen, 2011, s. 290).

Tabell 3-3: Måling av utvikling, informasjonsskriv og medarbeidersamtale

Videreutvikling og tiltak for økt involvering av operatører offshore	
5.	Jeg føler jeg har mulighet til å videreutvikle meg i Apply.
6.	I hvilken grad opplever du at informasjonsskrivet som sendes fra avdelingsleder, bidrar til økt involvering av operatører offshore?
7.	Har du hatt medarbeidersamtale med din personalleder i løpet av det siste året?
8a.	Hvis ja, i hvilken grad opplevde du at dette bidro til å styrke din tilhørighet til Apply?
8b.	Hvis nei, i hvilken grad tror du at dette kan bidra til å styrke din tilhørighet til Apply?

Tabell 3-3 viser spørsmålene som omhandler de ulike tiltakene. Alle respondentene svarer på spørsmål 5, 6 og 7. Svaret de angir på spørsmål 7 avgjør om de blir videresendt til spørsmål

8a eller 8b. Spørsmål 7 er undersøkelsens eneste spørsmål hvor man skal svare *ja* eller *nei*. Dette gjør det mulig for oss å si noe om hvor mye mer eller mindre av den avhengige variabelen vi finner hos de som svarer ja, enn hos de som svarer nei. Dette spørsmålet avgjør også som sagt hvilket spørsmål respondentene skal svare på som siste spørsmål i undersøkelsen. Spørsmål 6, 8a og 8b besvares ved hjelp av en Likert-skala med fem nivåer, fra *i svært liten grad (1)* til *i svært stor grad (5)*.

3.2.3. Formuleringer

Et viktig prinsipp vi har fulgt ved utforming av spørreskjemaet er å formulere konkrete spørsmål som gjør det enklere å avgi svar og gi detaljert informasjon, som igjen gjør det enklere for oss å tolke dataene (Johannessen et al, 2010, s. 260). Vi har i stor grad unngått å formulere påstandene ved bruk av graderende ord som: sjeldent, ofte, mye, lite, noe o.l. Dette for å styrke den interne validiteten i dataene da vi ved å unngå bruken av graderende ord reduserer muligheten for at respondentene legger ulik betydning i påstandene. Et unntak fra dette er spørsmål 2c - *Å bytte arbeidsgiver ofte virker uetisk for meg*. Dersom vi ikke hadde formulert spørsmålet med en gradering (ofte) antar vi at flere respondenter ville ha avgitt sitt svar ytterst på skalaen, og da ville ikke dataene statistisk gitt gode sammenligninger. Ved å benytte *ofte* som graderingsord i dette spørsmålet antar vi at de fleste angir skalasvar som gir et bedre statistisk analysegrunnlag.

3.3. Distribusjon og gjennomføring av surveyen

Surveyen ble sendt ut via e-post til 263 personer med HR-avdelingen som avsender for å øke troverdigheten og viktigheten av å delta. Surveyen ble sendt ut 27. februar 2020 og avsluttet 12 april. Lengden på perioden ble valgt ettersom respondentene i utgangspunktet jobber skift, med to uker *på* og fire uker *av*. På denne måten fikk vi overlappet skiftene med god margin og sikret at respondentene fikk svare på surveyen på skift, under normale forhold.

Fagforbundene ble kontaktet for å spre informasjon om undersøkelsen, samt for å oppfordre deres medlemmer til å delta.

Surveyen ble distribuert til operatørene via deres jobb-epost med en link til undersøkelsen og et infoskriv hvor de kunne få mer informasjon om undersøkelsen og deres rettigheter.

Infoskrivet er lagt ved som vedlegg 2 - Informasjonsskriv om spørreundersøkelsen. Respondentene ble videresendt til surveyen da de trykket på linken i e-posten hvor de selv startet å svare på surveyen. For å bevare respondentenes anonymitet hadde de ikke mulighet til å endre eller trekke sitt svar etter at surveyen var gjennomført, da SurveyXact ikke hadde funksjoner til å åpne for dette uten å hente inn personlige e-postadresser. Dette ble respondentene informert om i e-posten og i starten av surveyen. Denne måten å gjennomføre og distribuere surveyen på gjorde det mulig for respondentene å gjennomføre surveyen flere ganger. Dette medfører en risiko for undersøkelsens reliabilitet, men vi ser det som lite sannsynlig at noen bruker tid på å gjennomføre undersøkelsen flere ganger og anser derfor ikke dette som problematisk.

Vi har jobbet målrettet for å unngå etiske problemstillinger og har grundig kontrollert at det ikke finnes muligheter for å spore svar tilbake til enkeltpersoner. Dette ble ivaretatt ettersom vi ikke hentet inn e-postadresser og den eneste måten å få informasjon om respondentene var dersom de skrev fullt navn i det åpne kommentarfeltet i slutten av surveyen. Det ble ikke oppfordret til å gjøre dette. Vi har sikret konfidensialitet ved at det kun er vi og veileder som har hatt tilgang til datasettet som ble brukt i analysene. Opplysninger som ble gitt i kommentarfeltet er utelatt fra oppgaven for å sikre at ingen som leser oppgaven har mulighet til å gjenkjenne respondentene ut fra kommentarer som er gitt.

3.4. Populasjon, utvalg og svarprosent

Studiens populasjon består av alle operatører og ledende personell i Apply, med stilling offshore. Populasjon er alle enheter som undersøkelsen skal ha gyldighet for (Johannesen et al, 2010, s. 403). Vi mottok 152 svar som utgjør en svarprosent og et utvalg på 57,79%. Denne svarprosenten gjør at vi er sikre på at valget om å lage en kortere undersøkelse var en riktig avgjørelse.

Vi mottok 13 svar hvor respondentene ikke hadde gjennomført hele undersøkelsen. Ufullstendige svar kan skyldes mangel på tid eller at respondentene ikke ønsket å delta i studien likevel. Det kan også hende at noen av dem som ikke har avgitt fullstendige svar har fullført surveyen i etterkant. Vi har ekskludert disse fra datasettet før videre analyser for å styrke studiens validitet og reliabilitet.

Utvalget er basert på selvutvelgelse som er en form for et ikke-sannsynlighetsutvalg. Ved selvutvelgelse etableres utvalget “på grunnlag av de aktørene som selv melder seg og sier seg villig til å være med” (Grønmo, 2016, s. 116). Bakgrunnen for dette er som diskutert under kapittel 3.3 for å sikre respondentenes anonymitet. Ulempen ved selvutvelgelse er at vi har liten kontroll over hvem som deltar og hvem som ikke deltar i studien. Dette kan føre til at vi får et systematisk skjevt utvalg og generalisering fra utvalg til populasjon ikke kan gjøres med like stor sikkerhet (Jacobsen, 2015, s. 302). Ifølge Grønmo (2016, s. 117) vil det i enkelte tilfeller være relevant og effektivt å benytte seg av selvutvelgelse som grunnlag for datainnsamlingen.

3.5. Statistiske metoder

I avsnittene under vil vi beskrive de statistiske testene vi gjennomfører for å undersøke problemstillingen og hypotesene. Analysene baserer seg på deskriptiv statistikk, samt bivariate og multivariate sammenhenger.

Studiens hovedmål er å undersøke hvordan de ulike formene for tilhørighet utspiller seg mellom operatør og organisasjon, hvordan moderne tilhørighetskonflikter og opplevelsen av Apply sine tiltak påvirker den organisatoriske tilhørigheten. Samtidig ønsker vi å undersøke om operatørens bakgrunn har en påvirkning for deres organisatoriske tilhørighet. Under *bakgrunn* faller bakgrunnsvariablene; kjønn, alder, avdeling og tid i selskapet. De statistiske metodene vil sammen gi oss grunnlag til å tolke og diskutere resultatene, samt å avkrefte eller støtte hypotesene for å belyse vår problemstilling.

3.5.1. Deskriptiv statistikk

Deskriptiv statistikk benyttes for å “identifisere, beskrive og karakterisere faktiske mønstre” i datamaterialet (Grønmo, 2016, s. 289). På denne måten får vi oversikt over antall respondenter og gjennomsnittlige svar for de ulike variablene. Dette vil hjelpe oss å se hvordan de ulike formene for organisatorisk tilhørighet utspiller seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon.

Ved hjelp av frekvenstabeller kan vi se hvor mange enheter som er registrert på en bestemt verdi (Grønmo, 2016, s. 299). Ved å se på frekvensen kan man lage oversikter over hvordan enhetene fordeler seg på de ulike nivåene på et spørsmål eller en indeks. Vi vil benytte oss av to former for frekvenser; absolutte frekvenser og relative frekvenser. De absolutte frekvensene sier hvor mange enheter som har svart på hvert nivå, mens de relative frekvensene viser hvor mange prosent av det totale antall enheter, som har plassert seg på hvert nivå. I frekvenstabellene har vi kalt de relative frekvensene for prosent.

Spredningen på et datamateriale sier noe om i hvilken grad enhetene er spredt på de ulike verdiene eller i hvilken grad enhetene samles rundt gjennomsnittet (Grønmo, 2016, s. 304). I deskriptiv statistikk kan vi benytte oss av varians og standardavvik for å se hvordan spredningen i svarene plasserer seg rundt gjennomsnittet (Grønmo, 2016, s. 306-307).

3.5.2. Bivariat analyse

Den bivariante analysen gjøres ved hjelp av Pearsons korrelasjoner. Pearsons r er en korrelasjonsanalyse som kan kjøres på intervallvariabler og tar hensyn til avstanden mellom verdiene på variablene (Grønmo, 2016, s. 328). Analysen vil gi korrelasjonskoeffisienter som uttrykker graden av sammenheng mellom to variabler, og angir retning og styrke på denne sammenhengen (Grønmo, 2016, s. 328). Den forutsetter en lineær sammenheng og bivariat normalitet. Våre data oppfyller disse forutsetningene. Resultatene av en Pearsons r analyse vil gi en korrelasjonskoeffisient mellom -1 og $+1$, hvor et resultat på 0 indikerer at det ikke er samvariasjon mellom de to variablene som testes (Johannessen, 2009, s. 127). Verdier med et positivt fortegn viser at det er samvariasjon og at en økning i den ene variabelen vil føre til en økning i den andre, og motsatt vil verdier med et negativt fortegn tyde på at en økning i den ene variabelen vil føre til en reduksjon i den andre variabelen.

3.5.3. Multivariat analyse

De kausale sammenhengene mellom de uavhengige variablene og den avhengige variabelen undersøkes samlet og ikke hver for seg, og dette gjør vi ved hjelp av en multivariat regresjonsanalyse. Regresjonsanalyse tar utgangspunkt i avhengighetsforholdet mellom avhengig (Y) og uavhengig variabel (X) (Grønmo, 2016, s. 331). I en multippel regresjonsanalyse har man en avhengig variabel og flere uavhengige variabler. For å

undersøke hvordan moderne tilhørighetskonflikter og operatørens egne oppfatninger av Apply sine tiltak påvirker operatørens organisatoriske tilhørighet, gjennomfører vi en multipl regressjonsanalyse. I denne analysen har vi valgt å sette *følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet* sammen til en avhengig variabel: *organisatorisk tilhørighet*, da disse komponentene til sammen utgjør organisatorisk tilhørighet. En multipl regressjonsanalyse belyser effekten av flere uavhengige variabler på den samme avhengige variabelen og hensikten med en slik analyse er at man ønsker en så fullstendig forklaring som mulig av variasjonen i den avhengige variabelen (Grønmo, 2016, s. 336). Ved hjelp av en multipl regressjon kan vi kontrollere for spuriøsitet samtidig som vi kontrollerer for mellomliggende og bakenforliggende variabler, og den hjelper oss med å avklare effekten av hver variabel og den forklarte variansen til regressjonen.

Ved å teste sammenhengen mellom flere uavhengige variabler og en avhengig variabel undersøker man effekten av hver variabel og kontrollerer for effekten av alle de andre uavhengige variablene som er inkludert i regressjonsanalysen (Grønmo, 2016, s. 336). Ved hjelp av den multiple regressjonsanalysen får vi mulighet til å sammenligne effektene av de uavhengige variablene som gjøres ved å se på de *standardiserte regressjonskoeffisientene* (*b*) til hver enkelt uavhengig variabel. Når vi skal sammenlikne betaverdiene er det viktig å huske på at betaverdiene ikke bare er et mål på effekten til hver variabel, men at verdiene “også påvirkes av enhetenes spredning på variablene, uttrykt ved variablenes standardavvik” (Grønmo, 2016, s. 337). Ved å sammenlikne regressjonskoeffisientene for de uavhengige variablene kan vi se hvordan tilhørigheten til ulike eksterne parter og tiltakene påvirker den organisatoriske tilhørigheten til operatørene.

Den multiple regressjonsanalysen gir oss mulighet til å se på andelen av forklart varians (R^2). Forklart varians gir en indikasjon på hvor stor del av den avhengige variabelen (*Y*) som forklares av de uavhengige variablene (*X*). I en multipl regressjonsanalyse er den forklarte variansen “et uttrykk for den samlede forklaringskraften til alle de uavhengige variablene sett under ett” (Grønmo, 2016, s. 337). Ved å legge til nye uavhengige variabler i regressjonen kan man se hvordan den forklarte variansen endrer seg for hver modell. På denne måten får vi et mål på hvor stor del av forklaringskraften den nye variabelen har. Forklart varians gir oss dermed en indikasjon på i hvor stor grad tilhørighet til eksterne parter og opplevelsen av Apply sine tiltak, samt mulighet for videreutvikling er med på å forklare den organisatoriske tilhørigheten.

3.6. Validitet og reliabilitet

Validitet og reliabilitet er to begreper man benytter seg av innen forskning som sier noe om forskningens styrker og svakheter, eller med andre ord forskningens kvalitet. Vi vil gjennom dette kapittelet forsøke å diskutere en rekke validitets- og reliabilitetsmomenter for å styrke vår undersøkelse.

3.6.1. Validitet

Validitet handler om datamaterialets gyldighet for problemstillingen som skal belyses (Grønmo, 2016, s. 241). I forbindelse med surveyundersøkelser dreier dette seg om at undersøkelsen stiller spørsmål som gjør det mulig å måle det man faktisk ønsker å måle (Midtbø, 2007, s. 25). Forskere etterstreber dette ved å basere undersøkelsen på teori om fenomenet som undersøkes, vurdere spørsmålene nøye for å sikre at de er relevante og at respondentene forstår spørsmålene slik de er ment. En undersøkelse der spørsmålene besvarer problemstillingen på en god måte kan regnes å ha høy validitet (Grønmo, 2016, s. 214).

Det skilles mellom forskjellige former for validitet blant annet begrepsvaliditet, intern og ekstern validitet (Grønmo, 2016, s. 252-253; Bell, Bryman & Harley, 2019, s. 46).

Begrepsvaliditet knyttes opp til validiteten mellom den teoretiske definisjonen av et begrep og den operasjonelle definisjonen og forteller oss hvorvidt vi faktisk måler det vi ønsker å måle (Grønmo, 2016, s. 252; Ringdal, 2018, s. 489). Under utarbeidelsen av spørreundersøkelsen ble det bestemt at vi skulle benytte oss av indekser for å forklare de ulike formene for organisatorisk tilhørighet. Dette ble gjort da vi så at dette også var praktisert i Allen og Meyer (1990) sin undersøkelse som har dannet grunnlaget for deler av vår undersøkelse. Indeksene ble laget for følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet for å styrke undersøkelsens validitet da indekser er effektive for å forbedre innholdsvaliditeten (Grønmo, 2016, s. 259). For å kontrollere dette har vi benyttet oss av en faktoranalyse som også vil hjelpe oss å vurdere begrepsvaliditeten (Pallant, 2016, s. 182). Analysen og resultatene presenteres i kapittel 4.1.

Intern validitet dreier seg om hvorvidt undersøkelsen er gjennomført på en tilfredsstillende måte og hvorvidt undersøkelsen er egnet til å påvise årsakssammenhenger eller ikke (Johannessen et al, 2011, s. 365; Grønmo, 2016, s. 254). Høy intern validitet danner et godt

grunnlag for å konkludere med at en påvirkning har en effekt eller ikke, og det handler dermed om i hvilken grad vi kan eliminere konkurrerende forklaringer (Johannessen et al, 2011, s. 365). Ekstern validitet benyttes for å vurdere om resultatene av en studie er realistiske og kan generaliseres til andre situasjoner. Dette gjør det mulig å trekke konklusjoner om årsakssammenhenger fra studien og til reelle samfunnsforhold og på denne måten kan man si noe om hele populasjonen (Grønmo, 2016, s. 254). Ettersom undersøkelsens svarprosent er på 57,79% kan vi benytte resultatene til å generalisere til studiens populasjon med en viss sikkerhet.

3.6.2. Reliabilitet

Reliabilitet handler om forskningens pålitelighet og kan gi en indikasjon på hvor godt undersøkelsens resultater gjenspeiler virkeligheten. Man kan knytte reliabiliteten opp mot forskningens data og uttrykker hvor nøyaktige og pålitelige resultatene fra undersøkelsen er (Johannessen et al. 2010, s.229). Et undersøkelsesopplegg og en datainnsamling som gir pålitelige data vil ha høy reliabilitet (Grønmo, 2016, s. 240).

Grønmo (2016, s. 240) forklarer at reliabilitet også handler om at man skal kunne gjennomføre den samme undersøkelsen på det samme utvalget og få de samme resultatene. Han argumenterer likevel for at dette ikke alltid er virkeligheten når man driver med samfunnsforskning da man ofte undersøker fenomener som stadig er under endring (Grønmo, 2016, s. 240). I vårt tilfelle er det rimelig å anta at dersom vi hadde sendt ut undersøkelsen til det samme utvalget en gang til ville resultatene med stor sannsynlighet vært endret. Grunnen til dette er at det finnes elementer utenfor vår kontroll som kan påvirke operatørens organisatoriske tilhørighet og tilhørighet til aktører utenfor virksomheten. Om undersøkelsen ble gjennomført en gang til med ulike resultater vil vi fortsatt påstå at denne undersøkelsen kan regnes å ha høy reliabilitet. Undersøkelsen vil kunne gjennomføres på samme måte og eventuelle endringer i resultater kan gjenspeile endringer i operatørens omgivelser. Slike endringer kan gi en indikasjon på at det har blitt satt i gang tiltak for å styrke den organisatoriske tilhørigheten eller at det har oppstått hendelser som påvirker tilhørigheten til eksterne aktører. Undersøkelsens reliabilitet blir vurdert ved en Cronbach's Alpha-test som presenteres i kapittel 4.1 sammen med faktoranalysen.

3.7. Metodiske utfordringer

Et forskningsprosjekt inneholder metodiske utfordringer og mulige feilkilder. Derfor er det viktig å ha et bevisst forhold til vår rolle som forsker. Det er viktig for oss å få et bilde av organisatorisk tilhørighet som gjenspeiler virkeligheten. I forskning vil alle valg påvirke funn og troverdighet. Ved en grundig forskningsprosess vil forsker bidra til å øke funnernes pålitelighet og gyldighet.

Gjennom forskningsprosessen møter man på etiske utfordringer man må håndtere underveis i prosessen. Presentasjon av funn må fremstilles nøyaktig og det må være åpenhet rundt prosessen og valgene som er tatt. God forskningsetikk innebærer at respondentene er informert om samtykke og retten til anonymitet. Etikken bidrar til troverdige resultater som igjen vil styrke studiens validitet og reliabilitet.

3.7.1. Konfidensialitet og anonymitet

Det er klare retningslinjer å forholde seg til når det gjelder respondentenes konfidensialitet. For oss har det vært viktig å bevare deres konfidensialitet av etiske grunner, og ikke minst for å øke deltakelse og validitet. Respondenter har en tendens til å svare ærligere på spørreundersøkelser når de er klar over at deres svar anonymiseres. Ved å kalle deltakerne for respondenter fremstår de nøytrale. Anonymiteten opprettholdes ved å utelukke spørsmål som omhandler demografisk bakgrunnsinformasjon som kan bidra til å avsløre hvem respondentene er.

Respondentene ble i forkant av spørreundersøkelsen informert om samtykkeerklæringen og spørreundersøkelsens hensikt. De ble også informert om at det var mulig å trekke seg underveis av spørreundersøkelsen, men at det ikke var mulig å trekke deres svar etter at undersøkelsen ble fullført, da vi ikke kan spore svarene tilbake til enkeltpersoner. Det ble presisert at datamaterialet ville bli slettet ved oppgavens ferdigstilling. Selv om studien ikke fremlegger noen kobling mellom datamaterialet og respondentene ble prosjektet likevel meldt til NSD. Et utfyllende informasjonsskriv ble vedlagt mailen hvor respondentene kunne få mer informasjon om studien, samt kontaktinformasjon hvis de skulle ha spørsmål eller et ønske å vite mer. Ulempen med dette er at det kan være flere av respondentene som ikke har

blitt oppmerksom på vedlegget eller at de rett og slett ikke har tatt seg tid til å lese mer enn nødvendig.

3.7.2. Covid-19

Denne masteroppgaven skrives samtidig som Norge har satt inn de mest omfattende tiltakene i fredstid, noe som har fått konsekvenser for hele samfunnet.

Den laveste noteringen av oljeprisen siden slutten av april 2003 ble gjort 30.mars 2020 og har siden nyttår falt med 65 % (Iversen & Solgård, 2020). Dette er et resultat av flere faktorer blant annet en priskrig mellom Russland og Saudi-Arabia, og at børsene krasjer (Bringslid, 2020). Som et resultat av dette og Covid-19 som rammer store deler av verden våren 2020 har flere oljeserviceselskap måtte permittere ansatte. I nyhetene leser vi om selskaper i olje- og gassindustrien som sender hjem utenlandske arbeidere, sender ut permitteringsvarsler eller som har permittert store deler av virksomheten (Bringslid, 2020). Tall fra 8.april 2020 viser at olje- og gassindustrien har sendt ut 16 313 permitteringsvarsler og 5207 har på dette tidspunkt blitt permittert (Stavanger Aftenblad, 2020). I oversikten fra Stavanger Aftenblad ser vi at Apply har sendt ut 800 permitteringsvarsler og har permittert 200 ansatte. Vi har ikke informasjon om hvilke avdelinger dette gjelder, men redusert aktivitet på Norsk sokkel og permitteringer i bransjen tyder på at dette kan gjelde enheter i populasjonen.

Usikkerhet preger olje- og gassindustrien i disse tider og det er rimelig å anta at denne usikkerheten også preger respondentene i denne studien. Surveyen ble sendt ut 27.februar 2020, to uker før hele Norge gikk i «lockdown» 12.mars 2020. Dette har gjort at vi ikke har hatt mulighet til å ta hensyn til dette under utarbeidelse og gjennomføringen av surveyen. Denne usikkerheten antar vi er gjeldende for enhetene i vår populasjon og at dette kan ha en innvirkning på svarene som blir avgitt ettersom vi gjennomfører en tverrsnittsundersøkelse. En utfordring med surveyen sett i lys av Covid-19 er at det finnes en rimelig sannsynlighet for at respondenter som er permittert ikke ønsker å delta i studien. Dette kan være en faktor som har ført til at svarprosenten ikke ble høyere, selv om vi tidligere har gitt uttrykk for at vi er fornøyd med en svarprosent på 57,79%.

For å sjekke om situasjonen rundt Covid-19 har hatt en innvirkning på resultatene har vi valgt å undersøke om det er store forskjeller i antall svar som kom inn før og etter 12.mars 2020. Vi

har valgt 12.mars som skillet på før og etter Covid-19 både fordi det var da Norge innførte strenge tiltak, samtidig som vi ikke fikk inn noen svar akkurat denne dagen. Dette gjorde at det ble naturlig å sette et skille her. Tabell 3-5 viser fordelingen over svar før og etter 12. mars 2020.

Tabell 3-4: Fordeling av svar før og etter 12.mars 2020.

	Antall svar	Svarprosent
Før 12.mars 2020		
Gjennomført	77	50.66%
Noen svar	8	61.53%
Distribuert	5	13.51%
Totalt	90	44.55%
Etter 12.mars 2020		
Gjennomført	75	49.33%
Noen svar	5	38.46%
Distribuert	32	86.48%
Totalt	112	55.45%

Økningen i antall ganger surveyen er blitt distribuert, men der respondentene ikke har avgitt noen svar har økt kraftig etter 12.mars. Det er rimelig å anta at dersom det er permittert personell som har mottatt undersøkelsen, så er deres vilje til å delta i studien redusert.

Vi ønsket å undersøke forskjellene i organisatorisk tilhørighet fra før og etter 12. mars, men på grunn av en feil i SurveyXact ble dette dessverre ikke mulig da vi ikke får til å hente ut dato for når respondentene har svart i SPSS. IT fra SurveyXact eller IT-avdelingen fra Universitetet i Stavanger klarte ikke å rette opp i feilen.

4. Analyse

I denne delen gjennomgår vi oppgavens analyseresultater. Før vi presenterer resultatene fra de statistiske analysene sjekker vi dataenes generelle statistiske egenskaper. Vi vil først starte med å beskrive ulike forberedelser og behandlinger som er gjort med rådatasettet, og kjører derfor først en faktoranalyse og en deskriptiv kvalitetskontroll. Videre vil vi kjøre bivariat korrelasjonsanalyse og en multippel regresjonsanalyse.

Hensikten med analysene er å besvare vår problemstilling: *“Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan påvirkes operatørens tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?”*, og for å sjekke om hypotesene får støtte eller ikke:

H1: Følelsesmessig tilhørighet utspiller seg i sterkere grad enn tvangsmessig- og forpliktende tilhørighet i operatørens totale organisatoriske tilhørighet.

H2: Tilhørighet til eksterne parter svekker den organisatoriske tilhørigheten.

H3: Operatører som opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt involvering av offshoreansatte har sterkere organisatorisk tilhørighet.

H4: Medarbeidersamtale styrker den organisatoriske tilhørigheten.

H5: Opplevelsen av egne utviklingsmuligheter styrker den organisatoriske tilhørigheten.

4.1. Faktoranalyse

I vår forskningsmodell har vi en opprinnelig indeksstruktur hvor hvert begrep måles ved hjelp av et sett med spørsmål (en indeks). Vi kjører faktoranalyser på våre mest sentrale variabler: *følelsesmessig-, forpliktende-, og tvangsmessig tilhørighet*. Dersom vi får en svak korrelasjon mellom spørsmålene i en indeks tyder det på at de måler ulike teoretiske begrep, og vil dermed ikke være gode indikatorer for det begrepet indeksen skal måle (Pallant, 2016, s. 166). Her sjekker vi med andre ord hvor god undersøkelsens begrepsvaliditet er, for å nettopp kontrollere at variablene måler det vi ønsker å måle. I og med at svaralternativene i spørreskjemaet er basert på en Likert-skala kjører vi også en Cronbach's Alpha-test for å undersøke begrepens interne reliabilitet for hvert spørsmål. Intern reliabilitet sier noe om i

hvor stor grad hvert sett med spørsmål korrelerer med hverandre. Cronbach's Alpha beskriver undersøkelsens reliabilitet og bygger på å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som skal inngå i en indeks, med andre ord er det et mål på hvor nært et sett av indikatorer er knyttet til hverandre (Bell, Bryman & Harley, 2019, s. 173). Cronbach's Alpha (a) varierer mellom 0 (ingen intern reliabilitet) og 1 (perfekt intern reliabilitet). Ifølge Pallant (2016, s. 98) er verdier over 0,7 akseptable, men man foretrekker verdier over 0,8.

4.1.1. Følelsmessig tilhørighet

I tabellen 4-1 presenteres faktoranalysen og Cronbach's Alpha for *følelsmessig tilhørighet*. Faktoranalysen viser at spørsmålene forklarer 82,25% av variasjonen og samtidig er alle faktorladningene høye i og med at alle er over 0,71, som ifølge Tabachnick og Fidell (2007) er utmerket. Reliabilitetstesten for disse tre spørsmålene gir en samlet Cronbach's Alpha på 0,883.

Tabell 4-1: Faktoranalyse av følelsmessig tilhørighet

Ladning av faktoranalyse for følelsmessig tilhørighet		Cronbach's Alpha	
	Faktorladning	Reliabilitets statistikk	
Q1: Jeg ønsker å bli værende hos Apply, gjennom resten av min karriere.	0.918	<u>Cronbach's Alpha</u> 0.883	<u>Antall komponenter</u> 3
Q2: Jeg er følelsmessig tilknyttet Apply.	0.865		
Q3: Å arbeide for Apply er meningsfylt.	0.936		
% av variansen = 82,25			

4.1.2. Forpliktende tilhørighet

I tabell 4-2 presenteres faktoranalysen og Cronbach's Alpha for *forpliktende tilhørighet*. Ut ifra faktoranalysen kan vi se at spørsmålene til sammen forklarer 66,10% av variasjonen og samtidig er alle faktorladningene høye. Reliabilitetstesten for disse tre spørsmålene gir en samlet Cronbach's Alpha på 0,742.

Tabell 4-2: Faktoranalyse av forpliktende tilhørighet

Ladning av faktoranalyse for følelsesmessig tilhørighet		Cronbach's Alpha	
	Faktorladning	Reliabilitets statistikk	
Q1: Denne organisasjonen fortjener min lojalitet.	0.819	<u>Cronbach's Alpha</u> 0.742	<u>Antall komponenter</u> 3
Q2: Jeg føler meg forpliktet til å bli værende hos min nåværende arbeidsgiver.	0.863		
Q3: Å bytte arbeidsgiver ofte virker uetisk for meg.	0.752		
% av variansen = 66,10			

4.1.3. Tvangsmessig tilhørighet

Faktoranalysen for *tvangsmessig tilhørighet* som vises i tabell 4-3 har noe lavere verdier. Spørsmålene forklarer 50% av variasjonen og har noe lavere faktorladning på ett av tre spørsmål. To av spørsmålene har en verdi på over 0,7, mens det tredje spørsmålet (Q2) har en lavere verdi på 0,531. Ifølge Tabachnick og Fidell (2007) er en faktorladning på 0,531 hederlig, men fortsatt ikke svak eller dårlig. Dette var også den eneste påstanden som var

negativt stilt (reversert indikator) som vi roterte før faktoranalysen, da faktoranalyse har en tendens til at de negativt stilte påstandene ikke korrelerer godt sammen med resten av påstandene i samme indeks. Selv om vi roterte den negativt stilte påstanden, får dette likevel en lavere faktorladning enn vi får for de andre påstandene i indeksen.

Vi får også en lavere Cronbach's Alpha for denne variabelen, 0,481. Ifølge Pallant (2016, s. 98) vil indekser med få variabler ofte få lav reliabilitet og da kan man sjekke gjennomsnittet som vises i tabell 4-4. I vårt tilfelle ser vi at vi får et gjennomsnitt på 0,237 med verdier fra 0,149 (minimum) til 0,376 (maksimum). Dette indikerer at vi fortsatt har en sterk korrelasjon.

Tabell 4-3: Faktoranalyse av tvangsmessig tilhørighet

Ladning av faktoranalyse for følelsesmessig tilhørighet		Cronbach's Alpha	
	Faktorladning	Reliabilitets statistikk	
Q1: Grunnen til at jeg blir værende hos Apply, er mangelen på andre jobbtillbud eller -muligheter.	0.789	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Antall komponenter</u>
Q2: Jeg er redd for å slutte i Apply, uten å ha en ny jobb.	0.531	0.481	3
Q3: Det vil være vanskelig for meg å slutte i Apply akkurat nå, selv om jeg ønsker det.	0.766		
% av variansen = 50,00			

Tabell 4-4: Korrelasjon mellom variablene

	Gjennomsnitt	Min	Maks
Intern-variabel korrelasjon	0,237	0,149	0,376

4.2. Beskrivelse av datasettet

Vi ønsker å undersøke kvaliteten på det innsamlede datamaterialet og sjekke at verdiene ligger innenfor de gjeldende verdiene til statistisk analyse ved å kjøre en deskriptiv analyse. En deskriptiv analyse gir oss oversikt over fordelingen av datamaterialet, informasjon om antall respondenter og dataenes umiddelbare validitet. Alt i alt kan vi si at den viser oss en oppsummering av selve datamaterialet. Vi vil presentere hvordan variablene i forskningsmodellen generelt fordeler seg, samt hvordan bakgrunnsvariablene er fordelt. Verdiene vi beskriver er presentert i tabell 4-5.

Tabell 4-5: Deskriptiv statistikk

	N	Min	Max	Gjennomsnitt	Standardavvik	Skjevhet	Kurtose
Kjønn	152	1	2	1,0329	0,17895	5,29	26,331
Alder	152	2	6	3,9408	1,1172	-0,113	-0,993
Tid i selskapet	152	1	4	2,6711	1,05965	-0,018	-1,302
Antall installasjoner siste 6 måneder	152	0	3	1,8092	0,86686	0,319	-1,478
Følelsesmessig tilhørighet	152	1	7	4,8816	1,51975	-0,778	-0,141
Forpliktende tilhørighet	152	1	7	4,5943	1,42092	-0,385	-0,466
Tvangsmessig tilhørighet	152	1	7	3,7127	1,22101	0,181	-0,306
Tilhørighet til yrke	152	1	7	5,5691	1,23021	-1,159	1,338
Tilhørighet til arbeidsplass	152	1	7	5,9704	1,17681	-1,42	1,992
Tilhørighet til kollegaer offshore	152	1	7	5,9441	0,86803	-1,011	1,49
Utvikling	152	1	7	4,388	1,7607	-0,432	-0,868
Informasjonsskriv	152	1	5	2,9276	0,94974	-0,23	-0,382
Medarbeidersamtale	152	1	2	1,3947	0,49041	0,435	-1,835

4.2.1. Normalfordeling

For at datamaterialet skal være normalfordelt og godkjent til videre analysearbeid må vi kontrollere verdiene på skjevhet og kurtose. Skjevhet forteller oss hvordan tallene er fordelt langs linjen og hvordan de er fordelt på begge sider av gjennomsnittet, mens kurtose sier oss noe om høyden på fordelingen. Skjevhet og kurtose har et krav på +/-2, men helst innen +/-1 (Pallant, 2016, s. 64-65). I tabell 4-5 kan vi se at alle variablene, med unntak av *kjønn*, har godkjente verdier for både skjevhet og kurtose. De fleste verdiene er innenfor +/-1, men noen er høyere. Likevel er alle verdiene innenfor kravet på +/-2. Når det gjelder *kjønn* så er ikke verdiene innenfor kravet, men det var vi forberedt på da vi på forhånd visste at det er betydelig flere mannlige enn kvinnelige operatører ansatt i Apply.

4.2.2. Tilstedeværelse av organisatorisk tilhørighet

I tabell 4-5 ser vi at gjennomsnittet for følelsesmessig tilhørighet er på 4,88 som tilsvarer middels sterk følelsesmessig tilhørighet. Gjennomsnittet for forpliktende tilhørighet er på 4,59 noe som tilsvarer middels sterk forpliktende tilhørighet. For tvangsmessig tilhørighet har vi et gjennomsnitt på 3,71, dette indikerer at den tvangsmessige tilhørigheten er litt svak. Med dette kan vi si at den følelsesmessige tilhørigheten utspiller seg i sterkere grad enn forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet blant operatørene i Apply.

4.2.3. Bakgrunnsvariabler

Det er interessant å se karakteristikken av hovedvariablene fra datasettet vårt. I tabellen 4-5 kan vi se at vi har totalt 152 respondenter. For å undersøke bakgrunnsvariablene nærmere har vi gjennomført frekvensanalyser for de ulike variablene.

Kjønn

Vi starter med å studere fordelingen i *kjønn* som vises i tabell 4-6. Gjennomsnittet viser at det er flest menn i utvalget noe vi også kan se i frekvenstabellen for kjønnsfordeling, hvor 147 av respondentene er menn. Dette tilsvarer en prosent på 96,7% som gjenspeiler en skjev kjønnsfordeling blant operatørene i Apply. Standardavviket for kjønn er svært lavt (0,18).

Tabell 4-6: Frekvenstabell for kjønn

	Frekvens	Prosent
Mann	147	96,7%
Kvinne	5	3,3%
Total	152	100

Alder

Når vi studerer *alder* kan vi ikke se på gjennomsnittet ettersom vi har valgt å benytte oss av variabler på forholdstallsnivå. Dette er en svakhet med oppgaven og gjør det vanskelig å finne yngste og eldste deltaker, samt et nøyaktig gjennomsnitt. Samtidig var dette også en

nødvendighet for å sikre anonymitet på best mulig måte. Vi får imidlertid ut fra tabell 4-7 at ingen av respondentene hører til alderskategori 1, som viser at ingen av dem er 19 år eller yngre. Flertallet av respondentene er i aldersgruppen 50-59 år. Vi finner den laveste andelen respondenter i den høyeste alderskategorien; 60 år eller eldre. Dette var som forventet med tanke på at flere operatører i denne aldersgruppen går av med pensjon.

Tabell 4-7: Frekvenstabell for alder

	Frekvens	Prosent
20-29 år	16	10,5%
30-30 år	43	28,3%
40-49 år	35	23%
50-59 år	50	32,9%
60 år +	8	5,3%
Total	152	100

Tid i selskapet

Hvor lenge respondentene har vært ansatt i Apply er noe vi ønsker å undersøke for å se om tid i selskapet kan ha en effekt på den organisatoriske tilhørigheten. Vi finner fra tabell 4-5 at standardavviket er lavt (1,06). Når vi studerer frekvenstabell 4-8 for *tid i selskapet* ser vi at 36,2% av respondentene har vært ansatt i Apply i to til fem år. Dette tyder på at selskapet for en tid tilbake har gått gjennom en periode hvor de har ansatt flere nye operatører. De som har vært ansatt i fem til ti år utgjør 19,1% av respondentene noe som kan tyde på flere ansatte i denne gruppen velger å skifte arbeidsgiver. Fordelingen kan også skyldes oljekrisen i 2015 hvor Apply som et av mange selskaper måtte gjennom en periode med nedbemanning og permitteringer (Hopland & Raustøl, 2015; Akhtar, 2015). Vi ser at hele 30,9% av respondentene har vært ansatt i over ti år.

Tabell 4-8: Frekvenstabell for tid i selskapet

	Frekvens	Prosent
1 år eller kortere	21	13,8%
2-5 år	55	36,2%
5-10 år	29	19,1%
10 år eller lengre	47	30,9%
Total	152	100%

Antall installasjoner siste 6 måneder

Den siste bakgrunnsvariabelen vi skal studere er *antall installasjoner* respondentene har vært på i løpet av de siste seks månedene. Gjennomsnittet viser oss at respondentene i snitt har vært på 1,8 installasjoner i løpet av de siste 6 månedene. Standardavviket for variabelen er lavt (0,88). I frekvenstabell 4-9 ser vi at flertallet av respondentene kun har vært på en installasjon, men samtidig er det også en betydelig andel som har vært på tre eller flere installasjoner det siste halve året.

Tabell 4-9: Frekvenstabell for antall installasjoner siste seks måneder

Hvor mange installasjoner har du vært på i løpet av de siste seks månedene?		
	Frekvens	Prosent
0	1	0,7%
1	71	46,7%
2	36	23,7%
3+	44	28,9%
Total	152	100%

4.3. Bivariat korrelasjonsanalyse

Vi har gjennomført en bivariat korrelasjonsanalyse for å studere Pearsons korrelasjoner mellom de ulike variablene. Pearsons r angir retning og styrke på samvariasjonen mellom variablene (Johannessen, 2009, s. 127). Vi har inkludert demografiske variabler i analysen for å undersøke om vi ser samvariasjon mellom de ulike variablene. Tabell 4-10 viser korrelasjoner mellom variablene. Vi er interessert i om en endring i en variabel fører til en endring i en annen variabel. Ved et raskt overblikk over tabellen kan vi se at flesteparten av variablene har svak korrelasjon (± 0.30), men ved noen unntak sterk korrelasjon (± 0.50) (Pallant, 2016, s. 124).

Tabell 4-10: Bivariat korrelasjonsanalyse

		Pearsons korrelasjoner (N=152)															
		1	2	3	4.1	4.2	4.3	4.4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Demografiske variabler	1. Kjønn																
	2. Alder																
	3. Tid i selskapet																
	4.1. Electrical Discipline																
	4.2. Mechanical Discipline																
	4.3. Installation Support																
	4.4. Installation Management																
5. Antall installasjoner siste 6 måneder																	
Organisatorisk tilhørighet	6. Følelsesmessig tilhørighet																
	7. Forpliktende tilhørighet																
	8. Tvangsmessig tilhørighet																
Ekstern tilhørighet	9. Tilhørighet til yrke																
	10. Tilhørighet til arbeidsplass																
	11. Tilhørighet til kollegaer offshore																
Utvikling	12. Utvikling																
Tiltak	13. Informasjonsskriv																
	14. Medarbeidersamtale																

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

De variablene vi er mest interessert i er følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet. Vi ser at følelsesmessig tilhørighet korrelerer med forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet og at korrelasjonene er signifikante, men i ulik retning da forpliktende tilhørighet korrelerer positivt ($r = 0.722$), mens tvangsmessig tilhørighet påvirker negativt ($r = - 0.339$). Tendensen er at de som føler sterk følelsesmessig tilhørighet også føler sterkere forpliktende tilhørighet, men da føler lavere tvangsmessig tilhørighet. Tvangsmessig tilhørighet er også signifikant negativt korrelert med forpliktende tilhørighet ($r = - 0.233$). Altså en økning i følelsesmessig tilhørighet fører også til en økning i forpliktende tilhørighet, mens det fører til en reduksjon av den tvangsmessige tilhørigheten.

Når vi ser på de demografiske variablene er det kun *alder* som har en signifikant positiv svak korrelasjon med følelsesmessig tilhørighet ($r = 0,291$). Dette tyder på at jo eldre man blir jo mer følelsesmessig tilknyttet organisasjonen blir man. Allen og Meyer (1993) antyder at jo lengre man er ansatt i en organisasjon, jo mer følelsesmessig tilknyttet blir man. I vårt tilfelle får ikke *tid i selskapet* signifikant korrelasjon med noen av formene for tilhørighet. Vi ser at *alder* har en positiv korrelasjon med følelsesmessig tilhørighet noe som kan indikere at for hvert år som går, jo eldre og jo lengre har man vært ansatt i organisasjonen, desto mer følelsesmessig tilknyttet blir man. Dette kan vi også si i og med at *alder* og *tid i selskapet* har en positiv middels sterk korrelasjon ($r = 0,414$). *Alder* har også en signifikant positiv svak korrelasjon med *tilhørighet til yrke* ($r = 0,291$), som antyder at jo eldre man blir jo mer tilhørighet føler man til yrke. Vi ser at den eneste avdelingen som er signifikant og positivt korrelert med *alder* og *tid i selskapet* er *Installation Management*. Dette tyder på at respondentene som er ansatt i denne avdelingen er eldre og har arbeidet i Apply over lengre tid.

Variablene under ekstern tilhørighet (*yrke, arbeidsplass og kollegaer offshore*) korrelerer signifikant positivt med følelsesmessig og forpliktende tilhørighet, hvor den sterkeste korrelasjonen finnes mellom *følelsesmessig tilhørighet* og *tilhørighet til yrke* ($r = 0.582$). Dette viser tendenser til at operatører som har sterkere *tilhørighet til yrke, -arbeidsplass* og *-kollegaer offshore* også har sterkere følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet, med andre ord vil en økning i for eksempel *tilhørighet til arbeidsplass* føre til en økning i både *følelsesmessig-* og *forpliktende tilhørighet*. Av variablene under ekstern tilhørighet er det kun *tilhørighet til yrke* som korrelerer signifikant med tvangsmessig tilhørighet ($r = - 0.223$). Dette tyder på at når operatørene føler sterkere tilhørighet til yrke, vil deres tvangsmessige

tilhørighet synke, og motsatt vil økt tvangsmessig tilhørighet føre til at tilhørighet til yrke svekkes.

Videre skal vi se på variabelen *utvikling*. *Utvikling* er positivt signifikant korrelert med både følelsesmessig- ($r = 0,649$) og forpliktende tilhørighet ($r = 0,479$). Dette tyder på at jo større utviklingsmuligheter operatørene opplever å ha jo sterkere blir den følelsesmessige- og forpliktende tilhørigheten. *Utvikling* og *tvangsmessig tilhørighet* er negativt signifikant korrelert ($r = -0,312$), noe som tyder på at en økning i operatørenes opplevde utviklingsmuligheter er med på å redusere den tvangsmessige tilhørigheten hos operatørene.

Avslutningsvis skal vi se på hvordan tiltak (*informasjonsskriv* og *medarbeidersamtale*) korrelerer med de ulike formene for tilhørighet. Vi ser at begge tiltakene er positivt korrelert med følelsesmessig og forpliktende tilhørighet, men det er kun *informasjonsskriv* som er signifikant ($r = 0,543$ og $r = 0,544$). Dette kan tyde på at tiltakene som er blitt innført av Apply har en positiv effekt på følelsesmessig og forpliktende tilhørighet, men i og med at *medarbeidersamtale* ikke er signifikant må vi tolke dette med forsiktighet da dette kan være tilfeldige observasjoner. Tiltakene som er innført er i likhet med *utvikling* negativt signifikant korrelert med tvangsmessig tilhørighet. Ut fra dette tyder det på at tiltakene har ført til svakere tvangsmessig tilhørighet og sterkere følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet.

Samtidig må det nevnes at man ikke direkte undersøker om *utvikling* og *informasjonsskrivet* har hatt en effekt, men er først og fremst ment å undersøke operatørenes egne oppfatninger. Dette kunne blitt grundigere undersøkt dersom vi hadde hatt data før tiltak og data etter tiltak, men dette er noe Apply kan teste videre om ønskelig.

4.4. Multippel regresjonsanalyse

For å undersøke de kausale sammenhengene mellom de uavhengige variablene og avhengig variabel har vi gjennomført en multippel lineær regresjonsanalyse. Vi vil ved hjelp av en slik regresjonsanalyse kunne studere hvordan de uavhengige variablene *sammen* påvirker den avhengige variabelen. Altså hvordan tilhørighet til eksterne parter: *yrke*, *kollegaer offshore* og *arbeidssted* og operatørenes egne oppfatninger av Apply sine tiltak: *informasjonsskriv*, *medarbeidersamtale* og *utvikling* sammen påvirker den organisatoriske tilhørigheten. Som vi

nevnte i metodekapittelet har vi i denne analysen valgt å sette *følelsesmessig-, forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet* sammen til en avhengig variabel: *organisatorisk tilhørighet*.

Før vi kjørte en multipl lineær regresjonsanalyse kontrollerte vi at alle forutsetninger for analysen var oppfylt. Oversikt over hvilke forutsetninger som ble oppfylt er presentert i tabell 4-11. De ulike forutsetningene presenteres som helhet i vedlegg 3 - Forutsetninger for multipl regresjonsanalyse.

Tabell 4-11: Oppsummering av forutsetninger for multipl lineær regresjon

Forutsetning	Status
1. Uavhengighet i residualene	Oppfylt
2. Lineær sammenheng	Oppfylt
3. Homoskedasitet i residualene	Oppfylt
4. Ingen multikollinearitet	Oppfylt
5. Ingen signifikante ekstremverdier	Oppfylt
6. Residualene er normalfordelte	Oppfylt

4.4.1. Resultater

Resultatene fra den multiple regresjonsanalysen finner vi i tabell 4-12. I modell 1 har vi inkludert de demografiske variablene *kjønn, alder, tid i selskapet, avdeling og installasjon* (antall installasjoner siste 6 måneder). Ettersom avdeling er en variabel på nominalnivå, har vi laget dummyvariabler for avdeling, og benytter oss av *Electrical Discipline* som referansevariabel. Justert R^2 gir oss en indikasjon over hvor stor prosentandel av variasjonen som er forklart av de uavhengige variablene som faktisk har en effekt på den avhengige variabelen. Modell 1 viser at bakgrunnsvariablene forklarer 7,9% av variansen i den organisatoriske tilhørigheten.

Modell 2 inkluderer variablene knyttet til ekstern tilhørighet; *tilhørighet til yrke, kollegaer offshore og arbeidsplass*. Modellen forklarer 26,4% av variansen i den avhengige variabelen. Økningen fra modell 1 til modell 2 er betydelig og vi ser at når vi inkluderer variablene for ekstern tilhørighet så bidrar modell 2 til å forklare mer av variansen enn hva bakgrunnsvariablene alene gjorde.

I modell 3 har vi inkludert tre nye uavhengige variabler som knytter seg til utvikling og Apply sine tiltak; *informasjonsskriv* og *medarbeidersamtale*. Modell 3 har en justert R^2 på 0,385 og modellen bidrar til å forklare 38,5% av variansen i organisatorisk tilhørighet. Dette er en betydelig endring som indikerer at *utvikling* og *tiltak* har en påvirkning på den organisatoriske tilhørigheten. Dette betyr at ca. 60% av organisatorisk tilhørighet forklares av faktorer som ikke er inkludert i analysen. Videre vil vi kommentere resultatene vi fant i modell 3.

Tabell 4-12: Multippel regresjonsanalyse

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Konstant	4,63*** (0,451)	2,035** (0,630)	1,71** (0,631)
Kjønn	-0,747** (0,405)	-0,741* (0,371)	-0,715* (0,341)
Alder	0,219* (0,070)	0,128 (0,066)	0,106 (0,06)
Tid i selskapet	-0,166* (0,079)	-0,081 (0,073)	0,003 (0,069)
Mechanical Discipline	0,009 (0,17)	0,056 (0,154)	0,025 (0,171)
Installation Support	0,353 (0,256)	0,3 (0,230)	0,109 (0,235)
Installation Management	0,446* (0,206)	0,284 (0,187)	-0,069 (0,196)
Installasjon	-0,013 (0,082)	0,061 (0,075)	0,059 (0,069)
Tilhørighet til yrke		0,27*** (0,068)	0,212** (0,063)
Tilhørighet til arbeidsplass		0,115 (0,067)	0,074 (0,062)
Tilhørighet til kollegaer offshore		0,054 (0,085)	0,004 (0,079)
Utvikling			0,135** (0,04)
Informasjonsskriv			0,197* (0,08)
Medarbeidersamtale			-0,03 (0,144)
N	149	149	149
Justert R2	0,079	0,264	0,385
F-verdi	2,813**	6,302***	8,117***

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05

Vi ser at de demografiske variablene mister sin signifikante effekt fra modell 1 til modell 2 og 3. Selv om *alder* og *tid i selskapet* ikke lengre er signifikant i modell 2 og 3 betyr ikke dette at disse uavhengige variablene ikke betyr noe for den organisatoriske tilhørigheten. Resultatene tyder på at effekten av disse bakgrunnsvariablene på den organisatoriske tilhørigheten til dels går indirekte via effekten av ekstern tilhørighet og Apply sine tiltak. Man kan for eksempel tenke seg at alder påvirker respondentenes tilhørighet til yrke, som igjen påvirker den organisatoriske tilhørigheten i modell 2 og 3. I den bivariante korrelasjonsanalysen så vi at *alder* og *tid i selskapet* hadde en positiv signifikant korrelasjon med hverandre som indikerer at jo eldre man er jo lengre har man arbeidet i Apply. Vi antar derfor at *tid i selskapet* også vil påvirke den organisatoriske tilhørigheten, slik som *alder* påvirker.

Den første uavhengige variabelen vi ser er signifikant i modell 3 er *kjønn*. Resultatene viser at de kvinnelige respondentene føler sterkere organisatorisk tilhørighet enn de mannlige respondentene (1=kvinne, 2=mann). Vi tolker dette ut fra den negative regresjonskoeffisienten som viser at når man studerer de mannlige respondentene synker den organisatoriske tilhørigheten med et gjennomsnitt på -0,715. Denne effekten finner vi når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene i modell 3. Ettersom tabell 4-6 viste at det var en stor skjevfordeling av kjønn blant respondentene, er vi forsiktige med å tolke resultatene og konkluderer med at det er en reell sammenheng mellom kjønn og organisatorisk tilhørighet.

Videre tyder resultatene at *tilhørighet til yrke* spiller inn på følelsen av organisatorisk tilhørighet. Koeffisienten for den uavhengige variabelen er signifikant og positiv, hvilket betyr at respondenter som føler mer tilhørighet til yrke også føler mer organisatorisk tilhørighet. Størrelsen på koeffisienten ($b = 0,212$) viser at når yrkestilhørighet øker med 1 poeng, på en skala fra 1 til 7, så øker respondentenes organisatoriske tilhørighet i snitt med 0,212 poeng. Denne effekten gjelder når man samtidig kontrollerer for alle de andre uavhengige variablene i modell 3.

Mulighet til *utvikling* i selskapet ser vi har en påvirkning på den organisatoriske tilhørigheten hvor koeffisienten er signifikant og positiv. Koeffisienten viser at når respondentene føler de har større mulighet for utvikling øker den organisatoriske tilhørigheten med 0,135 poeng på skalaen. Dette tyder på at jo større muligheter respondentene føler de har til å videreutvikle seg i Apply, jo sterkere er den organisatoriske tilhørigheten.

Den siste uavhengige variabelen som har en signifikant effekt på den organisatoriske tilhørigheten er *informasjonsskrivet*. Resultatene viser at det er en positiv og signifikant sammenheng mellom operatørene som opplever informasjonsskrivet som inkluderende og organisatorisk tilhørighet. Koeffisienten for denne uavhengige variabelen er 0,197, og dette gjenspeiler den gjennomsnittlige økningen i organisatoriske tilhørigheten hos respondentene.

4.5. Oppsummering

Vi startet analysedelen med å foreta en faktoranalyse. Forskningsmodellen vår har en opprinnelig indeksstruktur hvor hver variabel måles ved hjelp av et sett med spørsmål. Her valgte vi å kjøre en faktoranalyse på våre mest sentrale variabler: *følelsmessig*-, *forpliktende*-, og *tvangsmessig tilhørighet*. Faktoranalysen viste at alle spørsmålene i hver indeks, med unntak av tvangsmessig tilhørighet, hadde sterke korrelasjoner og kan konkludere med god begrepsvaliditet og god intern reliabilitet (Cronbach's Alpha-test).

Videre kjørte vi en deskriptiv analyse for å få en oversikt over datamaterialet og for å sjekke analysens umiddelbare validitet. Analysen viser at datasettet har generelt greie sentralverdier og er normalfordelt. Bakgrunnsvariablene viser at utvalget har en jevn fordeling når det gjelder aldersgruppe, ansiennitet og at de fleste har fast arbeidssted (har de siste seks månedene kun vært på én installasjon). Den deskriptive analysen viste at H1 får støtte: *Følelsmessig tilhørighet utspiller seg i sterkere grad enn tvangsmessig- og forpliktende tilhørighet i operatørenes totale organisatoriske tilhørighet*. Det var ikke mye som skiller tilstedeværelsen av følelsmessig- og forpliktende tilhørighet, men hypotesen får likevel støtte.

Vi foretok så en bivariat korrelasjonsanalyse hvor korrelasjonskoeffisientene angir retning og styrke i sammenhengen mellom variablene. Analysen ga en indikasjon på at H3 og H5 støttes, noe som vil bli testet videre i den multiple regresjonsanalysen, men at H2 og H4 ikke får støtte.

De kausale sammenhengene fra de uavhengige til den avhengige variabelen, *organisatorisk tilhørighet*, har blitt undersøkt samlet. For å undersøke forklaringsstyrken på de uavhengige

variablene kjørte vi en multippel lineær regresjonsanalyse. Den totale forklarte variansen i den endelige multivariate regresjonsmodellen er på 38,5%. Resultatene støtter H3 og H5.

5. Diskusjon av resultater

I denne delen vil vi diskutere funnene opp mot tidligere forskning og litteratur presentert i teorikapittelet. Vi velger å presentere funnene gjennom oppgavens fem hypoteser.

5.1. Hypotese 1 - Organisatorisk tilhørighet

Gjennomsnittet viser at operatørene scorer høyere på følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver, enn hva de scorer på forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet. For følelsesmessig tilhørighet får vi et gjennomsnitt på 4,88 noe som tyder på at respondentene har en middels sterk følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver. Den bivariante korrelasjonsanalysen viser at *alder* er positivt korrelert med *følelsesmessig tilhørighet* ($r = 0.291$). Vi finner derimot ikke støtte i analysen for at de andre demografiske variablene har en signifikant effekt på operatørenes følelsesmessige tilhørighet til arbeidsgiver. Vi fant at operatørene føler sterkere følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver og resultatene støtter dermed H1: *Følelsesmessig tilhørighet utspiller seg i sterkere grad enn tvangsmessig- og forpliktende tilhørighet i operatørenes totale organisatoriske tilhørighet.*

5.1.1. Følelsesmessig tilhørighet

Allen og Meyer (1997, s. 38) poengterer at følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver er den viktigste formen for tilhørighet arbeidstakerne kan ha. Dette skyldes at følelsesmessig tilhørighet er et resultat av at de ansatte føler seg involvert i organisasjonens virke, og aksepterer virksomhetens målsettinger og verdier (Allen & Meyer, 1997, s. 11). For arbeidsgiver er det viktig å ha ansatte som identifiserer seg med organisasjonens mål og verdier for det vil da være mer meningsfylt for de dem å arbeide for virksomheten (Allen & Meyer, 1997, s. 11; Buchanan, 1974, s. 533; Porter et al., 1979, s.226; Porter et al., 1974, s. 604). Vi antar at operatører som føler det er meningsfylt å arbeide for Apply vil gjøre en større innsats for at de skal lykkes.

Flere studier har funnet at *tid i selskapet* har en innvirkning på den følelsesmessige tilhørigheten til de ansatte i en organisasjon (Allen & Meyer, 1997, s. 44; Becker & Billings, 1993, s. 188). På den ene siden kan denne sammenhengen skyldes at ansatte får sterkere følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver når de har arbeidet i organisasjonen over lengre tid. På den andre siden kan denne sammenhengen skyldes at ansatte som ikke føler seg følelsesmessig tilknyttet organisasjonen velger å forlate arbeidsgiver (Allen & Meyer, 1997, s. 43-44). Våre resultater tyder på at det ikke finnes en signifikant sammenheng mellom *tid i selskapet* og *følelsesmessig tilhørighet*. Dette tyder på at operatørene som har arbeidet i Apply over en lengre periode ikke føler en sterkere følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver, enn dem som har arbeidet der i en kortere periode. Allen og Meyer (1997, s. 44) poengterer at sammenhengen mellom *tid i selskapet* og *følelsesmessig tilhørighet* kan være en indirekte effekt av de ansattes *alder*. Våre resultater viser at det er en positiv sammenheng mellom *alder* og *følelsesmessig tilhørighet* og dette tyder på at jo eldre operatørene er, jo sterkere følelsesmessig tilhørighet til arbeidsgiver har de. Allen og Meyer (1993, s. 51) poengterer at denne sammenhengen kan være et resultat av flere faktorer. For det første så kan det hende at det henger sammen med aldring og at eldre operatører er mer modne og ser verdiene til arbeidsgiver på en annen måte enn yngre operatører. For det andre så kan *alder* henge sammen med at eldre operatører har mer erfaring i bransjen og arbeidslivet. Det kan hende at disse har dårlige erfaringer fra andre arbeidsgivere og etter å ha startet i Apply har de blitt mer fornøyde med arbeidssituasjonen. For det tredje kan det hende at vi opplever et generasjonsskille hvor de eldre operatørene opplever det som viktigere å være lojale og trofaste mot arbeidsgiver, mens man gjerne ser andre tendenser hos de yngre operatørene. Et slikt generasjonsskille kan henge sammen med at det moderne arbeidslivet i større grad er preget av løse koplinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Klemsdal, 2004), og at yngre operatører i større grad er innstilt og forberedt på å skifte arbeidsgiver. Dette kan resultere i at de yngre operatørene ikke knytter like sterke følelser til arbeidsgiver som de eldre.

5.1.2. Forpliktende tilhørighet

Forpliktende tilhørighet er et produkt av at en ansatt føler en plikt til å bli hos arbeidsgiver, og forblir fordi de føler det er moralsk rett å gjøre (Allen & Meyer, 1997, s. 60). Den bivariate korrelasjonsanalysen viser at det er en signifikant positiv sammenheng mellom *følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet* til arbeidsgiver. Dette kan være et tegn på at spørsmålene som er blitt benyttet for å måle følelsesmessig og forpliktende tilhørighet er for

like og at det ikke er nok nyanser i surveyen til å kunne skille disse tilstrekkelig fra hverandre. Solinger et al (2008) er noen av de som har stilt seg kritisk til bruken av tre-komponentmodellen til Allen og Meyer (1991). De påpeker at modellen måler holdninger til mål gjennom *følelsesmessig tilhørighet*, og holdninger til atferd gjennom *forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet*. På den ene siden kan korrelasjonen mellom *følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet* kan være et tegn på at modellen til Allen og Meyer (1991) ikke skiller de to komponentene godt nok fra hverandre, eller at spørsmålene vi har valgt å inkludere i surveyen måler det samme. På den andre siden kan korrelasjonen være et resultat av at operatører som føler forpliktende tilhørighet til arbeidsgiver forblir i organisasjonen over lengre tid, og at dette kan føre til at man utvikler en sterkere følelsesmessig tilhørighet til Apply.

Forpliktende tilhørighet kan oppstå på bakgrunn av en bestemt type investering som arbeidsgiver gjør i den ansatte (Allen & Meyer, 1997, s. 61). Dette gjelder spesielt hvis investeringen er av en art som den ansatte føler det er vanskelig å gjengjelde, noe som gjør at den ansatte føler seg forpliktet til arbeidsgiverorganisasjon. Ser man på forpliktende tilhørighet i lys av psykologiske kontrakter kan det se ut til at jo flere slike kontrakter som inngås mellom Apply og operatør, jo sterkere forpliktende tilhørighet vil operatøren føle overfor Apply. I den bivariate korrelasjonsanalysen ser vi at det er en positiv og signifikant sammenheng mellom *forpliktende tilhørighet* og *utvikling*. Dette kan tyde på at ansatte som opplever at de har gode muligheter til å utvikle seg i Apply også føler seg mer forpliktet overfor Apply, dette vil vi kommentere ytterligere under kapittel 5.5.

5.1.3. Tvangsmessig tilhørighet

Resultatene våre viser at tvangsmessig tilhørighet er den formen for tilhørighet til arbeidsgiver som er svakest blant operatørene i Apply. I motsetning til følelsesmessig tilhørighet ønsker man at de ansatte skal føle svak eller ingen tvangsmessig tilhørighet til arbeidsgiver. Dette skyldes at dersom de ansatte føler sterk tvangsmessig tilhørighet opprettholder de sitt medlemskap i arbeidsgiverorganisasjonen fordi de føler seg tvunget til det, ikke nødvendigvis fordi de ønsker det (Allen & Meyer, 1997, s. 56).

Korrelasjonsanalysen viste ingen signifikante korrelasjoner mellom de demografiske variablene og *tvangsmessig tilhørighet*. Selv om vi ikke fant noen signifikante korrelasjoner kan vi ikke konkludere med at de demografiske variablene ikke påvirker operatørens

tvangsmessige tilhørighet til Apply, men at dette kan være et resultat av tilfeldige observasjoner.

Følelsen av tvang oppstår gjennom underliggende følelser eller som et resultat av at de ønsker å forlate arbeidsgiverorganisasjonen, men ikke har mulighet fordi det er flere forhold som taler for at de må bli. Forhold som kan få ansatte til å føle seg tvunget til å forbli hos arbeidsgiver kan være lønn, arbeidsvilkår, gode kollegaer eller andre forhold man ikke kan ta med inn i en ny jobb. Ifølge Allen og Meyer (1997, s. 57) vil ansatte som har mulighet til å skaffe seg en lignende eller bedre jobb i en annen virksomhet føle mindre tvangsmessig tilhørighet, da det finnes konkurrerende alternativer. Det er derfor grunn til å tro at situasjoner som skaper tvang vil kunne stimulere til et jobbskifte. I og med at gjennomsnittet for tvangsmessig tilhørighet anses som middels svak (3,71) antar vi at dette er et uttrykk for at operatørene ikke føler seg tvunget til å bli i Apply.

5.2. Hypotese 2 - Moderne tilhørighetskonflikter

Resultatene fra regresjonsanalysen viser at tilhørighet til eksterne parter får forskjellig empirisk støtte da det kun er *tilhørighet til yrke* som er signifikant ($b = 0,212$). *Tilhørighet til arbeidsplass* og *tilhørighet til kollegaer offshore* har positive koeffisienter ($b = 0,074$ og $b = 0,004$), men er ikke signifikante. *Tilhørighet til arbeidsplass* og *tilhørighet til kollegaer offshore* har dermed ingen signifikant effekt på *organisatorisk tilhørighet*, mens *tilhørighet til yrke* har en signifikant effekt. Vi må derfor tolke resultatene med forsiktighet. Resultatene kan likevel tyde på at tilhørighet til eksterne parter bidrar til å styrke den organisatoriske tilhørigheten som operatørene føler ovenfor Apply og vi får dermed ikke støtte for H2: *Tilhørighet til eksterne parter svekker den organisatoriske tilhørigheten.*

Olsen et al (2016) antyder at tilhørighet til eksterne parter kan virke overlappende, styrkende eller svekkende på arbeidstakeres tilhørighet ovenfor arbeidsgiverorganisasjon dersom det oppstår vanskeligheter i det interne arbeidsforholdet. I vårt tilfelle tyder resultatene på at tilhørighet til eksterne parter bidrar til å styrke operatørens tilhørighet til arbeidsgiverorganisasjon. Vi tolker dette som at operatørene i Apply opplever lite press fra eller konflikter med arbeidsgiver, og at den psykologiske kontrakten opprettholdes. Dette kan være et tegn på at operatørene ikke har behov for å erstatte tilhørigheten de har til Apply med

tilhørighet til *yrke, arbeidsplass* eller *kollegaer offshore*, og dermed virker operatørenes tilhørighet til eksterne parter heller styrkende på tilhørigheten de har ovenfor Apply.

Sammenhengen mellom *tilhørighet til yrke* og *organisatoriske tilhørighet* kan skyldes flere forhold. For det første kan det skyldes at operatørene brenner for yrket sitt og dermed har høy tilhørighet tilknyttet yrke, og at denne tilhørigheten styrker tilhørigheten de har til Apply. For det andre kan effekten være knyttet til det Olsen et al (2016) kaller for overførbare ferdigheter. Dette går ut på at operatørene føler at ferdighetene deres kan overføres til andre bransjer som de kan ta med seg til en eventuell ny arbeidsgiver (Olsen et al, 2016, s. 394). Slike ferdigheter kan bidra til å øke tilhørigheten til yrke og man får en form for sikkerhet når man vet at ferdighetene også er verdifulle utenfor organisasjonen. Man kan tenke seg at dette i utgangspunktet ville bidra til å svekke tilhørigheten til arbeidsgiverorganisasjon ettersom operatørene har muligheter til å skifte bransje eller arbeidsgiver. Samtidig kan operatørene ha fått mulighet til å utvikle disse ferdighetene gjennom sin tid i Apply og kan føle at de skylder Apply deres lojalitet og forpliktelse. Vi kan dermed knytte dette opp mot forpliktende tilhørighet og resultatene fra korrelasjonsanalysen viser at det er en middels sterk sammenheng mellom *tilhørighet til yrke* og *forpliktende tilhørighet*.

Det kan være flere forhold som skyldes at vi ikke ser en sammenheng mellom *tilhørighet til arbeidsplass* og *-kollegaer offshore* med *organisatorisk tilhørighet*. For det første kan det hende at operatørene ikke får en tilknytning til arbeidsplass fordi de utfører arbeid på forskjellige installasjoner. Som vi fant i analysekapittelet viser det seg at operatørene i Apply i gjennomsnitt har vært på 1,8 installasjoner i løpet av de 6 siste månedene. Dersom dette er tilfelle kan det bety at de ikke er lenge nok på en installasjon til å kunne danne en form for tilhørighet til arbeidsplassen, da det gjennom tidligere forskning viser at tilhørighet utvikles over tid (Allen & Meyer, 1993, s. 51). I og med at de er på forskjellige installasjoner vil dette også bety at de hele tiden er i kontakt med nye kollegaer, og dermed ikke tilbringer nok tid sammen til å kunne utvikle en relasjon eller en tilknytning til hverandre. For det andre arbeider operatørene med ulike prosjekter som igjen indikerer at de ikke har fast installasjon de utfører arbeid på eller har faste kollegaer de arbeider med. Samtidig kan det være at noen operatører har fast installasjon de arbeider på, men det betyr likevel ikke at det er samme bemanning tilstede hver periode de er på jobb. Installasjonene varierer med ulike prosjekter og bemanning hele tiden og har derfor store utskiftninger. På bakgrunn av dette vil likevel de operatørene som arbeider på fast installasjon ikke har faste kollegaer de arbeider med. På

grunnlag av de ulike forholdene som vi har diskutert over kan se ut som at *tilhørighet til arbeidsplass* og *tilhørighet til kollegaer offshore* henger litt sammen. Det kan være grunnen til at vi verken får sammenheng mellom *tilhørighet til arbeidsplass* og *organisatorisk tilhørighet*, og mellom *tilhørighet til kollegaer offshore* og *organisatorisk tilhørighet*.

5.3. Hypotese 3 - Informasjonsskriv

Opgavens tredje hypotese handler om informasjonsskrivet som jevnlig sendes ut fra områdeleder til operatørene. Hensikten med informasjonsskrivet er å oppdatere de ansatte på hva som foregår i de ulike prosjektene og er et tiltak som er iverksatt for å inkludere operatørene i større grad enn tidligere. Tidligere forskning av Cho og Mor Barak (2008, s. 119) viser at ansatte som føler seg inkludert av arbeidsgiver føler seg mer tilknyttet til organisasjonen, og på bakgrunn av dette utarbeidet vi H3: *Operatører som opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering har sterkere organisatorisk tilhørighet.*

Regresjonsanalysen viser at opplevelsen av informasjonsskrivet har en positiv signifikant effekt på organisatorisk tilhørighet når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene ($b = 0,197$). Det kan se ut til at når operatørene opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering styrkes deres organisatoriske tilhørighet og H3 får dermed støtte. Den bivariate korrelasjonsanalysen viser at *informasjonsskrivet* er positivt signifikant korrelert med *følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet*, mens korrelasjonen mellom *informasjonsskriv* og *tvangsmessig tilhørighet* er negativt signifikant.

Resultatene fra regresjonsanalysen samsvarer med funnene til Cho og Mor Barak (2008) hvor man ser at ansatte som opplever at de blir inkludert i arbeidsgiverorganisasjonen har en sterkere organisatorisk tilhørighet. Man kan diskutere om et informasjonsskriv er den beste måten å inkludere operatørene på. Informasjonsskrivet fungerer som en enveiskommunikasjon hvor det man formidler har et rutinemessig preg. Kaufman og Kaufman (2015, s. 402) trekker frem et viktig poeng i å tenke over hvordan mottakeren av et budskap opplever kanalens og kommunikasjonens troverdighet. At informasjonsskrivet sendes ut fra områdeleder er noe som kan bidra til å styrke kommunikasjonens troverdighet sammen med det at det sendes ut med jevne mellomrom, og at innholdet er informativt og lett. På den ene siden er hensikten med informasjonsskrivet at man skal informere operatørene om

hva som foregår i de ulike prosjektene offshore, og ut fra denne hensikten er informasjonsskrivet formidlet via en passende kommunikasjonskanal. På den andre siden er hensikten at man sender ut informasjonsskrivet for å inkludere operatørene og i den forbindelse trekker Mor Barak (2011, s. 320) frem at for å inkludere ansatte innad i organisasjonen må man på individnivå legge vekt på at de ansatte får a) mer beslutningsmakt, b) muligheter til avansement og c) muligheter til å forbedre inntekt og fordeler. Ut fra dette kan det se ut til at informasjonsskrivet ikke bidrar til økt inkludering av operatørene, da informasjonsskrivet ikke legger vekt på individuelle forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. På tross av at informasjonsskrivet ikke dekker kriteriene til Mor Barak (2011) viser resultatene våre at operatørene som opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering også føler sterkere organisatorisk tilhørighet til arbeidsgiver.

Det viktig å presisere at analysene ikke nødvendigvis forteller oss at tiltaket faktisk har fungert da det er vanskelig å måle effekten av et slikt tiltak i en tverrsnittsundersøkelse i og med at vi ikke har data fra før og etter informasjonsskrivet ble implementert. Analysene viser først og fremst at de som opplever at informasjonsskrivet bidrar til økt inkludering også føler sterkere organisatorisk tilhørighet til arbeidsgiver.

5.4. Hypotese 4 - Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtale skal være et godt verktøy for arbeidsgiver for å legge til rette for å utvikle de ansattes trivsel, ny driv og deres læringskurve, til beste for begge parter (Mikkelsen, 2002, s. 43). På bakgrunn av faglitteratur og tidligere forskning hadde vi en antakelse om at medarbeidersamtalen skulle bidra til å styrke den organisatoriske tilhørigheten og utformet derfor H4: *Medarbeidersamtale styrker den organisatoriske tilhørigheten*. Funnene har derimot vist seg at dette ikke stemmer for utvalget vårt. Vi så ingen signifikante sammenhenger i verken den bivariante korrelasjonsanalysen eller i den multiple regresjonsanalysen, noe som resulterer i at H4 ikke får støtte.

Det kan være flere faktorer til at medarbeidersamtalen ikke bidrar til å øke den organisatoriske tilhørigheten til arbeidsgiverorganisasjon. For det første kan det skyldes at den fysiske avstanden mellom operatør og personalleder er stor når de utfører sine arbeidsoppgaver. Operatøren kan oppleve denne avstanden som et hinder når det kommer til

medarbeidersamtalen. Som Garmannslund (2000, s. 97) påpeker så skal ikke medarbeidersamtalen erstatte løpende kommunikasjon og oppfølging, men ettersom avstanden mellom partene er stor og parsonalleder ikke er direkte involvert i de ulike prosjektene, så antar vi at den løpende kommunikasjonen og oppfølgingen fra personalleder er liten. På bakgrunn av dette kan operatørene oppleve en medarbeidersamtale med personalleder som lite hensiktsmessig. For det andre kan det også være at medarbeidersamtalen har hatt feil fokus i forhold til hva de ansatte har behov for og kan da føles som bortkastet tid. Det kan også være at selve samtalen har hatt dårlig struktur noe vi ser for oss vil gi en negativ opplevelse. God struktur handler om at begge parter stiller forberedt (Mikkelsen og Laudal, 2014, s. 207). Det er også her de uttalte og uuttalte forventningene arbeidsgiver og arbeidstaker har til hverandre gjennom den psykologiske kontrakten kan avstemmes og justeres, og er derfor viktig at samtalen har god struktur (Rousseau, 1995, referert i Mikkelsen og Laudal, 2014, s. 207). Vi ser for oss at god struktur og forberedelse vil gi trygghet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Tidligere forskning har funnet at trygghet og tilfredshet med medarbeidersamtalen spiller en stor rolle i å påvirke ansattes tilhørighet overfor arbeidsgiverorganisasjon (Kuvaas, 2006, referert i Mikkelsen og Laudal, 2014, s. 215). Selv om resultatene indikerer at medarbeidersamtalen ikke styrker operatørens organisatoriske tilhørighet er operatørens oppfatninger likevel av stor verdi. Deres oppfatninger er nemlig selve medarbeidersamtalens grunnlag for å kunne forbedre dens effektivitet til å virke styrkende på de ansattes organisatoriske tilhørighet (Salleh et al, 2013, s. 126). For å øke sannsynligheten for at samtalen skal ha en positiv effekt for operatørens tilhørighet til Apply bør samtalen følges opp fra begge nivå (Holme, 2019, s. 376), noe som viser viktigheten av det å gjennomføre mer enn én medarbeidersamtale før en opplever en positiv effekt.

Tidligere forskning har vist at effektive medarbeidersamtaler kan bidra til å styrke den organisatoriske tilhørigheten og ettersom Apply startet med medarbeidersamtaler for operatørene høsten 2019 tror vi imidlertid det er for tidlig å konkludere med at det ikke kan ha en positiv effekt på operatørens tilhørighet til Apply. Det er viktig å presisere at analysene ikke nødvendigvis viser at tiltaket ikke har fungert da det er vanskelig å måle effekten av et slikt tiltak i en tverrsnittsundersøkelse da vi ikke har tilgang til data fra både før tiltak og etter tiltak. Men undersøkelsen vår gir en indikasjon på at medarbeidersamtalen ikke har hatt en styrkende effekt på operatørens tilhørighet til Apply, enda.

5.5. Hypotese 5 - Utvikling

Den siste hypotesen handler om utvikling og operatørenes opplevelse av egne utviklingsmuligheter. Tansky og Cohen (2001) forklarer for at ansatte som opplever å ha muligheter til å utvikle seg har sterkere organisatorisk tilhørighet til arbeidsgiver, og på bakgrunn av dette utarbeidet vi H5: *Opplevelsen av egne utviklingsmuligheter styrker den organisatoriske tilhørigheten.*

Resultatene fra regresjonsanalysen viser at *utvikling* har en positiv signifikant effekt på operatørenes organisatoriske tilhørighet til Apply ($b = 0,135$). I korrelasjonsanalysen så vi at utvikling korrelerte signifikant positivt med både følelsesmessig- ($r = 0,649$) og forpliktende tilhørighet ($r = 0,479$). Samtidig så vi at utvikling korrelerte signifikant negativt med tvangsmessig tilhørighet ($r = - 0,312$). Funnene gir oss grunnlag for å si at resultatene støtter H5. Dette tyder på at vi ser en tydelig sammenheng med operatørenes opplevelse av egne utviklingsmulighet og organisatorisk tilhørighet.

Resultatene tyder på at effekten *utvikling* har på *organisatorisk tilhørighet* er et resultat av at *utvikling* har en effekt på de tre komponentene i *organisatorisk tilhørighet*. På denne måten vil operatørenes egne oppfatninger av utviklingsmuligheter ha en positiv effekt på *følelsesmessig- og forpliktende tilhørighet*, mens det har en negativ effekt på *tvangsmessig tilhørighet*. Tidligere forskning og resultatene fra analysene våre tyder på at ansatte som opplever at organisasjonen bryr seg om dem, og ønsker å investere i dem dersom de får mulighet til å utvikle seg i selskapet. Resultatet av dette blir at organisasjonen får ansatte som er mer engasjerte, og som i større grad aksepterer organisasjonens mål og verdier som vi har sett er et viktig element i organisatorisk tilhørighet. Dette kan igjen føre til at de utvikler en sterkere følelsesmessig tilknytning. Forpliktende tilhørighet kan øke ved at bedriften investerer i de ansatte (Allen & Meyer, 1997, s. 63) ved for eksempel å tilby dem å ta videreutdanning med full lønn, gi dem mulighet til å utføre nye oppgaver eller at man får en stilling med mer ansvar. Vi antar at den forpliktende tilhørigheten øker fordi operatørene føler de skylder Apply noe tilbake.

Frekvenstabellen for *utvikling*, se vedlegg 4, viser at operatørene ikke opplever de samme utviklingsmulighetene i Apply. Det er rimelig å anta at eldre operatører ikke opplever å ha de samme mulighetene til å utvikle seg som yngre operatører, fordi disse har vært i bransjen over

lengre tid og gjerne allerede har mye ansvar. Resultatene fra korrelasjonsanalysen viser derimot at det ikke er en signifikant sammenheng mellom *alder* og *utvikling*, og derfor antar vi at utviklingsmulighetene ikke er like godt informert og formidlet til alle ansatte. Her ser vi viktigheten av det å ha et godt etablert karriereprogram som er kjent for de ansatte som Tansky og Cohen (2001) har forsket på. At ikke alle operatørene opplever at de har muligheter til å utvikle seg kan også være et tegn på at utviklingsmulighetene som Apply tilbyr ikke har noen betydning for operatørene utenfor organisasjonen. Karriereprogram og utviklingsmuligheter burde være utviklet og promotert slik at de ansatte også kan bruke dette til en fordel utenfor organisasjonen (Tansky & Cohen, 2001, s. 296). Vi ser for oss at dersom arbeidsgiverorganisasjon tilbyr utvikling av ferdigheter som kan benyttes utenfor organisasjonen vil trolig den tvangsmessige tilhørigheten reduseres. Samtidig er organisasjoner i dagens samfunn mer løst koplet og arbeidstakere vet at de må være åpne for å skifte arbeidsgiver. På grunnlag av dette antar vi at dersom operatørene opplever at Apply tilbyr de muligheter til å utvikle ferdigheter som også kan benyttes i andre organisasjoner vil dette bidra til å øke den organisatoriske tilhørigheten.

6. Konklusjon

Denne studiens overordnede problemstilling har vært: *“Hvordan utspiller organisatorisk tilhørighet seg mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan påvirkes operatørens tilhørighet av moderne tilhørighetskonflikter og ulike tiltak iverksatt av Apply?”*. I dette kapittelet vil vi oppsummere funnene som belyser denne problemstillingen. Vi finner at de ulike formene for tilhørighet utspiller seg i ulik grad mellom operatør og arbeidsgiverorganisasjon og kan konkludere med at det er størst omfang av følelsesmessig tilhørighet blant operatørene. Dette er positivt da organisasjoner ønsker at ansatte selv skal mene at det er betydningsfullt å arbeide for virksomheten og at de forblir fordi de selv ønsker det, og ikke som et resultat av sterk tvangsmessig tilhørighet. Videre finner vi at ansatte kan føle tilhørighet til flere parter samtidig uten at det nødvendigvis får negative konsekvenser for den organisatoriske tilhørigheten, til tross for at grensene mellom virksomhetene stadig blir mer diffuse. Vi kan konkludere med at tilhørigheten operatørene føler til yrke i vårt tilfelle bidrar til å styrke tilhørigheten deres til Apply. Apply sine tiltak og operatørens oppfatning av egne utviklingsmuligheter har ulik påvirkning på den organisatoriske tilhørigheten. Informasjonsskrivet og opplevelse av egne utviklingsmuligheter bidrar til å styrke den organisatoriske tilhørigheten, men vi fant ingen sammenheng mellom medarbeidersamtalen og organisatorisk tilhørighet.

I og med at undersøkelsens utvalg er lik populasjonen kan man med en viss statistisk sannsynlighet si at resultatene gjenspeiler virkeligheten blant operatørene i Apply. Vi kan derimot ikke generalisere resultatene til andre virksomheter eller bransjer, men vi kan legge til grunn for å anta at det kan være sammenhenger i lignende virksomheter og bransjer som står overfor lignende tilhørighetskonflikter.

6.1. Våre anbefalinger til Apply

Etter ønske fra Apply vil vi i dette avsnittet komme med videre anbefalinger.

Informasjonsskriv

Resultatene viser at informasjonsskrivet har den største påvirkning på operatørens tilhørighet av de faktorene Apply har kontroll over og bør videreføres. Vi tror det er viktig at man holder

et bestemt intervall på når informasjonsskrivene sendes ut, men om økt hyppighet vil øke effekten ytterligere er vanskelig å si. Et resultat av å eventuelt øke hyppigheten på informasjonsskrivet kan være at operatørene opplever det i større grad som forstyrrende, enn noe som bidrar til økt inkludering. På bakgrunn av dette vil vi anbefale Apply å fortsette med informasjonsskrivene slik de er i dag og holde et fast intervall mellom hver gang de sendes ut. Vi vil likevel presisere at det er viktig å opprettholde god kommunikasjon med operatørene gjennom andre kanaler enn informasjonsskrivet.

Medarbeidersamtale

Vi anbefaler Apply å fortsette med medarbeidersamtaler selv om undersøkelsen vår ikke ga tydelige resultater på at dette påvirker operatørenes organisatoriske tilhørighet. Bakgrunnen for dette er at de nylig startet med å holde medarbeidersamtaler med operatørene og det er ikke alle respondentene som har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året enda. Ved neste arbeidsmiljøundersøkelse burde de sammenligne resultatet med tidligere år for å se om det er endringer i operatørenes tilhørighet. Skulle man ikke se en positiv endring i operatørenes tilhørighet burde man vurdere å undersøke om det kan være elementer ved medarbeidersamtalene som kan være grunnen til dette. Forskning har vist at resultatvurdering gjort i en medarbeidersamtale kan påvirke den ansattes holdninger og tilhørighet til organisasjonen, men dette gjelder kun dersom den ansatte aksepterer eller er fornøyd med systemet og dets gjennomføring (Salleh et al, 2013). Kommentarene vi fikk inn tyder på at noen av operatørene ikke er helt fornøyd med systemet og det er rimelig å anta at dette påvirker den ansattes holdning og tilhørighet til Apply i en negativ retning.

Videreutvikling

Apply bør sikre at de opprettholder muligheten til at operatørene kan videreutvikle seg og som resultatene viser har dette en innvirkning på den organisatoriske tilhørigheten. Vi anbefaler Apply å selv kartlegge hvilket kompetansebehov de vil ha i fremtiden, og hvilken kompetanse som kommer til å forlate bedriften i løpet av de nærmeste årene. Det er viktig å opprettholde et stabilt kompetansenivå i organisasjonen slik at Apply kan fortsette å utføre ulike jobber i prosjektene og levere arbeid av god kvalitet. Ved å kartlegge hvilket kompetansebehov man vil ha de nærmeste årene kan man være i forkant av et eventuelt kompetansegap og jobbe mot å for eksempel utvikle yngre operatører til å overta etter de som skal gå av med pensjon i løpet av de neste årene. Dette kan man gjøre ved å gi operatørene mulighet til å videreutvikle seg og heve sin kompetanse ved å for eksempel få mulighet til å

utføre andre arbeidsoppgaver offshore, gi dem mer ansvar slik at de senere kan gå inn i stillinger med mer ansvar, samt vurdere om det finnes kurs eller videreutdanning som både Apply og operatørene kan ha nytte av. Dette vil ikke bare gi operatørene mulighet til å utvikle seg, men kan også bidra til å øke deres yrkestilhørighet som vi i denne studien ser bidrar til å øke den organisatoriske tilhørigheten. I forbindelse med dette anbefaler vi Apply å tydeliggjøre et eventuelt karriereprogram slik at operatørene i større grad kjenner til utviklingsmulighetene.

6.2. Videre forskning

Det er mange faktorer i dagens arbeidsliv som taler for at verken arbeidsgivere og arbeidstakere skal skape en sterk tilknytning til hverandre, da arbeidslivet er i stadig endring med hyppigere utskiftning av ansatte (Allen & Meyer, 1997, s. 4-5). På tross av at arbeidslivet er i stadig endring og at man ser at koplingene mellom organisasjon og individ blir mer diffuse, så forsvinner ikke organisasjonene og det blir derimot viktigere å ta vare på kjernen av mennesker som *er* organisasjonen (Allen & Meyer, 1997, s. 5; Klemsdal, 2004, s. 133). På bakgrunn av dette mener vi det er hensiktsmessig å fortsette forskning på organisatorisk tilhørighet, da spesielt rettet inn mot organisasjoner som leier ut ansatte eller som har ansatte som ikke utfører sitt arbeid hos arbeidsgiverorganisasjon.

Tidligere forskning har fokusert på organisatorisk tilhørighet, med hovedvekt på følelsesmessig tilhørighet da dette ansees som den viktigste komponenten i organisatorisk tilhørighet (Allen & Meyer, 1997, s. 38). Dette er grunnen til at man vet så mye om hva som påvirker følelsesmessig tilhørighet og hva organisasjonen kan tjene på å styrke de ansattes følelsesmessige tilhørighet. Selv om følelsesmessig tilhørighet ansees som den viktigste komponenten i organisatorisk tilhørighet, mener vi det er hensiktsmessig å forske mer på hva som påvirker forpliktende- og tvangsmessig tilhørighet, og hva organisasjonen kan tjene på å jobbe for å utvikle dette i riktig retning. Man ønsker for eksempel ikke å styrke den tvangsmessige tilhørigheten til de ansatte, da dette vil føre til at de føler seg mer tvunget til å forbli i organisasjonen. Resultatene fra den bivariante regresjonsanalysen viste at det var en sammenheng mellom de tre formene for tilhørighet, og det ville også være av interesse å undersøke hvordan forholdet mellom dem er.

Hvis man ser organisatorisk tilhørighet i lys av Zero-sum argumentet om at tilhørighet er konstant (Allen & Meyer, 1997, s. 99; Olsen et al, 2016, s. 392), så ville det være av interesse å undersøke om teorien om at tilhørighet er konstant gjelder for de tre komponentene. Da kan man undersøke om en reduksjon i den ene komponenten fører til en tilsvarende økning i en eller to av de andre komponentene.

Med hensyn til studiens resultater viser det seg at det kan være hensiktsmessig å forske videre på hvordan medarbeidersamtalen kan påvirke de ansattes organisatoriske tilhørighet, og hvilke faktorer ved medarbeidersamtalen som styrker tilhørigheten. På denne måten kan organisasjoner i større grad vite hvilke elementer i medarbeidersamtalen som styrker den organisatoriske tilhørigheten og tilpasse samtalen etter dette. Ettersom resultatene våre viser at medarbeidersamtalen ikke har en signifikant effekt på operatørens tilhørighet til arbeidsgiver, ville det være nyttig å undersøke hvilke elementer som kan skyldes dette. Det finnes mye litteratur på temaet medarbeidersamtale og hvordan denne bør gjennomføres for å oppnå ønskede resultater, men vi finner lite forskning som ser på medarbeidersamtaler hvor den fysiske avstanden mellom leder og medarbeider er stor der partene har lite med hverandre å gjøre i det daglige. Å studere hvordan relasjonen mellom leder og medarbeider påvirker effekten av medarbeidersamtalen vil være viktig ettersom organisasjonene forandrer seg og flere ansatte har lite kontakt med sin arbeidsgiver i sitt daglige virke.

6.3. Svakheter ved oppgaven

I studien har vi fokusert på operatørens opplevelse av egen tilhørighet, ekstern tilhørighet og opplevelse av tiltakene Apply har innført for å øke tilhørigheten. Slike perseptuelle mål kan i større grad ha måleskjevheter sammenlignet med mer objektive mål. Det vil være lettere å måle konkrete faktorer som kjønn, alder og avdeling enn det er å måle noens tilhørighet. Respondentene besvarer spørsmålene etter hva de føler den dagen de gjennomfører surveyen og faktorer utenfor vår kontroll kan ha hatt en påvirkning på respondentens svar. Vurdert med hensyn til fenomenet som studeres ser vi ikke alternativer til perseptuelle mål som er mer objektive eller valide.

Surveyen er en forenklet versjon av den opprinnelige studien til Allen og Meyer (1991). Som nevnt tidligere i oppgaven så vi det nødvendig å redusere antall spørsmål og påstander fra det

opprinnelige spørreskjema i håp om å få så høy svarprosent som mulig. Ulempen med dette er at det finnes elementer i operatørens tilhørighet som vi ikke har klart å fange opp, samtidig er det utenfor vår kontroll hvordan disse fortapte elementene hadde påvirket tilhørigheten. Eksempelvis ville vi stilt flere spørsmål for å måle operatørens totale følelsesmessige-, forpliktende- og tvangsmessige tilhørighet, samt det samme når det gjelder hvordan tilhørighet til eksterne parter utarter seg. Likevel skal det sies at reduseringen ble gjort nøye for å ikke fjerne spørsmål som ville hatt ekstra stor verdi for oss.

Oppgaven går ikke i dybden på hvilke faktorer som internt i Apply påvirker operatørens tilhørighet. Dette er heller ikke en del av problemstillingen, men det ville være av interesse å også studert hvordan for eksempel jobbtilfredshet, arbeidserfaring og motivasjon påvirker operatørens organisatoriske tilhørighet.

En annen svakhet med oppgaven er at vi under utarbeidelsen av surveyen valgte å benytte oss av alderskategorier istedenfor å la respondentene skrive inn egen alder. Dette er noe vi ble klar over kunne bli en utfordring før vi gikk i gang med analysen, men det var for sent til å trekke tilbake undersøkelsen og rette opp i dette da det allerede var kommet inn en del svar. På bakgrunn av dette hadde vi ikke mulighet til å finne yngste og eldste deltaker, og dermed heller ikke regnet ut et riktig gjennomsnitt. Oppgaven har ikke stort fokus på alder og har ikke hatt implikasjoner for tolkningen av resultatene, men vi anser dette som en svakhet uavhengig av dette. Dersom vi hadde gjennomført undersøkelsen på nytt ville vi gitt respondentene mulighet til å legge inn sin egen alder, og dermed delt svarene inn i alderskategorier for videre analyser.

7. Litteraturliste

- Akhtar, S. A. S. (2015, 16. januar). *Apply Sørco permitterer ansatte*. *Stavanger Aftenblad*. Hentet 9. mai 2020 fra <https://www.aftenbladet.no/okonomi/i/MPxqJ/apply-srco-permitterer-ansatte>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review.*, 1(1), 61-89.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application (Advanced topics in organizational behavior)*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Apply AS (u.å.a) About Apply. Hentet fra <https://apply.no/about>
- Apply AS (u.å.b) APPLY blir et Moreld selskap. Hentet fra <https://apply.no/news/apply-blir-et-moreld-selskap>
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T., & Billings, R. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177-190.
- Behery, M., Paton, R. A., & Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 22 (4), 299-319.

- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business research methods* (5. utg.). Oxford: Oxford University Press.
- Bringslid, M., M. (13.03.2020). *Oljeprisen stuper, børsene krasjer og bedriftene permitterer. Sysla*. Hentet 7. april 2020 fra <https://sysla.no/nyheter/a/vQKXLj/oljeprisen-stuper-brsene-krasjer-og-bedriftene-permitterer>
- Brochs-Haukedal, W., & Bjørvik, K. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg.). Oslo: Cappelen akademisk.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Cho, S., & Mor Barak, M. (2008). Understanding of Diversity and Inclusion in a Perceived Homogeneous Culture: A Study of Organizational Commitment and Job Performance Among Korean Employees. *Administration in Social Work*, 32(4), 100-126.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Dommersnes, T., D. (2020, 12. februar). Hitecvision avlyser alle salg - starter milliardkonsern som får 3600 ansatte. *Stavanger Aftenblad*, Hentet fra <https://www.aftenbladet.no/okonomi/i/mRw6A0/hitecvision-avlyser-alle-salg-starter-milliardkonsern-som-far-3600-a>
- Finans Norge (24.10.2016). Outsourcing: Når, hvorfor og hvordan? Hentet 07.02.2020 fra <https://www.finansnorge.no/siteassets/arbeidsgiver/arbeidsrett/outsourcing/outsourcing--nar-hvorfor-og-hvordan.pdf>
- Garmannslund, K. (2000). *Nye medarbeidersamtaler etter tusenårsskiftet*. Oslo: Fortuna Forlag AS.

- Gregersen, H. B. (1993). Multiple commitments at work and extrarole behavior during three stages of organizational tenure. *Journal of business Research*.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hetland, H. & Hetland, J. (2011) Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (2. utg.) (s. 104 – 119). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Holme, K. (2019) Medarbeidersamtalen. I Egerdal, Å. (Red), *HR Boka* (2.utg) (s. 364-383). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Hopland, Sindre., & Raustøl, Håvard. (2015, 18. juni). *Oljekrisen er verre enn finanskrisen*. NRK. Hentet 9. mai 20120 fra https://www.nrk.no/sorlandet/_-oljekrisen-er-verre-enn-finanskrisen-1.12415316
- Iversen, M. & Solgård J. (30.03.2020). *Dette er en historisk oljepriskollaps*. *Dagens Næringsliv*. Hentet 7.april 2020 fra <https://www.dn.no/olje/olje/oljeprisen/nadia-martin-wiggen/-dette-er-en-historisk-oljepriskollaps/2-1-783523>
- Jacobsen, D. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS: Versjon 17* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.

Kaufmann G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Klemsdal, L. (2004) Et inkluderende arbeidsliv. I Nafstad, H., & Bastiansen, A. (2004). *Det Omsorgsfulle mennesket*. (s. 118 - 149). Oslo: Gyldendal akademisk.

Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of applied psychology*, 82(6), 961.

Konflikt - psykologi (21.mai 2019). I Store norske leksikon. Hentet 13. februar 2020 fra https://snl.no/konflikt_-_psykologi

Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere: Med eksempler i SPSS*. Oslo: Universitetsforlaget.

Mikkelsen, A. (2002). *Medarbeidersamtaler i det nye arbeidslivet*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Mikkelsen, A. (2014). Prestasjonsledelse og medarbeidersamtaler. I Mikkelsen, A., & Laudal T. (Red.), *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (s. 197-226). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Mikkelsen, A. (2016). Prestasjonsledelse og medarbeidersamtaler. I Mikkelsen, A., & Laudal T. (Red.), *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2.utg) (s. 175 - 211). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Mor Barak, M. (2011). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace* (2.utg). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

Noack, Turid. (2012, 28. september). Bytteteori. I Store norske leksikon. Hentet 4. februar 2020 fra <https://snl.no/bytteteori>

- Olsen, K. M., Sverdrup, T., Nesheim, T., & Kalleberg, A. L. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: Balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 390-407.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Pallant, Julie. (2016). *SPSS Survival Manual*. 6 utg. McGraw-Hill Education. England.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rousseau, D. M. (1998). The 'problem' of the psychological contract considered. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 665-671.
- Salleh, M., Amin, A., Muda, S., & Halim, M. A. S. A. (2013). Fairness of performance appraisal and organizational commitment. *Asian Social Science*, 9(2), 121.

- Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I S. Einarsen, & A. Skogstad (Red), *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger* (ss. 273-296). Bergen: Fagbokforlaget.
- Solinger, O. Olffen, W., & Roe, R. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Sortland, N. og Einarsen, S. (2011). Mellommenneskelige konflikter-årsaker og kommunikasjonsmønstre. I: Einarsen, S. & Skogstad, A (red). *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. (2. utg.) (s. 138 – 163). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Stavanger Aftenblad (08.04.2020) *Oversikt over permitterte i olje- og gassindustrien*. Hentet 8. april 2020 fra <https://www.aftenbladet.no/lokalt/i/najAxQ/permitterte-i-olje-og-gassindustrien>
- Tabachnick, G. B. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. 5. utg. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change. *Employee Relations*. 27(2), 160-174.
- Vetlesen, A., J. (2004) Det frie mennesket? Et sosialfilosofisk blikk på patologiene i opsjonssamfunnet. I Nafstad, H., & Bastiansen, A. (2004). *Det Omsorgsfulle mennesket*. (s. 17-54). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organizational commitment and responses to planned organizational change: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 15(3), 98-121.

Vedlegg 1 - Spørreundersøkelse

Hei.

Vi håper du vil bruke 5 minutter på denne undersøkelsen.

Vi er to studenter ved master i endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Denne undersøkelsen utgjør datainnsamlingen til vår masteroppgave.

Tema for oppgaven er organisatorisk tilhørighet blant operatører offshore. Dine erfaringer og synspunkter som operatør offshore vil derfor være av spesielt stor verdi.

Anonymitet: Undersøkelsen er anonym og besvarelsene behandles konfidensielt, ingen enkelt svar kan spores.

Spørreundersøkelsen er godkjent og anbefales besvart av HR Manager - Linda Hentsch og Area Head Construction & Operations - Bente Rønne i Apply AS.

På forhånd takk for at du svarer på undersøkelsen!

Med vennlig hilsen
Benedikte Vanglo Nodland & Malin Vagle Sørheim

Jeg har mottatt og forstått informasjon om hensikten med spørreundersøkelsen, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Mer informasjon om undersøkelsens formål, varighet og dine rettigheter finner du i informasjonsskrivet som er vedlagt i mailen.

Jeg samtykker til å delta i denne undersøkelsen.

Kjønn

- Mann
- Kvinne
- Annet

Alder

- 19 år eller yngre
- 20-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60+ år

Hvor lenge har du vært ansatt i Apply?

- 1 år eller kortere
- 2-5 år
- 5-10 år
- 10 år eller lengre

Hvor sterk tilhørighet føler du til:

	1 - Ingen tilhørighet	2	3	4	5 - Meget sterk tilhørighet
Apply	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Installasjon (den installasjonen du har tilbragt mest tid på i løpet av de siste 6 månedene)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegaer offshore (uavhengig av arbeidsgiver)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegaer i andre avdelinger i Apply	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket ditt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis noen spør meg hvor jeg arbeider, svarer jeg ... Med installasjon mener vi den installasjonen du har vært mest på i løpet av de siste 6 månedene.

- Apply
- Installasjonen
- Annet, vennligst definer under

Jeg føler jeg har mulighet til å videreutvikle meg i Apply.

- 1 - Helt uenig
- 2 - Uenig
- 3 - Litt uenig
- 4 - Verken uenig eller enig
- 5 - Litt enig
- 6 - Enig
- 7 - Helt enig

I hvilken grad opplever du at informasjonsskrivet som sendes fra avdelingsleder, bidrar til økt involvering av operatører offshore?

- 1 - I svært liten grad
- 2 - I liten grad
- 3 - I noen grad
- 4 - I stor grad
- 5 - I svært stor grad

Har du hatt medarbeidersamtale med din personalleder i løpet av det siste året?

- Ja
- Nei

Hvis ja, i hvilken grad **opplevde** du at dette bidro til å styrke din tilhørighet til Apply?

- 1 - I svært liten grad
- 2 - I liten grad
- 3 - I noen grad
- 4 - I stor grad
- 5 - I svært stor grad

Hvis nei, i hvilken grad **tror** du at dette kan bidra til å styrke din tilhørighet til Apply?

- 1 - I svært liten grad
- 2 - I liten grad
- 3 - I noen grad
- 4 - I stor grad
- 5 - I svært stor grad

Ønsker du å kommentere noen av svarene dine?

Tusen takk for at du tok deg tid til å gjennomføre undersøkelsen!

Informasjonsskriv om spørreundersøkelse – Tilhørighet blant operatører offshore

Vi er to studenter ved Universitetet i Stavanger som skriver masteroppgave innen endringsledelse. I samarbeid med Apply skal vi gjennomføre en undersøkelse for å se på hvordan organisatorisk tilhørighet utspiller seg hos operatører i Apply.

Undersøkelsen vil ta ca. 5 minutter å gjennomføre, og vi håper du har mulighet til å delta i studien. Dine erfaringer og synspunkter som operatør offshore vil være av spesielt stor verdi.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet, og du kan når som helst trekke deg under gjennomførelsen av undersøkelsen. Ettersom undersøkelsen gjennomføres anonymt og svarene ikke kan spores tilbake til enkeltpersoner, er det ikke mulighet å trekke seg etter undersøkelsen er avsluttet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller velger å trekke svaret ditt under gjennomføringen av undersøkelsen.

Ditt personvern – Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil kun bruke opplysninger om deg til undersøkelsens formål som er omtalt i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Benedikte Vanglo Nodland (student), Malin Vagle Sørheim (student), Lars Blindheim (veileder) og Gunnar Thesen (veileder) vil ha tilgang til datamaterialet. Enkeltpersoner vil ikke kunne gjenkjennes i den ferdige masteroppgaven eller underveis i arbeidet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Arbeidet med masteroppgaven avsluttes 15.06.2020. Etter prosjektets slutt vil alle opplysninger fra spørreundersøkelsen slettes. Den ferdige masteroppgaven vil bli tilgjengelig offentlig, og alle personopplysninger vil være anonymisert, og vil ikke kunne spores tilbake til enkeltpersoner.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien ta kontakt med

- *Universitetet i Stavanger* ved
 - Benedikte Vanglo Nodland (benedikte.nodland@lyse.net)
 - Malin Vagle Sørheim (malin_vagle@hotmail.com)
 - Lars Klemsdal (lars.klemsdal@sosgeo.uio.no)
 - Gunnar Thesen (gunnar.thesen@uis.no)
- Vårt personvernombud: personvernombud@uis.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Benedikte Vanglo Nodland

Benedikte Vanglo Nodland

Malin V. Sørheim

Malin Vagle Sørheim

Vedlegg 3: Forutsetninger for multipl regressjonsanalyse

Før vi kjørte den multiple lineære regressjonsanalysen ble forutsetningene kontrollert, og forutsetningene er følgende (Pallant, 2016, s. 135-140):

1. Uavhengighet i residualene.
2. Lineær sammenheng mellom uavhengige variabler og avhengig variabel.
3. Homoskedasitet i residualene.
4. Ingen/tilstrekkelig lav multikollinearitet.
5. Ingen signifikante ekstremverdier (Mahalanobis distance).
6. Residualene er normalfordelt.

Forutsetning 1 om uavhengighet i residualene er ifølge Pallant (2016, s. 136) alltid automatisk oppfylt i utvalgsundersøkelser. Forutsetning 1 er dermed oppfylt.

Forutsetning 2 om lineær sammenheng mellom uavhengige variabler og avhengig variabel er kontrollert visuelt. Vi har funnet sammenhengene tilstrekkelig lineære og ser derfor forutsetningen som oppfylt.

Forutsetning 3 er kontrollert visuelt. Residualene anses som homoskedastiske og forutsetningen er dermed oppfylt.

Forutsetning 4 handler om multikollinearitet som vil si at de uavhengige variablene i en regresjon korrelerer med hverandre. Dersom de uavhengige variablene korrelerer med hverandre i for sterk grad vil dette påvirke hvor fort regresjonen kan kalkulere den avhengige variabelen for hver enkelt uavhengig variabel alene. Resultatene fra regresjonen om de uavhengige variablenes *totale* påvirkning på den avhengige variabelen vil fremdeles være robuste. Vi har sjekket grad av multikollinearitet ved hjelp av Pearsons korrelasjoner, samt verdiene *Tolerance* og *VIF*.

Det er ingen generell fasit på om når kollinearitet er et problem, men vi antar at en sterk korrelasjon (over 0,7) kan ha konsekvenser for tolkningen av hver enkel uavhengig variabels

effekt på den avhengige variabelen. Derfor tolker vi videre forsiktig dersom korrelasjonen er stor (over 0,5). Tabell 1 viser Pearson-korrelasjonene mellom de uavhengige variablene i regresjonen. Vi ser at ingen korrelasjoner er sterke (0,7) og kun en korrelasjon som er stor (over 0,5).

Tabell 1: Pearsons korrelasjoner mellom de uavhengige variablene.

Pearson korrelasjoner (N=152)					
	1	2	3	4	5
1. Tilhørighet til yrke					
2. Tilhørighet til arbeidsplass	,498**				
3. Tilhørighet til kollegaer offshore	,407**	,455**			
4. Utvikling	,306**	,181*	,166*		
5. Informasjonsskriv	,339**	,274**	,176*	,532**	
6. Medarbeidersamtale	0,015	-0,066	-0,134	-0,064	-0,08

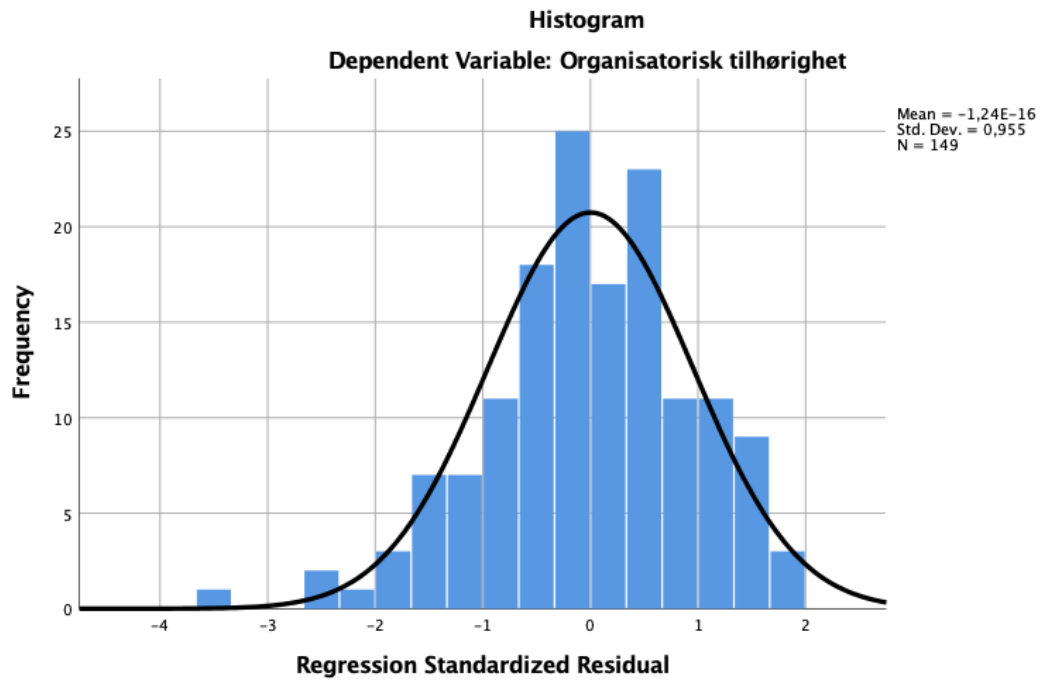
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tolerance-verdien bør ikke være under 0,2, noe som medfører at *VIF*-verdien da ikke burde overstige 5,0, da er verdiene perfekt inverse i forhold til hverandre (Pallant, 2016, s. 144). I vårt tilfelle er disse verdiene kontrollert og funnet akseptable. Vi kan dermed konkludere med at forutsetning 4 er oppfylt.

Med 8 uavhengige variabler er vår kritiske Mahal-verdi 26,13 (Tabachnick & Fidell, 2013, tabell C.4). Vi hadde totalt tre ekstremverdier som var betraktelig høyere enn dette og så det som nødvendig å ekskludere disse fra datasettet. Datasettet har nå ingen ekstremverdier og forutsetning 5 er oppfylt. I og med at dette er en forutsetning for den multiple lineære regresjonsanalysen, er det kun denne analysen som har et datasett med 149 enheter.

Normalfordeling i residualene er kontrollert visuelt og vi anser disse som normalfordelt. Fordelingen vises i figur 1. Forutsetning 6 anser vi som oppfylt.



Figur 1: Histogram standardiserte residualer fra regresjon.

Vedlegg 4: Frekvenstabell – Tiltak

Frekvenstabell - Informasjonsskriv

I hvilken grad opplever du at informasjonsskrivet som sendes fra områdeleder bidrar til økt involvering av operatører offshore?		
	Frekvens	Prosent
I svært liten grad	12	7,9%
I liten grad	34	22,4%
I noen grad	63	41,4%
I stor grad	39	25,7%
I svært stor grad	4	2,6%
Totalt	152	100%

Frekvenstabell - Medarbeidersamtale

Har du hatt medarbeidersamtale med din personalleder i løpet av det siste året?		
	Frekvens	Prosent
Ja	92	60,5%
Nei	60	39,5%
Totalt	152	100%

Frekvenstabell - Har hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året.

Hvis ja, i hvilken grad opplevde du at dette bidro til å styrke din tilhørighet til Apply?		
	Frekvens	Prosent
I svært liten grad	6	6,7%
I liten grad	23	25,6%
I noen grad	31	34,3%
I stor grad	23	25,6%
I svært stor grad	7	7,8%
Totalt	90	100%

Frekvenstabell - Har ikke hatt medarbeidersamtale i løpet av det siste året

Hvis nei, i hvilken grad tror du at dette kan bidra til å styrke din tilhørighet til Apply?		
	Frekvens	Prosent
I svært liten grad	4	6,9 %
I liten grad	10	17,2 %
I noen grad	29	50,0 %
I stor grad	13	22,4 %
I svært stor grad	2	3,4 %
Totalt	58	100 %

Frekvenstabell - Operatørenes opplevde mulighet til utvikling

Jeg føler jeg har mulighet til å videreutvikle meg i Apply		
	Frekvens	Prosent
Helt uenig	12	7,9%
Uenig	17	11,2%
Litt uenig	17	11,2%
Verken uenig eller enig	23	15,1%
Litt enig	33	21,7%
Enig	37	24,3%
Helt enig	13	8,6%
Totalt	152	100%