

Tuva Christina Gripp Jensen

Leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen

En Q-metodisk undersøkelse av gruppemedlemmers holdninger til leders bruk av fysisk kontakt, og hvilken betydning det kan få for en leder som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon med gruppemedlemmene

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap

Trondheim

Våren 2016

Veileder Camilla Fikse

Institutt for pedagogikk og livslang læring

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Trondheim

Sammendrag

Denne studien har til hensikt å bidra til bevisstgjøring og mer kunnskap om hvilke holdninger som eksisterer i forhold til bruk av fysisk kontakt på arbeidsplassen, og hvilke konsekvenser en slik tilnærming kan gi for relasjonen mellom leder-medarbeider. Mer spesifikt er formålet å se nærmere på hvilke holdninger medarbeiderne har til sin leders bruk av klapp på skulder/overarm, skulderomfavning og klem, og hvilken betydning det kan få lederens muligheter til å bygge opp en tillitsfull og anerkjennende relasjon. Problemstillingen for studien er derfor: ” *Hvilke holdninger har gruppe-medlemmer til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning kan det få for en leder som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon med gruppe-medlemmene?* ”

For å besvare denne problemstillingen ble det gjennomført en Q-metodologisk undersøkelse, der 20 personer sorterte 36 utsagn ut i fra hvor enig/uenig de var i utsagnene. Deltakere fra tre forskjellige bedrifter var representert. Gjennom faktoranalyse av deltakernes Q-sorteringer kom jeg fram til tre faktorsyn som beskriver deres unike holdninger rundt en gruppeleders bruk av fysisk kontakt på arbeidsplassen, og hvilken betydning det har for relasjonen. Faktorene er gitt navn ut fra hva som karakteriserer dem. De tre faktorsyn er:

- Faktor 1: ”*Fysisk kontakt er positivt, og betydningsfullt at leder tar i bruk.*”
- Faktor 2: ”*Opplevelsen av fysisk kontakt avhenger av leders egenskaper og konteksten, men er strengt tatt ikke nødvendig i arbeidssammenheng.*”
- Faktor 3: ”*Fysisk kontakt er anerkjennende og et gjensidig ansvar, og betydningsfullt i de uformelle sammenhengene på jobb.*”

Alle tre faktorsynene indikerer at medarbeidere tillater leders bruk av fysisk kontakt. Det er imidlertid mer delte oppfatninger når det gjelder anerkjennelsens verdi, og i hvilke sammenhenger det passer seg best å ta i bruk fysisk kontakt som virkemiddel. Nyanser kommer også til syne når det gjelder personlige og sosiale egenskaper og ferdigheter hos leder, som for eksempel leders ekthet og troverdighet, oppmerksomme blikk og respekt for den andres ønsker om grenser og innflytelse. En interessant observasjon i studien er at en organisasjons kultur kan se ut til å ha påvirkning på faktorsynene.

De tre faktorsynene viser at det eksisterer ulike ønsker, preferanser og kriterier knyttet til bruken av fysisk kontakt i jobbsammenheng. Ut fra dette kan det være hensiktsmessig at rådgivere og gruppeledere tar aktiv stilling til egen bruk av fysisk kontakt og vurderer betydningen av slik kontakt overfor det enkelte unike individ.

Abstract

This study intends to help raise awareness and knowledge about the attitudes that exist in relation to the use of physical contact in the workplace, and the consequences such an approach can provide for the relationship between manager - employee. More specifically, the purpose is to examine the attitudes toward their leader's use of pat on the shoulder, arm around the shoulder and hug, and the impact it could have for the manager's ability to build a trusting and appreciative relationship. The issue for study is: "*What attitudes have team members to executive use of physical contact as part of communication, and what impact does it have on a manager who wants to establish a trusting and appreciative relationship with the team members?*"

To answer this question, there was a Q-methodological survey, where 20 people collated 36 statements as to whether they agree / disagree with the statements. Participants from three different companies are represented. Through factor analysis of participants' Q-sorts, I concluded three factors describing their unique attitudes around a group leader's use of physical contact in the workplace, and its significance for the relationship. The factors are given names or descriptions on the basis of what characterizes them. The three factors are:

- Factor 1: "Physical contact is positive and significant that manager uses."
- Factor 2: "The experience of physical contact depends on the manager's characteristics and context, but is not strictly necessary in the work context."
- Factor 3: "Physical contact is appreciative and mutual accountability, and meaningful in the informal relationships at work."

All three factor visions indicates that employees allow manager using physical contact. However, there are more shared perceptions in terms of recognition value, and in what contexts befits best to use physical contact as an instrument. Shades also come into view when it comes to personal and social abilities and skills of a leader, such as leader's authenticity and credibility, attentive gaze and respect for the wishes of the team members borders and influence. An interesting observation in this study is that an organization's culture may appear to have an impact on factor visions.

The three factors show the existence of different needs, preferences and criteria related to the use of physical contact at work. It may be appropriate that the counselors and group leaders take an active position to their own use of physical contact and consider the importance of such contact to the unique individuals.

Forord

Denne masteroppgaven synliggjør siste holdeplass etter en fantastisk og lærerik reise de siste to årene gjennom mastergradsstudiet i rådgivningsvitenskap. Med bakgrunn som pedagogisk leder i barnehagesektoren, opplever jeg at studiet har bidratt til ytterligere faglig og personlig vekst. Takket være studiets faglig inspirerende og erfaringsbaserte undervisningsform, har jeg fått en økt bevissthet omkring min relasjonelle og kommunikative samhandlingskompetanse, samt videreutviklet ferdigheter tilknyttet disse områdene. Denne kunnskapen tar jeg med meg videre, på min vei mot større utfordringer som leder eller rådgiver.

Jeg vil gjerne rette en takk til alle som har bidratt med sin tid og engasjement til å gjennomføre både pilotsorteringer, sortering og postsamtaler i denne studien. En takk går også til informantenes gruppeledere som har vist mye velvilje og gjort det mulig at sorteringene kunne gjennomføres i en ellers så travel arbeidshverdag.

En stor takk til min veileder Camilla Fikse for kloke innspill og oppmuntrende kommentarer gjennom hele skriveprosessen.

Spesielt takk til medstudine Ingrid Elise Godtland, som har vært en god faglig og personlig samtalepartner og støttespiller gjennom hele masterstudiet.

Takk også til min mor Ruth og søster Anniken som har bidratt med barnevakt ved behov.

Til slutt vil jeg takke min mann Jostein, som med sin ubetingede kjærlighet og støtte har gjort det mulig for meg å gjennomføre dette studiet og masteroppgaven. Han har holdt fortet hjemme med barna, og har bidratt med ro og kloke ord når jeg har hatt behov for støtte. Takk for at du alltid har troen på meg.

Trondheim, mai 2016

Tuva Christina Gripp Jensen

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	III
ABSTRACT	V
FORORD	VII
INNHALDSFORTEGNELSE	IX
1 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	2
1.2 OPPGAVENS PROBLEMSTILLING OG FORMÅL	3
1.3 VIKTIGE BEGREPSAVKLARINGER	4
1.4 STUDIENS STRUKTURELLE OPPBYGNING	4
2 TEORETISK FORANKRING	5
2.1 KONGRUENS, POSITIV AKSEPT OG EMPATI – PREMISS FOR RELASJONEN.....	5
2.2 BETYDNINGEN AV FYSISK KONTAKT SOM DEL AV DET RELASJONELLE.....	7
2.3 Å INVESTERE I RELASJONEN – FYSISK KONTAKT SOM DEL AV KOMMUNIKATIV LEDERFERDIGHET	11
3 METODISK TILNÆRMING	15
3.1 Q-METODEN, OG BEGRUNNELSE FOR VALG.....	15
3.2 Q-METODENS FASER	16
3.3 KVALITETEN PÅ FORSKNINGEN.....	24
4 FAKTORPRESENTASJON OG FAKTORTOLKNING	27
4.1 FAKTOR 1:”FYSISK KONTAKT ER POSITIVT, OG VIKTIG AT LEDER TAR I BRUK.”	28
4.2 FAKTOR 2:”OPPLEVELSEN AV FYSISK KONTAKT AVHENGER AV LEDERS EGENSKAPER OG SAMMENHENGEN KONTAKTEN ER GITT I, MEN ER STRENGT TATT IKKE NØDVENDIG I ARBEIDSSAMMENHENG.”	31
4.3 FAKTOR 3:”FYSISK KONTAKT ER ANERKJENNENDE OG ET GJENSIDIG ANSVAR, OG BETYDNINGSFULLT I DE UFORMELLE SAMMENHENGENE PÅ JOBB.”	34
4.4 KONSENSUSUTSAGN FOR FAKTORENE	37
4.5 OPPSUMMERING AV FAKTORFORTOLKNING	38
5 DISKUSJON	39
5.1 FYSISK KONTAKT – SOM DEL AV LEDERS KOMMUNIKASJON?	39
5.2 FYSISK KONTAKT – BETYDNINGEN FOR EN TILLITSFULL OG ANERKJENNENDE RELASJON	42
5.3 TIDLIGERE ERFARINGER – ORGANISASJONSKULTURENS PÅVIRKNING	49
5.4 OPPSUMMERING– IMPLIKASJONER FOR LEDERE OG RÅDGIVERE	51
5.5 HVA KUNNE VÆRT GJORT ANNERLEDES	51
6 AVSLUTNING	53
6.2 FRAMTIDIGE FORSKNINGSMULIGHETER.....	54
6.3 AVSLUTTENDE KOMMENTAR.....	55
7 LITTERATURLISTE	I
8 VEDLEGG	VII

1 Innledning

I følge den franske filosofen Merleau-Ponty (1994) er menneskets eksistens grunnleggende kroppslig. Når to mennesker møtes, er kroppens sanser kilder til viktig informasjon om en selv og den andre. Slik kunnskap bygger opp menneskers forståelse for både den mellommenneskelige og psykiske livsverden. Hvilke sanser som har størst informativ betydning for det enkelte menneske, har derimot ikke blitt tilstrekkelig identifisert i forskningssammenheng (Field, 2010; Gallace & Spence, 2010), til tross for at synet siden filosofiens tid har vært ansett som det mest noble (Hertenstein, Verkamp, Kerestes, & Holmes, 2006). Det er nevneverdig i denne sammenheng at ulike sosialpsykologiske og nevrofysiologiske studier viser at fysisk kontakt er et grunnleggende behov hos mennesker fra fødselen av, med stor betydning for vekst og utvikling på både fysiologiske, psykologiske, og sosiale nivåer (Burgoon & Saine, 1978; Field, 2010; Fyrand, 2002; Montagu, 1978). Enkelte forskere understreker derfor nødvendigheten av at fysisk kontakt bør inngå som del av kommunikasjonen gjennom hele livsløpet. Forskningsfunn støtter et slikt synspunkt, da undersøkelser viser at fysisk kontakt har betydningsfulle fordeler hos mennesker i voksen alder (Autton, 1990; Field, 2010; Fuller et al., 2011).

Innenfor den humanistisk-eksistensialistiske rådgivningstradisjon settes det fokus på at rådgivere skal møte sine klienter gjennom ulike relasjons- og kommunikasjonsferdigheter, kjennetegnet ved en dialogisk holdning og evne til å lytte (Ivey, Ivey, & D'Andrea, 2012; Kvalsund & Allgood, 2008). Det er sentralt at rådgiver utøver en empatisk tilnærming gjennom genuin interesse og ubetinget aksept for klientens subjektive forståelse av den virkelighet han/hun inngår i. Dette kan bidra positivt til oppbygningen av tillitsfulle og anerkjennende relasjoner, ved at det kan fremme klientens opplevelser av å bli hørt, sett og forstått (Ivey et al., 2012; Kvalsund & Allgood, 2008; Kvalsund & Meyer, 2005). I arbeidet med å nå slike mål, anbefaler Kvalsund (2006) at rådgivere tar i bruk ulike oppmerksomhets- og påvirkningsferdigheter. Både Kvalsund og Meyer (2005) og McClure (2005) påpeker at også veiledere og ledere av arbeidsgrupper bør etterstrebe å utøve slike rådgivningsferdigheter fra sine respektive posisjoner. McClure (2005) påpeker blant annet at en gruppeleders oppgave er å bygge opp et trygt og tillitsfullt miljø gjennom emosjonell tilstedeværelse, pleiende relasjoner og gode kommunikasjonsforhold. Slike betingelser kan fremme muligheten for at gruppe medlemmene opplever å få dekket grunnleggende behov

som for eksempel trygghet, mestring, anerkjennelse, gjensidighet, tilhørighet og samhold (Ivey et al., 2012; Kvalsund & Meyer, 2005). Forskning viser at både håndtrykk, klapp på skulder, skulderomfavning og klem kan ha slike anerkjennende effekter i møtet med den andre, såfremt de gis i rett situasjon, til rett tidspunkt og til rett person (Chapman & White, 2011; Goman, 2008). Videre påpeker Chapman og White (2011) at den enkelte leders formidling av budskap bør sendes gjennom medarbeidernes foretrukne kommunikasjonsspråk. Dette mener de kan bidra til at tillitsfulle relasjoner utvikles, samt øke medarbeidernes opplevelser av å bli sett og hørt. Forskningsfunn bekrefter at det eksisterer kvalitative forskjeller mellom mennesker i forhold til opplevelsen av fysisk kontakt (Autton, 1990; Burgoon & Saine, 1978; Field, 2010; Gallace & Spence, 2010; Montagu, 1978), og at behovet for fysisk kontakt fortsatt er tilstede hos voksne mennesker (Field & Field, 1998; Montagu, 1978). Ut fra dette er det en viss sannsynlighet for at det eksisterer medarbeidere som foretrekker at deler av en leders kommunikasjon utøves på et fysisk kontaktnivå (Chapman & White, 2011).

Hvilke holdninger som eksisterer blant medarbeidere omkring en leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning dette kan ha for oppbygningen av et tillitsfullt og anerkjennende relasjon, kan derfor få implikasjoner som er verdifulle ut i fra både et ledelses- og rådgivningsperspektiv. Med tanke på at ledere kan være personer som søker rådgivning, veiledning eller coaching (Kvalsund, 2014), og rådgivere har som mål å ta i bruk en lyttende og empatisk tilnærming, kan slik informasjon fremme en økt forståelse rundt hvorvidt bruk av fysisk kontakt kan være en del av oppmerksomhets- og påvirkningsferdighet som en rådgiver og gruppeleder kan være oppmerksom på i sitt arbeid.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I min stilling som pedagogisk leder på småbarnsavdeling, var fysisk kontakt med barna en sentral del av hverdagen. Jeg har i flere år vært svært opptatt av å bruke fysiske kontaktformer som del av min kommunikasjon ovenfor barn, da jeg har kunnskap om hvilken betydning det kan ha i forhold til barnas grunnleggende behov for blant annet nærhet, kjærlighet, trygghet og anerkjennelse (Burgoon & Saine, 1978; Drugli, 2010; Montagu, 1978). Jeg erfarte imidlertid at jeg i svært liten grad initierte til fysisk kontakt med mine medarbeidere.

Som leder ønsker jeg at gruppe medlemmene skal forstå at de er verdifulle, og oppleve anerkjennelse, tilhørighet og trygghet, og derfor har jeg generelt vært opptatt av å investere i

relasjonen til mine medarbeidere. En leders relasjonelle tilnærming kjennetegnes av at medarbeidernes faglige så vel som personlige behov og verdier blir gitt mulighet til å utvikle seg og samtidig anerkjennes (Kvalsund & Meyer, 2005; Spurkeland, 2012). Det at jeg som leder allikevel ikke initierte til fysisk kontakt med mine medarbeidere, vekket derfor min nysgjerrighet i forhold til hvorvidt mitt valg med å ikke ta fysisk kontakt, fremmet eller hemmet mine evner til å legge godt nok til rette for gruppe medlemmenes opplevelse av verdi og anerkjennelse. Noen vil kanskje mene at kroppslige kontaktformer tilhører den private arenaen. Samtidig påpeker Fuller et al. (2011) at flere kroppslige kontaktformer er legitime handlinger i en arbeidskontekst.

1.2 Oppgavens problemstilling og formål

I denne studien har jeg valgt å se på følgende problemstilling: *”Hvilke holdninger har gruppe medlemmer til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning kan det få for en leder som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon med gruppe medlemmene?”*

Formålet med studien er å bidra til økt forståelse og bevissthet for hvilken relevans fysisk kontakt som del av en leders relasjons- og kommunikasjonsferdigheter har. Resultatene kan føre til en større forståelse omkring den fysiske kontaktens verdi i forhold til oppbygningen av anerkjennende og tillitsfulle relasjoner, som igjen kan være relevant i en rådgiver-klient situasjon. Et sentralt mål i rådgivning, i følge Zunker (2011), er at rådgiver til enhver tid tilpasser veiledningen til den enkelte klients unike behov. Svar på problemstillingen kan forhåpentligvis bidra til vekst og utvikling hos gruppeledere på ulike nivå i organisasjoner gjennom veiledning også, ved at veileder legger til rette for økt forståelse for hvorvidt fysisk kontakt kan ha betydning i relasjonell ledelse.

Markel referer til en studie gjennomført av Burgoon som viser at det er større forekomst av, og aksept for at det er lederen som er den som tar initiativ til bruk av fysisk kontakt rettet mot ansatte, og ikke omvendt (Markel, 2009). Det er sparsomt med forskning omkring mottakernes opplevelser av en leders bruk av fysisk kontakt i følge Fuller et al. (2011). Derfor har jeg valgt å definere problemstillingen ut i fra et gruppe medlemsperspektiv, slik problemstillingen over viser.

1.3 Viktige begrepsavklaringer

For å klargjøre studiens problemstilling og intensjon ytterligere, finner jeg det nødvendig å redegjøre for følgende begrep:

Tabell 1. Begrepsavklaringer

Begrep	Beskrivelse
Berøring	Vi erfarer den fysiske virkelighet med alle våre sanser, deriblant følesansen. Følesansen oppleves gjennom berøring, og omtales som den mest elementære sansen (Burgoon & Saine, 1978).
Fysisk berøring	Den fysiske berøringssansen erfares direkte gjennom huden, og blir ofte omtalt som "sansenes mor" da den er menneskets første og mest utviklede sanseorgan (Montagu, 1978, s. 3). Berøring av huden kan sees som en form for taktil stimuli, hvor begrepet taktil viser til: "enhver form for kontakt mellom mennesker som involverer bruk av berøring, og de indre og ytre opplevelsene de gir personen som berøres" (Burgoon & Saine, 1978, s. 65).
Åndelig berøring	Berøring kan også innta en åndelig og emosjonell dimensjon hos det enkelte menneske, som for eksempel at man blir "berørt" når man hører fin musikk eller ser en trist film (Fyrand, 1996). I denne studien har jeg derimot valgt å bruke ordet <i>fysisk kontakt</i> mellom gruppeleder og gruppemedlemmer i stedet for berøring. Begrepet fysisk kontakt samsvarer bedre med den utvalgte definisjon av taktil stimuli, samtidig som det skiller ut den åndelige dimensjonen av begrepet berøring. Dette kan minske risikoen for at deltakerne fyller ut svar basert ut i fra begge berøringsdimensjonene, og på den måten sikre en sterkere kongruens mellom studiens problemstilling, utsagn og forskningsfunn.
Relasjon	Jeg har valgt å se begrepet relasjon ut fra Eide og Eide (2007, s. 17) sin fortolkning av relasjon som forhold, kontakt eller forbindelse mellom mennesker. I denne studien anvender jeg begrepet i beskrivelse av forbindelsen mellom leder og gruppemedlem. En tillitsfull og anerkjennende relasjon vil jeg derimot si mer om i teorikapitlet.

1.4 Studiens strukturelle oppbygning

Masteroppgaven er delt inn i seks kapitler, og er organisert på følgende måte: I kapittel 1 ble studiens problemstilling, bakgrunn for valg av tema, samt sentrale begreper presentert. I kapittel 2 går jeg nærmere inn på relevant teori. I kapittel 3 presenterer jeg forskningsdesignen, i tillegg til at jeg gir en kort innføring i Q-metoden og min anvendelse av den. I kapittel 4 presenteres funnene fra analysen av informantenes Q-sorteringer. I kapittel 5 drøftes mine funn i lys av teori og forskning presentert i kapittel 2. Praktiske implikasjoner for ledere og rådgivere, og hva jeg kunne gjort annerledes i studien belyses også her. I kapittel 6 avsluttes masteroppgaven med et overordnet blick på resultatene fra studien, samt forslag til videre forskning knyttet til bruk av fysisk kontakt i arbeidssammenheng.

2 Teoretisk forankring

I dette kapitlet presenterer jeg det teoretiske rammeverket som er relevant for problemstillingen i denne studien. Det er denne teorien som har blitt benyttet videre inn i studiens design, og som grunnlag for videre analyse og drøfting. Målet med den valgte teorien er å kunne si noe om betydningen av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen i arbeidssammenheng, og hvilken betydning det kan få for ledere som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon.

I kapittel 2.1 viser jeg til relasjonens betydning ut fra Carl Rogers (Rogers & Beutler, 1992) tre kjernebetingelser for anerkjennende relasjon. Da både problemstilling, design, teoriforankring og metode omhandler den kommunikative forbindelsen mellom gruppemedlemmer og leder, og hvilken betydning forholdet kan få for oppbygningen av en tillitsfull og anerkjennende relasjon, ser jeg det også som hensiktsmessig å belyse mine forskningsfunn ut fra et relasjonelt ledelsesperspektiv. I kapittel 2.2 viser jeg til hvilke utviklende, relasjonelle og informative funksjoner fysisk kontakt kan ha, samt hvilke faktorer som påvirker opplevelsen av fysisk kontakt. Til slutt, i kapittel 2.3 ser jeg på hvilken betydning fysisk kontakt som kommunikasjonsferdighet kan ha i relasjonell ledelse, samt hvilke fallgruver en leders bruk av fysisk kontakt kan gi.

2.1 Kongruens, positiv aksept og empati – premiss for relasjonen

Det enkelte menneske viser seg og blir til i relasjon med andre (Jensen, Ulleberg, & Høy Hansen, 2012). De henviser til sansenes kommunikative, og dermed forbindende funksjon for menneskets hverdagslige møter, da de anser kommunikasjon på alle nivå som limet som holder menneskene sammen, og den beste kilde til kunnskap om oss selv og omverdenen. Martin Buber (1970) en anerkjent filosof innenfor det eksistensialistiske perspektiv, betrakter den fysiske relasjon mellom to mennesker som et premiss for at mennesket skal kunne erfare og erkjenne at han/hun er et unikt individ atskilt fra de(n) andre. Han påpeker at den enkeltes selv kun er en del av en 'jeg og du'-helhet, og blir først helhetlig gjennom en dynamisk interaksjonsprosess. Slik jeg forstår Kvalsund (2014), ser han det som fordelaktig at veiledere og gruppeledere er seg bevisst dette, og dermed sørger for at deres reaksjoner og tilbakemeldinger bærer preg av en kongruent, positiv aksepterende og empatisk holdning. I følge Rogers og Beutler (1992) handler kongruens om at terapeut må være genuint interessert og være seg selv. Det innebærer at terapeuten må være seg bevisst sine følelser og handlinger der og da, og sette dem inn i konteksten med rådsøker, og ærlig kommunisere følelsene og

handlingene. Ubetinget positiv aktelse er den andre kvaliteten Rogers og Beutler (1992) beskriver. Det innebærer at rådgiver formidler at han/hun bryr seg om rådsøker, både som person og menneske som har muligheter. Ved å være genuint interessert i rådsøker formidler rådgiver en fullstendig akseptering av rådsøker på en ikke-dømmende måte. Det innebærer å både glede seg over positive opplevelser sammen med rådsøker, og dele onde opplevelser. Dette kan bidra positivt til at rådsøker føler seg verdsatt. Empati er den tredje kjernebetingelsen, og handler om rådgivers evne til å oppleve eller fange rådsøkers fenomenologiske verden, her og nå sett med rådsøkers øyne (Rogers & Beutler, 1992).

I følge Bae og Waastad (1992) er ordet anerkjennelse beslektet med begrepet empati. Gjennom en genuin innlevelse, lytting, speiling og åpne spørsmål får ledere en større forståelse for den andres subjektive opplevelser og behov. Espedal og Keeping (2010) beskriver at en leders evne til å genuint lytte, forstå, akseptere, tolerere og bekrefte sine medarbeidere, kan bidra til at medarbeiderne opplever seg bekreftet, gjenkjent og styrket.

2.1.1 Relasjonsledelse

Innenfor ledelse vektlegges også menneskeorientering og det relasjonelle mellommenneskelige perspektivet (Spurkeland, 2012). Forutsetningen for godt lederskap ligger ikke ensidig hos lederen, men i vekselspillet mellom ledelse og medarbeidere (Brunstad, 2009). Å bygge opp tillitsfulle relasjoner gjennom en genuin ærlig og følelsesmessig nærhet og tilstedeværende kommunikasjon ansees, i følge Spurkeland (2012), som bærebjelkene i relasjonsledelse. Det innebærer at ledere inntar en åpent undersøkende og interessert holdning til hvordan den enkelte medarbeider har det, viser at han/hun er glad i dem, samt støtter de opp gjennom konkrete tilbakemeldinger. Sentralt i denne sammenheng er at begge partene finner sin dialogkode- den samtaleformen som fungerer for dem. Dialogkoden handler om deres unike måte å snakke sammen på (Spurkeland, 2011, s. 195). Han påpeker videre at det til enhver tid må være en kongruens mellom en leders uttalte verdi og bruksverdi, da det bidrar positivt til etableringen av både trygghet, forutsigbarhet og dermed tillit. Espedal og Keeping (2010) ser også viktigheten av at ledere bekrefter og anerkjenner medarbeidere gjennom rause tilbakemeldinger. De viser til undersøkelser som indikerer at medarbeidere har behov for å bli sett av sin sjef. Det er derfor nødvendig at dagens ledere inntar en nysgjerrig tilnærming mot sine medarbeidere for å finne ut av hva den enkelte medarbeider har behov for, i forhold til både anerkjennelse og opplevelsen av å være en viktig del av arbeidsgruppen (Espedal & Keeping, 2010). Ved å gi rom for medarbeidernes behov, ønsker og innsikt, inntar man en viktig birolle som medarbeidernes tjener. I det ligger

å støtte sine medarbeidere i både gode og onde dager, vise omsorg og beskyttelse, lojalitet, samt anerkjennelse og takknemlighet (Brunstad, 2009). Da undersøkelser viser at flere medarbeidere opplever at de ikke får dekket sine behov for både trygghet, anerkjennelse og tilhørighet i jobbsammenheng understreker Espedal og Keeping (2010) at visse kriterier må være oppfylt for at en leders tilbakemeldinger skal kunne få en anerkjennende funksjon. De må være ekte, komme fra hjertet, og ha mangfold og kreativitet i seg. I tillegg må enhver anerkjennelse tilpasses mottakerens preferanser, for at den skal få mening for mottakeren.

2.2 Betydningen av fysisk kontakt som del av det relasjonelle

Da huden er det første som møter omgivelsene har den stor kapasitet til å respondere på ulike situasjoner (Montagu, 1978). Rabben (2015, s. 152) viser til Gendlin som påpeker at kroppen har evnen til å holde et helt komplekst spekter av informasjon på én gang, og er derfor en viktig meningsskaper. I denne delen vil jeg si noe om hvilke utviklende, informative og relasjonelle funksjoner fysisk kontakt kan ha for mennesket. Jeg viser også til ulike faktorer som kan påvirke den enkeltes opplevelse av fysisk kontakt.

2.2.1 Fysisk kontakt – premiss for vekst og utvikling

Studier viser at den varme og nære fysiske kontakten et barn opplever i mors mage, er betingelser det fortsatt har behov for etter fødsel, og forstås i følge Fyrand (1996) som et grunnleggende behov på lik linje med både mat, tørst og søvn. Studier indikerer at fysisk berøring av huden, varme og kroppskontakt ikke bare beroliger og regulerer flere av våre indre systemer, men bedrer vårt kognitive fokus og persepsjon, og er den viktigste kilden til både trygghet, nærhet, og tilhørighet (Burgoon & Saine, 1978; Field & Field, 1998; Fyrand, 2002; Montagu, 1978). Autton (1990, s. 29) viser til Sapir som påpeker at å bli berørt symboliserer; ”jeg eksisterer og jeg er verdt omsorgen.” Dette er et behov mennesker søker bekræftelser på gjennom hele livet. Mennesker som opplever lite fysisk kontakt i tidlig barndom, kan få flere helsemessige og atferdsmessige utfordringer som for eksempel: organsvikt, ensomhet, lærevansker, voldelig atferd, sykdom eller død (Burgoon & Saine, 1978; Montagu, 1978).

Erfaringer nedfeller seg som organiske strukturer hos den enkelte (Gallace & Spence, 2010) og gir viktig informasjon om hvorvidt kontakt er nødvendig/viktig eller ikke. Informasjonen bidrar blant annet til å regulere hvor mye fysisk kontakt personen har lyst til og behov for å invitere til, samt akseptere at andre utfører mot seg i voksenalder (Burgoon & Saine, 1978; Fyrand, 2002). De unike erfaringer regulerer også utformingen av den enkeltes personlige

sfære. Den personlige sfære handler om usynlige grenser den enkelte setter rundt sin egen kropp, og blir styrende for hvor fysisk nær andre mennesker i ulike situasjoner får komme (Hall, 1982).

2.2.2 Fysiske kontakttyper

Forskning har kartlagt 457 typer kroppskontakt, og av disse ansees fjorten som hovedtyper (Autton, 1990). I denne forskningsstudien fokuserer jeg på et lite utvalg av hovedtypene på kroppskontakt, nemlig klapping på skulder/overarm, skulderomfavnelser og klem. I fasen hvor teori, meninger og synspunkter ble samlet inn knyttet til temaet fysisk kontakt på arbeidsplassen, ble disse tre typene kroppskontakt nevnt som mest vanlige i en arbeidssituasjon. Dog ble klem nevnt færrest ganger sammenlignet med de to andre typene kroppskontakt. Som følge av at de tre berøringsformene ble nevnt som mulige virkemidler i relasjonsbygging, valgte jeg å ta utgangspunkt i alle tre. Lee og Guerrero (2001) viser til forskning som indikerer at klapp på skulder anses som den minst krenkende fysiske atferden i arbeidssammenheng. Håndtrykk ble også omtalt i innsamlingsfasen, men da håndtrykk i dag er den mest formelle og minst personlige type kroppskontakt i forretningslivet (Goman, 2008), har jeg valgt å ikke inkludere den for denne studiens hovedformål.

2.2.3 Fysisk kontakt og dets relasjonelle funksjoner

” Berøring er en handling som bygger bro over den kløften flere mennesker utvikler mellom seg selv og andre, og mellom seg selv og kroppen ” (Autton, 1990, s. 21).

Burgoon og Saine (1978, s. 4) viser til en forsker ved navn Ray Birdwhistell som understreker at 65 % av meningsinnholdet i en situasjon formidles gjennom nonverbal kommunikasjon. Hvilken mening som tillegges denne nonverbale kommunikasjonen, bestemmes til enhver tid av mottakerens fortolkning. I følge Goman (2008) brukes ofte fysisk kontakt som en kommunikasjonsstrategi på arbeidsplassen når vi ønsker å dele en tanke vi tror sterkt på og vil at andre også skal forstå meningen av. Syme (2003, s. 62) viser til Hunter og Strive som har kartlagt ni ulike typer berøring som hver og en bærer sin unike formidling av mening. Blant annet har oppmerksomhetssøkende berøring som funksjon å fange noens oppmerksomhet, mens affektiv berøring, har som formål å uttrykke vennlighet og hjelpsomhet. Emosjonell berøring uttrykker følelser og brukes i situasjoner for å vise støtte, forsterke en respons, vise omsorg og hjelpe den andre til å slippe sine følelser fri. Som eksempel, kan en klapp på skulder/overarm, skulderomfavnelser og klem hver på sin måte uttrykke slike budskap.

I forlengelsen av berøring og kroppskontakt, går Montagu (1978) så langt som å si at fysisk berøring er ti ganger sterkere enn verbal kommunikasjon, nettopp fordi fysisk kontakt treffer den andres sanseapparat, og ikke tankeprosesser alene. I følge Burgoon og Saine (1978) kan berøring brukes til å ”si” mer rundt en situasjon der ord alene ikke strekker til, bidra til å underbygge det en sier, eller erstatte verbale ord. For eksempel kan det å gi en klapp på skulder/overarm til en som nettopp har gjennomført en oppgave, uttrykke at du er stolt av ham, og synes at han har gjort en god jobb. Fysisk kontakt bidrar på denne måten til å fange oppmerksomheten til den andre på en mer helhetlig og anerkjennende måte (Goman, 2011).

2.2.4 Fysisk kontakt - formidling av følelser

I følge Fyrand (1996) er hudkontakt alltid ladet med følelser. Berøring kan formidle følelser som for eksempel omsorg, kjærlighet/hat, trygghet, glede/sinne, og anerkjennelse (Goman, 2008; Hertenstein et al., 2006). Binder (2011) påpeker at følelser og fysisk kontakt er gjensidig avhengig av hverandre. Følelser styrer hvilke sosiale relasjoner vi etablerer. Ut i fra hvilke følelser den andres berøring vekker i deg og hvilke reaksjoner som vekkes hos den du berører, blir man i stand til å fortolke hvorvidt den andre er en fiende, venn, kollega, kjæreste eller lignende. Forskning i nevrofysiologi indikerer at ulike typer berøring, utløser forskjellige fysiologiske og biokjemiske responser som har vist seg å korrelere med hvordan du følelsesmessig har det. Eksempler på det er blant annet reduksjon av blodtrykk, hjerteslag og kortisol, og økning av oxytocin (kjærlighetshormonet) som indikerer hvorvidt du blant annet føler deg glad og avslappet, eller deprimert og stresset. Slike responser utløses også hos voksne og kan virke tillitsvekkende, og dermed bidra positivt til å etablere og forsterke sosiale bånd (Field, 2010; Gallace & Spence, 2010).

2.2.5 Faktorer av betydning for opplevelsen av mening

Det er ulike teorier omkring hvilke faktorer som har størst betydning for hvordan den enkelte reagerer på fysisk kontakt. Hvilken mening berøringen får, kan avgjøres ut i fra berøringens lokalisering, intensitet, handling og varighet på huden (Autton, 1990; Burgoon & Saine, 1978). Dette synet underbygges delvis fra nevrobiologiske studier som viser at typen berøring og stedet på kroppen, avgjør hvordan og hvor den kodes i sentralnervesystemet, og dermed hvordan den psykologisk og fysiologisk oppleves (Field, 2010; Gallace & Spence, 2010). Morrison, Löken, og Olausson (2010) og Gallace og Spence (2010) påpeker at kultur, personens kjønn, status og konteksten berøringen skjer i, har avgjørende betydning for hvorvidt fysisk kontakt oppleves som positiv eller negativ. Kultur kan beskrives som de verdier, normer og antakelser medlemmer av et bestemt samfunn deler (Grenness, 2012).

Sosiologiske og nevrofysiologiske studier indikerer at det eksisterer flere forskjeller mellom kulturer, i forhold til holdninger til og forekomsten av fysisk kontakt. Studier viser at enkelte kulturer er nøye med å unngå nærhet, holder god avstand når de møtes, lar seg styre av uformelle regler som handler om å ikke ta på hverandre, og de prøver å unngå sjenerende nærhet (Field, 2010; Fyrand, 2002). Et særskilt trekk ved vestlige kulturer i forbindelse med fysisk kontakt, er i følge Burgoon og Saine (1978), at kulturene har utformet så mange regler i forhold til mengden fysisk kontakt, at de ikke lengre forventer at fysisk kontakt er noe som skal foregå mellom dem. I andre kulturer derimot, anerkjennes fysisk kontakt som en høyst nødvendig kontaktform. De står tettere inntil hverandre under samtaler, og tar mer initiativ til fysisk kontakt i form av omfavnelser og kyss (Field, 2010; Fyrand, 2002). Den sistnevnte beskrivelsen mener Montagu (1978) og Autton (1990) tilhører kulturer i østlige land, mens den første beskrivelsen representeres i større grad av land fra vest. Land plassert i blant annet Vest-Europa, USA eller Canada, regnes som vestlige land (Høydahl, 2008). Da Norge ligger i Vest-Europa, tar jeg utgangspunkt i at Norge generelt representeres i den første beskrivelsen.

Studier avdekker samtidig at personer innad en og samme kultur kan vise ulike preferanser i forhold til opplevelsen av berøring (Field, 2010; Fyrand, 2002; Gallace & Spence, 2010). I følge Morrison et al. (2010) oppleves reaksjonen rundt et stimulus i to dimensjoner; ”Den sansediskriminerende og den motiverende affektive dimensjonen.” Den førstnevnte registrerer intensiteten og lokaliseringen av berøringen. Det skjer via sansereseptorer som ligger på forskjellige steder på huden, og registrerer ulike aspekter ved berøring, som for eksempel temperatur, bevegelse, press, smerte og klapping. Den andre gir opplevelsen av dets relevans for den som ble berørt. På enkelte steder innenfor hudens overflate ligger myeliniserte nevroner som koder hvorvidt berøringen du utsettes for er behagelig eller smertefull. Dette gjør det mulig å skille mellom sosial berøring, og all annen taktil berøring (Morrison et al, 2010). Alle registreringer ledes til ulike områder i sentralnervesystemet (Gallace & Spence, 2010), og siden berøring viser seg å kodes ulikt i hjernen hos det enkelte unike individ, kan en og samme berøring oppleves ulikt hos to personer (Field, 2010; Hertenstein et al., 2006).

Alder, relasjon, intensjon (Hertenstein et al., 2006), religion, status og kjønn (Burgoon & Saine, 1978) ser også ut til være utslagsgivende faktorer for ulikhetene mellom menn og kvinner i forhold til opplevelser av og bruken av fysisk kontakt. Persepsjon er et nøkkelement i relasjoner, og preger i stor grad hvordan den enkelte oppfatter situasjonen og de(n) andre (Allgood & Kvalsund, 2003). Da naturalistiske og nevrobiologiske studier

foreløpig ikke har lyktes med å skille ut hvilke biologiske og psykologiske effekter og funksjoner berøring *alene* som stimuli har for den enkelte, viser det seg at både synet, hørselen og lukten interagerer med den taktile stimuli til enhver tid (Field, 2010; Gallace & Spence, 2010). I følge Burgoon og Saine (1978) kan derfor personlige og sosiale kvaliteter som alder, status, kjønn hos personer som tar initiativ til fysisk kontakt, spille en viktig rolle i hvorvidt berøringen blir oppfattet som positiv eller ikke av den andre.

Sammenhengen fysisk kontakt gis i, ser også ut til å ha betydning for hvorvidt fysisk kontakt oppleves som negativ eller ikke. Hall (1982) påpeker at både den enkeltes preferanser, behov og etablerte sfære for fysisk kontakt med andre, har betydning for i hvilke situasjoner fysisk kontakt er akseptabelt eller ikke. I følge Autton (1990) er det spesielt i situasjoner der en person har behov for oppmuntring, bekreftelser eller deling av følelser, at ulike kontaktformer kan være en passende handling. Syme (2003) påpeker at fysisk kontakt kan være nødvendig i situasjoner der en har mulighet til å vise omsorg og støtte.

2.3 Å investere i relasjonen – fysisk kontakt som del av kommunikativ lederferdighet

Denne studien er knyttet til leder og medarbeidere, og i følge Chapman og White (2011) handler ledelse om å investere i relasjonene gjennom å sette både gruppemedlemmers innsats og personlige verdi i fokus. De påpeker at alle har behov for å vite at det en gjør har unik betydning og verdi for andre. En forsker ved navn Steven Cooly, mener at behovet for å bli forstått, sett, bekreftet, og vurdert er like viktig som fysisk overlevelse (Chapman & White, 2011, s. 18). Å dekke slike behov stiller derfor store krav til en leders kommunikative ferdigheter. I følge Goman (2008) er leders manglende bruk av fysisk kontakt ovenfor medarbeidere, ofte trenden blant mange ledere i flere bedrifter. Hun påpeker at mange ledere i dag har blitt mer opptatt av å bruke språket og intellektuell tenkning når de søker kontakt med sine omgivelser, enn å bruke fysisk kontakt. Dette mener hun kan ha sammenheng med at mange er blitt svært opptatt av å opptre så politisk korrekt som mulig, at de har mistet noe på veien i forhold til evnen til å være i fysisk kontakt med andre.

Chapman og White (2011) understreker at ledere bør være seg bevisst at mennesker har ulike preferanser for hvilket primærspåk de ønsker å bli møtt med. Primærspåk handler om hvilken sansekanal den enkelte foretrekker at informasjon og budskap formidles gjennom. Eksempler på dette kan være ord eller berøring. En leder bør derfor tilpasse sin

kommunikative tilnærming mot den enkeltes foretrukne primærspråk, da det har avgjørende betydning for mottakerens opplevelse av budskapet. Et sentralt mål er at budskapet skal være så autentisk, personlig og individuelt rettet som mulig (Chapman & White, 2011). Dette vil kunne bidra til at den enkelte medarbeider vil få dekket behovet for å bli forstått, sett og bekreftet. Ut i fra dette ser det ut til at det ikke er tilstrekkelig å anerkjenne og verdsette den enkelte medarbeider gjennom bruk av ord alene. Spurkeland (2012) anerkjenner til en viss grad at fysiske kontaktformer kan være en kilde til menneskers opplevelse av velbehag, men at slike kontaktformer ikke er nødvendige i arbeidssammenheng.

2.3.1 Fallgruver ved bruk av fysisk kontakt

Chapman og White (2011) påpeker at siden berøring har så intime og personlige særtrekk, skal det alltid utføres med en ytterst forsiktighet. Misforståelser skjer dessverre ofte mellom leder og ansatte i tilknytning til dette (Goman, 2008). Både Syme (2003) og Autton (1990) viser til undersøkelser som avdekker at klienter har opplevd det som svært ubehagelig og krenkende i situasjoner der rådgiver har lagt en hånd på klientens hånd skulder eller hånd for å uttrykke støtte og omsorg underveis i en samtale. Dette kan forklare hvorfor flere fagfelt innenfor rådgivningstradisjonen ikke anser fysisk kontakt som en hensiktsmessig del av en relasjonell og kommunikativ tilnærming, til tross for at fysisk kontakt i form av å legge hånden på en annen, har hatt en helbredende funksjon og fortsatt brukes som terapiform i flere fagfelt (Syme, 2003). Synet på kroppen som et laverestående og ubehagelig objekt, kan også forklare hvorfor kroppen oppleves som unødvendig i hjelpesamtaler (Rabben, 2015).

Bakgrunnen for misforståelser og negative opplevelser rundt fysisk kontakt, kan forstås ut i fra ulike perspektiver. Syme (2003) mener at misforståelser kan oppstå fordi senderen av budskapet ikke er oppmerksom på sine ubevisste og skjulte meninger i kommunikasjon. Enkelte studier viser nemlig at vi mennesker er gode på å diskriminere enkelte følelser som ligger bak en berøring, som for eksempel sinne, glede og avsky (Gallace & Spence, 2010). En persons ekte følelser kan stå i fare for å bli avslørt enten når han/hun ikke er personlig komfortabel med å bruke berøring, eller ikke ønsker å bruke det (Autton, 1990). Når det eksisterer en forskjell mellom følte og uttrykte følelser, oppstår en tilstand kalt emosjonell dissonans (Glasø, 2015). Prøver for eksempel en leder å gi en klapp på skulder for å vise at han/hun er glad på de andres vegne og ønsker å vise at han/hun har tro på dem, men egentlig føler sinne eller avsky mot dem, kan dermed leder risikere at det er opplevelsen av de sistnevnte følelsene som mottas av de andre (Burgoon & Saine, 1978). Deres tilnærming kan da vise inkongruens som tidligere beskrevet. For det andre kan egoistiske motiver ligge bak

en leders fysiske kontakt, og da kan han/hun risikere å bli oppfattet som en manipulerende strateg som ønsker makt og kontroll (Goman, 2011). En gruppeleders anerkjennende tilbakemeldinger vil ha liten virkning hvis de bærer preg av slike overfladiske teknikker (Espedal & Keeping, 2010).

Misforståelser kan også oppstå på bakgrunn av mottakerens integrerte normer omkring bruk av fysisk kontakt som positivt og nødvendig eller ikke. I flere kulturer eksisterer det normer på at fysisk berøring i mange tilfeller oppfattes som noe seksuelt (Autton, 1990), at kroppen er privat eiendom (Burgoon & Saine, 1978), eller at frykten for å krenke noens følelser overgår lysten eller muligheten til å berøre (Syme, 2003). I følge Fuller (2011) viser det seg at både uformelle og formelle normer hindrer mange av dagens ledere fra å tørre å bruke fysisk berøring som del av kommunikasjonen, til tross for at de fleste voksne klarer å skille mellom situasjonsbetinget atferd, slik som seksuell atferd, opp mot vennskapelig atferd.

Mennesker som opplever at deres personlige sfære blir invadert, vil føle seg truet, krenket eller utilpass (Hall, 1982). Burgoon og Saine (1978) påpeker at i tilfeller hvor den enkelte føler seg invadert, vil han/hun ”forsvare” seg selv ved å behandle den invaderende som et objekt, gjennom å enten late som om personen ikke er der, eller skape fysisk avstand. Et sentralt spørsmål å ta med seg videre kan derfor være om fysisk kontakt allikevel hører til innenfor privatlivet, og ikke på sosiale og offentlige arenaer som arbeidsplassen.

I dette kapitlet har jeg prøvd å vise hvordan Carl Rogers tre kjernebetingelser kan ha betydning for relasjonen, og hvordan slike betingelser kan bidra til å bygge opp tillitsfulle og anerkjennende relasjoner ut i fra et relasjonelt ledelsesperspektiv. Videre har jeg sett på hvilke funksjoner fysisk kontakt kan ha for det relasjonelle, samt fysisk kontakt som del av kommunikativ lederferdighet. Til slutt viste jeg til enkelte fallgruver ved leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen.

Jeg vil nå gå over til metodekapitlet, der jeg presenterer forskningsdesignet og informantene i studien, samt gir en kort innføring i Q-metodens metodologi og min anvendelse av den.

3 Metodisk tilnærming

I dette kapitlet ønsker jeg å gjøre rede for hvilke valg jeg har tatt vedrørende forskningsmetode i min studie. I det følgende vil jeg gi en kort redegjørelse for bakgrunn for valg av Q- metode, før jeg presenterer Q-metodologien og noen sentrale begreper. Videre vil jeg forsøke å beskrive de ulike stegene i forskningsprosessen, samtidig som jeg redegjør for spesifikke valg jeg har tatt vedrørende de ulike fasene. Til slutt vil jeg si noe om kvaliteten på forskningen og forskerrollen med hensyn til blant annet generaliserbarhet, validitet, reliabilitet og etiske betraktninger.

3.1 Q-metoden, og begrunnelse for valg

Q-metoden er en systematisk forskningsmetode som har som formål å utforske og beskrive hvilke subjektive tanker, erfaringer og følelser mennesker har i forhold til bestemte tema (Thorsen & Allgood, 2010). Det jeg ønsket å innhente i denne studien, var gruppe-medlemmers holdninger til leders bruk av fysisk kontakt som del av sin kommunikasjon. For å få et innblikk i deres subjektivitet har jeg valgt å benytte meg av Q-metoden.

Q-metodologi og Q-metoden ble første gang introdusert av William Stephenson i 1935, og ble utviklet som et alternativ til den naturvitenskapelige tradisjonen der formålet i hovedsak var å måle menneskers tanker, følelser og atferd ut fra hypoteser og objektive mål (Thorsen & Allgood, 2010). Q-metoden bygger hovedsakelig på Charles Spearman's R-metodologiske faktoranalyse, men ble forankret med bokstaven Q for å skille denne form for metode fra den tradisjonelle R-metoden (Brown, 1980). I følge Brown (1980) kombinerer Q-metoden styrker fra både kvantitative og kvalitative tradisjoner. Q-metodens kvalitative fortrinn kommer til syne i metodens fokus på subjektivitet, mens dens kvantitative trekk synliggjøres i de matematiske strukturer i faktoranalyseprosessen (Watts & Stenner, 2012). I Q-metode blir subjektivitet forstått som: "communication of a personal point of view" (McKeown & Thomas, 1988, s. 2). I dette ligger at subjektivitet kommuniseres gjennom uttrykkelse av ens selvrefererende meninger rundt ulike hendelser, gjenstander og andre fenomener. Ved å behandle hver unike person med sine tanker, følelser, verdier og holdninger som variabler i en faktoranalyse, og dermed se på hvordan variablene korrelerer med hverandre, vil man få et tydeligere bilde av nivået av de faktiske likheter/ulikheter av det helhetlige settet av synspunkter skapt av ulike personer rundt et gitt tema (Watts & Stenner, 2005).

I Q-metoden måles den enkeltes subjektive synspunkter gjennom en såkalt Q-sortering. Her blir deltakerne bedt om å sortere ulike utsagn ut i fra hvor enig (+5) og uenig (-5) de er i dem (Brown, 1993). Stephenson anså ikke subjektivitet som et mentalt konsept som var inni oss og atskilt fra omverdenen, men heller en konkret atferd som kunne måles. Han lånte begrepet operant fra behaviorismen, for å forklare hvordan subjektivitet kunne forstås som en aktiv handling mot omgivelsene. Slik atferd kjennetegnes ved at den er spontan og kun får mening gjennom relasjonen og påvirkningen med de stimuli det møter. I følge Stephenson bærer hvert utsagn preg av ulike følelser, verdier og meninger knyttet til et tema, og disse stimulerer deltakerne til å reagere spontant på utsagnene. Gjennom måten de aktivt rangerer utsagnene på ut i fra sitt eget synspunkt, erfaring og ståsted, bringer de fram sin subjektivitet (Watts & Stenner, 2005). Denne kommunikative atferd kan så måles objektivt (Wolf, 2010).

Et annet viktig aspekt i Q-metoden er abduksjonsprinsippet, som handler om forskers evner til å utøve en åpen og utforskende holdning for hva forskningsdata kan avdekke av nye mønstre og mening, både innenfor og blant deltakerne i studien (Watts & Stenner, 2005). Det er vanskelig å si på forhånd hvilke meninger som eksisterer rundt et tema man forsker på, da det først er gjennom deltakernes spontane sorteringsprosess at den faktiske mening tillegges (McKeown & Thomas, 1988). I følge Thorsen og Allgood (2010) er det viktig å søke etter å oppdage noe nytt underveis, og la de nyoppdagede mønstre legge føringer for hypoteser.

Q-metodens systematiske framgangsmåte gir informantene i min studie mulighet til å uttrykke sin mening gjennom balanserte utsagn som er basert på eksisterende forskning innenfor fagfeltet. Metodens kombinasjon av kvalitative og kvantitative egenskaper gjør den godt egnet til å besvare oppgavens problemstilling da den kan bidra til å gi et potensielt bilde av ulike synspunkt som eksisterer omkring studiens tematikk.

3.2 Q-metodens faser

Q-metodologi har et begrepsmessig rammeverk som bidrar til å skape struktur i prosedyrer og framgangsmåte i en Q-studie (Thorsen & Allgood, 2010). I påfølgende avsnitt vil jeg gå nærmere inn på det Brown (1993) anser som de fem hovedfasene i den Q- metodologiske forskningsprosessen:

- **Fase 1:** Kommunikasjonsuniverset for undersøkelsen identifiseres
- **Fase 2:** Forskeren etablerer Q-utsagn som representerer kommunikasjonsuniverset
- **Fase 3:** Forskeren verver deltakere som er relevant i forhold til temaet han/hun ønsker å undersøke

- **Fase 4:** Undersøkelsen og sorteringsprosessen, der deltakerne rangerer de ulike Q-utsagnene
- **Fase 5:** Deltakernes sortering analyseres og fortolkes

I min presentasjon av de fem fasene, vil jeg samtidig belyse valg jeg har tatt underveis i min forskningsprosess.

3.2.1 Identifisering av kommunikasjonsunivers

Det en forutsetning at forsker søker etter kommunikasjonen som eksisterer rundt et gitt tema for at det skal være mulig for deltakere å sortere utsagn relatert til dette temaet. Forskeren må ut i det såkalte kommunikasjonsuniverset, som refererer til den totale flyten av kommunikasjon rundt et tema (Thorsen & Allgood, 2010). I slike univers ligger menneskers råmaterialer i form av blant annet meninger, påstander, selvrefererte utsagn og faktabaserte teorier omhandlende temaet (Watts & Stenner, 2012). Hvert tema har sitt eget kommunikasjonsunivers, og er i prinsippet uendelig (Thorsen & Allgood, 2010). Den representeres ved enhver samling av stimuli der individer kan uttrykke sine preferanser, blant annet i tekst, bilder, musikk, kunst, internett og fortellinger (Brown, 1993).

McKeown og Thomas (1988) foreslår naturalistisk eller konstruert tilnærming som to mulige måter å utvikle utsagn på. Ved en naturalistisk tilnærming, plukkes utsagn man opplever er de viktigste og dekkende nok for temaet både fra skriftlige og muntlige kilder, som for eksempel intervju eller uformelle samtaler. De påpeker at dette ofte gjøres i tilfeller der lite teori er utviklet rundt forskerens tema. Ved en konstruert tilnærming bygges utsagn opp på grunnlag av et systematisk fortolkende eksperimentelt design. Disse utformes på bakgrunn av faglitteratur som dekker ulike aspekter rundt forskerens tema, hvor uttesting av teorier bakes inn i utsagn.

Da store deler av forskning og teori omkring denne studiens tematikk har utenlandsk opprinnelse, og min undersøkelse vil bli gjennomført i norske bedrifter, så jeg det som nødvendig å foreta både en naturalistisk innsamlingsprosess og en konstruert tilnærming.

3.2.2 Utvikling av Q-utvalg

Ut fra kommunikasjonsuniverset velges et visst antall utsagn som forskeren inviterer deltakerne til å Q-sortere (Brown, 1993). I denne fasen har forsker stor frihet i forhold til utforming av utsagn fra kommunikasjonsuniverset, og det finnes ingen rett og gal måte å gjøre det på (Watts & Stenner, 2012). En sentral forutsetning er at utsagnene representerer den indre strukturen av det aktuelle kommunikasjonsuniverset (Brown, 1993).

Videre falt valg av eksperimentelt design i denne studien på Fishers balanserte blokkdesign. Det er et krevende arbeid å velge de utsagn som representerer de ulike aspekter eller tema som er kommet fram i det identifiserte kommunikasjonsuniverset. Teknikker for å sikre et systematisk arbeid rundt dette, kan være bruk av et slikt eksperimentelt design (Ellingsen, 2010; Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2005). Ved hjelp av denne designen kan forsker forhindre at et syn blir overrepresentert eller at en sentral del fra kommunikasjonsuniverset blir utelatt (Kvalsund & Allgood, 2010). En forskningsdesign etter Fisher skal reflektere forskerens problemstilling, og modellen bygges opp av tre kolonner: Effekter, nivåer og celler, som danner utgangspunkt for utsagnene som skal lages. Effektene skal gjenspeile hovedtemaene, som videre deles inn i underkategorier, eller nivåer. Cellene representerer videre hvor mange nivåer det er innenfor hver effekt (Kvalsund & Allgood, 2010). Designen for denne studien er skissert nedenfor;

Tabell 2: Fishers balanserte blokkdesign

Effekt	Nivå		
Relasjonen	Respekt/grenser (a)	Anerkjennelse/ Tillit (b)	Mistillit (c)
Preferanser	Normer/erfaring (d)	Psykisk verdi (e)	Fysisk verdi (f)
Supplement	Kontakttyper (g)	Underbyggende/erstattende (h)	

Størrelsen på utvalget ble i denne studien satt til 36 utsagn, hvor 18 mulige kombinasjoner gir cellene adg, adh, aeg, aeh, afg, afh, bdg, bdh, beg, beh, bfg, bfh, cdg, cdh, ceg, ceh, cfg, og cfh. To utsagn representerer hver celle, da 18x2 utsagn gir 36 utsagn totalt. Utsagnene som representerer kommunikasjonsuniverset i studien er lagt ved i vedlegg 1.

Bakgrunnen for valget av 36 utsagn i denne studien, var at kommunikasjonsuniverset ble vurdert som godt nok representert gjennom disse utsagnene med tanke på studiens formål. I tillegg anså jeg 36 utsagn som et passende antall ut fra tiden hver enkelt informant vil bruke på sorteringsprosessen. Sorteringsprosessen tar lengre tid jo flere utsagn man har, og for mange utsagn vil gjøre prosessen med å rekruttere informanter til studien vanskelig.

Til sammen utarbeidet jeg 84 utsagn, som etter hvert ble modifisert og justert, og redusert til 36 utsagn. Fire pilotsorteringsrunder med til sammen 11 personer, inkludert meg selv, bidro til at utsagnene i større grad ble representative i forhold til kommunikasjonsuniverset. Slike pilotstudier kan gi verdifull informasjon i forhold til om kombinasjonene av utsagn er godt

nok balansert, om de representerer kommunikasjonsuniverset, og om de er forståelige (Watts & Stenner, 2005).

3.2.3 Deltakere i studien

Når utsagnene er klare, velges et såkalt P-set, som er et utvalg av deltakere som er relevante i forhold til temaet for undersøkelsen. Det er viktig at utvalget er representativt for kulturen der kommunikasjonsuniverset er hentet fra (Thorsen & Allgood, 2010). Ifølge McKeown og Thomas (1988) kan man enten velge et intensivt P-utvalg der en eller få personer sorterer flere ganger under ulike instruksjonsbetingelser, eller benytte seg av et ekstensivt utvalg, som vil si at flere deltakere utfører samme Q-sortering. Det sistnevnte blir aktuelt å velge hvis forskeren ønsker å se nærmere på variasjon i subjektivitet.

Ettersom jeg i denne studien er interessert i å finne ut av hvilke holdninger til bruk av fysisk kontakt mellom leder og medarbeider som finnes hos gruppe-medlemmer i ulike norske bedrifter, har jeg valgt å ta utgangspunkt i et *ekstensivt utvalg*. Utvelgelsen av mitt ekstensive utvalg, ble gjort ut ifra en *strategisk* tilnærming, og *snøballmetoden*. Strategiske valg, påpeker Watts og Stenner (2005) at kan være en nødvendig for å sikre at man får tak i de deltakerne som er hensiktsmessig, både teoretisk og empirisk. Snøballmetoden handler om at forsker først tar kontakt med personer som har de egenskapene som er relevante i forhold til teori og problemstilling, og ber dem igjen om navn på andre de kjenner som har de samme egenskapene forskeren ser etter (Thagaard, 2013). Ut i fra tema og problemstilling, valgte jeg derfor personer over 18 år med fast ansettelsesforhold i ulike arbeidsgrupper innad forskjellige bedrifter. Jeg tok kontakt med personer jeg hadde kjennskap til fra før, som henledet meg videre til tre aktuelle avdelingsledere innenfor ulike bedrifter. Av disse lederne var det to kvinner og en mann. De ga meg videre tilgang til medlemmer fra deres arbeidsgruppe.

Jeg sendte ut et informasjonsskriv og samtykkeerklæring til 32 personer for deltakelse i denne undersøkelsen (vedlegg 3). Et særtrekk i Q-metodologi er at antall deltakere ikke nødvendigvis trenger å være stort, da forskningsmaterialet ikke er meningen å skulle trekke statistiske og generaliserbare konklusjoner fra. Det trengs kun nok personer for å etablere eksistensen av et faktorsyn slik at det kan sammenlignes med et annet (Brown, 1980). Utvalget i denne undersøkelsen kan oppfattes som relativt stort med tanke på hva som strengt tatt er nødvendig i Q-metode. Brown (1980) og Watts og Stenner (2005) sier derimot at det er viktigst hvem deltakerne er, enn antallet tilsier. Utvalget endte med 20 deltakere. Dette ansees

som et tilfredsstillende antall informanter som muliggjør eksistensen av mer enn ett faktorsyn, og dermed oppfyller et sentralt kriterium innenfor Q-metodologi.

3.2.4 Q-sorteringsprosessen

Ved Q-sortering blir deltakerne bedt om å sortere Q-utvalget etter et bestemt mønster, såkalt tvungen distribusjon (Watts & Stenner, 2012). De rangerer nummererte utsagn ut ifra hvilken mening de har for deltakeren på en skala fra for eksempel +5/-5. Sorteringsmatrisen som ble benyttet i dette studiet, hadde et normalfordelt rutemønster med like mange ruter som antall utsagn som skulle sorteres, i dette tilfellet 36. Strukturen på Q-matriser baserer seg på prinsippet om psykologisk signifikans. Utsagn som plasseres ytterst i matrisen, signaliserer sterkest betydning for deltakeren, mens utsagn som sorteres nærmere midten er utsagn som oppleves mindre betydningsfulle, tvetydige eller meningsløse (Kvalsund & Allgood, 2010). I forkant av Q-sorteringer anbefales det også at det gis instruksjonsbetingelser, da slikt vil fungere veiledende for deltakerens sorteringsprosess, spesielt i forhold til hvilket perspektiv Q-sorteringen skal foregå ut i fra (McKeown & Thomas, 1988; Thorsen & Allgood, 2010).

I denne studien ble en instruksjonsbetingelse gitt for å fremme deltakernes fokus på deres subjektive holdninger til leders bruk av fysisk kontakt (vedlegg 4). Når deltakerne har sortert alle utsagn, har matrisen blitt et potensielt portrett av personens helhetlige sett av meninger, tanker og holdninger rundt temaet (Brown, 1993). Disse vil etter sortering bli gjenstand for nærmere utforskning i analyse og fortolkningsprosessen (Brown, 1980). Figur 1 illustrerer en ferdig utfylt matrise med tilfeldig plassering av utsagn:

Mest ulik					Mest lik					
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
23	10	19	11	2	1	12	17	7	3	29
	36	6	13	14	4	16	27	5	9	
		31	25	22	8	18	30	23		
			34	24	15	21	32			
				28	33	26				
					35					

Figur 1. Eksempel på utfylt sorteringsmatrise

Ettersom Q-sortering er en kompleks og ukjent sorteringsprosess for de aller fleste, er det en stor fordel at forsker er tilstede (Van Exel & de Graaf, 2005). Jeg valgte derfor å være

personlig tilstede i alle bedriftene da deltakerne gjennomførte Q-sorteringen. På denne måten ble jeg tilgjengelig da spørsmål dukket opp underveis. Noen av deltakerne hadde behov for veiledning underveis i Q-sorteringen. I tillegg til utdeling av skriftlig veiledende instruksjon vedlagt konvolutten med de 36 utsagn og sorteringsmatrise, valgte jeg også å personlig informere hvordan undersøkelsen skulle gjennomføres.

3.2.5 Faktoranalysen

I de to påfølgende delkapitler gjøres rede for både den statistiske og subjektivt fortolkende analyseprosessen, og mine valg knyttet til disse.

3.2.5.1 Statistisk analyseprosess

Etter at deltakernes Q-sorteringer var gjennomført, valgte jeg å foreta en statistisk analyseprosess gjennom dataprogrammet PQmethod. Denne prosessen refereres av Van Exel og de Graaf (2005) som den teknisk objektive delen i Q-metode, og gjenspeiler metodens kvantitative særpreg. Dataprogrammet bidrar på flere måter til systematisk analyse. Først frambringes en korrelasjonsmatrise, som illustrerer hvordan de innsamlede Q-sorteringene korrelerer med hverandre. Sorteringsmønstrene som korrelerer høyt med hverandre, deler noenlunde likt subjektivt syn på temaet i studien, og vil falle under samme faktorsyn (Kvalsund & Allgood, 2010).

I de neste statistiske analyseprosesser kan flere faktorsyn framkomme, og på denne måten synliggjøre ulike syn som opererer med tanke på temaet som studeres (Kvalsund & Allgood, 2010). Jeg valgte i denne anledning å foreta en såkalt naturlig gruppering, gjennom Principal Component analyse. Her presenteres en grovinndeling av ulike faktorsyn innenfor temaet som studeres, en såkalt urotert faktorløsning (Van Exel & de Graaf, 2005). Watts og Stenner (2005) anbefaler i denne sammenheng at forsker aktivt foretar en effektiv og konseptuell tilnærming til faktorekstraksjonsprosessen, gjennom å analysere de gradvise resultatene steg for steg. I forhold til hvilke vurderingskriterier som skal vektlegges omkring valg av faktorer for videre analyse varierer derimot i det Q-metodologiske fagmiljøet. Alt fra egenverdi, varians, faktorladninger og korrelasjon er eksempler på ulike vurderingskriterier. Forsker må selv ta et selvstendig faktorvalg basert på hva som er hensiktsmessig i forhold til studiens formål og hensikt (Watts & Stenner, 2005). Tabell 3 på neste side gir en oversikt over 8 uroterte faktorer jeg fikk etter å ha benyttet meg av Principal Component analyse;

Tabell 3. Egenverdi og forklarende varians for uroterte faktorer gjennom Principal Components

Urotert faktor	1	2	3	4	5	6	7	8
Egenverdi	9,5769	2.5208	1.3106	1.0569	0.8708	0.8388	0.6728	0.5196
Forklarende var.	48	13	7	5	4	4	3	3

Gjennom å lese av egenverdi og forklarende varians i denne faktorløsningen, finner forsker de uroterte faktorenes signifikans. Dersom egenverdien er over 1.00, regnes faktoren som signifikant og kan dermed utgjøre en potensiell faktor. Den forklarende varians, sier noe om hvor mye prosent av meningen hver enkelt faktor forklarer innenfor temaet (Brown, 1980; Watts & Stenner, 2005). En kan lese av tabell 3 at fire faktorer ser ut til å ha en egenverdi over 1. I tillegg ser man at faktor 1 forklarer 48% av meningen innenfor studiens tema.

Selv om forsker begynner å oppdage noen mønstre av likheter/ulikheter mellom deltakernes uttrykte meninger gjennom den uroterte faktorløsningen, gir de allikevel ikke et klart nok faktor bilde over hovedsynspunktene som holdes innenfor gruppen av deltakere (Brown, 1980). Jeg valgte derfor å ta i bruk rotasjonsteknikken Varimax som neste steg etter Principal Component analyse. Varimax benyttes ofte sammen med Principal Components, og er matematisk basert og samler mest mulig varians i en tydeligst mulig struktur (Brown, 1980). Gjennom bruk av Varimax, ble en fire-faktorløsning presentert. I denne studien valgte jeg derimot å gå videre med en tre-faktorløsning (vedlegg 5). Kun én deltaker ladet signifikant på faktor 4. I følge Watts og Stenner (2012) bør hver faktor inneholde minst to Q-sett for å best sikre at kommunikasjonsuniverset representeres. Korrelasjonsnivået mellom de fire faktorene påvirket ytterligere min avgjørelse i å gå videre med en tre-faktorløsning. Korrelasjonsnivået økte når vedkommende som ladet på den ene faktoren ble mikset sammen med resten. Et overordnet mål i Q-metodologi er å finne fram til klare skiller mellom synspunkt, noe som er ensbetydende med lav korrelasjon faktorene seg imellom (Allgood & Kvalsund, 2010). Nedenfor beskrives en oversikt over korrelasjonen mellom de valgte faktorene for denne masterstudien;

Tabell 4. Korrelasjon mellom faktorårsakene

Faktor	1	2	3
1	1.000	0.4528	0.5225
2	0.4528	1.000	0.5883
3	0.5225	0.5883	1.000

I følge Watts og Stenner (2005) indikerer korrelasjonsnivåer over +0.70 at de aktuelle faktorene har for mange likhetstrekk med hverandre til at de kan analyseres som atskilte faktorsyn. Ut fra tabell 4 kan man lese av at det høyeste korrelasjonsnivået blant studiens tre faktorer er å finne mellom faktor 2 og 3 (0.5883). Alle nivåene av korrelasjon mellom de tre faktorsynene i tabell 4 kan ut i fra dette regnes som akseptabelt lave nok til at de kan analyseres atskilt fra hverandre. Videre er den forklarende variansen for denne faktorløsningen ($48+13+7=68$). Det betyr at de tre faktorene dekker til sammen 68% av meningsinnholdet (vedlegg 5).

3.2.5.2 Den subjektivt fortolkende prosessen

Etter den statistiske og objektive analyseprosessen av Q-sorterernes matriser, påbegynner forskerens arbeid med å beskrive og fortolke faktorene som han/hun har valgt ut. De abduktive prinsipper som tidligere beskrevet blir her svært essensielle (Thorsen & Allgood, 2010). Brown (1993) påpeker at hvert faktorsyn representerer og gjenspeiler en versjon av den opprinnelige miniatyrutgaven av kommunikasjonsuniverset, og at forskerens fortolkninger derfor ikke må vike langt fra faktorenes subjektive innhold. Sentralt i denne sammenheng, er at forsker forstår at utsagnene har endret mening fra da de ble laget av forskeren i den eksperimentelle designen, fordi utsagnene har blitt tillagt ny mening av deltakerne under Q-sorteringen (Allgood & Kvalsund, 2010; McKeown & Thomas, 1988). Forsker må derfor legge sine fordommer til side og lytte åpent og genuint til hva hver enkelt faktor prøver å fortelle. Som et ledd i kvalitetssikringen av fortolkningsprosessen, anbefaler Watts og Stenner (2005) at forskeren former en visuell framstilling av alle faktorskårer under hver faktor, i såkalte faktormatriser (vedlegg 7) og gransker utsagnene fra yttersiden først, altså utsagn med høyest psykologisk signifikans, for deretter å se på utsagnene med lavere psykologisk signifikans. Sentralt vil også være å se på analyserapportens *distinguishing and consensus statements*, utsagn som i det videre vil bli omtalt som diskriminerende og sammenfallende utsagn. Disse forteller forskeren hvilke utsagn som har statistisk forskjellig verdi i faktorsynene, og hvilke utsagn som faktoren deler med andre faktorer (Thorsen & Allgood, 2010). Ved hjelp av slike framgangsmåter, kan forsker bedre se hvordan de ulike utsagnene forholder seg til hverandre og dermed lettere få tak på det helhetlige bildet i hver faktor, da hvert utsagns plassering kan bety ulikt i ulike faktorsyn. I følge Kvalsund & Allgood (2010) handler fortolkningsprosessen i stor grad om å forstå den helhetlige subjektiviteten uttrykt gjennom delene. En slik oversikt anerkjenner det holistiske konseptet som kjennetegner Q-metodologien. Et ekstra ledd i kvalitetssikringen av at deltakernes subjektivitet blir ivaretatt,

er gjennomføringen av postintervju. På denne måten får forsker utdypet, avkreftet eller bekreftet om hans/hennes fortolkning er i overensstemmelse med deltakerens subjektivitet (Brown, 1980). I denne studien, er det blitt gjennomført tre postintervju. De ga meg en større forståelse for de ulike faktorsynene i min studie. I kapittel 4 presenteres resultatene av min tre-faktorløsning, samt elementer fra postsamtalene.

3.3 Kvaliteten på forskningen

Q-metoden kombinerer som nevnt tidligere styrker fra både den kvalitative og kvantitative forskningstradisjonen. Jeg ønsker i påfølgende avsnitt å si noe om ulike kvalitetskriterier Q-metodologi vurderes ut i fra.

3.3.1 Generaliserbarhet

Begrepet generaliserbarhet i forskningsstudier sier noe om hvorvidt resultatene kan generaliseres til hele populasjonen (Thornberg & Fejes, 2009). Da dette først og fremst er et mål innen statistisk kvantitativ forskning, er den i liten grad interessant for Q-metodens forskere. Som nevnt i delkapittel 3.2.3 er ikke Q-forskningsfunn hensiktsmessig å generalisere. Resultatene presenterer kun en versjon av synspunkter som eksisterer rundt temaet man har forsket på uten å kunne hevde at funnene er relevante utenfor den konteksten man har forsket på (Brown, 1980).

3.3.2 Validitet

Da Q-metode hovedsakelig er en kvalitativ tilnærming, med sitt fokus på å oppdage subjektive meninger, kan det være nødvendig å vurdere spørsmålet om validitet ut ifra et kvalitativt perspektiv (Smith, 2001). Silverman (2013, s. 284) viser til Hammersley (1990) sin definisjon av validitet: "the extent to which an account accurately represents the social phenomena to which it refers." Validitet handler ut i fra denne definisjonen om forskerens evne til å måle det han/hun faktisk søker å måle i sin undersøkelse (Thagaard, 2013). Da forskningsresultater i kvalitativ forskning i stor grad baserer seg på forskerens fortolkninger, er det i følge Silverman (2013) nødvendig at forskeren utøver stor grad av metodologisk bevissthet. Metodologisk bevissthet handler om forskerens evne til å argumentere åpent og tydelig hvilke prosedyrer og bevis som har ført til valgene og konklusjonene i forskningsprosessen. Watts og Stenner (2005) påpeker at spørsmålet om validitet kan ivaretas på flere måter i Q-metode, gjennom både systematisk og refleksivt arbeid i alle Q-studiets faser. Med viten om at forskerens subjektivitet kan påvirke flere av fasene i Q-studier (Allgood & Kvalsund, 2010; Brown, 1996; Kampen & Tamás, 2014), ble det svært sentralt

for meg å forsøke å sikre gjennom å være bevisst på at mine følelser, forventninger og håp knyttet til studiets tematikk i minst mulig grad påvirker mine fortolkningsevner.

Dette har jeg søkt å ivareta gjennom strukturert arbeid rundt blant annet innsamlingen av utsagn og utformingen av design. Ved bruk av naturalistisk tilnærming, Fishers blokkdesign, samt 4 pilotsorteringsrunder har jeg jobbet for å sikre god nok balanse og representativitet i forhold til kommunikasjonsuniverset og deltakerne. Jeg valgte også å være tilstede under alle Q-sorteringene, da det ville gi meg mulighet til å sikre at deltakerne hadde fokus på hvilken betingelse de skulle sortere utsagnene ut ifra, samt få deres opplevelser på hvorvidt utsagnene var representative i forhold til deres egne subjektive ståsted. Jeg valgte til slutt å foreta tre postsamtaler, for å bedre sikre at mine fortolkninger var i overensstemmelse med deltakernes synspunkter. Nøyaktig og effektivt arbeid rundt slike prosedyrer kan bidra til at forskerens funn faktisk gjenspeiler deltakernes subjektive synspunkt (Brown, 1993; Watts & Stenner, 2012).

3.3.3 Reliabilitet

Med reliabilitet menes en studies pålitelighet, altså hvor stor sannsynlighet det er for at studien vil produsere samme resultat ved en gjentakelse av studiet under samme forhold, og med de samme måleinstrumenter (Ringdal, 2013). I Q-studier handler reliabilitet om hvorvidt de samme synspunktene, derav faktorene vokser fram ved gjentakelse av nøyaktig de samme utsagn, deltakere og instruksjonsbetingelser (Watts & Stenner, 2005). En test-retest teknikk på Q-sorteringer, kan brukes for å illustrere sannsynligheten for at de samme faktorene vil framtre ved en gjentakelse av undersøkelsen (Smith, 2001). Reliabilitetskoeffisienten i Q-metodiske studier er gjennomsnittlig på 80%, noe som betyr at det er 80% sannsynlighet for at de samme deltakerne ville sortert på samme måte under samme betingelser dersom det ble gjort en ny undersøkelse (Brown, 1980). Nedenfor er en oversikt over reliabiliteten for mine faktorer:

Tabell 5. Reliabilitet

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Antall sorteringer	7	5	4
Gj. Reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800	0.800
Sammensatt reliabilitet	0.966	0.952	0.941

3.3.4 Ethiske betraktninger

I all forskning er det et ledende prinsipp å sikre deltakernes rettigheter. Det kan gjøres ved å gi de de som deltar frihet og selvbestemmelse, rett til privatliv, beskyttelse mot skader og lagring av sensitiv informasjon (Ringdal, 2013). Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), har i denne sammenheng utarbeidet en rekke forskningsetiske retningslinjer til hjelp for forskeren. Blant annet: Informert samtykke, krav om konfidensialitet og konsekvenser av å delta (Ringdal, 2013). I følge Thagaard (2013) forekommer etiske utfordringer i alle fasene i et forskningsprosjekt, og enhver forsker bør etterstrebe å reflektere rundt de etiske begrensninger og muligheter valgene kan føre med seg.

Da denne studie innebærer forskning på personer, har studien først og fremst blitt meldt inn og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (vedlegg 2). Deltakerne har fått utdelt skriftlig informasjon vedrørende studiets tema, formål med undersøkelsen, deltakelse på frivillig basis med mulighet til å trekke seg underveis, samt prinsippet om konfidensialitet. Da temaet fysisk kontakt for denne studien kan oppleves sensitivt og dermed oppleves ubehagelig for noen, valgte jeg i forkant av selve Q-sorteringen å informere muntlig om deltakernes frihet til å trekke seg når som helst, samt retten til privatliv gjennom konfidensialitet. Kravet om konfidensialitet har jeg forsøkt å sikre etter beste evne gjennom lagring av personopplysninger via både ulike kodingsnøkler lagret på ulike steder, samt brukernavn og passordbeskyttelse på lagringsenheter, bruk av fiktive navn i faktoranalysen, anonymisering av deltakerne i den ferdigstilte masteroppgaven, og til slutt sletting av alle data i etterkant av studien. Studien ble ikke gjort helt anonym, da jeg som forsker ønsket å ha mulighet til å kunne utføre postintervju i etterkant av sorteringen.

4 Faktorpresentasjon og faktortolkning

I dette kapitlet presenterer jeg hovedfunnene fra Q-studien. Basert på de statistiske analysene jeg presenterte i kapittel 3 kom jeg fram til tre factorsyn:

Tabell 6. Hovedfunn i studien – De tre factorsynene

Faktor	Factorsyn
Faktor 1	Fysisk kontakt er positivt, og viktig at leder tar i bruk.
Faktor 2	Opplevelsen av fysisk kontakt avhenger av leders egenskaper og sammenhengen kontakten er gitt i, men er strengt tatt ikke nødvendig i arbeidssammenheng.
Faktor 3	Fysisk kontakt virker anerkjennende og er et gjensidig ansvar, og betydningsfullt i de uformelle sammenhengene på jobb.

Hver av disse factorsyn representerer ulike synspunkt for hvordan en leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjon oppleves av gruppemedlemmer. Det er i alt 16 personer i studien som bidrar til de tre faktorene. Fire kvinner og tre menn bidrar til faktor 1. Faktor 2 er representert av fire kvinner og en mann. Til sist bidrar to kvinner og to menn til faktor 3. En interessant observasjon er at de tre faktorene viser seg også å være tilnærmet inndelt etter de tre bedriftene som var representert i studien. Tre forskningsdeltakere bidrar ikke til noen av faktorene. De har enten såkalte miksede sorteringer, noe som betyr at de lader på flere faktorer, eller de korrelerer ikke signifikant med noen av faktorene (Kvalsund & Allgood, 2010). Disse er ikke med videre i analysen. Se vedlegg 5 for oversikt over hvordan studiens forskningsdeltakeredeltakere lader i de ulike factorsynene. Deltakere med X indikerer gruppemedlemmer som definerer det respektive factorsyn. Begrepet medlem brukes om informantene i presentasjonen da informantene som tidligere nevnt er gruppemedlemmer.

I de tre neste delkapitlene vil fokuset være å beskrive og fortolke helhetsbildet av hvert factorsyn. Faktorene blir belyst ved hjelp av temaer som bidrar til å beskrive det enkelte factorsyn. Under de ulike temaer presenteres de utsagn jeg finner interessant for helhetsbildet av faktoren. Mot slutten av hver presentasjon ser jeg også nærmere på diskriminerende utsagn, for å vise hvilke utsagn faktoren har sortert mest ulikt fra de andre to factorsynene. Postsamtaler er gjennomført, og kommentarer vil inkluderes i presentasjonen der det er relevant. Til sist retter jeg fokus mot hva som er likt mellom de tre faktorene, ved å beskrive sammenfallende utsagn. Avslutningsvis oppsummerer jeg hovedtrekkene i de tre synene som faktorene representerer.

4.1 Faktor 1: "Fysisk kontakt er positivt, og viktig at leder tar i bruk."

Syv sorteringer utgjør faktor 1 (vedlegg 5). Det er Alex (0.8699), Maria (0.8600), Synne (0.7946), Line (0.7819), Jostein (0.7305), Kåre (0.7299), og Åselill (0.6840). Tallene i parentes viser deres signifikante ladninger på faktoren, og sier noe om i hvor stor grad deres opplevelse beskriver dette faktorsynet. Alex som lader høyest, deltok i postsamtale. Betydningsfulle elementer som utgjør synet i faktor 1 er at leders bruk av fysisk kontakt er positiv, har anerkjennende betydning, men avgjør ikke kvaliteten i relasjonen. Tabell 4.1 viser de utsagnene som jeg vurderer som viktige for å forstå helheten i faktorsynet 1:

Tabell 7. Betydningsfulle utsagn for faktor 1

Nr	Utsagn	Plassering
29	For at jeg skal oppfatte lederen som genuint interessert i meg og min innsats ved bruk av fysiske kontaktformer, må hans/hennes tilnærming bære preg av ekthet og troverdighet.	+5
3	Dersom min leder gir meg en klapp på skulder/overarm eller klem som del av sin tilbakemelding, så kjenner jeg at det gir meg en varm og god følelse av tilfredshet	+4
9	Jeg har erfaring med at fysisk kontakt symboliserer omsorg og støtte, og derfor tror jeg at lederen ved å gi en klem til de som opplever at ting er vanskelig, formidler at han/hun ser dem og oppriktig bryr seg.	+4
7	Når leder underveis i en samtale gir meg en skulderomfavelse eller klapp på skulder/overarm føler jeg at leder prøver å etablere en vennskapelig og inkluderende relasjon med meg. Det gleder meg og gir meg en følelse av at jeg er betydningsfull.	+3
5	Når leder gir meg en klapp på skulder/overarm ved en positiv tilbakemelding, oppstår en god følelse inni meg som får meg til å føle at leder virkelig mener det han/hun prøver å formidle.	+3
23	Helhetsinntrykket av min leder, avgjør kvaliteten på vår relasjon, og ikke leders bruk av fysisk kontakt.	+3
27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen sin rundt skuldrene mine, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss	+2
30	Selv om jeg personlig ikke opplever at klapp på skulder/overarm er nødvendig for å bygge opp en tillitsfull leder-medarbeider relasjon, ser jeg allikevel at leders bruk av slik fysisk kontakt kan ha en anerkjennende effekt	+2
17	Selv om jeg har behov for anerkjennelse som fagperson, og opplever at en klapp på skulder/overarm eller klem har stor verdi for meg, ønsker jeg ikke at hver samtale skal underbygges med slike fysiske tilnærminger.	+2
4	For meg er det viktig at leder finner ut av mine grenser for hva jeg tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng.	0
25	Dersom en klem eller skulderomfavelse varer for lenge, kan den fort skifte fra å oppleves som anerkjennende og godt, til ubehagelig og en følelse av overtramp.	-2
6	Dersom leder trækker over min intimgrense med tanke på fysisk kontakt, kjenner jeg at hjerteslagene og stressnivået øker, og leder til en følelse av krenkelse.	-3
19	I samtaler med leder, holder jeg en viss fysisk avstand fordi jeg ikke ønsker noen form for fysisk kontakt mellom oss.	-3
31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt.	-3
36	Jeg synes det blir flaut og ubehagelig hvis lederen tar initiativ til fysisk kontakt rettet mot meg foran andre medarbeidere.	-4
10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem	-4
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene.	-5

4.1.1 En leders utøvelse av fysisk kontakt er positivt og behagelig på flere nivå

Faktor 1 sitt positive syn på leders bruk av fysisk kontakt illustreres tydelig gjennom dets plasseringer av utsagn 20 (-5), 10 (-4) og 36 (-4). De viser at gruppemedlemmene ikke oppfatter en klapp på skulder eller klem fra leder som provoserende, ydmykende eller ubehagelig på noen som helst måte, ei heller i situasjoner der kontakten bevitnes av kolleger. En større forståelse omkring hvorfor de ikke anser fysisk kontakt som ubehagelig, framheves gjennom deltakernes vektlegging av utsagn 3 (+4), 7 (+3) og 5 (+3). Utsagnene uttrykker at gruppemedlemmene i stor grad er enig i at en klapp på skulder/overarm eller klem fra leder fører til gode, varme og tilfredse følelser hos den enkelte. De sistnevnte utsagnene 7 og 5 uttrykker videre at de gode følelsene bidrar til at deltakerne utvikler en større tro på at det leder uttrykker gjennom sin fysiske kontaktform er ekte, og at han/hun ser gruppemedlemmene som personer av betydningsfull verdi.

Gruppemedlemmene ser det heller ikke som nødvendig å trekke seg unna eller holde fysisk avstand fra leder underveis i samtaler, fordi de ikke har noe imot at fysisk kontakt forekommer (31, -3 og 19, -3).

Det kan også virke som om medlemmenes personlige sfære er relativt liten ovenfor sin leder, da de sier seg uenig i at de nødvendigvis lar seg krenke dersom lederen trækker over deres intimgrenser (utsagn 6, -3). Faktorens plassering av utsagn 4 (0), kan være interessant å se på i denne sammenheng, da den viser at gruppemedlemmene stiller seg nokså nøytral til at leder må finne ut av hva den enkelte tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng før han/hun utøver det. Å ikke la seg krenke av at leder trækker over intimgrenser, og ikke være opptatt av at leder må finne ut av hva de foretrekker av fysisk kontakt før han/hun utøver det, kan peke i retning av at medlemmene synes fysisk kontakt er så behagelig og viktig at de lar behovet for fysisk kontakt overgå risikoen for krenkelse. Deres vekting av utsagn 25 (-2) og 6 (-3), forsterker ytterligere denne fortolkningen. Alex bekrefter dette, og påpeker at han har et svært avslappet forhold til fysisk kontakt, derav liten intimgrense.

4.1.2 Fysisk kontakt har en anerkjennende funksjon

Faktorsynet er også preget av at fysisk kontakt har betydning i forhold til gruppemedlemmenes opplevelse av å bli sett, og anerkjent som et betydningsfullt menneske. Dette framheves tydelig gjennom medlemmenes plassering av utsagn 9 (+4), 5 (+3), og 7 (+3). Utsagnene uttrykker at både en klapp på skulder/overarm, skulderomfavelse eller klem i jobbsammenheng har stor betydning for medlemmene, da de i stor grad kan bidra til å

underbygge blant annet lederens omsorgsfulle, støttende, inkluderende, og vennskapelige holdninger mot den enkelte. At lederen har tro på dem, mener de også kan bidra positivt i oppbygningen av et tillitsfullt forhold (27, +2). Det ser også ut til at ekthet og troverdighet er essensielle faktorer for at en leders bruk av fysiske kontaktformer skal få en optimal anerkjennende effekt for den enkelte (29, +5). Samtidig ønsker de ikke at hver samtale skal underbygges med slike fysiske tilnærminger (17, +2). Alex understreker at leder må vise at hun virkelig mener det, og ikke utøve det av ren plikt.

4.1.3 Spiller ikke en avgjørende rolle i oppbyggingen av tillit.

Et tredje element som utgjør dette faktorsynet, er at fysisk kontakt ikke har den største betydningen for kvaliteten på relasjonen mellom gruppeleder og det enkelte gruppelem, til tross for at medlemmene anser fysisk kontakt som et anerkjennende supplement i oppbygningen av et anerkjennende og tillitsfullt forhold. Dette elementet i faktor 1 kommer fram gjennom plasseringen av utsagn 23 (+3), som uttrykker at gruppelemmene sier seg enig i at helhetsinntrykket av lederen teller mer enn leders bruk av fysisk kontakt. Medlemmene erkjenner at fysisk kontakt har anerkjennende effekter, men at den ikke er nødvendig for oppbygningen av en tillitsfull relasjon (9, +4 og 23, +3).

4.1.4 Diskriminerende utsagn for faktor 1

Av de diskriminerende utsagnene for faktor 1 (vedlegg 8) er det tre utsagn jeg mener bidrar til å forsterke min fortolkning av helhetsbildet av faktor 1;

Tabell 8. Diskriminerende utsagn for faktor 1.

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
3	Dersom min leder gir meg en klapp på skulder/overarm eller klem som del av sin tilbakemelding, så kjenner jeg at det gir meg en varm og god følelse av tilfredshet	+4	-2	0
5	Når leder gir meg en klapp på skulder/overarm ved en positiv tilbakemelding, oppstår en god følelse inni meg som får meg til å føle at leder virkelig mener det han prøver å formidle.	+3	0	0
27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen rundt meg, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss	+2	-1	0

Slik tabellen viser (3, +4, 5, +3 og 27, +2) karakteriseres dette faktorsynet i større grad av at fysisk kontakt oppleves svært positivt, både på et psykologisk og fysiologisk nivå. Samtidig underbygger utsagnene i større grad at fysisk kontakt formidler et anerkjennende budskap som bidrar supplerende til oppbygningen av en tillitsfull relasjon mellom leder og gruppelemmene.

4.2 Faktor 2: "Opplevelsen av fysisk kontakt avhenger av leders egenskaper og sammenhengen kontakten er gitt i, men er strengt tatt ikke nødvendig i arbeidssammenheng."

Fem sorteringer utgjør faktor 2. Følgende gruppemedlemmer representerer faktorsynet; Mette (0.8114), Sara (0.7306), Are (0.6804), Helle (0.6702) og Mona (0.6112). Mette som lader høyest, deltok i postsamtale. Betydningsfulle elementer i faktor 2, er viktigheten av lederens kvalitative egenskaper, sammenhengen fysisk kontakt gis i, og til slutt fysisk kontakt som anerkjennende og verdifullt, men ikke nødvendig i jobbsammenheng. Tabell 9 gir en oversikt over utsagnene som jeg vurderer som viktige for å forstå helheten i faktor 2.

Tabell 9. Betydningsfulle utsagn for faktor 2

Nr	Utsagn	Plassering
23	Helhetsinntrykket av min leder, avgjør kvaliteten på vår relasjon, og ikke leders bruk av fysisk kontakt.	+5
15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder.	+4
17	Selv om jeg har behov for anerkjennelse som fagperson, og opplever at en klapp på skulder/overarm eller klem har stor verdi for meg, ønsker jeg ikke at hver samtale skal underbygges med slike fysiske tilnærminger.	+4
29	For at jeg skal oppfatte lederen som genuint interessert i meg og min innsats ved bruk av fysiske kontaktformer, må hans/hennes tilnærming bære preg av ekthet og troverdighet.	+3
32	Min opplevelse av berøringen som positiv eller negativ, er avhengig av i hvilken sammenheng den gis.	+3
2	En forutsetning for at jeg godtar fysisk kontakt fra leder, er at det er en åpen og avklart forståelse for bruken av det mellom oss i arbeidssammenheng.	+2
4	For meg er det viktig at leder finner ut av hva jeg tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng	+2
30	Selv om jeg personlig ikke opplever at klapp på skulder/overarm er nødvendig for å bygge opp en tillitsfull leder-medarbeider relasjon, ser jeg allikevel at leders bruk av slik fysisk kontakt kan ha en anerkjennende effekt.	+2
3	Dersom min leder gir meg en klapp på skulder/overarm eller klem som del av sin tilbakemelding, så kjenner jeg at det gir meg en varm og god følelse av tilfredshet.	-2
12	Jeg har behov for å invitere til, samt ta imot fysisk kontakt i jobbsammenheng, og synes det er nødvendig at leder aktivt tar det i bruk ved passende anledninger, som for eksempel en klem for å trøste eller oppmuntre, eller klapp på skulder for god innsats.	-2
31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at jeg kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt.	-2
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte fysisk kontakt passer seg å ta imot på arbeidsplassen.	-3
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene.	-3
36	Jeg synes det blir flaut og ubehagelig hvis lederen tar initiativ til fysisk kontakt rettet mot meg foran andre medarbeidere.	-3
11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening han/hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.	-4
10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem.	-4
21	Det er ikke nødvendig at lederen er en jeg oppriktig respekterer og anerkjenner som en god leder for at hans/hennes bruk av fysisk kontakt skal få en positiv effekt for meg personlig	-5

4.2.1 Lederens egenskaper og ferdigheter- avgjørende for positiv effekt av kontakten

Det ser her ut til at deltakernes helhetsinntrykk av lederen, framfor leders bruk av fysisk kontakt legger den viktigste føringen for nivået av kvalitet i relasjonen (23, +5). Dette faktorsynet utelukker allikevel ikke at fysisk kontakt har stor verdi (17, +4), men det ser ut til at faktoren framhever at visse kvalitative egenskaper tilhørende lederen må være tilstede for at fysisk kontakt skal kunne få en positiv effekt for det enkelte medlem. Lederen må ha oppnådd en respektfull og anerkjennende posisjon som leder (21, -5), samtidig som lederens tilnærming må være ekte og troverdig (29, +3). Videre kan man se på faktorens plassering av utsagn 15 (+4) at også leders kjønn har stor betydning. Deltakerne aksepterer i høyere grad at kvinnelige ledere berører dem, framfor mannlige. Mette påpeker i postsamtalen at denne differansen skyldes en større skepsis mot intensjonen hos mannlige ledere. Fysisk kontakt fra en mannlig leder aksepteres derimot i større grad hvis han utøver det på lik linje ovenfor begge kjønn, eller blir oppfattet som troverdig.

Faktorsynet ser også ut til å framheve viktigheten av at det eksisterer en åpen og avklart forståelse for bruken av fysisk kontakt (2, +2), da deltakerne ikke ønsker at leder alene skal avgjøre hvor mye som passer seg å ta i bruk (8, -3). Ved å se på faktorens plassering av utsagn 4 (+2), virker gruppemedlemmene i faktoren opptatt av at leder må finne ut av hva medlemmene selv tillater. Mette påpeker at det er viktig at ledere etter bruk av fysisk kontakt er oppmerksom på den andres reaksjon, og justerer videre fysisk kontakt etter det reaksjonsmønsteret. Dette elementet i faktor 2 skiller seg betydelig fra faktor 1, da det ser ut til at medlemmene under faktor 1 tilsynelatende er mer fleksibel på å la leder prøve ut fysisk kontakt.

4.2.2 Kontekstens betydning for opplevelsen av fysisk kontakt

Et annet sentralt element i faktor 2, er gruppemedlemmenes større vektlegging av kontekst i forhold til bruken av fysisk kontakt. Faktoren vektlegger at fysisk kontakt ikke alltid er nødvendig å ta i bruk (17, +4). Konteksten spiller en stor rolle for hvorvidt en positiv eller negativ opplevelse hos medlemmene utløses (32, +3). Det ser også ut til at dette faktorsynet ikke anser det som nødvendig med fysisk kontakt i alle situasjoner, for eksempel der noen har behov for trøst, oppmuntring eller bekreftelser (12, -2). Ifølge Mette anses situasjoner der man virkelig har overgått seg selv faglig som mest passende anledninger for at leder kan dele ut en klapp på skulder eller en klem.

4.2.3 Anerkjennende og i liten grad ubehagelig, men allikevel ikke nødvendig.

Et tredje element som bidrar til å utfylle helhetsbildet av faktor 2, er faktorens syn på fysisk kontakt som både anerkjennende og betydningsfullt, men lite tilfredsstillende på et indre fysiologisk nivå. Først og fremst vektlegger faktorsynet at fysisk kontakt har verdi (17, +4). I tillegg sier de at leders bruk av en klapp på skulder eller klem verken er ydmykende, provoserende, flaut eller ubehagelig (10, -4, 20, -3, 36, -3). Deltakerne har en sterk formening om at leders intensjoner er positive, noe deres plassering av utsagn 11 (-4) bekrefter. Deltakerne trekker seg heller ikke unna hvis fysisk kontakt mot formodning skulle forekomme underveis i en samtale (32, -2). At de opplever at fysisk kontakt har verdi, og ikke trekker seg unna når det forekommer, kan ses på bakgrunn av at faktoren opplever at fysisk kontakt kan ha anerkjennende effekt (30, +2).

Til tross for at deltakerne i dette faktorsynet opplever at fysisk kontakt har en viss verdi, og de ikke lar seg provosere hvis det forekommer, uttrykker allikevel faktoren at leders bruk av fysisk kontakt i tilbakemeldingssituasjoner ikke gir noe form for varm og god følelse av tilfredshet (3, -2). Samtidig ser ikke faktoren fysisk kontakt som nødvendig for oppbygningen av et tillitsfullt forhold med leder (30, +2). Dette kan forklare hvorfor faktorsynet ikke ser behovet for fysisk kontakt i alle situasjoner. Mette er enig i dette, og bekrefter at hun setter pris på å bli fysisk berørt av sin leder, men at det ikke er nødvendig at det skjer i enhver situasjon, nettopp fordi det ikke har så stor verdi for henne på et personlig nivå.

4.2.4 Diskriminerende utsagn for faktor 2

Når det gjelder diskriminerende utsagn for faktor 2, er det fem utsagn jeg ønsker å vie oppmerksomhet til, da jeg mener de bidrar til å forsterke min fortolkning av faktoren.

Tabell 10. Diskriminerende utsagn for faktor 2.

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
21	Det er ikke nødvendig at lederen er en jeg oppriktig respekterer og anerkjenner som en god leder for at hans/hennes bruk av fysisk kontakt skal få en positiv effekt for meg	1	-5	1
15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder	0	+4	-2
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen	0	-3	-5
7	Når leder underveis i en samtale gir meg en skulderomfavelse eller klapp på skulder/overarm føler jeg at lederen prøver å etablere en vennskapelig og inkluderende relasjon med meg. Det gleder meg og gir meg en følelse av at jeg er betydningsfull	3	-1	2
4	For meg er det viktig at leder finner ut av mine grenser for hva jeg tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng	0	+2	-1

Faktor 2 ser ut til å i større grad vektlegge lederens ytre status, posisjon, egenskaper og kjønn som sentrale forutsetninger for at den fysiske kontakten skal kunne få en positiv effekt, i motsetning til de to andre faktorene. Dette kommer spesielt til syne gjennom utsagnene 21 (-5) og 15 (+4). I følge utsagn 8 (-3) og 4 (+2) framstår det dessuten som viktig for faktor 2 at bruken av fysiske kontakt følges nøye opp av leder. Dette er et syn faktoren delvis deler med faktor 3. Et annet aspekt som skiller faktor 2 fra de to andre faktorene, er dets fokus på at fysisk kontakt ikke nødvendigvis formidler en leders vennskapelige og inkluderende budskap, eller bidrar til opplevelsen av glede, noe utsagn 7 (-1) understreker. Det kan derfor virke som om faktor 2 er litt mer opptatt enn faktor 1 av at leder bør tenke nøye gjennom hvilke situasjoner det er mest hensiktsmessig å ta i bruk fysisk kontakt.

4.3 Faktor 3: "Fysisk kontakt er anerkjennende og et gjensidig ansvar, og betydningsfullt i de uformelle sammenhengene på jobb."

Til sammen fire sorteringer utgjør denne faktoren. Det er Siri (0.7534), Arne (0.7038), Anne (0.6847) og John (0.6081). Siri som lader høyest, deltok i postsamtale. Betydningsfulle elementer knyttet til fysisk kontakt i dette faktorsynet er deres helhetsinntrykk av leder, å sette grenser, sammenhengens betydning og anerkjennelsens verdi. Tabell 11 gir en oversikt over utsagn jeg vurderer som viktige for å forstå helheten i faktor 3;

Tabell 11. Betydningsfulle utsagn for faktor 3

Nr	Utsagn	Plassering
23	Helhetsinntrykket av min leder, avgjør kvaliteten på vår relasjon, og ikke leders bruk av fysisk kontakt.	+5
32	Min opplevelse av berøringen som positiv eller negativ, er avhengig av i hvilken sammenheng den gis.	+4
35	Hvordan jeg kroppslig opplever en leders bruk av fysisk kontakt/berøring, avhenger av hvor på kroppen den gis, og i hvilken sammenheng den gis	+4
1	Jeg aksepterer i større grad en klem eller klapp på skulder/overarm fra leder i mer uformelle situasjoner, som for eksempel ved en tilfeldig samtale ved kaffemaskinen/i gangen/lunsjen.	+3
9	Jeg har erfaring med at fysisk kontakt symboliserer omsorg og støtte, og derfor tror jeg at lederen ved å gi en klem til de som opplever at ting er vanskelig, formidler at han/hun ser dem og oppriktig bryr seg.	+3
26	En klem eller klapp på skulder/overarm som skryt for god arbeidsinnsats avgjør på ingen måte min oppfattelse av relasjonen med leder som tillitsfull eller ikke.	+3
7	Når leder underveis i en samtale gir meg en skulderomfavelse eller klapp på skulder/overarm, føler jeg at leder prøver å etablere en vennskapelig og inkluderende relasjon med meg. Det gleder meg og gir meg en følelse av at jeg er betydningsfull.	+2
16	Selv om jeg ikke er helt vant til/og fortrolig med at fysisk kontakt forekommer i jobbsammenheng, setter jeg allikevel pris på at leder gir meg en klapp på skulder/overarm for å understreke god arbeidsinnsats.	+2
12	Jeg har behov for å invitere til, samt ta imot fysisk kontakt i jobbsammenheng, og synes det er nødvendig at leder aktivt tar det i bruk ved passende anledninger, som for eksempel en klem for å trøste eller oppmuntre, eller klapp på skulder for god innsats.	-3
14	Uavhengig om jeg liker fysisk kontakt eller ikke, lar jeg leder gjøre det, da jeg er redd jeg vil	-3

	såre hans/hennes følelser hvis jeg avviser kontakten.	
31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at jeg kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt.	-3
11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening han/hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.	-4
19	I samtaler med leder, holder jeg en viss fysisk avstand fordi jeg ikke ønsker noen form for fysisk kontakt mellom oss.	-4
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte fysisk kontakt passer seg å ta imot på arbeidsplassen.	-5

4.3.1 Kvaliteten på relasjonen avgjøres ikke av fysisk kontakt

Dette faktorsynet uttrykker at leders bruk av fysisk kontakt ikke har avgjørende betydning for kvaliteten på relasjonen. Faktor 3 anser lederens helhetlige væremåte som mer betydningsfullt for kvaliteten enn fysisk kontakt (23, +5). Man kan også se at en klapp på skulder eller klem fra leder ikke anerkjennes som en sentral byggestein for oppfattelsen av relasjonen med leder som tillitsfull eller ikke (26, +3). Dette til tross for at medlemmene i stor grad tenker at de bakenforliggende intensjonene til sin leders klapp på skulder eller klem er gode (11, -4). Siri bekrefter at hvem lederen er som person har større betydning for opplevelsen av relasjonen som positiv eller ikke. Hun understreker samtidig at selv om den fysiske kontakten ikke nødvendigvis er avgjørende for oppbygningen av tillit, bidrar den allikevel sterkt til å fremme vennskap og teamfølelse.

4.3.2 Myndighet til å bestemme og sette grenser med tanke på bruken av fysisk kontakt

Et annet element som kommer tydelig fram i faktor 3, er at leder ikke skal være den eneste personen i relasjonen som avgjør hvor mye og hvor ofte fysisk kontakt passer seg å ta i bruk i arbeidssammenheng (8, -5). Det ser ut til at faktoren er interessert i at det skal foregå en gjensidig kommunikasjon mellom leder og gruppemedlem i forhold til bruken av fysisk kontakt. Utsagn 14 (-3) forsterker dette da deltakerne sier seg uenig i at de ikke tør å avvise en leders fysiske tilnærming. Siri bekrefter dette, og påpeker at det er viktig at den enkelte setter grenser hvis leders bruk av fysisk kontakt oppleves ubehagelig.

4.3.3 Betydningen av sammenhengen

Et tredje element i dette faktorsynet, er at opplevelsen av fysisk kontakt avgjøres ut i fra sammenhengen de gis (32, +4, 35, +4). Faktoren indikerer at det ikke er nødvendig at leder tar i bruk fysisk kontakt ved alle anledninger der noen trenger trøst, oppmuntring eller bekreftelse (12, -3). Det ser ut til at faktoren i større grad aksepterer en klapp på skulder eller klem i de tilfeldige møtene i gangen, ved kaffemaskinen eller lunsjen (1, +3). Siri påpeker at det er i uformelle situasjoner hun opplever vennskapelige og inkluderende holdninger fra leder som positivt.

4.3.4 Fysisk kontakt ønskes velkommen, fordi den har anerkjennende effekter

Faktor 3 gir uttrykk for at det ikke er noe i veien for at det er en viss fysisk nærhet mellom lederen og gruppemedlemmene (19, -4), og de uttrykker videre at de ikke trekker seg unna fysisk hvis leder kommer for nær dem (31, -3). Det virker som om gruppemedlemmene som representerer faktor 3 er trygge på at når leder deler ut en klapp på skulder eller klem, så handler leder ut i fra gode hensikter utsagn 11 (-4) bekrefter dette. Bakgrunnen for et slikt positivt syn på leders intensjoner, kan sees i sammenheng med faktorens tro på at en leders fysiske tilnærming formidler både støttende og omsorgsfulle holdninger (9, +3). I tillegg bekrefter faktorsynet til en viss grad at en leders klapp på skulder eller skulderomfavelse også uttrykker vennskapelige og inkluderende holdninger (7, +2). Faktoren understreker at gruppemedlemmer setter pris på at leder gir en klapp på skulderen for god arbeidsinnsats, noe som synliggjøres i faktorens vektlegging av utsagn 16 (+2). Siri er enig i dette, og selv om hun ikke kjenner på det indre behovet for fysisk kontakt, så er fysisk kontakt viktig på grunn av dets inkluderende, vennskapelige og støttende funksjoner.

4.3.5 Diskriminerende utsagn for faktor 3

I tabell 12 har jeg valgt to av i alt 12 diskriminerende utsagn (vedlegg 8) som jeg mener er med på å understreke helhetsbildet av faktoren, samt skille den fra de to andre faktorene.

Tabell 12. Diskriminerende utsagn for faktor 3.

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen	0	-3	-5
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene	-5	-3	0

Som en ser, vektlegger gruppemedlemmene som representerer faktor 3 i større grad enn begge de andre faktorene at leder ikke alene får avgjøre hvor mye og hvor ofte fysisk kontakt skal tillates. Dette underbygger faktor 3 sitt delsynspunkt, omhandlende viktigheten av at medlemmene bør innta en tydelig stilling til fysisk kontakt. Dette skiller seg dermed mest fra faktor 1, som virker mer åpen og fleksibel på at leder tar initiativ og prøver seg fram i forhold til fysisk kontakt. Videre ser faktorens plassering av utsagn 20 (0) ut til å indikere at faktor 3 stiller seg nøytral til at fysisk kontakt er komfortabelt eller oppleves provoserende. Da dette utsagnet er todelt, og inneholder to meninger faktorsynet allerede har stilt seg både enig og uenig i, er det nærliggende å tro at utsagnet ble plassert der på bakgrunn av utsagnets tvetydighet.

4.4 Konsensusutsagn for faktorene

For å forstå faktorene ytterligere, kan det være nyttig å se på utsagnene med relativt lik plassering. I denne studien er 12 av 36 utsagn såkalte sammenfallende utsagn. I tabell 13 vises en oversikt over disse.

Tabell 13. Sammenfallende utsagn for faktorene

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem.	-4	-4	-2
11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.	-2	-4	-4
13	Noen ganger er det vanskelig å tolke lederens bakenforliggende motiver for den fysiske kontakten han/hun inviterer til, og det kan føre til at jeg ikke stoler helt på ham/henne.	-2	-2	-1
16	Selv om jeg ikke er helt vant til og/eller fortrolig med at fysisk kontakt forekommer i jobbsammenheng, setter jeg allikevel pris på at leder gir meg en klapp på skulder/overarm for å understreke god arbeidsinnsats	+1	0	+2
18	Det er ikke nødvendigvis fysisk kontakt fra leders side som kan være en betydningsfull faktor for opplevelsen av verdi og anerkjennelse på jobb, men heller fysisk kontakt som del av kommunikasjonen med andre medarbeidere	+1	+1	-1
22	Tar leder for ofte fysisk kontakt i løpet av arbeidshverdagen, kan det oppleves overveldende, og føre til at jeg blir usikker på leders egentlige intensjoner bak berøringen	-1	0	+1
24	Jeg har ikke behov for at en leder berører meg fysisk som del av kommunikasjonen, og det synes jeg leder skal forstå og respektere	-1	0	0
28	Jeg synes ikke fysisk kontakt er nødvendig for en leder å ta i bruk, fordi jeg mener det ikke bidrar til å underbygge hans/hennes opprinnelige verbale budskap	-1	+1	0
30	Selv om jeg personlig ikke opplever at klapp på skulder/overarm er nødvendig for å bygge opp en tillitsfull leder-medarbeider relasjon, ser jeg allikevel at leders bruk av slik fysisk kontakt kan ha en anerkjennende effekt	+2	+2	+2
31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt	-3	-2	-3
33	Selv om berøring kan bidra til en del misforståelser rundt leders intensjoner, påvirker det ikke tilliten mellom meg og leder på en negativ måte	0	-1	-1
34	Uansett hvilke situasjoner jeg møter lederen i på jobb, synes jeg ikke noen form for fysisk kontakt er nødvendig	-2	-1	-2

Utsagn 10 og 31 i denne tabellen bekrefter at ingen av faktorene viser at gruppe medlemmene har noe imot situasjoner der leder kommer for nær dem fysisk. Faktorene er samstemt i at en klapp på skulder eller klem ikke nødvendigvis oppleves ydmykende, og det kan forklare hvorfor gruppe medlemmer ikke trekker seg unna i situasjoner der fysisk kontakt oppstår. I det store og hele opplever gruppe medlemmene at lederen opererer ut i fra gode intensjoner når han/hun gir en klapp på skulderen eller klem (11 og 13). På en annen side, skulle fysisk kontakt forekomme for ofte, ser det ut til at det kan oppstå usikkerhet rundt leders intensjoner, som igjen kan påvirke tillitsforholdet (22 og 33).

Alle faktorene er dessuten relativt entydige på at leders bruk av fysiske kontaktformer kan ha en anerkjennende effekt, selv om det ikke anses som avgjørende for oppbygningen av et tillitsfullt forhold mellom leder og gruppe medlem (30). To av faktorene uttrykker at man setter pris på en klapp på skulder/overarm, mens faktor 2 derimot stiller seg mer nøytral til at en slik kontaktform utløser slike følelser (16). To av faktorene viser også at fysisk kontakt med andre kolleger ser også ut til å være av betydning. Faktor 3 ser ut til å stille litt mer kritisk til dette, dog ikke mye (18). To av faktorene synes også å være åpen for at det kan være akseptabelt å ta i bruk fysisk kontakt i noen få situasjoner, selv om gruppe medlemmer har ulike preferanser for hvilke anledninger som anses som passende (34). Samtidig stiller faktor 2 og 3 seg nøytrale til hvorvidt opplevelsene fra leders bruk av fysiske kontaktformer, nødvendigvis styres av en indre fysiologisk motivasjon, mens faktor 1 anser dette som mer relevant (24).

4.5 Oppsummering av faktorfortolkning

De tre faktorsynene for denne studien har blitt belyst gjennom presentasjon og tolkning av betydningsfulle, diskriminerende og sammenfallende utsagn. Faktorene representerer versjoner på tre synspunkter som kan eksistere i kommunikasjonsuniverset omhandlende leders bruk av fysisk kontakt.

- Gjennom **faktor 1** virker fysisk kontakt å oppleves svært meningsfullt og anerkjennende, og som et viktig supplement i oppbygningen av en tillitsfull og anerkjennende relasjon. Såfremt leders tilnærming er ekte og troverdig, åpner faktorsynet for at leder kan prøve seg fram med fysiske kontaktformer.
- Gruppe medlemmene som representerer **faktor 2** oppnår ingen indre tilfredstillelser av fysisk kontakt, og ser derfor ikke fysisk kontakt som en nødvendig byggestein i relasjonsbygging, til tross for at man erkjenner at fysisk kontakt har en viss støttende funksjon. Sentralt i opplevelsen av fysisk kontakt er leders framtoning, egenskaper og ferdigheter, men er strengt tatt ikke nødvendig i arbeidssammenheng.
- **Faktor 3** indikerer også at gruppe medlemmer ikke anser fysisk kontakt som sentral byggestein i relasjonsbygging, men siden den har så mange anerkjennende funksjoner, ønskes den velkommen allikevel. Faktoren viser at det stilles krav til hvilken sammenheng fysisk kontakt gis i jobbsammenheng, samt framhever deres egen tydelighet med tanke på egne grenser knyttet til fysisk kontakt.

5 Diskusjon

I denne studien har formålet vært å dykke ned i problemstillingen: *"Hvilke holdninger har gruppe medlemmer til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning kan det få for en leder som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon med gruppe medlemmene?"* Gjennom faktoranalysen av 20 gruppe medlemmers Q-sorteringer, fant jeg tre faktorsyn som til sammen bidrar til å skape et bilde av studiens tematikk. Gruppe medlemmenes subjektive holdninger har stått i fokus, og faktorsynene er beskrevet i kapittel 3.

Jeg ønsker i dette kapitlet å drøfte det jeg opplever kommer tydeligst fram av det som er sammenfallende for faktorene, og det som skiller dem. Jeg har valgt å drøfte funnene ut fra hovedtendenser i faktorsynene, framfor å drøfte hver faktor for seg. Teorien i kapittel 2 bidrar til å danne grunnlag for drøftingen. Jeg har valgt ut tre fokusområder for å drøfte og besvare studiens problemstilling. I kapittel 5.1 drøfter jeg faktorsynenes holdninger til fysisk kontakt som del av leders kommunikasjon. I kapittel 5.2 tar jeg for meg den fysiske kontaktens betydning for leders ønske om å etablere tillitsfulle og anerkjennende relasjoner, og i kapittel 5.3 ser jeg nærmere på hvorvidt organisasjonskultur kan ha påvirket nyansene i faktorsynene. Avslutningsvis oppsummerer jeg diskusjonskapitlet og belyser hvilken praktisk implikasjon studiens forskningsfunn kan gi framtidige ledere og rådgivere.

Siden abduksjonsprinsippet står sentralt i denne delen av studien, som omhandler forskers evne til stille seg åpen og utforskende til hva datamaterialet sier og la det legge føringer for videre arbeid (Thorsen & Allgood, 2010), har jeg også valgt å trekke noen nye teoretiske referanser direkte inn i drøftingen.

5.1 Fysisk kontakt – som del av leders kommunikasjon?

I kapittel 4 viser funn og tolkninger at alle faktorsynene gir uttrykk for at fysisk kontakt mellom leder og gruppe medlem som en del av kommunikasjonen oppleves som akseptert, selv om det er av varierende grad hvor mye man tillater. Alle opplever at det kan bære med seg positive opplevelser, og gruppe medlemmene som bidrar til faktorsynene lar seg ikke provosere av fysisk kontakt, og de trekker seg heller ikke unna hvis leder gir en klapp på skulder/overarm, klem eller skulderomfavelse. Faktor 1 er allikevel den faktoren som tydeligst viser at gruppe medlemmene setter mest pris på fysisk berøring og ser det som

nødvendig i arbeidssammenheng, samt erfarer flest indre positive opplevelser knyttet til fysisk kontakt.

5.1.1 Et iboende behov for fysisk kontakt

”I ethvert menneske ligger et potensielt varmt og kjærlighetsøkende vesen som prøver å komme ut” (Montagu, 1978, s. 48).

At alle faktorsynene viser på hver sin måte at fysisk kontakt fra leder tillates, kan tolkes som et tegn på at informantene potensielt har et visst behov for fysisk kontakt. Dette kan sees i sammenheng med Burgoon og Saine (1978) sin teori om at mennesker har et stort behov for å ta på andre og bli tatt på. Binder (2011) understreker at vi må være i kontakt med andre, for å kunne føle hvem vi er. Dette er i tråd med Buber (1970) som påpeker at uten et du, finnes ikke et jeg. Faktor 1 uttrykker i stor grad gruppemedlemmenes indre behov for, og ønske om fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, mens de andre faktorsynene ikke deler slike behov like sterkt. I følge Clarkson og Cavicchia (2014) har vi mennesker en medfødt selvreguleringsfunksjon, som gjør oss i stand til å skille ut meningsfulle behov i hverdagen. Ut fra et slikt perspektiv, kan det virke som om faktorsyn 1 viser at man opplever fysisk kontakt i større grad som et tydelig og meningsfullt behov, sammenlignet med faktor 2 og 3. Behovet til gruppemedlemmene i faktor 2 og 3 ser ut til å ligge mer i bakgrunnen av deres bevissthet. Siri, som representant for faktor 3, hadde en kommentar under postsamtalen som understreker dette: *”jeg har egentlig aldri tenkt så mye over dette med fysisk kontakt.”* Clarkson og Cavicchia (2014) påpeker også at det er viktig at mennesker kommer i kontakt med seg selv og sitt eget system av tanker, følelser og forestillinger. Kun da lærer man seg selv å kjenne som et helhetlig menneske. Man kan derfor stille spørsmål ved om de ulike gradene av aksept for fysisk kontakt indikerer at representantene for faktor 2 og 3 i mindre grad er i kontakt med sine indre følelser omhandlende akkurat dette temaet, enn for de som representerer faktor 1?

Faktor 1 viser i større grad enn faktor 2 og 3 at leders bruk av fysisk kontakt gir gruppemedlemmer en god følelse av tilfredshet. At de i tillegg ser det som nødvendig at leder aktivt tar det i bruk, kan videre indikere at de som representerer faktor 1 har et indre behov for at kommunikasjonen med leder primært skal foregå på et fysisk kontaktnivå. Dette er i tråd med Chapman og White (2011) sin teori om at enkelte mennesker foretrekker at leders budskap primært formidles gjennom fysiske kontaktformer. Samtidig utfordrer funnene i

faktor 1 til dels denne teorien ved at den viser at gruppemedlemmene ikke nødvendigvis har behov for at fysisk kontakt forekommer i alle situasjoner.

Det kan videre tenkes at de personene som lader på faktor 1 opplever at deres oppmerksomhet fanges på en mer helhetlig måte gjennom bruk av fysiske kontaktformer. Dette er sammenfallende med Hunter og Strive sin teori om at fysisk kontakt har en oppmerksomhetssøkende funksjon (Syme, 2003). Fysisk kontakt kan forsterke et verbalt budskap, og dermed skape et større helhetsbilde av en gitt situasjon (Autton, 1990; Burgoon & Saine, 1978). Det er dermed nærliggende å tro at gruppemedlemmene i faktor 1 ser det som svært hensiktsmessig at store deler av den verbale kommunikasjonen underbygges med fysiske kontaktformer, og at disse ulikhetene er noe ledere kan ha fordel av å ha bevissthet rundt.

5.1.2 Supplerende verdi i kommunikasjon?

Fysisk kontakt blir ofte brukt som en strategi for å kommunisere ut tanker, følelser, behov, holdninger og forventninger (Gallace & Spence, 2010; Goman, 2008) I følge Burgoon og Saine (1978) vil imidlertid meningen bak en slik strategi alltid avgjøres av mottakeren. At faktor 2 og 3 ikke gir uttrykk for at fysisk kontakt gir indre fysiske eller psykiske tilfredstillelser, kan derfor peke i en retning av at de to faktorene viser at meningen lederen forsøker å formidle ved bruk av fysiske kontaktformer hovedsakelig kan formidles gjennom ord alene. Samtidig vektlegges de uformelle sammenhengene på jobb hvor fysisk kontakt kan finne sted som noe positivt i faktor 3. Dette kan indikere at medlemmene i faktor 3 finner det meningsfullt at formidling av budskap iblant underbygges med fysiske kontaktformer.

Som nevnt i kapittel 2 er et sentralt mål i relasjonsledelse at leder finner ut hvilken samtaleform som passer den enkelte (Spurkeland, 2011). Dette er i tråd med Chapman og White (2011) sin oppfordring om at en leders tilnærming bør være så personlig og individuell som mulig. Det ser derfor ut til at det kan være nødvendig at en leder er seg bevisst at fysisk kontakt kan ha supplerende verdi for enkelte gruppemedlemmer, og liten verdi for andre, og dermed tilpasser sin tilnærming ut fra det. Søren Kierkegaard påpeker at hemmeligheten bak alle hjelperelasjoner er å møte den andre der han/hun er her og nå, og ta utgangspunkt derfra (Allgood & Kvalsund, 2005, s. 119).

5.2 Fysisk kontakt – betydningen for en tillitsfull og anerkjennende relasjon

De tre faktorene representerer ulike syn omkring betydningen av leders bruk av fysisk kontakt i forhold til oppbygningen av en tillitsfull og anerkjennende relasjon med leder. Faktor 1 viser i størst grad at fysisk kontakt kan bidra positivt i denne sammenheng. Faktor 2 viser ingen indikasjoner, verken for eller imot, på at fysisk kontakt er nødvendig i tillitsfull og anerkjennende relasjonsbygging. Medlemmene representert i faktor 3 gir uttrykk for at fysisk kontakt ikke er en avgjørende byggestein i relasjoner, men på grunn av dets anerkjennende effekter, stiller medlemmene i faktor 3 seg mer positiv til leders bruk i jobbens mer uformelle sammenhenger. Det ser ut til at både anerkjennelsens verdi, sammenhengens betydning og leders ferdigheter og egenskaper har stor innvirkning på faktorenes ulike vektlegging av fysisk kontakt som betydningsfullt element i oppbygningen av en tillitsfull og anerkjennende relasjon med leder. I påfølgende delkapitler vil jeg belyse hvilken betydning anerkjennelsen, de ulike sammenhenger, og leders ferdigheter og egenskaper kan ha med tanke på leders ønske om å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon med gruppe-medlemmene.

5.2.1 Opplevelsen av fellesskap, trygghet, støtte, og inkludering

Alle tre faktorene indikerer at leders bruk av fysisk kontakt har en viss anerkjennende funksjon. Gjennom den andres bekreftelser og anerkjennelse får vi et forhold til oss selv som et verdifullt menneske (Buber, 1970; Burgoon & Saine, 1978; Kvalsund & Meyer, 2005). Faktor 1 og 3 vektlegger i større grad enn faktor 2 at leders bruk av en klapp på skulder, og skulderomfavning får både en omsorgsfull, støttende, inkluderende og vennskapelig funksjon. Faktor 2 uttrykker at fysisk kontakt kan ha en viss støttende funksjon, men opplever ikke at en klapp på skulder eller klem nødvendigvis gir opplevelsen av personlig verdi, vennskap eller inkludering fra leders side. Gruppe-medlemmene i faktor 1 og 3 virker i stor grad bevisst de muligheter leders bruk av fysisk kontakt kan ha i forhold til opplevelsen av å bli sett, hørt, og bekreftet. Dette kan sees i sammenheng med Fyrand (2002) sin teori om at fysisk nærhet kan bidra til å bekrefte menneskets tilhørighet i et fellesskap. I følge Bae og Waastad (1992) og Drugli (2010) lar vi oss ikke skremme bort av fysisk kontakt, fordi vi innerst inne har et håp om å bli sett og hørt. Behovet for å bli sett og hørt mener de har sin opprinnelse i grunnleggende behov for trygghet, kjærlighet, tilknytning og tilhørighet. Alex i faktor 1 sin kommentar understreker hvordan fysisk kontakt kan bidra til slike opplevelser; *”jeg synes fysisk kontakt er viktig, fordi det fjerner distansen mellom oss og gjør oss tryggere på hverandre.”* En støttende og omsorgsfull kommunikatív tilnærming kan bidra til større trygghet, og at man kommer nærmere hverandre (Fuller et al., 2011). Field (2010) og Gallace

og Spence (2010) understreker at positive opplevelser knyttet til fysisk kontakt virker tillitsvekkende, og kan bidra positivt til å forsterke sosiale bånd.

Det at faktorsyn 2 i større grad representerer en erkjennelse på at fysisk kontakt kun har en støttende funksjon, kan tolkes dithen at gruppemedlemmene erfarer at fysisk kontakt hovedsakelig har en beroligende effekt på dem i utfordrende eller vanskelige situasjoner. Dette kan sees i sammenheng med flere forskningsresultater som indikerer at fysisk kontakt kan utløse ulike indre fysiologiske kroppslige reaksjoner hos den enkelte, deriblant reduksjon av stresshormonet cortisol (Field, 2010; Gallace & Spence, 2010). At fysisk kontakt kan bidra til å redusere cortisol, kan forklare hvorfor faktor 2 gir et bilde av at fysisk kontakt er anerkjennende i vanskelige situasjoner, og hvorfor de ikke trekker seg unna situasjoner når fysisk kontakt oppstår. Foreløpig viser imidlertid flere studier at slike stressdempende effekter i størst grad har blitt observert hos kvinner (Gallace & Spence, 2010; Whitcher, Fisher, & Greenwald, 1979). Et interessant funn i denne sammenheng, er at 90 % av gruppemedlemmene i faktor 2 er kvinner.

At faktor 2 allikevel sier at fysisk kontakt ikke er nødvendig i arbeidssammenheng, kan samtidig peke i en retning av at en anerkjennende tilnærming fra leders side vil få større gjennomslagskraft hvis den formidles gjennom andre kommunikasjonskanaler enn fysisk kontakt. Burgoon og Saine (1978) påpeker at hos enkelte mennesker er det ikke nødvendigvis fysisk kontakt som avgjør opplevelsen av empati, men heller tilstedeværelsen av et blikk, smil eller støttende ord. Kvalsund (2006), slik jeg forstår ham, viser til at både et oppmerksomt blikk og bekreftende verbale responser er sentrale lytteferdigheter i en empatisk tilnærming, og kan bidra positivt til at den andre opplever seg sett og hørt.

Ut fra diskusjonen over ser vi at både teori og resultatene fra denne studien, støtter et syn om at leders bruk av fysisk berøring kan bidra til å skape en følelse av felleskap, trygghet, støtte og inkludering hos gruppemedlemmene, og gjennom dette bidra til en tillitsfull og anerkjennende relasjon mellom leder og gruppemedlem.

Forskjellene mellom faktor 1, 2, og 3 viser allikevel at dette ikke nødvendigvis gjelder alle personer like sterkt, og i alle situasjoner. Konteksten for hvor og når den fysiske berøringen finner sted påvirker gruppemedlemmenes opplevelse.

5.2.2 Kontekstens betydning

Opplevelsen av fysisk kontakt som positiv eller negativ ser ut til å være situasjonsavhengig hos flere av informantene i denne studien. Faktor 1 ser ut til å ha minst vektlegging av hvilken kontekst den fysiske berøringen finner sted i. Representantene for faktoren ser ut til å oppleve at fysisk kontakt har en personlig verdi, og behovet ser ut til å drives i større grad av et indre behov. Allikevel er det slik at faktor 1 gir tegn på at det ikke er behov for å ta i bruk fysisk kontakt i hver eneste samtale, som nevnt i delkapittel 4.1.2. Under postsamtalen, nevnte Alex at på store arbeidsrelaterede konferanser og lignende oppleves det upassende at leder deler ut klapp på skulder eller klem. I følge Burgoon og Saine (1978) må sammenhengen hvor det gis fysisk kontakt føles naturlig og mellommenneskelig. Hall (1982) viser til at fysiske trekk ved miljøet påvirker hvordan den fysiske kontakten oppleves, og kan bidra til å bestemme hvilke avstander som ønskes. Burgoon og Saine (1978) påpeker at både rommets størrelse, møblering, og antall personer i rommet kan spille en rolle. McClure (2005) mener at gode rammer rundt det fysiske miljø er nødvendig i oppbygningen av et trygt og forutsigbart arbeidsmiljø. Ut i fra dette virker det som om antall personer i rommet kan ha en viss betydning for gruppemedlemmene i faktor 1. Da faktorsyn 1 ikke opplever det som ubehagelig at andre kolleger bevitner fysisk kontakt, kan det se ut til at tilstedeværelsen av personer utenom arbeidsgruppen eller avdelingen kan være en utløsende årsak til faktorens forbehold om fysisk kontakt, slik som under store konferanser.

Faktor 2 er i større grad enn faktor 1 opptatt av at ikke alle samtaler trenger å underbygges med fysisk kontakt. De påpeker i tillegg at fysisk kontakt strengt tatt ikke er nødvendig å ta i bruk i arbeidssammenheng. Dette er noe som i stor grad opptar gruppemedlemmene i faktor 3 også. Blant annet Autton (1990) og Syme (2003) anser situasjoner der noen trenger omsorg og trøst, oppmuntring eller bekreftelser som passende situasjoner å ta i bruk fysisk kontakt på. Kommentarer fra postsamtalene med både Siri og Mette understreker at de mest passende formelle situasjonene å ta i bruk fysiske kontaktformer, er der man har gjennomført krevende arbeidsoppgaver. Dette samsvarer med undersøkelser som viser at medarbeidere har behov for å bli bekreftet i arbeidssammenheng (Espedal & Keeping, 2010), samt underbygger Chapman og White (2011) sin teori om at alle har behov for å vite at det de gjør har en unik verdi.

Samtidig ser faktor 3 de uformelle sammenhengene som i gangene, ved kaffemaskinen eller lunsjen som betydningsfulle i forhold til fysisk kontakt. De vennskapelige holdningene og den forsterkende teamfølelsen Siri i faktor 3 opplever når leder gir henne en klapp på skulder eller klem i gangen eller i lunsjen, mener hun gjenspeiler lederen som anerkjennende og

inkluderende. Det kan virke som om faktor 3 viser muligheten i at de uformelle sammenhengene kan bidra til å tydeliggjøre hvorvidt leder er en venn eller ikke, og hvorvidt gruppe medlemmene opplever tilhørighet. Dette kan sees i sammenheng med Binder (2011) sin teori om at de følelsene som vekkes i deg ved fysisk kontakt, gjør deg i stand til å fortolke hvorvidt den andre er en venn, fiende eller kjæreste. Fysisk kontakt kan i stor grad bidra til å understreke vennskapelige følelser og at man setter pris på den andre som person (Autton, 1990; Goman, 2008).

Det ser ut til at bruk av fysisk kontakt fra leders side i spesifikke situasjoner kan fremme opplevelser av både tilhørighet, faglig verdi, og vennskapelighet med leder. Brunstad (2009) understreker at vennskap fra leders side kan fremme opplevelser av både tilknytning og tillit hos den andre. I følge Lassen (2014) kan opplevelser av å bli verdsatt og inkludert av en gruppeleder videre bidra til at man føler seg som et fullverdig medlem av gruppen. Bruk av fysisk kontakt i upassende situasjoner kan derimot svekke både troverdighet, trygghet og tillit (Autton, 1990), og likeledes kan stor avstand sabotere viktige budskap (Goman, 2011).

Hvorvidt fysisk kontakt får en positiv betydning for en tillitsfull og anerkjennende relasjon mellom leder og gruppe medlem eller ikke, ser ut til å være kontekstavhengig. God ledelse er situasjonsbestemt (Bolman, Thorbjørnsen, & Deal, 2014). Også for effektiv bruk av fysisk berøring som virkemiddel ser det ut til å avhenge av leders evne til å tilpasse sin anerkjennende tilnærming til mottakerens preferanser og situasjon (Espedal & Keeping, 2010) Dette sammenfaller i svært stor grad med viktigheten av at ledere tar i bruk fysisk kontakt til rett tid, til rett person og i rett situasjon (Chapman & White, 2011).

5.2.3 Leders ferdigheter og egenskaper – graden av kongruens

Leders helhetsinntrykk har også betydning for hvorvidt fysisk kontakt gir en negativ eller positiv opplevelse i forhold til relasjonen. Sentralt for en leders helhetsinntrykk er, i følge Spurkeland (2011) at leder til enhver tid blir oppfattet som en ærlig person. I denne studien vektlegger faktor 1 i stor grad leders ekthet og troverdighet som viktig for at gruppe medlemmene skal oppfatte lederen som genuint interessert i dem, mens faktor 2 anser i tillegg leders status som en respektert og god leder, samt leders evne til å være oppmerksom på hva den andre tillater av fysisk kontakt som sentral. Undersøkelser viser at i situasjoner der den hjelpende ikke oppleves som attraktiv, troverdig eller en person med status, kan den andre stille seg mer kritisk til bruken av fysisk kontakt (Burgoon & Saine, 1978). Dette sammenfaller med Gallace og Spence (2010) og Witcher et al. (1979) som understreker at

den fysiske kontaktens effekter ikke kan sees atskilt fra andre interagerende stimuli, som for eksempel syn og hørsel. Selv om krav om ekthet og troverdighet til en viss grad vektlegges hos gruppemedlemmene fra faktor 3 også, legger de større vekt på å selv sette grenser for leders bruk av fysisk kontakt.

De tre faktorenes vektlegging av at leders fysiske tilnærming må bære preg av ekthet og troverdighet for at gruppemedlemmene skal oppleve at leder er genuint interessert i dem, tyder på at det er viktig at lederen er kongruent i sin tilnærming. Rogers og Beutler (1992) understreker at kongruens handler om å være genuint åpen og gjennomsiktig for hvordan man tenker og føler, og hvordan det kommer til uttrykk. Spurkeland (2012) påpeker at en leders åpenhet omkring sine egne tanker og følelser, utgjør en del av leders emosjonelle engasjement. Når leder uttrykker disse i tilbakemeldingene til medarbeiderne, tydeliggjøres ektheten i hans/hennes budskap. I følge Kvalsund og Meyer (2005) kan derimot en leders inkongruente tilnærming komme til syne når det ikke er sammenfall mellom leders uttalte verdi og bruksverdi. De understreker at inkongruens kan påvirke gruppemedlemmers opplevelse av lederen som ærlig, genuint interessert og lyttende. Kapittel 4 i denne studien viser at alle tre faktorsynene peker på at leders intensjoner bak fysiske kontaktformer ikke oppleves som negative. Det kan være et tegn på at informantene i denne studien har tro på at leder virkelig mener det han/hun formidler da han/hun tar i bruk en klapp på skulder, skulderomfavelse eller klem. Både faktor 1 og 3 sin vektlegging av de anerkjennende funksjoner leders fysiske kontakt har, kan også tolkes dithen at gruppemedlemmene i disse faktorsyn opplever at leders mening bak de fysiske kontaktformer gjenspeiler lederens ekte omsorgsfulle og vennlige tanker og følelser for dem. Dette kan peke i en retning av at leder gjennom bruk av fysiske kontaktformer oppnår å vise at han/hun genuint bryr seg, og utøver det Rogers og Beutler (1992) omtaler som positiv aksept. At leder genuint bryr seg, kan bidra positivt i medarbeidernes opplevelse av leder som tillitsfull og troverdig (Spurkeland, 2012).

Da evne til kongruens innebærer å være bevisst sine egne tanker, følelser og verdier (Rogers & Beutler, 1992), kan faktorenes opplevelse av lederen som kongruent, være et tegn på at lederne i denne studien er bevisst sine bakenforliggende verdier knyttet til fysisk kontakt. I følge Autton (1990) og Burgoon og Saine (1978) kan en persons ekte følelser stå i fare for å bli avslørt dersom han/hun ikke er komfortabel med eller ikke ønsker å bruke fysisk kontakt. Burgoon og Le Poire (1999) understreker at fysisk kontakt kan få en svært sterk effekt for mottaker, da avsenders følelser forsterkes betydelig gjennom nonverbal kommunikasjon.

Dette er i tråd med Montagu (1978) sin teori om at fysisk kontakt er ti ganger sterkere enn verbal kommunikasjon.

For å oppnå de ønskede effektene med å bygge en tillitsfull og anerkjennende relasjon gjennom bruk av fysisk berøring som virkemiddel er det viktig at leder utviser ekthet og troverdighet. Hvis informantene i denne studien opplever at ledere ikke er bekvem ved bruken av fysisk kontakt, kan lederen ved å ta i bruk fysiske kontaktformer ovenfor gruppemedlemmene risikere å ikke framstå som kongruent. Dette kan svekke den andres opplevelse av leder som en ærlig person. Budskapene kan risikere å ikke oppleves å komme fra leders hjerte, og dermed virke hemmende for tillitsbygging (Espedal & Keeping, 2010).

5.2.4 Trygghet og forutsigbarhet – tilstedeværende betingelser før bruk av fysisk kontakt

At faktor 2 ser det som viktig at leder må være en person gruppemedlemmene respekterer som en god leder for at fysisk kontakt skal kunne få en positiv effekt, ser ut til å uttrykke et ønske om at enkelte tillitsvekkende betingelser bør være tilstede i relasjonen før eventuelt leder kan ta i bruk fysisk kontakt. Autton (1990) påpeker også at det kan være lurt at fysisk kontakt ikke tas i bruk i innledende faser hvor to parter prøver å bli kjent med hverandre. Han mener at en viss grad av trygghet og forutsigbarhet bør forankres i relasjonen gjennom andre kommunikasjonsformer først. Spurkeland (2012) mener det er nødvendig at tillit bygges stein for stein, da relasjonsbygging foregår i flere faser. Så lenge leders atferd fra etableringsfasen og utover gir positive opplevelser, vil tillit gradvis vokse fram og på den måten være et resultatet av relasjonens historie. Ledelsens oppgave er deretter å ivareta denne tilliten (Spurkeland, 2012). Med tanke på at bruk av fysisk kontakt kan føre til flere misforståelser, og dermed svekke tillit (Autton, 1990; Burgoon & Saine, 1978; Goman, 2011; Syme, 2003), kan det tenkes at faktor 2 ønsker at en leder bruker tid på å legge til rette for slike trygge rammer og forutsigbarhet med bruk av andre kommunikasjonsformer først, før han/hun kan vurdere å ta i bruk fysiske kontaktformer. For gruppemedlemmene i faktor 1, ser imidlertid ikke en slik tilnærming ut til å være nødvendig. Ser man faktor 1 i lys av Spurkeland (2012) sin teori om tillitsbygging, kan det virke som om dette faktorsynet mener at fysisk kontakt kan være et sentralt byggeelement i relasjoner allerede fra etableringsfasen. På en annen side kan det hende at funnene i faktor 1 skyldes at gruppemedlemmene allerede har bygd seg opp en gradvis tillitsfull relasjon med sin leder, og dermed ser han/henne som en god leder, og at deler av deres positive vektlegging av fysisk kontakt i denne studien er et resultat av nettopp denne positive relasjonen. Hertenstein et al. (2006) viser til forskning som indikerer at

positive opplevelser kan bidra til å øke ens tilbøyelighet til å se den andre personen eller situasjonen i et mer positivt lys.

Som diskusjonen over viser må en leder være spesielt bevisst på bruken av fysisk berøring i de innledende fasene av en relasjon. Det er viktig å være observant på tillitsforholdet til gruppemedlemmene, slik at berøring blir opplevd som en positivt forsterkende faktor, framfor at det oppstår misforståelser og svekket tillit.

5.2.5 Bruken av fysisk kontakt – oppmerksomhet mot grenser og ønsker om innflytelse

Faktor 2 gir i større grad enn faktor 1 og 3 uttrykk for at leder må finne ut av hva det enkelte gruppemedlem tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng. Det virker som om gruppemedlemmene i faktor 2 ønsker at leder skal være oppmerksom på når fysisk kontakt passer seg og ikke, noe Mette fra faktor 2 sin kommentar understreker: *”Lederen må sjekke ut hvordan jeg reagerer på fysisk kontakt”*. I løpet av en samtale følger gjerne kroppen opp med et annerledes språk gjennom ulike gestikuleringer, og slike tegn kan inneholde viktig informasjon. Det kan derfor være verdt å gi slike tegn oppmerksomhet for å finne ut av hvilken mening som ligger bak de (Kvalsund, 2006). Brunstad (2009) mener at en leders handlinger alltid bør følges opp med et oppmerksomt blikk rettet mot de andres psykologiske og følelsesmessige reaksjoner. Å være vår for den andres følelser, og akseptere alle følelser personen uttrykker, anerkjenner det helhetlige i mennesket, og kan slikt bidra til at tillit oppstår (Rogers & Beutler, 1992).

Faktor 3 ser i denne sammenhengen ut til å være mer opptatt av at gruppemedlemmene selv skal ta tydelig stilling til bruken av fysisk kontakt. Det kan virke som faktor 3 i større grad enn faktor 2 og 1 viser tegn til et behov for at fysisk kontakt skal være et delt ansvar hvor ønsket medbestemmelse i avgjørelser knyttet til bruken av fysisk kontakt står sterkt. Dette kan sees i sammenheng med det Allgood og Kvalsund (2003) sier om at i sosiale mellommenneskelige relasjoner ønsker alle deltakere en viss innflytelse eller kontroll. Schein (2010) mener at ansatte aktivt søker etter å finne svar på sin rolle i bedriften. Faktor 3 sitt ønske om delt sterkere innflytelse, kan også sees i lys av uavhengighetsdimensjonen i en relasjon (Kvalsund & Meyer, 2005). Slik jeg forstår dette, uttrykkes en persons uavhengighet gjennom utøvelsen av selvstendige vurderinger av situasjoner som oppstår i relasjonen. Den enkelte handler aktivt ut i fra egne intensjoner og følelser, og ser det ikke som nødvendig å spørre den andre hva man skal tenke og føle. Faktor 2 sin vektlegging av at leder må finne ut av hva gruppemedlemmene tillater av fysisk kontakt, kan også gjenspeile et ønske om

uavhengighet. Kvalsund og Meyer (2005) viser til at å trekke seg ut og bort fra den andre i relasjonen kan signalisere en form for negativ uavhengighet. Goman (2008) belyser at de som ikke ønsker fysisk kontakt eller opplever den som krenkende, uttrykker sin misnøye gjennom bruk av ulike forsvarsmekanismer, som for eksempel å trekke seg fysisk unna.

Ut fra diskusjonen over ser det ut til at leder må være oppmerksom på gruppemedlemmenes grenser for fysisk kontakt, og være bevisst på at enkelte personer ønsker mer innflytelse i avgjørelser knyttet til fysisk kontakt. At faktor 1 viser at enkelte ikke er like opptatt av at leder skal være oppmerksom på hva gruppemedlemmene tillater, og at gruppemedlemmene selv skal ta tydelig stilling til bruken, kan ytterligere underbygge faktorens naturlige behov for fysisk kontakt og dermed tilbøyeligheten til å la leder prøve seg fram med fysiske kontaktformer. Faktor 2 og 3 gir tegn til at gruppemedlemmenes ønsker om innflytelse og uavhengighet ser ut til å illustrere deler av det Brunstad (2009) understreker om at ledelse hele tiden må forstås som et vekselspill mellom lederen og medarbeiderne. Det ser ut til at viktigheten av at leder til enhver tid inntar en undersøkende og nysgjerrig holdning for å finne ut av hva den andre har behov for (Espedal & Keeping, 2010; Spurkeland, 2012) i forhold til fysisk kontakt, er nødvendig for at leder skal kunne oppnå tillit og troverdighet fra sine medarbeidere.

5.3 Tidligere erfaringer – organisasjonskulturens påvirkning

Som nevnt i kapittel 4 ser det ut til at de tre faktorsynene i denne studien korrelerer med hvilken arbeidsplass gruppemedlemmene kommer fra. Fire av sorteringene i faktor 1 representerer en av bedriftene, mens de resterende tre tilhører de to andre bedriftene. I faktor 2 kommer fire av totalt fem sorteringer fra en og samme bedrift, mens i faktor 3 kommer alle fire sorteringene fra samme bedrift. Ut i fra dette, velger jeg å stille et spørsmålstegn om hvorvidt bedriftenes underliggende kulturelle verdier knyttet til bruk av fysisk kontakt i arbeidssammenheng, kan ha påvirket resultatene i denne studien?

I følge Schein (2010) kan både mikrokulturer og subkulturer oppstå i bedrifter. De bygges opp over tid via sosial læring, der de underliggende verdier, antakelser og initiativ fra bedriftsledere spiller en sentral rolle i forhold til hva som integreres eller forkastes av de andre. De verdier som deles i kulturen både guider og holder gruppa ved at de andre og gruppas måte å tenke, føle og handle på påvirkes. Opplevs verdien positivt, øker mulighetene for at den integreres (Schein, 2010). Følgende verdier ser ut til å være forankret hos ledere i

norske bedrifter i dag; prinsippet om likhet, aversjon mot hierarki, sterk tiltro og hensyn til medarbeidernes meninger, fokus på å få fram indre motivasjon, tillit og ønske om å framstå som en troverdig og ærlig leder (Grenness, 2012).

Ut fra dette kan man undres om lederen til de i faktor 1 ser verdien i å ta i bruk fysiske kontaktformer for å fremme medarbeidernes motivasjon og tillit, og jobber bevisst ut fra en slik tankegang. Denne verdien kan ha fått oppslutning hos medlemmene, og dermed blitt integrert. Man kan også undres om lederen hos fire av medlemmene fra faktor 2 ikke ser nødvendigheten av å ta i bruk fysisk kontakt i sitt lederskap, og dermed heller ikke bidrar til å bygge en organisasjonskultur som fremmer fysisk berøring? Tilsvarende kan man spekulere i om lederen for gruppemedlemmene fra faktor 3 former en organisasjonskultur der bruken av fysisk kontakt i de mer uformelle treffene har stor verdi?

Det at min studies funn viser noe spredning for faktor 1 og til dels faktor 2 i forhold til gruppemedlemmenes bedriftstilhørighet, kan, i følge Schein (2010), skyldes tilfeller der det enkelte medlem har forkastet leders verdi fordi den ikke oppleves meningsfull. Denne påstanden er i tråd med Burgoon og Le Poire (1999) sin teori om at den enkelte tilpasser seg og justerer sin atferd etter den andre hvis disse handlingene møter den enkeltes indre forventninger og preferanser. Glasø (2015) påpeker derimot at medarbeideres verdier omkring ulike tema kan være resultat av en tilvenningsprosess, og ikke nødvendigvis en integrerings/forkastelsesprosess av leders holdninger og handlinger.

Hvorvidt medlemmene har forkastet, integrert eller vennet seg til leders verdier, kan også tenkes å ha betydning for ledere som ønsker å etablere tillitsfulle og anerkjennende relasjoner. For eksempel stiller jeg spørsmål om medlemmer som i utgangspunktet ikke ønsker at leder tar i bruk fysisk kontakt, men er tilknyttet en bedrift der fysisk kontakt anses som verdifullt virkemiddel, kan oppleve leders fysiske tilnærming som upassende og dermed lite tillitsvekkende?

Det har ikke vært et delmål i studien å se på organisasjonskulturens betydning for gruppemedlemmenes holdninger til fysisk berøring. Det er derfor ikke mulig å konkludere hvorvidt organisasjonskulturen har betydning for funnene eller ikke. Disse observasjonene er allikevel interessante da de indikerer at holdninger kan vokse fram gjennom tid innad i den enkelte bedrift, samtidig som leders verdier knyttet til fysisk kontakt kan ha betydning i oppbygningen av tillit.

5.4 Oppsummering– implikasjoner for ledere og rådgivere

Resultatene fra diskusjonskapitlet viser at fysisk kontakt kan være meningsfullt og anerkjennende på både et personlig, faglig og/eller sosialt nivå. Opplevelsen av fysisk kontakt ser også ut til å være avhengig av konteksten hos flere, og såfremt visse betingelser knyttet til leders egenskaper og ferdigheter er oppfylt kan fysisk kontakt ha stor betydning for ledere som ønsker å etablere tillitsfulle og anerkjennende relasjoner. Ut fra dette kan det derfor være hensiktsmessig for en gruppeleder, så vel som rådgiver å bli bevisst på sin bruk av fysisk kontakt som supplerende del av sin relasjons- og kommunikasjonsferdighet. Med tanke på at flere medarbeidere ikke opplever at fysisk kontakt er nødvendig i arbeidssammenheng, fordres likeså en leders eller rådgivers evne og interesse til å finne tak i den enkelte medarbeiders unike behov og ønsker knyttet til fysisk kontakt, og justere sin relasjonelle tilnærming ut i fra det. Slikt kan bidra til at leder i større grad oppnår å ta i bruk fysisk kontakt til rett tid, rett person og i rett situasjon. Resultatene kan også være nødvendig for rådgiver å ha kunnskaper om i både observasjon og veiledning av ledere, slik at rådgiver kan legge til rette for at leder utøver sin rolle på en så helhetlig tillitsfull og anerkjennende måte som mulig.

5.5 Hva kunne vært gjort annerledes

Med en Q-metodologisk tilnærming har jeg forsøkt å studere gruppemedlemmenes subjektive holdninger. Selv om det er P-utvalget som har vært gjenstand for forskningen, er jeg allikevel fullt klar over at alle faser i denne forskningsprosessen er et resultat av en gjensidig aktiv og skapende prosess mellom mine tanker og følelser og deltakernes.

Til tross for at jeg gjennomførte fire pilotsorteringsrunder for å best sikre at mine utsagn var balansert og forståelige, oppdaget jeg underveis i fortolkningsprosessen at noen utsagn var i et motsetningsfylt forhold med seg selv. Da jeg og deltakerne kan ha ulike preferanser for hvilken del av utsagnet som skulle få avgjørende betydning, kan det ha påvirket min fortolkning av faktorene. Et ledd i kvalitetssikringen av fortolkning nær informantenes opplevelse, ble derimot gjennomføringen av tre postsamtaler.

I utformingen av studiens utsagn, ser jeg også at jeg kunne skilt tydeligere mellom hver enkelt kontakttype, da det er en viss sannsynlighet for at en klapp på skulder kan utløse andre reaksjoner enn en skulderomfavelse eller klem.

6 Avslutning

Gjennom denne masteroppgaven har jeg undersøkt hvilke holdninger gruppemedlemmer har til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen. Q-metoden ble tatt i bruk for å undersøke dette temaet. Analyseresultatene fra Q-sorteringene (kapittel 4) kan grupperes i tre faktorsyn, som hver for seg uttrykker ulike grupperingers holdninger til bruk av fysisk kontakt:

- Faktorsyn 1: Gruppemedlemmer opplever leders bruk av fysisk kontakt som positivt, og de mener at det er viktig at leder tar i bruk dette.
- Faktorsyn 2: Gruppemedlemmer opplever at leders bruk av fysisk kontakt avhenger av lederens egenskaper, og i hvilken sammenheng kontakten gis i. Denne gruppen mener at fysisk kontakt i jobbsammenheng strengt tatt ikke er nødvendig.
- Faktorsyn 3: Gruppemedlemmene ser på fysisk kontakt som anerkjennende, og et gjensidig ansvar mellom leder og gruppemedlemmene. Den fysiske kontakten er mest betydningsfull i de uformelle sammenhengene på jobb.

Fysisk kontakt kan bidra positivt til å forsterke et verbalt budskap, og dermed være svært meningsfullt for flere. Den kan bidra til å fremme opplevelsen av fellesskap, støtte, faglig verdi, trygghet og tilhørighet. På en annen side gjelder ikke det i like stor grad for alle, og vil derfor ha liten supplerende verdi for enkelte.

Gjennom oppgaven har jeg også undersøkt hvilke implikasjoner gruppemedlemmenes holdninger til leders bruk av fysisk berøring kan ha for ledere som ønsker å etablere en tillitsfull og anerkjennende relasjon. Dette har jeg kommet fram til gjennom å diskutere faktorsynene opp mot relevant teori (kapittel 5). Gjennom denne diskusjonen har jeg kommet fram til følgende områder som en leder bør være særskilt bevisst på i arbeidet med å skape en tillitsfull og anerkjennende relasjon:

- En leder bør være spesielt bevisst på bruken av fysisk berøring i de innledende fasene av en relasjon. Det er viktig å være observant på tillitsforholdet til gruppemedlemmene, slik at berøring blir opplevd som en positivt forsterkende faktor, framfor at det oppstår misforståelser og svekket tillit.
- Hvorvidt fysisk kontakt får en positiv betydning for en tillitsfull og anerkjennende relasjon mellom leder og gruppemedlem eller ikke, er kontekstavhengig. Leder må tilpasse sin bruk av berøring til rett tid, rett person og i rett situasjon.

- For å oppnå de ønskede effektene med å bygge en tillitsfull og anerkjennende relasjon gjennom bruk av fysisk berøring som virkemiddel er det viktig at leder utviser ekthet og troverdighet. Ledere må være klar over at hvis de selv ikke er bekvem ved bruken, kan de ved å ta i bruk fysiske kontaktformer ovenfor gruppemedlemmene risikere å ikke framstå som kongruent. Dette kan svekke den andres opplevelse av leder som en ærlig person.
- Leder må være oppmerksom mot gruppemedlemmenes grenser for fysisk, og være bevisst på at enkelte personer ønsker innflytelse på den fysiske berøringen.

I tillegg til punktene over har vi sett at holdninger knyttet til fysisk kontakt kan se ut til å i noen grad utvikles innenfor den enkelte bedriftskultur.

6.2 Framtidige forskningsmuligheter

I denne masterstudien har jeg opplevd at Q-metodologien har vært en svært hensiktsmessig og fordelaktig metode å ta i bruk i. Spesielt gjennom sin strukturelle framgangsmåte, samt Q-sorteringsprosedyre. Jeg oppdaget tidlig ved bruk av den naturalistiske innsamlingsmetoden, at de tilfeldig forespurte ikke klarte å formulere sine tanker og følelser i fullstendige setninger i forhold til temaet. Dette kan skyldes at temaet kanskje oppleves litt følsomt og intimt. Muligheten til å utforme utsagn som allerede var balansert tror jeg derfor bidro til at det ble lettere for studiens forskningsdeltakere å ta et konkret standpunkt til temaet. På bakgrunn av dette, ser jeg potensialet i at Q-metoden kan brukes i videre forskning omkring temaet. På en annen side kunne det også være aktuelt å ta i bruk intervju som forskningsmetode, slik at et større dypdykk kan tas rundt de ulike nyanser i synspunktene som ser ut til å eksistere rundt temaet. I arbeidet med å utforme en intervjuguide tilknyttet temaet fysisk kontakt, kunne man også eventuelt brukt Q-metoden i pilotstudier for å innhente datamateriale som kan bidra til å utforme konkrete spørsmål i intervjuguiden.

Med tanke på at sannsynligheten er tilstede for at ledere deler flere av synspunktene avdekket i denne studien, hadde det også vært interessant å se på problemstillingen ut fra et lederperspektiv. Da kunne man sett nærmere på hvordan de opplever å ta i bruk fysisk kontakt som del av sin relasjons- og kommunikativ lederferdighet.

Videre hadde det vært spennende å se denne problemstillingen ut fra et nytt medarbeiderperspektiv. Denne studien besto av kun etnisk norske deltakere. Da flere norske bedrifter i stor grad består av flerkulturelle personalgrupper, kunne en ny studie hvor p-

utvalget hadde bestått av medlemmer fra flere kulturer, bidratt til å gi flere og mer nyanserte synspunkt omhandlende leders bruk av fysisk kontakt i arbeidssammenheng.

Det kunne også vært spennende å ta et antropologisk blikk på hvorvidt fysisk kontakt forekommer som del av organisasjonskulturen, både ved formelle og uformelle anledninger.

Å se nærmere på hvilke unike funksjoner den enkelte kontakttype har for oppbygningen av tillitsfulle og anerkjennende relasjoner både i en rådgivningskontekst og leder-medarbeider kontekst, kunne også gitt økt innsikt i hvilke konkrete kontakttyper som hadde vært mest hensiktsmessig å bruke i ulike sammenhenger på jobb eller i en rådgiverkontekst.

6.3 Avsluttende kommentar

Det er viktig å merke seg at resultatene som har fremkommet i denne studien, kun indikerer mulige syn rundt temaet fysisk kontakt i arbeidssammenheng. Jeg mener de representerer kommunikasjonsuniverset jeg tok utgangspunkt i med tilhørende design, men jeg er allikevel klar over at bruk av et annet forskningsdesign kunne gitt andre perspektiver omkring studiens problemstilling. Resultatene mine peker allikevel i en retning mot at innholdet i en leders eller rådgivers relasjons- og kommunikasjonsferdigheter er mangfoldig og komplekst.

7 Litteraturliste

- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2003). *Personhood, professionalism and the helping relation : dialogues and reflections*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2005). *Learning and discovery for professional educators: guides, counselors, teachers : an interactive experiential approach to practice and research* (2. utg.). Trondheim: Tapir Academic Press.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010). Delt subjektivitet og personer i relasjoner. I Karin Berner, Steven R. Brown, Eleanor Allgood, Arlene Thorsen & Q. metode Nasjonal forskningskonferanse i (Red.), *Q-metodologi : en velegnet måte å u[t]forske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Autton, N. (1990). *Berøring : berøringens bruk i omsorg og terapi*. Øyslebø: Eikstein forlag.
- Bae, B., & Waastad, J. E. (1992). *Erkjennelse og anerkjennelse : perspektiv på relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Binder, P.-E. (2011). *Et oppmerksomt liv : om relasjon, kropp og nærvær i eksistensens psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bolman, L. G., Thorbjørnsen, K. M., & Deal, T. E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse : struktur, sosiale relasjoner, politikk og symboler* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Brown, J. R. (1996). *The I in science : training to utilize subjectivity in research*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity : applications of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q methodology. *Operant subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Brunstad, P. O. (2009). *Klokt lederskap : mellom dyder og dødssynder*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Buber, M. (1970). I and Thou: A new translation, with a prologue and notes by Walter Kaufmann. *New York: Touchstone*.
- Burgoon, J. K., & Le Poire, B. A. (1999). Nonverbal Cues and Interpersonal Judgments: Participant and Observer Perceptions of Intimacy, Dominance, Composure, and Formality. *Communication Monographs*, 66(2), 105-124.

- Burgoon, J. K., & Saine, T. (1978). *The unspoken dialogue : an introduction to nonverbal communication*. Boston: Houghton Mifflin.
- Chapman, G. D., & White, P. E. (2011). *The 5 languages of appreciation in the workplace: Empowering organizations by encouraging people*: Moody Publishers.
- Clarkson, P., & Cavicchia, S. (2014). *Gestalt counselling in action* (updated by Simon Cavicchia, 4. utg.). London: Sage.
- Drugli, M. B. (2010). *Liten i barnehagen : forskning, teori og praksis*. Oslo: Cappelen Damm.
- Eide, H., & Eide, T. (2007). *Kommunikasjon i relasjoner : samhandling, konfliktløsning, etikk* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ellingsen, I. T. (2010). Erfaringer fra ungdommers deltakelse i Q-studie: utarbeidelse av utsagn og gjennomføring av Q-sortering med ungdom under barnevernets omsorg. I Karin Berner, Steven R. Brown, Eleanor Allgood, Arlene Thorsen & Q. metode Nasjonal forskningskonferanse i (Red.), *Q-metodologi : en velegnet måte å u[t]forske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Espedal, G., & Keeping, D. (2010). *Ros : om anerkjennende ledelse og hvordan skape verdsettende arbeidsmiljø*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Field, T. (2010). Touch for Socioemotional and Physical Well-Being: A Review. *Developmental Review, 30*(4), 367-383.
- Field, T., & Field, T. (1998). Touch Therapy Effects on Development. *International Journal of Behavioral Development, 22*(4), 779-797.
- Fuller, B., Simmering, M., Marler, L., Cox, S., Bennett, R., Cheramie, R., & Fuller, B. (2011). Exploring touch as a positive workplace behavior. *Human Relations, 64*(2), 231-256.
- Fyrand, O. (1996). *Det gåtefulle språket : om hudens kommunikasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fyrand, O. (2002). *Berøring*. Oslo: Pantagruel forlag.
- Gallace, A., & Spence, C. (2010). The science of interpersonal touch: An overview. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews, 34*(2), 246-259.
- Glasø, L. (2015). Følelsenes betydning i organisasjoner og ledelse. I Ståle Einarsen & Anders Skogstad (Red.), *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Goman, C. K. (2008). *The nonverbal advantage : secrets and science of body language at work* BK business book,
- Goman, C. K. (2011). *The Silent Language of Leaders : How Body Language Can Help or Hurt How You Lead*. Chichester: Wiley.
- Grenness, T. (2012). På jakt etter en norsk ledelsesmodell. Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/93520/Grenness_Magma_0412.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hall, E. T. (1982). *The hidden dimension*. New York: Anchor Books.
- Hertenstein, M., Verkamp, J., Kerestes, A., & Holmes, R. (2006). The Communicative Functions of Touch in Humans, Nonhuman Primates, and Rats: A Review and Synthesis of the Empirical Research. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(1), 5-94.
- Høydahl, E. (2008). Vestlig og ikke-vestlig-ord som ble for store og gikk ut på dato. *Statistics Norway*.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & D'Andrea, M. J. (2012). *Theories of counseling and psychotherapy : a multicultural perspective* (7. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Jensen, P., Ulleberg, I., & Høy Hansen, I. (2012). *Mellem ordene : kommunikation i professionel praksis*. Aarhus: Klim.
- Kampen, J., & Tamás, P. (2014). Overly ambitious: contributions and current status of Q methodology. *International Journal of Methodology*, 48(6), 3109-3126.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner : viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Kvalsund, R. (2014). *Coaching : metode, prosess, relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2008). Person-in-relation. Dialogue as transformative learning in counseling. *Santykis ir Pokytis. Tarpasmeniniu rysiu gelmines prielaidosir psichoterapija*, 84-106.
- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. I Karin Berner, Steven R. Brown, Eleanor Allgood, Arlene Thorsen & Q. metode Nasjonal forskningskonferanse i (Red.), *Q-metodologi : en velegnet måte å u[t]forske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. I. S. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

- Lassen, R. M. (2014). Det relasjonelle rommet i samarbeidslæring. I Ragnvald Kvalsund & Kristin I. S. Meyer (Red.), *Samarbeidets kunst i ledelse, veiledning og læring*. Oslo: Akademika.
- Lee, J. W., & Guerrero, L. K. (2001). Types of touch in cross-sex relationships between coworkers: perceptions of relational and emotional messages, inappropriateness, and sexual harassment. *Journal of Applied Communication Research*, 29(3), 197-220.
- Markel, N. N. (2009). *The five vital signs of conversation : address, self-disclosure, seating, eye-contact, and touch* Berkeley insights in linguistics and semiotics, Vol. v. 75.
- McClure, B. A. (2005). *Putting a new spin on groups : the science of chaos* (2. utg.). Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates.
- McKeown, B., & Thomas, D. (1988). *Q methodology* (Vol. 66). Newbury Park, Calif: Sage.
- Merleau-Ponty, M. (1994). *Kroppens fenomenologi*. Oslo: Pax.
- Montagu, A. (1978). *Touching : the human significance of the skin* (2. utg.). New York: Harper & Row.
- Morrison, I., Löken, L., & Olausson, H. (2010). The skin as a social organ. *Experimental Brain Research*, 204(3), 305-314.
- Rabben, V. (2015). Den levde kroppens plass i rådgivning. I Ragnvald Kvalsund & Camilla Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap : helhetlige rådgivningsprosesser ; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rogers, C. R., & Beutler, L. E. (1992). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60(6), 827-832.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4 utg. Vol. v.2). Hoboken: Wiley.
- Silverman, D. (2013). *Doing qualitative research* (4 utg.). Los Angeles, Calif: Sage.
- Smith, N. W. (2001). *Current systems in psychology : history, theory, research, and applications*. Australia: Wadsworth/Thomson Learning.
- Spurkeland, J. (2011). *Prestasjonshjelp : hvordan gjøre andre gode?* Oslo: Universitetsforlaget.

- Spurkeland, J. (2012). *Relasjonskompetanse : resultater gjennom samhandling* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Syme, G. (2003). *Dual Relationships in Counselling & Psychotherapy : Exploring the Limits*. London: SAGE Publications.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thornberg, R., & Fejes, A. (2009). Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier.
- Thorsen, A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring. I Karin Berner, Steven R. Brown, Eleanor Allgood, Arlene Thorsen & Q. metode Nasjonal forskningskonferanse i (Red.), *Q-metodologi : en velegnet måte å u[t]forske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Van Exel, J., & de Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. *Online document*. <http://www.qmethodology.net/PDF/Q-methodology>.
- Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing Q methodology: theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67-91.
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research : theory, method and interpretation*. Los Angeles, Calif: Sage.
- Whitcher, S. J., Fisher, J. D., & Greenwald, A. G. (1979). Multidimensional reaction to therapeutic touch in a hospital setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 87-96.
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. I Karin Berner, Steven R. Brown, Eleanor Allgood, Arlene Thorsen & Q. metode Nasjonal forskningskonferanse i (Red.), *Q-metodologi : en velegnet måte å u[t]forske subjektivitet*. Trondheim: Tapir akademisk.
- Zunker, V. G. (2011). *Career counseling : a holistic approach* (8. utg.): Brooks/Cole.

8 Vedlegg

Vedlegg 1: Forskningsdesign og utsagn

Effekt	Nivå			Celler
Relasjon	Respekt/Grenser (a)	Anerkjennelse/Tillit (b)	Mistillit (c)	3
Preferanser	Normer/Erfaring (d)	Psykisk verdi (e)	Fysiske effekter (f)	3
Supplement	Kontakttyper(g)	Underbyggende/Erstattende (h)		2

Celler	Nr.	Utsagn
ADG	16	Selv om jeg ikke er helt vant til og/eller fortrolig med at fysisk kontakt forekommer i jobbsammenheng, setter jeg allikevel pris på at leder gir meg en klapp på skulder/overarm for å understreke god arbeidsinnsats.
ADG	15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder.
ADH	12	Jeg har behov for å invitere til, samt ta imot fysisk kontakt i jobbsammenheng, og synes det er nødvendig at leder aktivt tar det i bruk ved passende anledninger, som for eksempel en klem for å trøste eller oppmuntre, eller klapp på skulder/overarm for god innsats.
ADH	1	Jeg aksepterer i større grad en klem eller klapp på skulder/overarm fra leder i mer uformelle situasjoner, som for eksempel ved en tilfeldig samtale ved kaffemaskinen/i gangen/lunsjen.
AEG	20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene.
AEG	24	Jeg har ikke behov for at en leder berører meg fysisk som del av kommunikasjonen, og det synes jeg leder skal forstå og respektere.
AEH	28	Jeg synes ikke fysisk kontakt er nødvendig for en leder å ta i bruk, fordi jeg mener det ikke bidrar til å underbygge hans/hennes opprinnelige verbale budskap.
AEH	36	Jeg synes det blir flaut og ubehagelig hvis lederen tar initiativ til fysisk kontakt rettet mot meg foran andre medarbeidere.
AFG	3	Dersom min leder gir meg en klapp på skulder/overarm eller klem som del av sin tilbakemelding, så kjenner jeg at det gir meg en varm og god følelse av tilfredshet.
AFG	6	Dersom leder trækker over min intimgrense med tanke på fysisk kontakt, kjenner jeg at hjerteslagene og stressnivået øker, og leder til en følelse av krenkelse.
AFH	32	Min opplevelse av berøringen som positiv eller negativ, er avhengig av i hvilken sammenheng den gis.
AFH	4	For meg er det viktig at leder finner ut av mine grenser for hva jeg tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng.
BDG	9	Jeg har erfaring med at fysisk kontakt symboliserer omsorg og støtte, og derfor tror jeg at lederen ved å gi en klem til de som opplever at ting er vanskelig, formidler at han/hun ser dem og oppriktig bryr seg.
BDG	30	Selv om jeg personlig ikke opplever at klapp på skulder/overarm er nødvendig for å bygge opp en tillitsfull leder-medarbeider relasjon, ser jeg allikevel at leders bruk av slik fysisk kontakt kan ha en anerkjennende effekt.
BDH	26	En klem eller klapp på skulder/overarm som skryt for god arbeidsinnsats avgjør på ingen måte min oppfattelse av relasjonen med leder som tillitsfull eller ikke.
BDH	17	Selv om jeg har behov for anerkjennelse som fagperson, og opplever at en klapp på skulder/overarm eller klem har stor verdi for meg, ønsker jeg ikke at hver samtale skal underbygges med slike fysiske tilnærminger.
BEG	7	Når leder underveis i en samtale gir meg en skulderomfavelse eller klapp på skulder/overarm føler jeg at leder prøver å etablere en vennskapelig og inkluderende relasjon med meg. Det gleder meg og gir meg en følelse av at jeg er betydningsfull.
BEG	27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen sin rundt skuldrene mine, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss.

BEH	21	Det er ikke nødvendig at lederen er en jeg oppriktig respekterer og anerkjenner som en god leder for at hans/hennes bruk av fysisk kontakt skal få en positiv effekt for meg personlig.
BEH	33	Selv om berøring kan bidra til en del misforståelser rundt leders intensjoner, påvirker det ikke tilliten mellom meg og leder på en negativ måte.
BFG	35	Hvordan jeg kroppslig opplever en leders bruk av fysisk kontakt/berøring avhenger av hvor på kroppen den gis, og i hvilken sammenheng den gis.
BFG	18	Det er ikke nødvendigvis fysisk kontakt fra leders side som kan være en betydningsfull faktor for opplevelsen av verdi og anerkjennelse på jobb, men heller fysisk kontakt som del av kommunikasjonen med andre medarbeidere.
BFH	5	Når leder gir meg en klapp på skulder/overarm ved en positiv tilbakemelding, oppstår en god følelse inni meg som får meg til å føle at leder virkelig mener det han/hun prøver å formidle.
BFH	29	For at jeg skal oppfatte lederen som genuint interessert i meg og min innsats ved bruk av fysiske kontaktformer, må hans/hennes tilnærming bære preg av ekthet og troverdighet.
CDG	10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem.
CDG	25	Dersom en klem eller skulderomfavelse varer for lenge, kan den fort skifte fra å oppleves som anerkjennende og godt, til ubehagelig og en følelse av overtramp.
CDH	11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening han/hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.
CDH	13	Noen ganger er det vanskelig å tolke lederens bakenforliggende motiver for den fysiske kontakten han/hun inviterer til, og det kan føre til at jeg ikke stoler helt på ham/henne.
CEG	34	Uansett hvilke situasjoner jeg møter lederen i på jobb, synes jeg ikke noen form for fysisk kontakt er nødvendig.
CEG	22	Tar leder for ofte fysisk kontakt i løpet av arbeidshverdagen, kan det oppleves overveldende, og føre til at jeg blir usikker på leders egentlige intensjoner bak berøringen.
CEH	23	Helhetsinntrykket av min leder, avgjør kvaliteten på vår relasjon, og ikke leders bruk av fysisk kontakt.
CEH	2	En forutsetning for at jeg godtar fysisk kontakt fra leder, er at det er en åpen og avklart forståelse for bruken av det mellom oss i arbeidssammenheng.
CFG	19	I samtaler med leder, holder jeg en viss fysisk avstand fordi jeg ikke ønsker noen form for fysisk kontakt mellom oss.
CFG	31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt.
CFH	8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen.
CFH	14	Uavhengig om jeg liker fysisk kontakt eller ikke, lar jeg leder gjøre det, da jeg er redd jeg vil såre hans/hennes følelser hvis jeg avviser kontakten.



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vedlegg 2: Godkjennelse fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Camilla Fikse
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 28.01.2016
Deres ref:

Vår ref: 46265 / 3 / HIT

Deres dato:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.12.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

46265

Hvilke holdninger har medarbeidere til leders bruk av fysisk kontakt/berøring som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning kan det ha for relasjonen mellom medarbeider og leder

Behandlingsansvarlig

NTNU, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig

Camilla Fikse

Student

Tuva Jensen

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Vedlegg 3: Forespørsel om deltakelse i forskningsstudie

Jeg er masterstudent ved NTNU, og skal denne våren skrive en masteroppgave innenfor rådgivningsvitenskap. Prosjektets overordnede tema er fysisk kontakt/berøring mellom medarbeidere og ledere, og prosjektets foreløpige problemstilling er: ” *Hvilke holdninger har medarbeidere til leders bruk av fysisk kontakt/berøring som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning kan det ha for relasjonen mellom medarbeider og leder?* ”

Formålet med denne undersøkelsen er å få bedre innsikt i hvilke holdninger som eksisterer rundt bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjon i en leder-medarbeider kontekst, og hvilken betydning den kan ha for relasjonen mellom medarbeidere og ledere. Prosjektet vil gjennomføres med veileder Camilla Fikse. I denne forbindelse henvender jeg meg til deg, og forespør din deltakelse i denne undersøkelsen.

Undersøkelsen gjennomføres ved hjelp av Q-metoden. Q-metoden brukes for å forske på subjektive opplevelser. Den søker ikke å finne faktaopplysninger, men den enkelte forskningsdeltakers subjektive mening, holdning og erfaring knyttet til et tema. Du vil få utdelt 36 utsagn som du skal sortere systematisk etter hvilke utsagn du er mest enig og uenig i. Det er ønskelig at du er ærlig når du sorterer, slik at jeg kan få kunnskap om dine subjektive holdninger rundt temaet. Sorteringen vil ta omtrent 30-40 minutter.

All deltakelse er frivillig, og du kan når som helst og uten videre begrunnelse trekke deg fra prosjektet. Jeg er som forsker underlagt taushetsplikt, og all informasjon vil bli behandlet konfidensielt. I den ferdige oppgaven vil all informasjon bli anonymisert, og ingen opplysninger vil kunne spores tilbake til den enkelte. Dersom du ønsker å trekke deg underveis, vil all informasjon bli slettet.

Studien er meldt inn til og godkjent av Personvernforbundet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS(NSD). Prosjektet vil bli avsluttet senest 01.07.2016, og da vil alle data bli slettet.

Jeg ber dere gi noen opplysninger omkring kjønn, alder og nasjonalitet. Dette fordi det kan være interessant i forhold til funnene i undersøkelsen, og at funnene vil kunne bli drøftet i lys

av dette. Avhengig av hvilke funn jeg gjør, kan det være aktuelt for meg å ta en uformell samtale med noen av dere i ettertid for å få utdypet forståelse og kunnskap for det som er kommet fram gjennom sorteringen. Dersom dette blir aktuelt for deg, vil jeg ta kontakt per telefon eller mail.

Skulle du ha spørsmål omkring prosjektet kan de rettes til meg via epost tuvachri@hotmail.com eller på telefon 90926856, eller til min veileder førsteamanuensis Camilla Fikse ved institutt for pedagogikk og livslang læring via epost camilla.fikse@svt.ntnu.no eller på telefon 93209465.

Dersom du er villig til å delta i min studie, trenger jeg din underskrift på den vedlagte samtykkeerklæringen sendt tilbake til meg.

Håper på et godt samarbeid.

Vennlig hilsen

Tuva Christina Gripp Jensen

.....
Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon, og er kjent med betingelsene for å delta i studien.
Jeg er kjent med at dette er en erklæring om frivillig samtykke, som innebærer at jeg når som helst i prosessen kan trekke meg fra prosjektet.

Jeg er villig til å delta i studien.

Kjønn:

Alder:

Nasjonalitet:

Dato..... Signatur.....

Vedlegg 4: Instruks for sortering

Instruksjon til Q-undersøkelse

Hei, og takk for at du vil hjelpe meg med å måle medarbeideres holdninger til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen, og hvilken betydning den kan få for en tillitsfull relasjon mellom leder og medarbeider. Disse instruksjonene vil guide deg gjennom undersøkelsen trinnvis. Vennligst les hvert trinn til slutten før du begynner å utføre den. Alle de 36 utsagnene dreier seg om dine holdninger til fysisk kontakt/berøring i en leder-medarbeider kontekst, og de er nummerert med hvert sitt tall. Tallene på kortene (fra 1 til 36) har blitt tildelt utsagnene tilfeldig og er bare relevant for administrasjonen av svaret ditt. Vi vil be deg om å rangere disse utsagnene fra ditt eget synspunkt. Vårt spørsmål til deg er: "I hvilken grad er du enig/uenig i følgende utsagn". Ta utgangspunkt i din egen situasjon med din nærmeste leder på nåværende arbeidsplass og sorter utsagnene du har fått utdelt på skjemaet etter nedenstående oppsett. Det er tallene 1-36 som skal fylles inn i skjemaets 36 ruter. Husk: kun et tall pr. rute.

Oppsett for gjennomføring:

1. Les først alle utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
2. Del så utsagnene i 3 noenlunde like grupper:
 - Merk med A: Utsagnene du er enige i og som beskriver deg.
 - Merk med B: Utsagnene du er uenig i eller som ikke beskriver deg.
 - Merk med C: Utsagnene som ikke gir så mye mening, er tvilsomme, uklare eller motsigende.
3. Du skal nå gjøre en mer detaljert sortering ved å plassere dem ut på skjemaet.
4. Først ser du på alle utsagnene i gruppe A, de du er enige i og som beskriver deg. Les gjennom utsagnene igjen og velg ut de tre utsagnene du er mest enig i. Skriv tallet tilhørende hvert utsagn og plasser dem lengst til høyre, +5/+4, på skjemaet.
5. Deretter gjør det samme med gruppe B, de utsagnene du er uenig i eller som ikke beskriver deg. Plasser de tre utsagnene du er mest uenig i lengst til venstre, -5/-4, på skjemaet.
6. Gå så tilbake til de utsagnene som du er enige i og som beskriver deg, og velg nå 3 som fortsatt er svært lik deg. Plasser dem ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til høyre, på +3.
7. Gjør nå tilsvarende med gruppe B, og plasser dem ved siden av utsagnet lengst til venstre, på -3.

8. Fortsett slik til du kommer til +2/-2, +1/-1 og 0 rubrikkene. Her er det små nyanser som avgjør hvilken kolonne du plasserer utsagnene i. Bruk god tid til å være så nyansert du kan, og fortsett til alle rutene i skjemaet er fylt opp med utsagnets nummer.
9. Når du har fullført plasseringen skal du se over den på nytt, og avgjøre om du er enig med deg selv. Hvis det er noe du er misfornøyd med, justerer du inntil du blir fornøyd.
10. Dersom du har noe å tilføye som du ikke har funnet uttrykk for i Q-utvalget, så skriv dette på baksiden av skjemaet.
11. Det er ønskelig at skjemaet skrives under med eget navn, slik at vi har mulighet for å ta kontakt med deg for et evt. klargjørende intervju etter at dataanalysen er foretatt. Dette er frivillig. I presentasjon av kategorier fra analysen, vil alle bli anonymisert og skjemaene vil bli slettet når undersøkelsen er avsluttet.

Takk for at du har gjennomført Q-sorteringen :)

Vedlegg 5: Faktorladninger mellom faktorene

Q-sortering	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
1. Per	0.1892	0.3010	0.1486
2. Arne	0.1198	0.3476	0.7038X
3. John	0.2026	0.3193	0.6081X
4. Anne	0.5803	0.0094	0.6847X
5. Siri	0.1439	0.1808	0.7534X
6. Mona	0.1176	0.6112X	0.3578
7. Åselill	0.6840X	0.2343	0.4064
8. Knut	0.4867	0.5380	0.1517
9. Maria	0.8600X	0.0715	0.1931
10. Alex	0.8699X	0.1292	0.0193
11. Jostein	0.7305X	0.0020	0.0494
12. Synne	0.7946X	0.2806	0.3176
13. Sara	0.2236	0.7306X	0.4604
14. Helle	0.3535	0.6702X	0.3884
15. Line	0.7819X	0.2090	0.1940
16. Are	0.4070	0.6804X	0.3104
17. Ine	0.3992	0.6090	0.5268
18. Inge	0.4628	0.5596	0.3646
19. Kåre	0.7299X	0.2772	0.2686
20. Mette	0.0291	0.8144X	0.0228
Forklarende varians	28	20	17

Vedlegg 6: Korrelasjon mellom faktorskårene

	1	2	3
1	1.000	0.4528	0.5225
2	0.4528	1.000	0.5883
3	0.5225	0.5883	1.000

Vedlegg 7: Gjennomsnittsmatrisene for de tre faktorene

Faktor 1:

Mest ulik						Mest lik				
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
20	10	19	11	2	1	12	17	7	3	29
	36	6	13	14	4	16	27	5	9	
		31	25	22	8	18	30	23		
			34	24	15	21	32			
				28	33	26				
					35					

Faktor 2:

Mest ulik						Mest lik				
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
21	10	8	3	7	5	1	2	29	15	23
	11	20	12	19	6	9	4	32	17	
		36	13	27	14	18	25	35		
			31	33	16	26	30			
				34	22	28				
					24					

Faktor 3:

Mest ulik						Mest lik				
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
8	11	12	6	4	3	2	7	1	32	23
	19	14	10	13	5	17	16	9	35	
		31	15	18	20	21	29	26		
			34	33	24	22	30			
				36	27	25				
					28					

Vedlegg 8: Diskriminerende utsagn

8.1. Diskriminerende utsagn for faktor 1

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
3	Dersom min leder gir meg en klapp på skulder/overarm eller klem som del av sin tilbakemelding, så kjenner jeg at det gir meg en varm og god følelse av tilfredshet	+4	-2	0
5	Når leder gir meg en klapp på skulder/overarm ved en positiv tilbakemelding, oppstår en god følelse inni meg som får meg til å føle at leder virkelig mener det han prøver å formidle.	+3	0	0
23	Helhetsinntrykket av min leder avgjør kvaliteten på vår relasjon, ikke fysisk kontakt	+3	+5	+5
27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen rundt meg, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss	+2	-1	0
12	Jeg har behov for å invitere til, samt ta imot fysisk kontakt i jobbsammenheng, og synes det er nødvendig at leder aktivt tar det i bruk ved passende anledninger, som for eksempel en klem for å trøste eller oppmuntre, eller klapp på skulder/overarm for god innsats.	+1	-2	-3
15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder.	0	+4	-2
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen.	0	-3	-5
35	Hvordan jeg kroppslig opplever en leders bruk av fysisk kontakt/berøring avhenger av hvor på kroppen den gis, og i hvilken sammenheng den gis.	0	+3	+4
25	Dersom en klem eller skulderomfavnelser varer for lenge, kan den fort skifte fra å oppleves som anerkjennende og godt, til ubehagelig og en følelse av overtramp.	-2	+2	+1
11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening han/hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.	-2	-4	-4
6	Dersom leder trækker over min intimgrense med tanke på fysisk kontakt, kjenner jeg at hjerteslagene og stressnivået øker, og leder til en følelse av krenkelse.	-3	0	-2
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene.	-5	-3	0

8.2 . Diskriminerende utsagn for faktor 2

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder.	0	+4	-2
17	Selv om jeg har behov for anerkjennelse som fagperson, og opplever at en klapp på skulder/overarm eller klem har stor verdi for meg, ønsker jeg ikke at hver samtale skal underbygges med slike fysiske tilnærminger.	+2	+4	+1
4	For meg er det viktig at leder finner ut av mine grenser for hva jeg tillater av fysisk kontakt i jobbsammenheng.	0	+2	-1
9	Jeg har erfaring med at fysisk kontakt symboliserer omsorg og støtte, og derfor tror jeg at lederen ved å gi en klem til de som opplever at ting er vanskelig, formidler at han/hun ser dem og oppriktig bryr seg.	+4	+1	+3
6	Dersom leder trækker over min intimgrense med tanke på fysisk kontakt, kjenner jeg at hjerteslagene og stressnivået øker, og leder til en følelse av krenkelse.	-3	0	-2
14	Uavhengig om jeg liker fysisk kontakt eller ikke, lar jeg leder gjøre det, da jeg er redd jeg vil såre hans/hennes følelser hvis jeg avviser kontakten.	-1	0	-3
7	Når leder underveis i en samtale gir meg en skulderomfavnelser eller klapp på skulder/overarm føler jeg at leder prøver å etablere en vennskapelig og inkluderende relasjon med meg. Det gleder meg og gir meg en følelse av at jeg er betydningsfull	+3	-1	+2
19	I samtaler med leder, holder jeg en viss fysisk avstand fordi jeg ikke ønsker noen form for fysisk kontakt mellom oss.	-3	-1	-4

27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen rundt meg, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss	+2	-1	0
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen.	0	-3	-5
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene.	-5	-3	0
21	Det er ikke nødvendig at lederen er en jeg oppriktig respekterer og anerkjenner som en god leder for at hans/hennes bruk av fysisk kontakt skal få en positiv effekt for meg personlig.	+1	-5	+1

8.3. Diskriminerende utsagn for faktor 3

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
32	Min opplevelse av berøringen som positiv eller negativ, er avhengig av i hvilken sammenheng den gis.	+2	+3	+4
26	En klem eller klapp på skulder/overarm som skryt for god arbeidsinnsats avgjør på ingen måte min oppfattelse av relasjonen med leder som tillitsfull eller ikke	+1	+1	+3
29	For at jeg skal oppfatte lederen som genuint interessert i meg og min innsats ved bruk av fysiske kontaktformer, må hans/hennes tilnærming bære preg av ekthet og troverdighet.	+5	+3	+2
22	Tar leder for ofte fysisk kontakt i løpet av arbeidshverdagen, kan det oppleves overveldende, og føre til at jeg blir usikker på leders egentlige intensjoner bak berøringen.	-1	0	+1
27	At leder klapper meg på skulder/overarm eller legger armen rundt meg, gir meg en opplevelse av at lederen tror på meg, både på et faglig og personlig nivå. Det synes jeg bidrar positivt til etableringen av et tillitsfullt forhold mellom oss	+2	-1	0
20	Jeg er ikke komfortabel med bruk av fysisk kontakt på jobb, og derfor opplever jeg det som provoserende hvis leder gir meg en klapp på skulder/overarm som supplement for noe som kunne blitt godt nok formidlet gjennom ord alene	-5	-3	0
18	Det er ikke nødvendigvis fysisk kontakt fra leders side som kan være en betydningsfull faktor for opplevelsen av verdi og anerkjennelse på jobb, men heller fysisk kontakt som del av kommunikasjonen med andre medarbeidere.	+1	+1	-1
36	Jeg synes det blir flaut og ubehagelig hvis lederen tar initiativ til fysisk kontakt rettet mot meg foran andre medarbeidere.	-4	-3	-1
6	Dersom leder trækker over min intimgrense med tanke på fysisk kontakt, kjenner jeg at hjerteslagene og stressnivået øker, og leder til en følelse av krenkelse..	-3	0	-2
10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem.	-4	-4	-2
15	Jeg tror nok at jeg i større grad aksepterer berøringsatferd fra en kvinnelig leder, enn fra en mannlig leder.	0	+4	-2
8	Det er kun opp til lederen å avgjøre hvor mye, og hvor ofte, fysisk kontakt passer seg å ta i bruk på arbeidsplassen.	0	-3	-5

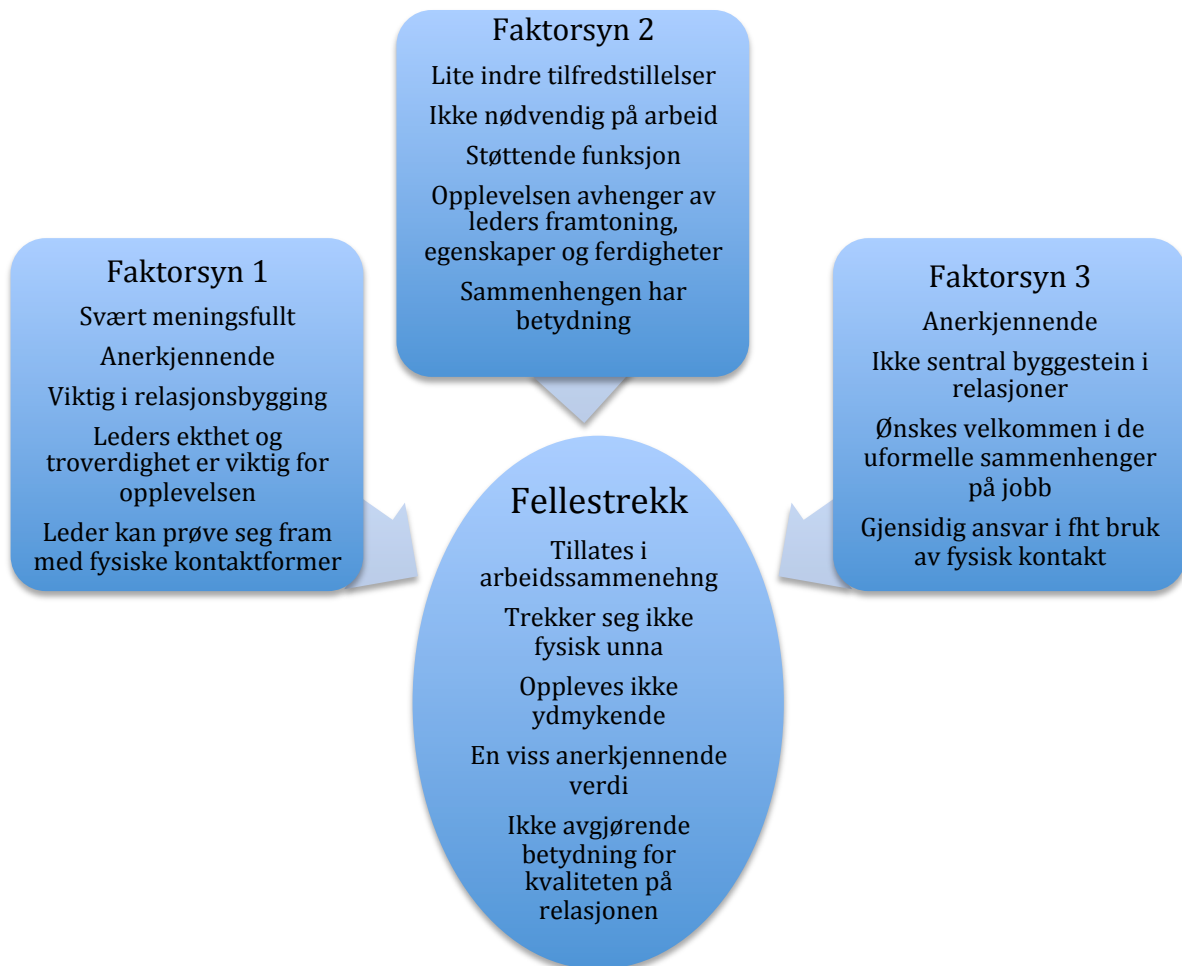
Vedlegg 9: Sammenfallende utsagn

Nr	Utsagn	F1	F 2	F3
10	Da jeg synes berøring mellom voksne arbeidskolleger er på grensen til flaut og pinlig, ville jeg opplevd det som ydmykende hvis leder prøvde å gi meg en klapp på skulder/overarm eller klem.	-4	-4	-2
11	Jeg tror at en leders bruk av klapp på skulder/overarm eller klem for å underbygge en mening hun tror sterkt på, og vil at jeg også skal tro på, handler mest om makt og hersketeknikk fra leders side.	-2	-4	-4
13	Noen ganger er det vanskelig å tolke lederens bakenforliggende motiver for den fysiske kontakten han/hun inviterer til, og det kan føre til at jeg ikke stoler helt på ham/henne.	-2	-2	-1
16	Selv om jeg ikke er helt vant til og/eller fortrolig med at fysisk kontakt forekommer i jobbsammenheng, setter jeg allikevel pris på at leder gir meg en klapp på skulder/overarm for å understreke god arbeidsinnsats	+1	0	+2
18	Det er ikke nødvendigvis fysisk kontakt fra leders side som kan være en betydningsfull faktor for opplevelsen av verdi og anerkjennelse på jobb, men heller fysisk kontakt som del av kommunikasjonen med andre medarbeidere	+1	+1	-1
22	Tar leder for ofte fysisk kontakt i løpet av arbeidshverdagen, kan det oppleves overveldende, og føre til at jeg blir usikker på leders egentlige intensjoner bak berøringen	-1	0	+1
24	Jeg har ikke behov for at en leder berører meg fysisk som del av kommunikasjonen, og det synes jeg leder skal forstå og respektere	-1	0	0
28	Jeg synes ikke fysisk kontakt er nødvendig for en leder å ta i bruk, fordi jeg mener det ikke bidrar til å underbygge hans/hennes opprinnelige verbale budskap	-1	+1	0
30	Selv om jeg personlig ikke opplever at klapp på skulder/overarm er nødvendig for å bygge opp en tillitsfull leder-medarbeider relasjon, ser jeg allikevel at leders bruk av slik fysisk kontakt kan ha en anerkjennende effekt	+2	+2	+2
31	Kommer min leder for nær meg, merker jeg at kroppen trekker seg unna for å unngå kroppskontakt	-3	-2	-3
33	Selv om berøring kan bidra til en del misforståelser rundt leders intensjoner, påvirker det ikke tilliten mellom meg og leder på en negativ måte	0	-1	-1
34	Uansett hvilke situasjoner jeg møter lederen i på jobb, synes jeg ikke noen form for fysisk kontakt er nødvendig	-2	-1	-2

Vedlegg 10: Reliabilitet

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Antall sorteringer	7	5	4
Gj.Reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800	0.800
Sammensatt reliabilitet	0.966	0.952	0.941

Vedlegg 11: Illustrasjon over ulikheter/fellestrekk blant de 3 faktorsynene



Her presenteres en oversikt over ulikhetene og fellestrekkene de tre faktorsynene har i forhold til holdninger knyttet til leders bruk av fysisk kontakt som del av kommunikasjonen.