

# MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E

Navn på kandidat: Runa Sedolfsen Loe

---

Politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd - *En kvantitativ studie av omstillingen i Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen*

---

Dato: 24.05.2018

Totalt antall sider: 103

## **Abstract**

The purpose of this study is to look at factors which may be crucial in explaining employee intentions during organizational change. To investigate this, I have carried out a quantitative study of an organizational change process in Finnmark police district in Norway, utilizing the Theory of planned behavior. The research problem is as follows:

*What factors may explain the police employees' intentions of engaging in change-supportive behavior?*

Three research questions were derived:

- 1. Will police employees' attitude, subjective norm and perceived behavioral control affect their intentions of engaging in change-supportive behavior?*
- 2. Will police employees' information access, opportunity for participation and previous activity associated with the changes affect their intentions of engaging in change-supportive behavior?*
- 3. Will the factors communication, participation and past behavior indirectly affect intentions through attitude, subjective norm and perceived behavioral control?*

The sample was 111 police employees undergoing organizational change. According to the results, employees' attitudes and subjective norms affect their intentions of engaging in change-supportive behavior, while perceived behavioral control does not affect employee intentions. Regarding information access, opportunity for participation and past behavior, only the latter factor affects employees' intentions of engaging in change-supportive behavior, and this influence occurs indirectly through attitude and subjective norm.

## **Forord**

Denne masteroppgaven er avsluttende del av studiet Master in Business Administration (MBA) ved Handelshøgskolen, Nord universitet.

Jeg vil takke Finnmark politidistrikt for godt samarbeid i forbindelse med datainnsamlingen til prosjektet. Leder for stab for virksomhetsstyring Jan Rudi Pedersen har vært tilgjengelig og bidratt med bakgrunnsinformasjon, innspill til utformingen av spørreundersøkelsen og hjelp til å distribuere denne til de ansatte.

En stor takk rettes til veilederen min Espen Isaksen, som har gitt meg gode og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele skriveperioden, hjelp til bruk av statistikkverktøy og ikke minst tips til relevant litteratur som gjorde at jeg kom godt i gang med oppgaven.

Takk også til arbeidsgiveren min i forsvarssektoren for god tilrettelegging og forståelse i forbindelse med oppgaveskrivingen.

Kirkenes, 21. mai 2018

Runa Sedolfsen Loe

## Sammendrag

Tema for denne oppgaven er hvilke faktorer som kan forklare arbeidstakeres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. For å undersøke dette nærmere har jeg gjennomført et kvantitativt studium av omstillingen i Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen, og teoretisk rammeverk har vært Teorien om planlagt adferd. Hensikten har vært å kartlegge hvordan ansatte forholder seg til omstilling og hvordan endringsledelse kan bidra til å skape en god omstillingsprosess. Problemstillingen er som følger:

*Hvilke faktorer kan forklare politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Ut fra denne ble det utledet tre forskningsspørsmål:

- 1. Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
- 2. Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
- 3. Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

Intensjon, holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll er sentrale begreper i Teorien om planlagt adferd, og defineres kort her: *Intensjon* er indikasjonen på et individs villighet til å utføre en gitt adferd. *Holdning* er en persons samlede vurdering, enten positiv eller negativ, av å utføre adferden det er snakk om. *Subjektiv norm* reflekterer opplevd sosialt press til å utføre eller ikke utføre adferden, mens *opplevd adferdskontroll* defineres som graden av hvorvidt adferden blir opplevd å være under viljestyrt kontroll eller ikke.

Med utgangspunkt i litteratur om endringsledelse og Teorien om planlagt adferd ble det formulert ni hypoteser som skulle testes statistisk ved hjelp av regresjonsanalyse. En

spørreundersøkelse ble sendt ut til de ansatte i Finnmark politidistrikt, hvorav endelig utvalg utgjorde 111 respondenter. Resultatene fra analysen viser at de ansattes holdninger og subjektive normer påvirker deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, mens opplevd adferdskontroll ikke påvirker de ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Hva gjelder informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere adferd er det kun sistnevnte faktor som påvirker de ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, og denne påvirkningen skjer indirekte gjennom holdning og subjektiv norm.

Oppgaven tester ut Teorien om planlagt adferd i en ny organisasjonsmessig sammenheng og kan bidra med innsikt i hvordan man kan bruke endringsledelse til å gjennomføre gode omstillingsprosesser.

## Innholdsfortegnelse

Abstract .....	i
Forord .....	ii
Sammendrag .....	iii
Innholdsfortegnelse .....	v
Oversikt over tabeller .....	vii
Oversikt over figurer .....	viii
Oversikt over vedlegg .....	viii
1.0 Innledning.....	9
1.1 Aktualisering .....	9
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål .....	11
1.3 Hva er oppgavens bidrag? .....	13
1.4 Oppgavens oppbygning.....	14
2.0 Teoretisk bakgrunn.....	15
2.1 Omstilling og endringsledelse .....	15
2.2 Teorien om planlagt adferd .....	16
2.2.1 Teorien om planlagt adferd i organisasjonssammenheng .....	18
2.2.2 Teorien om planlagt adferd og organisasjonsendring .....	19
2.2.3 Holdning, subjektiv norm, opplevd adferdskontroll og støtte til endring .....	22
2.2.4 Begrensninger i Teorien om planlagt adferd.....	24
2.3 Bakenforliggende faktorer.....	25
2.3.1 Kommunikasjon og deltakelse .....	25
2.3.2 Tidligere adferd .....	27
2.5 Oppsummering og forskningsmodell .....	30
3.0 Design og metode.....	32
3.1 Forskningsdesign.....	32
3.2 Populasjon og utvalg .....	33
3.3 Organisatorisk kontekst.....	34
3.4 Datainnsamlingsmetode .....	36
3.5 Variabler, målenivå og analysemetode .....	37
3.6 Operasjonalisering av variabler og utforming av spørreskjema.....	40
3.7 Undersøkelsens reliabilitet og validitet .....	48
3.7.1 Reliabilitet .....	48
3.7.2 Validitet.....	50
3.8 Oppsummering .....	53
4.0 Analyse og resultater.....	54
4.2 Bivariate korrelasjonsanalyser (H1a, H1b og H1c og H2a, H3a og H4a).....	54
4.3 Multipel regresjonsanalyse.....	56
4.3.1 Multipel regresjonsanalyse for H1a, H1b og H1c.....	57
4.3.2 Multipel regresjonsanalyse for H2a, H3a og H4a .....	59
4.3.3 Uavhengige variabler som mediatorer (H2b, H3b og H4b) .....	61
4.3.4 Multipel regresjonsanalyse for Nærpolitireformen .....	64
4.3.5 Kontrollvariablene kjønn og alder.....	66

4.4 Oppsummering .....	67
5.0 Diskusjon og konklusjon .....	69
5.1 Analysens funn .....	70
5.1.1 Resultatene fra spørreundersøkelsen .....	70
5.1.2 Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd? .....	70
5.1.3 Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd? .....	72
5.1.4 Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll? .....	74
5.2 Analysens implikasjoner .....	74
5.3 Analysens begrensninger .....	76
5.4 Anbefalinger for videre forskning .....	77
5.4 Konklusjon .....	78
Litteraturliste .....	80
Vedlegg .....	85

## Oversikt over tabeller

Tabell 1: Tidligere tverrsnittstudier av organisasjonsendring og TPA .....	21
Tabell 2: Fordeling på avhengig variabel intensjoner .....	41
Tabell 3: Fordeling på uavhengig variabel holdning .....	42
Tabell 4: Fordeling på uavhengig variabel subjektiv norm.....	43
Tabell 5: Fordeling på uavhengig variabel opplevd adferdskontroll .....	43
Tabell 6: Prinsipal komponentanalyse for holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll .....	44
Tabell 7: Fordeling på bakenforliggende variabel kommunikasjon.....	46
Tabell 8: Fordeling på bakenforliggende variabel deltakelse .....	47
Tabell 9: Fordeling på bakenforliggende variabel tidligere adferd.....	48
Tabell 10: Oversikt over de sammensatte målenes reliabilitet.....	49
Tabell 11: Khikvadrattest av kjønn .....	52
Tabell 12: Khikvadrattest av alder .....	52
Tabell 13: Korrelasjonsanalyse .....	55
Tabell 14: Regresjonsanalyse av holdning (H1a), subjektiv norm (H1b) og opplevd adferdskontroll (H1c) .....	58
Tabell 15: Regresjonsanalyse av kommunikasjon (H2a), deltakelse (H3a) og tidligere adferd (H4a).....	60
Tabell 16: Statistisk signifikans mellom tidligere adferd og holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll.....	62
Tabell 17: Statistisk signifikans mellom holdning, subjektiv norm, opplevd adferdskontroll og intensjoner .....	62
Tabell 18: Statistisk signifikans mellom holdning, subjektiv norm, tidligere adferd og intensjoner .....	63
Tabell 19: Regresjonsanalyse av Nærpolitireformen: holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll .....	64
Tabell 20: Regresjonsanalyse av Nærpolitireformen: kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd.....	65
Tabell 21: Oppsummering av hypotesene .....	67



## **Oversikt over figurer**

Figur 1: Teorien om planlagt adferd (Ajzen, 1991) .....	17
Figur 2: Teorien om planlagt adferd (Ajzen & Fishbein, 2005) .....	18
Figur 3: Foreslåtte forhold mellom variabler som testes i denne studien .....	31

## **Oversikt over vedlegg**

Vedlegg 1: Spørreskjema .....	85
Vedlegg 2: Prinsipal komponentanalyse av kommunikasjon og deltakelse .....	92

## **1.0 Innledning**

Tema for denne oppgaven er hvilke faktorer som kan forklare arbeidstakeres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Mens adferdsprediksjon er avhengig av mange faktorer, sier Teorien om planlagt adferd (Ajzen, 1991) at intensjoner er den mest nærliggende determinanten til adferd, og metaanalyser har anslått at intensjoner alene forklarer 22 % av variansen i adferd (Armitage & Conner, 2001). Hensikten med denne oppgaven er å kartlegge hvordan arbeidstakere forholder seg til omstilling og hvordan endringsledelse kan bidra til å skape en god omstillingsprosess. Å undersøke arbeidstakernes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd vil derfor være interessant, siden intensjoner har vist seg å ha god forklaringskraft når det gjelder adferd.

Undersøkelsen gjennomføres ved hjelp av godt etablert teori og innsamling av data fra Finnmark politidistrikt, som har vært inne i en omfattende omstilling som følge av Nærpolitireformen. Resultatene kan hjelpe til å belyse hvilke faktorer som påvirker ansattes reaksjoner på endring og hvordan endringsledelse kan brukes til å styrke oppslutningen om endringene blant de ansatte.

### **1.1 Aktualisering**

Det moderne arbeidslivet er i stadig endring, noe som medfører stadig høyere krav til virksomheter og deres ledelse. Tidligere var endringer noe som ble gjort etter behov, mens dagens arbeidsliv er preget av en kontinuerlig endringsprosess. Det kan hevdes at dagens virksomheter utsettes for et jevnt påtrykk for endringer, noe som kan skyldes eksterne faktorer så vel som interne forhold i organisasjonen. Omstillingsprosesser iverksettes for at virksomheter skal bli bedre rustet til å håndtere utfordringene. For de ansatte vil slike endringer ikke bare få konsekvenser for arbeidsoppgavenes innhold, men ofte også for selve ansettelsesforholdet.

Ifølge Jacobsen & Thorsvik (2013) står organisasjoner stadig under press for sine institusjonelle omgivelser. Når krav og forventninger i samfunnet til hva som er en moderne organisasjon endrer seg må også organisasjoner endre seg for å oppnå legitimitet. Endringer i organisasjoner berører alltid ansatte. Derfor oppstår det lett mostand mot endring, gjerne i form av konflikter mellom dem som ønsker endring og dem som mener at endring ikke er nødvendig eller ønskelig. Endringsprosesser preges derfor ofte av uenighet, konflikt og forhandling.

Endringsbegivenheten som utgjør grunnlaget for denne analysen er omorganiseringen av Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen, vedtatt av Stortinget 10. juni 2015. Som en konsekvens av reformen ble de to tidligere politidistriktene Øst-Finnmark og Vest-Finnmark slått sammen til Finnmark politidistrikt 1. januar 2016. Dette var første formelle skritt i en rad av påfølgende endringer. «Gjennom 2016 og 2017 har vi lagt grunnlaget for et mer moderne og kompetent politi i Finnmark», sier politimester Ellen Katrine Hætta. «Den 1. februar 2018 er omorganiseringen gjennomført, og vi fortsetter jobben med å utvikle politiet for å møte framtidens utfordringer.» (politiet.no, 2018) Plasstillitsvalgt ved Vadsø politistasjon Torbjørn Holm forteller at mange har fått nye oppgaver, det er mye å sette seg inn i og at de nå må bruke tiden på å se hvordan det går seg til (ifinnmark.no, 2018).

Omstillingen i politidistriktet er en betydningsfull begivenhet som berører om lag 400 ansatte. Året 2017 var preget av tunge omorganiseringsprosesser, samtidig som de ansatte opprettholdt ordinær polititjeneste, straffesaksbehandling og publikumstjenester (politiet.no, 2018). Tillitsvalgt Holm forklarer endringene slik: «Mange har fått nye arbeidsoppgaver som de må sette seg inn i, organisasjonen er helt ny, med nye ledere, gjerne andre steder enn før.» (ifinnmark.no, 2018) Til tross for et år preget av omstilling viste medarbeiderundersøkelsen for 2017 at de ansatte trivdes godt på jobb i politiet. «Jeg er spesielt tilfreds med at medarbeiderne opplever at det er trygt å si fra hos oss, da vi har vært veldig opptatt av åpenhet og involvering i etableringen av Finnmark politidistrikt», sier politimesteren. «Vi krever mye av medarbeiderne våre, som stiller opp for befolkningen i Finnmark, samtidig som de selv har vært i omstilling.» (politiet.no, 2018)

Disse uttalelsene fra politimesteren kom altså ved iverksettelsen av siste fase av de omfattende endringene som organisasjonen har vært igjennom siden begynnelsen av 2016. Selv om medarbeiderundersøkelsen for 2017 viste lovende resultater, har ikke prosessen gått helt knirkefritt underveis, og det har vært motstand mot endringene internt. «Vi har nå ledere i hele Finnmark politidistrikt. Det er mye som skal gå seg til, men etter en måned er det litt tidlig å konkludere. På slutten av året kan man kanskje si noe mer om situasjonen», sier Holm (ifinnmark.no, 2018). Mot et slikt bakteppe har det vært interessant å undersøke hvordan de ansatte forholdt seg til omstillingen høsten 2017 i det de var omtrent halvveis i prosessen. Vil resultatene fra denne undersøkelsen gjenspeile politimester Hættas konklusjon på tampen?

Å vite hvordan man skal håndtere organisasjonsendring på en effektiv måte står sentralt på den strategiske agendaen til dagens virksomhetsledere (Jimmieson et al., 2008).

Organisasjonsendringer er som regel krevende og kostbare prosesser. Utbredelsen og

kostnadene gjør at det å få til vellykkede endringer er av overveiende betydning. Innenfor faget organisasjon og ledelse har derfor forskning på hvordan ledere kan gjennomføre gode endringer på arbeidsplassen blitt et sentralt tema. Mange forskere har vektlagt de ansattes støtte som sentral i å avgjøre hvorvidt endringsinitiativer lykkes eller ikke. For eksempel er det blitt forsket på endringsreaksjoner som viser hvor mottagelige ansatte er for dette, som beredskap for endring (readiness for change), åpenhet for og forpliktelse til endring, og endringsrelatert kynisme og motstand (ibid).

Som nevnt innledningsvis er ikke intensjonen med denne oppgaven bare å kartlegge hvordan arbeidstakere forholder seg til omstilling, men også å undersøke om og hvorvidt ulike faktorer fra endringsledelse har en innflytelse på prosessen. I det neste avsnittet vil jeg presentere oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Omstilling, omorganisering, endringsledelse og andre sentrale begreper vil bli definert i oppgavens teorikapittel.

### ***1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål***

Baktanken med denne masteroppgaven er å få økt innsikt i hvordan ulike psykologiske faktorer påvirker ansattes reaksjoner på en omstillingsprosess. Problemstillingen er som følger:

*Hvilke faktorer kan forklare politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

For å undersøke dette vil jeg benytte meg av Teorien om planlagt adferd (TPA) (Ajzen, 1991), som har sin opprinnelse i fagfeltet sosialpsykologi. Ajzen bygger sin teori på forskning som har vist at det er en sterk sammenheng mellom adferd og intensjoner. Selv om mange faktorer er med på å bestemme adferd, sier TPA at den mest nærliggende determinanten til adferd er intensjoner, og metaanalyser har vist at så mye som 22 % av variansen i adferd forklares av denne faktoren (Armitage & Conner, 2001). TPA har gjennom årenes løp vist seg å ha solid prediksjonsverdi på tvers av en rekke fagområder. Den har vært mye anvendt i studier av intensjoner knyttet til kjøpsadferd, entreprenørskap og helserelatert adferd, for å nevne noe. De siste ti årene har det også kommet flere studier som har brukt teorien til å analysere organisasjonsendring (Jimmieson et al., 2008, 2009, Kim et al., Straatmann et al., 2016,

Bakari et al., 2017, Grimolizzi-Jensen, 2018). Siden intensjoner har vist seg å ha god forklaringskraft når det gjelder adferd, vil det i denne sammenhengen være interessant å analysere hvilke faktorer som kan forklare de politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.

TPA gjør det mulig å teste hvordan holdninger påvirker ansattes intensjoner om å involvere seg aktivt i omstillingsprosessen. Den tar også for seg begrepet subjektiv norm, dvs. hvordan man tror andre mener man bør forholde seg til en adferd, og motivasjonen til å følge andres synspunkter bør også påvirke intensjonen om å delta aktivt i prosessen. I tillegg predikerer teorien at opplevd adferdskontroll påvirker intensjoner. Implisitt i dette ligger det at økt mestringsfølelse vil fremme intensjonen om å utføre en adferd. På bakgrunn av dette har jeg utledet mitt første forskningsspørsmål:

- 4. Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Selv om det finnes mange faktorer som er viktige og relevante for ansattes adferd knyttet til endringsprosesser, begrenser denne oppgaven seg til å undersøke om de tre TPA-begrepene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll påvirker de politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. I tillegg blir det trukket inn bakenforliggende faktorer som kan påvirke disse tre nøkkelbegrepene, som kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd. De to førstnevnte faktorene er sentrale begreper i teori om endringsledelse, mens sistnevnte faktor også er hentet fra TPA-litteraturen. Med utgangspunkt i dette har jeg utledet mitt andre forskningsspørsmål:

- 5. Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Ajzen sier at enhver innflytelse på intensjoner fra bakgrunnsfaktorer utenfor TPA vil bli mediert av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. På det viset tillater teorien en undersøkelse av hvorfor en bakgrunnsfaktor påvirker adferd ved å spore dens effekter via

de mer nærliggende forløperne til intensjoner (dvs. holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll). På bakgrunn av dette har jeg utledet mitt tredje forskningsspørsmål:

*6. Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

I oppgavens teoridel blir det formulert ni hypoteser som kan knyttes opp mot disse tre forskningsspørsmålene.

For å kunne analysere problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål er det blitt gjennomført en spørreundersøkelse som vil bli nærmere presentert i oppgavens metodedel. Undersøkelsen ble distribuert til de ca. 400 ansatte i Finnmark politidistrikt. Av totalt 143 innkomne svar utgjorde endelig utvalg 111 respondenter. På dette grunnlaget vil hypotesene som presenteres i teorikapittelet bli testet ved hjelp av multippel regresjonsanalyse. I oppgavens analysedel vil også de tre forskningsspørsmålene bli besvart.

Oppgaven begrenser seg til å teste ut de tre faktorer som TPA tar for seg, fordi denne teorien har vist seg å ha god prediksjonsverdi i andre sammenhenger. For å utvide perspektivet trekkes det i tillegg inn tre bakgrunnsfaktorer basert på endringsledelsesteori og TPA-litteratur. Selv om endringsprosesser preger store deler av det moderne arbeidslivet, er denne studien avgrenset til å gjelde de ansatte i Finnmark politidistrikt. Tid og kapasitetshensyn ville gjort det vanskelig for meg å utføre en mer omfattende studie enn dette.

### ***1.3 Hva er oppgavens bidrag?***

Som nevnt er Teorien om planlagt adferd også tidligere blitt benyttet til å analysere organisasjonsendring. Denne oppgaven bidrar derfor først og fremst med å teste ut teorien i en ny organisasjonsmessig sammenheng, som er omorganiseringen av Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen. I tillegg vil oppgaven kunne bidra med praktiske råd, ikke bare til ledergruppen i Finnmark politidistrikt, men til alle som ønsker innsikt i hvordan man kan bruke endringsledelse til å gjennomføre gode omstillingsprosesser.

#### ***1.4 Oppgavens oppbygning***

I oppgavens kapittel 2 vil jeg begynne med å drøfte begrepene omstilling og endringsledelse. Deretter vil jeg presentere Teorien om planlagt adferd og sette den inn i en organisasjons-sammenheng. Noen begrensninger ved teorien vil også bli diskutert. Videre vil jeg presentere kommunikasjon og deltakelse, som er sentrale begreper i litteratur om endringsledelse, og tidligere adferd, et begrep som også tidligere er blitt løftet frem i TPA-litteraturen. Litteraturgjennomgangen i kapittel 2 munner ut i en forskningsmodell.

Kapittel 3 inneholder oppgavens metodegjennomgang. Jeg starter med å velge et kvantitativt forskningsdesign, for så å drøfte populasjon, utvalg og representativitet. Deretter vil jeg presentere Finnmark politidistrikt som organisatorisk kontekst for oppgaven, datainnsamlingsmetode, variabler, målenivå og analysemetode. Så følger et avsnitt hvor jeg går igjennom hvordan jeg har operasjonalisert variablene og utformet spørreskjemaet. Metodekapittelet avsluttes med en drøfting av reliabilitet og validitet.

I kapittel 4 vil jeg presentere selve analysen. I dette kapitlet testes hypotesene formulert i oppgavens teoridel ved hjelp av korrelasjons- og regresjonsanalyse, og de tre forsknings-spørsmålene utledet fra oppgavens problemstilling blir besvart.

Kapittel 5 drøfter resultatene fra analysen opp mot teori og tidligere funn, presenterer undersøkelsens implikasjoner og begrensninger og gir anbefalinger for videre forskning.

## 2.0 Teoretisk bakgrunn

En omstillingsprosess er som regel ikke under ens egne fulle kontroll. Ulike faktorer kan gjøre det vanskelig å forstå og forholde seg til endringene på arbeidsplassen. Teorien om planlagt adferd (Ajzen, 1991) kan brukes for å analysere dette nærmere i et sosial- og organisasjonspsykologisk perspektiv. I dette kapitlet vil jeg presentere TPA og hvordan den til nå er blitt anvendt i studier av organisasjoner og organisasjonsendringer. Begrensninger ved teorien vil også bli drøftet. Deretter ser jeg på hvordan strategier forbundet med endringsledelse og tidligere endringsrelatert adferd kan påvirke arbeidstakere under omstilling. Til slutt skisseres en utvidet TPA-modell over faktorene som ifølge litteraturgjennomgangen kan påvirke arbeidstakernes intensjoner under omstilling.

Jeg begynner dette kapitlet med en gjennomgang av sentrale begreper fra omstillings- og endringslitteraturen.

### 2.1 Omstilling og endringsledelse

Endringer er forskjellige i hvordan de påvirker ansattes arbeidshverdag og de faktorer som er av betydning med tanke på ansattes støtte til endring. For eksempel vil endringer i fysisk miljø, som kontorrelokaliseringer, vanligvis ha liten effekt på interne arbeidsprosesser og arbeidsadferd, med mindre de opptrer i kombinasjon med andre intervensjoner. Fra dette perspektivet vil det å forstå ansattes intensjoner med tanke på støtte til endringer sannsynligvis være mer kritisk når endringene gjelder arbeidsprosesser, rutiner, organisasjonsendringer og sosiale faktorer. I slike tilfeller må ansatte tilpasse seg på mange måter, og deltakelsen deres er sentral for at endringsprosessen skal bli vellykket (Straatmann et al., 2016). I Norge bruker vi gjerne ordet *omstilling* synonymt med endringer i arbeidslivet. En måte å forstå omstillinger på er etter hva som omfattes av omstillingsprosessen (Hilsen, 2009). Grimsmo & Hilsen (2000 i Hilsen, 2009) klassifiserer endringene ut fra forflytning (jobbskifte internt eller eksternt), systemendring (innføring av nye systemer eller konsepter for driften) og endringer på jobbnivå (nye oppgaver, kolleger osv.). I denne undersøkelsen fant man at disse tre typene endringer hadde forskjellige konsekvenser for arbeidsmiljø og mestring. I en utredning fra 2004 beskrives en av de vanligste typene omstilling, *omorganisering*, slik: Med en ren omorganisering mener vi intern endring av organisasjonsstruktur, oppgaveinnhold og oppgavestruktur uten at endringen ledsages av nedbemanning, outsourcing eller lignende (Hilsen, Gjerberg & Steinum, 2004 i Hilsen, 2009). Omstillinger fører gjerne med seg høy grad av usikkerhet blant ansatte om fremtidig arbeidssituasjon. For



eksempel kan man ha reell grunn til bekymring for å miste oppgaver, fordeler, status eller råderett over fagområder. I verste fall kan man frykte for å miste jobben eller ikke lenger makte å møte de nye kravene som stilles (Hilsen, 2009). Endring fører til at man konfronteres med det ukjente. Hva betyr endringene? Hva vil skje med jobbene våre? Hva forventes? Kan vi mestre de nye oppgavene og kravene som stilles? Hvor lenge vil dette vare? (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

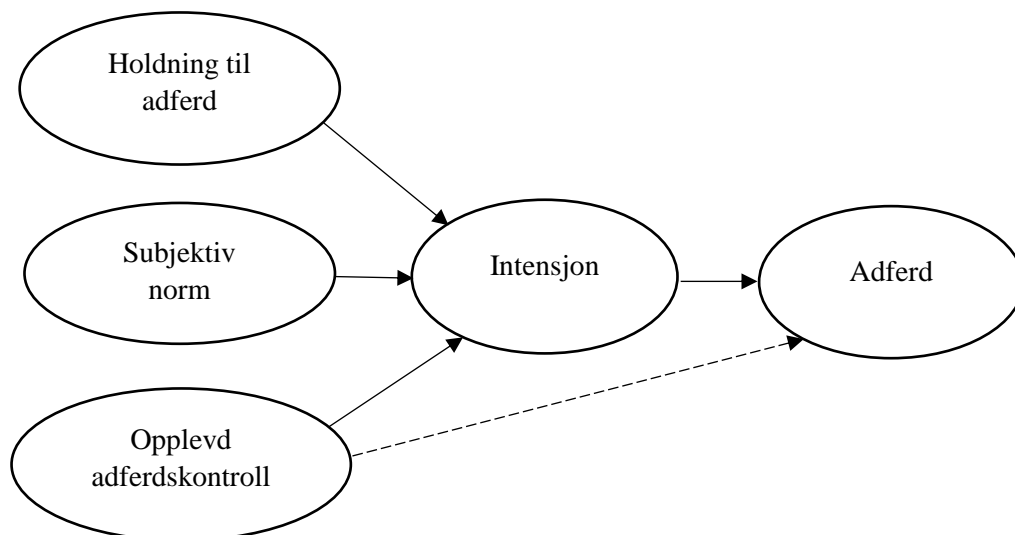
Denne studien har til hensikt å anvende Teorien om planlagt adferd i konteksten av en spesifikk organisatorisk endring, nemlig omorganiseringen av Finnmark politidistrikt innenfor rammene av Nærpolitireformen. Sentralt i dette er bl.a. innføring av ny arbeidsmetodikk og nye roller for de ansatte. Politidistriktene i Norge står overfor en betydningsfull omorganisering, og politiledelsen behøver strategier for å håndtere usikkerhet blant ansatte når denne gjennomføres. Eksternt pålagte omstillinger som for eksempel fra politiske myndigheter kan lett utløse negative reaksjoner hvis ansatte og lokale ledere ikke forstår eller deler begrunnelsene for omstillingen (Munkeby & Øyum, 2002, Qvale, Winther & Klemsdal, 2002 i Hilsen, 2009). Studier av omstilling har utforsket hvor effektive ulike endringsledelsesstrategier er i å predikere de ansattes tilpasning. *Endringsledelse* innebærer å finne ut hvordan man kan påvirke personer og/eller situasjoner slik at det blir lettere å gjennomføre endringer. En hovedutfordring blir da å finne den strategien som kan minimere motstanden, eller å finne en strategi der man kan gjennomføre endring på tross av motstand (Jacobsen og Thorsvik, 2013: 395). Forskning på organisasjonsendring har ofte fremsatt at når ansatte har positive vurderinger av endringen, basert på antagelser om de positive konsekvensene den vil ha for dem selv og/eller organisasjonen, vil sannsynligheten øke for at de utviser adferd til støtte for endringen (Armenaksis et al., 1993, Jimmieson et al, 2008, Straatmann et al., 2016).

Sentrale begreper fra omstillings- og endringslitteraturen er nå blitt drøftet. I neste avsnitt vil jeg presentere TPA og hvordan den til nå er blitt anvendt i studier av organisasjoner og organisasjonsendringer. Begrensninger ved teorien vil også bli drøftet.

## ***2.2 Teorien om planlagt adferd***

Teorien om planlagt adferd ligner andre kognitive modeller for beslutningstaking ved at dens underliggende premiss er at individer tar beslutninger rasjonelt og systematisk gjennom den informasjon de har tilgjengelig. Mens adferdsprediksjon er avhengig av mange faktorer, argumenterer TPA for at den mest nærliggende determinanten for adferd er intensjoner. I TPA

defineres *intensjon* som indikasjonen på et individs villighet til å utføre en gitt adferd. Metaanalyser anslår at intensjoner alene forklarer 22 % av variansen i adferd i gjennomsnitt (Armitage & Conner, 2001). Som vist i Figur 1 foreslås intensjoner på sin side å være en funksjon av tre uavhengige forklaringsfaktorer. Den første faktoren er personens *holdning*, konseptualisert som samlet vurdering, enten positiv eller negativ, av å utføre adferden det er snakk om. Den andre faktoren er *subjektiv norm*, som reflekterer opplevd sosialt press til å utføre eller ikke utføre adferden. Den tredje faktoren er *opplevd adferdskontroll*, som reflekterer graden av hvorvidt adferden blir opplevd å være under viljestyrt kontroll eller ikke. Opplevd adferdskontroll hevdes å påvirke adferd direkte i tillegg til indirekte via intensjoner (Ajzen, 1991).

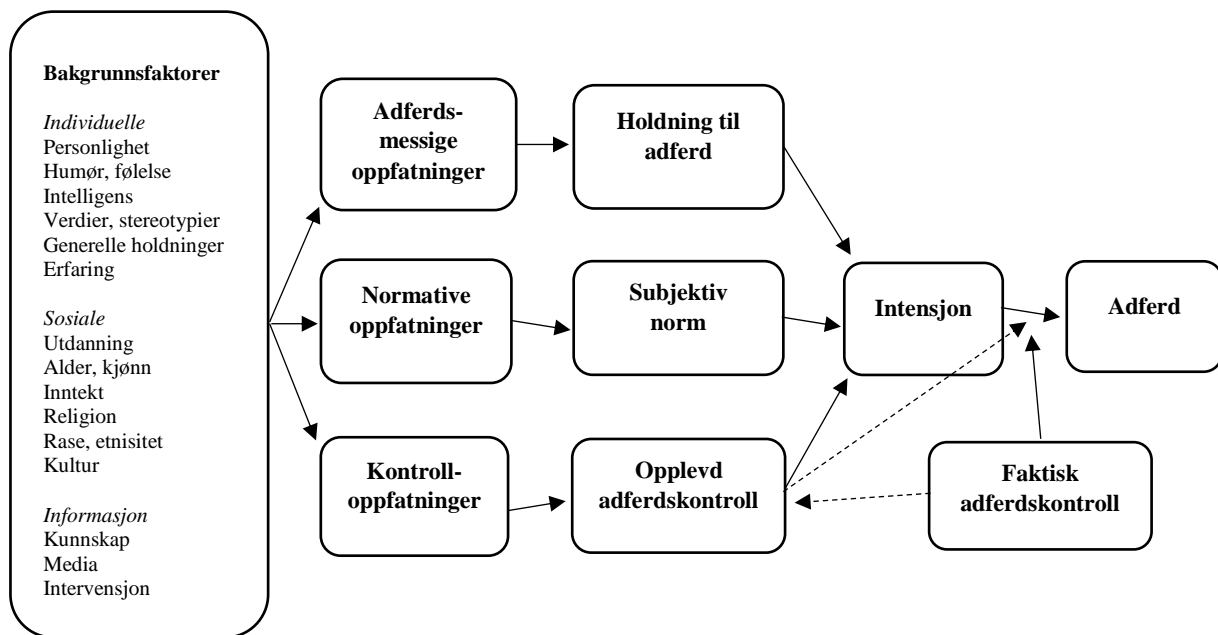


**Figur 1: Teorien om planlagt adferd (Ajzen, 1991)**

På bakgrunn av denne konseptualiseringen av beslutningstakingsprosessen, vil individer som har positive syn på en adferd, som tror de har normativ støtte fra viktige personer i livene sine til å utføre adferden, og oppfatter at det å utføre adferden er under personlig kontroll, være mer tilbøyelig til å ha sterke intensjoner om å utføre adferden.

TPA identifiserer også oppfatninger som ligger bakenfor de tre nøkkelbegrepene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll (ibid, 1991). Figur 2 viser at de tre nøkkelbegrepene er funksjoner av spesifikke forventninger knyttet til en adferd. Holdning drives av adferdsmessige forventninger, subjektiv norm av normative forventninger og opplevd adferdskontroll av kontrollforventninger. Disse bakenforliggende oppfatningene påvirkes

igjen av et vidt spekter av bakgrunnsfaktorer som kan være individuelle (f.eks. personlighet, intelligens, verdier, erfaringer), sosiale (f.eks. utdanning, kjønn, inntekt, kultur) og/eller knyttet til informasjon (f.eks. kunnskap, media, innblanding). Dette innebærer at vi kan finne ulike forventninger mellom menn og kvinner, unge og eldre, høyt utdannede og lavt utdannede, sjenerte og utadvendte, individualistisk orienterte kontra kollektivistisk orienterte osv. I tillegg kan man bli påvirket av fysisk miljø, sosialt miljø, informasjonseksponering, og brede disposisjoner som verdier og fordommer (Ajzen & Fishbein, 2005).



**Figur 2: Teorien om planlagt adferd (Ajzen & Fishbein, 2005)**

### 2.2.1 Teorien om planlagt adferd i organisasjonssammenheng

TPA har blitt utstrakt brukt i et bredt spekter av forskningsfelt for å predikere adferd. I organisasjonssammenheng har TPA blitt brukt til å predikere arbeidstakers hensikt i et program for ansattes medvirkning (Dawkins & Frass, 2005), prediksjon av lederes intensjoner om å forbedre sine egne ferdigheter etter å ha fått tilbakemelding (Maurer & Palmer, 1999), å forklare hva som får ansatte til å slutte eller bli værende i jobben (frivillig gjennomstrømning av ansatte) (Breukelen, Vlist & Steensma, 2004), og til å undersøke hvordan ansatte forholder seg til innovasjon (Goepel, Hölsle & Knyphausen-Aufsess, 2012). I teknologiøyemed er TPA blitt benyttet til å undersøke ansattes aksept for teknologisk overvåking på jobb (Spitzmüller & Stanton, 2006), å se på hvordan man kan ta i bruk ny teknologi i organisasjoner (IT innovation adoption) (Hameed, Counsell & Swift, 2012) og som et verktøy til å se hvordan

man kan fremme informasjonssikkerhet på arbeidsplassen (Hu, Dinev, Hart & Cooke, 2012). Innen jobbrekruttering er TPA blitt brukt til å predikere jobbsøkeres adferd ut fra forventninger til seleksjonsprosessen (Schreurs, Derous, Hooft, Proost & Witte, 2009) og å forstå hva nyutdannede ser etter når de skal velge sin første arbeidsgiver (Warmerdam, Lewis & Banks, 2015). I arbeidslivet er TPA også blitt anvendt som verktøy til å utforske hvordan man kan fremme miljøvennlig adferd på arbeidsplassen (Greaves, Zibarras & Stride, 2013) og å forstå hvordan ansatte forholder seg til energisparing (energy conservation behavior) (Dixon, Deline, McComas, Chambliss & Hoffmann, 2015).

### ***2.2.2 Teorien om planlagt adferd og organisasjonsendring***

TPA er også tidligere blitt benyttet i en organisasjonsendringskontekst. Jeg vil her komme nærmere inn på tre slike studier, som oppsummeres i Tabell 1.

Jimmieson, Peach & White (2008) har analysert hvordan TPA kan brukes til å undersøke ansattes intensjoner om å slutte opp om organisasjonsendring i form av relokalisering. De gjennomførte en undersøkelse av en lokaladministrativ myndighet i Australia, bestående av borgermesterens kontor og seks avdelinger, som skulle flytte til en ny bygning med mer moderne kontorlokaler. Omtrent 2000 ansatte var berørt av denne relokaliseringen. En kvantitativ studie ble utført ved å rekruttere til sammen 180 respondenter til en spørreundersøkelse som baserte seg på TPA. Utvalget ble gjort ved at endringslederen anmodet 18 ansattrepresentanter til å rekruttere 10 deltakere fra sine respektive enheter til å delta. På den måten sikret man et relativt representativt utvalg der alle seksjoner, inkludert borgermesterens kontor og de seks avdelingene, bidro til datainnsamlingen. Resultatene viste at hver og en av faktorene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll predikerte de ansattes intensjoner om å slutte opp om organisasjonsendringen. Endringsledelsesfaktorer som kommunikasjon og deltakelse ble også undersøkt. Resultatene viste at kommunikasjon påvirket intensjoner, og at effekten ble delvis mediert gjennom subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Deltakelse påvirket også intensjoner, og effekten ble mediert gjennom subjektiv norm.

I en lignende studie har Jimmieson, White & Zajdlewicz (2009) analysert hvordan TPA kan anvendes for å forstå hvor beredt de ansatte er for endring, ved å se på ansattes intensjoner om å støtte opp om en organisasjonsendring i form av rebranding. Dette var et kvantitativt studium av et lite uavhengig hotell i Australia. Hotellet ble kjøpt opp av et eiendomsselskap

som iverksatte rebranding for å få hotellet innlemmet i en hotellkjede. 188 TPA-baserte spørreskjema ble distribuert til de ansatte som vedlegg til lønns slipper, hvorav 82 skjema ble returnert, og alle hotellets avdelinger var representert blant respondentene. Resultatene viste at holdning og subjektiv norm predikerte intensjoner om å støtte opp om organisasjonsendring, mens opplevd adferdskontroll ikke gjorde det. Denne studien tok også for seg sammenhengen mellom intensjoner og oppfatningene som ligger bakenfor holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Resultatene viste statistisk signifikante sammenhenger mellom henholdsvis adferdsmessige forventninger, normative forventninger og kontrollforventninger og intensjoner.

Også Straatmann, Kohnke, Hatstrup & Mueller (2016) har undersøkt hvordan TPA kan brukes til å analysere ansattes intensjoner om å støtte opp om organisasjonsendring. I tillegg til Jimmieson et al. (2008) sine bakgrunnsvariabler kommunikasjon og deltakelse, har de også tatt med bakgrunnsvariabler som opplevde utfall (perceived outcomes) og lederstøtte (management support). Dette ble gjort som et kvantitativt studium av en fusjonsprosess, der forretningsvirksomheten til et australsk firma ble harmonisert med virksomheten til dets nye eierselskap. 874 ansatte ble invitert til å delta i en elektronisk spørreundersøkelse om endringene som var basert på TPA. Av de som hadde svart på undersøkelsen sto man til slutt igjen med et utvalg på 240. Respondentene representerte ansatte i hovedkvarteret så vel som ved mindre kontorer, samt alle forretningsfunksjonene som ble direkte påvirket av fusjonen. Resultatene viste sterkere korrelasjoner mellom TPA-faktorene og intensjoner enn mellom endringsledelsesfaktorene og intensjoner. Subjektiv norm og holdning var de sterkeste prediktorene av intensjoner, mens opplevd adferdskontroll ikke hadde statistisk signifikant sammenheng med intensjoner. Effektene av endringsledelsesfaktorene ble fullstendig mediert av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Resultatene viste at kommunikasjon påvirket opplevd adferdskontroll, men ikke holdning, subjektiv norm eller intensjoner. Det siste forklares av at det ikke var en statistisk signifikant sammenheng mellom opplevd adferdskontroll og intensjoner. Deltakelse hadde statistisk signifikant sammenheng med subjektiv norm og derigjennom intensjoner, men påvirket ikke holdning eller opplevd adferdskontroll.

**Tabell 1: Tidligere tverrsnittstudier av organisasjonsendring og TPA**

Sted	Studie I	Studie II	Studie III
Forfattere	Jimmieson, Peach & White	Jimmieson, White & Zajdlewicz	Straatmann, Kohnke, Hattrup & Mueller
År	2008	2009	2016
Land	Australia	Australia	Australia
Endring	Relokalisering	Rebranding	Fusjon
Utvalg	180/147	188/82	874/240
Metode	Kvantiativ Korrelasjon Multippel regresjon	Kvantiativ Korrelasjon Multippel regresjon	Kvantiativ Korrelasjon Multippel regresjon
Resultater	Holdning subjektiv norm og opplevd adferdskontroll predikerte intensjoner  Kommunikasjon predikerte intensjoner, og effekten ble delvis mediert av subjektiv norm og opplevd adferdskontroll  Deltakelse predikerte intensjoner, og effekten ble delvis mediert av subjektiv norm	Holdning og subjektiv norm predikerte intensjoner  Opplevd adferdskontroll predikerte ikke intensjoner  Statistisk signifikante sammenhenger mellom henholdsvis adferdsmessige, normative og kontrollforventinger og intensjoner.	Holdning og subjektiv norm predikerte intensjoner  Opplevd adferdskontroll predikerte ikke intensjoner  Kommunikasjon predikerte opplevd adferdskontroll, men ikke holdning, subjektiv norm eller intensjoner  Deltakelse predikerte intensjoner indirekte via subjektiv norm, men ikke holdning eller opplevd adferdskontroll

I tillegg til disse studiene har Kim, Hornung & Rousseau (2011) brukt TPA i en analyse av forløpere til endringsstøttende adferd, definert som adferd rettet mot aktiv deltakelse i, fremme av, og bidrag til en planlagt endring initiert av arbeidsgiver. Dette er en panelstudie, der et utvalg på 72 sykehusansatte som gjennomgår organisasjonsendring er blitt undersøkt på flere tidspunkt. Prosjektet fokuserer på organisatoriske snarere enn individuelle påvirkninger, og på faktisk adferd snarere enn atferdsmessige intensjoner. Studien til Kim og kolleger skiller seg såpass mye fra de tre tverrsnittstudiene jeg har presentert ovenfor at jeg har valgt å utelate den fra sammenligningsgrunnlaget i dette prosjektet.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kim et al. (2011) undersøker ved hjelp av TPA forløpere til endringsstøttende adferd og hvordan disse varierer i løpet av en organisasjonsendring. De tre forløperne som studeres er a) forventede fordeler ved endringen (tilsvarer begrepet *holdning*), b) arbeidsforholdets kvalitet (tilsvarer begrepet *subjektiv norm*) og c) formelt engasjement i endringen (tilsvarer begrepet *opplevd adferdskontroll*). Forfatterne fant at formelt engasjement i endringen hadde stabile positive effekter i begge undersøkelser, gjennomført 18 og 42 måneder etter at endringen ble startet. Effektene av både forventede fordeler av endringen og kvaliteten på ansettelsesforholdet

Nylig har også Bakari, Hunjra & Niazi (2017) benyttet TPA i en analyse av hvordan autentisk lederskap påvirker ansattes oppfatninger gjennom endring,<sup>2</sup> og Grimolizzi-Jensen (2018) har anvendt TPA i en studie av hvordan motiverende intervju-teknikker kan brukes til å øke ansattes beredskap for endring.

På bakgrunn av litteraturgjennomgangen vil jeg hevde at TPA tilbyr et organisert rammeverk med prediktiv påvirkningskraft som kan brukes til å forklare hvordan ansattes oppfatninger om forestående endring overføres til adferdsmessige responser.<sup>3</sup>

### ***2.2.3 Holdning, subjektiv norm, opplevd adferdskontroll og støtte til endring***

I denne studien legges det til grunn at ansattes intensjoner om å slutte adferdsmessig opp om en spesifikk endringsbegivenhet kan predikeres av TPA. Holdning, subjektiv norm, og oppfattet adferdskontroll vil hver for seg predikere ansattes intensjoner om å støtte organisasjonsendring.

Den foreslåtte holdning-intensjon sammenhengen i en endringskontekst er i samsvar med litteraturen som omhandler beredskap for endring, som hevder at fordelaktige og positive syn på behovet for organisasjonsendring, og i hvilken grad de ansatte tror at slike endringer vil ha fordeler og positive følger for dem selv og resten av organisasjonen, fører til bedre reaksjoner på endring (se Amenaksis, Harris & Mossholder, 1993). Jimmieson et al. (2008, 2009) og Straatmann et al. (2016), som har basert sine studier på TPA, finner alle støtte for at det er en sammenheng mellom positive holdninger til endring og intensjoner om å slutte opp om endringen.

Antagelsen om at subjektiv norm predikerer intensjoner om å støtte organisasjonsendring er basert på ideen at sosial innflytelse skaper press blant ansatte om å opptre på måter som støtter opp om endringen. Den viktige rollen til mellommenneskelig og sosial dynamikk for forståelsen av hendelser i organisasjonsendringsprosesser har lenge vært anerkjent (se Amenaksis et al., 1993). Eksempler på innflytelse fra kolleger, opinionsledere, ledere og

---

ble moderert gjennom tid, slik at førstnevnte ble mindre viktig og sistnevnte mer viktig da endringen gikk fra en tidligere iverksettelsesfase til et senere stadium av institusjonalisering.

<sup>2</sup> Autentisk lederskap er definert som et mønster av lederadferd som trekker på og fremmer både positiv psykologisk evne og et positivt etisk klima for å fremme større selvbevissthet, et internalisert moralsk perspektiv, balansert behandling av informasjon, og relasjonell åpenhet hos ledere som arbeider med følgere, og fremme positiv selvutvikling (Walumbwa et al., 2008 i Bakari et al., 2017).

<sup>3</sup> Litteraturgjennomgangen er basert på stikkordsøk i Google Scholar og databaser over vitenskapelige tidsskrifter tilgjengelig for studenter ved Nord universitet. Søkeord: *theory of planned behavior; organizational setting/context; organizational change*

toppleidelse på de ansattes endringsreaksjoner er å finne i endringsledelseslitteraturen (se Armenaksis & Bedeian, 1999). Både Jimmieson et al. (2008, 2009) og Straatmann et al. (2016) finner støtte for at det er en sammenheng mellom opplevd press fra andre til å fullføre de nødvendige aktivitetene og intensjoner om å slutte opp om endringen.

I organisasjonsendringssammenheng er opplevd adferdskontroll, dvs. i hvilken grad ansatte tror at diverse faktorer enten vil fremme eller hindre deres mulighet til å opptre på endringsstøttende måter, basert på studier som har vist at oppfatninger av kontroll er innflytelsesrik i å hjelpe ansatte til å imøtekomme organisasjonsendring (se Terry & Jimmieson, 2003). Jimmieson et al. (2008) finner støtte for at det er en sammenheng mellom opplevd kontroll over å skulle utføre endringsrettede gjøremål og intensjoner om å støtte endringen. Kim et al. (2011), som i sin analyse anvender TPA på organisasjonsnivå i stedet for på individnivå, finner støtte for at det er en sammenheng mellom opplevd kontroll (operasjonalisert til formelt engasjement) og endringsstøttende adferd.

Med utgangspunkt i oppgavens problemstilling og Teorien om planlagt adferd er følgende forskningsspørsmål formulert:

- 1. Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Til forskningsspørsmål 1 hører følgende tre hypoteser:

*H1a) Politiansatte med positiv holdning til organisasjonsendringen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H1b) Politiansattes oppfatninger om positiv subjektiv norm for organisasjonsendring vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H1c) Politiansatte som opplever å ha kontroll over endringsrelatert adferd vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*



#### **2.2.4 Begrensninger i Teorien om planlagt adferd**

Til tross for generell støtte for TPA, er det blitt identifisert svakheter med modellen. Meta-analyser av TPA-studier har f.eks. avdekket at gjennomsnittlige regresjonskoeffisienter (regression weights) for holdning er konsekvent høyere enn for subjektiv norm i prediksjon av intensjoner (Ajzen, 1991, Armitage & Conner, 2001). I sin metaanalyse av 185 studier fant Armitage og Conner at det gjennomsnittlige bidraget til holdning i prediksjon av intensjoner var 0,49, mens gjennomsnittlig subjektiv norm-intensjon korrelasjon var 0,34. Basert på slike funn har det blitt hevdet at forholdet mellom subjektiv norm og intensjon er det svakeste ledd av TPA (Terry & Hogg, 1996). I senere studier som har brukt TPA i analyser av organisasjonsendring (Jimmieson et al., 2008, 2009, Straatmann et al., 2016), har imidlertid subjektiv norm vist seg som den sterkeste psykologiske prediktoren av intensjoner om å støtte endring. Dermed ser det ut til at subjektiv norm er viktigere i organisasjonssammenheng enn i andre adferdssammenhenger som utgjør en stor andel av studiene inkludert i metaanalysen til Armitage & Conner (2001). Ifølge Ajzen (1991), er den relative betydningen av de tre uavhengige variablene i TPA forventet å variere over typer adferd og situasjoner. Dermed er i noen sammenhenger bare en eller to av variablene nok til å ha signifikant innvirkning på intensjoner. Mens Jimmieson et al. (2008) finner støtte for alle tre variablenes forklaringskraft i sin analyse av et kontor under relokalisering, finner Jimmieson et al. (2009) og Straatmann et al. (2016) støtte for holdninger og subjektiv norm, men ikke opplevd adferdskontroll i studiene sine av henholdsvis hotell-rebranding og selskapsfusjon.

Generelt er det også begrensninger i TPA når det gjelder forholdet mellom intensjon og adferd. Studien til Armitage & Conner (2001) anslår at intensjoner alene forklarer 22 % av variansen i adferd. Det betyr at 78 % av variansen i adferd ikke forklares av intensjoner. Intensjon er heller ikke nok til at man faktisk utfører handlingen. En forklaring på dette kan være den temporære avstanden mellom målinger av intensjoner og adferd. Med tiden kan et økende antall intervensjoner forandre folks oppfatninger, og dermed generere reviderte intensjoner. Slike forandringer vil tendere til å redusere prediksjonsgyldigheten til intensjoner som ble målt før forandringene inntraff. Også over kortere tidsrom kan intensjoner være dårlige prediktorer av adferd. En mulig forklaring på det kan være at adferden styres av faktorer som ligger utenfor ens egen bevisste kontroll (Ajzen, 2011).

Intensjon (som er en funksjon av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll) er en indikasjon på om en person er klar eller motivert for å utføre en adferd, og er den umiddelbare foranledningen for å utføre adferden. Selve adferden som følger av intensjonen er den direkte

observerbare reaksjonen i en gitt situasjon. Intensjon og adferd er tett knyttet til hverandre, og man kan være fristet til å hoppe rett til selve handlingen, da det er dette man egentlig ønsker å måle (Nordahl, 2009). I likhet med studiene til Jimmieson et al. (2008, 2009) og Straatmann et al. (2016), er denne oppgaven lagt opp til å være en tverrsnittsundersøkelse. Når data-innsamlingen gjennomføres på kun ett tidspunkt, er det ikke mulig å inkludere både intensjonen og selve adferden i analysen. Intensjon gjenspeiler fremtidig adferd, mens adferd gjenspeiler det som har skjedd. Derfor har jeg valgt å ekskludere faktisk adferd fra analysemodellen, og i stedet er det intensjonen som gjenspeiler den.

Teorien om planlagt adferd er nå presentert og plassert inn i rammen for organisasjoner og organisasjonsendring. Jeg har også drøftet noen av begrensningene ved teorien. I neste avsnitt vil jeg se på hvordan bakenforliggende faktorer hentet fra endringsledelse, som kommunikasjon og deltakelse, samt tidligere endringsrelatert adferd kan påvirke arbeidstakernes intensjoner under omstilling.

## ***2.3 Bakenforliggende faktorer***

### ***2.3.1 Kommunikasjon og deltakelse***

Studier av endringsprosesser beskriver mange tiltak som endringsagenter kan benytte for å håndtere motstand mot endring.<sup>4</sup> For eksempel er det mange positive effekter knyttet til å gå tidlig ut med saklig informasjon om hva som er situasjonen og hvorfor det er nødvendig å gjennomføre endringer, og involvere medarbeidere i beslutningsprosesser. Dette er viktig for å redusere usikkerhet, avklare misforståelser og fremme oppslutning om endringene (Jacobsen og Thorsvik, 2013: 396). Når hverdagen er usikker, som under omstillinger, har organisasjonen behov for åpenhet og prosesser som alle kjenner til. Et viktig virkemiddel mot ryktespredning er klar og åpen informasjon. Selv med begrenset informasjon og lite mulighet til å gi forsikringer om hvordan fremtiden vil bli, skaper det trygghet at den informasjonen som finnes, deles mellom ledelsen og de ansatte (Hilsen, 2009). Organisatorisk *kommunikasjon* har lenge vært anerkjent blant et vidt spekter av organisasjonsendrings-

---

<sup>4</sup> «Organisasjoner antas å være noe som kan endres og styres av ledelsen. Årsaken til endring er i dette perspektivet knyttet til tanken om at sentrale aktører i en organisasjon – det vi kan kalle *endringsagenter* – analyserer situasjoner som utvikles og endres over tid, antesiperer ulike former for press for endring, ..., og utvikler og implementerer strategier for endring for å mestre utfordringer og utnytte muligheter.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013: 387)

prosessvariabler som nøkkel i å fremme ansattes adferdsmessige støtte til endring (Straatmann et al., 2016). For eksempel fant Miller, Johnson & Grau (1994) at ansattes villighet til forandring var påvirket av kvaliteten på den informasjonen de mottok. Wanberg & Banas (2000) fant at større åpenhet til forandring var forbundet med å motta adekvat og rettidig informasjon om endringen. Å kommunisere konsekvensene av endringsprosessen hensiktsmessig er anerkjent som en sannsynlig måte å fostre støttende holdninger til endringsinnsatsen, og i tillegg redusere usikkerhet og angst gjennom endring (Jimmieson et al., 2008).

Ansattes *deltakelse* er en annen fremtredende organisasjonsendringsprosessvariabel (Straatmann et al., 2016). Omstilling er i mange tilfeller en type krise som presser individets evne til å mestre en situasjon som er preget av uforutsigbarhet. Jo mindre medvirkning og deltakelse i prosessen, jo større følelse av å være overlatt til en situasjon utenfor individets kontroll. Individuell mestring kjennetegnes av at virksomheten legger til rette for at den enkelte deltar i å utforme det konstruktive handlingsrommet som en omstilling også er. Det forutsetter tid til å reflektere over egen arbeidssituasjon og rom til å delta i beslutningsprosessene (Hilsen, 2009). I en tidlig eksperimentell feltstudie viste Coch & French (1948) at grupper som var direkte involvert i endring raskere gjenvant sin opprinnelige produktivitet etter jobb-bytter enn grupper hvor deltakelse var gjennom representanter eller grupper som ikke hadde noen mulighet til deltakelse. De observerte også at høyere nivåer av ansattes deltakelse var omvendt forbundet med aggressiv adferd og intensjoner om å slutte blant ansatte som byttet jobb. Senere har Dirks & Ferrin (2002) argumentert for at det å skape muligheter for ansattes deltakelse i en endringsprosess kan være et signal om ledelsens tillit til ansatte. Gjennom bred deltakelse oppnås det gode omstillinger, der alle er enige om å jobbe i stort sett den samme retningen, og der det skapes oppslutning om den nye organisasjonen ved at de ansatte utvikler eierskap til løsningene som er valgt (Hilsen, 2009). I det hele og store, så reduserer deltakelse motstand, er assosiert med mestringsfølelse, og har potensial til å vekke sterkere psykologisk forpliktelse til foreslåtte endringer (Armenaksis & Bedeian, 1999, Hilsen, 2009).

Omorganisering er altså en kritisk og potensielt stressende begivenhet på arbeidsplassen, noe som krever godt tilpassede strategier for endringsledelse. Selv om studier har vist at kommunikasjons- og deltakelsesstrategier er viktige for å styrke positive utfall for ansatte gjennom organisasjonsendring, har de underliggende mekanismene til disse effektene vært uklare. I denne studien antas det at Teorien om planlagt adferd kan gi innsikt i hvordan endringsledelsesstrategiene kommunikasjon og deltakelse er forbundet med de ansattes

beredskap til å handle til støtte for endring. Jimmieson et al. (2008) brukte TPA i sin analyse av ansattes reaksjoner på endring og fant at kommunikasjon og deltakelse påvirket de ansattes intensjoner om å støtte et organisasjonsendringsprosjekt i form av relokalisering. Straatmann et al. (2016), som anvendte TPA i en studie av fusjon, fant støtte for at deltakelse indirekte påvirket de ansattes intensjoner om å støtte endringen. Det blir derfor hevdet at effektive kommunikasjonsstrategier og det å involvere de ansatte i planleggingen og beslutnings-takingsprosessen vil ha en positiv virkning på politiansattes intensjoner om å gjennomføre aktiviteter som støtter opp om Nærpolitireformen. I tillegg blir det antatt at disse virkningene blir medierte av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Grunnlaget for dette er basert på Ajzen's (1991) påstand om at enhver innflytelse på intensjoner fra bakgrunns-variabler utenfor TPA vil bli medierte av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. På denne måten tillater TPA en undersøkelse av hvorfor en spesifikk bakgrunnsvariabel har innflytelse på handling ved å spore dens virkninger via mer nærliggende forløpere (holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll) til intensjoner (se Figur 2).

TPA-intervensjoner utformet for å endre intensjoner og adferd fokuserer typisk på holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll ved å spore deres respektive bakenforliggende oppfatninger (Ajzen, 2002a). TPA foreslår at noen av de mest virkningsfulle måtene å fremme nye oppfatninger eller endre eksisterende oppfatninger er gjennom overbevisende kommunikasjon, informasjonstjenester, nyhetsbrev, ansikt-til-ansikt møter, diskusjoner osv., som alle er viktige endringsledelsesaktiviteter (Jimmieson et al., 2008). Ved å gi de ansatte informasjon og muligheter til å delta i å utvikle oppfatninger om endringsstøttende handlinger og de sannsynlige konsekvensene av dem (holdning), andres normative forventninger når det gjelder å støtte endring (subjektiv norm), og de sannsynlige fasilitatorene og barrierene for opptreden (oppfattet adferdskontroll), kan endringsagenter fremme beredskap til støtte for et endringsinitiativ. Dermed fremsettes det at rettidig og nøyaktig kommunikasjon og deltakelse i beslutningstakingsprosessen sannsynligvis vil fremme positive holdninger til endringene, skape sterkere sosialt press til å slutte opp om endringene, og øke følelsen av personlig kontroll over endringsprosessen, som igjen, og i samsvar med TPA, vil predikere intensjoner.

### ***2.3.2 Tidligere adferd***

Omorganiseringen av Finnmark politidistrikt foregår i to faser, hvorav den ene fasen som gjaldt noen av de ansatte ble iverksatt våren 2017, mens den andre fasen som gjelder resten av de ansatte var under gjennomføring på undersøkelsestidspunktet høsten 2017 og skulle være

ferdig iverksatt våren 2018. Det betyr at de ansatte var inne i ulike faser av sin omorganisering på tidspunktet for spørreundersøkelsen. Alle ansatte var likevel i en eller annen form for omstilling de siste seks månedene før undersøkelsestidspunktet. Derfor er det interessant å se på hvordan de ansattes endringsadferd frem til undersøkelsestidspunktet påvirket intensjonene deres om å støtte opp om endringene videre i prosessen.

Selv om studier har vist at Teorien om planlagt adferd generelt har vært en suksess når det gjelder prediksjon av intensjoner og adferd, har det kommet forslag om å inkludere flere variabler, som *tidligere adferd*, for å øke modellens forklaringskraft. I en gjennomgang av slike studier fant Conner & Armitage (1998) at når holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll er tatt høyde for, forklarer målet av tidligere adferd i tillegg 7.2 % av variansen i intensjoner. Ajzen (2011) har på bakgrunn av slike funn også selv foreslått å inkludere tidligere adferd i analyser med TPA. Dette er i tråd med hans originale artikkel fra 1991, der han sier at TPA i prinsippet er åpen for å inkludere flere forklaringsvariabler hvis det viser seg at de fanger opp en signifikant andel av variasjonen i intensjoner eller adferd etter at de opprinnelige variablene er tatt høyde for. Selv om det anerkjennes at tidligere adferd ofte er en god prediktor for senere handling, hevder imidlertid Ajzen (1991) at denne variabelen ikke kan ses på som en kausalfaktor i seg selv. Dette da det er vanskelig å si at en persons handling i fortiden direkte forårsaker personens intensjon i nåtid. I stedet er tidligere adferd antatt å reflektere en vane: Jo oftere en adferd har blitt utvist i en stabil kontekst, jo mer er den sakt å tilvenne og komme under direkte kontroll av eksterne stimuli på bekostning av intensjoner (Ajzen, 2002, 2011). Et ofte rapportert funn er at tidligere adferd bidrar uavhengig til prediksjon av intensjoner utover effekten av holdninger, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. I tre metaanalyser som Ajzen (2011) refererer til, gjorde tillegget av tidligere adferd i prediksjonslikningen at andelen av forklart variasjon i intensjoner vokste med mellom 9,65 % og 13 %. Dette kan tyde på at TPA er mangelfull. Intensjoner bestemmes kanskje ikke bare av holdninger, subjektive normer og opplevd adferdskontroll, men også av en eller flere tilleggsvariabler som fanges helt eller delvis opp av mål på tidligere adferd (ibid).

I organisasjonssammenheng har Cordano & Frieze (2000) ved bruk av TPA funnet støtte for at det er en statistisk signifikant positiv sammenheng mellom antall tidligere forurensningsreduksjonstiltak i en virksomhet og miljøleders preferanser om å iverksette slike tiltak i fremtiden. I en studie av TPA og lederes beredskap til å skifte rekrutteringsstrategi fant Langhammer, Bernhard-Oettel & Hellgren (2012) delvis støtte for at det var en sammenheng

mellom lederes tidligere rekrutteringsstrategier og preferansene deres for hvilke strategier de ville velge i fremtiden. Også andre senere studier har inkludert tidligere adferd i analyser med TPA. For eksempel har Chien, Yen, & Hoang (2012) utforsket beslutningstakingsprosessen i valg av reisedestinasjon ved hjelp av TPA og andre faktorer som tidligere adferd, mens Oztekin, Teksöz, Pamuk, Sahin & Kilik (2017) har studert gjenbruksadferd i et kjønns-perspektiv ved å inkludere tidligere adferd i en modell med TPA.<sup>5</sup>

Tidligere adferd kan ikke direkte forårsake etterfølgende adferd, men tidligere adferd kan være en indikator på motstanden den ansatte opplever når han/hun skal utføre endringsrettede gjøremål. Som vist i Figur 3 legger jeg i denne analysen opp til å se på tidligere adferd som en bakgrunnsfaktor på lik linje med kommunikasjon og deltakelse, som påvirker intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Dette er i samsvar med Ajzen & Fishbein (2005) sin antagelse om at demografiske forhold som tidligere erfaring er antatt å kun ha en indirekte effekt på intensjoner gjennom sin påvirkning på de tre nøkkelkonseptene (jf. Figur 2).

Ut fra oppgavens problemstilling og litteraturgjennomgangen i dette avsnittet er følgende to forskningsspørsmål formulert:

2. *Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
3. *Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

Følgende seks hypoteser er utledet fra forskningsspørsmål 2 og 3:

*H2a) Politiansatte som rapporterer å motta rettidig og nøyaktig informasjon om endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

---

<sup>5</sup> Litteraturgjennomgangen er basert på stikkordsøk i Google Scholar og databaser. Søkeord: *theory of planned behavior; past behavior; organization*

*H2b) Forholdet mellom kommunikasjon og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

*H3a) Politiansatte som rapporterer at de får muligheter til å delta i endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H3b) Forholdet mellom deltakelse og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

*H4a) Politiansatte som rapporterer å ha vært engasjert i aktiviteter knyttet til endringene siste seks måneder vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

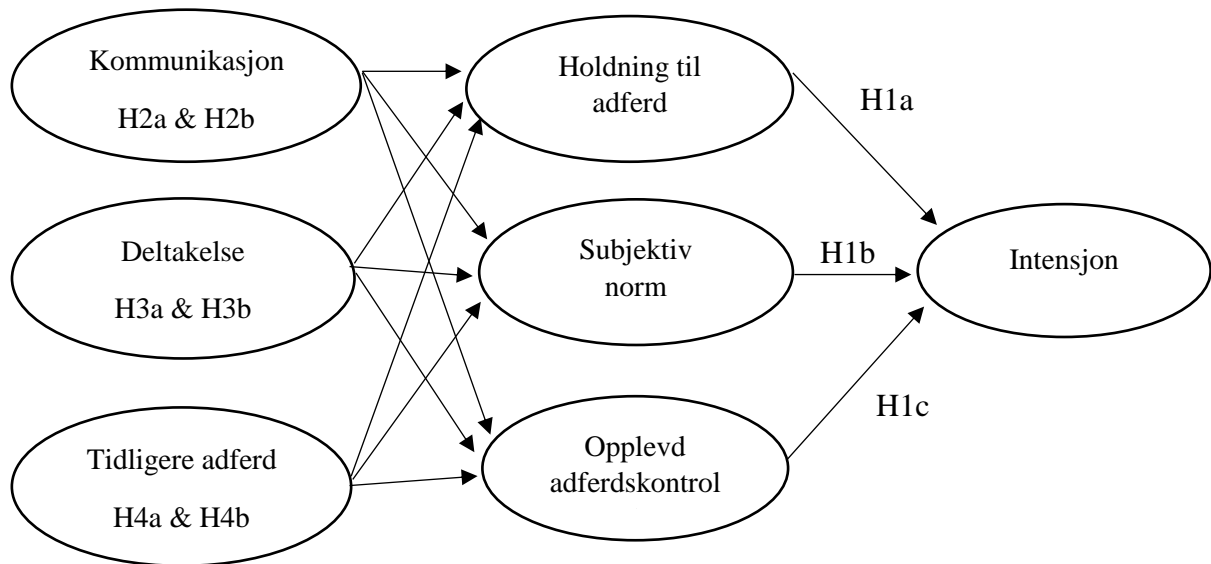
*H4b) Forholdet mellom tidligere adferd og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

I dette avsnittet har jeg drøftet hvordan jeg ser for meg å bruke TPA for å si noe om hvordan strategier fra endringsledelse som kommunikasjon og deltakelse, samt tidligere endringsadferd, påvirker arbeidstakernes intensjoner gjennom omstilling. Jeg avslutter teori-gjennomgangen med å skissere en utvidet TPA-basert modell over de presenterte faktorene som kan påvirke arbeidstakernes intensjoner under omstilling.

## **2.5 Oppsummering og forskningsmodell**

Faktoren jeg vil forklare i denne analysen er de ansatte i Finnmark politidistrikt sine intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Et sammendrag av arbeids-hypotesene fremgår av Figur 3. Først ble det antatt at holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll vil være positivt assosiert med intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (hypotesene 1a, 1b og 1c). Deretter ble det antatt at ansattes vurdering av kommunikasjon fra ledelsen og muligheter til deltakelse i forbindelse med omorganiseringen er positivt forbundet med intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (hypotesene 2a og 3a) og at disse forholdene vil bli mediert av TPA-variablene holdning, subjektiv norm, og oppfattet adferdskontroll (hypotesene 2b og 3b). Til slutt ble det antatt at ansatte som allerede er aktivt engasjert i aktiviteter knyttet til endringene på undersøkelsestidspunktet vil ha sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd også

videre i omorganiseringsprosessen (hypotese 4a) og at dette forholdet vil bli mediert av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll (hypotese 4b).



**Figur 3: Foreslåtte forhold mellom variabler som testes i denne studien**



### **3.0 Design og metode**

Jeg vil her beskrive hvordan jeg har gått frem for å skaffe og bearbeide informasjon som belyser problemstillingen. Først vil jeg presentere forskningsdesign, deretter populasjon og utvalg, organisatorisk kontekst, datainnsamlingsmetode, variabler, målenivå og analysemetode. Videre vil jeg forklare hvordan jeg har operasjonalisert variablene, og avslutningsvis drøftes undersøkelsens reliabilitet og validitet.

#### ***3.1 Forskningsdesign***

Et forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan man skal kunne svare på en problemstilling. Det må tas stilling til hva og hvem som skal undersøkes, og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011).

Ut ifra problemstillingen ønsker jeg i denne oppgaven å beskrive hvilke faktorer som påvirker politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Formålet er altså å kartlegge et knippe variabler og sammenhengene mellom dem. Undersøkelsen har en klar problemstilling, er teoristyrkt, går i bredden og legger opp til å samle inn data som omkodes til tall. Ergo har valget falt på det kvantitative forskningsdesignet tverrsnittsundersøkelse.

Litteraturgjennomgangen i kapittel 2 viser at flere tidligere undersøkelser av Teorien om planlagt adferd og omstillingsprosesser i arbeidslivet har brukt denne metoden. Jeg anser det som naturlig å bruke et deskriptivt design, da det jeg ønsker er å beskrive hvilke holdninger og andre psykologiske faktorer som er av betydning for de ansattes reaksjoner på endring. «Når man sitter med et knippe mulige forklaringer, kan man velge et deskriptivt design og gjennomføre en surveyundersøkelse for å sannsynliggjøre hvilke forklaringer som er mest aktuelle og sannsynlige.» (estudie.no, 2018)

Tverrsnittsundersøkelsen måler respondentenes meninger og holdninger på ett tidspunkt. Dette fremstår som enkelt og tidsbesparende å gjennomføre. Siden tverrsnittsundersøkelsen begrenser seg til å samle inn data fra et avgrenset tidsrom, vil det være vanskelig å trekke klare slutninger om årsak og virkning, da dette forutsetter at man observerer endring fra ett tidspunkt til et annet. Som fulltidsarbeidende student har jeg imidlertid begrenset kapasitet, og en tverrsnittsundersøkelse fremstår som overkommelig. I min studie er det ikke adferd, men intensjoner som er avhengig variabel. Dette da det ikke er mulig å ta med faktisk adferd i en tverrsnittsundersøkelse av denne typen. Ut ifra TPA vil intensjoner være den direkte forløperen til faktisk adferd i de fleste situasjoner (se avsnitt 2.2.4). Dersom andre gjennomfører

likeartete undersøkelser senere, vil man da kunne bygge opp kunnskap på sikt som sier noe om endringer over tid og eventuelle årsaksforklaringer.

### ***3.2 Populasjon og utvalg***

Enhetene i denne undersøkelsen er ansatte i Finnmark politidistrikt som er under omstilling. Det er disse som er undersøkelsens målgruppe. Hvis enhetene er personer som har svart på spørreskjemaer, brukes vanligvis betegnelsen respondenter (Johannessen et al., 2011).

Populasjonen er samlingen av alle enhetene som en problemstilling gjelder for (ibid). I min studie vil enhetene være representanter for populasjonen, som er alle de ca. 400 ansatte i Finnmark politidistrikt. Da det som regel er uoverkommelig å undersøke hele populasjonen, har jeg nøyd meg med å gjøre et utvalg. For at enhetene skal kunne sies å representere populasjonen, må sammensetningen av ulike egenskaper i utvalget tilsvare sammensetningen i populasjonen, for eksempel ved at det er noen lunde lik fordeling av kjønn og alder i utvalget som i populasjonen. Dersom sammensetningen i utvalget for alle viktige egenskaper tilsvarer populasjonen, er det et representativt utvalg (ibid).

Et viktig skille mellom forskjellige utvalgsmetoder er sannsynlighetsutvalg vs. ikke-sannsynlighetsutvalg eller strategisk utvelgelse. Sannsynlighetsutvelgelse garanterer ikke representative utvalg, men gir stor sannsynlighet for at utvalget er representativt (ibid).

Utvalgsmetoden i denne oppgaven vil ikke tilfredsstille kriteriene for dette, og vi har derfor å gjøre med et ikke-sannsynlighetsutvalg. Strategisk utvelgelse vil si at man først tenker gjennom hvilken målgruppe som må delta for å få samlet nødvendige data, mens det neste steget er å velge ut personer fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen (ibid). For denne typen utvalg finner man selvseleksjons utvalg, som innebærer at enhetene som undersøkes i stor grad bestemmer selv om de vil være med eller ikke. Denne utvalgsmetoden er vanlig ved web-baserte undersøkelser (Jacobsen, 2005). Siden det er denne typen undersøkelse jeg har benyttet meg av, har det vært hensiktsmessig å bruke et selvseleksjons utvalg. Utvalgsstørrelsen er derfor et resultat av hvor mange som har svart på spørreundersøkelsen min. Forholdet mellom populasjons- og utvalgsstørrelsen er her mindre viktig, da det jeg først og fremst ønsker å se på er variansen i utvalget (ibid). For at undersøkelsen skal ha høyest mulig reliabilitet (dvs. pålitelighet), er det imidlertid viktig at utvalget, altså antall respondenter som svarer på spørreskjemaet, er så stort som mulig.

For å kunne generalisere fra utvalg til populasjon kreves det at utvalget er representativt. I denne undersøkelsen benyttes selvutvelgelse som utvalgsmetode, og derfor må innsamlede data sammenlignes med data fra populasjonen for å kunne si om det er representativt. Opplysninger om respondentenes kjønn og alder er derfor blitt sammenlignet med statistikk over alle de ansatte i Finnmark politidistrikt.

### **3.3 Organisatorisk kontekst**<sup>6</sup>

*Organisasjonen:* Endringsbegivenheten som undersøkes er omorganiseringen av Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen.<sup>7</sup> Omorganiseringen er en viktig begivenhet som berører om lag 400 ansatte. Finnmark politidistrikt ble etablert 1. januar 2016, ved at de to tidligere politidistriktene Øst-Finnmark og Vest-Finnmark ble slått sammen. Politidistriktet var frem mot årsskiftet 2017/2018 inndelt i seks regioner, basert på organiseringen i de to tidligere politidistriktene. Ny organisering trådte i kraft ved inngangen til 2018 (politiet.no 2017, 2018). Finnmark er landets nordligste politidistrikt, med spredt befolkning, store avstander og et værhardt klima. I areal er politidistriktet Norges nest største, med et flateinnhold på 48 631 km<sup>2</sup>. Med en befolkning på om lag 76 000 er det landets minste politidistrikt i antall innbyggere. I tillegg til de ordinære politioppgavene har politidistriktet nasjonale oppgaver knyttet til vandelskontroll og politiattester og internasjonale oppgaver knyttet til inn- og utreisekontroll, grensekontroll og overvåking av den ca. 20 mil lange grensen mot Russland. Politimesteren har overordnet ansvar for polititjenesten i Finnmark, og har kontor i Kirkenes (politiet.no, 2017).

*Omorganiseringen:* På tidspunktet for datainnsamlingen høsten 2017 var Finnmark politidistrikt inne i fase II av sin omorganisering, som innebar innføring av en ny geografisk driftsenhet gjeldende fra 1. februar 2018. Denne deles inn i fire politistasjons- og lensmannsdistrikter: Alta og Porsanger lensmannsdistrikter og Hammerfest og Varanger politistasjonsdistrikter. Den geografiske driftsenheten støttes av fire funksjonelle driftsenheter med ansvar for ulike fagområder: Felles enhet for operativ tjeneste, Felles enhet for etterretning, fore-

---

<sup>6</sup> Informasjon i dette avsnittet som ikke er hentet fra internett baserer seg på dialog med leder for stab for virksomhetsstyring i Finnmark politidistrikt.

<sup>7</sup> Det overordnede målet med Nærpolitireformen er beskrevet i Stortingsproposisjon 61 LS (2014-2015): «Et nærpoliti som er operativt, synlig og tilgjengelig, og som har kapasitet til å forebygge, etterforske og påtale kriminelle handlinger, og sikre innbyggernes trygghet. Det skal utvikles et kompetent og effektivt lokalt nærpoliti der befolkningen bor. Samtidig skal det utvikles robuste fagmiljøer som er rustet til å møte dagens og morgendagens kriminalitetsutfordringer.» (regjeringen.no, 2017)

bygging og etterforskning, Felles enhet for utlending, forvaltning og sivil rettspleie og Politiets sikkerhetstjeneste (PST) Finnmark (politiet.no, 2017, 2018). En lang rekke utviklingstiltak skal bidra til at politiet når målene med Nærpolitireformen. Tiltakene kan deles i fire hovedområder: Politiet skal organiseres på en ny måte, ledelse og styring i politiet skal styrkes, politiet skal utvikle nye og bedre måter å jobbe på og politiets arbeid skal støttes av nye og bedre teknologiske arbeidsverktøy (politiet.no, 2017).

Som følge av dette omhandler omstillingen for de ansatte i Finnmark politidistrikt først og fremst innføring av nye roller og samarbeidsformer, ny arbeidsmetodikk og nye teknologiske arbeidsverktøy. Geografisk flytting av personell eller nedbemanning er ikke en del av dette, så omorganiseringen får ikke store følger for de ansattes hjem og familieliv. Noen har imidlertid valgt å pendle mens andre har blitt omplassert for å slippe å måtte flytte. De ansattes syn på endringene har vært delt. Mens medarbeidere ved større kontor har sett en tydelig gevinst i en høyere grad av spesialisering og fagansvar tydelig plassert i de funksjonelle driftsenhetene, har ansatte ved mindre lokalkontor reagert negativt på at de vil komme til å miste arbeidsoppgaver. For disse vil omorganiseringen medføre at de går fra å være generalister, med oppgaver i spennet fra etterforskning av relativt tunge saker til passutstedelser, til å få et mer innsnevret eller spesialisert arbeidsområde. Medarbeidere ved større kontorer er allerede spesialiserte og ser i høyere grad gevinsten av en raskere saksbehandling og bedre kvalitet. En del ansatte har vært bekymret for at endringene vil medføre større grad av avstandsledelse. Som følge av omorganiseringen vil også en del lokale ledere miste sitt lederansvar.

*Gjennomføringen:* Omorganiseringen av Finnmark politidistrikt foregår i to faser. Ny overordnet organisasjonsmodell med funksjonell organisering og tre lederstøttestaber utgjorde fase I av omorganiseringen som ble iverksatt 1. februar 2017, mens ny lokal geografisk inndeling i lensmannsdistrikt og politistasjonsdistrikt utgjorde fase II iverksatt 1. februar 2018. Da er selve omorganiseringen gjennomført, og grunnlaget er lagt for den videre utviklingen ved at politireformen fortsetter i årene fremover (politiet.no, 2017, 2018). Selv om de ansatte ikke hadde noen kontroll over den overordnede politiske beslutningen om å iverksette Nærpolitireformen, er de blitt tatt med på rådføring i forbindelse med gjennomføringen. Eksempler på dette er deltakelse gjennom tillitsvalgte og/eller andre representanter i styringsgruppe, informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF), omstillings- og arbeidsmiljøutvalg og diverse arbeidsgrupper og workshops. Det har også vært gruppeintervjuer med fagmiljø, personalmøter og oppfordringer om å komme med skriftlige innspill via kommentarfelt på intranett.

### *3.4 Datainnsamlingsmetode*

Når man skal gjennomføre tverrsnittstudier er spørreundersøkelser (surveyer) en mye brukt metode, gjerne i form av spørreskjema med på forhånd oppgitte, dvs. lukkede, svaralternativer. Til denne studien har jeg utarbeidet et spørreskjema med lukkede spørsmål, da åpne spørsmål ville gjort analysen unødvendig komplisert. Ferdig oppgitte svaralternativer standardiserer undersøkelsen. Litteraturgjennomgangen i kapittel 2 viser at flere har gjort lignende undersøkelser av omstilling med bruk av Teorien om planlagt adferd tidligere (Jimmieson et al., 2008, 2009, Straatmann et al., 2016). Jeg har ikke hatt tilgang på selve spørreskjemaene disse har brukt, men har hentet eksempler på spørsmål i de nevnte artiklene som jeg har brukt til å utforme mine egne spørsmål, i tillegg til at jeg har brukt Ajzen (2002b) sin egen fremgangsmåte for utarbeidelse av spørreskjema basert på TPA. Det at det allerede eksisterer lignende studier har vært forenklende, da jeg har sluppet å bruke mye tid på å formulere egne spørsmål om noe som er blitt undersøkt av andre tidligere. Dette gjør det også enklere å sammenligne min undersøkelse med de tidligere undersøkelsene rundt samme tema. Jeg har benyttet meg av web-basert spørreundersøkelse, hvor spørreskjemaet ble distribuert til respondentene via en lenke på e-post. Det er blitt mer og mer vanlig å bruke internett til å gjennomføre slike undersøkelser. Etter min oppfatning er internett og intranett såpass vel etablert i arbeidslivet i dag, at de fleste behersker dette som kommunikasjonsform. Det fremsto derfor som den mest praktiske løsningen, også med tanke på at innkomne svar (data) skulle plottes inn i et elektronisk statistikkprogram for videre analyse. Administrasjonsverktøyet Questback er et dataprogram som administrerer hele spørreundersøkelsen, ved at det tilrettelegger for utformingen av spørreskjemaet, distribusjon og registrering av innkomne svar. Questback sørger for full anonymitet for respondentene, og det er dessuten mulig å eksportere resultatene direkte til statistikkprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

For å komme i gang med datainnsamlingen kontaktet jeg Finnmark politidistrikt for et mulig samarbeid. Jeg avtalte et møte og la frem prosjektet for lederen for stab for virksomhetsstyring, som responderte positivt på idéen om å bruke politidistriktet som case i en oppgave om omstilling. Etter å ha skrevet en formell søknad fikk jeg et positivt vedtak fra politiet om at de ville bistå med datainnsamling til oppgaven. Det var et vilkår at politiet selv sto for datainnsamlingen, slik at jeg ikke skulle ha direkte tilgang på interne e-post-lister. Videre skulle oppgaven publiseres på politiet sitt intranett, og prosjektet legges frem for den lokale politi-

ledelsen i Finnmark. I forkant av selve datainnsamlingen har det vært flere møter med leder for stab for virksomhetsstyring for å skaffe bakgrunnsinformasjon om omorganiseringen i Finnmark politidistrikt. Informasjonen fra disse møtene og e-post-utvekslinger har så blitt brukt i utformingen av selve spørreundersøkelsen og som bakgrunnsstoff i oppgavens metodekapittel. I politidistriktet er det ca. 400 ansatte som utgjør populasjonen i denne oppgaven. Spørreundersøkelsen, som er utformet i Questback, er testet ut på veilederen min, kontaktpersonen min i politiet og en kollega. Den ble distribuert til alle de ansatte via en elektronisk lenke som ble videreformidlet av min kontaktperson.

Når forskning berører mennesker direkte kan det oppstå etiske problemstillinger, særlig i forbindelse med datainnsamlingen (Johannessen et al., 2011). Jeg har ikke lagt opp til en datainnsamlingsmetode som innebærer direkte kontakt med respondentene, og programvaren Questback sikrer at de som svarer på undersøkelsen anonymiseres. På dette viset har jeg sørget for at undersøkelsen er i tråd med personopplysningsloven.

I alt fikk jeg inn 143 svar på undersøkelsen, som utgjorde 35,1 % av de totalt 407 ansatte i Finnmark politidistrikt pr. 31.12.2017. 32 respondenter svarte at de ikke hadde vært en del av omstillingen, og de ble derfor utelatt fra den videre analysen. Utvalget besto dermed til slutt av 111 respondenter, som utgjorde 27,3 % av de ansatte. Av disse var 68,5 % menn og 31,5 % kvinner. De ansatte fordelte seg nok så jevnt over kategoriene for alder, med 18,9 % i gruppen 18-29 år, 20,7 % i gruppen 30-39 år, 34,2 % i gruppen 40-49 år og 22,5 % i gruppen 50-59 år. En liten gruppe utgjørende 3,6 % var 60-70 år. På utdanningsnivå dominerer gruppen som har universitets- eller høyskoleutdanning av lavere grad med hele 64 % av respondentene. 25,2 % har lavere fullført utdanning enn dette, mens 10,8 % har universitets- eller høyskoleutdanning av høyere grad. Blant respondentene har hele 52,3 % jobbet i politiet over 11 år. 31,5 % har vært ansatt i 1-5 år og 13,5 % har jobbet i politiet i 6-10 år. En liten gruppe utgjørende 2,7 % har jobbet under 1 år i etaten.

### ***3.5 Variabler, målenivå og analysemetode***

I kvantitative analyser er det vanlig å måle egenskaper ved å lage nye variabler som kombinerer informasjon fra flere enkeltvariabler. Slike variabler kalles sammensatte mål, og variablene som slås sammen kalles indikatorer (Johannessen et al., 2011). I Teorien om planlagt adferd er nesten samtlige begreper sammensatte, dvs. ikke direkte observerbare fenomener. For å kunne måle slike begreper vil det være nødvendig å benytte seg av

indikatorer som i kombinasjon med flere andre enkeltvariabler vil kunne representere fenomenet på en god måte. Dette gjøres ved at man i spørreskjemaet formulerer flere spørsmål knyttet til ett og samme fenomen, og slår sammen informasjonen til en variabel i analysen. På denne måten styrkes undersøkelsens validitet (gyldighet), ved at man får målt flere aspekter ved de teoretiske begrepene. Samtidig styrkes reliabiliteten ved at man reduserer tilfeldige målefeil (ibid).

Å tallfeste et fenomen ved å knytte teoretiske begreper til empiriske indikatorer kalles for måling. Resultatene fra undersøkelsene blir vanligvis registrert i tallkoder i en datamatrix, der informasjonen som ligger i tallene har sammenheng med variabelenes målenivå (Ringdal, 2001). Variablene klassifiseres etter om verdiene kan rangeres eller ikke, og hvilken avstand det er mellom verdiene. Dette betegnes som variabelers målenivå og angir hvilke statistiske analyser det er meningsfylt å foreta under databehandlingen (Johannessen et al., 2011). Det opereres med fire målenivå: 1) *nominalnivå*, der verdiene på variabelen er gjensidig utelukkende og ikke kan rangeres (f.eks. kjønn, fagfelt), 2) *ordinalnivå*, der verdiene i tillegg til å være gjensidig utelukkende også kan rangeres (f.eks. aldersgruppe, utdanningsnivå), 3) *intervallnivå*, der det er nøyaktige og like intervaller mellom verdiene (f.eks. tidsregning, IQ), og 4) *forholdstallsnivå*, der man i motsetning til intervallnivå opererer med et absolutt nullpunkt og det i tillegg til like intervaller også kan sies noe om forholdet mellom verdiene (f.eks. alder, inntekt).

Da dette er en studie av ansattes holdninger, vil det være naturlig at mange av variablene er på ordinalnivå. Slike variabler måles ofte ved å benytte en Likert-skala med verdier fra f.eks. «enig» til «uenig» når man formulerer svaralternativer i spørreskjemaet. Hvor mange verdier man har på svarskalaen avhenger av hvor nyanserte svar man ønsker, men det er anbefalt å bruke minst fem verdier. For å kunne benytte avanserte statistiske metoder som korrelasjons- og regresjonsanalyse er det nødvendig å kunne betrakte ordinalvariabler som om de er på intervallnivå. Forutsetningene for å kunne gjøre dette er at variabelen måler et fenomen som kunne vært målt langs en eksakt skala hvis det var mulig, og at variabelen har relativt mange verdier, dvs. minst fem til syv verdier. Holdningers intensitet, hvor sterkt enig eller uenig man er i et utsagn, er eksempel på en slik variabel (ibid).

Hvordan skal jeg så gå frem for å analysere dataene jeg har samlet inn gjennom spørreundersøkelsen?

*Beskrivende statistikk* (ev. deskriptiv statistikk) begrenser seg til å analysere hvordan enheter fordeler seg på variablene i et konkret datamateriale. Datasettet kan være hentet både fra populasjon og utvalg, herunder både sannsynlighetsutvalg og ikke-sannsynlighetsutvalg (ibid). I denne analysen vil jeg benytte meg av beskrivende statistikk i form av frekvens-tabeller, gjennomsnitt og standardavvik. Dette er en kvantitativ undersøkelse som tar for seg data i tallformat, og statistikkprogrammet SPSS vil bli anvendt til å analysere innkomne data.

Hvilke analyseteknikker som benyttes, avhenger av om man ønsker å forklare et fenomen eller kun påvise sammenhenger, antall variabler som er involvert og målenivået på variablene. Den enkleste analyseformen er *univariat* analyse, der man undersøker hvordan enhetene fordeler seg på verdiene på en variabel. Frekvens- og prosentfordelinger er et eksempel på en slik analysemetode. Eksempler på statistiske mål er median, gjennomsnitt og standardavvik. Ved *bivariat* analyse undersøkes det hvordan enhetene fordeler seg på verdiene på to variabler samtidig. Man skiller gjerne også mellom avhengige og uavhengige variabler, slik at det blir en retning på sammenhengene. Eksempler på slike metoder er korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse. I *multivariate* analyser ser man på hvordan enhetene fordeler seg på kombinasjonen av minimum tre variabler. Ved kausal design er det en avhengig variabel, mens resten er uavhengige variabler. Multipel regresjonsanalyse er et eksempel på en slik metode. Det er en statistisk teknikk for å undersøke sammenhengen mellom en avhengig og flere uavhengige variabler. Regresjonsanalysen operer med gjennomsnitt og forutsetter derfor at den avhengige variabelen er på minimum intervallnivå. Det er også mulig at variabelen er på ordinalnivå hvis den har minimum fem verdier (ibid). Siden jeg opererer med flere uavhengige variabler som skal forklare en avhengig variabel vil jeg benytte den sistnevnte analysemetoden, og supplere denne med beskrivende statistikk for å gi et bilde av fordelingene til de ulike komponentene i modellen.

*Slutningsstatistikk* tar utgangspunkt i beskrivende statistikk, men har et annet siktemål. Hensikten er å beregne usikkerhet knyttet til generalisering av resultater fra utvalg til populasjon. Det er to former for slutningsstatistikk: estimering (av gjennomsnitt og prosentfordelinger) og hypotesetesting. Det sistnevnte dreier seg om forholdet mellom utvalg og populasjon, dvs. den statistiske sannsynligheten for å forkaste en korrekt nullhypotese. Hypotesetesting betegnes gjerne som signifikanstesting, der vi undersøker om forskjeller mellom grupper er statistisk signifikante, eller utslagsgivende. Eksempler på slike tester er Khikvadrattesten og signifikanttesting av korrelasjons- og regresjonskoeffisienter. Det sentrale spørsmålet ved hypotesetesting er om resultatet er statistisk signifikant eller ikke, dvs.



om variasjonen som observeres i utvalget kan generaliseres til populasjonen. Signifikansnivået angir hvor stor sannsynlighet man aksepterer for å trekke feil slutning. I samfunnsforskning er det vanlig å operere med et signifikansnivå på 0,05 (5 %), som betyr at man aksepterer en 5 % sannsynlighet for at man forkaster nullhypotesen når den er korrekt (ibid). Slutningsstatistikk, å kunne generalisere fra utvalg til populasjon, forutsetter egentlig sannsynlighetsutvalg, noe jeg ikke har lagt opp til i min oppgave. Siden jeg har benyttet meg av et selvseleksjons utvalg fra en web-basert spørreundersøkelse, har jeg sammenlignet innsamlede data om respondentenes kjønn og alder med data fra populasjonen for å vurdere om det er et representativt utvalg (se avsnitt 3.7.2 under).

### ***3.6 Operasjonalisering av variabler og utforming av spørreskjema***

For å kunne gjøre variablene målbare, må operasjonelle definisjoner angi hvilke empiriske fenomener som faller inn under de teoretiske begrepene (Midtbø, 2007). Med andre ord er det viktig at spørsmålene i spørreundersøkelsen er utformet på en måte som gjør disse dekkende for de teoretiske begrepene jeg skal teste i analysen.

Spørreskjemaet (se vedlegg 1) ble innledet med generell informasjon om formålet med undersøkelsen, og deltakerne ble gjort oppmerksom på at de var sikret full anonymitet og at det var frivillig å delta. Spørreskjemaet som skulle fylles ut måler begrepene i Teorien om planlagt adferd, og skalaene er i samsvar med retningslinjene for å lage et spørreskjema basert på TPA (se Ajzen, 2002b). Målenes reliabilitet ble testet ved hjelp av koeffisienten Cronbachs alfa. Denne varierer mellom 0 og 1, der verdier nær 1 indikerer høy intern konsistens og da helst over 0,70 (Ringdal, 2001).

*Intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.* Inspirert av fremgangsmåten i lignende studier (Jimmieson et al. 2008, 2009, Straatmann et al., 2016), ba jeg min kontaktperson i politiet, leder for stab og virksomhetsstyring, om å identifisere tre aktiviteter som ville være nødvendige for de ansatte å utføre for å tilpasse seg den nye arbeidshverdagen etter at endringene har trådt i kraft. Gjøre målene inkluderte hvorvidt ansatte ville bruke tid de neste seks månedene på å 1) sette seg inn i nye arbeidsoppgaver, 2) sette seg inn i ny rolle, og 3) sette seg inn i Nærpolitireformen. Disse aktivitetene ble ansett som viktige for å oppnå støtte, ikke bare for den fasen omorganiseringen var inne i på tidspunktet for spørreundersøkelsen, men for hele omorganiseringen under ett. Et sammensatt mål for intensjoner ble utviklet ved å

be de ansatte om å indikere graden av hvorvidt de hadde til hensikt å utføre hver av de tre aktivitetene gjennom de neste seks månedene. Svorskalaen gikk fra 1 (i svært liten grad) til 5 (i svært stor grad). I spørreskjemaet er variabelen intensjoner målt med følgende spørsmålsformulering:

Indiker i hvilken grad du har til hensikt å gjøre følgende gjennom neste seks måneder:

1. Sette deg inn i nye arbeidsoppgaver
2. Sette deg inn i ny rolle
3. Sette deg inn i Nærpolitireformen

Det sammensatte målet for intensjoner ble laget ved at de tre utsagnene ble summert og delt på tre. Cronbachs alfa = 0,826, som tyder på høy reliabilitet. Fordelingen på den avhengige variabelen intensjoner vises i Tabell 2.

**Tabell 2: Fordeling på avhengig variabel intensjoner**

Intensjoner	Antall	Prosent %
1-1,9	13	11,7
2-2,9	19	17,1
3-3,9	39	35,1
4-5	40	36
Totalt	111	99,9

Tabell 2 viser at de fleste respondentene fordeler seg i det øvre sjiktet av skalaen. 36 % har svart at de i stor eller svært stor grad har intensjoner om å engasjere seg i endringsrettede gjøremål ila. de neste seks måneder, mens bare 11,7 % har svart at de i liten eller svært liten grad har intensjoner om å gjøre dette. Gjennomsnittsscoren for variabelen intensjoner er 3,29, mens standardavviket er 1,09.

*Holdning til adferd.* Å måle holdning til å utføre aktiviteter til støtte for omorganiseringen ila. de neste seks månedene ble gjort ved å be de ansatte om å indikere graden av hvorvidt de syntes det å bruke tid på hver av de tre ovenfor nevnte gjøremålene var nyttig, positivt, konstruktivt og klokt. Fremgangsmåten er hentet fra Jimmieson et al. (2008, 2009). Svorskalaen gikk fra 1 (i svært liten grad) til 5 (i svært stor grad). En faktoranalyse av de tre

variablene holdninger, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll førte til at spørsmålet som angikk holdninger til Nærpolitireformen ble tatt ut fra den videre analysen. Se Tabell 6 nedenfor for hvilke spørsmål som inngår i variabelen holdninger.

Det sammensatte målet for holdning ble laget ved å summere svarene på de to gjenblivende utsagnene om gjøremål og dele på fire, og deretter summere de to utsagnene og dele på to. Cronbachs alfa = 0,984, som indikerer nært opp til perfekt reliabilitet. Fordelingen på den uavhengige variabelen holdning vises i Tabell 3.

**Tabell 3: Fordeling på uavhengig variabel holdning**

Holdning	Antall	Prosent %
1-1,9	7	6,3
2-2,9	10	9,0
3-3,9	37	33,3
4-5	57	51,3
Totalt	111	99,9

Tabellen viser at over halvparten (51,3 %) har positive holdninger til å utføre endringsrettede aktiviteter ilt. det neste halvåret, mens bare 6,3 % har negative holdninger. Gjennomsnittscoren for variabelen holdninger er 3,67, mens standardavviket er 1,06.

*Subjektiv norm.* Målet av subjektiv norm ble gjort ved å bruke tre påstander av typen: «Mine nærmeste kolleger synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver de neste seks månedene.» Fremgangsmåten er inspirert av Jimmieson et al., (2008, 2009) og Straatmann et al. (2016). Svaralternativer gikk fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Se Tabell 6 for hvilke spørsmål som inngår i variabelen.

Det sammensatte målet for subjektiv norm ble laget ved å summere svarene på hver av de tre påstandene og dele på tre, og deretter summere de tre påstandene og dele på tre. Cronbachs alfa = 0,950, som tyder på svært høy reliabilitet. Fordelingen på den uavhengige variabelen subjektiv norm vises i Tabell 4.

**Tabell 4: Fordeling på uavhengig variabel subjektiv norm**

Subjektiv norm	Antall	Prosent %
1-1,9	8	7,2
2-2,9	13	11,7
3-3,9	61	54,9
4-5	29	26,1
Totalt	111	99,9

Her ser man at den største gruppen på 54,9 % befinner seg på skalaen fra verken enig eller uenig til delvis enig. En nok så stor gruppe på 26,1 % er delvis til helt enig. Gjennomsnittsscoren for variabelen subjektiv norm er 3,41, mens standardavviket er 0,93.

*Opplevd adferdskontroll.* Dette begrepet ble målt ved hjelp av tre påstander av typen: «Jeg har kontroll over hvorvidt jeg bruker tid på disse aktivitetene eller ikke ilt. neste seks måneder.» Fremgangsmåten er hentet fra Jimmieson et al. (2008, 2009). Svarskalaen gikk fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Se Tabell 6 for hvilke spørsmål som inngår i variabelen.

Det sammensatte målet for opplevd adferdskontroll ble laget ved å summere svarene på hver av de tre påstandene og dele på tre, og deretter summere de tre påstandene og dele på tre. Cronbachs alfa = 0,932, som er meget bra. Fordelingen på den uavhengige variabelen opplevd adferdskontroll vises i Tabell 5.

**Tabell 5: Fordeling på uavhengig variabel opplevd adferdskontroll**

Opplevd adferdskontroll	Antall	Prosent %
1-1,9	7	6,3
2-2,9	27	24,3
3-3,9	35	31,5
4-5	42	37,8
Totalt	111	99,9

Her finner vi den største gruppen på 37,8 % på skalaen fra stemmer helt til delvis. Bare en liten gruppe på 6,3 % skårer lavt på denne variabelen. Gjennomsnittsscoren for variabelen opplevd adferdskontroll er 3,46, mens standardavviket er 1,01.

**Tabell 6: Prinsipal komponentanalyse for holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll**

	Varimax roterte komponenter			
	1	2	3	Kommunalitet
<b>Holdning</b>				
Å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver gjennom neste seks måneder vil være nyttig	<b>0,87</b>	0,32	0,05	0,85
Å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver vil være positivt	<b>0,89</b>	0,26	0,15	0,88
Å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver vil være konstruktivt	<b>0,93</b>	0,21	0,08	0,92
Å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver vil være klokt	<b>0,90</b>	0,26	0,07	0,87
Å bruke tid på å sette meg inn i ny rolle gjennom neste seks måneder vil være nyttig	<b>0,90</b>	0,30	0,10	0,91
Å brukte tid på å sette meg inn i ny rolle vil være positivt	<b>0,90</b>	0,29	0,20	0,93
Å bruke tid på å sette meg inn i ny rolle vil være konstruktivt	<b>0,92</b>	0,26	0,11	0,92
Å bruke tid på å sette meg inn i ny rolle vil være klokt	<b>0,91</b>	0,28	0,10	0,92
<b>Subjektiv norm</b>				
Mine nærmeste kolleger synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver	0,39	<b>0,80</b>	0,02	0,79
Mine nærmeste kolleger synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i ny rolle	0,41	<b>0,79</b>	0,01	0,79
Mine nærmeste kolleger synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen	0,23	<b>0,78</b>	-0,06	0,67
Mine nærmeste overordnede synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i ny rolle	0,28	<b>0,79</b>	0,20	0,74
Mine nærmeste overordnede synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i ny rolle	0,28	<b>0,79</b>	0,21	0,74
Mine nærmeste overordnede synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen	0,07	<b>0,75</b>	0,26	0,63
Personer som er viktige for meg synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver	0,33	<b>0,80</b>	0,14	0,77
Personer som er viktige for meg synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i ny rolle	0,34	<b>0,80</b>	0,16	0,79
Personer som er viktige for meg synes jeg bør bruke tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen	0,08	<b>0,83</b>	0,11	0,71

Varimax roterte komponenter

	1	2	3	Kommunalitet
<b>Opplevd adferdskontroll</b>				
Jeg har mulighet til å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver ila. neste seks måneder	0,30	0,27	<b>0,79</b>	0,79
Jeg har mulighet til å bruke tid på å sette meg inn i ny rolle ila. neste seks måneder	0,29	0,31	<b>0,76</b>	0,76
Jeg har mulighet til å bruke tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen ila. neste seks måneder	0,17	0,25	<b>0,77</b>	0,69
Jeg har kontroll over hvorvidt jeg bruker tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver eller ikke ila. neste seks måneder	0,22	0,08	<b>0,79</b>	0,67
Jeg har kontroll over hvorvidt jeg bruker tid på å sette meg inn i ny rolle eller ikke ila. neste seks måneder	0,21	0,07	<b>0,80</b>	0,68
Jeg har kontroll over hvorvidt jeg bruker tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen eller ikke ila. neste seks måneder	0,11	0,04	<b>0,79</b>	0,63
Det er opp til meg om jeg bruker tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver eller ikke ila. neste seks måneder	-0,08	0,03	<b>0,79</b>	0,62
Det er opp til meg om jeg bruker tid på å sette meg inn i ny rolle eller ikke ila. neste seks måneder	-0,07	0,05	<b>0,80</b>	0,65
Det er opp til meg om jeg bruker tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen eller ikke ila. neste seks måneder	-0,14	0,01	<b>0,81</b>	0,67
Egenverdi	12,26	4,85	2,88	
Prosent forklart varians	47,15	18,66	11,08	
Kumulativ prosent av varians	47,15	65,81	76,89	
Cronbachs alfa	0,984	0,950	0,932	
Antall = 111				

Tabell 6 viser resultatet av en prinsippal komponent analyse for de uavhengige variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Dette er en type faktoranalyse som er gjennomført for å se om de variablene jeg har valgt ut for å teste holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll måler det de skal. Om vi først ser på variabelen holdning ser vi at tallene i første kolonne er høyt ladet, mens tallene i de to kolonnene til høyre er lave. Dette tyder på at disse utsagnene måler nettopp det de skal og ikke noe annet. Om vi ser på variabelen subjektiv norm ser vi at her har tallene i midterste kolonne høyere ladenivå enn i første og tredje kolonne. Dette betyr at de lader på den variabelen som de er forventet å lade på. Det samme gjelder for variabelen opplevd adferdskontroll, hvor tallene lader på kolonnen lengst til høyre. Resultatet tyder på at de tre målene er empirisk ulike hverandre, og det er slik det skal være. Faktoranalysen førte til at jeg måtte luke ut fire spørsmål om holdninger til Nærpolitireformen, da disse ladet mot en annen faktor enn de øvrige spørsmålene som gikk på holdninger til nye arbeidsoppgaver og ny rolle. Derfor er dette spørsmålet utelatt fra tabellen og videre analyse.

*Kommunikasjon.* Oppfatninger av kommunikasjon ble målt ved hjelp av tre spørsmål utformet for å vurdere graden av hvorvidt ansatte følte at de hadde fått klar og tydelig informasjon om omorganiseringen. Spørsmålene ble utformet ved å se til lignende forskning (Jimmieson et al., 2008, Straatmann, 2016) og i dialog med min kontaktperson i Finnmark politidistrikt. Svaralternativene gikk fra 1 (i svært liten grad) til 5 (i svært stor grad). I spørreskjemaet er variabelen kommunikasjon målt med følgende tre spørsmål:

1. Har du fått klar og tydelig informasjon om formålet med den pågående omorganiseringen i politiet?
2. Har du fått nødvendig informasjon for å kunne sette deg inn i nye arbeidsoppgaver og ny rolle?
3. Har du blitt jevnlig informert om status for omorganiseringsprosessen?

Det sammensatte målet for kommunikasjon ble laget ved å summere de tre spørsmålene og dele på tre. Cronbachs alfa = 0,811, som er bra. Fordelingen på den bakenforliggende variabelen kommunikasjon vises i Tabell 7.

**Tabell 7: Fordeling på bakenforliggende variabel kommunikasjon**

Kommunikasjon	Antall	Prosent %
1-1,9	10	9
2-2,9	17	15,3
3-3,9	45	40,5
4-5	39	35,1
Totalt	111	99,9

Den største gruppen på 40,5 % befinner seg på skalaen fra verken eller til i stor grad. En relativt stor gruppe på 35,1 % ser ut til å være svært tilfreds med informasjonsflyten om omorganiseringen. Gjennomsnittsscoren for variabelen kommunikasjon er 3,40, mens standardavviket er 0,96.

*Deltakelse.* Tre spørsmål som måler graden av ansattes deltakelse i beslutningstakingsprosessen i forbindelse med omorganiseringen ble utformet ved å se til lignende forskning (Jimmieson et al., 2008, Straatmann, 2016) og i samråd med min kontaktperson i politiet. Svar

ble registrert på en 5-punktskala fra 1 (i svært liten grad) til 5 (i svært stor grad). På samme måte som med de uavhengige variablene holdninger, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll, ble det foretatt en faktoranalyse av de seks spørsmålene som skulle måle de bakenforliggende variablene kommunikasjon og deltakelse (se vedlegg 2). Resultatet tydet på at to av spørsmålene på deltakelse lente seg mot feil faktor, og disse ble derfor luket ut. Dermed var det bare ett av opprinnelig tre spørsmål som målte variabelen deltakelse i den videre analysen:

1. Har du bidratt med egne innspill til omorganiseringsprosessen gjennom de kommunikasjonskanaler som er tilgjengelige?

Fordelingen på den bakenforliggende variabelen deltakelse vises i Tabell 8.

**Tabell 8: Fordeling på bakenforliggende variabel deltakelse**

Deltakelse	Antall	Prosent %
1-1,9	11	9,9
2-2,9	22	19,8
3-3,9	34	30,6
4-5	44	39,6
Totalt	111	99,9

Også her finner vi den største gruppen respondenter på skalaen fra verken eller (30,6 %) til i stor eller svært stor grad (39,6 %). Relativt få (9,9 %) har svart at de har hatt lav grad av deltakelse i omorganiseringsprosessen. Gjennomsnittsscoren for variabelen deltakelse er 3,14, mens standardavviket er 1,18.

*Tidligere adferd.* For å måle tidligere adferd brukte jeg de samme tre aktivitetene som vi kom frem til på målet av intensjoner, og ba de ansatte indikere hvor ofte de hadde gjort disse aktivitetene ila. de siste seks månedene. Fremgangsmåten er inspirert direkte fra retningslinjene for å lage et spørreskjema basert på TPA (Ajzen, 2002b). Svarskalaen, som gikk fra 1 (daglig) til 7 (aldri), er blitt omkodet til å gå motsatt vei. I spørreskjemaet var spørsmålsformuleringen som følger:



Indiker hvor ofte du har gjort følgende gjennom siste seks måneder:

1. Brukt tid på å sette deg inn i nye arbeidsoppgaver
2. Brukt tid på å sette deg inn i ny rolle
3. Brukt tid på å sette deg inn i Nærpolitireformen

Det sammensatte målet for tidligere adferd ble laget ved at disse tre utsagnene ble summert og delt på tre. Cronbachs alfa = 0,802, som er bra. Fordelingen på den bakenforliggende variabelen tidligere adferd vises i Tabell 9.

**Tabell 9: Fordeling på bakenforliggende variabel tidligere adferd**

Tidligere adferd	Antall	Prosent %
1-1,9	16	14,4
2-2,9	33	29,7
3-3,9	24	21,6
4-4,9	14	12,6
5-5,9	13	11,7
6-7	11	9,9
Totalt	111	99,9

Denne skalaen er omvendt fra de andre, og vi ser at relativt få (9,9 %) har brukt tid på endringsrettede aktiviteter så ofte som daglig eller flere ganger i uken. De fleste (henholdsvis 29,7 % og 21,6 %) har brukt relativt lite tid på slike aktiviteter, fra noen få ganger til flere ganger i måneden. Gjennomsnittsscoren for variabelen tidligere adferd er 3,37, mens standardavviket er 1,55.

### **3.7 Undersøkelsens reliabilitet og validitet**

#### **3.7.1 Reliabilitet**

*Reliabilitet* dreier seg om dataenes pålitelighet. Det knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides (Johannessen et al., 2011).

For å teste reliabiliteten kan man spørre om det samme med to eller flere ulike spørsmålsformuleringer, og hvis svarene går i samme retning indikerer det at målene er reliable. Ved operasjonalisering av begrepene intensjon, holdning, subjektiv norm, opplevd adferdskontroll osv., har jeg formulert tre spørsmål eller påstander om hvert fenomen. Det samme er gjort i andre kvantitative undersøkelser som har brukt Teorien om planlagt adferd (Nordahl, 2009).

Når man har å gjøre med sammensatte mål brukes gjerne statistiske metoder som intern konsistens til å måle dataenes reliabilitet (Ringdal, 2001). Intern konsistens måles ved hjelp av Cronbachs alfa og varierer mellom 0 og 1, der verdier nær 1 indikerer høy intern konsistens. Nedenfor vises en oversikt over reliabiliteten til de sammensatte målene i denne analysen.

**Tabell 10: Oversikt over de sammensatte målenes reliabilitet**

Variabel:	Cronbachs alfa:
Intensjoner	0,826
Holdning	0,984
Subjektiv norm	0,950
Opplevd adferdskontroll	0,932
Kommunikasjon	0,811
Tidligere adferd	0,802

Reliabilitetsanalysen tyder på at jeg har laget sammensatte mål som er høyst reliable, hvor samtlige har verdier på over 0,70.

Med tanke på datainnsamlingen handler reliabilitet om hvordan spørreskjemaene samles inn. Siden jeg har gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse, har det ikke kunnet oppstå forstyrrelser i form av påvirkninger fra den som intervjuer. Spørreskjemaene ble sendt ut og samlet inn elektronisk, og alt skjedde anonymt.

I forbindelse med bearbeiding av data er nøyaktighet i registrering av data og omkodning viktig for å minimere sannsynligheten for feil (Selnes, 1999 i Nordahl, 2009). Administrasjonsverktøyet Questback har en funksjon som tilrettelegger for eksportering av rådata fra spørreundersøkelsen til statistikkprogrammet SPSS. Dette gjør at dataene registreres med 100 % nøyaktighet. For eventuell omkodning av data kan man benytte en funksjon i SPSS. Sannsynligheten for feil i databehandlingen er derfor liten (Nordahl, 2009).

### 3.7.2 Validitet

*Validitet* dreier seg om dataenes gyldighet. Mens reliabilitet handler om hvorvidt målingene er nøyaktige eller pålitelige nok, handler validitet om et mål faktisk måler det teoretiske begrepet som ønskes målt (Ringdal, 2001). Ettersom data ikke er virkeligheten, men representasjoner av den, er det viktig å undersøke hvor godt data representerer fenomenet (Johannessen et al., 2011). Validitet er et vurderingsspørsmål, i motsetning til reliabilitet, som kan testes ved gjentatte målinger (Midtbø, 2007). Jeg vil her ta for meg begrepsvaliditet, diskriminant validitet, intern og ekstern validitet.

*Begrepsvaliditet* dreier seg om relasjonen mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og de konkrete dataene. Er dataene gode representasjoner av fenomenet? Det dreier seg om hvorvidt det er samsvar mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og målingen eller operasjonaliseringen (Johannessen et al., 2011). Begrepsvaliditet brukes når man vil tolke mål på en egenskap som er vanskelig å definere operasjonelt og er særlig aktuelt ved måling av blant annet holdninger (Ringdal, 2001).

Når man skal måle holdning, som er et abstrakt begrep, bør man bruke flere variabler (dvs. indikatorer). Begrepene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll blir i min undersøkelse målt med minst tre indikatorer hver. Dette har vist seg å gi god begrepsvaliditet i tidligere undersøkelser som har brukt TPA. Jeg har benyttet meg av etablerte mål som er hentet fra tidligere undersøkelser rundt samme tema (Jimmieson et al., 2008, 2009, Straatmann et al., 2016). Dette styrker begrepsvaliditeten. Med tanke på datainnsamlingen omhandler begrepsvaliditet hvordan spørreskjemaene blir utfyllt. Det er alltid en viss risiko for at respondentene misforstår spørsmålsformuleringer. Det er derfor viktig at spørsmålene formuleres på en slik måte at det minimerer risikoen for misforståelser. For å øke begrepsvaliditeten testet jeg ut spørreskjemaet på tre forsøkspersoner før det ble gjort tilgjengelig for respondentene.

«*Diskriminant validitet* sier noe om i hvilken grad et begrep skiller seg fra et annet begrep. Det operasjonelle mål for begrep A må kunne skilles fra et operasjonelt mål av begrep B, og sammenblanding må unngås.» (estudie.no, 2018) For å vurdere innholdet i begrepene jeg har brukt og hvorvidt de er forskjellige fra hverandre har jeg benyttet meg av *faktoranalyse*. Dette er en måte å forenkle datamaterialet ved å redusere antall variabler til et mindre antall variabler (Johannessen, 2008) og er en egnet metode til å vurdere om et sett med variabler

representerer en tilfredsstillende operasjonalisering av et abstrakt begrep (Christophersen, 2003). «Faktoranalyse er (...) en samlebetegnelse for ulike multivariate statistiske metoder som går ut på å analysere avhengighetsforholdet mellom et stort antall variabler, for deretter å forklare deres felles underliggende dimensjoner (faktorer).» (estudie.no, 2018)

Det man er ute etter er å se om man har distinkte mål. At verdiene i faktoranalysen (se Tabell 6 over) lader på de tre nøkkelkonseptene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll indikerer god diskriminant validitet i denne studien. Verdiene er høye på den faktoren de skal lade på, mens de er lave på faktorene de ikke skal lade på. Empirisk viser da faktoranalysen at det er snakk om tre forskjellige mål.

En undersøkelses *interne validitet* dreier seg om undersøkelsen er egnet til å påvise årsaks-sammenhenger eller ikke. Har undersøkelsen god intern validitet, gir den et godt grunnlag for å slutte at en påvirkning har eller ikke har effekt (Johannessen et al., 2011). Intern validitet er vanligvis svak ved tverrsnittsundersøkelser, da disse gjennomføres på bare ett tidspunkt. Imidlertid har jeg funnet solid teoretisk støtte for at de uavhengige variablene jeg har med i denne analysen påvirker intensjoner (se kapittel 2).

*Ekstern validitet* er et uttrykk for om resultatene fra undersøkelsen er gyldige utover utvalget som analyseres (Midtbø, 2007). Det dreier seg om hvorvidt resultatene fra undersøkelsen kan generaliseres eller overføres til andre settinger enn de som er studert (Johannessen et al. 2011). Generelt er det tre ting som kan gå galt ved generalisering av resultater. For det første, er utvalget representativt for populasjonen? I min undersøkelse vil dette dreie seg om utvalget av ansatte er representativt for alle de ansatte i Finnmark politidistrikt. For det andre, kan resultatene overføres i tid og rom? Vil resultatene ha samme gyldighet om ti år? Gjelder resultatene kun for ansatte i Finnmark politidistrikt, eller kan de generaliseres til å gjelde for alle politiansatte, alle statlig ansatte eller eventuelt alle sysselsatte i Norge uavhengig av sektor?

For å undersøke om utvalget mitt på 111 respondenter er representativt for populasjonen av alle de 407 ansatte i Finnmark politidistrikt har jeg gjennomført en bortfallsanalyse av kontrollvariablene kjønn og alder. Khikvadrattesten brukes gjerne når man har å gjøre med nominalvariabler (f.eks. kjønn) og ordinalvariabler (f.eks. alderskategorier) (Johannessen et al., 2011).

**Tabell 11: Khikvadrattest av kjønn**

Kjønn	Alle ansatte (%)	Antall som har svart (%)	Forventede verdier	Antall som ikke har svart (%)	Forventede verdier (%)
Kvinne	179 (44,0)	35 (31,5)	48,82	144 (48,6)	130,18
Mann	228 (56,0)	76 (68,5)	62,18	152 (51,4)	165,82
Totalt	407 (100)	111 (100)	111	296 (100)	296

I fjerde og sjette kolonne vises svarfordelingen man ville kunne forvente dersom det ikke er noen forskjell mellom utvalget og populasjonen. I prosent tilsvarende disse fordelingene prosentandelen for alle ansatte som vist i parentes i andre kolonne. Vi ser at andelen kvinner som har svart på undersøkelsen er noe lavere enn andelen kvinner totalt i populasjonen, mens det omvendte er tilfellet for menn. I denne testen var verdien på Persons khikvadrat 9,600. Siden det her er snakk om to dikotome variabler (kjønn: mann vs. kvinne og om man har svart på undersøkelsen: ja eller nei), vil antall frihetsgrader være beregnet til 1. Med et signifikansnivå på 1 % er kritisk verdi for khikvadratet 6,64 (ibid). Khikvadratet for kjønn på 9,600 er høyere enn dette, og det indikerer at det er en statistisk signifikant forskjell mellom utvalget og populasjonen. P-verdien til khikvadratet på 0,002 bekrefter at det er en statistisk signifikant forskjell mellom utvalget og populasjonen på 0,01 (1 %) nivå på variabelen kjønn. Dette betyr at jeg må være forsiktig med å generalisere fra utvalg til populasjon med tanke på kjønn i min undersøkelse.

**Tabell 12: Khikvadrattest av alder**

Alder	Alle ansatte (%)	Antall som har svart (%)	Forventede verdier	Antall som ikke har svart (%)	Forventede verdier
18-29 år	104 (25,6)	21 (18,9)	28,36	83 (28,0)	75,64
30-39 år	76 (18,7)	23 (20,7)	20,73	53 (17,9)	55,27
40-49 år	109 (26,8)	38 (34,2)	29,73	71 (24,0)	79,27
50-70 år	118 (29,0)	29 (26,1)	32,18	89 (30,1)	85,82
Totalt	407 (100,1)	111 (99,9)	111	296 (100)	296

Ved hjelp av khikvadrattesten ble verdien på khikvadratet for alder 6,569. Siden det her er fire verdier (dvs. kategorier) på variabelen alder, vil antall frihetsgrader være beregnet til 3. Med

et signifikansnivå på 5 % er kritisk verdi for khikvadratet 7,82 (ibid). Khikvadratet for alder på 6,569 er lavere enn dette, og det indikerer at det ikke er noen statistisk signifikant forskjell mellom utvalget og populasjonen. P-verdien var 0,0870, som bekrefter at resultatet ikke er statistisk signifikant på 0,05 (5%) nivå. Det indikerer at utvalget mitt er representativt for populasjonen på variabelen alder.

### **3.8 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg beskrevet hvordan jeg har gått frem for å skaffe informasjon som belyser problemstillingen. Først presenterte jeg valg av forskningsdesign, deretter gikk jeg igjennom populasjon og utvalg, organisatorisk kontekst, datainnsamlingsmetode, og målenivå og analysemetode. Videre forklarte jeg hvordan jeg har operasjonalisert variablene og avslutningsvis drøftet jeg undersøkelsens reliabilitet og validitet. Høy pålitelighet for de ulike konseptene ble påvist, ved å måle Cronbachs alfa. Diskriminant validitet ble sjekket ved å gjennomføre faktoranalyser av de uavhengige variablene holdninger, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll og de bakenforliggende variablene kommunikasjon og deltakelse. Med tanke på ekstern validitet viste bortfallsanalysen at jeg må være forsiktig med å generalisere fra utvalg til populasjon, da det var en statistisk signifikant forskjell mellom disse på variabelen kjønn.

Neste trinn i oppgaven blir nå å analysere sammenhengene mellom variablene og teste hypotesene ved bruk av korrelasjons- og regresjonsanalyse.

## 4.0 Analyse og resultater

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene fra analysen. Utgangspunktet for analysen har vært de tre forskningsspørsmålene som ble presentert i innledningskapitlet:

1. *Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
2. *Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
3. *Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

For å kunne besvare disse må vi teste de tilhørende hypotesene i forskningsmodellen ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS. Først vil jeg se på samvariasjon mellom variabler ved å kjøre bivariate korrelasjonsanalyser. Jeg kan da observere om det er sammenhenger mellom de uavhengige variablene holdning (H1a), subjektiv norm (H1b) og opplevd adferdskontroll (H1c) og intensjoner, og mellom de bakenforliggende variablene kommunikasjon (H2a), deltakelse (H3a) og tidligere adferd (H4a) og intensjoner. Deretter vil jeg teste disse hypotesene ved hjelp av multippel lineær regresjonsanalyse. En egen analyse av intensjoner knyttet til Nærpolitireformen vil da bli inkludert. Ved bruk av regresjonsanalyse og signifikanstesting skal jeg også se om de bakenforliggende variablene kommunikasjon (H2b), deltakelse (H3b) og tidligere adferd (H4b) påvirker den avhengige variabelen intensjoner indirekte gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Kontrollvariablene kjønn og alder kommenteres kort før jeg oppsummerer med en oversikt over hvilke hypoteser som beholdes og hvilke som forkastes.

### 4.2 Bivariate korrelasjonsanalyser (H1a, H1b og H1c og H2a, H3a og H4a)

Pearsons r er brukt som korrelasjonsmål for å angi type samvariasjon og styrke på denne. Med type menes at samvariasjonen kan være positiv, negativ eller fraværende. Pearsons r er et standardisert mål som varierer fra -1 til +1. Korrelasjon = 0 viser at det ikke er samvariasjon mellom variablene som måles. Desto nærmere verdien er + eller - 1, desto sterkere er den positive eller negative samvariasjonen mellom variablene som testes. Det er mulig å beskrive korrelasjoner på under 0,39 som svak, fra 0,40 til 0,69 som moderat, og over 0,70 som sterk (Johannessen et al., 2011).

**Tabell 13: Korrelasjonsanalyse**

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Intensjon	3.29	1.09	1.0										
Holdning	3.67	1.06	.739**	1.0									
Subjektiv norm	3.41	0.93	.599**	.586**	1.0								
Opplevd adferdskontroll	3.46	1.01	.158	.284**	.323**	1.0							
Kommunikasjon	3.40	0.96	.235*	.410**	.299**	.525**	1.0						
Deltakelse	3.14	1.18	.178	.315**	-.010	.297**	.338**	1.0					
Tidligere adferd	3.37	1.55	.498**	.529**	.539**	.190*	.201*	.231*	1.0				
Kjønn	1.32	0.47	.154	-.079	-.053	.071	.094	.062	-.094	1.0			
Alder	2.71	1.12	-.009	.115	.056	.290**	.339**	.435**	-.022	.137	1.0		
Utdanningsnivå	2.73	0.82	.032	-.003	-.068	-.108	-.135	-.028	.081	.108	-.372**	1.0	
Ansiennitet	3.15	0.97	.141	.247**	.118	.335**	.350**	.509**	.094	.108	.729**	-.200*	1.0

N=111 Nivå av statistisk signifikans: \*\*indikerer  $p < 0,01$ , \* indikerer  $p < 0,05$



Tabell 13 viser at det er en sterk positiv sammenheng mellom H1a) holdninger og intensjoner (Persons  $r = 0,739$ ) og at sammenhengen er statistisk signifikant på 0,01 (1 %) nivå. Videre ser vi at det er en moderat positiv sammenheng mellom H1b) subjektiv norm og intensjoner (Persons  $r = 0,599$ ) og at også denne sammenhengen er statistisk signifikant på 0,01 (1 %) nivå. Tabellen viser en svak positiv sammenheng mellom H1c) opplevd adferdskontroll og intensjoner (Persons  $r = 0,158$ ), men sammenhengen er ikke statistisk signifikant på verken 0,01 (1 %) eller 0,05 (5 %) nivå. H4a) Tidligere adferd og intensjoner samvarierer moderat positivt (Persons  $r = 0,498$ ) og sammenhengen er statistisk signifikant på 0,01 (1 %) nivå. Det er en svak positiv sammenheng mellom H2a) kommunikasjon og intensjoner (Persons  $r = 0,235$ ) som er statistisk signifikant på 0,05 (5 %) nivå. Den svake positive samvariasjonen mellom H3a) deltakelse og intensjoner (Persons  $r = 0,178$ ) er ikke statistisk signifikant på verken 0,01(1 %) eller 0,05 (5 %) nivå.

Videre ser vi at ingen av de fire kontrollvariablene kjønn, alder, utdanningsnivå og ansiennitet er statistisk signifikant korrelert med intensjoner. Ansiennitet har forventet nok sterk positiv samvariasjon med alder (Persons  $r = 0,729$ ). Den sterke korrelasjonen (Persons  $r > 0,7$ ) mellom ansiennitet og alder kan være tegn på multikolaritet, dvs. en tilnærmet perfekt lineær sammenheng mellom to eller flere uavhengige variabler (ibid). For å unngå problemer med dette har jeg valgt å utelate kontrollvariablen ansiennitet fra regresjonsanalysen.

Korrelasjonsanalysen har gitt en indikasjon på hvilke faktorer som vil være med på å påvirke de politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsfremmende aktiviteter. Det viser seg at særlig holdning, men også subjektiv norm og tidligere adferd korrelerer relativt sterkt med intensjoner, mens det bare er svake korrelasjoner mellom henholdsvis opplevd adferdskontroll, kommunikasjon og deltakelse og intensjoner, hvorav bare sammenhengen mellom kommunikasjon og intensjoner er statistisk signifikant på 0,05 (5 %) nivå. Videre vil jeg presentere regresjonsanalysen, og ut fra denne skal jeg teste hypotesene tilhørende forsknings-spørsmål 1, 2 og 3.

#### ***4.3 Multippel regresjonsanalyse***

For å besvare de tre forskningsspørsmålene med tilhørende ni hypoteser har jeg foretatt en multippel lineær regresjonsanalyse. Korrelasjonsanalysen viste statistisk signifikante sammenhenger mellom flere, men ikke alle, av de uavhengige variablene og den avhengige

variabelen intensjoner. I dette avsnittet skal jeg teste hypotesene ved hjelp av multippel regresjonsanalyse.

Styrken og retningen på sammenhengene som vises i tabellene under er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ). Den viser hvor mye i gjennomsnitt verdien til den avhengige variabelen øker eller avtar i takt med en enhets endring på den uavhengige variabelen (Johannessen et al., 2011).

#### **4.3.1 Multippel regresjonsanalyse for H1a, H1b og H1c**

Det første forskningsspørsmålet som skal besvares er:

- 1. Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Med utgangspunkt i Teorien om planlagt adferd ble det utledet tre hypoteser for å kunne belyse dette forskningsspørsmålet nærmere:

*H1a) Politiansatte med positiv holdning til organisasjonsendringen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H1b) Politiansattes oppfatninger om positiv subjektiv norm for organisasjonsendring vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H1c) Politiansatte som opplever å ha kontroll over endringsrelatert adferd vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

**Tabell 14: Regresjonsanalyse av holdning (H1a), subjektiv norm (H1b) og opplevd adferdskontroll (H1c)**

Holdning	.639***
Subjektiv norm	.274***
Opplevd adferdskontroll	-.100
Kjønn	.244***
Alder	-.112
Utdanningsnivå	-.026
R <sup>2</sup>	.658
Justert R <sup>2</sup>	.639
Antall	111
F-verdi	33.423***

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\*indikerer  $p < 0,001$ , \*\*indikerer  $p < 0,01$ , \* indikerer  $p < 0,05$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

I Tabell 14 er hypotesene 1a, 1b og 1c testet i en multippel regresjonsanalyse. F-verdien viser at regresjonsmodellen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. Forklart varians ( $R^2$ ) viser at så mye som 65,8 % av variansen i intensjoner forklares ut fra modellen, noe som er en relativt høy forklaringsgrad. VIF-verdiene for de uavhengige variablene er mellom 1,067 til 1,611. Fare for multikolaritet oppstår kun når disse begynner å nærme seg 10.

Regresjonsanalysen for de tre uavhengige variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll viser at det er en sterk og positiv lineær sammenheng mellom variablene holdning og intensjoner ( $\beta = 0,639$ ). Dette betyr at positive verdier på den ene variabelen (intensjoner) øker i takt med positive verdier på den andre variabelen (holdning). Sammenhengen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. Hypotese 1a er altså sterkt støttet.

Det er også en positiv lineær sammenheng mellom variablene subjektiv norm og intensjoner ( $\beta = 0,274$ ). Sammenhengen er ikke like sterk som for holdning, men det er fortsatt slik at positive verdier på den ene variabelen (intensjoner) øker i takt med positive verdier på den andre variabelen (subjektiv norm), og sammenhengen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. Hypotese 1b er dermed støttet.

Tabellen viser en relativt svak negativ lineær sammenheng mellom variablene opplevd adferdskontroll og intensjoner ( $\beta = -0,100$ ). Det betyr at positive verdier på den ene variabelen (intensjoner) øker i takt med negative verdier på den andre variabelen (opplevd adferdskontroll), altså at mindre kontroll fører til sterkere intensjoner. Denne noe uventede sammenhengen er imidlertid ikke statistisk signifikant, og hypotese 1c må forkastes.

Svaret på det første forskningsspørsmålet blir da at de politiansattes holdninger og subjektive normer påvirker deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, mens de ansattes opplevde adferdskontroll ikke påvirker deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.

#### **4.3.2 *Multippel regresjonsanalyse for H2a, H3a og H4a***

Det andre forskningsspørsmålet som skal besvares er:

- 2. Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

På bakgrunn av dette er følgende tre hypoteser utledet:

*H2a) Politiansatte som rapporterer å motta rettidig og nøyaktig informasjon om endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H3a) Politiansatte som rapporterer at de får muligheter til å delta i endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

*H4a) Politiansatte som rapporterer å ha vært engasjert i aktiviteter knyttet til endringene siste seks måneder vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.*

**Tabell 15: Regresjonsanalyse av kommunikasjon (H2a), deltakelse (H3a) og tidligere adferd (H4a)**

Kommunikasjon	.132
Deltakelse	.059
Tidligere adferd	.479***
Kjønn	.205*
Alder	-.117
Utdanningsnivå	-.053
R <sup>2</sup>	.311
Justert R <sup>2</sup>	.271
Antall	111
F-verdi	7.820***

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\* indikerer  $p < 0,001$ , \*\* indikerer  $p < 0,01$ , \* indikerer  $p < 0,05$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

I Tabell 15 er hypotesene 2a, 3a og 4a testet i en multippel regresjonsanalyse. F-verdien viser at regresjonsmodellen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. R<sup>2</sup> viser at 31,1 % av variansen i intensjoner forklares ut fra modellen. VIF-verdiene for de uavhengige variablene er mellom 1,070 til 1,593, som viser liten risiko for multikolaritet.

Regresjonsanalysen for de tre bakenforliggende variablene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd viser en svak positiv lineær sammenheng mellom variablene kommunikasjon og intensjoner ( $\beta = 0,132$ ). Sammenhengen er imidlertid ikke statistisk signifikant, og hypotese 2a må forkastes.

Tabellen viser også en positiv lineær sammenheng mellom deltakelse og intensjoner ( $\beta = 0,059$ ). Sammenhengen er meget svak og ikke statistisk signifikant. Derfor forkastes også hypotese 3a.

Vi ser at det er en relativt sterk positiv lineær sammenheng mellom variablene tidligere adferd og intensjoner ( $\beta = 0,479$ ). Sammenhengen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå, og vi kan beholde hypotese 4a.

Svaret på det andre forskningsspørsmålet blir da at de politiansattes informasjonstilgang og mulighet til deltakelse ikke påvirker deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, mens tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirker deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.

### **4.3.3 Uavhengige variabler som mediatorer (H2b, H3b og H4b)**

Det tredje forskningsspørsmålet som skal besvares er:

3. *Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

Følgende tre hypoteser hører til dette forskningsspørsmålet:

*H2b) Forholdet mellom kommunikasjon og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

*H3b) Forholdet mellom deltakelse og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

*H4b) Forholdet mellom tidligere adferd og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.*

I de tre siste hypotesene testes altså de tre uavhengige variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll som mediatorer mellom de bakenforliggende variablene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd og den avhengige variabelen intensjoner.

Multipel regresjonsanalyse er også brukt for å teste hypotesene 2b, 3b og 4b.

Før vi kan teste de tre uavhengige variablene som mediatorer, må vi vite at det er en statistisk signifikant sammenheng mellom de bakenforliggende variablene og den avhengige variabelen. Baron & Kenny (1986) har argumentert for at følgende krav må være oppfylt for å kunne forvente en medierende effekt:

1. De uavhengige variablene (i dette tilfellet bakenforliggende faktorer som kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd) må være statistisk signifikant i forhold til antatte mediatorer (i dette tilfellet holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll).
2. Antatte mediatorer må være statistisk signifikante i forhold til avhengig variabel (i dette tilfellet intensjoner).

3. Den opprinnelige statistiske signifikante sammenhengen mellom uavhengige variabler (her bakenforliggende variabler) og avhengig variabel må forandre seg til ikke statistisk signifikant når det kontrolleres for medierende effekter.

Hvis alle spesifiserte krav er oppfylt, gir dette støtte til hypotesen om full mediering.

Tabell 15 i avsnitt viser at det bare er den bakenforliggende variabelen tidligere adferd som har statistisk signifikant sammenheng med den avhengige variabelen intensjoner. Ergo kan man forkaste de to bakenforliggende variablene kommunikasjon og deltakelse fra den videre analysen.

**Tabell 16: Statistisk signifikans mellom tidligere adferd og holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll**

	Holdning	Subjektiv norm	Opplevd adferdskontroll
Tidligere adferd	.526***	.548***	.203*

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\* indikerer  $p < 0,001$ , \* indikerer  $p < 0,05$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

Tabell 16 viser at det første punktet til Baron & Kenny er oppfylt. Den bakenforliggende variabelen tidligere adferd har statistisk signifikante sammenhenger med hver og en av de tre antatte mediatorene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll.

**Tabell 17: Statistisk signifikans mellom holdning, subjektiv norm, opplevd adferdskontroll og intensjoner**

	Intensjoner
Holdning	.639***
Subjektiv norm	.274***
Opplevd adferdskontroll	-.100

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\* indikerer  $p < 0,001$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

Tabell 17 viser at det andre punktet til Baron & Kenny er delvis oppfylt. De antatte mediatorene holdning og subjektiv norm har statistisk signifikante sammenhenger med intensjoner. Opplevd adferdskontroll har imidlertid ikke noen statistisk signifikant sammenheng med intensjoner, og denne variabelen forkastes derfor fra den videre analysen.

**Tabell 18: Statistisk signifikans mellom holdning, subjektiv norm, tidligere adferd og intensjoner**

Holdning	.600***
Subjektiv norm	.219**
Tidligere adferd	.086

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\* indikerer  $p < 0,001$ , \*\* indikerer  $p < 0,01$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

Tabell 18 viser at også det tredje punktet til Baron & Kenny er oppfylt. Når det kontrolleres for medierende effekter av holdning og subjektiv norm, forsvinner den opprinnelig statistisk signifikante sammenhengen mellom tidligere adferd og intensjoner. Dette tyder på at effekten av den bakenforliggende variabelen tidligere adferd blir fullt ut mediert av variablene holdning og subjektiv norm.

Tabell 15 viser at det ikke er noen statistisk signifikant sammenheng mellom variablene kommunikasjon og intensjoner. Det er da ikke noe statistisk signifikant forhold mellom kommunikasjon og intensjoner som kan medieres. Derfor forkastes hypotese 2b.

Tabell 15 viser også at det ikke er noen statistisk signifikant sammenheng mellom variablene deltakelse og intensjoner. Derfor forkastes hypotese 3b.

Analysen i dette avsnittet førte til at variabelen opplevd adferdskontroll måtte fjernes da den ikke har vist statistisk signifikant sammenheng med intensjoner (se Tabell 17). Signifikans-testingen i Tabell 18 tyder på at når det kontrolleres for medierende effekter av holdning og subjektiv norm, forsvinner den opprinnelig statistisk signifikante sammenhengen mellom tidligere adferd og intensjoner. Dette betyr at effekten av den bakenforliggende variabelen tidligere adferd blir fullt ut mediert av variablene holdning og subjektiv norm. Hypotese 4b er da godt støttet og beholdes.



Svaret på det tredje forskningsspørsmålet blir da at faktorene kommunikasjon og deltakelse ikke påvirker intensjoner indirekte gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll, mens tidligere adferd påvirker intensjoner indirekte gjennom holdning og subjektiv norm, men ikke gjennom opplevd adferdskontroll.

#### **4.3.4 *Multipel regresjonsanalyse for Nærpolitireformen***

Siden faktoranalysen (se avsnitt 3.6, Tabell 6) viste at spørsmålene om holdninger til Nærpolitireformen ladet mot en annen faktor enn spørsmålene om holdninger til nye arbeidsoppgaver og ny rolle, ble disse spørsmålene luket ut fra hovedanalysen. Det kan derfor være interessant å gjennomføre en regresjonsanalyse på spørsmålene knyttet til Nærpolitireformen for seg for å se om resultatene da blir annerledes enn for den øvrige analysen. Resultatene fra regresjonsanalysen for Nærpolitireformen vises og kommenteres i tabellene 19 og 20 nedenfor.

**Tabell 19: Regresjonsanalyse av Nærpolitireformen: holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll**

Holdning	.584***
Subjektiv norm	.126
Opplevd adferdskontroll	-.026
Kjønn	.077
Alder	-.230**
Utdanningsnivå	-.114
R <sup>2</sup>	.480
Justert R <sup>2</sup>	.450
Antall	111
F-verdi	16.009***

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\*indikerer  $p < 0.001$ , \*\*indikerer  $p < 0.01$ , \* indikerer  $p < 0.05$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

Tabell 19 viser en multipel regresjonsanalyse som bare inkluderer spørsmålene om Nærpolitireformen. F-verdien viser at regresjonsmodellen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. R<sup>2</sup> viser at 48,0 % av variansen i intensjoner forklares ut fra modellen. VIF-verdiene for de uavhengige variablene er mellom 1,060 til 1,693, som viser liten risiko for multikolaritet.

Regresjonsanalysen for de tre uavhengige variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll viser en sterk positiv lineær sammenheng mellom variablene holdning og intensjoner ( $\beta = 0,584$ ). Sammenhengen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå.

Analysen av intensjoner knyttet til Nærpolitireformen viser dermed samme resultat for denne variabelen som i hovedanalysen.

Tabellen viser en svak positiv lineær sammenheng ( $\beta = 0,126$ ) mellom subjektiv norm og intensjoner, men denne er ikke statistisk signifikant. I hovedanalysen var den positive sammenhengen mellom subjektiv norm og intensjoner statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå.

Analysen viser en svak negativ sammenheng ( $\beta = -0,026$ ) mellom opplevd adferdskontroll og intensjoner som ikke er statistisk signifikant. Analysen av intensjoner knyttet til Nærpolitireformen viser dermed samme resultat for denne variabelen som i hovedanalysen.

**Tabell 20: Regresjonsanalyse av Nærpolitireformen: kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd**

Kommunikasjon	.126
Deltakelse	-.050
Tidligere adferd	.446***
Kjønn	.112
Alder	-.254*
Utdanningsnivå	-.170
R <sup>2</sup>	.252
Justert R <sup>2</sup>	.208
Antall	111
F-verdi	5.827***

Nivå av statistisk signifikans: \*\*\* indikerer  $p < 0.001$ , \*\* indikerer  $p < 0.01$ , \* indikerer  $p < 0.05$ . Styrken på sammenhengene er angitt med den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ).

Også Tabell 20 viser en regresjonsanalyse som bare inkluderer spørsmålene om Nærpolitireformen. F-verdien viser at regresjonsmodellen er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. R<sup>2</sup> viser at 25,2 % av variansen i intensjoner forklares ut fra modellen. VIF-verdiene for de uavhengige variablene er mellom 1,099 til 1,606, som viser liten risiko for multikolaritet.

Regresjonsanalysen for de tre bakenforliggende variablene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd viser en svak positiv lineær sammenheng mellom kommunikasjon og

intensjoner ( $\beta = 0,126$ ) som ikke er statistisk signifikant. Det gir samme resultat som i hovedanalysen for denne variabelen.

Tabellen viser en svak negativ lineær sammenheng ( $\beta = -0,050$ ) mellom deltakelse og intensjoner som ikke er statistisk signifikant. Det var heller ingen statistisk signifikant sammenheng mellom deltakelse og intensjoner i hovedanalysen.

Analysen viser en relativt sterk positiv sammenheng ( $\beta = 0,446$ ) mellom tidligere adferd og intensjoner som er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå. Det gir samme resultat som i hovedanalysen for variabelen tidligere adferd.

Ut fra dette kan vi trekke slutningen at resultatene fra analysen av intensjoner knyttet til Nærpolitireformen i all hovedsak bygger opp om resultatene fra hovedanalysen. Unntaket er variabelen subjektiv norm, som i denne analysen ikke har noen statistisk signifikant sammenheng med intensjoner.

#### ***4.3.5 Kontrollvariablene kjønn og alder***

For kontrollvariablene kjønn, alder og utdanningsnivå er det ingen hypoteser. Tabell 14 viser en positiv lineær sammenheng mellom kjønn og intensjoner ( $\beta = 0,244$ ) som er statistisk signifikant på 0,001 (0,1 %) nivå, mens Tabell 15 viser en positiv lineær sammenheng mellom kjønn og intensjoner ( $\beta = 0,205$ ) som er statistisk signifikant på 0,05 (5 %) nivå. Siden kjønn er en dummyvariabel kodet med 1 for menn og 0 for kvinner, betyr den positive retningen på sammenhengen at menn har sterkere intensjoner om å utføre endringsrettede aktiviteter enn kvinner. Imidlertid vet vi fra bortfallsanalysen i kapittel 3 at utvalget vårt ikke er helt representativt for variabelen kjønn. Man bør derfor være forsiktig med å trekke slutninger basert på denne faktoren. Videre ser vi av Tabell 19 at det er en negativ lineær sammenheng mellom alder og intensjoner ( $\beta = -0,230$ ) statistisk signifikant på 0,01 (1 %) nivå, mens Tabell 20 viser en negativ lineær sammenheng mellom alder og intensjoner ( $\beta = -0,254$ ) statistisk signifikant på 0,05 (5 %) nivå. I analysen av intensjoner knyttet til Nærpolitireformen er altså alder en faktor av betydning. Den negative retningen på sammenhengen tyder på sterkere intensjoner jo lavere alder.

#### 4.4 Oppsummering

Regresjonsanalysen i dette kapitlet har vist støtte for hypotesene 1a og 1b, samt 4a og 4b. Hypotesene 1c, 2a, 2b, 3a og 3b har ikke fått støtte ut fra regresjonsanalysen. Resultatene oppsummeres i Tabell 21 under.

**Tabell 21: Oppsummering av hypotesene**

<b>Forskningsspørsmål</b>	<b>Hypotese</b>	<b>Resultat</b>
1	H1a) Politiansatte med positiv holdning til organisasjonsendringen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Beholdes
1	H1b) Politiansattes oppfatninger om positiv subjektiv norm for organisasjonsendring vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Beholdes
1	H1c) Politiansatte som opplever å ha kontroll over endringsrelatert adferd vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Forkastes
2	H2a) Politiansatte som rapporterer å motta rettidig og nøyaktig informasjon om endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Forkastes
3	H2b) Forholdet mellom kommunikasjon og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.	Forkastes
2	H3a) Politiansatte som rapporterer at de får muligheter til å delta i endringsprosessen vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Forkastes
3	H3b) Forholdet mellom deltakelse og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.	Forkastes
2	H4a) Politiansatte som rapporterer å ha vært engasjert i aktiviteter knyttet til endringene siste seks måneder vil rapportere sterkere intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd.	Beholdes
3	H4b) Forholdet mellom tidligere adferd og intensjoner forventes mediert av holdning, subjektiv norm, og opplevd adferdskontroll.	Beholdes

Tabell 21 ovenfor viser at fire av ni hypoteser beholdes. Disse ble altså som forventet ut fra den teoretiske gjennomgangen i kapittel 2. De andre fem ble ikke støttet og måtte forkastes da analysene viste seg å ikke bekrefte de forventningene man hadde til disse variablene. Funnene fra analysen drøftes videre i kapittel 5.

## 5.0 Diskusjon og konklusjon

Problemstillingen for denne oppgaven har vært som følger:

*Hvilke faktorer kan forklare politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*

Ut fra denne ble det utledet tre forskningsspørsmål:

- 1. Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
- 2. Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?*
- 3. Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?*

Resultatene av analysen presentert i kapittel 4 viser generell støtte for Teorien om planlagt adferd, og bekrefter dermed at den kan anvendes til å forklare hoved-effekter og medierende effekter underliggende ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. De ansatte i Finnmark politidistrikts holdninger og subjektive normer viste seg å predikere deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd gjennom de neste seks månedene (H1a og H1b). Samtidig viste de seg at opplevd adferdskontroll ikke predikerte de ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (H1c). Hva gjelder de bakenforliggende faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd var det kun sistnevnte faktor som predikerte de ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (H4a), og effekten av tidligere adferd ble mediert gjennom variablene holdning og subjektiv norm (H4b). Disse funnene vil bli drøftet nærmere under. Deretter vil jeg ta for meg implikasjoner, begrensninger og anbefalinger for videre forskning før jeg konkluderer.

## **5.1 Analysens funn**

### **5.1.1 Resultatene fra spørreundersøkelsen**

Resultatene fra spørreundersøkelsen (se avsnitt 3.6) var generelt positive når det gjelder de ansatte i Finnmark politidistrikt sine intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Så mange som 36 % av respondentene svarte at de i stor eller svært stor grad hadde intensjoner om å engasjere seg i endringsrettede gjøremål ilt. de neste seks månedene, og hele 71,1 % av respondentene befant seg i det øvre sjiktet av svarskaalen fra verken eller til i svært stor grad. Bare 11,7 % svarte at de i liten eller svært liten grad hadde intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (se Tabell 2). Disse tallene tyder på at ledelsen i Finnmark politidistrikt på undersøkelsestidspunktet langt på vei hadde lyktes i å få de ansatte med på endringene, til tross for at prosessen ikke har vært uten motforestillinger. Dette støttes videre av resultatene for de ansattes holdninger til endringene: hele 51,3 % av respondentene var i stor eller svært stor grad positive til å engasjere seg i endringsstøttende adferd, og til sammen var det 84,6 % som befant seg i den øvre delen av skalaen fra verken eller til i svært stor grad (se Tabell 3). Også respondentenes subjektive normer helte i positiv retning: 26,1 % var helt eller delvis enig i at kolleger, overordnede og/eller andre viktige personer mente at de burde engasjere seg i endringsstøttende adferd, og til sammen var det 81 % som var verken enig eller uenig til helt enig i dette (se Tabell 4).

### **5.1.2 Vil politiansattes holdning, subjektive norm og opplevde adferdskontroll påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?**

I tråd med Teorien om planlagt adferd viser denne undersøkelsen at de ansatte i Finnmark politidistrikt sine holdninger og subjektive normer predikerer deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Så mye som 65,8 % av variansen i intensjonene deres forklares ut fra disse faktorene (jf. Tabell 14). Ansatte med positiv holdning til adferden, som opplever sosialt press fra viktige andre som kolleger og overordnede, har større sannsynlighet for å ha intensjoner om å engasjere seg i endringsrettede aktiviteter. I denne studien er det holdning som har sterkest prediksjonsverdi for de ansattes intensjoner ( $\beta = 0,639$ ) etterfulgt av subjektiv norm ( $\beta = 0,274$ ). Også den separate analysen av spørsmålene om Nærpolitireformen viser sterk støtte for at holdning predikerer intensjoner ( $\beta = 0,584$ ), og her er dette den eneste av de tre TPA-faktorene som har statistisk signifikant effekt. 48 % av variansen i

intensjoner vedrørende Nærpolitireformen forklares ut fra respondentenes holdning (jf. Tabell 19).

Funnene i mitt studium er altså i overensstemmelse med funnene i metaanalysen til Armitage & Conner (2001) av TPA-baserte undersøkelser som fant gjennomsnittlig høye korrelasjoner mellom holdning og intensjoner, og lavere korrelasjoner mellom subjektiv norm og intensjoner. I organisasjonsendringstudiene det er mest naturlig å sammenligne mine resultater med (Jimmieson et al., 2008, 2009, Straatmann et al., 2016) er det derimot subjektiv norm ( $\beta = 0,280, 0,420$  og  $0,390$ ) som har sterkest prediksjonsverdi over holdning ( $\beta = 0,230, 0,330$  og  $0,250$ ). Tabell 16 viser at den bakenforliggende faktoren tidligere adferd predikerer subjektiv norm ( $\beta = 0,548$ ) litt sterkere enn holdning ( $\beta = 0,526$ ), så det er vanskelig å anslå hvorfor rekkefølgen på holdning og subjektiv norm er omvendt hos meg enn i de andre nevnte studiene. Under organisasjonsendring utgjør altså ikke nødvendigvis sosialt press en sterkere forklaring på ansattes intensjoner enn holdninger, selv om faktoren helt klart er statistisk signifikant også i min analyse.

Ifølge Ajzen (1991) vil den relative betydningen av de tre TPA-variablene variere over tid og situasjoner, og i noen sammenhenger vil bare en eller to av variablene være nok til å ha en signifikant innvirkning på intensjoner. Opplevd adferdskontroll viste seg å ikke ha noen statistisk signifikant effekt på intensjoner i denne undersøkelsen. Her har tidligere undersøkelser vist ulike resultater. I undersøkelsen til Jimmieson et al. (2008) av hvordan ansatte forholdt seg til kontorrelokalisering predikerte opplevd adferdskontroll intensjoner, mens i undersøkelsene til Jimmieson et al. (2009) av ansattes intensjoner i forbindelse med hotellrebranding og Straatmann et al. (2016) av ansattes intensjoner i forbindelse med en selskapsfusjon ble det i likhet med min undersøkelse ikke funnet noen slik effekt (se Tabell 1).

Resultatene fra spørreundersøkelsen i Finnmark politidistrikt viste at en relativt høy andel på 37,8 % av respondentene svarte stemmer helt eller stemmer delvis på spørsmål om de hadde kontroll over hvorvidt de brukte tiden sin på endringsfremmende aktiviteter, mens tilsammen 69,3 % befant seg i den øvre delen av svarskaalen fra verken eller til stemmer helt. Ut fra TPA skulle man da forvente at høy grad av opplevd adferdskontroll ville være positivt knyttet til intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Når det gjelder oppfattet atferdskontrolls påvirkning på intensjoner er imidlertid forholdets styrke i stor grad bestemt av hva slags type adferd og situasjon det er snakk om. I situasjoner der holdninger og subjektive normer har stor innflytelse på intensjoner, kan det ikke forventes at opplevd adferdskontroll forklarer så mye mer av variasjonen i intensjoner (Ajzen, 1991, Armitage & Conner, 2001).



TPA sier dessuten at faktoren opplevd adferdskontroll vil få økt forklaringskraft i takt med økende grad av usikkerhet. Dette kan tyde på at omorganiseringen av Finnmark politidistrikt har fortont seg relativt stabil og ikke har vært like psykologisk krevende for de ansatte sammenlignet med andre omorganiseringer der denne faktoren har vist seg å ha effekt (se Jimmieson et al., 2008, Kim et al., 2011). En annen forklaring på at opplevd adferdskontroll ikke predikerer intensjoner i denne studien kan være at de ansatte var på ulike stadier i omorganiseringsprosessen på tidspunktet for datainnsamlingen. Da dataene ble samlet inn, kan særlig de ansatte som fortsatt ventet på iverksettelse av sin nye organisasjon ha manglet en full forståelse av hva slags spesifikke aktiviteter som ville være nødvendige gjennom og etter endringene. Forventninger til adferd er kanskje ikke tydelige før etter at endringene er blitt iverksatt, og oppfatninger av at man har mulighet til å opptre på ønskede måter gjennom endringer kan være mer relevante senere i prosessen (Straatmann et al., 2016).

Forøvrig er det interessant å observere at prosentandelen av variansen i intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd (65,8 %) som forklares av TPA-variablene i denne studien er høyere enn i tidligere studier av TPA i en organisasjonsendringskontekst. I studien til Jimmieson et al. (2008) forklares bare 30 % av variansen i intensjoner om endringsstøttende adferd ut fra TPA-variablene, mens Jimmieson et al. (2009) forklarer så mye som 60 % av variansen i intensjoner om å utføre aktiviteter til støtte for endring ved hjelp av TPA. I analysen til Straatmann et al. (2016) er 47 % av variansen i intensjoner om å engasjere seg i endringen forklart av deres utvidede TPA-modell. De to sistnevnte studiene inkluderte også andre variabler enn TPA i regresjonsmodellen. Hvis jeg inkluderer alle mine seks uavhengige variabler i en og samme regresjonsanalyse blir  $R^2$  0,604. Det betyr at 60,4 % av variansen i intensjoner forklares når alle seks forklaringsfaktorer inkluderes, ca. 5 % lavere enn hvis bare TPA-variablene er med i modellen.

### ***5.1.3 Vil politiansattes informasjonstilgang, mulighet til deltakelse og tidligere aktivitet knyttet til endringene påvirke deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd?***

Regresjonsanalysen i denne studien viser ingen statistisk signifikante sammenhenger mellom endringsledelsesvariablene kommunikasjon og deltakelse og ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd. Dette står i motsetning til tidligere studier av TPA og organisasjonsendring som har tatt høyde for disse to variablene (Jimmieson et al., 2008, Straatmann et al., 2016). I studien til Jimmieson og kolleger av kontorrelokalisering

predikerte både kommunikasjon og deltakelse intensjoner, og effektene av disse variablene ble delvis mediert av subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. I analysen til Straatmann og kolleger av selskapsfusjon predikerte kommunikasjon bare opplevd adferdskontroll, og ikke intensjoner, mens deltakelse predikerte intensjoner indirekte via subjektiv norm (se Tabell 1). Korrelasjonsanalysen i min studie viser en svak positiv samvariasjon mellom kommunikasjon og intensjoner (Persons  $r = 0,235$ ) som er statistisk signifikant på 0,05 (5 %) nivå, men i regresjonsanalysen er den svakt positive lineære sammenhengen mellom kommunikasjon og intensjoner ( $\beta = 0,132$ ) ikke statistisk signifikant. I de to nevnte studiene til Jimmieson og Straatmann med kolleger er det påvist positive og statistisk signifikante korrelasjoner mellom henholdsvis kommunikasjon og deltakelse og intensjoner.

Siden sammenlignbare studier har påvist sammenhenger mellom henholdsvis kommunikasjon og deltakelse og intensjoner hadde jeg forventet at slike faktorer også ville ha betydning i min analyse. Situasjonelle og kulturelle, men også metodologiske faktorer kan spille en rolle her. Enhver situasjon har sitt særpreg, og omorganiseringen i Finnmark politidistrikt er ikke nødvendigvis helt lik kontorlokaliseringen og selskapsfusjonen som studiene til Jimmieson og Straatmann med kolleger har basert seg på. Et annet moment er at de nevnte studiene er fra urbane strøk i Australia, så den kulturelle konteksten er nok noe annerledes enn i et utkantstrøk av Norge. Det er også slik at relevansen av de tre psykologiske variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll påvirkning på intensjoner og forholdet mellom endringsledelsesvariabler som kommunikasjon og deltakelse og TPA kan være avhengig av individuelle forhold hos hver enkelt ansatt og demografiske forhold (Straatmann et al., 2016). Mitt endelige utvalg av respondenter var på 27,3 %. Et større utvalg ville i teorien kunne gitt andre resultater, der både kommunikasjon og deltakelse kunne vist seg å ha effekt på intensjoner. Jeg har også brukt til dels egne operasjonaliseringer av disse to variablene (se avsnitt 3.6). Det gjør at de ikke nødvendigvis kan sammenlignes direkte med målene brukt i tidligere undersøkelser, selv om operasjonaliseringene mine var inspirert av disse. Som nevnt i avsnitt 3.6 ble det foretatt en faktoranalyse av variablene kommunikasjon og deltakelse som førte til at jeg sto igjen med bare ett av opprinnelig tre spørsmål som mål på deltakelse. Operasjonaliseringen min av variabelen deltakelse viste seg altså å ikke være god nok.

I min analyse av omstillingen i Finnmark politidistrikt finner jeg en relativt sterk positiv sammenheng ( $\beta = 0,479$ ) mellom de politiansattes tidligere endringsrelaterte adferd og deres intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd i nærmeste fremtid (jf. Tabell 15). Også i analysen av Nærpolitireformen er det en sterk positiv sammenheng ( $\beta = 0,446$ ) mellom

tidligere adferd og intensjoner om endringsstøttende adferd (jf. Tabell 20). Tidligere adferd kan ifølge Ajzen ikke ses på som en kausalfaktor i seg selv, men bør i stedet antas å reflektere en vane. Kanskje bestemmes ikke intensjoner bare av TPA, men også av en eller flere tilleggsvariabler som fanges opp av mål på tidligere adferd (Ajzen, 2002, 2011). Resultatene fra undersøkelsen i Finnmark politidistrikt viser som forventet at medarbeiderne som allerede har innarbeidet seg en vane eller rutine for å jobbe med endringsrettede aktiviteter også har sterkere intensjoner om å fortsette med dette videre i prosessen.

#### ***5.1.4 Vil faktorene kommunikasjon, deltakelse og tidligere adferd indirekte påvirke intensjoner gjennom holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll?***

Signifikanstesting i avsnitt 4.3.3 viste at tidligere adferd påvirker de ansattes intensjoner indirekte gjennom holdning og subjektiv norm (se Tabell 18). Når det kontrollertes for medierende effekter av holdning og subjektiv norm, forsvant altså den opprinnelig statistisk signifikante sammenhengen mellom tidligere adferd og intensjoner. Resultatet er i overensstemmelse med Ajzen's (1991) påstand om at enhver innflytelse på intensjoner fra bakgrunnsvariabler utenfor TPA vil bli mediert av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll, og Ajzen & Fishbein (2005) sin antagelse om at demografiske forhold som tidligere erfaring er antatt å kun ha en indirekte effekt på intensjoner gjennom sin påvirkning på de tre nøkkelkonseptene (se Figur 2). Dette støttes igjen av at regresjonsmodellen med alle seks forklaringsvariabler bare er et lite sneg sterkere ( $R^2 = 0,604$ ) enn regresjonsmodellen som ekskluderer tidligere adferd ( $R^2 = 0,601$ ). Modellens samlede forklaringskraft økes altså bare minimalt (0,3 %) ved å inkludere tidligere adferd.

#### ***5.2 Analysens implikasjoner***

Funnene fra analysen av de tre uavhengige variablene i Teorien om planlagt adferd sin innvirkning på den avhengige variabelen intensjoner gir nyttig informasjon til strategier som har til formål å oppmuntre til endringsrettet adferd i en organisatorisk kontekst. Funnene indikerer at det å rette fokus på de ansattes personlige holdninger og deres opplevelse av sosialt press fra andre bør være innarbeidet i strategier for å fremme endringsrettet adferd. Videre viser analysen av de bakenforliggende variablene at det er viktig å få medarbeiderne til å begynne arbeidet med endringsrettede aktiviteter så tidlig som mulig i prosessen, da godt innarbeidede vaner eller rutiner vil gjøre det mer sannsynlig at de fortsetter med slike gjøremål etter hvert

som endringene skrider frem. Analysen av medierende effekter sier at tidligere adferd påvirker de ansattes intensjoner gjennom holdninger og subjektiv norm. Dette forsterker inntrykket av at det er gjennom holdningsskapende arbeid og fokus på sosiale påvirkningsfaktorer på arbeidsplassen at ledere best kan fremme de ønskede endringer i organisasjonen.

Fokus i denne analysen har vært å finne frem til faktorer som kan bidra til å forklare politiansattes adferd under omstilling. Resultatene tyder på at det er holdninger, subjektive normer og tidligere adferd som best forklarer de politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, mens opplevd adferdskontroll og kjente endringsledelsesstrategier som kommunikasjon og deltakelse ikke forklarer de ansattes intensjoner. Det er altså de tre førstnevnte faktorene som utgjør grunnlaget for eventuelle praktiske råd til politiledelsen i Finnmark.

Undersøkelsen viser at både holdning og subjektiv norm påvirkes av tidligere adferd. Dette impliserer at ledere bør søke å tilrettelegge for at medarbeiderne innarbeider gode rutiner så tidlig som mulig i prosessen med tanke på å utføre endringsrelaterte aktiviteter. Jo bedre forberedt de ansatte er på endringene som kommer, jo mer positivt innstilt vil de sannsynligvis være på å innrette seg. Og når medarbeiderne oppfatter at kolleger, overordnede og/eller andre viktige personer har gode rutiner for å utføre endringsrelaterte aktiviteter, vil de sannsynligvis påvirkes til å innarbeide seg egne rutiner for det samme. Ledere bør altså sørge for å etablere en kultur eller stemning i organisasjonen så tidlig som mulig der kollega- og lederstøtte er sentrale faktorer.

I en statistisk analyse kan man ikke uten videre generalisere resultatene utover den opprinnelige populasjonen for undersøkelsen, som i dette tilfellet er de ansatte i Finnmark politi-distrikt. Resultatene i denne oppgaven må dessuten tolkes med forsiktighet siden utvalget var skjevt ved at kvinnelig ansatte var underrepresentert. Samtidig bygger funnene opp om tidligere forskning på TPA som har vist at holdning og subjektiv norm generelt er de to sterkeste forklaringsfaktorene når det gjelder intensjoner (Armitage & Conner, 2001, Jimmieson et al., 2008, 2009, Straatmann et al., 2016). Det er derfor nærliggende å tro at resultatene kan gi verdifulle innspill til andre endringsprosesser enn denne, selv om konteksten er annerledes. Det betyr at holdningsskapende arbeid, fokus på sosiale påvirkningsmekanismer og tidlig etablering av endringsfremmende vaner vil være viktig også i andre sammenhenger, inkludert endringsprosesser som krever mer av de berørte enn omorganiseringen av Finnmark politidistrikt.

### ***5.3 Analysens begrensninger***

Når man tolker undersøkelsens resultater må man også vurdere dens begrensninger. At undersøkelsen bygger på selvrapporing fra en enkelt kilde på ett bestemt tidspunkt er en metodologisk begrensning. Den faktiske adferden som har funnet sted gjennom den aktuelle omorganiseringsperioden i Finnmark politidistrikt er ikke blitt målt. Tverrsnittsdesignet gjør at man ikke får testet ut eventuelle årsakssammenhenger. Samtidig er de ansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd en reliabel indikator på hva de faktisk vil gjøre gjennom den etterfølgende iverksettelsen av endringene, da soliditeten av intensjon-adferd forholdet er blitt demonstrert i et vidt spekter av studier som har evaluert anvendeligheten av Teorien om planlagt adferd. Ifølge Armitage og Conner (2001) er mesteparten av forskningen på TPA basert på selvrapporterte individdata, men også andre typer data, som f.eks. enheter på gruppenivå, vil kunne bidra til å belyse hvordan ansattes endringsrelaterte intensjoner og adferd henger sammen.

Videre har denne undersøkelsen benyttet seg av et selvseleksjons utvalg, noe som innebærer at det ikke er snakk om et sannsynlighetsutvalg. Dermed er det ikke sikkert at resultatene fra undersøkelsen er representative for hele Finnmark politidistrikt, og man har begrensede muligheter for å generalisere funnene. Khikvadrattesten (se avsnitt 3.7.2) viste at utvalget mitt ikke er helt representativt for populasjonen på variabelen kjønn, mens det kan sies å være representativt for variabelen alder. Med tanke på utvalgets representativitet er det også en mulig begrensning at det endelige utvalget ikke utgjorde mer enn 27,3 % av populasjonen. Den opprinnelige svarprosenten var 35 %, og en svarprosent på 30 % er ikke uvanlig ved studier av organisasjonsendring (Straatmann et al., 2016). Ifølge forskning som Straatmann og kolleger refererer til, er majoriteten av ikke-respondenter i organisasjonsundersøkelser personer som enkelt og greit glemmer å svare på surveyet, og slik passiv ikke-respons har som regel ikke noen sterk innflytelse på resultatene.

Når det gjelder ekstern validitet er det også et poeng at dette er en undersøkelse av omstillingen i Finnmark politidistrikt, noe som gjør at man må være forsiktig med å generalisere resultatene til også å gjelde andre politidistrikter og offentlige etater som gjennomgår omstilling. Selve funnene fra undersøkelsen kan være relativt spesifikke for akkurat denne konteksten. Ulike endringer kan produsere ulike ansattreaksjoner og implisere andre mekanismer som leder til endringsberedskap.

Et annet forhold som kan ha betydning for generalisering av resultater er den konkrete endringsbegivenhetens natur. Selv om omorganiseringen av Finnmark politidistrikt innebærer at ansatte får nye roller, samarbeidsformer og arbeidsoppgaver, er mer drastiske tiltak som f.eks. geografisk flytting av personell og nedbemanning ikke en del av dette, og omorganiseringen får da ikke store følger for de ansattes privatliv. Så hvorvidt de relativt positive resultatene fra denne undersøkelsen lar seg generalisere til antatt mer psykologisk belastende organisasjonsendringer er usikkert.

#### ***5.4 Anbefalinger for videre forskning***

Når det gjelder begrensningene nevnt i avsnittet over, så vil flere av disse kunne gi grunnlag for å anbefale noe for fremtidig forskning. Begrensningene ved tverrsnittdesignet viser at fremtidig forskning på Teorien om planlagt adferd og endringsprosesser bør søke å etablere temporære forhold (dvs. bruke longitudinelle metoder) mellom variablene i TPA, siden ansattes reaksjoner på endringene kan forandre seg gjennom omorganiseringsprosessen. Ved bruk av longitudinelle metoder kan man inkludere mål på faktisk adferd, noe som vil gi bedre grunnlag for å si noe om årsakssammenhenger enn når man bare inkluderer intensjonsmålet. Fremtidig forskning bør altså ta for seg hvordan TPA kan anvendes til å predikere både intensjoner og påfølgende adferd under en organisasjonsendringsprosess.

Endringsbegivenhetenes ulike natur gjør at det kan være vanskelig å generalisere resultater fra en endringsbegivenhet til en annen. Det er derfor viktig å undersøke både milde og mer omfattende former for organisasjonsendring for å kunne forklare ansattes intensjoner under endring. Så langt har TPA vært brukt i tverrsnittstudier av kontorrelokalisering, hotellrebranding, selskapsfusjon og omorganisering i et politidistrikt. Ingen av de nevnte studiene har innbefattet geografisk flytting av personell eller nedbemanning. En anbefaling for fremtidig forskning er derfor å anvende TPA også på denne typen mer psykologisk krevende omstillinger.

I denne analysen nøyde jeg meg for enkelhets skyld med de to endringsledelsesvariablene kommunikasjon og deltakelse, som gjennom tidligere TPA-studier av Jimmieson et al. (2008) og Straatmann et al. (2016) har vist seg å påvirke ansattes intensjoner under organisasjonsendring. Det at disse viste seg å ikke ha noen effekt i min studie kan skyldes flere forhold (se avsnitt 5.1.3). Blant annet viste det seg at målet på deltakelse var utilstrekkelig (bare ett spørsmål sto igjen etter faktoranalysen, mens de fleste andre variablene ble målt med minst tre

spørsmål hver). Dette tyder på at fremtidig forskning på TPA og endringsledelse bør tilstrebe et bedre empirisk mål for variabelen deltakelse enn jeg har fått til her.

Det er også et viktig poeng at denne studien er kvantitativ og beskrivende, og ikke kvalitativ og utforskende. En kvantitativ analyse anvender statistisk metode for å fastslå hva som har en effekt. Formålet med denne analysen har vært å undersøke hvilke faktorer som kan forklare politiansattes intensjoner om å engasjere seg i endringsstøttende adferd, og resultatene har vist at holdninger og subjektive normer forklarer de politiansattes intensjoner, mens tidligere adferd påvirker intensjoner gjennom disse to faktorene. Å gå i dybden på hva slags type strategier som bør brukes for å endre eller påvirke de ansattes holdninger og subjektive normer har ikke vært tema for denne analysen. Slike spørsmål vil en kvalitativ analyse kunne utforske nærmere ved for eksempel å intervjuere ledere, tillitsvalgte og andre medarbeidere.

Som i studien til Straatmann et al. (2016) vil det å øke antallet endringsledelsesvariabler kunne gjøre analyser av organisasjonsendring mer nyansert.<sup>8</sup> En kvalitativ undersøkelse vil også kunne utforske hvilke andre endringsledelsesvariabler enn kommunikasjon og deltakelse som kan være viktige i forhold til TPA-variablene holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll. Ved gjennomgang av eksisterende litteratur om organisasjonsendring og endringsledelse er det mulig å finne frem til en rekke slike faktorer.

#### **5.4 Konklusjon**

Generelt har denne analysen av ansattes intensjoner i forbindelse med omorganiseringen i Finnmark politidistrikt støttet opp om Teorien om planlagt adferd sin forklaringskraft. I likhet med tidligere forskning på TPA, er det holdning som utmerker seg som sterkeste prediktor av intensjoner, etterfulgt av subjektiv norm. Samtidig er rekkefølgen av disse to faktorenes prediksjonsverdi motsatt i de tre tidligere undersøkelsene av TPA og organisasjonsendring som denne analysen baserer seg på. De bakenforliggende endringsledelsesvariablene kommunikasjon og deltakelse hadde i denne analysen ikke noen effekt på de ansattes intensjoner. Samtidig hadde den bakenforliggende variabelen tidligere adferd en relativt sterk innflytelse på de ansattes intensjoner, en innflytelse som forsvant når det ble kontrollert for effekten av holdning og subjektiv norm.

---

<sup>8</sup> Straatmann et al. (2016) opererer med fire endringsledelsesvariabler. Utenom kommunikasjon og deltakelse har de også med variablene opplevde utfall og lederstøtte.

Basert på resultatene i denne analysen bør ledere i Finnmark politidistrikt fokusere på holdningsfremmende aktiviteter og hvordan sosial påvirkning mellom medarbeidere og ledere påvirker de ansattes intensjoner. Det er viktig å aktivisere medarbeiderne så tidlig som mulig i prosessen, da godt innarbeidede vaner har vist seg å ha en betydelig innvirkning på de ansattes intensjoner om å gjennomføre endringsrelaterte aktiviteter.

Tidligere har TPA vært benyttet på studier av forskjellige former for organisasjonsendring i Australia, nærmere bestemt kontorrelokalisering, hotell-rebranding og selskapsfusjon. Denne analysen bidrar til videre nyansering av dette bildet ved at TPA er testet ut i Norge på en ny organisasjonsmessig sammenheng, nemlig omorganiseringen av Finnmark politidistrikt som følge av Nærpolitireformen. Et annet viktig bidrag fra denne analysen er at den har testet ut effekten av tidligere adferd på intensjoner i en ny kontekst. Selv om tidligere adferd har vært studert før innenfor rammen av TPA, er det nytt å inkludere denne variabelen i TPA-modellen i organisasjonsendringssammenheng. Selv om den bakenforliggende variabelen tidligere adferd i utgangspunktet viste seg å ha sterk forklaringskraft, forsvant effekten helt når det ble kontrollert for TPA-variablene holdning og subjektiv norm. I motsetning til noen tidligere studier (se Armitage & Conner, 1998, Ajzen, 2011) er resultatet her helt i samsvar med Ajzen's (1991) opprinnelige påstand om at enhver innflytelse på intensjoner fra bakgrunnsvariabler utenfor TPA vil bli mediert av holdning, subjektiv norm og opplevd adferdskontroll.



## Litteraturliste

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2002a). Behavioral interventions based on the theory of planned behavior. <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.intervention.pdf> [26.11.17]
- Ajzen, I. (2002). Residual effects of past on later behavior: Habituation and reasoned action perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 107–122.
- Ajzen, I. (2002b). Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations. [http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta\\_41176\\_7688352\\_57138.pdf](http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_41176_7688352_57138.pdf) [31.10.17]
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. I Albarracín, D., Johnson, B. T. & Zanna, M. P., red., *The handbook of attitudes*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 173-221.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behavior: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for change. *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior.: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471-499.
- Bakari, H., Hunjra A. I. & Niazi, G. S. K. (2017). How does authentic leadership influence planned organizational change? The role of employees' perceptions: Integration of theory of planned behavior and Lewin's three step model. *Journal of Change Management*, 17(2), 155-187.
- Baron, R M., og Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-11.

- Breukelen, W., Vlist, R. & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893-914.
- Chien, G. C. L., Yen, I.-Y. & Hoang, P.-Q. (2012). Combination of theory of planned behavior and motivation: An exploratory study of potential beachbased resorts in Vietnam. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 17(5), 489-508.
- Christophersen, K.-A. (2003). *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Oslo: Unipub forlag.
- Coch, L., & French, J. R. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1(4), 512-532.
- Conner, M., & Armitage, C.J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429–1464.
- Cordano, M., & Frieze, I. (2000). Pollution reduction preferences of U.S. environmental managers: Applying Ajzen's Theory of planned behavior. *The Academy of Management Journal*, 43(4), 627-641.
- Dawkins, C. E., & Frass, J. W. (2005). Decision of union workers to participate in employee involvement: An application of the theory of planned behavior. *Employee Relations*, 27(5), 511-531.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dixon, G. N., Deline, M. B., McComas, K., Chambliss L. & Hoffmann, M. (2015). Saving energy at the workplace: The salience of behavioral antecedents and sense of community. *Energy Research & Social Science*, 6, 121-127.
- Goepel, M., Hölsle, K. & Knyphausen-Aufsess, D. (2012). Individuals' innovation response behaviour: A framework of antecedents and opportunities for future research. *Creativity and Innovation Management*, 21(4), 412-426.

- Greaves, M., Zibarras L. D. & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109-120.
- Grimolizzi-Jensen, C. J. (2018). Organizational change: Effect of motivational interviewing on readiness to change, *Journal of Change Management*, 18(1), 54-69.
- Hameed, M. A., Counsell S. & Swift, S. (2012). A conceptual model for the process of IT innovation adoption in organizations. *Journal of Engineering and Technology Management*, 29(3), 358-390.
- Hilsen, A. I. (2009). *Omstilling. En veiledning for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere*. <http://materieell.idebanken.org/> [02.12.17]
- Hu, Dinev, Hart & Cooke, (2012). Managing employee compliance with information security policies: The critical role of top management and organizational culture. *Decision Sciences*, 43(4), 615-659.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utgave, Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I. og Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utgave, Bergen: Fagbokforlaget.
- Jimmieson, N. L., Peach, M., & White, K. M., (2008). Utilizing the theory of planned behavior to inform change management: An investigation of employee intentions to support organizational change. *Journal of applied behavioral science*, 44(2), 237-262.
- Jimmieson, N. L., White, K. M., & Zajdlewicz, L. (2009). Psychological predictors of intentions to engage in change supportive behaviors in an organizational context. *Journal of Change Management*, 9(3), 233-250.
- Johannessen, A. (2008). *Introduksjon til SPSS*. 3. utgave, Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave, Oslo: Abstrakt forlag.
- Kim, T. G., Hornung S. & Rousseau D. M. (2011). Change-supportive employee behavior: Antecedents and the moderating role of time. *Journal of Management*, 37(6), 1664-1693.

- Langhammer, K., Bernhard-Oettel, C. & Hellgren, J. (2012). Individual determinants of behavioral intentions: What tells us that practitioners really want to change hiring strategies? *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 453-463.
- Maurer, T. J., & Palmer, J. K. (1999). Management development intentions following feedback: Role of perceived outcomes, social pressures, and control. *Journal of Management Development*, 18(9), 733-751.
- Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere - Med eksempler i SPSS*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication Research*, 22(1), 59-80.
- Nordahl, H. (2009). Anvendelse av teorien om planlagt adferd for kartlegging av drivere og barrierer ved e-handel. Masteroppgave, Universitetet i Tromsø.
- Oztekin, C., Teksöz, G., Pamuk, S., Sahin, E. & Kilik, D. S. (2017). Gender perspective on the factors predicting recycling behavior: Implications from the theory of planned behavior. *Waste Management*, 62, 290-302.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schreurs, B., Derous, E., Hooft, E. A. J., Proost K. & Witte, K. (2009). Predicting applicants' job pursuit behavior from their selection expectations: the mediating role of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 761-783.
- Spitzmüller, C. & Stanton, J. M. (2006). Examining employee compliance with organizational surveillance and monitoring. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 245-272.
- Straatmann, T., Kohnke, O., Hattrup, K. & Mueller, K. (2016). Assessing employees reactions to organizational change: An integrative framework of change-specific and psychological factors, *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 265-295.
- Terry, D. J., & Hogg, M. A. (1996). Group norms and the attitude-behavior relationship: A role for group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(8), 776-793.

- Terry, D. J., & Jimmieson, N. L. (2003). A stress and coping approach to organizational change: Evidence from three field studies. *Australian Psychologist*, 38(2), 92-101.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142.
- Warmerdam, A., Lewis I. & Banks, T. (2015). Gen Y recruitment: Understanding graduate intentions to join an organisation using the theory of planned behaviour. *Education + Training*, 57(5), 560-574.

politiet.no:

<https://www.politiet.no/om/organisasjonen/politidistrikter/finnmark/> [19.11.17]

<https://www.politiet.no/om/narpolitireformen/om-narpolitireformen/> [19.11.17]

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2018/01/28/finnmark-mot-et-moderne-politi/> [24.04.18]

regjeringen.no:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-61-s-2014-2015/id2398784/> [19.11.17]

estudie.no:

<https://estudie.no/faktoranalyse/> [11.02.18]

<https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/> [19.02.18]

<https://estudie.no/validitet/> [19.02.18]

ifinnmark.no:

<https://www.ifinnmark.no/finnmark/politi/vadso/slik-er-politiet-i-finnmark-etter-narpolitireformen/s/5-81-707787> [25.04.18]

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Spørreskjema

#### **Spørreundersøkelse om omstillingen i Finnmark politidistrikt**

Denne undersøkelsen inngår i en masteroppgave i organisasjon og ledelse ved Nord universitet. Finnmark politidistrikt har sagt seg villig til å bidra med datainnsamling til prosjektet.

Hensikten er å kartlegge hvordan arbeidstakere forholder seg til omstilling og hvordan strategier fra endringsledelse kan bidra til å skape en god omstillingsprosess.

I forbindelse med at de ansatte i politiet er inne i en omfattende omstilling som følge av Nærpolitireformen, blir denne spørreundersøkelsen distribuert til samtlige ansatte i Finnmark politidistrikt. Ved å svare på undersøkelsen bidrar du til å belyse hvordan de ansatte reagerer på omorganiseringen. Resultatene vil bli brukt i en analyse av hvilke faktorer som påvirker ansattes reaksjoner på endring og hvordan strategier fra endringsledelse kan brukes til å styrke oppslutningen om endringene blant de ansatte.

Spørreundersøkelsen er anonym, noe som innebærer at ingen svar vil kunne spores tilbake til deg. Dine svar vil kombineres med mange andre svar og vil kun brukes i statistisk analyse.

Det er frivillig å svare på undersøkelsen, men for at analysen skal bli god, er det viktig at så mange som mulig svarer og at alle spørsmål blir besvart. Det er beregnet at du vil bruke ca. 10 minutter på å fylle ut skjemaet.

På forhånd takk for at du er villig til å bidra med dine synspunkter.

Din identitet vil holdes skjult.

**1) \* Kjønn:**

- Mann
- Kvinne

**2) \* Alder:**

- 18-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60-70 år

**3) \* Hva er din høyest fullførte utdanning?**

- Videregående skole
- Universitets- og høyskoleutdanning 1-2 år
- Universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad (Bachelor/Cand.Mag.)
- Universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad (Master/Hovedfag/Doktorgrad)

**4) \* Hvor lenge har du jobbet i politiet?**

- Under 1 år
- 1-5 år
- 6-10 år
- 11 år eller mer

**5) \* Har du vært en del av den pågående omstillingen i politiet i Finnmark?**

- Ja
- Nei

6) \* Indiker i hvilken grad du har til hensikt å gjøre følgende gjennom neste seks måneder:

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
Bruke tid på å sette deg inn i nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruke tid på å sette deg inn i ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bruke tid på å sette deg inn i Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7) \* Å bruke tid på å sette meg inn i nye arbeidsoppgaver gjennom neste seks måneder vil være:

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
Nyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konstruktivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klokt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) \* Å bruke tid på å sette meg inn i ny rolle gjennom neste seks måneder vil være:

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
Nyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konstruktivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klokt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9) \* Å bruke tid på å sette meg inn i Nærpolitireformen gjennom neste seks måneder vil være:

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I stor grad	I svært stor grad
Nyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konstruktivt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klokt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) \* Mine nærmeste kolleger synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig
Nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) \* Mine nærmeste overordnede synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig
Nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12) \* Personer som er viktige for meg synes jeg bør bruke tid de neste seks månedene på å sette meg inn i:**

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig
Nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13) \* Jeg har mulighet til å bruke tid på disse aktivitetene ila. neste seks måneder:**

	Stemmer ikke	Stemmer delvis ikke	Verken eller	Stemmer delvis	Stemmer helt
Sette meg inn i nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14) \* Jeg har kontroll over hvorvidt jeg bruker tid på disse aktivitetene eller ikke ila. neste seks måneder:**

	Stemmer ikke	Stemmer delvis ikke	Verken eller	Stemmer delvis	Stemmer helt
Sette meg inn i nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15) \* Det er opp til meg om jeg bruker tid på disse aktivitetene eller ikke ilt. neste seks måneder:

	Stemmer				
	Stemmer ikke	delvis ikke	Verken eller	Stemmer delvis	Stemmer helt
Sette meg inn i nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sette meg inn i Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16) \* Indiker hvor ofte du har gjort følgende gjennom siste seks måneder:

	Daglig	Flere ganger i uken	Ukentlig	Flere ganger i måneden	Månedlig	Noen få ganger	Aldri
Brukt tid på å sette deg inn i nye arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brukt tid på å sette deg inn i ny rolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brukt tid på å sette deg inn i Nærpolitireformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) \* Har du fått klar og tydelig informasjon om formålet med den pågående omorganiseringen i politiet?

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

18) \* Har du fått nødvendig informasjon for å kunne sette deg inn i nye arbeidsoppgaver og ny rolle?

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

19) \* Har du blitt jevnlig informert om status for omorganiseringsprosessen?

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

**20) \* Har du fått muligheten til å ta opp dine bekymringer knyttet til den pågående omorganiseringen?**

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

**21) \* Har du bidratt med egne innspill til omorganiseringsprosessen gjennom de kommunikasjonskanaler som er tilgjengelige?**

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

**22) \* Har dine ansattrepresentanter vært involvert i prosessen gjennom deltakelse i arbeidsgrupper og arbeidsmiljøutvalg?**

I svært liten grad  I liten grad  Verken eller  I stor grad  I svært stor grad

© Copyright [www.questback.com](http://www.questback.com). All Rights Reserved.

## Vedlegg 2: Prinsipal komponentanalyse av kommunikasjon og deltakelse

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
Har du fått klar og tydelig informasjon om formålet med den pågående omorganiseringen i politiet?	,833	,184
Har du fått nødvendig informasjon for å kunne sette deg inn i nye arbeidsoppgaver og ny rolle?	,785	-,066
Har du blitt jevnlig informert om status for omorganiseringsprosessen?	,778	,370
Har du fått muligheten til å ta opp dine bekymringer knyttet til den pågående omorganiseringen?	,822	,196
Har du bidratt med egne innspill til omorganiseringsprosessen gjennom de kommunikasjonskanaler som er tilgjengelige?	,142	,969
Har dine ansattrepresentanter vært involvert i prosessen gjennom deltakelse i arbeidsgrupper og arbeidsmiljøutvalg?	,704	,173

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

## Communalities

	Initial	Extraction
Har du fått klar og tydelig informasjon om formålet med den pågående omorganiseringen i politiet?	1,000	,727
Har du fått nødvendig informasjon for å kunne sette deg inn i nye arbeidsoppgaver og ny rolle?	1,000	,620
Har du blitt jevnlig informert om status for omorganiseringsprosessen?	1,000	,741
Har du fått muligheten til å ta opp dine bekymringer knyttet til den pågående omorganiseringen?	1,000	,713
Har du bidratt med egne innspill til omorganiseringsprosessen gjennom de kommunikasjonskanaler som er tilgjengelige?	1,000	,959
Har dine ansattrepresentanter vært involvert i prosessen gjennom deltakelse i arbeidsgrupper og arbeidsmiljøutvalg?	1,000	,525

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,400	56,660	56,660	3,400	56,660	56,660	3,104	51,738	51,738
2	,886	14,770	71,430	,886	14,770	71,430	1,182	19,692	71,430
3	,647	10,781	82,211						
4	,470	7,831	90,042						
5	,333	5,546	95,588						
6	,265	4,412	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.