

Oddleif Hermo

Kartlegging og måling av sosial kapital i organisasjoner

Masteroppgave i ? (Skal være med)

Trondheim, høsten 2010

**Kartlegging og måling
av sosial kapital
i organisasjoner**

av

Oddleif Hermo

Oktober 2010

Veileder: Per Morten Schiefloe

SAMMENDRAG	4
I. HENSIKT OG FORMÅL MED OPPGAVEN	6
II. SOSIAL KAPITAL – TEORIER OG GRUNNLAGET FOR OPPGAVELØSNING	6
1. Introduksjon.....	6
1.1 Sosial kapital – som spesiell kraft i mellommenneskelige forhold	6
1.2 Sosial kapital – begrepets historie	8
1.3 Sosial kapital og andre kapitalformer	8
1.4 Sosial kapital – et individuelt eller et kollektivt fenomen?.....	9
1.5 Sosial kapital – litt om medaljens bakside	10
2. Sosial kapital: Teorier og definisjoner	10
2.1 Coleman.....	10
2.2 Putnam	16
2.3 Bourdieu	19
2.4 Andre forfattere	21
2.5 Avslutning – teorigjennomgang.....	26
3. Grunnlaget for modellering av sosial kapital.....	27
3.1 Teoriene – som grunnlag. Sammendrag og sammenligning av teoriene i kap 1 og 2.	27
3.2 Noen viktige forutsetninger (premiss) i modellen.....	29
III. DATAGRUNNLAG OG METODE	29
4. ARC - undersøkelsesenheten.....	29
5. Måling.....	30
5.1 Indirekte måling.....	30
5.2 Målemetode	31
5.3 Målefeil.....	31
6. Databehandling og statistisk behandling	32
IV. MODELLBYGGING	35
7. Begrepsbruk (betegnelser) – i modellbygging	35
8. Teorimodellen	36
8.1 Teorimodell - del I - komponent- og funksjoner	36
8.1.1 Modellen	37
8.2 Kilder og effekter – sosial kapital som et forhold mellom input og output.....	39
8.2.1 Kilder – noen spesielle utfordringer	39
8.2.2 Effekter – noen problemstillinger	41
8.2.3 Hva sier andre om effekter?	42
8.2.4 Konklusjon – hvilken inndeling bør jeg fortsette med?	42
8.3 Operasjonalisering	43
8.4 Begrepsdannelse og begrepsstrukturer	43
8.4.1 Dimensjoner og subdimensjoner	43
8.4.2 Begrepsdefinisjoner og begrepsbruk.....	44
8.4.3 Livskvalitet – eksempel på begrepsdannelse og operasjonalisering	45
8.5 Teorimodellen - del II- begreper og begrepsstrukturer.....	46
8.5.1 Begreper under de overordnede begreper (individ, nettverk og kontekst)	46
8.5.2 Etablering av målebegrep og formulering av spørsmål	47
8.5.3 "Fra begrepsstrukturer til indikatorer"	49
9. Spørreundersøkelsen	49

10. Målemodellen	51
10.1 Hva skjer i målemodellen?.....	52
10.2 Utsnitt – endelig begrepsstruktur (teori- og målemodellen sammen).....	53
V. MODELLEN (ferdig utformet).....	54
11. Kilder til sosial kapital	54
11.1 Indikatorer og variabler	55
A. Individ	55
Indikator nr. 1: Individuell goodwill	56
Indikator nr. 2: Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon	61
Indikator nr. 3: Forankring og tilhørighet.....	64
Indikator nr. 4: Mestring	65
B. Nettverk	71
Indikator nr. 5: Formell struktur	73
Indikator nr. 6: Sosialt nettverk (uformell struktur).....	74
C. Kontekst	84
Indikator nr. 7: Fellesskap	86
Indikator nr. 8: Normer og forskrifter	88
Indikator nr. 9: Organisasjonens goodwill	88
11.2 Samlet oversikt - alle indikatorer og variabler	89
12. Effekter (av sosial kapital)	90
12.1 Direkte og indirekte effekter av høy sosial kapital	90
12.2 Konsekvenser av indikatorer og variabler	91
12.3 "Fra konsekvenser til effekter av sosial kapital"	94
13. Sosial kapital og sosiale verdier (som effekter)	95
14. Modellkvalitet	96
14.1 Fordeling/normalfordeling (sosial kapital)	96
14.2 Reliabilitet og validitet.....	97
15. Presentasjon av modelldata/resultater	100
14.1 Variabler – rangert etter differansen mellom høye og lave verdier	100
14.2 Profiler	101
14.2.1 Underliggende årsaker til forskjeller.....	102
14.3 Forsterkning og selvforsterkende prosesser i sosial kapital	104
16. Indikatorer og variabler: deskriptive data (gjennomsnitt og spredning)	107
VI. UNDERSØKELSESENHETEN – SPESIELT	110
17. Sosial kapital og ARC.....	110
VII. SOSIAL KAPITAL OG ORGANISASJON	112
18. "Om å organisere for sosial kapital"	112
VIII. DEFINISJONER	113
19. "Fra måling og beregninger til definisjoner"	113
IX. AVSLUTNING	116
20. Oppsummering.....	116
21. Løsningen: avsluttende kommentarer	118
21.1 Svar på forskningsspørsmål, og noen problemstillinger nevnt i begynnelsen	118
21.2 Metodiske svakheter	119
21.2.1 Årsak og virkningsproblemer	120
21.2.2 Avvikende definisjoner.....	120

21.3 Konklusjoner	120
-------------------------	-----

Referanseliste	121
-----------------------------	------------

Vedlegg.....	122
---------------------	------------

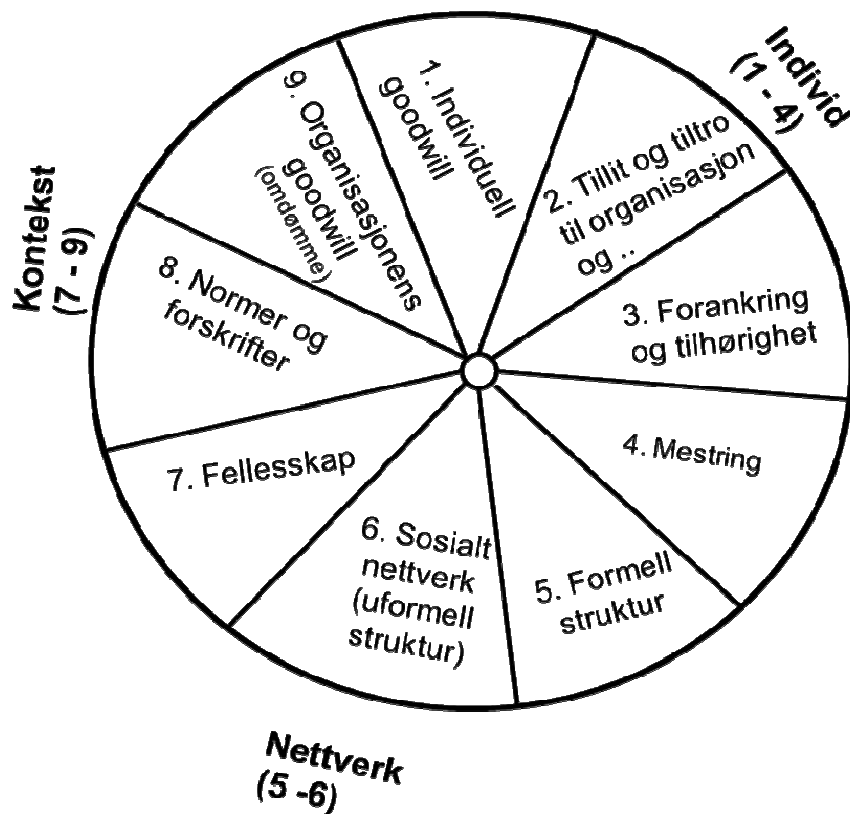
Figur og tabelloversikt:

Figur 1: Samspill mellom humankapital og sosial kapital.....	13
Figur 2: Sosial kapital som et skjult og latent fenomen.....	31
Figur 3: Modell - som viser komponenter og funksjoner i sosial kapital	38
Figur 4: Delene/dimensjonene individ, nettverk og kontekst i sosial kapital	38
Figur 5: Hvordan kan sosial kapital forstås?	40
Figur 6: Effekter som resultat av summering eller registrering	40
Figur 7: Begrepsstruktur i livskvalitet	45
Figur 8: Første nivå i begrepshierarkiet	46
Figur 9: Splitting av begreper og formulering av spørsmål.....	49
Figur 10: Konstruksjon av spørreskjema	50
Figur 11: Eksempel på begrepsstrukturer i målemodellen.....	53
Figur 12: Målemodell – svar på spørsmål behandles	54
Figur 13: Antall kontakter - pr. respondent	77
Figur 14: Horisontal orientering i nettverket og sosial kapital	79
Figur 15: Ressursberegning(illustrasjon).....	83
Figur 16: Samlet oversikt - indikatorer og variable	90
Figur 17: Konsekvenser av individuell goodwill	93
Figur 18: Oversikt over hva som påvirkes av indikatorene i individ, nettverk og kontekst.....	93
Figur 19: Oversikt over effekter av sosial kapital	95
Figur 20: Sosial kapital - fordeling	97
Figur 21: Reliabilitetstest I.....	98
Figur 22: Reliabilitetstest II.....	98
Figur 23: Endring i alfa ved uttak av en variabel	99
Figur 24: Variablene rangert etter antatt viktighet.....	101
Figur 25: Høy og lav sosial kapital – fremstilling av forskjeller	102
Figur 26: Underliggende faktorer	104
Figur 27: Forsterkning (i prosesser)	105
Figur 28: Individ-delen med indikatorer og variable.....	108
Figur 29: Nettverksdelen med indikatorer og variable	109
Figur 30: Kontekstdelen med indikatorer og variable.....	109
Figur 31: Eksempel på sosial struktur	114
Figur 32: Oppsummering - individ, nettverk, kontekst, sosial kapital (i seg selv) og effekter.....	118

SAMMENDRAG

Oppgaven er todelt. Først konstrueres en modell basert på teoriene om sosial kapital. Her bestemmes hvilke begreper og begrepsstrukturer som er relevant. Etter at begreper og begrepsstrukturer er på plass gjennomføres en spørreundersøkelse. (Organisasjonen som undersøkes er en Hydro-enhet). Til slutt brukes data fra spørreundersøkelsen til å lage en målemodell.

I modellen, dvs. i den ferdige målemodellen, er sosial kapital delt i tre: individ, nettverk og kontekst. Hver av delene består av en eller flere indikatorer (variable). Se figur.



For å skape sosial kapital må du ha noen som tror på deg. Du selv må ha tro på/bevissthet om egne evner. Du må være flink i omgang med andre mennesker. Du må hjelpe andre, og bidra til at andre lykkes i arbeidet. De som selv lykkes, kan bidra til at du også lykkes. Du er avhengig av andre. Det er viktig at du arbeider og fungerer i omgivelser som virker støttende og tilfører deg motivasjon, energi, kunnskaper, informasjon osv. Med andre ord ressurser. Det er ressursene som er det sentrale i sosial kapital.

Effekter av sosial kapital er først og fremst:

Individuelle effekter:

- Selvbilde (styrket selvbilde)
- Handlingsrom (utvidet handlingsrom)
- Motivasjon og drivkrefter

Kollektive effekter (effekter på organisasjonsplan):

- Lagånd og fellesskap
- Forutsigbarhet

Sosial kapital skaper sosiale verdier – noe som kan sies å være den viktigste effekten. Sosiale verdier er anerkjennelse, tillit, respekt, osv.

I. HENSIKT OG FORMÅL MED OPPGAVEN

Hensikten er å lage en modell (målemodell) av sosial kapital til bruk i organisasjoner. Sosial kapital skal beregnes/fremstilles på individuelt nivå så vel som på organisasjonsnivå.

Problemstilling/hovedspørsmål:

Hvordan kan en gå frem for å lage en modell for måling av sosial kapital i organisasjoner?

Hvilke funksjoner og komponenter bør inngå i en slik modell? Hva består egentlig sosial kapital av?

Underordnet spørsmål:

Er noen faktorer særlig viktige? Hvordan kan sosial kapital fremstilles/presenteres? Kollektiv sosial kapital – hva er det? Har sosial kapital uheldige sider?

II. SOSIAL KAPITAL – TEORIER OG GRUNNLAGET FOR OPPGAVELØSNING

1. Introduksjon

Jeg tar her for meg litt om sosial kapitalens betydning for individ og organisasjoner, samt begrepets historie, dets klassifisering som et individuelt eller et kollektivt fenomen, samt litt om sosial kapitalens skyggesider.

1.1 Sosial kapital – som spesiell kraft i mellommenneskelige forhold

I de senere årene har begrepet og teorien om sosial kapital fått stor oppmerksomhet. Svært forenklet kan vi si at sosial kapital dreier seg om ”det mellommenneskelige”. Å ha et godt forhold til andre mennesker er avgjørende for livskvalitet og jobbtilfredshet.

I dag brukes begrepet og teorien i analyser på flere samfunnsområder, også i organisasjoner. Sosial kapital i organisasjoner er imidlertid relativt lite undersøkt, selv om arbeidsplassen av mange blir sagt å være det viktigste området for sosial kapital.

Undersøkelser fra USA viser at en stor del av vår kontakt med andre mennesker skjer gjennom arbeidet (Putnam 2000:86).

De fleste teorier og undersøkelser dreier seg om individers sosiale kapital, om sosial kapital i lokalsamfunn, eller regioner og land. Data er vanligvis innhentet på individnivå, via spørreskjemaer og intervjuer. Sosial kapital i et lokalsamfunn kan for eksempel vurderes

gjennom faktorer som *evne til samarbeid, til å gi hjelp og støtte, vilje til å trekke ”i samme retning”* osv.

Robert D. Putnam er en av dem som det ofte blir vist til i forbindelse med sosial kapital. I boka ”Bowling alone”, som kom ut i år 2000, beskriver Putnam hvordan folks manglende engasjement og deltakelse i samfunnet fører til sosial isolasjon og svekkelse av fellesskapsbånd, og i neste omgang til redusert sosial kapital (Putnam 2000). I en dansk oversettelse av en artikkel av Putnam i The Observer, 25. mars 2001¹ hevder Putnam at lokalsamfunn med høy sosial kapital har lite kriminalitet, gode skoler og en effektiv politisk ledelse. Videre at mennesker med forbindelse til hverandre lever lenger og er lykkeligere. ”Penge kan kjøpe en smule lykke”, som det står i den danske oversettelsen, men aktiv deltakelse i en forening eller fellesaktivitet gir like mye lykke som en fordobling av årsinntekten, hevder Putnam. Vi kan tro det eller ei, som det heter. Men i alle fall har en rekke undersøkelser vist at det er klar sammenheng mellom sosial kapital og resultater/kvalitet innenfor mange viktige samfunnsområder, som for eksempel helse, utdanning, produktivitet, innovasjon og kreativitet (Halpern (2005:61).

En av flere interessante konklusjoner i de nevnte undersøkelsene er, at sosial kapital er viktigere for økonomisk vekst enn den såkalte humankapitalen, som er et uttrykk for individuell kunnskapskapital. Med andre ord at samspillet mellom individer i et samfunn betyr mer for økonomisk fremgang og prestasjonsevne enn den enkeltes kunnskaper og ferdigheter. For organisasjoner burde dette innebære at faktorer som kan ”optimalisere” samspillet mellom ansatte, for eksempel gjennom støtte, hjelp, kunnskapsdeling, organisering og informasjonsflyt, ble mest vektlagt. I følge Cohen & Prusak (2001) kan forskjell på organisasjoners prestasjoner skyldes evne til å skape og nyttiggjøre seg sosial kapital.

Når individene slutter seg sammen i grupper, formelle som uformelle, vil det genereres handlingsnormer og tillit. Den tillit og selvhåndhevelse av normer som ofte finnes i slike grupper, fører til at behovet for oppfølging og kontroll reduseres (Rosenmeier 2005).

Samfunn og organisasjoner preget av klare normer, felles verdier, tillit, samarbeid og gjensidighet, med andre ord høy grad av sosial kapital, utmerker seg med høyere effektivitet enn samfunn eller organisasjoner med mangel på sosial kapital. Dette skyldes bl.a. at de nevnte faktorer letter koordinering og samhandling (Putnam 2000). Godt samarbeid vil dessuten redusere kostnadene knyttet til formelle mekanismer som kontrakter, hierarkier og byråkratier (Field 2003:83).

¹ http://www.socialkapital.dk/r_putnam.html

Sosial kapital blir ofte sagt å være limet som gjør at et samfunn "henger" sammen. Sosial kapital bygger bro mellom mennesker, hevder Cohen & Prusak (2001). Det blir også sagt at sosial kapital "smører" samfunnsmaskineriet, og fører til at samfunn og organisasjoner blir effektive og levedyktige². Tillit og tiltro til andre mennesker er vanligvis den mest effektive "smurningen" (Schuller, Baron & Field 2000:11).

1.2 Sosial kapital – begrepets historie

Den først kjente definisjonen av sosial kapital går helt tilbake til 1916, da begrepet ble introdusert av en amerikansk skolereformator, J. L. Hanifan, som mente at økt mellommenneskelig kontakt og engasjement i et lokalsamfunn ville føre til forbedring av utdanning og arbeidsforhold, samt generelle levekår (Rosenmeier (2005), Putnam (2000)). Hanifan omtalte denne mellommenneskelige kontakt og engasjementet som "sosial kapital". For å oppnå forbedring på viktige samfunnsområder måtte vi øke den sosiale kapitalen. I følge Putnam (2000:19) definerer Hanifan sosial kapital slik: "good will, fellowship, sympathy, and social intercourse" eller oversatt til: goodwill³, sympati, kameratskap, fellesskap og sosialt samkvem. Det blir sagt at Hanifan (Rosenmeier 2005) gjennom begrepet sosial kapital forsøkte å finne alternativer til økonomiske termer, noe han mente kunne ha avgjørende betydning i kommunikasjon med potensielle bidragsytere til nødvendige fellesskapstiltak, bl.a. skoler og utdanning, som var hans primære interesse. Slik la Hanifan vekt å finne begreper som ble brukt i folks daglige liv, og som de fleste hadde et forhold til. Halpern (2005:6) hevdet, at de begrepene Hanifan omtalte er svært lik de som i dag brukes i sosial kapital, og at Hanifan dermed la grunnlaget for mye av teorien om sosial kapital.

1.3 Sosial kapital og andre kapitalformer

Sosial kapital kan sammenlignes med andre kapitalformer (Coleman 1990, 2000). Fra organisasjoner eller virksomheter i næringslivet kjenner vi til begrepene økonomisk/finansiell og fysisk kapital. Disse representerer tradisjonelle kapitalformer, og har eksistert som begreper i mange år. I tillegg til disse, er det i de senere år, spesielt blitt satt fokus på begrepet humankapital. I en organisasjon bygges humankapital når vi øker de ansattes kunnskaper og ferdigheter.

Jeg vil i denne oppgaven holde meg til at det i en organisasjon eksisterer følgende fire kapitalformer: Økonomisk/finansiell kapital, fysisk kapital, humankapital og sosial kapital. På

² <http://www.socialkapital.dk/>

³ Det samme som goodwill? Dette begrepet brukes i regnskap/økonomi, i forbindelse med for eksempel salg og sammenslåing av bedrifter. Det betegner merverdi utover bokført verdi. Men brukes også i andre sammenhenger. Vi snakker om å ha goodwill. Kan også være: omdømme, rykte, å ha gode hensikter osv.

individplanet kan vi, noe uvitenskaplig, uttrykke de forskjellige kapitalformenes eksistens slik: *Økonomisk/finansiell kapital finnes på et individs bankkonto, fysisk kapital i et individs kontrakter, skjøter og eiendoms papirer, human kapital i et individs hode, mens sosial kapital er noe som finnes i strukturen av et individs sosiale relasjoner*⁴. På samme måte som de andre kapitalformene har sosial kapital, som nevnt ovenfor, indirekte eller direkte økonomisk betydning.

1.4 Sosial kapital – et individuelt eller et kollektivt fenomen?

I organisasjoner hører økonomisk/finansiell og fysisk kapital til på organisasjonsnivået, human kapital på individnivået, mens plassering av sosial kapital blir noe mer problematisk. Finnes sosial kapital både på individ- og organisasjonsnivået? Hvis svaret er ja blir neste spørsmål om vi kan si at organisasjonsnivået tilsvarer kollektivt nivå; et begrep mange bruker? Flere mener imidlertid det kan være spørsmål om vi i hele tatt kan snakke om individuell sosial kapital. Sosial kapital finnes først og fremst i relasjonene du har til andre mennesker. Det er gjennom disse du har tilgang til ressurser som kunnskaper, støtte, m.m. Dermed kan det gi liten mening å snakke om sosial kapital på individnivå. Men det er individer som utgjør relasjonene. For i hele tatt å si noe om sosial kapital i en organisasjon må vi uansett gå veien om de individene, slik jeg ser det. Men oppfatningene er forskjellige. For eksempel Coleman (2000) hevder at sosial kapital for det meste ligger på kollektivt nivå. På kollektivt nivå er sosial kapital å forstå som tilgjengelig for alle, et gode som alle har nytte av, og som ingen har spesiell eiendomsrett til. Andre, for eksempel Fukuyama (1995), mener sosial kapital må forstås som ”noe” som først og fremst eksisterer på individnivå, og at eventuelle ”kollektive effekter” realiseres når individet samarbeider for å nå egne mål⁵. I følge Lin (2001:26) mener de fleste teoretikere at sosial kapital er noe som finnes både på individuelt og kollektivt nivå, noe også Schiefloe (2003 349:350) sier.

Med bakgrunn i teorien har jeg tatt som forutsetning i denne oppgaven at sosial kapital finnes både på individuelt og kollektivt nivå, og at det kollektive nivået tilsvarer organisasjonsnivået. *Organisasjonsnivået* kan også omtales som kontekst eller mesonivå. Over organisasjonsnivået ligger makro eller samfunnsnivået, et nivå som ikke eksplisitt behandles i denne oppgaven.

⁴ <http://www.socialkapital.dk> - Sara Lea Rosenmeier, Rådgivende Sociologer.

⁵ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>. **Francis Fukuyama**, er kjent en forfatter/forsker innenfor sosial kapital. Han mener for eksempel Coleman tar feil når han hevder sosial kapital må betraktes som en kollektiv sak.

1.5 Sosial kapital – litt om medaljens bakside

I utgangspunktet er sosial kapital å betrakte som ”noe” positivt, som det er viktig å ha mye av. Dette behøver ikke alltid å være riktig. Sosial kapital kan også ha en negativ side, og forårsake problemer. En gruppe kan ha høy sosial kapital, men samtidig være så lukket at den virker begrensende og ødeleggende for andre i ”omgivelsene” til gruppen. Noen slike grupper står ofte for en aktivitet som ikke samsvarer med normer og verdier i samfunnet for øvrig. Ofte er Mafiaen og Ku Klux Klan brukt som eksempel. De kan virke ekskluderende. Noe av dette kan vi også se i bedriftsorganisasjoner, uten sammenligning for øvrig, der ledergrupper og faggrupper kan virke ekskluderende.

Mens tette og lukkede grupper er bra for de som er innenfor, kan de virke ødeleggende for de som står utenfor. Huysman & Wulf (2004) beskriver baksiden av sosial kapital, som ”noe” som kan føre til: *at andre aktører utestenges, evnen til å se forandringer i omgivelsene blir redusert, lite selvstendighet, konformitet, ofte irrasjonell oppførsel og personlige motsetninger osv.* I denne oppgaven vil det først og fremst være den positive siden av sosial kapital som blir viet oppmerksomhet.

2. Sosial kapital: Teorier og definisjoner

I nyere tid er det spesielt tre teoretikere/forfattere som trekkes frem i forbindelse med teorien om sosial kapital. Disse er James S. Coleman (1990, 2000), Pierre Bourdieu (1986) og Robert D. Putnam (2000).

2.1 Coleman

Coleman (Field 2003) gjorde flere undersøkelser av forholdet mellom skolerresultater og forhold i lokalsamfunnet (uttrykt gjennom sosial kapital), og mente å påvise at ulikheter i sosial kapital påvirket skolerresultatene. Han tok spesielt for seg sosial kapital i familier, og kunne påvise kobling mellom barns skolerresultater og familiens sosiale kapital (Coleman 2000:31-33). Sterke bånd mellom foreldre og barn ga positive utslag på barns prestasjoner i skolesammenheng.

I en undersøkelse tok Coleman (2000) for seg forholdet mellom såkalte ”dropouts”, dvs. barn og unge som ikke fullfører skolegangen, og deres foreldre. Coleman (2000) hevdet at mangel på sosial kapital var en av årsakene til at skolegangen ikke ble gjennomført. Det som imidlertid kunne forhindre ”dropouts”, var følgende faktorer (Coleman 2000:31-33): *Fysisk tilstedeværelse, tid, energi, oppmerksomhet og forventninger.* Alle viktige faktorer i sosial kapital. Selv om undersøkelsen gjelder barn og unges forhold til foreldrene, er mange

av disse elementene relevant også i andre mellommenneskelige konstellasjoner, noe også Coleman selv gir uttrykk for (Coleman 2000, Baron, Field og Schuller 2000). Dette var faktorer som kunne være relevant for eksempel i organisasjoner. I organisasjoner er oppmerksomhet, og det ”å bli sett” av ledere og kollegaer, etter manges mening det som har aller mest å si for både helse og produktivitet hos de ansatte⁶.

Coleman (1990, 2000) så sosial kapital som en ressurs, som først og fremst fikk verdi gjennom mellommenneskelige faktorer, som forpliktelser og gjensidighet. Gjennom å yte noe på et gitt tidspunkt, bygges det opp en forpliktelse om fremtidige gjenytelser hos den andre. Å ha mye utestående på denne måten - betyr høy sosial kapital. I tillegg kommer at disse forpliktelser og gjenytelser, ble inkludert i knipper av relasjoner og nettverk, basert på tillit og felles verdier, noe som i seg selv ga mulighet for å øke den sosiale kapitalen ytterligere (Field 2003:20).

I 1990 ga Coleman ut “Foundations of Social theories”, og selv om bare en del av boken går direkte på sosial kapital, bygger hele boka, etter min mening, opp under teorien om sosial kapital gjennom omfattende beskrivelse av relasjoner, nettverk, normer, verdier og tillit; alle viktige elementer i sosial kapital.

Coleman blir sagt å være en frontfigur i teorien om rasjonelle valg (Field 2003). Han var opptatt av sammenhengen mellom rasjonelle og egennyttige handlinger på den ene siden, og samarbeid og fellesskap i grupper eller i former for kollektiver, på den andre siden. Coleman ville bruke konseptet om sosial kapital til å forklare hvorfor samarbeid i hele tatt fant sted - på tross av utbredte individualistiske holdninger og adferd hos individer flest (Field 2003).

I teorien om rasjonelle valg er individet først og fremst opptatt av å forfølge sine egne interesser. Sosial interaksjon ble sett på som en form for bytte eller utveksling av verdier. Utbyttet maksimeres til egen fordel. Individet samarbeider fordi utfallet av samarbeidet best tjener egne interesser (Field 2003:22). I teorien om rasjonelle valg er samfunn og organisasjoner sett som aggregater av underliggende individuelle sosiale handlinger (Field 2003:21). Coleman (1990:301) hevdet det var feil at individer bare var rasjonelle og egennyttige, og kun strevde etter å øke egen vinning. Coleman (1990, 2000) hevdet dette var en form for moderne myte, skapt av økonomer. Egennyttig og rasjonell adferd kunne føre til tilstander som var skadelig for alle samfunnsmedlemmer (Rosenmeier 2005). Effekten av sosiale relasjoner og nettverk vil alltid gjøre seg gjeldende, og elementer som forventninger,

⁶ Ukeavisen Ledelse, 12. november 2004

tillit, normer og verdier må tas i betraktning når vi skal beskrive og forklare aktørers handlinger. Fellesskap og samarbeid er nødvendig for bl.a. å legge grunnlaget for tillit og felles verdier (Rosenmeier 2005).

Rasjonalitet og egennytte - i forhold til - samarbeid og fellesskap representerer to forskjellige perspektiver på hva som styrer sosiale handlinger, og i neste omgang gir sosial kapital. Coleman (1990) mente graden av rasjonalitet og egennytte, som det er mulig å utøve, vil reguleres og påvirkes av samarbeid og fellesskap. Dette kan tyde på at Coleman (1990, 2000) betraktet teorien om rasjonale valg som utilstrekkelig. En slags oppsummering av det han skrev - kunne være: Vi må alltid ta hensyn til den sosiale konteksten handlingen foregår i. Selv rasjonelle og målrettede handlinger må ses i sammenheng med sosial kontekst. Coleman (2000) så på sosial kapital som kontekstavhengig. "Omgivelsene" påvirker våre handlinger. Sosial kapital, som er nyttig i en situasjon, behøver ikke nødvendigvis å være det i en annen.

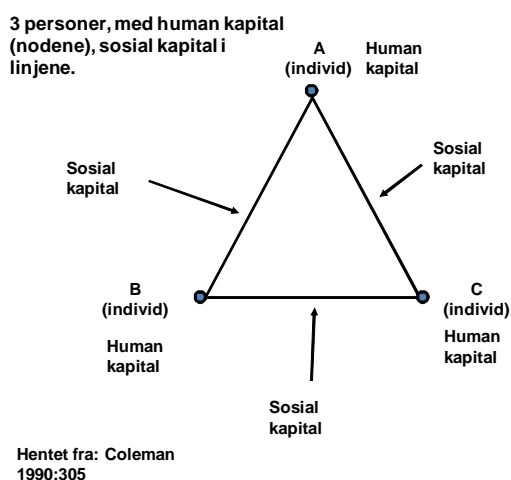
I forlengelsen av teorien om samarbeid og fellesskap kontra rasjonalitet og egennytte presenterer Coleman (2000:17-18) to hovedsyn når det gjelder forståelse av forholdet mellom aktør og sosiale handlinger. I det første blir aktøren sett på som sosialisert inn i forskjellige roller og opplært til å handle etter et bestemt mønster. Vi kan si at aktøren er styrt av ytre faktorer. Eksempel på slike ytre faktorer er sosiale normer, regler og forpliktelser. De ytre faktorene utgjør handlingens sosiale kontekst. I den andre retningen ser vi på aktøren som uavhengig av andre individer. Den sosiale dimensjonen er borte og normer og verdier, tillit og personlige relasjoner, har ingen betydning for handlingen. Granovetter (1985) hevder at mennesket slik er "undersosialisert". Aktøren har egne mål og er opptatt av å maksimere det personlige utbyttet av sine handlinger. Handlingene er underlagt "loven om det avtagende marginale utbyttet", dvs. dess mer vi allerede har av det som handlingen gir eller betyr for oss, dess mindre verdi eller interesse har fortsatte handlinger (dette er et sentralt prinsipp i økonomi). Aktørene er selvstendige og nyttemaksimerende.

Coleman (1990, 2000) mener begge retningene, isolert sett, har klare mangler. I den første blir, som nevnt, aktøren sett på som styrt av omgivelsene eller av ytre faktorer. Mennesket er "oversosialisert". Sosiale behov og motivasjon har ingen betydning. Aktøren har ingen "*engine of action*", som Coleman (2000:18) sier. Handlinger er sett på som et produkt av omgivelsene og aktørene har ikke noe formål eller bestemt mening med sine handlinger. Det ble sagt at Coleman (Rosenmeier2005) hensikt med å innføre begrepet sosial kapital i sine teorier, var å skape et instrument som kunne forene disse to forskjellige perspektiver på sosiale handlinger.

Coleman (1990) ser på sosial kapital som et aktivum for individer. Et aktivum som er bygd opp av sosiale og strukturelle ressurser, dvs. egenskaper ved den struktur som individet er en del av. Sosial kapital er dermed ikke en individuell egenskap, som evt. kan tilføres andre gjennom sosiale relasjoner. Sosial kapital er heller ikke noe som eies av enkeltindivider. Sosial kapital, slik Coleman (1990) så det, har ingen selvstendig eksistens, og kan dermed ikke påvirkes utenfra. Sosial kapital øker individets handlingsmuligheter og poenget med sosial kapital er at et individ med sosiale relasjoner til andre mennesker vil være i stand til å utrette mer enn andre mennesker, som ikke har slike relasjoner. Med andre ord at sosial kapital muliggjør oppnåelse av mål, som det ikke hadde vært mulig å oppnå uten sosial kapital (Coleman 2000:20).

Når sosial kapital er tilgjengelig for alle innenfor samme sosiale struktur, kan vi omtale den som et kollektivt gode. En sosial struktur, som gjør visse sosiale normer og sanksjoner nyttige, vil ikke bare være nyttig for de individene som sørget for at disse normene og sanksjonene ble etablert, men også være nyttig for alle individer, som er en del av den samme sosiale struktur (Coleman 1990). Det kollektive aspektet er det som først og fremst skiller sosial kapital fra de andre kapitalformene. Mens det for fysisk, finansiell og human kapital er mulig for det enkelte individ å dra nytte av investeringer direkte, har vi ikke de samme mulighetene når det gjelder sosial kapital. Vi må samarbeide med andre for å skape og nyttiggjøre oss sosial kapital.

Coleman (2000:30) så på sosial kapital og human kapital som komplementære. Sosial kapital var en forutsetning for å utvikle human kapital, og human kapital var nødvendig for å skape og nyttiggjøre seg sosial kapital (Field 2003). Coleman (1990) illustrer dermed sosial kapital slik som vist i figur 1.



Vi har tre individer A, B og C, der forholdet mellom dem er fremstilt i et triangel. I tillegg til å illustrere hvor sosial kapital finnes, sier den også noe om forholdet humankapital og sosial kapital. Nodene representerer individer. Hvert individ har en viss human kapital og humankapital er i figuren knyttet til hver node. Sosial kapital "ligger på linjen" mellom nodene.

Figur 1: Samspill mellom humankapital og sosial kapital

For Coleman er sosial kapital et ”bottom-up” fenomen, dvs. noe som bygges opp ”nedenfra” med utgangspunkt i sosiale relasjoner mellom to eller noen få individer (Rosenmeier). Sosiale relasjoner ble en nøkkelfaktor i hans teorier. Sosiale relasjoner mellom to personer (dyaden) er byggestein i all sosial organisasjon. Coleman (1990:43) skiller mellom enkle og komplekse relasjoner. Typisk for de enkle relasjonene er at relasjonspartnerne selv tar initiativet til å opprette relasjonen, og styrer utvikling og vedlikehold av den. Komplekse relasjoner avhenger av en tredjepart, for eksempel ledelsen i en organisasjon. Initiativet til å opprette og vedlikeholde relasjonen kommer utenfra og ikke fra relasjonspartnerne selv. Formelle organisasjoner består av *konstruerte* relasjoner. Samtidig er slike relasjoner *komplekse*. Relasjonene i formelle organisasjoner består dermed av komplekse og konstruerte relasjoner i henhold til Coleman (1990). Det er denne type relasjoner vi kan ”se” avtegnet i et organisasjonskart.

Coleman (1990) ser på sosial kapital som et biprodukt av sosiale relasjoner, og som en bonus ved å inngå i sosiale nettverk⁷. (*Field (2003) mener Coleman kom frem til at sosial kapital var et biprodukt, fordi han tidligere hadde gitt opp å forklare hvordan egeninteresse og samarbeid kunne kombineres*). Sosial kapital blir dermed en såkalt ikke-intendert konsekvens eller resultat av forskjellige aktiviteter (Field 2003). At den sosiale kapital kan betraktes som et biprodukt av sosiale relasjoner, betyr også at mislighold av sosiale relasjoner kan redusere eller ødelegge den sosiale kapitalen. Da sosial kapital er inkorporert i sosiale relasjoner, vil sosial kapital endres når relasjonene mellom individene endres. For å påvirke den sosiale kapitalen i positiv retning, må vi ta utgangspunkt i de etablerte relasjonene mellom individene, og forsøke å øke gjensidigheten og forpliktelsene mellom individene i organisasjonen.

Coleman så normer som et kulturelt fenomen. Et lokalsamfunn med tydelige normer skapte forventninger som påvirket adferd og handlinger (Field 2003:23-24).

For å forklare prosesser som fører frem til sosial kapital, tar han utgangspunktet i en aktør som har kontroll over bestemte ressurser og samtidig interesse i andre ressurser. Gjennom bytte og utveksling av disse ressursene skaper aktørene sammen sosial kapital, noe som betyr at for å få tilgang til sosial kapital, må individene samarbeide. I en av hans tidlige definisjoner av sosial kapital heter det: For å øke den sosiale kapital er *individens evne til i grupper og organisasjoner å samarbeide om felles mål*, avgjørende for resultatet (Coleman 2000).

⁷ <http://www.socialkapital.dk/> - Rådgivende sosiologer - hentet fra Coleman (2000)

Noe teknisk kan vi si at sosial kapital i en organisasjon består av posisjoner i en sosial struktur. De forskjellige posisjonene består av individer med forpliktelser, ansvar, myndighet og forventninger (Coleman 1990:313). Gjennom sosial kapital kan forskjellige ressurser kombineres slik at vi kan øke prestasjonsnivået både individuelt og på systemnivå. Muligheten for dette er avhengig av flere forhold, bl.a. organisasjonsstruktur.

Coleman (1990) hadde flere definisjoner på sosial kapital: *Sosial kapital består av flere elementer, som alle har dette til felles: 1) at de er deler av en sosial struktur (overbygning) og 2) at de fremmer og gjør lettere forskjellige individuelle handlinger (samhandling) innenfor denne strukturen.* Coleman (1990) sier også – med litt andre ord: *Den sosiale kapital er ikke en enhet, men en variasjon av forskjellige enheter med to elementer til felles: de består alle av aspekter av sosiale strukturer, og de muliggjør visse handlinger fra aktører – enten det er enkeltindivider eller individer i grupper – innenfor strukturen.*

For at sosial kapital skal oppstå, kreves det at individene i en gruppe eller en organisasjon i fellesskap investerer tid og energi i å skape strukturer av forpliktelser og forventninger, normer og sanksjoner, hevder Coleman (Rosenmeier 2005). Fordi sosial kapital ikke har noen selvstendig eksistens, må investeringer gjøres gjennom sosiale relasjoner og nettverk, dvs. på områder der det er mulig å gjøre endringer.

Sosial kapital kan opptre i forskjellige former innenfor samme struktur. Coleman (1990) skiller mellom tre forskjellige former:

Forpliktelser, forventninger og pålitelighet innenfor strukturer⁸

Denne formen for sosial kapital eksisterer i strukturer hvor vi har et system av tjenester og gjentjenester. Coleman illustrerer dette gjennom eksemplet: Hvis A gjør noe for B og stoler på at B vil gjengjelde dette en gang i fremtiden, vil forholdet etablere en forventning hos A og en forpliktelse hos B. Denne forpliktelse kan vi se på som et tilgodehavende A har på B. Dette forutsetter troverdighet/pålitelighet, og at tjenestene gjengjeldes som forventet. Det oppstår en konto for tilgodehavender og en for gjeld hos individene. Over tid må disse kontoene utlignes/balanseres. Den stadige utveksling av tjenester og gjentjenester gjennom sosiale relasjoner fører til felles verdinormer, og dermed sosial integrasjon, noe som vil være en forutsetning for at disse relasjonene opprettholdes (Coleman 2000).

Informasjon

Coleman peker på informasjonen som vanligvis er innebygd i alle sosiale relasjoner. De handlinger vi foretar er basert på informasjon. Informasjon vi får gjennom sosiale relasjoner,

⁸ <http://www.Socialkapital.dk/handout.html> v/ Sara Rosenmeier

har den fordel at den koster lite. Et eksempel kan være ansatte som holder seg oppdatert gjennom relasjonene med fagkollegaer.

Informasjon er viktig i arbeidet for måloppnåelse, bl.a. gjennom valg som blir tatt, og som kan dreie seg om måter å arbeide på, prioriteringer osv. Sosial kapital er med og øker tilgangen til nødvendig informasjon. Sosial kapital vil dermed være med på å fremme oppnåelsen av viktige mål, for eksempel i en organisasjon (Coleman 2000).

Normer og sanksjoner

En norm er noe vi forholder oss til. En norm eksisterer i følge Coleman (1990) når den sosialt bestemte rett til å handle bestemmes av andre aktører enn han selv. Normer bestemmer hvilke handlinger som er rimelige eller korrekte. En norm vil ofte øke individers sosiale kapital gjennom å øke individuelle handlingsmuligheter. Normer forsterkes ofte av sosial støtte, status, ære og belønninger (Coleman 2000).

Spesielle forhold i sosial kapital

Det er særlig tre forhold Coleman (2000:26) ser på som vesentlig:

- 1) *Åpne og lukkede nettverk*: Nettverk, som strukturer, er lukket eller åpne (Coleman 2000:27). Åpne strukturer reduserer sanksjonsmulighetene, da det er verre å etablere tilstrekkelig makt bak en norm når berørte individer ikke har direkte kontakt med hverandre.
- 2) *Anvendelighet*: En relasjon som ble etablert for et formål kan også anvendes for andre formål. Et individ med multiplekse relasjoner har en relasjonstype til arbeidsplassen, en til familien, en til skolen, en til fritidsaktiviteter osv. En person med slike relasjoner kan benytte en av relasjonene, opparbeidet i en sammenheng, i andre sammenhenger (Fyrand 1994).
- 3) Det tredje poenget dreier seg om *stabilitet* eller *ustabilitet*. Stabile sosiale strukturer er en fordel for sosial kapital. Stabile forhold gir forutsigbarhet. Høy mobilitet kan for eksempel være en ulempe og redusere motivasjonen for å inngå i forpliktende samarbeid.

2.2 Putnam

Hans første bidrag til teorien om sosial kapital fremkom gjennom hans undersøkelser om kvalitative forskjeller (effektivitet, prestasjoner osv.) mellom lokalsamfunn i Nord- og Syd-Italia. I Syd-Italia var individers sosiale nettverk først og fremst begrenset til familien og innordnet i hierarkiske systemer, mens de sosiale relasjonene i nord hadde langt større rekkevidde og strakte seg langt ut over familiens begrensninger. Nord- og Syd-Italia hadde utviklet seg i forskjellige retninger. I nord var det et blomstrende organisasjonsliv, regionen fungerte godt, og hadde et aktivt næringsliv. Nord-italienerne var vant til å samarbeide, under

mange forskjellige omstendigheter, og med forskjellige mennesker. Syd-Italia, med tette og lukkede grupper, organisert rundt slektskap, og med makten samlet hos få personer, hadde ikke hatt tilsvarende positiv utvikling som Nord-Italia (Rosenmeier 2005). En av hans første definisjoner av sosial kapital ble slik: *Sosial kapital er egenskaper ved sosial organisasjon, som tillit, normer og nettverk, som kan øke effektiviteten i samfunnet gjennom å fremme koordinerte handlinger* (Field 2003).

Putnam fremhevet at sosial kapital vanligvis medfører sterke fellesskap, kjennetegnet med robuste normer om gjensidighet og forpliktelse, effektiv informasjonsflyt og konstruktivt samarbeid og - ikke minst - tillit (Field 2003). På mange måter kunne Putnam's teorier om sosial kapital ses på som en videreføring av flere av Coleman's teorier.

Etter Italia-undersøkelsen rettet Putnam fokus mot USA. Han mente at USA var midt inne i en sterk reduksjon i sosial kapital, noe som bl.a. viste seg gjennom lite interesse for organisasjonsliv, lav valgdeltakelse osv. Årsaken til reduksjonen var "generasjonsforandringen". Viktige elementer i denne forandringen var endring i familiestrukturer (to karrierer), mye flytting, lange arbeidsreiser, TV osv. Dette har ført til at det ble lite tid til samvær og fellesskap med andre mennesker (Putnam 2000). Putnam konstaterer dermed at manglende engasjement fører til at den sosiale kapitalen reduseres. (Field 2003).

Putnam (Rosenmeier 2005) baserte seg på en stor mengde data og er mer kvantitativt orientert enn Coleman. Operasjonalisering hos Putnam består i å måle sosial kapital gjennom å undersøke graden av individenes deltakelse i samfunnet, dvs. gjennom sosiale, kulturelle og politiske aktiviteter. Putnam utviklet en indeks, som bestod av 14 forskjellige elementer (Field 2003).

Sentral idé i teorien om sosial kapital er at sosiale nettverk har verdi. I en av hans definisjoner heter det at sosial kapital *dreier seg om forbindelser mellom individer – sosiale nettverk, samt normer om gjensidighet og tillit som viktige elementer i disse nettverkene* (Putnam 2000:19).

Putnam (Rosenmeier 2005) skiller mellom to typer nettverk, vertikale og horisontale nettverk. Forskjellen er viktig da disse to betinger forskjellige typer sosial kapital, slik han så det. Putnam bruker begrepene "bonding" og "bridging". Det første dreide seg om sosial kapital som oppstod i tette, homogene grupper, som var godt etablert og med en klar identitet. "Bridging" beskriver sosial kapital som oppstår når folk føres sammen på tvers av sosiale forskjeller. Heterogene grupper kunne føre til ny kunnskap, ny informasjon, osv, samt utvikle medlemmenes identitet og selvforståelse. "Bonding" sosial kapital var nyttig når en skulle

fremme gjensidighet i forholdet mellom individene, samt solidaritet og lojalitet til gruppen. Rosenmeier (2005) oversetter ”brigding” og ”bonding” med henholdsvis avgrenset og brobyggende sosiale kapital. Avgrenset sosial kapital utgjorde et slags sosiologisk superlim, som førte til tette grupper med sterk tilhørighet. Brobyggende sosial kapital egnert seg når det var viktig å spre informasjon eller å knytte til seg eksterne ressurser. Avgrenset og brobyggende sosiale kapital samsvarer med henholdsvis sterke og svake bånd hos Granovetter (1994). Ofte vil de to former for sosial kapital ikke være adskilt. Grupper kan være avgrenset i forhold til noen dimensjoner, men brobyggende i forhold til andre. Putnam så vertikale bånd som mindre nyttig enn horisontale bånd. I vertikale bånd kunne en støte på problemer i forbindelse med over- og underordningsforhold, statusforskjeller, osv (Field 2003).

Putnam (2000) mener sosial kapital inneholder både et individuelt og kollektivt aspekt, og var spesielt opptatt av sammenhengen mellom individuelle og kollektive goder. Gjennom at det enkelte individ inngår i sosiale nettverk, vil de også være til nytte for samfunnet i sin helhet. Et eksempel er Rotary eller Lions, der medlemskapet i seg selv er et individuelt gode, mens den støtte og hjelp til andre, som begge organisasjonene er kjent for, betraktes som et kollektivt gode (Putnam 2000).

I motsetning til Coleman mente Putnam (2000) at sosial kapital kunne påvirkes utenfra. Slik vil Putnam’s definisjon av sosial kapital inneholde både en kulturell komponent i form av normer og verdier, og en strukturell komponent i form av et nettverk. Den strukturelle komponenten hadde særlig betydning da forekomsten av sosiale nettverk ble oppfattet som en forutsetning for utvikling av gjensidige tillitsforhold mellom individene i samfunnet. Dess mer individer inngår i forbindelser med andre, desto mer tillit vil de ha til disse individene, og dess mer tillit de har til de samme individer, desto mer forbindelse vil de ha. Den strukturelle og kulturelle komponenten står med andre ord i et kausalt forhold til hverandre (Rosenmeier 2005)

I likhet med Coleman, så også Putnam sosial kapital som en produksjonsfaktor, og en spesiell produktiv kraft. Sosial kapital kunne øke individuell produktivitet (Putnam 2000:18-19). På samme måte som en PC (fysisk kapital) eller høyere utdanning (human kapital) påvirker produktiviteten, kan sosiale kontakter og samarbeid påvirke produktiviteten på individ så vel som på gruppenivå. På linje med Coleman blir det sagt at Putnam hadde et ”oversosialisert” syn på menneskelig adferd (Rosenmeier 2005). Sosial kapital ble skapt gjennom langsiktige økonomiske og sosiale prosesser, og Putnam hadde lite å si om menneskene i dette bildet (Field 2003:39).

Putnam (2000) brukte ord som effektivitet og produktivitet, og det kan tyde på han så sosial kapital som rasjonell og funksjonell, men viet likevel teorien om rasjonelle valg lite eller ingen oppmerksomhet. I motsetning til for eksempel Bourdieu la han lite vekt på slektskap, men så bekjentskap og forbindelser gjennom organisasjonsliv som viktige for å legge grunnlag for sosial kapital.

Putnam opererer med det vi kan kalle et *utvidet transaksjonskostnadsbegrep*. Transaksjonskostnader oppstår både i kommersielle og personlige, mer dagligdagse hendelser. I kommersielle virksomheter vil transaksjonskostnader for eksempel dreie seg om tillit og samhold, noe som reduserer behovet for kontroll og oppfølging. På det personlige plan kan vi få mindre ”transaksjonskostnader” når vi for eksempel kan stole på at andre mennesker behandler oss vel (Putnam 2000:135).

Putnam (2000:85) drøfter om det kan være slik at sosial kapital ikke er forsvunnet eller sterkt redusert, men simpelthen er flyttet over til arbeidsplassen. Putnam (2000:85) referer en undersøkelse fra der det ble hevdet at så mye som 90 % av folks sosiale forbindelser stammer fra arbeidsplassen. Arbeid er ikke så ”endimensjonalt”, som mange har ment, men rommer både private og offentlige aktiviteter (Putnam 2000:85). Han refererer også til en undersøkelse som viser at 9 av 10 så frem til å gå på arbeid.

Sosiale forbindelser har mye si for jobbtilfredshet (Putnam 2000:90). Putnam er imidlertid tvilende til disse undersøkelsene og mener å ha belegg for at arbeidsplassen ikke er så sentral med hensyn til sosial kapital, som mange ville ha det til. Hans konklusjon er dermed at det likevel er en faktisk reduksjon i sosial kapital, og at den sosiale kapitalen ikke har ”flyttet inn” på arbeidsplassen, slik mange hevdet (Putnam 2000:92).

2.3 Bourdieu

I følge Field (2003) var Bourdieu opptatt av kultur og klasse, og hvordan individer i et samfunn gjennom kulturelle symboler kunne vise sin overlegenhet i forhold til andre. Bourdieu var ikke spesielt opptatt av sosial kapital, men var likevel en av de første som lanserte begrepet. Kulturell kapital var det kapitalbegrepet Bourdieu viet mest oppmerksomhet. *Kulturell kapital* oppstod gjennom hans arbeid med begrepet ”habitus”, som beskriver hvordan vi sanser og tolker våre omgivelser. I dette ligger også reaksjonsmønstre og væremåter som sier noe om hvordan vi resonnerer og handler i samspill med andre. Habitus varierer i forhold til sosial posisjon og klasse. Habitus er i stor grad blitt til gjennom sosialisering og oppdragelse (Bø 2005:58).

Bourdieu (1995) sier noe om sosial kapital i boka ”Distinksjonen”, men det er spesielt i ”The forms of Capital”⁹ at sosial kapital får en grundig behandling. Bourdieu så sosial kapital som resultat av slektskapsforbindelser og andre former for sosiale nettverk. Disse forbindelsene eller nettverkene hadde betydning for et individs plassering eller posisjon i samfunnet.

Bourdieu var spesielt opptatt av sosiale hierarkier og hvordan forskjellige former for kapital, spesielt økonomisk kapital, kunne kombineres med andre kapitalformer for å befeste individets posisjon i sosiale hierarkier (Field 2003). På samme måte som Coleman forsøker også Bourdieu å integrere økonomi og sosiologi. Individets handlingsrom i samfunnet bør klarlegges ikke bare i form av økonomisk kapital, men gjennom alle kapitalformer. Med andre ord at økonomiske og kulturelle dimensjoner burde holdes innenfor samme analysemodell (Rosenmeier 2005). Det er umulig, slik Bourdieu så det, å forstå den sosiale verden uten å ta i betraktning alle kapitalformer, ikke bare økonomisk kapital (Field 2003). Bourdieu (Rosenmeier 2005) introduserer fire forskjellige kapitalformer: økonomisk, kulturell, symbolsk og sosial kapital. Kun den økonomiske kapital betraktes som materiell og fysisk. Med kulturell kapital mener Bourdieu *den sum av viten, utdanning, informasjon, danning og estetiske disposisjoner* vi finner hos det enkelte individ (Rosenmeier).

Bourdieu så individets posisjon i sosiale felt, et annet begrep fra Bourdieu, som bestemt av deres kapital og de strategier som de tok i bruk for å nå sine personlige mål (Field 2003).

For å få betegnelsen kapital er det visse karakteristikk som må oppfylles (Rosenmeier 2005). Det dreier seg om karakteristikk som: varighet, veksling og verdi. Med varighet menes varighet over tid. Med veksling menes at en kapital må være omsettelig, dvs. kunne veksles om til en av de andre kapitalformene. Slik Bourdieu tenkte kunne alle immaterielle kapitalformer veksles til økonomisk kapital (Rosenmeier 2005). Disse kapitalformene hadde verdi. Når det legges tid, penger og energi i en kapital betyr det at den må ha verdi.

Bourdieu betoner viktigheten av forbindelser og nettverk. Men like viktig var omfanget av ressurser (økonomiske, kulturelle, symbolske og sosiale) som var tilgjengelig i dette nettverket. Et individs sosiale kapital ble i stor grad bestemt av individets evne til å mobilisere ressursene i nettverket (Rosenmeier).

⁹ http://www.viet-studies.org/Bourdieu_capital.html

Bourdieu vektlegger de investeringsmessige aspekter ved kapital. Individene har et bevisst forhold til hva som kan skape sosiale relasjoner og sosial kapital, og hva som senere kan anvendes av den enkelte eller gruppen individet tilhører. Bourdieu mener investeringsstrategiene er bestemt av det underliggende økonomiske system, og som individene er en del av (Rosenmeier 2005). Det er utsiktene til økonomisk utbytte som betyr mest. Det er lønnsomt for det enkelte individ å inngå i sosiale nettverk, fordi sosiale nettverk også fører kollektive goder med seg, som generalisert tillit og felles sosiale normer. Men i motsetning til Coleman, er ikke Bourdieu opptatt av tillit og gjensidighet, som forutsetning for sosiale nettverk. Mens Coleman mener sosial kapital kan operasjonaliseres gjennom tillit, mener Bourdieu at sosiale relasjoner ikke kan uttrykkes gjennom individuelle egenskaper eller faktorer (Rosenmeier 2005).

Field (2003) hevder at Bourdieus beskrivelser av sosial kapital "koker ned" til en tese om at privilegerte individer opprettholder sin sosiale posisjon - gjennom forbindelser med andre privilegerte individer. Sosial kapital blir dermed en slags eksklusiv eiendom for eliten, brukt til å sikre fortsatt overlegenhet i forhold til andre (Field 2003).

2.4 Andre forfattere

Adler & Kwon

I boka "*Social Capital and Knowledge*" gir Adler og Kwon (2000) et betydelig bidrag til forståelsen av sosial kapital. Året etter kom artikkelen: *Social Capital: Prospects for a new concept* i *Academy of Management Review* – 27 (1). Etter min mening rydder artikkelen opp i en god del begreper som brukes i tilknytning til sosial kapital, og gir samtidig en grei oversikt over hva som er eller bør være innholdet i sosial kapital. I artikkelen defineres sosial kapital som "goodwill". I følge forfatterne fremkommer goodwill som resultat av sosiale relasjoner, og sier noe om den sympati, tillit og overbærenhet eller tilgivelse, venner og andre vi kommer i kontakt med, viser oss.

Adler og Kwon (2000) refererer en rekke eksempler på den betydning sosial kapital har i organisasjoner, og ser sosial kapital som et viktig element i nyere organisasjonsteori. I boka hevder de at sosial kapitalkonseptet er spesielt interessant fordi det gir muligheter for en mer teoretisk spesifisering av viktige temaer i organisasjoner, enn vi hittil har hatt. Mange fenomen, som er av interesse i organisasjonsteori, har en viss likhet med konseptet sosial kapital, hevder de.

Forfatterne nevner Hawthorne-undersøkelsen som eksempel på betydningen av sosial kapital. Samarbeid og samhold i gruppen påvirket normer og arbeidsprestasjoner.

Undersøkelsen sier mye om betydningen av den uformelle organisasjonen. Sosial kapital kan bidra til å klarlegge forholdet mellom uformell organisasjon og resultater på overordnet nivå i organisasjonen.

Samarbeid og samhold, formelt og uformelt, dreier seg om sosiale relasjoner, noe de ser som grunnleggende i sosial kapital (Adler & Kwon 2000:90).

I artikkelen hevder de at bredden i sosial kapitalkonseptet reflekterer et viktig aspekt ved sosialt liv, nemlig at et bestemt forhold relevant i en sammenheng, som for eksempel et individs posisjon i en organisasjon, også har betydning i flere andre sosiale sammenhenger. En sosial relasjon etablert for et bestemt formål, kan senere brukes for andre formål. Det er dette Coleman (2000) kaller ”anvendelighet” (appropriability); et begrep de også tar i bruk. De mener denne *anvendeligheten* legitimerer samling av mange forskjellige temaer (konsepter), som uformell organisasjon, tillit, kultur, sosiale ressurser, nettverk og sosialt bytte, under en og samme ”paraply”; nemlig sosial kapital. En av ulempene med et slikt ”altomfattende” begrep er naturligvis at det er vanskelig å komme frem til gode forklaringer på hva sosial kapital egentlig er. Etter deres mening er det imidlertid ikke bredden i sosial kapital som gjør det vanskelig å komme frem til entydige definisjoner, men heller mangel på klare skillelinjer mellom ”hva som er hva”. Dette ønsker de å gjøre noe med, og skiller mellom disse tre elementene i sosial kapital: *substans, kilder og effekter*.

Goodwill utgjør substansen i deres form for sosiale kapital. Kildene til sosial kapital finnes i den sosiale strukturen aktøren er en del av. De identifiserer fire nøkkelområder som kilder: *nettverk, normer, felles tro eller overbevisning (”common beliefs”) og regler eller formelle institusjoner (institusjonaliserte regler og normer)*. I tillegg til de fire elementene har vi *tillit* som et annet viktig element. Men tillit, som fenomen, er uklart, slik de ser det. Det er for eksempel ikke enighet om tillit er effekt av eller kilde til sosial kapital. Noen mener også tillit og sosial kapital kan likestilles (Rosenmeier 2005). Sammenhengen mellom tillit og sosial kapital tyder på at kildene eller årsaksfaktorene er de samme (Adler & Kwon 2000:95-101).

Tillit og sosial kapital er gjensidig forsterkende. Deres konklusjon er at det er nødvendig å skille mellom tillit og sosial kapital, og at vi må betrakte tillit både som kilde til sosial kapital og som en effekt av sosial kapital.

Den primære kilden til sosial kapital er sosiale relasjoner. Sosiale relasjoner blir en del av den sosiale strukturen. Videre ser de nettverk og normer som del av en sosial struktur. At sosiale relasjoner er basis i sosial kapital, er i tråd med det Coleman (2000) og flere andre

mener. Det avgjørende spørsmålet er imidlertid: Under hvilke betingelser fører sosiale relasjoner til sosial kapital?

For at en sosial relasjon skal etableres, opprettholdes og evt. videreutvikles, må tre betingelser oppfylles i følge Adler & Kwon (2000): (1) Vi må ha *mulighet eller anledning (opportunity)*, (2) *motivasjon* og (3) *evne eller kapasitet (ability)*. Det er disse elementene som i artikkelen blir sagt å utgjøre de egentlige kildene til sosial kapital. *Mulighet* bestemmes av nettverkskarakteristikker eller nettverkskonfigurasjon, som for eksempel størrelse, frekvens, multipleksitet osv. Åpne nettverk gir for eksempel andre muligheter enn lukkede nettverk. Adler & Kwon (2000) mener organisasjonsstruktur, i form av et hierarki, vil påvirke mulighetene gjennom individets posisjon i hierarkiet. Den formelle strukturen har betydning. Et hovedspørsmål i forbindelse med *motivasjon* er: Hva er det som motiverer til å hjelpe, når gevinsten ofte er diffus? Forfatterne deler motivasjon i to: (a) Motivasjon - som har årsak i internaliserte normer. Disse er fremkommet gjennom sosialisering i barndom og oppvekst, eller gjennom erfaringer gjort senere i livet. Det ligger innebygd i oss at vi skal hjelpe andre. (b) Instrumentell motivasjon, også basert på normer, men i tillegg med en form for rasjonell ”kalkulasjon” av fordeler og ulemper. Hva er fordelene ved å innfri forpliktelser inngått i sosiale relasjoner? *Evne* går på kompetanse og ressurser i nettverket. Finnes det i hele tatt evne til å hjelpe meg? Har noen den kompetansen jeg har behov for? Det kan også være fysiske eller tekniske årsaker til at vi ikke kan hjelpe andre. For noen kan det koste mer å hjelpe enn det gjør for andre; faktorer som tid, energi og lyst spiller inn. Det kan diskuteres om evne, slik det er brukt i artikkelen, kan være en form for human kapital.

Effekten av sosial kapital beskrives gjennom disse elementene: informasjon, innflytelse, kontroll og makt, samt samhold. Disse direkte effektene fører, i neste omgang, til andre, mer indirekte effekter. Effekter har verdi for aktører og organisasjon. Men en gitt effekt kan ha forskjellig verdi for forskjellige aktører. Verdien vil avhenge av konteksten, dvs. at verdien ikke bare er avhengig av aktørens oppfatning, men også situasjonen og aktørens ”omgivelser” i form av organisasjonsform, kollegaer osv. Om sosial kapital har effekter avhenger også av hvordan struktur og arbeidsoppgaver passer i forhold til de målene organisasjonen har. Problemstillingen kan være: Hvilken nettverkskonfigurasjon passer best, for eksempel nettverk med såkalte svake eller sterke bånd. Hvis oppgaven for eksempel krever utstrakt samarbeid og tillit, bør sterke bånd med hyppig interaksjon og et lite antall aktører foretrekkes.

Et viktig poeng i deres fremstilling er skillet mellom disse to former for relasjoner: *interne relasjoner og eksterne relasjoner* (Adler & Kwon 2000). Interne og eksterne

relasjoner knyttes henholdsvis til begrepene brobyggende (brigding) og avgrenset (bonding) sosial kapital. Det første begrepet (brobyggende) refererer til sosiale relasjoner med aktører utenfor en gruppe eller en organisasjon. Vi bruker relasjonen til å oppnå noe konkret, og handlingen som ligger bak betraktes som ”mer” instrumentell enn handlingen i den andre formen (avgrenset) for sosial relasjon. Avgrensede relasjoner – refererer til interne karakteristikk av organisasjonen som et kollektiv (Adler & Kwon 2000). Dette er relasjoner som fremfor alt fører til samhold. Eksterne relasjoner i én sammenheng kan bli interne i en annen sammenheng. Dette avhenger av hvilket nivå vi analyserer sosial kapital på.

Tro eller overbevisning er et relativt nytt element i sosial kapital. De viser til Nahapiet & Ghoshal (2000) som beskriver det kognitive elementet i sosial kapital, og forstår dette som felles forståelse og meningsfellesskap. For at sosial kapital skal oppstå må folk forstå hverandre. Hvis felles forståelse og meningsfellesskap ikke eksisterer, er det vanskelig å forstå hvordan noen i det hele tatt kan samarbeide, hevder de. Meningsfellesskap gjør at mennesker kan kommunisere, utveksle erfaringer og lære av hverandre. Grunnlaget for fellesskap og samhold er ofte felles erfaringer. Felles forståelse og tro/overbevisning er ofte resultat av fellesskap og samhold.

Normer og tro/overbevisning tas ikke med i vurderinger av sosial kapital bare fordi de er viktige kilder til sosial kapital, men også fordi normer og tro/overbevisning i det omkringliggende samfunn influerer på verdien av vår beholdning av sosial kapital. For eksempel kan ”det å være arbeidsom” være legitimt i en kontekst, men bli sett på som opportunistisk i en annen (Adler & Kwon 2000).

Regler og institusjoner (institusjonelle forhold) former nettverksstrukturer, og påvirker innholdet i relasjonene som inngår i nettverket. For eksempel vil formell organisasjonsstruktur i stor grad også bestemme innholdet i den uformelle delen av en organisasjon, bl.a. fordi kontakt og relasjoner til andre i en viss grad bestemmes av formell posisjon i organisasjonen. Institusjoner påvirker både normer, tro/overbevisning, meninger og forståelse. *Røvik (1998) beskriver hvordan institusjonaliserte standarder og institusjonaliserte organisasjonsoppskrifter påvirker tenkning og handling i en organisasjon. Måten vi organiserer oss på, bestemmes ofte av hva andre gjør. Suksess i en organisasjon avhenger ikke bare av evne til å behandle interne ”tekniske” forhold, men også av evne til å håndtere omgivelsene på en effektiv måte.*

Forfatterne tar også for seg risikoen for at sosial kapital kan bli dysfunksjonell og virke mot sin hensikt. Sterkt samhold i en gruppe eller organisasjonsenhet kan for eksempel redusere kontakten med andre utenfor gruppen, og slik redusere tilgjengeligheten av

nødvendig informasjon fra det omkringliggende samfunn eller andre organisasjoner. Sterke bånd til andre kan også ha andre ulemper, eller som det heter: ”*The ties that bind may also turn into ties that blind*”. Se også kap. 1.4 (medaljens bakside). I artikkelen tar de til slutt for seg komplementaritet i evner og kapasiteter, dvs. at én evne forutsetter andre evner i tillegg for fullt ut å bli nyttiggjort. Evne til å trekke ressurser ut av et nettverk hjelper lite - hvis disse ressursene ikke kan omgjøres til noe nyttig.

Heckscher og Adler

Vi ser konturene av en ny form for fellesskap; **et *samarbeidsfellesskap*** (Heckscher & Adler 2006). Slike fellesskap er basert på felles verdier og normer (Heckscher og Adler 2006:13).

Komplekse arbeidsoperasjoner, med høye krav til kompetanse, gjør at vi blir mer og mer avhengig av andre mennesker. Denne avhengigheten ”fremtvinger” samarbeid og gir tette koblinger til andre mennesker. Samarbeid og nærhet gjør at vi blir følelsesmessig knyttet til andre. ”Det ekspressive og affektive får mer plass” (Aubert 1981:97).

I organisasjoner bør vi kjenne de vi skal samarbeide med. Vi må vite hva vi kan forvente oss. Det er likevel begrenset hvor mye kunnskaper om andre mennesker vi kan skaffe oss. Vi må stole på andre skal vi komme noe vei. *Tillit* er vilje til å handle på et slikt grunnlag, altså gjennom å stole på andre mennesker (Heckscher og Adler 2006).

Fellesskap, som innebærer at vi kjenner hverandre godt, danner grunnlag for gjensidige forventninger. Når vi gjør noe - vet vi hvordan andre vil reagere. Forutsigbarhet og stabilitet er viktig i mellommenneskelige relasjoner (Heckscher og Adler 2006).

Det *nye fellesskapet* skiller seg fra tidligere former for ”fellesskap”, som for eksempel *Gemeinschaft* og *Gesellschaft*. Aubert (1981) beskriver disse to formene for fellesskap slik: *Gemeinschaft* – innebærer tette bånd, følelsesmessig tilknytning og personlige forbindelser osv. *Gesellschaft* – innebærer løse og upersonlige forbindelser, konkurranse, kalkulering og markedsorientering osv.). Disse to formene for fellesskap gir ulikt grunnlag for organisering. Sannsynligvis vil flate og mer uformelle organisasjonsstrukturer passe best i *gemeinschaft* - orienterte organisasjoner.

I utgangspunktet kan vi se for oss tre former for sosial organisasjon. I tillegg til *fellesskap* har vi *hierarkiet* og *markedet* (Heckscher & Adler 2006). I et *hierarki* brukes autoritet og myndighet til koordinering vertikalt og horisontalt. Et organisasjonshierarki kan beskrives som et byråkrati, - i Webers forstand (Collins 2000:73). I byråkratiet har vi klare over- og underordningsforhold. I *markedet* har vi pris som koordinerings- og styringsmekanisme. Markedet består av likestilte aktører (i prinsippet).

Forfatterne poengterer at virkelige fellesskap består av elementer fra alle de tre formene for fellesskap. Men - verken marked eller hierarki kan fungere uten at det eksisterer en form for fellesskap i bunnen, hevder de (Heckscher og Adler 2006:16). Vi må for eksempel ha tillit til systemer og organisasjoner, også i byråkratiet og i markedet. Det er sjelden pris alene som bestemmer vår handlemåte. Det samme kan vi si om byråkratiet. Det er neppe bare autoritet og myndighet som bestemmer de valgene vi gjør, for eksempel i en organisasjon.

Det nye fellesskapet er bygd på felles verdier, normer, tillit. osv. Selv om elementer fra byråkrati eller marked gjør seg gjeldende vil det nye fellesskapet ligge *i bunnen* og kan påvirke våre handlemåter og de valgene vi tar.

Nærhet og komplementaritet kan være stikkord i forbindelse med beskrivelser av den nye formen for fellesskap. For å utvikle sosial kapital må vi utvikle denne nye formen for fellesskap.

Lillbacka

Det er også to andre forfattere jeg har brukt mye; Lillbacka (2006) og Field (2003). I sin modell av sosial kapital har Lillbacka fire indikatorer: hvorav *self-efficacy* er spesiell. Lillbacka (2006) hevder *self-efficacy* ligger implisitt i flere teorier uten å bli nevnt spesielt. Spesielt gjelder det Coleman (2000). På tross av avhengighet av andre vil individet selv kunne implementere individuelle strategier for sosial kapital. Individer har motivasjon og drivkraft. Adferd påvirkes av motivene til den enkelte.

Field

Field (2003) vurderer og sammenstiller de forskjellige teorier i sosial kapital. Jeg har i noen grad brukt Field (2003) i forbindelse med gjennomgang og beskrivelser av andre forfatters teorier.

2.5 Avslutning – teorigjennomgang

Blant klassikerne holder jeg meg for en stor del til Coleman (1990, 2000), da jeg anser hans teorier og begreper som mest ”riktig” i forhold til det syn jeg selv har på sosial kapital. Dette er forøvrig i tråd med Field (2003), som mener Colemans teorier har det største potensialet. Blant de andre teoretikerne bruker jeg spesielt Adler & Kwon (2001), i noen tilfelle Lillbacka (2006). Konsentrasjonen om disse forfatterne har likevel ikke utelukket - at jeg også har brukt begreper og tema - som andre beskriver.

3. Grunnlaget for modellering av sosial kapital

Jeg har her gjort en oppsummering av teoriene jeg gjennomgikk foran. I tillegg har jeg berørt noen innledende problemstillinger, samt gått gjennom en del forutsetninger jeg har lagt til grunn. Hensikten er å berede grunnen slik at jeg kan danne begreper og begrepsstrukturer til bruk i modellbyggingen.

3.1 Teoriene – som grunnlag. Sammendrag og sammenligning av teoriene i kap 1 og 2.

Vi har sett at synet på hva som bør inngå i sosial kapital varierer. I teorien er det likevel fremhevet en del klare sammenhenger. En slik sammenheng er den mellom sosial kapital og **kontekst**. Spesielt Coleman, men også Putnam la vekt på at sosial kapital var kontekststavnghengig. (*Jeg har unnlatt å vise til bøker, artikler, osv, da det som skrives her baserer seg på kapittel 2 foran*).

Coleman så **individets betydning** for sosial kapital og savnet individets motivasjon og drivkrefter ("engine of action") i teoriene. Adler & Kwon la også vekt på dette, og at hevdet motivasjon, ved siden av muligheter og kapasitet (evner) var de tre viktigste individuelle betingelsene for å danne sosial kapital. Lillbacka argumenterer for "**self-efficacy**", som en viktig indikator i sosial kapital, og bekrefter at det individuelle perspektivet er relevant. Coleman fremhever betydningen av **humankapital** og ser sosial kapital og humankapital som komplementære. Bourdieu mente et individs sosiale kapital i stor grad ble bestemt av individets evne til å mobilisere ressursene i nettverket (Rosenmeier).

Av de forfattere jeg har gjennomgått er Adler & Kwon de eneste som forsøker å skille mellom effekter og kilder og hva som er sosial kapital i seg selv (substans). De hevder kildene til sosial kapital finnes i den sosiale strukturen aktøren er en del av. Effekter beskrives gjennom elementene: informasjon, innflytelse, kontroll og makt, samt samhold.

Putnam mente at vertikale bånd (nettverk) er mindre nyttige enn **horisontale bånd**. I vertikale bånd kunne en støte på problemer i forbindelse med over- og underordningsforhold, statusforskjeller osv.

De fleste forfattere fremhever sosiale **relasjoner** og **nettverk** som viktige faktorer (Bø & Schiefloe 2007, Gabbay & Leenders (2000)). Det er i relasjoner og nettverk sosial kapital først og fremst dannes. **Samhandling** og samarbeid er også begreper som går igjen. Samhandling, relasjoner og nettverk kunne øke **effektiviteten** i samfunnet gjennom å fremme **koordinerte handlinger**. Flere forfattere legger vekt på sosial kapitalens betydning for effektivitet og produktivitet, spesielt Coleman.

Tillit ses som særlig viktig i samarbeid og samhandling. Dess mer individer inngår forbindelser med andre, desto mer tillit vil de ha til de samme individene, og dess mer tillit de har til disse individene, desto mer forbindelse vil de ha. Tillit er en betingelse for fruktbar samhandling (Putnam, Svendsen & Svendsen 2006). Det er imidlertid ikke enighet om det er tillit som fører til sosial kapital, om det er sosial kapital som fører til tillit, eller om tillit og sosial kapital kan likestilles. Adler & Kwon mener vi bør betrakte tillit både som kilde til sosial kapital og som effekt av sosial kapital.

Coleman hevdet sosial kapital ikke kunne tilføres andre, for eksempel gjennom sosiale relasjoner. Slik var det liten sjanse for å påvirke utvikling av sosial kapital utenfra. I motsetning til Coleman mente Putnam at sosial kapital kunne påvirkes utenfra.

Coleman la vekt på forpliktelser og **gjensidighet**. Å få noe fra andre eller å gi noe til andre fører til fremtidige forpliktelser. Coleman hevdet begge parter i en relasjon la vekt på ”å føre regnskap” med påløpne forpliktelser.

Normer er et viktig element i sosial kapital. De fleste forfattere har med begrepet norm i sine beskrivelser av sosial kapital.

Coleman beskriver foreldre eller foresattes betydning for barn og unges skolegang. Han så fire viktige faktorer som spesielt viktig: *Fysisk tilstedeværelse, tid, energi, oppmerksomhet*. Dette er faktorer som også er relevant i forbindelse med organisasjoner, noe også Coleman mente.

I følge Field (2003) var Bourdieu opptatt av kultur og klasse, og hvordan individer i et samfunn gjennom kulturelle symboler kunne vise sin overlegenhet i forhold til andre. Bourdieu sammenlignet sosial kapital med økonomisk kapital, og satte opp tre betingelser for at noe kunne omtales som kapital. Dette dreide seg om: varighet, veksling og verdi.

Synet på sosial kapital, som et **individuellt** eller et **kollektivt** fenomen varierer. Putnam mener sosial kapital inneholder både et individuellt og kollektivt aspekt. Coleman for eksempel, så sosial kapital først og fremst som et kollektivt fenomen. Sosial kapital var et kollektivt gode når det kunne betraktes som tilgjengelig for alle. Adler & Kwon mente sosial kapital var en form for individuell goodwill, dvs. et individuellt fenomen.

Selv om alle er opptatt av fellesskapets betydning for sosial kapital er det Heckscher & Adler som behandler **fellesskap** som begrep mest inngående. De tar særlig for seg det de kaller samarbeidsfellesskap. Fellesskap dannes gjennom samarbeid.

Det er få som spesielt nevner **kognisjon** som et viktig element. Unntaket er Adler & Kwon (2000), som refererer til Nahapiet & Ghoshal (2000). Nahapiet & Ghoshal (2000) var av de første som anvendte begrepet kognisjon i tilknytning til sosial kapital.

Slik jeg ser det, er **relasjoner og nettverk** sammen med **tillit** og **samhandling**, de mest sentrale begreper i teorien om sosial kapital.

Begrepet sosial kapital

Det som gjør bygging av en modell for sosial kapital spesielt komplisert er usikkerheten med hensyn til hva sosial kapital egentlig er. Hvordan kan vi henføre noe til sosial kapital, når vi er usikker på hva sosial kapital er? Det ideelle ville naturligvis ha vært å ha et veldefinert begrep som utgangspunkt. Løsningen ble å finne et eller flere begreper som vi med stor grad av sikkerhet kan forutsette er komponenter i sosial kapital og bruke de som utgangspunkt. Begrepene samarbeid, samhandling og tillit kan være slike begreper (Coleman (1990,2000)).

3.2 Noen viktige forutsetninger (premiss) i modellen

Det er en nødvendig betingelse for sosial kapital å utvise engasjement og være aktiv i forhold til andre mennesker. Et individ som isolerer seg fra andre, har neppe særlig mye sosial kapital.

Sosial kapital skaper handlingskapasitet og gir handlingsmuligheter, både på individ, gruppe og organisasjonsnivå. Dette er på et vis poenget med sosial kapital. Muligheter skapes gjennom å oppheve begrensninger eller ”å ta det meste ut av” de muligheter som finnes. Å utvide mulighetsområdet eller handlingsrommet dreier seg naturligvis ikke om å utnytte andre mennesker eller å utnytte systemet, som det heter, men å handle på en slik måte, at vi skaper tillit hos andre, og oppnår den anerkjennelse og goodwill som er nødvendig for å utføre arbeidet effektivt.

Individet i seg selv er viktig, men det er likevel bare sammen med andre at denne individuelle kapitalen blir produktiv. Måten du fremstår på eller tér deg i forhold til andre mennesker kan derfor ha avgjørende betydning for sosial kapital.

III. DATAGRUNNLAG OG METODE

4. ARC - undersøkelsesenheden

Etablering av ARC (Accounting and Reporting Center) hadde til hensikt å samle all regnskap og rapportering i Hydro Aluminium AS. Dette innebar både en geografisk og organisatorisk samling. Den nye enheten ble etablert på Sunndalsøra. Regnskapsavdelingene på verkene og på flere av de øvrige enhetene i Hydro Aluminium as ble lagt ned. Denne samlingen/sentraliseringen ble forventet å være svært effektiv og innebære store kostnadsbesparelser.

Nytt IT-system skulle legge til rette for effektivt samarbeid og samhandling. IT-systemet var bærebjelken i konseptet. Ulempene med geografisk avstand skulle elimineres ved hjelp av effektive IT-systemer.

I tillegg til å rapportere lokalt oppståtte data, for eksempel data om produksjonen, dreide mye av arbeidet i enhetene (i forhold til ARC) seg om bekreftelser (for eksempel på varemottak), kontroll og attestasjoner (for eksempel godkjenning av fakturaer).

Arbeidet med alle inn- og utbetalinger ble lagt til ARC. Videre skulle ARC holde utstys- og anleggsregister ved like, noe som forutsatte tette koblinger til enhetene, spesielt i forbindelse med verdivurderinger. ARC ble også tillagt en ikke uvesentlig kontrollerfunksjon.

Å levere finans og kostnadsrapporter, balanse og resultatoppstillinger til riktig og i riktig format var naturligvis av aller største viktighet.

Vi kan her betrakte ARC og de andre enhetene som et ”virtuelt fellesskap”, der aktørene er gjensidig avhengige av hverandre. Spørsmålet i denne forbindelse kan være om dette ”virtuelle fellesskapet” betyr noe for sosial kapital i ARC. For ARC innebærer dette fellesskapet stor avhengighet til folk i enhetene. Ofte måtte arbeidsoperasjoner avbrytes fordi bestemte personer i enhetene ikke var tilgjengelige.

Bemanningen er i dag i overkant av 50. $\frac{3}{4}$ av arbeidstokken er kvinner. Ca. $\frac{2}{3}$ er siviløkonomer eller revisorer. Noen ansatte har annen høyere utdanning (spesielt IT). De med lavere utdanning har lang og solid praksis i regnskap, bl.a. fra de gamle verksorganisasjonene.

ARC har nå eksistert i 13 år. Som resultat av en relativt omfattende omorganisering av daværende Hydro Aluminium as, ble ARC sett på som svært vellykket. ARC fortsetter å vokse, og betjener i dag enheter, mer eller mindre, verden rundt.

5. Måling

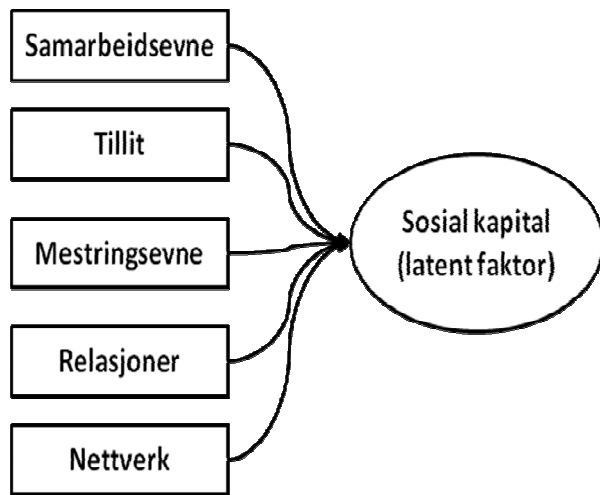
5.1 Indirekte måling

Sosial kapital kan ikke erfares direkte, men reflekteres på forskjellige måter gjennom faktiske forhold (direkte observasjoner). Dette fører med seg spesielle utfordringer med hensyn til måling.

I følge Ringdal (2001:159) er mange samfunnsvitenskapelige fenomen verken objekter eller hendelser, men abstrakte fenomen. Sosial kapital er et slikt abstrakt fenomen. Sosial kapital er med andre ord ikke noe vi kan peke på og si ”der har vi sosial kapital”. Det er heller ingen gjenstand eller noe vi kan feste en merkelapp på. Sosial kapital reflekterer det vi kan kalle underliggende eller bakenforliggende faktorer. I motsetning til sosial kapital i seg selv,

kan vanligvis de underliggende og bakenforliggende faktorene observeres direkte. Hvis vi kan si noe om en av disse faktorene, kan vi også på indirekte måte si noe om sosial kapital.

Sosial kapital – som skjult og latent faktor, og dermed ikke observerbar. (Se figur).



I figuren til venstre illustreres sosial kapital som en latent og skjult faktor, der de fem boksene til venstre i figuren står for bakenforliggende variabler. Disse bestemmer nivået på den sosiale kapitalen. Variablene her er samarbeidsevne, tillit, mestring, relasjoner og nettverk, alle mulige faktorer i sosial kapital. Dette er først og fremst ment som eksempel. Modellen er, i tråd med det som er sagt foran, refleksiv. Nivået på den sosiale kapitalen reflekterer nivået på variablene (Ringdal 2001).

Figur 2: Sosial kapital som et skjult og latent fenomen

5.2 Målemetode

Ulleberg & Nordvik (2000) har i heftet "Faktoranalyse" tatt for seg målinger i samfunnsvitenskap/psykologi. De har brukt evnenivå som eksempel på slik måling. Det antas at individuelle forskjeller i evnenivå vil reflekteres gjennom måter vi løser forskjellige oppgaver på. Vi kan altså si noe om evnenivå gjennom å observere og måle et individs utførelse av bestemte oppgaver.

Vi kan benytte samme "mal" ved måling av sosial kapital. Vi må finne forhold/fenomen vi kan observere direkte og som har med sosial kapital å gjøre. Slike forhold kan for eksempel være nettverksstørrelse, samarbeidsevne og tillit. "Observasjon" skjer her gjennom spørsmål til ansatte i den organisasjonen jeg undersøker. De ansatte gir svar på hva de mener eller har observert. Måling skjer gjennom spørreskjema. Vi kan si måleinstrumentet er et eller flere spørsmål i dette skjemaet. Det er ikke den objektive tilstand som måles, men individets **subjektive oppfatning** av forskjellige fenomener.

5.3 Målefeil

Målefeil kan forekomme. Hvis respondenten vrir svarene i en bestemt retning, oppstår målefeil. Målefeil kan gå begge veier, dvs. både til pluss og minus, og ofte antas målefeilen

bli null når alle spørsmål/variable som inngår blir sett under ett (Ringdal 2001). Sammensatte skaler eller indekser reduserer vanligvis målefeil.

6. Databehandling og statistisk behandling

Metoder, samt noen problemstillinger i tilknytning til databehandlingen

Svarene fra spørreundersøkelsen ble registrert i SPSS. Hvert spørsmål ble gitt et variabelnavn. En stor del av selve databehandlingen er gjennomført i SPSS. Til kontroll og evaluering i forbindelse med bygging av målemodellen brukes forskjellige statistiske metoder:

- Korrelasjonsberegninger brukes til å sikre nødvendig statistisk sammenheng mellom forskjellige variable (spørsmål). Korrelasjonsberegninger gir svar på hvor stor del som er felles mellom to variable. Det er korrelasjonsberegninger som, i siste instans, avgjør om et spørsmål eller en variabel "hører" til i sosial kapital. I flere tilfelle slås flere spørsmål sammen til en variabel. Hvis korrelasjonen mellom spørsmålene tilfredsstiller visse minstekrav kan variabelen inngå i sosial kapital. Nye variabler kontrolleres ved korrelasjon mot evt. variabler som allerede er definert? En betingelse som er vanlig å stille er at "korrelasjonen mellom indikatorene på samme teoretiske fenomen korrelerer positivt med hverandre" (Ringdal 200). Det ideelle er korrelasjoner av middels styrke, dvs. mellom 0,3 og 0,6. Ringdal 2001:360) sier også: "de bør ikke være for svakt korrelerte, men heller ikke for sterkt". I korrelasjonsberegninger ligger det en del begrensninger. Hvis vi tar for oss to variable, som korrelerer positivt med hverandre, for eksempel A og B, er det ikke mulig ut fra korrelasjonskoeffisienten å si at det er A som påvirker B eller B som påvirker A. Vi kan kun snakke om grader av samvariasjon. Jeg har brukt Pearsons korrelasjonskoeffisient. Denne måler graden av lineær sammenheng mellom variable på intervallnivå eller forholdstallsnivå. Mine data er for det meste på ordinalnivå (skala: liten til stor, svak til sterk, osv). Det er imidlertid blitt mer vanlig å bruke korrelasjonsberegninger også for denne type skalaer. Pearsons korrelasjonskoeffisient vil variere mellom 0 og 1 ved positiv korrelasjon, mellom -1 og 0 ved negativ korrelasjon (SPSS Base 12.0 User's Guide, Skog, 2004).
- I reliabilitetstesting brukes Cronbach's alfa som metode.
- Lineær regresjon benyttes for å finne felles korrelasjon mellom flere variabler.
- I analyse og vurdering av sosial kapital i undersøkelsenheten brukes deskriptiv statistikk, som gjennomsnitt, variasjon, fordelinger osv.

I tillegg til SPSS er Excel (regneark) benyttet i forbindelse med en del tabeller og grafiske fremstillinger.

Nedre grense for tilfredsstillende korrelasjonskoeffisient

Det er mulig å finne hva en nedre grense for korrelasjonskoeffisienten bør være (Ringdal 2005). Denne verdien er brukt i forbindelse med sammenslåing av spørsmål til variable. Men hva er det som ligger bak denne grenseverdien? Svaret er hentet fra Undheim (1985).

Grenseverdien fremkommer slik: Ved et utvalg på større enn 30 vil utvalgsfordelingen for korrelasjonskoeffisienten være normalfordelt. Under forutsetningen om normalfordeling, kan vi beregne grenseverdien for korrelasjonskoeffisienten på denne måten (5 % nivå) slik:

Antall i spørreundersøkelsen:	34	
Standardfeilen (anslått):	0,17	<i>Vi finner standardfeilen slik: $1/\sqrt{34}=0,17$.</i>
<u>R=0.000</u>		
Konfidensintervall på 95%:	$0,00+ - 1,96*0,17=$	$[-0,336]$ <i>Korrelasjonskoeffisienten bør minst være 0,3.</i>

Mal for beregning er tatt fra boka til John Olav Undheim (1985).

Hypoteser og hypotesetesting

I korrelasjonstesten ligger også implisitt **hypotesetesting**. Når vi bygger sammen spørsmål til variabler, og variabler til indikatorer og indikatorer til indekser, forutsetter vi vanligvis tilfredsstillende korrelasjon mellom de enkelte elementer. Som eksempel kan vi ta for oss én sammenheng referert i modellen, nemlig mellom *anerkjennelse og oppmerksomhet* og *sosial kapital*. Da *anerkjennelse og oppmerksomhet* her er tatt med i modellen for sosial kapital, må vi forutsette at det eksisterer en tilfredsstillende sammenheng mellom denne variabelen og de andre variablene jeg har inkludert i sosial kapital.

Når vi gjennomfører en korrelasjonsberegning, for eksempel mellom *anerkjennelse og sosial kapital*, gjøres indirekte også en **hypotesetest**. Dette kan vi tenke oss fungerer slik: Vi kan gå direkte på den alternative hypotesen (alternativ til nullhypotesen): *Det er en systematisk sammenheng mellom anerkjennelse og oppmerksomhet og sosial kapital.*

Konfidensintervall på 95 % gir: $0+ - 1,96*0,17=+ - 0,336$. Se beregninger ovenfor.

Korrelasjonskoeffisienten må altså ligge mellom $-0,336$ og $+0,336$, hvis nullhypotesen om ”ingen sammenheng” skal gjelde. Hvis den alternative hypotesen skal gjelde må korrelasjonskoeffisienten med andre ord være større enn absoluttverdien av $0,336$. Resultat her en korrelasjonskoeffisient på $0,673$. Dette ligger godt utenfor området. Nullhypotesen forkastes og den alternative hypotesen godtas. Dette betyr at det er 95 % sjans for at vi finner tilsvarende sammenheng også utenfor undersøkelsesenheten.

Det viktigste er at tilfredsstillende korrelasjon mellom variablene sikrer konsistens i de data som inngår i modellen, og at vi dermed har tilfredsstillende sikkerhet for at de variable vi

inkluderer, virkelig har noe med sosial kapital å gjøre. Når ”flere mener det samme” med hensyn til hva som skal høre til sosial kapital, noe korrelasjonen evt. bekrefter, er sjansen stor for at de variable vi anvender virkelig er komponenter i sosial kapital.

I praksis har jeg satt laveste nivå for korrelasjonskoeffisienten til 0,3. Selv med denne korrelasjonskoeffisienten, er det 90 % sannsynlighet for å finne tilsvarende sammenhenger utenfor undersøkelsesenheten.

Når jeg senere sier at anerkjennelse og støtte hører til indikatoren (variabelen) individuell goodwill, og at individuell goodwill er komponent i sosial kapital, betyr det at korrelasjonsberegningene har vist at mange (tilstrekkelig mange) mener nettopp dette.

Hvorfor bør vi sjekke alle variable for korrelasjon?

Ved å sjekke alle variablene vi mener bør inngå i sosial kapital for tilfredsstillende korrelasjon, kan vi konstruere et uttrykk for sosial kapital, der delene og variablene henger sammen. Er det alltid viktig med tilfredsstillende korrelasjon? Ikke nødvendigvis, hvis vi kun skal si noe om undersøkelsesenheten. Men tilfredsstillende statistisk sammenheng er viktig, hvis vi skal si noe allment om sosial kapital eller ønsker å anvende modellen av sosial kapital utenfor undersøkelsesenheten.

Variabler – som ikke har tilfredsstillende korrelasjon

Noen av indikatorene (spørsmålene) oppnår ikke tilfredsstillende korrelasjon, dvs. en korrelasjonskoeffisient på minst 0,3. Egentlig burde slike variable gå ut. Men det kan være noen grunner for likevel å ta dem med. Variablene kan være teoretisk interessante eller effekt av variablene, med hensyn til for eksempel skalaverdi og gjennomsnittsverdier, bør presenteres fordi den skiller seg fra de andre, som for eksempel spesielt høy eller lav. En annen grunn kan være at variabelen i seg selv bidrar til en presentasjonsmessig helhet og kaster lys over noen av de andre mer viktige variablene. I modellen av sosial kapital, jeg lager senere, er noen få variable med lite tilfredsstillende korrelasjon tatt med (koeffisient mellom 0,2 og 0,3). Disse tilfellene er imidlertid kommentert og avmerket i modellen/oppsettet.

Omkoding

Noen av spørsmålene må omkodes for å kunne brukes. Eksempel på et spørsmål eller en påstand, der en slik omkoding er gjort, kan være: ”Jeg må ofte vente på at andre skal bli ferdig”. Bekreftende svar på dette er å oppfatte som negativt for organisasjonen, og går dårlig sammen med positive spørsmål/utsagn, som for eksempel: ”Jeg samarbeider godt med alle”. Jeg har derfor omkodet svaret, slik at for eksempel *ofte* ble til *sjelden*. I SPSS gjøres dette ved

å snu skalaverdiene, slik at for eksempel 5 blir 1, 4 blir 2 osv. Sjelden å måtte vente på at andre skal bli ferdig, betyr at arbeidsprosessen fungerer godt. Omkodningen fører til at variabelen (spørsmålet) ”går sammen” med de andre spørsmålene/påstandene jeg inkluderer i sosial kapital. Vanligvis er det negativ korrelasjon som er utgangspunkt for en slik omkodning.

IV. MODELLBYGGING

En fullstendig modell vil her bestå av følgende tre elementer:

- | | |
|--|---|
| 1. Teorimodellen | Gjennomføring av spørreundersøkelsen |
| a. Funksjon og komponenter | kommer mellom teorimodellen og |
| b. Begreper og begrepsstrukturer | målemodellen. For å etablere målemodellen |
| 2. Spørreundersøkelsen | forutsettes at vi har svarene fra |
| 3. Målemodellen (må her ha svarene fra spørreundersøkelsen) | spørreundersøkelsen klar. |

Teorimodellen er laget med utgangspunkt i teoriene og teoretiske begreper (kapitel 1 og 2). Med hensyn til begreper og begrepsstrukturer er målemodellen - i utgangspunktet - lik teorimodellen. Men spesielt utfallet av korrelasjonstester kan føre til at begreper og begrepsstrukturer som er med i teorimodellen ikke tas med i målemodellen. I slike tilfelle har jeg ikke funnet empirisk grunnlag for å hevde de sammenhenger teoriene skulle tilsi (slik jeg har forstått dem). Dette fører til avvik mellom teori- og målemodellen. I praksis betyr det at noen av spørsmålene (svarene) i spørreskjemaet ikke kan brukes i målemodellen.

7. Begrepsbruk (betegnelser) – i modellbygging

Begrepene som er brukt i teorimodellen kan omtales som **teoretiske variable** (items). Vi kan si en begrepsstruktur består av en struktur av teoretiske variabler.

Jeg bruker senere begrepene indikatorer og variabler. (En indikator er også en variabel). Jeg bruker disse betegnelsene spesielt i måledelen. Indikatorer og variable kan omtales som **empiriske variabler** (constructs). En indikator ligger ”over” en variabel. Slik kan en indikator bestå av flere variabler. En variabel kan deles i flere subvariabler. En indeks er i min fremstilling noe som ligger ”over” en indikator. Disse begrepene brukes helst i de mer ”tekniske” beregningene. En indikator vil ”indikere” sosial kapital, mens en variabel vil indikere det indikatoren står for. Når det gjelder de mer ”tekniske” begrepene har vi dermed følgende hierarki:

- **Indeks** - brukes om sosial kapital (begrep på øverste nivå).
- **Indikator** – brukes om variable under sosial kapital (forklares senere).

- **Variabel** – brukes på nivået/nivåene under en indikator.
- **Subvariabel** – brukes når en variabel splittes i andre variabler.

Det er vanlig å se *indikatorer* som underordnet en indeks. Ringdal (2001:368) definerer en indeks slik: *En indeks er et sammensatt mål, som er en funksjon av et sett målte variabler eller indikatorer, og som velges ut fra innholdsvaliditet.* Her i denne oppgaven teller også *innholdsvaliditet*, men i tillegg kommer statistisk validitet (reliabilitet). Sosial kapital blir et *sammensatt mål*.

8. Teorimodellen

Det er spesielt to utfordringer vi står overfor når vi skal forsøke å lage en modell av sosial kapital. Den første er å finne frem til begreper og begrepsstrukturer som er representative for *sosial kapital*, den andre er å etablere målemetoder slik at vi på en sikker måte kan tallfeste *sosial kapital* på individ eller gruppeplan. Ringdal (2001:161) sier dette mer presist: *i arbeidet med begrepsdannelse er det to typer definisjoner som er sentrale. I den første definisjonstypen avgrenses et teoretisk begrep språklig i forhold til andre begrep ved hjelp av en teoretisk definisjon. I den andre angir vi hvordan det teoretiske begrepet skal måles gjennom en operasjonell definisjon.*

8.1 Teorimodell - del I - komponent- og funksjoner

Jeg har funnet det hensiktsmessig å skille mellom funksjoner og komponenter i det første modellutkastet jeg lager. Dette skillet har mindre betydning for den modellering jeg senere gjør. Relevante spørsmål er: Hvilke funksjoner må finnes i en organisasjon for å danne sosial kapital? Hvilke funksjoner må et individ beherske? Vi kan først gå tilbake til Coleman's (1990, 2000) definisjon av sosial kapital (en av flere) som "evne til å **samarbeide** mot felles mål". Evne til å samarbeide mot felles mål forutsetter individuelle og relasjonelle ressurser, tillit, støttende omgivelser, osv. Her blir *samarbeid* en funksjon, mens for eksempel *individuelle og relasjonelle ressurser* blir komponenter. (*I Wikipedia defineres en komponent som en identifiserbar del av et system*).

Komponenter kobles til funksjoner. Det er innholdet i komponentene som bestemmer om en funksjon virker slik den var ment å virke. Når jeg sier "ment å virke" er det som oftest med referanse til beskrivelser av angjeldende funksjon i teorien. Det er funksjoner som "fører til" eller "gir" sosial kapital. Ved omskrivning av det Martinussen (1984) sier om funksjoner i sosiologi kan vi si at *en funksjon har som konsekvens sosial kapital*.

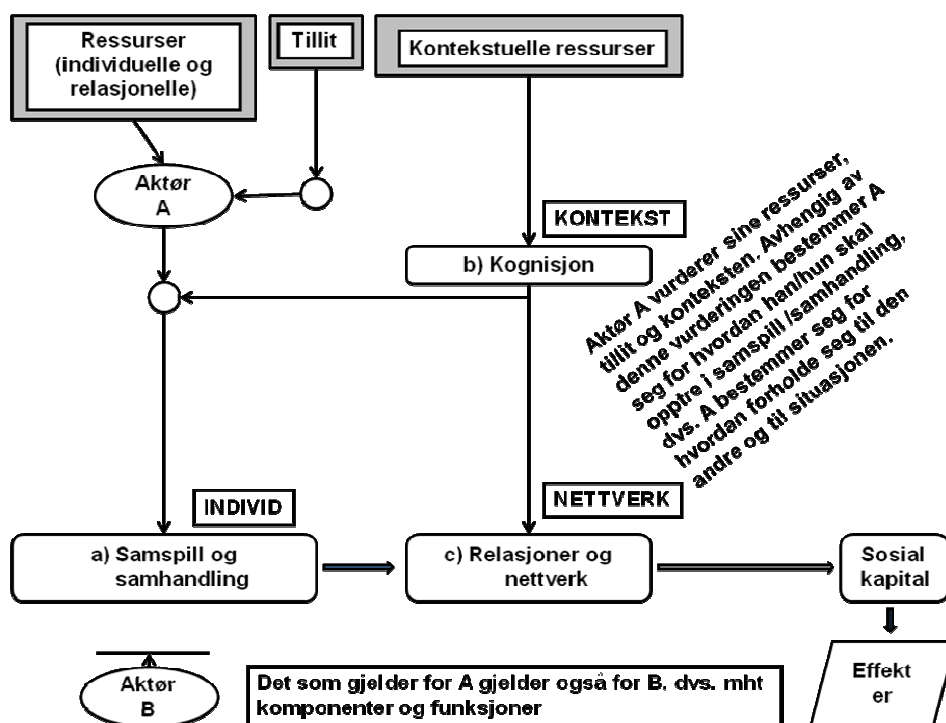
I forhold til en aktør eller et individ kan vi si: En komponent består av en aktørs egenskaper (som evner og ressurser), en funksjon av en aktørs handlinger eller virksomhet. Komponenter er noe du har, mens funksjoner beskriver hvordan noe fungerer. Det må legges til at skille mellom komponenter og funksjoner noen ganger blir uklart.

Når jeg har funnet frem til en funksjon, ser jeg hva aktørene (et individ) må besitte av egenskaper for at funksjonen skal fungere etter hensikten. Vi kan som eksempel ta et av begrepene jeg bruker senere: Å mestre eller mestring. Å mestre vil her være en funksjon. Men hva er forutsetningene for å mestre? Hva må du som aktør ha av egenskaper? Du må ha kontroll, du må arbeide effektivt, være omstillingsdyktig, osv. Disse knyttes til funksjonen å mestre.

8.1.1 Modellen

Vi kan si sosial kapital dreier seg om noe som går på individet selv, for eksempel dyktighet, noe som dreier seg om forholdet til andre (uttrykt gjennom relasjoner og nettverk), samt noe vi kan si ligger i "omgivelsene" (kontekst) og er en del av den sammenhengen vi opererer innenfor.

Modellen presenteres som en input - output modell der ressurser, tillit, aktører i samspill, relasjoner og nettverk, samt kontekst er input, mens output er sosial kapital. Den illustrerer de viktigste funksjonene og komponentene i sosial kapital, forbindelsen eller koblingen mellom dem, og hvordan samspillet fører til sosial kapital. Se figuren – to aktører (A og B) i samspill/samhandling. **Firkant med avrundede hjørner = en funksjon.**



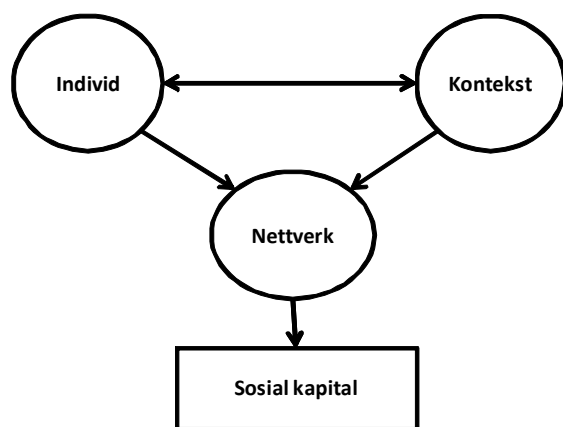
Figur 3: Modell - som viser komponenter og funksjoner i sosial kapital

Forklaring:

Aktør A og B møtes i samspill/samhandling (her kalt: samspill). Hver av dem med sine ressurser og tillit. Før de går inn i samspillsituasjonen vurderer begge sine ressurser. Resultatet av denne vurderingen tas med inn i samspillsituasjonen. Individuelle og relasjonelle ressurser bestemmer hvordan samspill/samhandling fungerer. Begge aktørene er under påvirkning fra kontekst. (Når jeg sier noe om kognisjon - som en tilknyttet funksjon til komponenten kontekst - sier jeg noe om hvordan kontekst behandles og forstås). Se funksjon b: Kognisjon. Samspill/samhandling går over i relasjoner og nettverk (her kalt: nettverk). Med andre ord: Aktørene tar med sine ressurser over i nettverk. I nettverk er også begge under påvirkning av kontekst. Nettverk danner sosial kapital og sosial kapital gir effekter. **Funksjoner er merket med a, b og c. Komponenter har dobbelt innramming.**

I det etterfølgende skiller jeg ikke mellom komponenter og funksjon (i den betydning jeg har tillagt begrepet) når jeg omtaler for eksempel innholdet i sosial kapital. Jeg bruker begrepet komponent selv om det for så vidt kunne vært omtalt som en *funksjon*.

Det som kan knyttes til aktørene og det aktørene gjør, har jeg i figuren omtalt med fellesbetegnelsen **individ** (store bokstaver). Det er forhold som oppstår hos individer, benyttes av individer, og gjøres i fellesskap av individer. **Nettverk** brukes som fellesbetegnelse på det som kan knyttes til relasjoner og nettverk. Relasjoner og nettverk oppstår i praktisk samhandling mellom to eller flere aktører (også kalt individer). Ressurser dannes i nettverk og er tilgjengelig i nettverk. **Kontekst** består av strukturelle og kulturelle faktorer. Kontekst er noe som oppstår og eksisterer utenfor individet. Det er individ, nettverk og kontekst jeg senere omtaler som dimensjoner i sosial kapital. Sammenhengen mellom de tre delene kan illustreres slik:



Individ og kontekst "møtes" i nettverk. Nettverk sammen med individ og kontekst gir sosial kapital. Det er også en kobling mellom individ og kontekst. Kontekst påvirker individ, og individ kan påvirke kontekst. Ref Giddens strukturasjonsteori. I hver av delene kommer et sett med beslektede variabler.

Figur 4: Delene/dimensjonene individ, nettverk og kontekst i sosial kapital

8.2 Kilder og effekter – sosial kapital som et forhold mellom input og output

I modellen foran har vi definert effekter som noe som ”kommer ut av” sosial kapital.

Det kan være naturlig å se sosial kapital som et forhold mellom input og output, slik vi har gjort foran. Det er noe som kommer ”før” sosial kapital, men det er også noe som kommer ”etter”. Det som kommer før sosial kapital kan vi kategorisere som kilder. Det som kommer etter, slik vi ser i figuren, er effekter. Mellom disse to kommer sosial kapital (i seg selv).

Inndelingen er tatt fra Adler & Kwon (2001). Sammenhengen kan illustreres slik:

Kilder → Sosial kapital → Effekter

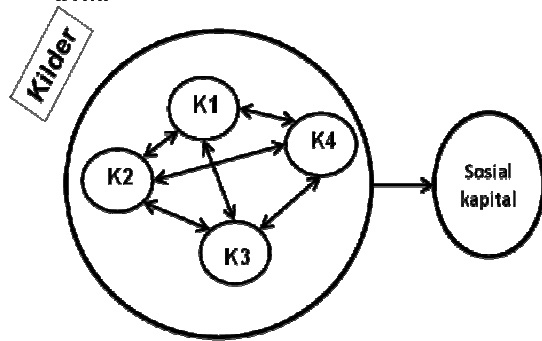
Inndeling i kilder, sosial kapital og effekter kommer av behovet for å sette forskjellige fenomen (faktorer) i forhold til hverandre, samt for å si noe om hvilken funksjon forskjellige komponenter har i forhold til sosial kapital. Det er spesielt viktig å si noe om effektene av sosial kapital. Om sosial kapital har effekter står naturligvis sentralt hos de fleste interesserte.

Den inndeling, som er fremstilt her, er ikke helt uproblematisk. Spesielt er det vanskelig å skille effekter fra sosial kapital.

8.2.1 Kilder – noen spesielle utfordringer

Hvis vi ser på det som kommer **før** sosial kapital, kan vi si: Sosial kapital er et begrep som først og fremst kan beskrives gjennom **andre begreper**, slik vi har vært inne på foran. Disse begrepene representerer kildene til sosial kapital. Men et evt. ”1 til 1” forhold mellom sosial kapital og kilder blir bare delvis riktig. Komponenter (i kilder) i samspill kan føre til at virkningen på sosial kapital blir mer enn summen av kildene. Disse ”ekstra” effektene finnes ikke blant de opprinnelige kildene. Vi får avvik mellom kilder og sosial kapital. Sosial kapital er med andre ord noe mer enn bare kilder. En illustrasjon av hvordan denne *merverdien* generelt fremkommer kan være slik:

Sosial kapital – som resultat av komponentene i kilder og samspillet mellom dem.



Virkning av kildene (K1 til K4) + virkningen av selve samspillet mellom de samme kildene – er det som gir sosial kapital

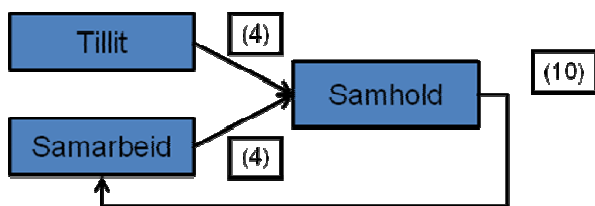
Ad. figuren.

Komponentene (K1 – K4) kobles sammen og utgjør en helhet. Helheten kan bli mer enn summen av de enkelte komponentene. Komponenter påvirkes gjensidig av hverandre. Hvis det skjer endring i en komponent skjer det sannsynligvis også endring i en eller flere av de andre. Komponentene, satt i system, er det som utgjør sosial kapital. Vi kan si systemet blir kilden til sosial kapital.

Figur 5: Hvordan kan sosial kapital forstås?

Det er de direkte virkningene av kildene, samt virkningen av koblingen mellom kildene som sammen danner sosial kapital. Sosial kapital har ingen selvstendig eksistens. Problemet er å finne uttrykk for merverdien som oppstår på grunn av samspillet, samt inkludere denne i sosial kapital.

Virkningen på sosial kapital (som måleparameter) er avhengig av hvilke begreper vi bruker, hva vi registrerer og sammenhengen mellom begrepene. Eksempel: To komponenter i sosial kapital fører til en bestemt effekt (her er effekt som integrert del av sosial kapital) og denne effekten er større enn summen av de to komponentene. I tråd med det som er sagt foran vil disse tre komponenter defineres som kilder. Illustrasjon:



! Denne problemstillingen her viser også at det er viktig å bruke de "riktige" begreper som kilder.

! Tallene i parantes illustrerer de verdier (skår) som er registrert.

Figur 6: Effekter som resultat av summering eller registrering

Generelt kan vi si at verdien av et begrep i denne oppgaven enten er basert på direkte registrering eller en summering av flere komponenter/variabler som har direkte registreringer. I illustrasjon ovenfor, har tillit, samarbeid og samhold egne registreringer.

Hvis vi ikke har direkte registrering av samhold, men baserer oss på å lage uttrykket for samhold på grunnlag av en summering av tillit og samarbeid, mister vi eventuell merverdi

som samspillet mellom de to faktorene gir. I figuren har tillit og samarbeid hver en initialverdi på 4. La oss si at vi for samhold, som her skyldes tillit og samarbeid, har vi registrert en verdi på 10. Hvis *samhold* ikke ble målt eksplisitt, men ble bygd opp av komponentene *tillit* og *samarbeid*, ville verdien bli 8. Vi mister med andre ord den merverdi samspillet mellom tillit og samarbeid gir.

8.2.2 Effekter – noen problemstillinger

Er det egentlig mulig å si noe om effekter av sosial kapital?

Vi vet at sosial kapital har effekter. Problemet er å forstå hva som er effekter, og, ikke minst, skille effekter fra de to andre komponentene, dvs. *kilder* og *sosial kapital i seg selv*. La oss ta utgangspunkt i fremstillingen ovenfor. Kilder gir sosial kapital og sosial kapital gir effekter.

Det første problemet er at vi ikke alltid vet om en komponent er kilde eller effekt? Et eksempel: Aktørens tro på egen kapabilitet har sannsynligvis betydning for sosial kapital. Slik kan vi se kapabilitet som en kilde til sosial kapital. Men det kan også være slik at sosial kapital i seg selv kan føre til tro på egen kapabilitet. Aktørens kapabilitet blir dermed en effekt av sosial kapital. Er det aktørens kapabilitet som fører til sosial kapital eller er det sosial kapital som gir aktøren kapabilitet?

Det andre problemet er at effekter av sosial kapital kan tenkes å virke tilbake på kildene. Effekt i en fase - blir kilde i neste. Hvordan kan dette skje? Vi kan se på forholdet mellom samarbeid og samhold. Samhold som effekt kan tenkes å virke tilbake på samarbeid som kilde. Godt samhold (effekt) fører til godt samarbeid (kilde). I neste omgang vil samarbeid som kilde kunne påvirke samhold som effekt. Godt samarbeid fører til godt samhold. Problemet er å vite hva som skyldes hva. Er det samarbeid som gir samhold eller er det samhold som fører til samarbeid? Adler & Kwon (2001) foreslår at vi i slike tilfelle kan ha *samhold* både som kilde og effekt. Men hva blir den egentlige effekten da? Vi kan tenke slik: Samhold som effekt er sannsynligvis større enn samhold som kilde. Sosial kapital i seg selv har endret den initielle verdien av samhold. Effekten kan dermed ligge i forskjellen mellom denne initielle verdien av samhold og verdien vi får når vi ser samhold som effekt av sosial kapital. Dette er det imidlertid vanskelig å håndtere, for ikke å si beregne.

Det er også andre forhold enn de jeg har nevnt ovenfor som taler mot å skille ut effekter fra sosial kapital. Adler & Kwon (2001) påpeker at ”*verdien av effektene vil sannsynligvis variere*

fra et individ til et annet". (Noe av det samme har vi også når det gjelder kildene). Det er med andre ord også vanskelig å finne et konsistent uttrykk for effekter av sosial kapital.

8.2.3 Hva sier andre om effekter?

I følge (Cohen & Prusak 2001:10) er effekten av sosial kapital, først og fremst:

kunnskapsdeling, lave transaksjonskostnader, liten turnover og bedre koordinering. Også her rårer vi ut for noe av det samme problemet som beskrevet ovenfor.

Stone (2001) mener det er fullt mulig å skille mellom faktorer som kan eller bør inngå i sosial kapital, og faktorer som er effekter av sosial kapital. Faktorer som er effekter representerer adferd eller handlinger, mens faktorer som inngår i sosial kapital representerer en tilstand, en mening, en følelse eller en innsikt. (Merk skillet mellom komponenter og funksjoner gjort i "komponent og funksjonsmodellen". En funksjon = en effekt?). Når måleinstrumentet her er en spørreundersøkelse vil det være naturlig å ta utgangspunkt i spørsmålsformuleringene for å eksemplifisere dette. Spørsmålet "har du tillit hos leder?" kan gi uttrykk for en følelse eller innsikt, mens "jeg blir sjelden for sen med - -" kan beskrive en adferd eller handling. Det første blir kilde til sosial kapital, mens det siste blir effekt av sosial kapital. Vi kan også si at kilder er noe du "er" eller "har", mens effekter av sosial kapital er noe du "gjør". Men grensene mellom "er" eller "har" og "gjør" er ganske flytende.

8.2.4 Konklusjon – hvilken inndeling bør jeg fortsette med?

Det gir en viss mening å snakke om kilder og sosial kapital. Kilder går inn i sosial kapital. Vi kan si kildene utgjør sosial kapital. Virkningen på sosial kapital av samspillet mellom flere kildekomponenter er utfordringen.

Det er først og fremst viktig å ha fokus på sosial kapital som størrelse. Det som til syvende og sist betyr noe er om vi har mye eller lite sosial kapital. Men - uansett unngår vi neppe spørsmålet: Hva er de egentlige effektene? Det ideelle var om vi klarte å skille ut effektene.

Stone (2000) skiller mellom "nære" ("proximal") og "fjerne" effekter ("distal"). Nære effekter er knyttet til selve kjernen i sosial kapital. Dette betyr at det må være en kobling mellom kilder og effekter. Fjerne effekter er for eksempel sykefraværet i en organisasjon. Slike effekter kan ikke kobles til noen av kildene. Det kan likevel være en sammenheng mellom sosial kapital og for eksempel sykefravær. Såkalte fjerne effekter er ikke behandlet i denne oppgaven.

For å si noe om de nære effektene må vi finne effekter som kan kobles til en eller flere av komponentene, dvs. kildene, i sosial kapital. Tidligere har vi sagt at kildene går inn i sosial

kapital. Effekter vil ”delvis” befinne seg i sosial kapital. Delvis, fordi sosial kapital i seg selv endrer kildene før de blir til effekter. Effektene blir noe mer enn kildene.

I utgangspunktet snakker jeg om sosial kapital som én enhet. Dette betyr også at effekter er en integrert del av sosial kapital i seg selv. Når vi senere skal finne effekter av sosial kapital må vi finne disse effektene i sosial kapital i seg selv.

8.3 Operasjonalisering

I følge Sohlberg & Sohlberg (2001:104) defineres *operasjonalisering* slik: ”betydningen av et begrep gjennom angivelse av måleprosedyrer”. Med andre ord - en angivelse av hvordan det teoretiske begrepet kan måles og betydningen av begrepet uttrykt gjennom kvantitative størrelser. Definisjonen skal så objektivt, som mulig speile den virkelighet som studeres/måles (Sohlberg & Sohlberg 2001:86). Som eksempel på en operasjonell definisjon kan vi bruke det teoretiske begrepet *struktur*. Struktur kan for eksempel defineres gjennom følgende begreper (komponenter): *mål, oppgaver, prosesser og roller*. Til sammen beskriver de fire elementene struktur som teoretisk fenomen og undersøkelsesobjekt. Hvis vi kan knytte måling (spørsmål) til hver av de nevnte komponentene, har vi grunnlag for å lage empiriske variabler. En tenkt måleprosedyre kan være utformet slik: ”mål” (dette er første komponent i struktur) kan måles gjennom følgende spørsmål i undersøkelsen: (angir et eller flere spørsmål). Måleverdiene er mellom 1 og 5, og gjennomsnittsverdien brukes i summeringer.

8.4 Begrepsdannelse og begrepsstrukturer

Hensikten her er å etablere begrep og begrepsinnhold, som er slik at de kan brukes til måling av det overordnede teoretiske begrepet, sosial kapital.

8.4.1 Dimensjoner og subdimensjoner

Vi trenger begreper når vi på forskjellige måter skal beskrive og håndtere begrepene i selve modellen. Jeg har tidligere nevnt begrepene indeks, indikatorer og variabler.

Det er vanlig å bruke begrepene/betegnelse **dimensjoner og subdimensjoner** i tilknytning til behandling av teoretiske begreper (Ringdal 2001:166). Jeg hevder senere i oppgaven at sosial kapital, som teoretisk begrep, kan splittes i tre dimensjoner. De tre dimensjonene har jeg kalt *individ, nettverk og kontekst*. I Universitet i Bergen’s metodeleksikon defineres en *dimensjon* slik: ”Underliggende egenskap som skaper sammenheng mellom sett av beslektete variabler” (Universitet i Bergen, Universitetsbiblioteket, (<http://www.ub.uib.no/fag/sv-fag/fellesfag/metlex.htm>)). Dette kan utdypes slik:

I komponent og funksjonsmodellen hadde vi begrepene/variablene ressurser, aktører, samspill/samhandling og tillit under samlebetegnelsen *individ*. Til sammen beskriver disse komponentene en av dimensjonene i sosial kapital; nemlig *individ*. De nevnte begrepene/variablene kan knyttes til *individ* gjennom en eller flere egenskaper som er felles.

Dimensjoner er vanligvis ikke så strengt definert som et begrep. Dimensjoner går ofte over i hverandre. En dimensjon kan sies å være et *aspekt*. Vi omtaler noe som aspekter ved sosial kapital. I noen tilfelle bruker jeg begrepet ”del” om en dimensjon. Jeg snakker for eksempel om individdelen i stedet for dimensjonen individ.

For å begrunne nødvendigheten av å splitte et teoretisk begrep i nye begreper kan vi ta som eksempel: Det gir antakelig lite mening å spørre om hvor mye sosial kapital et individ (respondent) har. Mye eller lite sosial kapital er vanskelig å angi. Sosial kapital inneholder mange elementer, som det er vanskelig å ha oversikt over. Når begrepet ligger på høyt nivå i begrepsstrukturen er det stor sjanse for at de enkelte kan tillegge begrepet forskjellig innhold, selv om det i utgangspunktet er kjent. I mange tilfelle er det slik at respondentene heller ikke kjenner begrepet og hva det står for. Det som gjør det spesielt vanskelig er naturligvis at sosial kapital er et abstrakt og lite håndgripelig begrep, slik som nevnt tidligere. Vi må derfor stille spørsmål om ”andre forhold” for å kunne gi svar på hva sosial kapital egentlig er (se ”Målemetoder”). Dette fører til behov for å splitte et overordnet begrep.

Vi kan splitte en dimensjon i flere andre, og de nye dimensjonene kan igjen splittes i andre dimensjoner. Nye dimensjoner kalles gjerne subdimensjoner. Dette betyr at vi kan få flere nivåer med dimensjoner og subdimensjoner. I modellen er antall nivåer fra 2 til 5. ”En viktig del av måleprosessen er å avdekke det teoretiske begrepets subdimensjoner” (Ringdal 2001:166).

8.4.2 Begrepsdefinisjoner og begrepsbruk

Begreper som brukes i modellen bør være definert eller la seg definere. En form for definisjon er å splitte et begrep i deler (delbegrep), og, gjennom disse delene, si noe om innholdet i det overordnede begrepet. En komponent i modellen kan for eksempel være tillit. Tillit er definert i teorien. Hvis vi ønsker å dele begrepet tillit, kan vi oppleve at de nye begrepene ikke er definert. Et eksempel på slik deling er ”tillit til leder” og ”tillit til kollegaer”. Her har jeg basert meg på at disse nye begrepene er tilstrekkelig definert gjennom selve uttrykket.

Bruk av begrepene indikatorer og variabler

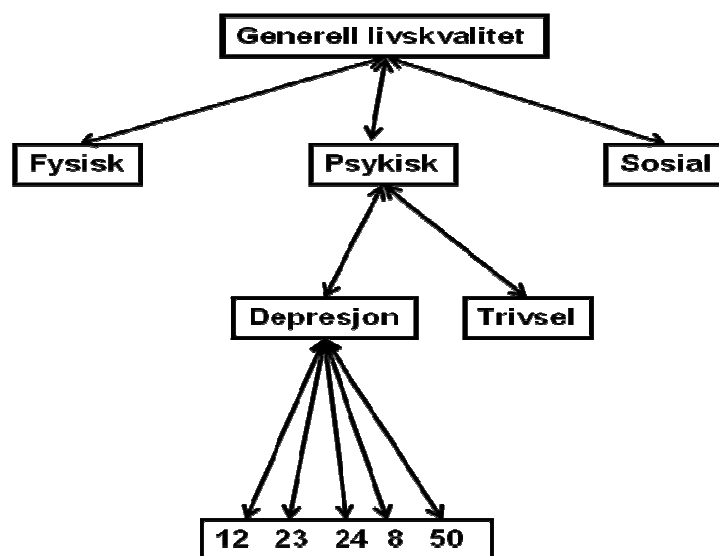
Når jeg splitter begrep i andre begreper omtaler jeg, som nevnt, resultatet jeg får som indikatorer eller variabler. Jeg har beholdt betegnelsen indikator til begrep på nivået under

individ, nettverk og kontekst. Dette betyr at når vi deler dimensjonene individ, nettverk og kontekst i subdimensjoner får vi disse subdimensjonene som indikatorer. Dette er variabler som får en direkte forbindelse til begrepet sosial kapital. (Jeg hopper altså over nivået, som består av individ, nettverk og kontekst, i de mer tekniske beregningene og sammenstillingene).

Vi kan si at en variabel spesifiserer en indikator. En av indikatorene, jeg kommer frem til, splittes ikke i variabler. I slike tilfelle er en indikator og en variabel det samme.

8.4.3 Livskvalitet – eksempel på begrepsdannelse og operasjonalisering

For å illustrere noen av problemstillingene i oppbygging av en modell for sosial kapital har jeg nedenfor brukt Ringdal's (2001:166) skisse av begrepsstrukturen i *livskvalitet*. Begrepet livskvalitet har mye til felles med begrepet sosial kapital. *Livskvalitet* er et flerdimensjonalt begrep. Livskvalitet består med andre ord av flere dimensjoner og splittes i en *fysisk*, *psykisk* og en *sosial* del i Ringdal's illustrasjon. I figuren er den psykiske delen ytterligere splittet i *depresjon* og *trivsel*. Teknisk sett knyttes *depresjon* og *trivsel* deretter til et sett med spørsmål i et spørreskjema, og måles gjennom disse spørsmålene. Hos Ringdal (2001:165:166) er livskvalitet fremstilt slik:



Figur 7: Begrepsstruktur i livskvalitet

I figuren knyttes spørsmålene nr.12, 23, 24, 8 og 50 til variabelen/indikatoren depresjon. Tilsvarende vil et annet sett med spørsmål være knyttet til indikatoren trivsel.

Det at pilene går begge veier peker på to forhold:

1) Begrepsdanning skjer fra toppen, ved at vi tar utgangspunkt i det begrepet vi skal forklare og måle, i dette tilfelle livskvalitet. Begrepet splittes i dimensjoner og subdimensjoner inntil vi når et nivå der vi kan formulere spørsmål (her: nr. 12, 23,24, 8 og 50).

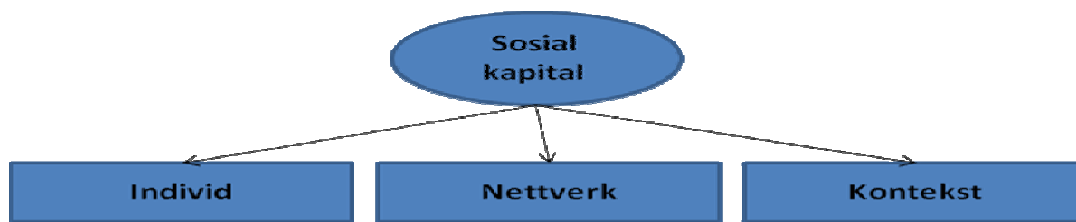
2) Når vi skal tallfeste (måle) begreper går vi fra bunnen til toppen. Som vist i figuren summerer vi svarene på spørsmålene 12, 23, 24, 8 og 50 til et uttrykk for depresjon. Deretter gjør vi en tilsvarende operasjon for trivsel. Depresjon og trivsel summeres til begrepet ”psykisk”. Til slutt summeres *psykisk* sammen med begrepene *fysisk* og *sosial* til et samlet uttrykk for livskvalitet.

Ad. 2) Tilsvarende del i vår modell behandles i målemodellen.

8.5 Teorimodellen - del II- begreper og begrepsstrukturer

I komponent og funksjonsmodellen kom jeg frem til at sosial kapital kan deles i tre deler.

Disse kan fremstilles slik:



Figur 8: Første nivå i begrepshierarkiet

Individ, nettverk og kontekst er grunnlaget for å lage begrep og begrepsstrukturer. Dette kan vi si er de overordnede begrepene. Begrepene på laveste nivå i strukturen blir grunnlag for å formulere spørsmål. Årsaken til at individ, nettverk og kontekst ikke kan brukes til å formulere spørsmål, er at de omfatter for ”mye” og sier for lite. Vi kan også si de ligger for høyt i begrepsstrukturen. Det skal her flere nivåer til for å lage en begrepsstruktur som er anvendelig.

8.5.1 Begreper under de overordnede begreper (individ, nettverk og kontekst)

Under hver av dimensjonene/delene kan vi knytte ”beslektede” variabler (se definisjon av dimensjon). Dette betyr for eksempel at motivasjon, tillit og handlekraft grupperes under fellesbetegnelsen individ, størrelse, form og tilgjengelighet under nettverk, osv.

I praksis tar jeg for meg (alle) relevante variabler (teoretiske) i sosial kapital. Deretter forsøker jeg å lage grupper av ”like” teoretiske variabler (homogene grupper).

En mulig sorteringsmekanisme er: Under individ vil det legges begreper (variabler/spørsmål) som kan knyttes til et ”jeg”. Under nettverk vil det legges variabler som kan knyttes til forholdet ”jeg og de andre”. Under kontekst alle som kan knyttes til et ”vi”.

Vanligvis må disse gruppene splittes før de kan inngå i en begrepsstruktur.

En foreløpig oversikt over tenkt innhold i de tre dimensjonene jeg har beskrevet - gis her:

Individ:
(Aktørene er deltakere i samspill og samhandling).

Består av:
Aktørens individuelle kapasiteter og ferdigheter, som sosial kompetanse, kunnskaper, motivasjon, tillit hos andre, tillit til andre, dyktighet i relasjoner og mestring

Nettverk:

Består av:
Størrelse og tilgjengelighet (nettverkskonfigurasjon), ressurser i nettverket, normer, samt individet som aktør i sosiale strukturer

Kontekst:

Består av:
Omgivelser og strukturelle (ikke sosiale) og kulturelle forhold

Som et apropos knyttes begrepet ”kapital” til dimensjonene individ, nettverk og kontekst. Dette betyr at i individdelen får vi individuell kapital, i nettverk nettverkskapital og i kontekst kontekstkapital. I noen grad er disse kapitalbegrepene benyttet senere i oppgaven.

Splitting av et begrep i andre begreper eller innordning av begreper i et overordnet begrep, vil avhenge av hvilke begreper jeg velger å bruke sammen, samt hvilken statistisk sammenheng det er mellom begrepene. Statistisk sammenheng kan vi bare kontrollere når svarene er kommet inn og registrert. De svarene vi får på spørsmålene kan føre til at vi må endre begrepsstrukturen. Dette er noe jeg behandler i **måledelen** av modellen.

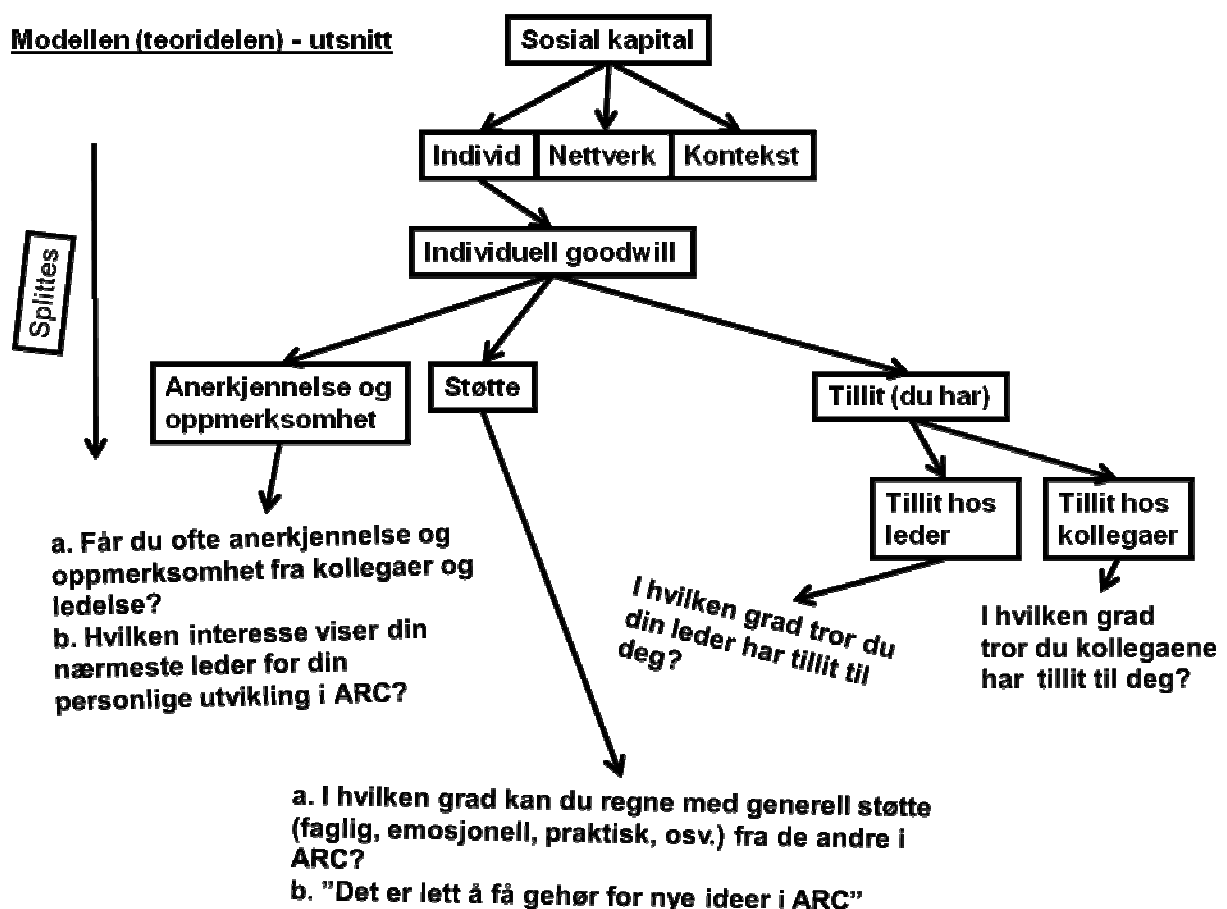
8.5.2 Etablering av målebegrep og formulering av spørsmål

Vi skal nå behandle mulige begreper under hver av dimensjonene jeg har definert. Vi kan for eksempel ta for oss tillit (respondentens følelse av tillit hos andre). Tillit kan merkes på henvendelser individet får, arbeidsoppgaver, ansvar det blir gitt, de andres væremåte i møter med individet, osv. Tillit kan bekreftes gjennom tilbakemeldinger. Tilbakemeldinger kan for eksempel knyttes til det å få anerkjennelse og bli vist oppmerksomhet. Å bli gitt støtte kan også bekrefte at vedkommende har tillit. Men trenger anerkjennelse – oppmerksomhet og støtte, være et fullgodt svar på hva tillit er? Ikke nødvendigvis. Å få anerkjennelse og oppmerksomhet i en bestemt sammenheng trenger ikke å bety at vedkommende har tillit i andre sammenhenger. Å oppleve støtte en gang behøver ikke å bety at du får støtte neste gang. Jeg har derfor valgt å bruke tillit som begrep i tillegg til *anerkjennelse - oppmerksomhet* og *støtte*. (Dette selv om det ble tatt utgangspunkt i begrepet tillit). Under individ må det med andre ord finnes begrep som kan si noe om anerkjennelse, oppmerksomhet, støtte og tillit. Neste spørsmål blir om disse begrepene skal knyttes direkte til individ? Ut fra det jeg har sagt virker det riktig. Det er imidlertid flere forhold som må legges til dimensjonen individ. Det kan derfor være hensiktsmessig med et mellomliggende begrep eller et samlebegrep for

anerkjennelse - oppmerksomhet, støtte og tillit. Jeg har brukt *goodwill*. Goodwill kan omtales som ”det å bli møtt med velvilje”. *Goodwill* blir lagt under *individ* (dimensjonen).

Anerkjennelse - oppmerksomhet, støtte og tillit legges under begrepet *goodwill*. Vi har nå fire nivåer i begrepshierarkiet, nemlig sosial kapital (øverste nivå), deretter individ, nettverk og kontekst, deretter goodwill og til slutt anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit (på laveste nivå i begrepsstrukturen). Begrepet goodwill blir senere betegnet som ”individuell goodwill”.

I en organisasjon kan det være viktig å ha tillit både hos ledelsen og hos kollegaer. I mine data viser tillit til ledelse og tillit til kollegaer å være forskjellig. Noen har stor tillit til kollegaer, men liten tillit til ledelsen eller omvendt. Den tillit et individ føler det har *hos andre* bør derfor splittes i tillit hos ledelsen og i tillit hos kollegaer. Når vi gjør det er vi kommet ned til det laveste nivå i begrepsstrukturen og er klar for å formulere spørsmål for spørreundersøkelsen. Spørsmålene må formuleres slik at vi får svar på om respondenten ofte får *anerkjennelse og oppmerksomhet*, opplever *støtte*, og føler å ha *tillit* hos leder og kollegaer. Svarene på spørsmålene vil senere (under målemodellen) legges inn i variabler. Vi har etablert følgende begrepsstruktur:



Figur 9: Splitting av begreper og formulering av spørsmål

Ad. figuren: Det teoretiske begrepet sosial kapital splittes i individ, nettverk og kontekst. Videre splittes individ i goodwill (pluss andre begreper senere). Goodwill splittes i anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit. Tillit splittes i tillit hos leder og tillit hos kollegaer. For å finne verdier for anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit må vi formulere spørsmål. Spørsmålene, som senere går inn i spørreskjemaet, vises nederst. Hver av variablene anerkjennelse og oppmerksomhet og støtte har to spørsmål, merket med a og b.

8.5.3 "Fra begrepsstrukturer til indikatorer"

Jeg har foran gått gjennom begrepsstrukturen for indikatoren *individuell goodwill*. De andre indikatorene, som ble etablert på nivået under dimensjonen individ, har jeg hatt en tilsvarende gjennomgang for. Spørsmålet var: Hva mer må et individ ha, i tillegg til *individuell goodwill*, for å fungere slik at det blir sosial kapital? Det må ha *tillit til andre* (fortsett med bakgrunn i teorien). Videre er det viktig å føle *forankring og tilhørighet* til den organisasjon en tilhører. Til slutt har jeg *mestring*. Det siste går på individets tro på egen mestring, drivkrefter og følelse av å mestre omgang med andre. Subdimensjoner eller begreper (indikatorer) under individ er dermed:

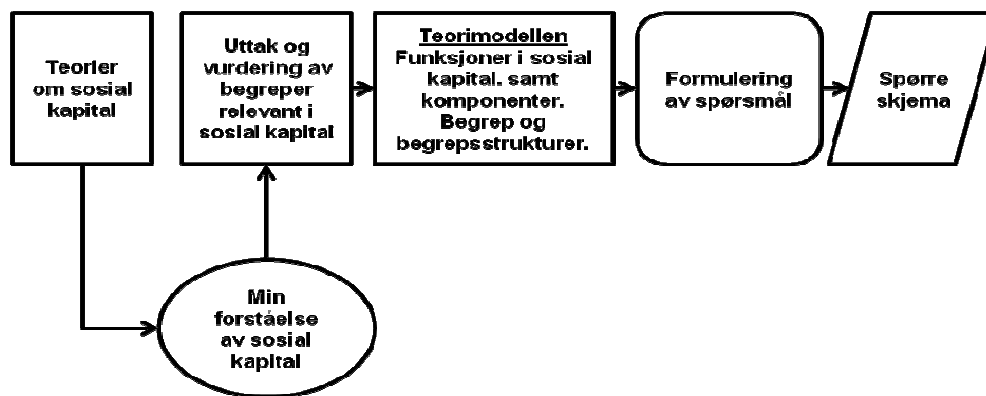
1. Individuell goodwill
2. Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon
3. Forankring og tilhørighet
4. Mestring (evne)

Etter å ha beskrevet innholdet i **individ**, tok jeg for meg de to andre dimensjonene/delene, nemlig **nettverk** og **kontekst** på tilsvarende måte.

Gjennomgangen her har vært enkel og begrenset, uten å nevne alt som er gjort i forbindelse med begrep og begrepsstrukturer. En grundigere gjennomgang blir gjort i kapittel "Indikatorer og variabler". Prosessen har vært iterativ.

9. Spørreundersøkelsen

På grunnlag av begrepene i teorimodellen formulerer jeg spørsmål og lager et **spørreskjema**. Prosessen frem til ferdig spørreskjema kan illustreres slik:



Figur 10: Konstruksjon av spørreskjema

Se ferdig konstruert spørreskjema i **vedlegg A**.

I arbeidet med spørreskjemaene var den bakenforliggende problemstilling slik: Hvilke spørsmål må stilles for å få tak i data om de komponenter (elementer) jeg har i teorimodellen?

I utgangspunktet kan vi forutsette at aktørene opptrer rasjonelt og gjør valg basert på informasjon og oversikt (Coleman 1990, Field 2003). Sosial kapital dreier seg imidlertid, i stor grad, om holdning og innstilling til forskjellige fenomen (forhold). Derfor er viktig å få tak i hvordan forskjellige fenomen oppleves av aktørene selv. Det er vår oppfatning og opplevelse av visse fenomen som bestemmer våre handlinger. (Dette er noe av grunnen til kognisjon blir betraktet som et sentralt tema i sosial kapital). Derfor ble spørsmålene i undersøkelsen forsøkt formulert slik at vi kunne få frem aktørenes opplevelse og oppfatning i forhold til viktige fenomen (forhold) i sosial kapital. For eksempel vil spørsmål knyttet til struktur ikke gå på hvordan struktur faktisk virker eller objektivt sett er å forstå, men på hvordan strukturen oppfattes og oppleves av aktører i organisasjonen og hvilke konsekvenser strukturer har for den enkeltes handlingsmønster.

Spørsmål ble utarbeidet for hver del i modellen, dvs. individ, nettverk og kontekst. Jeg forutsatte at teorimodellen var ”riktig” og ville føre frem til sosial kapital.

I spørreskjemaet har vi både ”vanlige” spørsmål og påstander. Spørsmålsformuleringer kan for eksempel være slik: ”I hvilken grad tror du din leder har tillit til deg?” En påstand slik: ”I ARC lærer vi av feilene vi gjør”. Skalaen, for alle spørsmål og påstander, går fra 1 til 5. Rangering, i for eksempel ”helt uenig” til ”helt enig” eller ”i liten grad” til ”i stor grad”.

Spesielle forhold i spørreundersøkelser – holdninger

Som nevnt, dreier mange spørsmål seg om holdninger. Holdninger reiser en del spesielle problemstillinger i spørreundersøkelser. Holdninger er vanskelig å måle. Holdninger er ofte

situasjonsbetinget, dvs. vi kan være for noe i en kontekst, men mot i annen. Svarene kan være påvirket av spørsmålsformuleringene.

Når en skal måle holdninger er det en fordel å bruke mange spørsmål om samme tema. Disse spørsmålene slås sammen til variable. Flere spørsmål, slått sammen, gir mer pålitelige mål enn ett enkelt spørsmål ville ha gjort (Ringdal 2005, Skog 2004).

Holdning og adferd er ikke det samme. Å ha en holdning kan være noe, å handle (å ha en adferd) i samsvar med denne holdningen kan være noe helt annet.

Ofte er holdningsspørsmål formulert generelt, uten å være knyttet til en bestemt situasjon eller handling. For eksempel er en av påstandene jeg har i spørreskjemaet slik: ”*Det er viktig å bidra til at andre lykkes*”. Dette er noe mange kan være enig i. Det å handle slik at andre lykkes kan imidlertid være noe helt annet og langt mer krevende. Det er derfor viktig å forsøke å få frem data om faktiske handlinger og dermed sjekke om respondentene handler i henhold til sine holdninger. Det er dette Rådgivende sosiologer AS kaller for ”handleberedskap”, dvs. de faktiske handlingene bak holdningen.

I følge Rådgivende Sociologer AS er det vanlig å måle holdninger kun i to dimensjoner. Den ene dimensjonen går på selve vurderingen som respondentene gir uttrykk for. For eksempel om en er for eller i mot, tilfreds eller utilfreds. Den andre går på intensitet, dvs. hvor mye en er for eller i mot eller hvor mye tilfreds eller utilfreds en er. Å konsentrere seg om bare disse to dimensjonene er ikke tilstrekkelig, slik de ser det. I tillegg til ”handleberedskap” har Rådgivende Sociologer AS flere andre krav til et godt spørreskjema. Det spørreskjemaet som er lagt opp her tilfredsstillende de vanlige kravene, dvs. vurdering og intensitet, delvis kravet om ”handleberedskap”, men lite av de andre kravene.

Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Spørreskjemaet ble testet på 4-5 personer, i og utenfor organisasjonen. Hensikt med undersøkelsen ble gjennomgått for samtlige. Til slutt ble ferdig spørreskjema gjennomgått sammen med ledelsen i organisasjonen. 34 av 37-38 besvarte spørreskjemaet.

10. Målemodellen

I teorimodellen har vi definert begreper og begrepsstrukturer, samt forberedt spørreundersøkelsen gjennom formulering av spørsmål. Den konkrete representasjonen av et begrep i begrepsstrukturen omtales som en empirisk variabel (Ringdal 2001:162).

Begrepsstrukturen i målemodellen vil i utgangspunktet stemme overens med begrepsstrukturen i teorimodellen.

10.1 Hva skjer i målemodellen?

Når svarene fra spørreundersøkelsen er klar bruker jeg disse til å bygge empiriske variable. Målemodellen bygges opp nedenfra i begrepsstrukturen. Dette skjer slik: Et eller flere spørsmål går inn i en empirisk variabel. Denne empiriske variabelen går sammen med andre empiriske variable inn i en tilsvarende variabel på nivået over i begrepshierarkiet. Variabelen, på dette nivået, inngår i en ny variabel på nivået over dette igjen. Slik fortsetter jeg inntil jeg ”når toppen” og har et uttrykk for sosial kapital, som empirisk variabel.

Forholdet mellom teorimodellen og målemodellen kan uttrykkes slik: Mens jeg i teorimodellen tar tak i begrepet på øverste nivå og splitter dette i nye dimensjoner inntil jeg kommer ned til et nivå der spørsmål kan formuleres, går jeg her motsatt vei, dvs. tar tak i svar på spørsmålene og bygger variable ”oppover” i hierarkiet inntil jeg når ”toppen”.

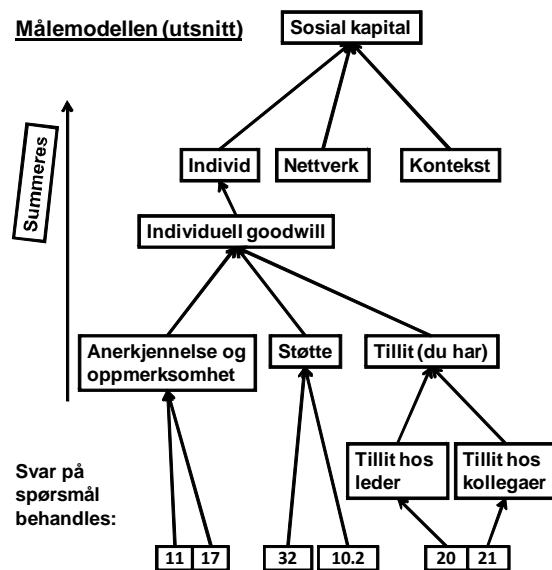
Jeg har for eksempel brukt *norm* som teoretisk variabel. Spørsmålet/påstanden som inngår i variabelen er: ”*Det er viktig å bidra til at andre lykkes*”. Det er svarene på dette spørsmålet/denne påstanden jeg bruker når jeg lager *norm* som empirisk variabel. Gjennom respondentenes skalaangivelser (svar på spørreskjemaet) får variabelen *norm* en verdi. Det er gjennomsnittsverdien av variabelen *norm* som summeres til et uttrykk for sosial kapital.

Noen ganger må vi endre den opprinnelige begrepsstrukturen. Eksempel: Vi kommer senere til at nettverk består av indikatorene formell struktur og sosialt nettverk. La oss si at det teoretisk er definert en klar sammenheng mellom disse. Det er dette som førte til at de to begrepene er definert i begrepsstrukturen. Vi tar dette som utgangspunkt når vi lager målemodellen. En sammenheng mellom formell struktur og sosialt nettverk bekreftes gjennom korrelasjonsberegninger. Korrelasjonen mellom disse begrepene (som empiriske variable), og mellom hvert av begrepene og andre begreper allerede inkludert i sosial kapital, er tilfredstillende. De to begrepene, som empiriske variable, kan dermed inngå i det overordnede begrep nettverk, og nettverk kan inngå i sosial kapital. I praksis betyr dette at de to indikatorene (variablene) blir slått sammen, for så å gå direkte inn i begrepet sosial kapital. (Se foran kap 8.4.2– om å hoppe over dimensjonene (individ, nettverk og kontekst) i de tekniske beregningene).

Hva om korrelasjonskoeffisientene ble svært lav? Da stemmer ikke våre data med teorien. Dette kan føre til at vi må utelukke ”formell struktur” og ”sosialt nettverk” i målemodellen. Slik kan målemodellen komme til å avvike fra inndelingen i teorimodellen. (Korrelasjonskoeffisientene ble imidlertid tilfredsstillende!). Det er med andre ord målemodellen (den empiriske delen) som bestemmer endelig begrepsstruktur. Evt. forskjell

mellom strukturen i målemodellen og den teoretiske begrepsstrukturen skyldes, først og fremst, at jeg i teorimodellen kun hadde mulighet for å vurdere sammenheng mellom spørsmål/variable på teoretisk grunnlag (innholdsvaliditet), ikke statistisk/empirisk. En god del av teoriene kan en forutsette er bekreftet empirisk tidligere, og at sjansen for at vi også finner en tilsvarende sammenheng er stor, men det vil ikke alltid være tilfelle.

Nedenfor vises et eksempel på oppsettet i målemodellen. Her er for eksempel goodwill (på nivået under individ) en indikator, mens anerkjennelse, støtte og tillit er variabler.



Nå er svarene klare!

Merk at pilene her går fra spørsmålene (og svar) oppover i begrephierarkiet. Det summeres "oppover".

Figur 11: Eksempel på begrepsstrukturer i målemodellen

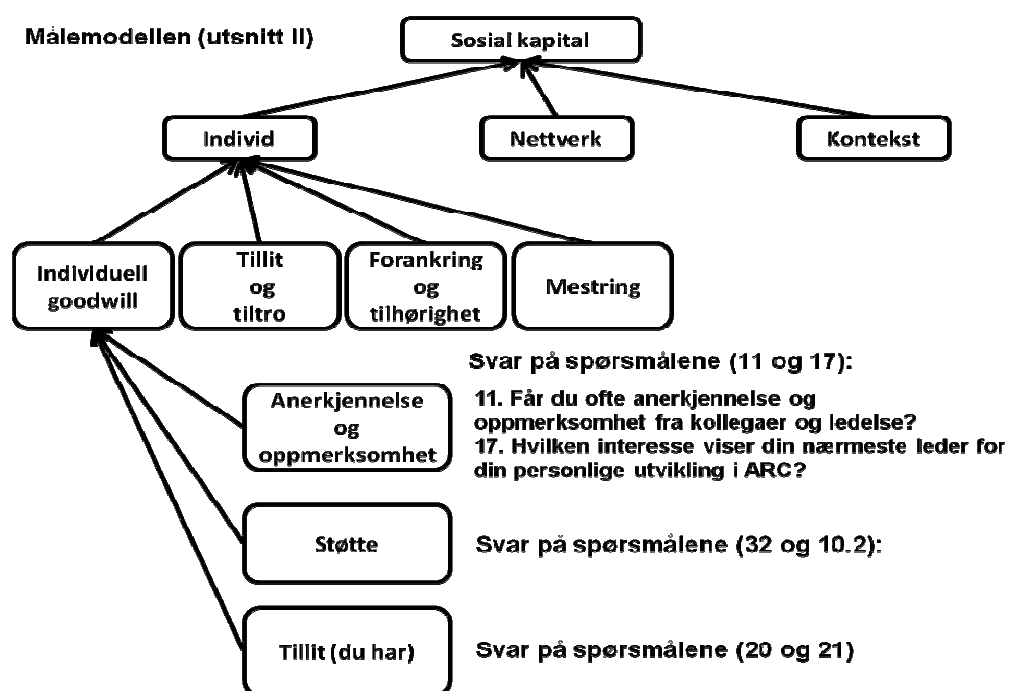
Her summeres spørsmålene nr. 11 og 17, dvs. det er **sv**ar på spørsmålene som summeres, og legges inn i variabelen *anerkjennelse og oppmerksomhet*. Spørsmålene nr. 32 og 10.2 summeres og går inn i variabelen *støtte*. Spørsmålene nr. 20 og 21 går inn i variabelen *tillit (du har)*.

Under forutsetning av tilfredsstillende korrelasjon summeres variablene *anerkjennelse og oppmerksomhet*, *støtte* og *tillit* sammen og legges inn i indikatoren *individuell goodwill*. Individuell goodwill knyttes til sosial kapital (begrep). *Individuell goodwill* hører til dimensjonen *individ*.

Det jeg har sagt om korrelasjon på variabelnivå gjelder også for spørsmålene som bygger variablene.

10.2 Utsnitt – endelig begrepsstruktur (teori- og målemodellen sammen)

Dette er begrepsstrukturen som brukes i måling. Vi har nå definert endelig begrepsstruktur.



Figur 12: Målemodell – svar på spørsmål behandles

Av plasshensyn er det tatt med kun tre variable, nemlig anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit (du har).

Resultatet av gjennomgangen foran er at jeg har nå splittet individ, nettverk og kontekst slik:

Individ	Nettverk
1. Individuell goodwill	5. Formell struktur
2. Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon	6. Sosialt nettverk (uformell struktur)
3. Forankring og tilhørighet	Kontekst
4. Mestring	7. Fellesskap
	8. Normer og forskrifter
	9. Organisasjonens goodwill (omdømme)

V. MODELLEN (ferdig utformet)

11. Kilder til sosial kapital

Denne delen er en fortsettelse av det jeg har sagt foran. Slik sett bør både foregående kapittel og dette ses under ett.

11.1 Indikatorer og variabler

Jeg vil beskrive innholdet i indikatorene gjennom de variable/spørsmål som er brukt, videre si noe om indikatorens tilknytning til og berettigelse i sosial kapital, samt intern sammenheng mellom de variable/spørsmål som inngår i indikatoren.

A. Individ

Martinussen (2001) sier om en individorientert forklaring: ”*Forklaring av et sosialt fenomen med henvisning til egenskaper ved mennesker som er involvert og deres motiver og handlinger*”. Jeg oppfatter for eksempel mestring som en slik individegenskap. Slike individegenskaper fremkommer her først og fremst som resultat av samhandling og omgang med andre mennesker. ”*Den sosiale påvirkningen i de systemene vi lever i, blir så sterk at personlige egenskaper og ferdigheter i stor grad må ses som relasjonelle*” (Bø & Schiefloe 2007:18). Det er relasjonelle egenskaper og ferdigheter jeg her har lagt vekt på. Vi kan si individdelen (dimensjonen) av sosial kapital dreier seg om et individs sosiale og mellommenneskelige relasjoner.

I individdelen er det ”jeg” som står i fokus. Det er imidlertid ”jeg” sammen med *de andre* det egentlig dreier seg om. Det er ikke nødvendigvis konkrete *andre*, men *andre* i sin alminnelighet eller mennesker vi har møtt tidligere.

Det er viktig hvordan de andre bedømmer oss. Det er andre mennesker, som stort sett, avgjør om vår innsats er god nok og om vi ”fortjener” for eksempel tillit. Hva mener de andre om oss? Oppfyller vi kriteriene for å bli tatt i betraktning? Blir vi inkludert? Noen klarer å stå alene, mens andre kontinuerlig forsøker å tilpasse seg og tekkes andre mennesker. Vi gjør imidlertid forskjell på *andre*. Vi har lettere for å høre på mennesker som vi tillegger særlig betydning og har stor respekt for (jamfør Mead’s - signifikante andre).

Vi må forholde oss til andre enten vi vil er ikke. Baumann & May (2001:29) sier ”*vi lever i relasjoner med andre*”. Relasjonene kan gi oss muligheter, men også begrense oss. Vi får det ikke alltid som vi vil. Ofte styres vi av andre. Vi lar kanskje andre, ta valgene for oss. Vi vil gjerne bli likt, og får dårlig samvittighet hvis vi ikke gjør som andre vil. Slik er vi på et vis prisgitt andre mennesker, noe som merkes spesielt godt i en organisasjon.

Sterk avhengighet til andre mennesker står sentralt i sosial kapital. Det er ikke bare det du selv gjør, men også hva de andre gjør eller ikke gjør, som har betydning. Denne *avhengighet* kan noen ganger føre til en utvidelse av et individs muligheter, noen ganger til en innsnevring. I følge Bauman & May (2001) kan denne avhengigheten uttrykkes slik:

”avhengighet forstått som en tilstand, der sannsynligheten for at en handling finner sted, og sjansen for et gunstig utfall av handlingen, varierer i forhold til hva de andre aktører gjør eller ikke gjør”. Måten vi forholder oss til andre på har stor betydning. I individdelen er det nettopp forholdet til andre som betyr mest. Vi har følgende indikatorer (også vist i kapitlet foran):

1. Individuell goodwill
2. Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon
3. Forankring og tilhørighet
4. Mestring

Indikator nr. 1: Individuell goodwill

Individuell goodwill er noe du får fra andre. Det er ”noe” som går fra *de andre* mot *deg*. Du blir anerkjent og respektert, opplever støtte og føler du har tillit hos de andre i organisasjonen. Goodwill kan oversettes med velvilje. Du føler du har goodwill når du blir møtt med velvilje og positiv interesse. Adler & Kwon (2001) definerer *goodwill* som anerkjennelse, sympati, overbærenhet og tillit (min oversettelse).

Det å ha goodwill hos andre gjør naturligvis noe med din selvoppfatning. Positiv selvoppfatning øker din generelle handlingskapasitet, for eksempel gjennom økt trygghet i forhold til andre mennesker. Økt selvtillit og trygghet i omgang med andre, kan gi deg mot til å ta kontakt med noen du ikke har hatt kontakt med tidligere, eller å ta på deg arbeidsoppgaver du ellers ikke ville tatt på deg.

I en organisasjon, er goodwill først og fremst et resultat av den formelle og uformelle kontakt du har med dine kollegaer og ledelse. Vanligvis kan vi si at goodwill er et resultat av tidligere relasjoner.

Indikatoren ***individuell goodwill*** er delt tre variabler. Svarene på spørsmål i undersøkelsen knyttes til indikatoren gjennom disse variablene:

- *anerkjennelse og oppmerksomhet*
- *støtte*
- *tillit (du har)*

Spørsmålene som ligger bak disse variablene er dokumentert i vedlegg (C). Se punkt a, b og c under individuell goodwill (indikator nr. 1).

I de to spørsmålene, som inngår i variabelen *anerkjennelse og oppmerksomhet*, sier vi noe om vår opplevelse av de tilbakemeldingene vi får, og den interesse vi blir vist fra kollegaer og ledere. Det første spørsmålet dreier seg om vi ofte opplever å få ”anerkjennelse og oppmerksomhet” (tilbakemeldinger). Spørsmålet er formulert slik (spm nr. 11):

- Får du ofte anerkjennelse og oppmerksomhet fra kollegaer og ledelse?

Skalaen går fra *svært ofte* til *svært sjelden*. Det andre spørsmålet (nr. 17), som inngår i variabelen anerkjennelse og oppmerksomhet, går på forholdet mellom deg og din leder.

Spørsmålet er:

- Hvilken interesse viser din nærmeste leder for din personlige utvikling i ARC?

For de fleste vil det å bli vist interesse fra leder bety spesielt mye. Det kan med en viss rett hevdes, at det å gi de ansatte følelsen av å *bli sett*, er en av de viktigste oppgavene en leder har.

Anerkjennelse og oppmerksomhet kan dreie seg om alt fra et klapp på skulderen, rosende omtale eller å få delta i viktige kurs/seminarer. Opplevelsen av *anerkjennelse og oppmerksomhet* kan variere avhengig av måten den blir gitt på. Til og med en velment anerkjennelse kan mistolkes.

Behovet for tilbakemeldinger kan gi noen uventede utslag. Stadige forespørsler om mer lønn eller bedre kontorplass kan egentlig være et uttrykk for behov for tilbakemeldinger på det som gjøres. Gjør jeg en god jobb? Blir jeg verdsatt? (Det kan naturligvis være slik at lønnen er for lav og kontorplassen er for dårlig).

En kompliserende faktor i forbindelse med tilbakemeldinger er at behovene for anerkjennelse og oppmerksomhet ofte varierer fra person til person. Noen klarer seg tilsynelatende seg med lite (få tilbakemeldinger), mens andre til stadighet må få bekreftet at de har tillit, og er å regne med i organisasjonen. Derfor vil ikke nødvendigvis hvor ofte eller sjelden vi får tilbakemeldinger gi et fullstendig bilde av hva den enkelte opplever av anerkjennelse og oppmerksomhet.

Den andre variabelen består av en vurdering av den *støtte* vi kan regne med å få fra de andre i organisasjonen. Spørsmålet her dreier seg altså om "forventet støtte". Variabelen behøver ikke bare å dreie seg om konkret hjelp, men støtte kan også oppleves - når for eksempel andre hører på deg/lytter til deg. Støtte kan altså ha forskjellig uttrykk. Bø og Schiefloe (2007:213) sier om støttens funksjon og årsak: Kjernen i støttestensialet ligger i våre nettverksrelasjoner. Støtte kan deles i emosjonell støtte, instrumentell og materiell støtte, informativ støtte og vurderingsstøtte. Spørsmålene/påstandene (spørsmål nr. 32 og 10.2) som inngår i "støtte" er slik:

- I hvilken grad kan du regne med generell støtte (faglig, emosjonell, praktisk osv.) fra de andre i ARC?
- "Det er lett å få gehør for nye ideer i ARC"

Å kunne forvente støtte og hjelp fra kollegaer og ledelse gir trygghet. Det er noen som kan stille opp for oss. At noen viser at de er villige til å støtte oss betyr naturligvis mye for selvtillit og selvbildet.

I tillegg til å forme selvbildet legger reaksjonene eller tilbakemeldingene *fra andre* en vesentlig del av grunnlaget for det vi kan omtale som vår identitet. Identitet formes sammen med andre.

Den siste variabelen under individuell goodwill betegnes som *tillit (du har/ mottar)*. Dette er den tillit **du** tror du har hos de andre. Når vi snakker om den *tillit du har* dreier det seg om deg som **tillitsmottaker** (Grimen 2009).

For meg selv, som respondent, er det naturlig å stille spørsmål som ”har jeg tillit hos ledelsen” og ”har mine kollegaer tillit til meg”. Når du føler at du har tillit hos andre, og føler deg anerkjent og respektert, er det sannsynligvis fordi du er blitt vist tillit (noen som stoler på deg og tror på deg), du har fått ros og blitt omtalt på en positiv måte.

Generelt kan vi si om tillit: ”Å ha tillit til andre mennesker - betyr å stole på dem. Når vi har tillit til noen, trenger vi ikke å kontrollere at de gjør som forventet. Tillit er bygget på erfaringer, men er rettet mot det fremtidige og ukjente” (Schiefløe 2001:291).

Effektiv samhandling i organisasjoner er umulig hvis vi ikke stoler på hverandre. Tillit letter samarbeidet gjennom at vi kan stole på hverandres arbeid. Hvis vi stoler på de som har utført forutgående arbeidsoperasjoner, trenger vi ikke å kontrollere eller gjøre alt på nytt (Grimen 2009:75). Tillit er en betingelse for produktivt samarbeid / samhandling. ”De som mistror folk, samhandler med færre enn de som stoler på folk” (Grimen 2009:94). Økt samhandling virker tilbake på tillit. Gjentatt samhandling er den viktigste kilden til tillit (Grimen 2009:116). Cohen & Prusak (2001) sier: *Tillit er selvforsterkende og kumulativ*. Grimen (2009:15) sier: *Dess mer den brukes, dess viktigere og sterkere blir den*.

Tillit anses som en særlig viktig del i sosial kapital. Dette gjelder både den tillit du mottar og den tillit, du på din side, gir andre mennesker. Tillit gir muligheter. Mangel på tillit reduserer mulighetene. Det er vanskelig å leve med mistillit til andre. Energi går til spille - hvis organisasjonen er preget av mistillit. Mistillit vil hindre inngåelse av relasjoner. Tillit til mennesker og system er en viktig forutsetning for effektiv samordning av forskjellige aktiviteter, for eksempel i en organisasjon.

Det er ofte vanskelig å peke på noe konkret som skulle tilsi tillit eller mistillit. At jeg tror jeg har tillit eller mistillit er basert på en følelse jeg har, med andre ord på subjektivt grunnlag.

Å opparbeide tillit er krevende. *Tillit kan ikke bestemmes, men må demonstreres* (Cohen & Prusak (2001). Det må være sammenheng mellom det vi ønsker å fremstå som og

det vi gjør. Når vi får tillit, dvs. noen viser at de stoler på oss, forsøker de fleste av oss å leve opp til det. Vi vil ikke svikte dem som har gitt oss tillit.

Tillit brytes lett ned og er vanskelig å bygge opp (Grimen 2009:106). I følge Grimen (2009:106) finnes det mange forklaringer på det. Vi er tilbøyelig til å la oss styre av kortsiktige egeninteresser, også når vi vet at det langsiktige perspektivet er bedre. Vi bruker dermed ikke mulighetene vi har til å utvikle tillitsforholdet. Vi samarbeider ikke selv om vi vet at samarbeid, på lengre sikt, er best for alle, vi bryter avtaler selv om vi vet det er best å holde avtaler osv. ”*Problemet er å skape forhold hvor folk kan la langsiktige interesser trumfe de kortsiktige*”, sier Grimen (2009:106). Vi må for eksempel fortsette å samarbeide selv om samarbeidet i øyeblikket skranter.

Den som får tillit vil være i stand til å utrette mer. Men det er ikke bare den som får tillit som øker sin handlingskapasitet, det samme gjør den som gir andre tillit. Tillit frigjør tid og energi. På organisasjonsnivå kan effekten være mindre kontroll- og overvåkning. Vi stoler på det som blir gjort.

Tillit og trygghet på andres kompetanse henger nøye sammen (Grimen 2009:14). I en organisasjon er delegering gjerne en konsekvens av tillit. Å ha tillit fører til at du kan gjøre ting på egen hånd og styre din egen tid. Bekreftelse på tillit kan være - fra det å bli sendt på kurs og seminarer - til å få tilgivelse for feil du har gjort. Budsjetansvar og selvstendig kunde-/ klientkontakt kan være andre, mer praktiske tegn, på at du har tillit; er tillitsmottaker. Tillit utvider handlingsrom.

Det at du selv føler du har tillit, er vanligvis en forutsetning for at du skal kunne opparbeide tillit til andre. Tillit avler tillit, blir det sagt.

Du har vanligvis mest tillit til de som ligner deg selv (Grimen 2009). Tillit knyttes gjerne til væremåte og adferd (sosial).

Den tillit du tror du har hos andre behøver ikke å stemme overens med den **tillit du har** til disse andre. Vi skal senere se at det kan være stor forskjell på den tillit du mener du har hos andre og den tillit du selv gir til de samme andre. Se neste indikator: *tillit og tiltro (til organisasjon og mennesker)*. Variabelen *tillit (du har)* er delt i to, dvs. tillit hos kollegaer og tillit hos leder.

En leder må nødvendigvis ha tillit til sine medarbeidere. Det er begrenset hvor mye som kan følges opp og kontrolleres. Dessuten kan hyppig kontroll oppleves som mistillit. Men å vise andre tillit er imidlertid ikke uten risiko, heller ikke for en leder. Når en leder stoler på en medarbeider gir han/hun helt eller delvis fra seg mulighet for innflytelse over de

beslutninger som blir tatt (Grimen (2009)). Litt enkelt kan vi si, gjennom å vise tillit til sine medarbeidere, overlater en leder noe av sin ”skjebne” til andre. Nå må det legges til at flinke ledere gjerne vet hvilke medarbeidere de kan ha tillit til. For en medarbeider er det å ha tillit hos leder avgjørende for hva han/hun klarer å utrette i organisasjonen.

Som tillitsmottaker er du avhengig av tillitsgiver, noe som kan gjøre deg sårbar. Hvis tillitsgiver mener det ikke lenger er grunnlag for å ha tillit til deg som tillitsmottaker, forsvinner naturligvis noe av ditt grunnlag for *goodwill*. En tillitsmottaker er sårbar for endringer i organisasjonsstruktur. Hvis tillitsgiver erstattes av en annen er tillitsmottaker utsatt. Tillitsforhold må etableres på nytt.

Det er ikke enkelt å avgrense tillit til noe som for eksempel kun oppstår i en organisasjon. Oppfattelsen av **min egen tillit hos andre** kan også preges av forhold gitt utenfor organisasjonen.

Den første variabelen under *individuell goodwill*, dvs. anerkjennelse og oppmerksomhet, dreier seg mye om det samme som ”det å ha tillit”. Det å være anerkjent, få oppmerksomhet, og kunne påregne støtte fra de andre, indikerer tillit. Vi kan dermed si det er en viss overlapping mellom variablene i *individuell goodwill*.

Er *individuell goodwill*, slik jeg har bygd det opp her, en naturlig del av sosial kapital? Jeg har tidligere sagt at individet selv spiller en avgjørende rolle i sosial kapital. Men sosial kapital dannes sammen med andre. Vi kan ikke skape sosial kapital på egen hånd.

Goodwill, selvbildet og sosial kapital

Goodwill, som begrep, har mye til felles med begrepene selvbildet/selvet. Et positivt selvbilde betyr for eksempel at vi tør å ta kontakt, tør å samarbeide med andre og at vi tør å engasjere oss. Goodwill og selvbildet/selvet vokser frem gjennom sosiale erfaringer. Vi erfarer og vurderer andres reaksjoner på våre handlinger. Når vi vurderer vår goodwill eller vårt selvbilde behandler vi oss selv som objekter (Bauman, May (2001:37)). Vi stiller oss ”utenfor oss selv”. Vi har evne til selvrefleksivitet (Bø 2005:46).

For å forklare betydningen av *de andre* og deres reaksjoner kan vi referere til Mead/Cooley’s speilingsteori (Schiefløe 2003:268-269, Bø & Schieflo 2007).

Speilingsteorien kan beskrives slik: *Når jeg gjør noe (handler) eller lar være å gjøre noe, registreres det av andre mennesker. Disse ”andre” tolker og vurderer det de ser og hører. I neste omgang avgir de en reaksjon, som jeg registrerer. Dette kan vi kalle en tilbakemelding (avgitt reaksjon). Tilbakemeldinger kan uttrykkes på forskjellige måter. Noen ganger kan*

tilbakemeldinger komme gjennom mer eller mindre subtile kroppssignaler, for eksempel ved at den andre trekker på skuldrene, snur og går. Jeg, på min side, vil forsøke å forstå den andres reaksjon, hva som egentlig var ment, ved å sette meg inn i de(n) andres sted (rolletaking).

Det jeg oppfatter av reaksjoner fra de andre bestemmer i stor grad synet på meg selv. Jeg speiler meg i andres reaksjoner. Vi er likevel ikke passive til det som skjer, men vanligvis aktive som forhandlere og deltakere (Bø 2005:46). I tillegg til reaksjoner fra andre mennesker dannes også selvbildet gjennom at vi ser oss selv innenfra; som subjekt (Bø 2005:46). Selvbildet har altså en indre og en ytre del.

De reaksjonene du får fra andre, for eksempel anerkjennelse og tillit, danner grunnlag for dine forventninger til deg selv. Hvis det er disharmoni mellom forventninger du har til deg selv, og de reaksjonene du får fra andre, kan et ellers positivt selvbilde fort bli ødelagt.

Det er viktig å forstå og tolke reaksjonene fra de andre på "riktig" måte. Det er din tolkning av det som blir gjort eller ikke gjort, som i neste omgang bestemmer hvilke reaksjoner du selv kommer med, og om du skal la de påvirke ditt eget selvbilde.

Selvbildet og identitet er nært knyttet sammen. Selvbildet er kjernen i identiteten, og identiteten er kjernen i selvbildet (Bø 2005). Noen av de andre variablene, som beskrives under de neste indikatorene, har også betydning for selvbildet og identitet. Spesielt kan *tilhørighet* til en organisasjon (se indikator: forankring og tilhørighet), som du er stolt av og har stor tiltro til, ha stor betydning.

Selvbildet defineres ved flere indikatorer og variabler. Se definisjoner.

Indikator nr. 2: Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon

Denne indikatoren dreier seg om den tillit og tiltro du har til systemer, organisasjon og til andre mennesker. Dette er tillit - som går **fra deg** til de andre. I motsetning til deg som tillitsmottaker, som ble beskrevet i forbindelse med forrige indikator, er du her **tillitsgiver**. Her er det *de andre* som er tillitsmottakere. Indikatoren har følgende variabler:

- *tillit til andre*
- *ledelse*
- *tiltro til system og organisasjon*

Tillit til andre er basert på erfaringer gjort gjennom praktisk samarbeid, uforpliktende samvær, eller omtale av *de andre* gjennom andre mennesker. Slik er *tillit til andre* også basert på hendelser i fortiden. I variabelen *tillit til andre* ligger både *tillit til leder* og *tillit til kollegaer*, samt et uttrykk for mer *generell tillit* til andre. Å ha *tillit til andre* betyr trygghet og

forutsigbarhet, og er en viktig forutsetning for å fungere godt i en organisasjon. Som nevnt tidligere, knyttes gjerne tillit i organisasjoner til kompetanse. Vi stoler f.eks. på at den vi rådfører oss med vet hva han/hun snakker om, dvs. er kompetent.

For å gi eksempel på hva *tillit til andre* dreier seg om kan vi bruke eksemplene i forbindelse med *individuell goodwill* foran. Her må du på et vis snu ”retningen”. Det er ikke du som får delta i kurs og seminarer eller får budsjettansvar, men det er du, som tillitsgiver, som gir andre anledning til å delta i kurs og seminarer eller å få budsjettansvar. Du viser med andre ord at *de andre* har din tillit.



Du som tillitsgiver overlater makt og innflytelse til tillitsmottaker. Dette gjør deg sårbar. Du er avhengig av at tillitsmottaker opptrer som forventet. ”Å stole på noen er å handle med forholdsregler”, sier Grimen (2009:19). Som tillitsgiver tar du kanskje få forholdsregler, fordi du forventer at tillitsmottaker er pålitelig. Men, som Grimen (2009:47) sier, tillit bygger på feilbarlige oppfatninger om tillitsmottakerens pålitelig. Vi kan ha oppfattet feil. Betydningen av tillit er alltid relatert til grad av pålitelighet hos tillitsmottaker. Vi kan bedømme pålitelighet gjennom for eksempel regularitet i evt. ytelser, i væremåte, og i forutsigbarhet. Vurdering av pålitelig kan også baseres på visse antakelser om felles interesser.

Vi må ofte vise til forventninger om tillitsmottakeres pålitelighet når vi skal forklare hvorfor tillitsgivere handler som de gjør (Grimen 2009). Du som tillitsgiver har forventninger til at tillitsmottaker er pålitelig (Grimen 2009).

En tillitsgiver utsetter seg selv for ”fare”, mener Grimen (2009). Tillitsgiver kan ikke vite om tillitsmottaker er til å stole på. Tillitsgiver kan ha god grunn til å tro det, men han/hun kan ikke vite det med sikkerhet, fordi tillit dreier seg om fremtidig oppførsel. Til fremtiden kan vi ha forventninger, men ikke kunnskap (Grimen 2009:61).

Hvis tillitsmottaker ikke lever opp til forventningene kan det påvirke tillitsgivers tillit også til de andre i organisasjonen. Er det flere jeg ikke kan ha tillit til? Organisasjonen fremstår ikke så trygg og forutsigbare som før.

I tillegg til variabelen *tillit til andre* har vi, i denne indikatoren, variablene *ledelse* og *tiltro til system og organisasjon*. Variabelen *ledelse* består av to forhold: det å ha tiltro til leders kapabilitet til å lede, samt en vurdering av forholdet mellom leder og ansatt med hensyn til samstemmighet (konsensus). Variabelen *ledelse* er delt slik (subvariabler):

-  lederkapabilitet
-  konsensus

Lederkapabilitet måles (ved hjelp av spørsmål) gjennom evne til å motivere og gi energi, samt organisere og administrere effektivt. I boka "*Hidden power of social networks*" (Cross & Parker 2003) beskrives hvordan energi kan bli en viktig del i en organisasjon. Energi påvirker våre relasjoner. Når du for eksempel arbeider sammen med andre, og føler at dette lykkes vi med, gir det deg energi. En inspirerende leder, som viser at han/hun bryr seg om deg, gir energi. Gode ledere tilfører medarbeiderne energi. I boka hevdes det at energiskaperne ("energizers")¹⁰ ikke bare presterer mer enn andre, men at de også får andre til å prestere mer (Cross & Parker 2004:57).

Variabelen *ledelse* kan knyttes til spørsmål om tillit til leder. Tillit til leder, inngår her som nevnt, i variabelen *tillit til andre*. Går tillit til leder og leder-kapabilitet sammen? Jeg har undersøkt om de to variablene, statistisk henger sammen. Som jeg har vært inne på skulle det være grunnlag for å tro at individuell tillit i organisasjoner (for eksempel tillit til leder) er nært knyttet til kompetanse, i vårt tilfelle lederkompetanse. En leder med høy tillit har høy lederkompetanse (kapabilitet). Dette stemmer ikke her. I vårt datagrunnlag er korrelasjonen mellom de to variablene tilfredsstillende, men vi har en vesentlig forskjell i gjennomsnittsverdi, dvs. at tillit til leder har en gjennomsnittsverdi på 4,3, mens lederkapabilitet har en gjennomsnittsverdi på 3,5. En respondent med høy skår på tillit til leder har relativt lav skår på lederkapabilitet. Vurdering av tillit og vurdering av leder-kapabilitet faller ikke nødvendigvis sammen. Hva er årsaken? Under *individuell goodwill* var vi inne på at en leders evne til "å se" andre var viktig. Leder-kapabilitet er bl.a. relatert til evnen til "å se" andre mennesker. Når en medarbeider opplever å få energi og motivasjon fra sin leder (spørsmål 18.1) er det samspillet mellom de to som virker. En leder som er flink til å lytte, stille spørsmål og vise interesse, kan gi medarbeideren en følelse av å bli sett, tatt i betraktning og bli respektert. En leders kapasitet *til å se andre* dreier seg ofte om å ha tid og energi (handlingskapasitet). Her kan strukturelle forhold spille inn. For eksempel vil såkalte flate organisasjoner føre til at en leder må forholde seg til mange. Dette kan naturligvis gå ut over mulighetene for å følge opp, inspirere og motivere den enkelte medarbeider.

Verdiene her (skårene) avhenger også av hvilke forestillinger som eksisterer om hva ledelse bør være.

Jeg har ikke gjort forskjell på tillit og tiltro. Jeg har slått sammen en variabel som dreier seg om tillit (tillit til andre) med en variabel som dreier seg om tiltro (ledelse). Tiltro er noe vi har til institusjoner (ordninger). Vi kan for eksempel ha tiltro til egen organisasjon (for eksempel

¹⁰ "Energizers" er det engelske ordet.

at den er effektiv). Vi kan ha tiltro til ledelsen – som institusjon. Men tillit er noe vi har til personer. Vår tillit til personer er imidlertid avhengig av tiltro til de institusjoner disse personene handler innenfor eller representerer (Grimen 2009:113).

Den siste variabelen *tiltro til system og organisasjon* dreier seg om tiltro til egen organisasjon. Vi kan også si den representerer synet på organisasjonen. Effektivitet, omstillingsevne og evne til å løse konflikter er det som i første omgang går inn i denne variabelen. I tillegg har jeg inkludert en subvariabel jeg har kalt *systemtillit*. Systemtillit dreier seg om tillit til ”*Hydro som system og organisatorisk overbygning*”. Det viser seg at høy eller lav systemtillit har liten sammenheng med høy eller lav skår på de øvrige variable som inngår i sosial kapital. Det er vanskelig å finne et mønster. Gjennomsnittsverdien er i tillegg lav, dvs. 3,38. 3 respondenter har 2 som skår, dvs. liten tillit. 16 har verken stor eller liten skår, dvs. 3. 15 har 4 i skår og 1 har 5, dvs. svært stor tillit. Dette betyr at sosial kapital i organisasjonen påvirkes lite av vårt forhold til overordnet organisasjon. På tross av usikker (lav) korrelasjon har jeg likevel tatt med systemtillit.

Indikator nr. 3: Forankring og tilhørighet

Når du føler du er integrert i organisasjonen, har tillit til de andre og tiltro til ledelse og kollegaer, er du sannsynligvis villig til ”å stille opp” for andre og for organisasjonen. Du tar ansvar og involverer deg. Med andre ord tillit til menneskene i organisasjonen, betyr tilhørighet og identifisering med organisasjonen. Det er slike forhold jeg beskriver som *forankring og tilhørighet*. ”*Vi snakker om sosial forankring når en person er inkludert i et sosialt system hvor han eller hun opplever seg trygg, ivaretatt og akseptert*” (Bø, Schiefloe 2007:18). Vi har tre variabler under denne indikatoren:

- *tilhørighet*
- *mening og tilfredshet*
- *medvirkning og involvering*

Den første variabelen dreier seg om *tilhørighet* til organisasjonen. Variabelen er basert på et spørsmål om å være stolt over egen organisasjon. Vi stiller opp for de andre og for den organisasjonen vi er stolt av. Stolthet bygges opp gjennom anerkjennelse, å bli vist tillit, følelsen av å bety noe for de andre og for organisasjonen som sådan. Tilhørighet vil ofte fungere som drivkraft. Tilhørighet og sosial identitet dreier seg mye om det samme. (Sosial identitet er identitet i form av tilhørighet til en sosial gruppe eller organisasjon). Sosial identitet konstrueres gjennom interaksjon med de andre (Heckscher og Adler 2006:16-17). ”*Den sosiale identiteten bekreftes gjennom anerkjennelse og ved at en lever opp til spesifikke rolleforventninger*” (Schiefloe 2003:271). Slik vil identitet si noe om hvem vi er, og være

nært knyttet til selvbildet, slik vi sa foran. Forankring og tilhørighet har betydning for selvbildet.

Den nest siste variabelen er *mening og tilfredshet*. Denne variabelen går på om respondenten har interessante og meningsfulle oppgaver, og er tilfreds med arbeidet.

Medvirkning, den tredje variabelen, dreier seg her om følelsen av å ha innflytelse, bl.a. over egen arbeidssituasjon. I tillegg inngår også et spørsmål om involvering i forskjellige prosesser i organisasjonen, her i budsjettprosessen. Spørsmålene er formulert slik:

- I hvilken grad har du innflytelse på beslutninger som vedrører din egen arbeidsdag?
- I hvilken grad har du bidratt til å sette opp målene (KPI'ene)?

Medvirkning som selvbestemmelse (for eksempel "selv å styre sin egen arbeidsdag") er en viktig del i sosial kapital. Medvirkning motiverer. Motivasjon deles ofte i indre og ytre motivasjon. Selvbestemmelse (autonomi) kan karakteriseres som del av indre motivasjon. Selvbestemmelsesteorien handler om det dypt menneskelige behovet for å være kompetent og selvbestemt i forhold til omgivelsene (Ivar Bråten i pedagogisk Profil nr. 4 2002, årgang 9). En som er selvbestemt tar sin egen vilje i bruk.

Det er vanskelig å skille indre og ytre motivasjon. For eksempel kan *medvirkning* (som selvbestemmelse og indre motivasjon) også påvirkes "utenfra". Sosiale og kulturelle faktorer har en avgjørende betydning for utvikling av motivasjon. Den sosiale konteksten eller kulturen bør støtte det grunnleggende behovet for selvbestemmelse (Ivar Bråten i pedagogisk Profil nr. 4 2002, årgang 9).

Indikator nr. 4: Mestring

Mens indikatorene 1 til 3 foran dreier seg om vår opplevde status eller posisjon i forhold til andre og til organisasjonen som sådan, spesielt med hensyn til tillit og tilhørighet, dreier indikatoren *mestring* seg om å tro på egen mestring, samt tro på vår mestring av forholdet til andre. I tillegg har jeg lagt inn noe om innstilling til arbeid (ego vs. plikt), arbeidsbelastning og "det ha oversikt" (se oversikt nedenfor). Indikatoren mestring er delt i følgende variable:

- *self-efficacy*
- *relasjonsmestring*

Self-efficacy går på tro på egen evne til å takle forskjellige omstendigheter (oppgaver, situasjoner, etc.). *Self-efficacy* kan oversettes til "selv-mestring", "selv-effektivitet", etc.

Min beskrivelse av *self-efficacy* er, i stor grad, basert på notatet "Self-efficacy i organisationer" utgitt av Rådgivende Sosiologer A/S (februar 2005), med forfatter Nora Rahbek Kanafani, samt artikkelen "Measuring social capital" fra Lillbacka (2008).

I følge Kanafani defineres self-efficacy slik: *Self-efficacy er vår tro på egne evner til effektivt å mestre eller håndtere en situasjon gjennom stor tiltro til – og bevissthet om – egne evner.* I dette ligger sterk tro på, at et menneske kan endre seg selv, og sin egen situasjon. Et menneskes adferd er påvirket av dets motivasjon, og denne motivasjonen henger tett sammen menneskets grad av self-efficacy, altså tro på egen mestring (Kanafani 2005).

Sosiologen Ruut Venhooven bruker uttrykket ”individuell kapabilitet” i forbindelse med sin forskning omkring ”well-being”¹¹ (tilfredshet). I denne teorien ses ”well-being” som et resultat både av personlige (indre) faktorer og ytre faktorer. Individuell kapabilitet kan defineres som ”self-efficacy”.

(Det er forskjell på self-efficacy og selvtillit. Self-efficacy har med vurdering av individets egen kapasitet, mens selvtillit dreier seg om individets oppfattelse av egen verdi (Kanafani 2005)).

Begrepet er tradisjonelt mest brukt i psykologien, men er i de senere år også blitt tatt i bruk i en mer sosiologisk og organisatorisk kontekst. Begrepet gir sosiologisk relevans fordi det fokuserer på individets reaksjonsmønstre (respons) og adferd og handlinger i det sosiale rom (Kanafani 2005).

Et menneskes bedømmelse av egen self-efficacy styrer hvordan det handler, og hvilken handling de i hele tatt tør å gi seg i kast med. Self-efficacy og ”det å ha kontroll” henger nøye sammen. I følge Kanafani (2005) er personlig kontroll et av de viktigste områder hvor mennesker skiller seg fra hverandre. Det er kontroll som først og fremst forklarer hvorfor mennesker med samme forutsetninger og evner reagerer forskjellig når de stilles overfor samme utfordringer (Kanafani 2005). Personlig kontroll er avhengig av individets betingelser og av de sosiale sammenhenger det inngår i (Kanafani 2005).

Self-efficacy er grunnlagt i kognitiv teori (Kanafani 2005). Self-efficacy opptrer som en mediator mellom stimuli og respons. Stimuli tolkes før det responderes. Menneskelig adferd og handlinger er med andre ord - bestemt av forskjellige kognitive prosesser, der self-efficacy er en av dem (Kanafani 2005). Det er med andre ord en ”kognitiv prosess” mellom stimuli og respons. Vi vurderer våre egne evner til å mestre en gitt situasjon.

Kanafani (2005) beskriver innholdet i self-efficacy gjennom følgende komponenter; kontroll, omstillingsparathed, arbeidsglede og (personlig) effektivitet. Kanafani (2005) sier også: En organisasjon er ikke kun en samling av selvstendige individers prestasjoner, men består også interaksjon og kollektiv adferd. De ansatte vil gjøre seg visse overveielser om

¹¹ Bryant, C.D. & Peck, D.L. '21st Century Sociology, A Reference Handbook' Sage, Thousand Oaks, California USA 2007 ISBN 978-1-4129-1608-0 Volume 2, chapter 7, pp 54-62

organisasjonen samlende evner, når de skal bedømme sine egne muligheter. Vår self-efficacy er med andre ord avhengig av gruppeprosesser, som enten hemmer eller fremmer individuell innsats (Kanafani 2005). Vi kan si grunnlaget for slike vurderinger her er uttrykt gjennom variablene i kontekstdelen (organisasjonsnivået). I vårt tilfelle vil styrken i self-efficacy for eksempel avhenge av hvordan aktøren bedømmer samhold og fellesskap i organisasjonen. Mangel på samhold og fellesskap kan hindre inngåelse av relasjoner og redusere mine muligheter. Godt samhold og fellesskap kan fremme inngåelse av relasjoner.

Self-efficacy er her delt i andre subvariable. Spørsmålene som inngår kan vi si dreier seg om kontroll, personlig effektivitet, samt endring og omstillingsevne. Dette i tråd med Kanafani (2005).

Kontroll dreier seg om grad av frustrasjon i arbeidet, det å holde seg til sine planer og målsettinger, samt evne til å takle uventede hendelser. *Personlig effektivitet* er et uttrykk for følelsen av å utrette noe og å være effektiv. Et spørsmål som går på arbeidsglede er også lagt hit. *Endring og omstillingsevne* går på evnen til å takle omstillinger.

Den andre variabelen i indikatoren mestring er **relasjonsmestring**. Mens self-efficacy er individorientert og nært knyttet til motivasjon, dreier relasjonsmestring seg om å mestre ”noe” sammen med andre.

I stedet for relasjonsmestring kunne vi ha brukt uttrykk som ”å mestre omgang med andre”, ”samspill” og ”samhandling”. (Relasjonsmestring er vanlig å bruke, og er mer presist enn de to andre uttrykkene).

Her er vi ute etter betingelsene for relasjonsdanning. Betingelser som fører til varige relasjoner og nettverk. Disse betingelsene kan vi si dreier seg om våre evner til og muligheter for å etablere **kontakt**. Det er viktig ”å komme godt ut” i møter med andre mennesker. ”Å ta kontakt” er et viktig element i alle faser i en relasjonsdanning (Schiefløe 2003:311). Du tar kontakt med noen for første gang, du tar kontakt (på nytt) med noen du allerede kjenner og kanskje har arbeidet sammen med tidligere, osv. Alle faser i relasjonsdanning inneholder elementer lik dem vi her tenker oss ligger i begrepet kontakt. Vi etablerer kontakt, kommuniserer, vurderer, prøver og feiler, slik Schiefløe 2003:311) sier. ”Det å ta kontakt” skjer i ”nye” relasjoner så vel som i etablerte relasjoner.

Om begrepene samspill, samhandling og relasjon kan vi si: *Mellommenneskelig kommunikasjon er en form for samspill eller samhandling* (Schiefløe 2001:287, Bø & Schiefløe 2007:14). *Både verbal og ikke-verbal kommunikasjon har betydning* (Schiefløe 2001:299). Martinussen (1984:53) sier ”samhandling er det sentrale i alt sosialt liv”. *Begrepet*

relasjon brukes helst om varige forbindelser mellom mennesker (Bø & Schiefloe 2007:15)). Kjennetegnene på en (sosial) relasjon er i følge Martinussen (2001:44) *varighet, indre sammenheng, felles fokus og felles problemforståelse.* Samhandling går over til sosiale relasjoner når samhandlingen skjer med en viss regelmessighet. Knipper av sosiale relasjoner blir til nettverk. Samspill, samhandling og relasjon går over i hverandre. I teorien skilles det ikke mellom samspill og samhandling (Schiefloe 2007).

Vi kan si det som skjer når vi tar kontakt er **samhandling**. Samhandling kan defineres slik: *Sosiologisk betegnelse på samspill eller vekselvirkning (interaksjon) mellom to eller flere aktører som handler i forhold til hverandre. Noen legger vekt på symbolbruk og mening ved samhandling (betraktet som symbolsk interaksjon), mens andre fester seg ved at samhandlingsdeltagere er ute etter gevinster (samhandling betraktet som bytte, transaksjon eller spill). Samhandling kan innebære gjensidig forståelse og utbytte, men også konflikt, utbytting og manipulering.* Referanser: (<http://snl.no/samhandling>). Schiefloe sier samhandling kan innebære samarbeid, bytte, konkurranse og konflikt. Om samhandling som interaksjon kan vi si: *Interaksjon betyr "handling mellom"* (Schiefloe 2003:287). Vi gjør noe i forhold til hverandre. Vi interagerer og utfører en interaksjon.

Relasjonsmestring går her på hvordan vi møter andre eller ter oss i møte med andre. Vi tar kontakt med andre eller blir bedt om å ta kontakt. Vi går inn i en samhandling med den/de andre. Prosessen vil preges av hensikt eller formål med samhandlingen, samt situasjonen og omgivelsene den foregår i. Inn i prosessen kobles det vi har hørt eller evt. erfart tidligere. Våre egne holdninger til den andres bakgrunn, etnisitet osv., "blandes" med våre tidligere erfaringer og de konkrete observasjoner vi gjør i samhandlingen.

Mange samhandlingsforhold kommer i stand fordi mennesker har felles interesser. I en organisasjon, vil for eksempel *felles interesse* være at organisasjonen oppfattes som profesjonell, effektiv og fremtidsrettet, og med et godt omdømme utenfor organisasjonen, kanskje også at organisasjonen gir rom for individuell utvikling, og oppfattes som en spennende arbeidsplass.

I samhandlingssituasjoner må det tolkes, og det som sies må forstås. Personer har imidlertid motstridende verdier, motiver og drivkrefter, fragmentert kunnskap om virksomheten, osv, noe som kan føre til adferd og handlinger som er vanskelig å forstå (Grimen 2009:106).

Samhandling er et særlig viktig begrep i sosial kapital. Mye av aktiviteten i en organisasjon kan vi si dreier seg om samhandling. Organisasjoner er samhandlingssystemer med regler, rutiner, tidsoppfatninger og planer, verdisystemer, kommunikasjonskanaler, osv

(Grimen 2009:118). Elementene er sammenkoblet og er mer eller mindre samordnet. I noen tilfelle øker de handlingsrommet for den enkelte, i noen tilfelle reduserer de handlingsrommet (Grimen 2009:118).




I boka "Relasjonsmestre" av Knut Fossetøl m.fl. (2004) hevdes det at for å mestre samarbeid/samhandling i kunnskapsorganisasjoner forutsettes to typer kompetanse: *en som dreier seg om menneskekunnskap, og en som dreier seg om oppgave/problemforståelse.*

Menneskekunnskap er viktig del av sosial kapital. Gjennom selvrefleksjon danner individet seg et bilde av egen posisjon i forhold til mulige relasjonspartnere og organisasjonen som sådan. (Dette gjelder spesielt i individdelen). Denne selvrefleksivitet må nødvendigvis også gi generell menneskekunnskap. Når vi tenker over egen posisjon forholder vi oss til andre, tenker på hva de andre måtte mene om oss og vurderer samtidig hva de andre står for, ikke nødvendigvis som konkrete individer, men som abstrakte "vesener".

At relasjonspartnerne har lik forståelse av oppgaven/problemet er avgjørende for å lykkes i relasjonen. I utgangspunktet er grunnlaget for slik gjensidig forståelse den informasjon og oversikt begge relasjonspartnere har. Men det forutsetter både *samarbeidsmestring og tillit til andre* for å få etablert gjensidig forståelse.

Det er flere variabler i nettverksdelen som kan betegnes som samhandling. Nettverk er, i likhet med organisasjonen som sådan, samhandlingssystemer. Dette kommer jeg tilbake til under nettverk (nettverksdelen).

Variabelen relasjonsmestring består av (sub)variablene:

-  sosiabilitet
-  interesse og anledning
-  oversikt

Det er bare et av to spørsmål i variabelen *sosiabilitet* som egentlig dreier seg om det sosiologien definerer som sosiabilitet, dvs. lyst og evne til å ta kontakt. (Sosiabilitet kan sammenlignes med en form for sosial kompetanse). Det andre spørsmålet går på om en føler det er greit å be andre om hjelp. Jeg har likevel valgt å kalle variabelen sosiabilitet.

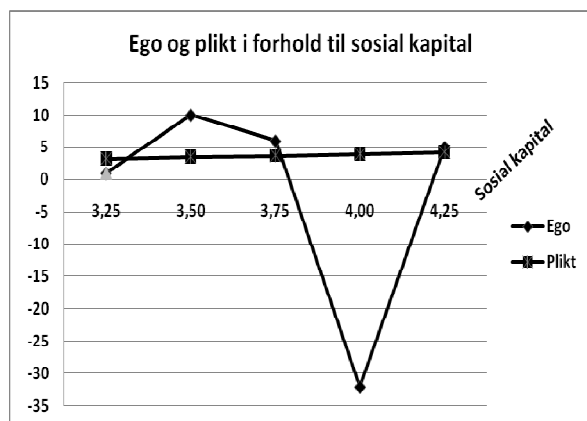
De to neste variablene i relasjonsmestring, *interesse og anledning*, samt *oversikt* kan virke hemmende eller fremmende på *sosiabilitet* og dermed bety noe for vår mulighet for relasjonsmestring.

Interesse og anledning er satt sammen av disse to komponentene:

- innstilling til arbeid (plikt vs. ego)/samarbeid
- arbeidsbelastning

"Interesse" her dreier seg ikke om interesse for arbeidet, men om interesser i arbeidet. Hva skal arbeidet gi meg? Den første variabelen består av to deler og er kalt henholdsvis plikt og

ego (egosentrisitet). I ego er det lagt inn et spørsmål om penger og lønn er viktig. I plikt dreier seg om plikt som drivkraft. Se spørsmålene 29.1 og 29.2. Ego er satt opp mot plikt på den måte at ego er trukket fra plikt. Formel: Drivkraft (ego vs. plikt) = plikt - ego. Hvis plikt er større enn ego vil variabelen drivkraft (ego vs. plikt) være positiv, ellers negativ. Jeg har nedenfor satt ego og plikt i forhold til sosial kapital.



Ego ligger over plikt ved lavere sosial kapital. Ego ligger under plikt ved sosial kapital fra 3,8 til noe over 4. De som har mye sosial kapital har mer pliktfølelse enn egoorientert. Tallinjen på midten representerer sosial kapital.

Interesse kan virke som drivkraft. Høy arbeidsbelastning kan hindre inngåelse av relasjoner (har lite tid og energi). Mens ”interesse” går på den første (sub)variabelen går den siste på ”anledning”, altså arbeidsbelastning. Du bør ha både interesse og anledning for å lykkes. Hvis vi har lite tid eller liten interesse av kontakt, blir utfallet av kontakten deretter. Liten interesse og anledning kan hemme samarbeid og inngåelse av relasjoner.

Oversikt (den tredje variabelen) går på muligheter vi har til å kommunisere presist, etablere en felles oppgaveforståelse, osv. Oversikt – dreier seg, for det første, om å ha kjennskap til dem det evt. skal samarbeides/samhandles med, dvs. hvilke oppgaver, kompetanse og ansvar de har. Å ha godt kjennskap til de andre, har betydning både for måten du kommuniserer på, og hvordan du ellers forholder deg til de andre. I tillegg har kjennskap til/kunnskap om de andre en praktisk betydning, da det også betyr oversikt over ressursene de forskjellige personene har, noe som kan være avgjørende for hvem du søker råd hos. Til denne variabelen er også lagt kjennskap til eller kunnskap om mål og planer for organisasjonen som sådan. En stor del av samhandlingen i organisasjoner er målrettet, vi arbeider og samarbeider for å nå visse mål. Målene, og ikke minst veien til målene, preges av menneskene i organisasjonen. Det ideelle er at individene koordinerer arbeid og annen aktivitet gjennom en forpliktelse overfor felles mål. Til det kreves kunnskap om målene. Kunnskap om målene kan du enten få gjennom forskjellige dokumenter eller IT-baserte systemer, eller gjennom selv å være involvert i fastsetting av målene.

Oversikt påvirker måten vi kommuniserer på, hva vi snakker om og ellers hvordan vi forholder oss til den andre.

Oppsummering

De momentene som nevnes i individdelen sier noe om hvilke ”aktør – egenskaper” som er viktige. Dette er ikke egenskaper i individuell forstand, men egenskaper som blir til i samhandling med andre. Vi kan si disse ”egenskapene” er basert på eller utviklet gjennom sosiale handlinger eller sosiale forestillinger.

I individdelen kan vi, med en viss rett si at det egentlig er to forhold som fremkommer som spesielt interessante. Det ene er faktorer som støtter opp under selvbildet eller som kan være betingelser for å utvikle selvbildet, for eksempel tillit. Det andre forholdet dreier seg om samhandlingsevne eller samhandlingskvalitet.

Det som karakteriserer en person med høy skår på individdelen, er:

- får ofte **anerkjennelse** og oppmerksomhet fra leder og kollegaer
- har høy **tillit** til leder, men ikke nødvendigvis tiltro til lederens evne til å lede
- har liten tillit til ”Hydro som system og organisatorisk overbygning”
- finner **mening** i og er tilfreds med arbeidet
- har tro på egen evne til å mestre forskjellige situasjoner (**self-efficacy**)
- **identifiserer** seg med organisasjonen og synes organisasjonen som sådan er effektiv og handlekraftig
- er aktiv, **medvirker** og er involvert
- kan forvente **støtte** fra de andre
- har høy tillit hos de andre og har selv stor tillit til andre
- mestrer omgang med andre (samspill, **samhandling, relasjoner**)

B. Nettverk

Vi kan forestille oss organisasjonen som et *nettverk* eller et system. Viktige komponenter er mennesker (posisjoner) og koblinger mellom dem. (Jeg vil senere omtale *nettverk* som ”sosiale strukturer”). Posisjoner og koblinger fører oss til et annet relevant begrep i tilknytning til nettverk og sosiale systemer, nemlig struktur. Struktur kan defineres slik: ”*med struktur forstår vi måten som komponentene i en helhet er ordnet på*” (Schiefløe 2003:70). Jeg skiller mellom to former for struktur; sosial struktur og struktur i ikke-sosial betydning. For sosial struktur kan sies: ”*Sosial struktur er et fast mønster som plasserer mennesker i forhold til hverandre*” (Schiefløe 2003:222). Sosial struktur har med strukturer der komponentene er mennesker som interagerer. Det er typisk for en sosial struktur at den gjerne fremtvinger en viss regelmessighet i de handlingsvalg mennesker gjør (Martinussen 1986:104). Sosiale strukturer er likevel fleksible, og kan endres når mennesker går ut eller inn av strukturen (jamfør nettverk). Med struktur i ikke-sosial betydning tenkes først og fremst på

fysiske strukturer, for eksempel kontorlokaler og – organisering. Se materiell struktur (Schiefløe 2003:155).

Et nettverk dannes av mennesker i organisasjonen og vil fungere sammen med organisasjonsstruktur, prosesser, m.m. *”Et sosialt nettverk er et sett av relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker”* (Bø & Schiefloë 2007). Jeg har tatt noe forbehold med hensyn til ”uformelle relasjoner/nettverk”, da formelle relasjoner også danner nettverk. I tillegg kommer at formelle relasjoner/strukturer naturligvis vil påvirke det uformelle nettverket.

For at et nettverk skal være effektivt er det spesielt tre forhold som er viktige (Cohen & Prusak 2001:75). Kunnskap - ”å vite hva de andre vet”, dvs. hvilken kunnskap finnes, og hvem som har slik kunnskap. Tilgang - om det er lett eller vanskelig å få tilgang til ressursene i nettverket. Engasjement - å ha forståelse og evne til innlevelse i kollegaers arbeidssituasjon, aktivt å bidra med informasjon og kunnskap, og for øvrig legge vekt på å etablere et fruktbart samarbeid, som gjør at også andre lykkes i arbeidet.

Gabbay & Leenders (2001) beskriver to forskjellige tilnærminger til studier av sosial struktur. Disse kan betegnes som ”sosiale bånd” - og ”strukturell form” – tilnærmingen. Teorier som hører til ”sosiale bånd” – tilnærminger har oppmerksomheten rettet mot den dyadiske relasjonen mellom et bestemt ego og en bestemt alter. I dette tilfelle drar ego nytte av de ressursene alter har, for eksempel makt, kunnskap og informasjon osv. Ego øker dermed sin sosiale kapital. Det er ressursperspektivet som er fremtredende her. Den andre tilnærmingen, dreier seg om strukturen av relasjoner som ego er en del av. Ego tilpasser seg strukturen, mer eller mindre passivt. Begge tilnærmingene anvendes i oppgaven, dvs. både et bytte/ressursperspektiv og et strukturperspektiv.

Individdelen, som ble gjennomgått foran, tar vi med oss inn i nettverk hvor den egentlige sosiale kapitalen dannes. ”Egentlig”, i den forstand at det er der den utvikles og evt. kommer til anvendelse. I dette nettverket møter vi de andre, dvs. samhandlingspartnerne, og gir eller får ressurser til nytte for den/de andre eller for oss selv. Ofte oppstår ”vinn - vinn” situasjoner, der alle samhandlingspartnere tilføres ressurser. Ressurser kan være praktisk hjelp, motivasjon, informasjon, kunnskaper, støtte, trygghet osv.

I utgangspunktet kan vi se organisasjonen som et nettverk. I nettverk har vi strukturer som vi må forholde oss til (for eksempel organisasjonsstrukturer). I ARC har vi både en formell og en uformell struktur.

Noen ganger kan det være viktig å endre strukturer. Formell struktur kan vi kanskje gjøre lite med, i hvert fall på kort sikt. Den uformelle strukturen kan vi endre. Dette skjer for eksempel gjennom å etablere kontakt med noen vi ikke har hatt kontakt med tidligere. Det sosiale nettverket utvides.

Det ”samlede” nettverket som en ansatt i ARC har, består først og fremst av det interne nettverket, men også av nettverket som dannes gjennom samhandling med mennesker i de Hydro-enhetene ARC betjener. Nettverk har disse indikatorene:

5. Formell struktur
6. Sosialt nettverk (uformell struktur)

Jeg vil nedenfor gå gjennom de indikatorene jeg har konstruert i nettverksdelen.

Indikator nr. 5: Formell struktur

Indikatoren består av følgende variabler:

- koordinering
- kontakt - med enhetene
- arbeidsorganisering

Koordinering måler graden av forsinkelser i arbeidsprosesser. Koordinering kan være en kritisk faktor i mange organisasjoner. Å vente på noe eller noen kan virke både frustrerende og stressende. Det er mye energi, arbeidsinnsats, oppmerksomhet og tid som går til spille, hvis koordineringen fungerer dårlig. Mangelfull intern koordinering kan naturligvis gå utover leveransene/tjenestene til de andre Hydro-enhetene.

Koordinering forutsetter at du ”er på rett plass til riktig tid”. Dette forutsetter igjen at du kjenner din ”plass” i organisasjonen, du må vite hva som skjer, hva de andre gjør, ditt ansvar og dine oppgaver osv. Det er to spørsmål/påstander som er lagt inn i ”koordinering”:

- "Jeg blir ofte forsinket i mitt arbeid fordi jeg må vente på at andre skal bli ferdig med sine arbeidsoppgaver"
- Får du informasjonen, du trenger i arbeidet, til riktig tid?

Det kan diskuteres om koordinering hører til i formell eller uformell struktur. Koordinering relateres her først og fremst til arbeidsprosesser/systemprosesser. De er strukturert, men om de dermed bør høre til i det jeg beskriver som formell struktur, er ikke gitt. Jeg har imidlertid sett for meg formell struktur som noe som ”tvinger” folk inn i bestemte handlingsmønstre, ofte noe som andre har bestemt.

Kontakt - med enhetene beskriver samarbeidet ARC og Hydro-enhetene. Variabelen har to spørsmål, der det ene går på avhengighetsforholdet til enhetene. (Dette avhengighetsforholdet

oppfattes her som en konsekvens av system- og organisasjonsstruktur). ARC er i sitt daglige arbeid avhengig av informasjon (forskjellig type respons vanligvis gitt gjennom IT-systemer) fra enhetene. Forsinkelser oppstår. En respondent kan oppleve at det er vanskelig å komme videre med oppgavene, hvis informasjonen mangler. Spørsmålet er ”snudd” slik at jeg egentlig spør om følelsen av uavhengighet. Se omkodning foran. Uavhengighet og avhengighet takles forskjellig fra menneske til menneske. Opplevelsen av for eksempel avhengighet vil også variere i forhold til oppgavens art og betydning. Det andre spørsmålet går på hvordan samarbeidet mellom ARC og enhetene oppleves. Spørsmålene er:

- "Jeg er i det daglige arbeidet avhengig av folk i de andre Hydro-enhetene for å få gjort jobben min"
- "Samarbeidet mellom ARC og de andre Hydro-enhetene er effektivt og gir resultater for alle parter"

Dette er tatt med som *formell struktur* fordi forholdet mellom ARC og enhetene er gitt i form av avtaler, rutiner og systemer. For noen oppgaver er det etablert faste koblinger mellom personer hos ARC og bestemte personer ute i enhetene.

Arbeidsorganisering går på to forhold, det ene går på opplevelsen av organisasjonsstrukturen, her kalt flat struktur, det andre på arbeidsforhold internt. Når det gjelder flat struktur har jeg i utgangspunktet brukt en metode jeg beskriver under sosialt nettverk (beregning av nettverkets form). Variabelen går på om organisasjonsstrukturen oppleves flat; om det for eksempel er kort avstand mellom ledelse og den ansatte, eller hierarkisk; om det er vanskelig å få ledelsen i tale for den enkelte ansatte. Arbeidsforhold dreier seg om kontorlokaler, verktøy og hjelpemidler, osv. Flat struktur og gode arbeidsforhold vil fremme sosial kapital.

Indikator nr. 6: Sosialt nettverk (uformell struktur)

Indikatoren er delt i følgende variabler:

- strukturer (uformelle strukturer)
- nettverksoperasjoner
- ressurser

Den uformelle delen av nettverket kartlegges bl.a. gjennom å se på kontakten individene har med hverandre. Hvor går et individ for å søke råd og hjelp? Relevante spørsmål kan ellers være: Hvor omfattende er nettverket? Hvordan fungerer det? Hvordan kan vi nyttiggjøre oss ressursene i nettverket?

Måleproblemer

På grunn av den tette koblingen til personer fører nettverk til en del spesielle måleproblemer. Det kan ofte være motstand mot å oppgi navn på personer i nettverket. (*Jeg hadde ikke anledning til å gå på personnivå*). Hvis personer likevel oppgis, vil det ofte være problematisk å omgjøre evt. verdier (tall), som kan utledes av koblingene mellom forskjellige personer, til en skala som passer inn i en spørreundersøkelse. I tillegg blir datamengden stor og kan være vanskelig å håndtere uten spesielle hjelpemidler. Jeg forsøker likevel å finne uttrykk som kan si noe om nettverkets størrelse, form (forholdet ”mellom den vertikale og horisontale delen” i et nettverk) og ressurser.

Hver enkelt av de nevnte indikatorene (formell struktur og sosialt nettverk) i nettverksdelen består av en eller flere variabler. Noen av disse variablene måles, helt eller delvis, gjennom antall personellkategorier/instanser (forkortes til instanser) som kan rådspørres av den enkelte ansatte i organisasjonen. Instanser kan for eksempel være ledelse, HR, fagforeningene osv. Grunnlaget for måling får vi gjennom respondentens nominering av hvilke instanser som velges for forskjellige typer spørsmål (spørsmål om råd). Hvilke personer som kan kontaktes, er det ikke mulig å si noe om ut fra registreringene. Det er kun instans som er registreres. Rådspørring går altså ikke direkte på personer, men på instanser. I utgangspunktet har jeg forutsatt, at et stort antall instanser som kan rådspørres, indikerer at aktøren har et stort nettverk.

I praksis er det gjort slik: Når vi har valgt en instans betyr det at minst en person kan rådspørres innenfor denne instansen (i utgangspunktet 1 person bak hver personellkategori/instans). Det vi ikke uten videre klarer å få frem er at flere personer innenfor en gitt instans kan rådspørres. Dette vil jeg gjøre noe med senere.

Beregning av variable i nettverk

Utgangspunktet for å si noe om kontaktmønster i forbindelse med rådspørring er tre spørsmål, som alle går på hvor respondenten søker råd, i forbindelse med faglige, administrative eller emosjonelle spørsmål, dvs. spørsmål nummer 41, 42 og 43.

41. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger faglige råd? (en eller flere avkryssinger)				
42. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger å diskutere arbeids- og lønnsforhold? (en eller flere avkryssinger)				
43. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger emosjonell (følelsesmessig) støtte? (en eller flere avkryssinger)				

De personellkategorier/instanser jeg har tatt med er følgende:

Ledelsen
Kollegaer
Hydro - sentralt
Fagforeningen
HR
Andre
Ingen spesielt

Spørreskjemaet: Respondenten ble bedt om å krysse av for en eller flere av disse instansene.

I SPSS fikk instanser, som ble avkrysset, tallkode 1, ellers 0. Dette betyr "1", hvis du søker råd hos gjeldende instans, "0", hvis du ikke søker råd hos gjeldende instans.

Eksempel:

	Ledelsen	Kollegaer	Hydro sentralt	Fagforeninger	HR	Andre	Ingen spesielt
Faglige spørsmål	0	1	0	0	0	0	0
Spørsmål om adm. / personalforhold	1	0	0	1	1	0	0
Spørsmål i forb. med emosjonelle forhold	1	1	0	1	1	1	0

Eksemplet viser at for faglige spørsmål blir kollegaer rådspurt. For spørsmål om adm. og personalforhold er det *ledelse, fagforeningen og HR*. Spørsmål i forbindelse med emosjonelle forhold går til *ledelse, kollegaer, fagforeningen, HR og "andre"*.

Hvor mange kan rådspørres innenfor en gitt instans?

Det er sannsynlig at flere enn den ene personen som er underforstått når vi velger instans - kan rådspørres. Jeg sier derfor at i tillegg til antall instanser, vil det egentlige nettverkets omfang kunne variere i forhold til respondentens selvbilde. Dette er antatt å virke slik: Selvbildet fører til, at respondenten innenfor den instans som er angitt, går til de han/hun føler seg trygg på, har tillit til og identifiserer seg med. Dette kan føre til mer enn en person. Det er altså selvbildet som bestemmer om respondenten går til flere enn den ene personen som vi kan regne med når det krysses av for instans. Denne beregningsmåten gjelder bare for instanser horisontalt. Horisontale instanser er alle instansene unntatt "ledelse". Vertikale instanser vil dermed være instansen "ledelse".

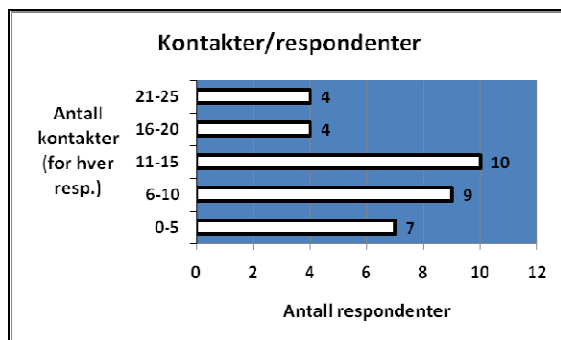
Eksempel: Respondenten krysser av for HR. Instansen HR – som variabel - får kode "1". Respondenten har dermed inkludert en personellkategori/instans, og en (1) person, i sitt nettverk. Deretter bestemmes hvor mange som evt. kan spørres i tillegg til den ene personen på grunnlag av variabelen selvbilde. (Selvbilde er definert som individuell goodwill, tilhørighet, self-efficacy og mening og tilfredshet). Høy skår betyr at mange kan rådspørres i tillegg til den ene personen som er underforstått. Lav skår at få kan rådspørres. Skalaen multipliseres med antall horisontal nomineringer. Resultatet kan angis slik:

Antall som rådspørres i tillegg= antall horisontale nomineringer *selvbilde.

La oss si at antall horisontale nomineringer er 2 (respondenten har for eksempel valgt kollegaer og HR som instanser). Selvilde har skår lik 5, dvs. at antall som kan rådspørres i tillegg pr. instans er 5. Dette gir ”antall som rådspørres i tillegg” lik 10.

Denne måten å beregne antall i nettverket er brukt for variablene utstrekning, form og ressurser. Det samme gjelder ”flat struktur” variabelen arbeidsorganisering under indikatoren formell struktur.

Beregningene ga følgende resultater (antall kontakter og antall respondenter).



Her er fordelingen viktigere enn antallet. Vi ser det er 10 respondenter som har mellom 11 og 15 kontakter. 76 % av respondenter har 15 eller færre kontakter.

Figur 13: Antall kontakter - pr. respondent

Antall personer som kan kontaktes utgjør et viktig element i nettverk. Det sier noe om størrelse eller utstrekning av respondentens nettverk.

Den første variabelen under sosialt nettverk er **strukturer**. Størrelse eller utstrekning, som subvariabel, går inn i variabelen strukturer. Viktige begreper i forbindelse med strukturer er tetthet, koblinger (konnektivitet) og hierarki eller det jeg har brukt som betegnelser:

- ✚ utstrekning
- ✚ tilgjengelighet
- ✚ form
- ✚ kontakt utenom arbeid 1)

1) Kontakt utenom arbeid er verken med i gjennomsnittsberegninger eller i beregning av reliabilitet. Regnes som infoelement.

Tallet som går inn i variabelen **utstrekning** er lik horisontale nomineringer + ”antall som rådspørres i tillegg” (pr. instans) + antall vertikale nomineringer.

Tilgjengelighet er her et mål på hyppighet, dvs. spørsmålet som ligger til grunn for variabelen dreier seg om hyppighet. (I teorien brukes vanligvis *stiltengde* som mål på tilgjengelighet). **Form** er forholdet mellom vertikale og horisontale nomineringer. Variabelen

kontakt utenom arbeid er vanskelig å inkludere i sosial kapital. På samme måte som for systemtillit foran er det vanskelig å finne en sammenheng. (Om systemtillit - se under indikatoren: Tillit og tiltro). Vi møtes ”utenom arbeid” uten at det ser ut til å ha betydning for sosial kapital. De som ofte møtes er sjelden de som har mest sosial kapital. Dette bekreftes bl.a. gjennom negativ korrelasjon mellom denne variabelen og andre relevante variable i sosial kapital. Hvis vi også tar systemtillit i betraktning, kan det se ut som om vårt forhold til andre organisasjoner (i dette tilfelle overordnet organisasjon) og til eksterne arenaer hvor folk møtes (utenom arbeid), har liten eller ingen betydning for sosial kapital. Kan dette bety at sosial kapital er noe som bør avgrenses til egen organisasjon?

Vertikal og horisontal orientering – grunnlag for å si noe om nettverkets form.

Litt, enkelt kan vi si at vi har en *vertikal orientering* når vi helst går til ledelsen, *horisontal orientering* når vi går ”utover” i organisasjonen. En annen måte å si det på er at *vertikal orientering* fører til at vi søker råd hos personer over oss i organisasjonsstrukturen. Selv om forskjellen mellom horisontal og vertikal orientering ikke er stor, ser vi at for eksempel ved emosjonelle råd er det mer horisontal rådspørring enn ved faglige råd/spørsmål. Noe som er rimelig. Tabellen nedenfor viser prosentvis fordeling på personellkategorier/instanser.

	Ledelse	Kollegaer	Hydro-sentralt	Fagforeningen	HR	Andre	Ingen
Fag	33	60	6	0	0	2	0
Lønn/personal	45	21	2	26	4	2	0
Emosjonelle forhold	25	47	0	8	20	0	0

Ut fra tabellen ser vi at ved faglige råd går 33 % av henvendelsene til ledelse, 60 % til kollegaer, mens 6 % går sentralt (Hydro) og 2 % til andre (for eksempel revisorer). For spørsmål om lønn/personalforhold går for eksempel 45 % til ledelsen og 26 % til fagforeningen. I forbindelse med emosjonelle forhold (personlige) går 47 % av henvendelsene til kollegaer, 8 % til fagforeningen og 20 % til HR, mens 25 %, også i dette tilfelle, rådspør ledelsen. Mønsteret kunne tilsi følgende karakteristik: organisasjonen er relativt tett og sterkt sammenvevd.

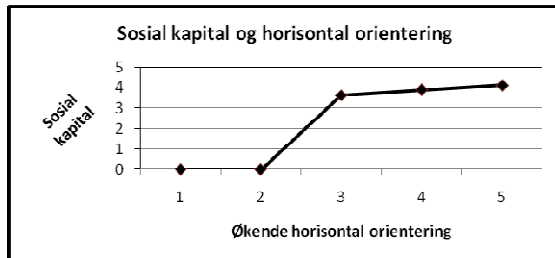
Nettverkets form og sosial kapital

Som nevnt, er det forholdet mellom vertikal og horisontal orientering som sier noe om nettverkets form. Det som vanligvis betraktes som positivt for sosial kapital er en horisontal orientering i nettverket (Gabbay & Leenders 2001).

Ved horisontal orientering beveger vi oss, som nevnt, ”utover” i organisasjonen og etablerer kontakter der i stedet for å følge hierarkiet i den formelle organisasjonen. Dette blir gjerne kontakter - som har status på linje med oss selv, noe som også kan ha betydning.

Forholdet mellom vertikal og horisontal orientering fremkommer ved å dividere variabelen vertikalt på variabelen horisontalt. Variabelen form har høye verdier eller lave verdier avhengig av forholdet mellom *vertikalt* og *horisontalt*.

Illustrasjonen nedenfor sier noe om horisontal orientering og sosial kapital. Kurven samsvarer med teorien.



Når horisontal orientering øker – øker også sosial kapital.

Figur 14: Horisontal orientering i nettverket og sosial kapital

Som en oppsummering kan vi si strukturer (under indikatoren sosialt nettverk) beskriver mønsteret av forbindelser mellom aktører. Strukturer inngår i det jeg senere omtaler som sosial struktur.

Neste variabel under sosialt nettverk er **nettverksoperasjoner**. De beskriver hva som skjer i det etablerte nettverket. Nettverksoperasjoner består av flere variable hvor gjensidighet og responsivitet er spesielle. Gjensidighet sikrer at nettverket består. Responsivitet sikrer at vi greier å nyttiggjøre oss ressursene som ligger i nettverket. *Nettverksoperasjoner* består av følgende subvariabler:

- gjensidighet (bytte)
- kunnskapsdeling
- responsivitet
- praktisk samarbeid

Gjensidighet, den første variabelen under operasjoner dreier seg om villighet til å hjelpe andre, samt å motta hjelp fra andre. I gjensidighet ligger en forpliktelse (Coleman 2000). Når vi gir hjelp forventes det at vi får noe tilbake. Coleman (2000) illustrerer dette ved å si at vi samler og holder rede på såkalte ”credit slips”, dvs. utestående hos andre mennesker - oppstått gjennom tjenester vi har gitt, og at vi på et tidspunkt kommer til å kreve inn dette utestående. Vi ”summerer” de ytelser vi føler vi har gitt en person, og forventer disse tilbakebetalt. Hvis dette ikke skjer, blir vi skuffet. Sjansen for at jeg, og med urette, har overvurdert mine ”credit slips” er naturligvis til stede.

De fleste holder ikke nøye regnskap med ytelser og gjenytelser. De yter hjelp der det trengs, uten særlig tanke om å få noe tilbake. De blir heller ikke skuffet om gjenytelsen

uteblir. Forholdet mellom ytelse og gjenytelser er dessuten svært sammensatt i organisasjoner. Ofte er det slik, at de som yter hjelp belønnes på andre måter enn gjennom gjenytelser fra de som fikk hjelp, noe som gjør at et ellers ubalansert bytteforhold på individplanet, likevel kan oppleves som ”greit nok”. Ytelser kan bli gjort opp gjennom lønn, karriere osv.

Gjensidighet er satt sammen av to faktorer som kan omtales som ”det du gir til andre” og ”det du får tilbake fra andre”. Den første har fått variabelbetegnelsen ”gir”, mens den andre har fått betegnelsen ”fått-tilbake”. Uttrykket for gjensidighet utgjøres av differansen mellom de to. Variabelen gjensidighet kan dermed uttrykkes slik: $Gjensidighet = gir - fått-tilbake$. Uttrykket for det du ”gir” beregnes gjennom spørsmål som går på villighet til å hjelpe andre. Flere spørsmål er slått sammen. Dess høyere skår på disse spørsmålene, desto mer villig er du til å gi. Det du får tilbake er lik resultatet av spørsmålet nedenfor, samt en beregnet variabel.

- Hvis noen i ARC fikk problemer av personlig art og trengte hjelp, hvor sannsynlig er det at en eller flere i ARC vil tre støtte til?

I tillegg er det beregnet en verdi for det du ”får tilbake gjennom nettverket”.

Det er dette som utgjør variabelen ”fått-tilbake”. Se beregninger i vedlegg D.

Neste (sub)variabel er *kunnskapsdeling*. Denne dreier seg evne og villighet til å dele med andre. Vi deler informasjon, kunnskaper og erfaringer. Disse kan vi dele med andre uten at vi egentlig gir noe fra oss. (Jeg har satt informasjon på linje med kunnskap og erfaringer).

Villighet til å dele med andre kan variere. Mange deler med andre uten å ha noen som helst tanke om å få noe i gjengjeld. Andre er mer forbeholdne, og deler ikke med andre, hvis det på noen måte skulle gå ut over dem selv. Gode personlige erfaringer, samt tillitsfulle og forutsigbare sosiale omgivelser fører gjerne til at vi deler med andre mennesker. På den annen side vil dårlige erfaringer, mistillit og lite forutsigbare omgivelser være årsak til at vi ikke deler med andre. Vi har blitt lurt og utnyttet, og tar ikke sjansen en gang til.

Det å være lite villig til å dele med andre er ikke nødvendigvis noe som kommer ”innenfra (individet)”, men er like gjerne ”utenfra”. Utenfra i den forstand at det ligger i forholdet mellom mennesker. Mangel på tillit kan være en årsak, mangel på respekt kan være en annen. Manglende respekt kan føre til at vi mener det ikke er så nøye, om den andre føler seg lurt. Vi bryr oss ikke med eventuelle sure reaksjoner.

Å være lite villig til å dele kan også ha noe med objektene som deles å gjøre. Hvis det som gis/deles er spesielt verdifullt for oss, har vi forventninger om gjenytelse. Har vi grunn for å tro at denne gjenytelsen uteblir, gir vi motvillig slipp på det vi har.

Å ha makt, kan være en årsak til at vi ikke deler med andre. Den mektige behøver strengt tatt ikke dele med noen (Grimen 2009:61).

At erfaringer, kunnskaper og informasjon deles er av stor betydning. Organisasjonen som helhet tjener på dette. At noen mangler informasjon på et gitt tidspunkt, kan for eksempel gå utover koordinering/samordning i en organisasjon. Å dele kunnskaper og erfaringer med andre er en forutsetning for å få organisasjoner til å fungere.

Den tredje variabelen under operasjoner er *responsivitet*. Dette dreier seg først og fremst om individets evne til å reagere/respondere på andre mennesker, hendelser, informasjon, osv.

Responsivitet er et uttrykk fra Asplund (1987). Du er sosialt responsiv når du avgir en reaksjon på det de(n) andre gjør. (Naturligvis ikke hvilken som helst reaksjon). Asplund (1987) sier *sosial responsivitet simpelthen betyr å svare på et annet menneskes tilstedeværelse eller eksistens*. Videre sier Asplund (1987): *"Når to personer er oppmerksomme på hverandre og svarer på hverandres oppførsel eller adferd er de sosialt responsive"*. "Svar" er her ment i utvidet betydning, både som uttrykk for det som sies og det som gjøres. Eksempel: Person A gjør noe i forhold person B (sier noe eller avgir en reaksjon på annen måte). B, på sin side, svarer A, noe som fører til nytt svar (reaksjon) fra A osv. Ofte vil det bli en kjede av svar og motsvar. Ingen reaksjon kan også være et svar. Hvert svar har mening bare hvis du ser det sammen med spørsmålet (en reaksjon) eller det som ellers utløste svaret.

Asplund (1987) sier *"når vi handler slik at den andre berøres av det vi sier, og vi selv blir berørt av det den andre sier, snakker vi om sosial responsivitet"*. Det er først og fremst når vi ter oss som konkrete mennesker at vi viser sosial responsivitet (Asplund (1987)). "Konkret" betyr her at vi opptrer som den vi er som menneske, og ikke spiller en rolle som for eksempel sjef. Det som skjedde i Hawthorne-undersøkelsen, er i følge Asplund (1987) et godt eksempel på sosial responsivitet.

Det første spørsmålet, som inngår i variabelen responsivitet, går på det å få energi og motivasjon av å arbeide sammen med andre. Mekanismene er slik:
Du får energi og motivasjon, og gir uttrykk for dette overfor den andre - som skaper denne energien og motivasjonen. Dette vil antakelig øke den andres innsats. Den andre tilfører deg "enda mer" energi og motivasjon. Vi får en positiv "spiral". Begge opptrer sosialt responsive. Hvis det motsatte skjer, dvs. at den som opprinnelig ga deg energi og motivasjon, misforstår ditt svar og blir avvisende, sur og tverr, vil din energi og motivasjon sannsynligvis forsvinne.

I responsivitet ligger også et spørsmål som går på respondentens forhold til mål og oppfølging (informasjon) av disse. *Bryr respondenten seg med KPI'ene?* Jmfr. Asplund's historie om drageflygeren. *Når vinden tar dragen responderer drageflygeren.* Her er det relativt få som responderer. Spørsmålet har lav gjennomsnittskår.

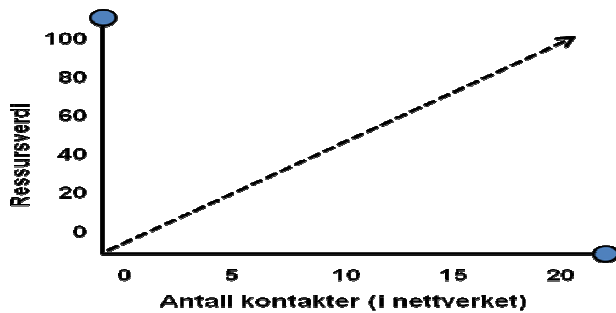
Vi kan si at sosial responsivitet går på evne til å reagere adekvat på det andre sier eller gjør. En adekvat måte å reagere på kan beskrives slik: Du er positiv, åpen, observant, stiller spørsmål og mottar svar som du forholder deg til, forstår og tenker deg om før du avgir ditt svar, holder fokus på samtalepartneren og tar til deg det som sies. Du konsentrerer deg om samtalepartneren og situasjonen. Nærvær, oppmerksomhet og tilstedeværelse er viktig stikkord i forbindelse med responsivitet. (Hvis du i møter med andre sjekker e-posten eller fikler med mobiltelefonen er du sannsynligvis lite nærværende og oppmerksom). Vi kan si responsivitet representerer en spesiell oppfatningsdyktighet. Responsivitet har stor betydning, spesielt i forbindelse med konvertering av ressurser.

Siste (sub)variabel under nettverksoperasjoner er *praktisk samarbeid*. Denne fanger opp det som ikke dreier seg om gjensidighet (bytte), kunnskapsdeling og responsivitet.

Den siste variabelen under sosialt nettverk er **ressurser**. *Ressurser er inkorporert i sosiale strukturer, og kan benyttes for og nå bestemte mål* (Lin (2001)). *Ressurser* er konstruert med grunnlag i spørsmålene om rådspørring. Det er altså brukt samme teknikk som for å beregne utstrekning (størrelse) av nettverket. Dess flere en rådspør horisontalt - desto mer ressurser snakker vi om. (Jeg er klar over at dette kan være en påstand som kan diskuteres).

Variabelen er lik produktet av *utstrekning + tilgjengelighet*, her kalt *omfang* multiplisert med en faktor som vi kan si står for *kvalitet i nettverket*. Denne "kvalitet i nettverket" er beregnet på grunnlag av data i undersøkelsen, dvs. som gjennomsnitt av spørsmålene som inngår i det jeg har kalt individ- og kontekst-delen. Kvalitet i nettverket utgjør *pris*.

Formel for beregning av ressursverdi blir dermed slik: $omfang * pris = ressursverdi$. Vi kan si ressursverdien øker proporsjonalt med antall kontakter (se figur):



Hvis individ x har 20 kontakter i nettverket og gjennomsnittlig dyktighet – faglig og sosialt i organisasjonen, altså pris, er lik 3.8, får vi verdi på x 's ressurser lik $(3.8 \times 20) = 76$.

Figur 15: Ressursberegning(illustrasjon)

Prisberegningen er gjort på en slik måte at *pris*, som vi altså kan si er lik dyktighet – faglig og sosialt, blir prisen **de andre står for**. (Jeg er unntatt i prisberegningen. Det er prisen på de andres ressurser jeg er interessert i). Ressursverdi vil dermed bli produktet av mitt eget omfang av nettverket (kontakter), mens prisen er basert på de andres dyktighet – faglig og sosialt, altså ikke min egen dyktighet.

I virkeligheten behøver det ikke å være en lineær sammenheng mellom pris og antall kontakter, slik som fremstilt i grafen. To forhold kan påvirke prisutviklingen:

1) Prisen vil avta etter hvert som antall kontakter øker. Når nye kontakter med samsvarende ressurser føyes til nettverket vil den siste ha mindre verdi (som ressurs) enn den forrige. (Prinsipp i økonomi). Vi vil da få et annet kurveforløp enn det kurven her viser (krummet kurve).

2) Ressursene er unike og den siste kontaktens ressurser er like mye verdt som den forrige. Det er trolig den siste som er mest relevant i sosial kapital.

Vi kan si at ressursverdi representerer den initielle verdien av ressursene. Hva det enkelte individ klarer å få ut disse ressursene vil avhenge bl.a. av evnen til å konvertere ressursene. Jamfør responsivitet.

Nettverk og kontekst

Når du opererer i nettverket er du på samme måte som i den individuelle delen også under påvirkning fra omgivelsene, dvs. kontekst. Hvor mye eller lite du lar deg påvirke avhenger av de samme forhold eller betraktninger som i den individuelle delen. Det som er nytt her er at du er i samhandling med konkrete andre, og disse andre vil, i utgangspunktet, utsettes for samme påvirkning som du. Begge er i samme situasjon. En kompliserende faktor er at du og samhandlingspartner(e) kan oppfatte samme påvirkning forskjellig. Dette er noe som naturligvis kan føre til misforståelser.

I individdelen sa jeg en del om samhandling. Flere variabler i nettverk kan sies å dreie seg om samhandling. Det kan nevnes:

- Koordinering
- Kontakt med enhetene
- Gjensidighet (bytte)
- Kunnskapsdeling
- Responsivitet
- Praktisk samarbeid

Oppsummering

Med bakgrunn i gjennomgangen av nettverksdelen, foran kan vi si det som karakteriserer en person med høy skår på nettverksdelen, er:

- *har et relativt stort nettverk (utstrekning)*
- *har en horisontal orientering i nettverket*
- *har god tilgang til ressurser i nettverket*
- *har balanse i forholdet mellom "å gi og ta", dvs. i gjensidighet*

C. Kontekst

Kontekst omfatter en aktørs (et individs) "omgivelser". Med "omgivelser" tenker vi på *faktorer som andre mennesker, kultur, miljø og forskjellige fysiske objekter* (Schiefløe 2003).

Kontekst vil virke inn på hvordan vi tolker forskjellige hendelser. "Gjennom vår delaktighet i og tolkning av en hendelse, kan hendelsesforløpet påvirkes av vår oppfatning av hendelsens kontekst" (Rosenmeier 2005). Bevisst eller ubevisst påvirkning fører til at vi ofte handler annerledes enn vi ellers ville ha gjort. Når vi vurderer vår tiltro til ledelsen vil vi være under påvirkning fra kontekst. *Har ledelsen klart å skape samhold og fellesskap?*

Påvirkning fra kontekst kan gi både positive og negative utslag, eller for så vidt ikke utslag i hele tatt. Ofte er vi utsatt for ubevisst påvirkning.

Kontekst skiller seg fra de to andre delene/dimensjonene (individ og nettverk). Aktøren er ikke i direkte "inngripen" med faktorene i kontekst, slik han/hun vil være i forbindelse med for eksempel faktorer i nettverk.

Den kontekstuelle dimensjonen består først og fremst av strukturelle og kulturelle faktorer, dvs. noe som er der, og som er uavhengig av enkeltindivider. Kontekst ligger med andre ord utenfor individet. I tillegg til struktur og kultur, som her avgrenses til å gjelde den interne organisasjonen, har jeg tatt med noe om organisasjonen sett utenfra, uttrykt gjennom "omdømme" eller goodwill. Dette omdømmet formidles gjennom (andre) mennesker. En aktør har altså ikke bare struktur og kultur (som kontekst) å forholde seg til, men også "andre mennesker".

Kontekst kan fremstå som en form for "kollektiv bevissthet". Dette er et begrep som ble brukt av Durkheim (Andersen, 2004).. Den kollektive bevisstheten ligger utenfor individet, men er skapt av mennesker. Den kollektive bevisstheten må vedlikeholdes. Dette

vedlikeholdet skjer gjennom vanemessige handlinger og ritualer. Den kollektive bevisstheten holdes intakt av mennesker. Men hva betyr det at den er utenfor individet? Vi kan si den kollektive bevisstheten er utenfor det enkelte individ. Om et individ ikke bidrar i vedlikeholdet av den kollektive bevisstheten, vil den kollektive bevisstheten likevel ikke forsvinne, verken for dette individet eller andre. I følge Durkheim (Andersen, 2004) vil den kollektive bevisstheten være mer enn summen av det enkelte individs bevissthet, dvs. tro, overbevisning, verdier, etc. På samme måte sier vi at sosial kapital for organisasjonen som helhet er mer enn summen av det enkelte individs sosiale kapital.

Vi har tidligere fremstilt organisasjonen som et nettverk. Vi skiller her mellom organisasjonen som nettverk og organisasjonen som en form for kontekst. Mens organisasjonen som nettverk kan forstås som posisjoner og koblinger mellom dem, kan organisasjonen som kontekst forstås som særlige strukturelle og kulturelle faktorer, og i utgangspunkt noe som er felles for alle. Det som karakteriserer en organisasjon (som kontekst) er:

- Alle kan bidra til vedlikehold/opprettholdelse (av organisasjonen)
- Komponenter i organisasjonen påvirker våre handlinger; bevisst eller ubevisst.
- Alle kan ha nytte av komponentene som inngår (i organisasjonen)
- Hvis et individ forlater (slutter i) organisasjonen betyr det liten eller ingen endring i denne delen, dvs. i strukturelle og kulturelle faktorer.

Slik vil en organisasjon, som betraktes som kontekst, utgjøre en stabil dimensjon i sosial kapital.

I en organisasjon må vi forholde oss til *andre mennesker* – direkte eller indirekte. Selve poenget med en organisasjon er at individer arbeider sammen, i fellesskap løser oppgaver, og realiserer individuelle og kollektive mål. Men *andre mennesker* finnes både i og utenfor organisasjonen. Hvordan kan *andre mennesker* forstås i forhold til ”vår kontekst”?

I utgangspunktet kan ”andre mennesker” være alle unntatt meg selv. Jeg har imidlertid sett det slik: En kategori *andre mennesker* er del av relasjoner og nettverk. Det er de du har kontakt med, og som her befinner seg i den lokale organisasjonen eller i Hydro-organisasjonen. Disse har jeg **ikke** tatt med som del av kontekst.

Det er en annen kategori *andre mennesker* som blir del av kontekst. Det er de du vanligvis ikke har kontakt med, men som like fullt er ”der” og bevisst eller ubevisst påvirker deg. Vi kan si det slik: Mennesker i en kontekst er mennesker *i sin alminnelighet*, dvs. de du ikke har et direkte forhold til. Dermed består kontekst, i tillegg til faktorene som allerede er nevnt, også av *andre mennesker*, men da som *mennesker i sin alminnelighet*. Disse befinner seg utenfor organisasjonen og utenfor nettverket.

Men er mennesker i sin alminnelighet interessant? Jo, vi påvirkes av våre nære, men også av mer fjerne relasjoner. Vi er opptatt av hva folk vil mene om oss. Vi tenker ofte: ”Skal tro hva folk vil si om dette?” Det gir dårlig samvittighet, fører til anger osv. Slik vil mennesker i sin alminnelighet også påvirke oss. Det er noe av det samme Martinussen (1984:74) mener når han sier at en sosial relasjon består av minst tre (individer/aktører): de to som samhandler (utveksler verdier), og en tredjemann. Tredjemann, er med som representant for de vi stadig sammenligner oss med, og tar hensyn til, dvs. de som representerer folkemeningen, moralen osv.

Hvorfor er ikke relasjoner og nettverk sett på som kontekst?

Du er selv en aktiv part i relasjoner og nettverk, og bestemmer sammen med *den andre* hvordan det skal fungere, og hva som skal komme ut. Ofte kan relasjoner opphøre og nettverk forandres. Du kan mer eller mindre selv bestemme om du vil gå ut av et nettverk. I motsetning til kontekst, endres et nettverk umiddelbart når du går ut. I forhold til kontekst er relasjoner og nettverk ustabile fenomen.

I relasjoner og nettverk påvirkes du av samhandlingspartneren. Denne påvirkningen er vanligvis konkret og utøves av en bestemt person (samhandlingspartneren), og kan sammen med denne personen forstås og vurderes og gi deg anledning til selv å avgjøre om du skal la deg påvirke eller om du skal ignorere den.

Dimensjonen eller delen **kontekst** er delt i følgende indikatorer:

7. Fellesskap
8. Normer og forskrifter
9. Organisasjonens goodwill (omdømme)

Fellesskap og normer og forskrifter dreier seg om faktorer som vedrører den ”indre organisasjon”, mens organisasjonens goodwill (omdømme) dreier seg om den ”ytre organisasjon”. Se Martinussen (1984) – indre og ytre samhandlingsbetingelser

Indikator nr. 7: Fellesskap

Fellesskap er delt i følgende variabler:

- samhold
- verdifellesskap

I fellesskap blir vi ivaretatt og vist omsorg (Bø 2005:15). Det at noen bryr seg er viktig for selvfølelse og identitet. Fellesskap bekrefter forankring og tilhørighet. Vi blir trygge på

samhandlingspartnerene. Fellesskap er en forutsetning for personlig vekst og trivsel. Fellesskap bidrar til kvalitet i vår samhandling med andre (Bø 2005:41). I fellesskap forener vi oss med andre i ulike former for gjensidighet (Bø 2005:15). Men fellesskap betyr også at vi må lære å innrette oss, tøyne egeninteresser, støtte de andre osv. Å være inkludert i fellesskap kan med andre ord ha sin pris (Bø 2005:15). Fellesskap kan ødelegges gjennom konflikter. En gruppe eller en organisasjons evne til å løse konflikter kan være avgjørende.

Samhold og fellesskap oppstår gjennom felles interesser, for eksempel faglige.

Samhold kan vises gjennom oppslutning om mål og oppgaver. Samhold kan gi utslag i ønske om at organisasjonen skal bestå og utvikles. Sterke ønske om å trygge arbeidsplassen kan føre til samhold og fellesskap.

I fellesskap er det viktig med kontinuitet og forutsigbarhet. Det kan imidlertid være en utfordring å balansere fellesskap mot for eksempel frihet og selvbestemmelse (se medvirkning). Konsekvensen av frihet og selvbestemmelse for en kan bety forandring og usikkerhet for andre.

Tillit er en forutsetning i fungerende fellesskap. I fellesskap genereres tillit. Det er en relativt sterk korrelasjon mellom tillit og fellesskap.

Når det gjelder ***verdifellesskap*** (den andre variabelen) kan vi si: Mennesket er et sosialt vesen. I stor grad dannes selvbildet, interesser og behov gjennom ulike sosialiseringprosesser (Martinussen 1984). For at sosialiseringprosessen skal fungere må det ligge et *verdifellesskap* i bunn (Martinussen 1984).

Verdifellesskapet, som uttrykkes her, fremkommer gjennom beregning av grad av felles verdier i organisasjonen. Utgangspunktet for beregningen er en liste i spørreskjemaet med 10 verdiutsagn. Se spørsmål 36. Respondenten ble bedt om å krysse av for de tre viktigste. På samme måte som for omfang av nettverket, har jeg laget en egen skala.

Verdiutsagn:

Å føle trygghet for arbeidsplassen	
Å ha ledere og kollegaer som bryr seg om meg	
Å kontinuerlig lære og utvikle meg	
Å lykkes i den stillingen jeg har	

Dette er de utsagn som har fått flest nomineringer, og samtidig har tilfredsstillende korrelasjon. Jeg har altså sett bort fra utsagn som ikke så ut til å ha noen sammenheng (korrelasjon) med andre faktorer (variable) i sosial kapital. De respondentene som har nominert de 4 utsagnene

er av de som har mest sosial kapital. Vi er dermed trygge på at disse 4 utsagnene kan inkluderes som del av sosial kapital.

Indikator nr. 8: Normer og forskrifter

Normer og forskrifter har disse variablene:

- normer
- samarbeidsimperativ

En norm er et uttrykk for de forventninger ledelse og kollegaer har. En norm sier noe om det som oppfattes som viktig. Hvis du ikke forholder deg positivt til normer kan du regne med sanksjoner. En norm vil påvirke vår adferd (sosial) og handlinger.

Spørsmålet/påstanden som er brukt i denne variabelen er slik (spørsmål 35.1):

- "Det er viktig å bidra til at andre lykkes i jobben"

”Vi har å gjøre med en norm når ”retten” til kontroll av en handling ligger hos andre enn de som utfører handlingen” (Schiefløe 2003:143). Normer virker som strukturer, men er forankret i kulturen. En norm kan defineres, som *en forskrift avledet av verdier* (Bø 2005:26). ”Normer tvinger oss”, sier Hatch (2001).

Etterlevelse av normer dreier seg om holdninger. Hvis normer skal bety noe må det handlinger til. Se beskrivelse av forskjellen mellom holdning og handling foran (”Spørreundersøkelsen”). Variabelen gjensidighet foran kan være eksempel på handlinger som følger av en norm. Stor grad av gjensidighet kan bekrefte at det handles i henhold til normen, dvs. vi bidrar til at andre lykkes. Det er ikke nok å mene det er riktig at andre lykkes. Det må også handles slik at andre lykkes.

Det er i møtet med konkrete andre at normer aktualiseres. Normer oppfattes som ”styrende” i relasjoner og nettverk, fordi relasjonspartneren sannsynligvis også holder seg til normene. Dette gjelder både i relasjoner av kortere og lengre varighet.

Det andre forholdet (forskrifter) dreier seg mer om en form for *organisatorisk imperativ* enn en norm i vanlig forstand. En form for ”press” på å samarbeide med andre. Det er for eksempel poengtert fra ledelsens side at samarbeid er en betingelse for å lykkes med arbeidet. Sanksjonen vil være - ikke å nå egne mål. Spørsmålet som ligger til grunn er:

- "Hvis jeg skal nå mine egne mål må jeg samarbeide med andre"

Indikator nr. 9: Organisasjonens goodwill

Organisasjonens goodwill dreier seg om omdømme. Merk at indikator og variabel her er det samme. Indikatorer organisasjonens goodwill er ikke delt i variable. Spørsmålene går direkte inn i indikatoren. Spørsmålene var slik (spørsmål 19 og 46g):

- Hva kan du si om ARCs omdømme (goodwill)?
- "ARC har en sterk posisjon i Hydro Aluminium"

Goodwill/omdømme dreier seg her om den tillit (goodwill) du tror organisasjonen har utenfor egen organisasjon, samt dens posisjon og anerkjennelse i de andre Hydro-enhetene. Goodwill har en kollektiv karakter; er tilgjengelig for alle. Derfor kan goodwill/omdømme også betegnes som kollektiv goodwill.

Kommentarer til kontekstdelen

Virkingen av den kontekstuelle dimensjonen kan bli dobbelt da jeg summerer kontekst sammen med individ og nettverk for å danne uttrykket for sosial kapital. Dobbelt, fordi det kan hevdes at faktorer i kontekst allerede er tatt med i den individuelle dimensjonen og nettverksdimensjonen. For eksempel kan virkingen av "samhold", som er en av faktorene i den kontekstuelle dimensjonen, allerede være innebygget i en eller flere av faktorene i den individuelle dimensjonen og nettverksdimensjonen. Dette kan for eksempel være tilfelle for relasjonsmestring. Aktøren vil trolig vurdere graden av samhold i organisasjonen når han/hun skal bedømme egen evne til relasjonsmestring. Lite samhold kan for eksempel føre til tilbakeholdenhet ved inngåelse i relasjoner. Godt samhold kan motivere til inngåelse av relasjoner. Slik kan vi si at respondentens oppfattelse av egen relasjonsmestring er avhengig av oppfattelsen av samholdet i organisasjonen. Evt. slik dobbeffekt har imidlertid først og fremst betydning ved måling.

Oppsummering

En person med høy skår på kontekstdelen karakteriserer slik:

- mener organisasjon har et godt samhold med få konflikter
- har verdier felles med de andre
- mener organisasjon har godt omdømme

11.2 Samlet oversikt - alle indikatorer og variabler

INDIKATORER	VARIABLER
1. Individuell goodwill	Anerkjennelse og oppmerksomhet
	Støtte
	Tillit (du har)
2. Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon	Tillit til andre
	Ledelse
	Tiltro til system og organisasjon
3. Forankring og tilhørighet	Tilhørighet

	Mening og tilfredshet
	Medvirkning
4. Mestring	Self-efficacy
	Relasjonsmestring
5. Formell struktur	Koordinering
	Kontakt - med enhetene
	Arbeidsorganisering
6. Sosialt nettverk (uformell struktur)	Strukturer
	Nettverksoperasjoner
7. Fellesskap	Samhold
	Verdifellesskap
8. Normer og forskrifter	Normer
	Samarbeidsimperativ
9. Organisasjonens goodwill (omdømme)	

Figur 16: Samlet oversikt - indikatorer og variable

Av plasshensyn har jeg utelatt deling av variabler i subvariabler. Subvariabler fremgår av vedlegg A.

12. Effekter (av sosial kapital)¹²

Jeg begynner med å se på hva som er typisk for en person og en organisasjon med høy sosial kapital. I stedet for indikator/variabelbetegnelser har jeg formulert setninger (påstander) som skal si noe om den egentlige indikatoren/variabelen som ligger bak. Hver setning/påstand refererer til en indikator/variabel og er avledet av denne indikatoren/variabelen.

Jeg har tatt med noen korrelasjonstester (tester er også gjennomført tidligere i modellbyggingen) for å vise sammenhenger som er spesielle. Dette gjelder helst de det ikke er sagt noe om i gjennomgangen foran. Det samme er gjort på organisasjonsnivå.

12.1 Direkte og indirekte effekter av høy sosial kapital

Et individ med høy sosial kapital (her: høy skår på alle underliggende spørsmål) kan karakteriseres slik (se fotnote):

- **Er tilfreds**
Medvirkning gir mening i arbeidet (gjennom betydningsfulle oppgaver) ($R=0,465$)¹³.
- **Identifiserer seg med organisasjonen**

¹² På tross av problemene med å skille effekter og sosial kapital i seg selv (se foran) forsøker jeg her å si noe om effekter av sosial kapital.

¹³ R = korrelasjonskoeffisienten. Her mellom "medvirkning" og "mening i arbeidet".

- **Er trygg og selvstendig**

Sjelden frustrert. Kjenner de andre godt og vet hva som forventes (forutsigbarhet). Lite avhengig av andre (folk i enhetene) (R=460)¹⁴.

- **Mestrer omgang med andre**

- **Har tillit hos de andre (ledelse og kollegaer)**

- **Effektiv og er omstillingsdyktig**

- **Har tro på egen evne til å løse problemer**

- **Har god tilgang til ressurser i nettverket**

Har høy individuell kapital (høy skår på individuelle og relasjonelle ferdigheter), og et medfølgende stort og tilgjengelig nettverk, noe som gir god tilgang på ressurser.

I en organisasjon er effektene av høy sosial kapital:

- **Effektiv samhandling mellom alle deler i organisasjonen**

Ansatte kjenner hverandre og kan forutse reaksjoner (forutsigbarhet). Godt informert. Effektive arbeidsprosesser. Samordning/koordinering fungerer bra. Sterk tilknytning til organisasjonen fører til at ansatte tar ansvar (R=0,569)¹⁵. Godt selvbilde (ansatte), og ansatte med tro på egen evne til å takle ulike situasjoner fører til effektivitet og handlingsdyktighet, noe som gjør at organisasjonen også fremstår som effektiv (R=0,386)¹⁶. Ansatte stoler på hverandre. Deler kunnskap og erfaringer. Samarbeider godt (R=0,348)¹⁷.

- **Effektiv og respektert ledelse**

Lytter til ledelsen, blir motivert og får energi. Tiltro til ledelsesevner. Organisering og styring fungerer godt. Tillit til leder.

- **Samhold og fellesskap**

Hjelper og støtter (R=0,448)¹⁸. Få konflikter. I en viss grad felles verdier.

- **Positiv syn på egen organisasjon**

12.2 Konsekvenser av indikatorer og variabler

Modellen ble konstruert som en hierarkisk modell med følgende nivåer (fra topp til bunn):



¹⁴ Mellom "ikke å være frustrert" og være "lite avhengig av andre".

¹⁵ Følelse av "å utrette mye og være effektiv" og "forankring og tilhørighet"

¹⁶ Mellom individuell effektivitet og organisasjonens effektivitet

¹⁷ "Å dele erfaringer" og "det å samarbeide godt"

¹⁸ Mellom individuell støtte og samhold

Til sosial kapital hører en eller flere indikatorer, til en indikator hører en eller flere variabler, til en variabel et eller flere spørsmål.

Sosial kapital har konsekvenser eller - mer riktig - vi kan si indikatorer og variable har konsekvenser.

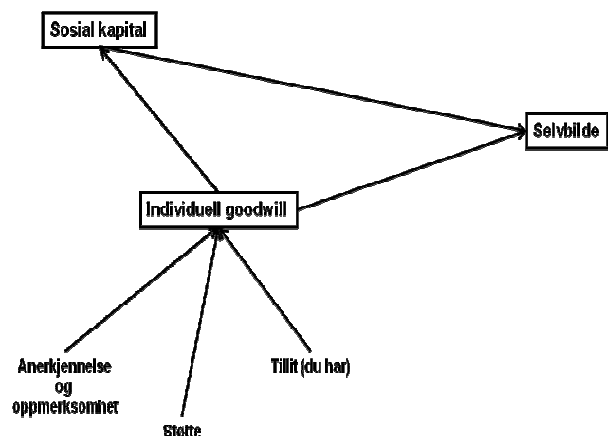
Jeg har foreløpig valgt å si at konsekvenser er ”noe ved siden av” den egentlige indikatoren eller variabelen. Vi kan for eksempel si: ”Hvis vi har mye individuell goodwill - har vi også et godt selvbilde”.

Konsekvensene kan være positive eller negative. Konsekvensene ”dannes” på indikatornivå, men har utspring i enten en indikator eller en variabel. En konsekvens kan vanligvis ikke erstatte en indikator. En konsekvens inngår ikke direkte i noen av de anvendte begrepene (indikatorer eller variabler). En konsekvens kan komplettere eller supplere en indikator.

En konsekvens av individuell goodwill er ”selvbildet”, slik som nevnt. Når du har høy goodwill blir du møtt med velvilje og får muligheter til selvrealisering. Dette i tråd med det som ble sagt i kapitlet ”indikatorer og variabler”. Det er rimelig å tro at ”velvilje og muligheter” betyr et styrket selvbilde og større handlingsrom. Derfor kan vi si at konsekvensen av individuell goodwill ikke bare dreier seg om sosial kapital, men også om selvbilde og handlingsrom. Hvis individuell goodwill øker - styrkes selvbildet og handlingsrommet øker. Hvis individuell goodwill reduseres svekkes selvbildet og handlingsrommet reduseres.

En konsekvens vil vanligvis bestå av elementer fra flere indikatorer eller variable og kan sjelden avgrenses til en bestemt indikator eller variable. Slik sett vil individuell goodwill utgjøre bare en del av selvbildet (som variabel). I denne oppgaven består selvbildet av: *individuell goodwill, tilhørighet, self-efficacy og mening og tilfredshet.*

Kan konsekvenser likestilles med effekter av sosial kapital i seg selv? Dette diskuteres senere.



Figur 17: Konsekvenser av individuell goodwill

Individuell goodwill inngår i sosial kapital og har en direkte effekt på sosial kapital. Men vi kan også si at individuell goodwill har konsekvenser for/indirekte effekter på selvbilde, handlingsrom, mm. Dette kan betegnes her som en **konsekvens** av individuell goodwill.

Nedenfor har jeg satt opp konsekvenser pr. indikator. Tabellen må leses slik: Individuell goodwill har konsekvenser for/påvirker selvbildet og handlingsrommet (se kolonne under individuell goodwill), tillit og tiltro har konsekvenser for handlingsrommet, forankring og tilhørighet påvirker selvbildet (tilhørighet og identitet) og motivasjon og drivkraft, osv.

<u>Individuell goodwill</u>	<u>Tillit og tiltro</u>	<u>Forankring og tilhørighet</u>	<u>Mestring</u>
Selvbildet Handlingsrom for tillitsmottaker	Handlingsrom for tillitsgiver	Selvbildet Motivasjon og drivkraft	Selvbildet
<u>Formell struktur</u>	<u>Sosialt nettverk</u>		
Handlingsrom	Handlingsrom Motivasjon og drivkraft		
<u>Fellesskap</u>	<u>Normer/forskrifter</u>	<u>Organisasjonens goodwill</u>	
Lagånd og fellesskap Forutsigbarhet	Handlingsrom	Selvbildet Motivasjon og drivkraft	

Figur 18: Oversikt over hva som påvirkes av indikatorene i individ, nettverk og kontekst.

Vi kan si selvbildet dreier seg om å være ”å være god nok” (i egne øyne). Handlingsrom dreier seg muligheter, frihet og selvstendighet osv. I motivasjon og drivkraft ligger også stimulering, inspirasjon, energi, osv. Lagånd er noe utover samhold og fellesskap. Det dreier seg om å ta ansvar for andre, for organisasjonen, osv. Altså, noe mer enn ”bare” å føle fellesskap. Jeg har tatt med ”motivasjon og drivkraft” som del av effekter. Motivasjon og drivkraft er elementer i mange av indikatorene/variablene i modellen. Det må være noe som setter prosesser i gang. Ref. Colemans “engine of action”. Variabelen anerkjennelse og oppmerksomhet (tilbakemeldinger) kan være eksempel på et viktig element i motivasjon.

Medvirkning er en svært viktig kilde til motivasjon. En annen kilde er selve arbeidsoppgavene, dvs. om de er interessante og/eller spesielt betydningsfulle (se variabel: mening og tilfredshet). Det er relativt sterk korrelasjon mellom variablene anerkjennelse og oppmerksomhet, medvirkning og innflytelse, samt mening og tilfredshet. Dette betyr (stort sett) at en som får lite anerkjennelse og oppmerksomhet også medvirker lite og har lite meningsfulle oppgaver.

Konsekvensene av indikatorene jeg har ført i tabellen kan belegges **empirisk**.

Korrelasjonstester er gjennomført. Korrelasjonen mellom for eksempel organisasjonens goodwill (som indikator) og selvbildet (som konsekvens av bl.a. indikatoren individuell goodwill) er 0,553.

Hvorfor akkurat disse konsekvensene? Delvis har jeg basert meg på teoriene (gjennomgått foran) og delvis er de gitt som et resultat av modellkonstruksjonen. Jeg har tidligere bl.a. koblet individuell goodwill og selvbildet. Handlingskapasitet (som uttrykk for handlingsrom) er sagt å være et resultat av økt sosial kapital. Sosial kapital i seg selv skaper motivasjon og drivkraft. Du vil ikke skuffe de du har et godt forhold til eller den organisasjonen du har stor tro på. I tillegg kommer at det å lykkes, slik du gjør når du har sosial kapital, i seg selv er en drivkraft.

12.3 "Fra konsekvenser til effekter av sosial kapital"

Er det disse konsekvensene som er effektene av sosial kapital? I så fall - hva er betingelsene for at noe kan kalles effekter? Jeg har satt opp noen "regler":

- Effekter skal kobles til kilder (Stone 2001, Adler & Kwon 2001).
- Effekter må være noe som kommer "etter" sosial kapital (intuitivt)
- Det må kunne virke rimelig (må kunne antas, virke logisk) at en komponent som effekt har større verdi enn samme komponent som kilde (kilder og effekter det samme).
- Effekter kan beskrives som resultat av adferd og handlinger (funksjoner). En effekt av sosial kapital er at jeg for eksempel "styrker mitt selvbilde".

Effekter er delt i individuelle og kollektiv effekter. For hver av effektene har jeg her vist hvilke indikatorer og variable som utgjør disse effektene. Vi er da tilbake til det Adler & Kwon (2001) hevdet at noen variable kan være både kilder og effekter.

Individuelle effekter	
Selvbildet:	
Individuell goodwill	3,6
Tilhørighet	4,3
Self-efficacy	3,8
Mening og tilfredshet	4,1
Gjennomsnitt	3,8
Handlingsrom:	
Tillit (du har)	3,8
Strukturer	3,7
Normer og forskrifter	4,4
Personlig effektivitet (utretter mye)	3,9
Koordinering	3,6
Arbeidsorganisering	4,1
Ressurser	4,0
Gjennomsnitt	3,9
Motivasjon og drivkraft:	
Medvirkning	2,9
Organisasjonens goodwill	4,4
Gjennomsnitt	3,6

Kollektive effekter	
Lagånd og fellesskap:	
Samhold	3,8
Gjensidighet	4,0
Gjennomsnitt	3,9
Forutsigbarhet:	
Oversikt	3,6
Tillit til andre	4,2
Gjennomsnitt	4,0

Figur 19: Oversikt over effekter av sosial kapital

! Tillit (du har) inngår både i selvbildet og i handlingsrom.

I tabellen har jeg brukt betegnelser som sier noe om effektresultat mer enn selve effektene. Vi kan si effektene ligger bak de begrepene jeg har brukt. Dette betyr at vi i stedet for selvbildet kunne skrevet ”jeg styrker selvbildet” og i stedet for handlingsrom kunne skrevet ”jeg utvider handlingsrommet”, osv.

Vi kan også si at bak selvbildet ligger for eksempel ”jeg er trygg og sikker, jeg har tro på egne krefter, osv. Bak handlingsrom ligger ”jeg har frihet og kan arbeide selvstendig, jeg har tillit hos de andre, osv”.

Jeg skiller mellom kollektiv effekter og organisasjonseffekter. Organisasjonseffektene er først og fremst summen av alle de individuelle effektene.

13. Sosial kapital og sosiale verdier (som effekter)

Den viktigste effekten av sosial kapital er sosiale verdier. Å bygge sosial kapital for seg selv og for organisasjonen er å bidra til å skape sosiale verdier. Sosiale verdier er det vi i modellen har beskrevet som anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte, tillit, tilhørighet, mening, mestring, osv. Det er selvsagt nødvendig med både arbeidsinnsats og faglig kompetanse, men like viktig er evne til å skape sosiale verdier. Ansatte som også har evne å skape sosiale verdier er de som vil bli ettertraktet (Heckscher & Adler 2006: 1-78).

Hvis de ”riktige” sosiale verdier er til stede vil det dra med seg effektivitet og økonomisk uttelling. Hvorfor er det slik? Jeg nevner noen eksempler.

Tillit er en særlig viktig sosial verdi. Hvis vi kan stole på andre, og stole på det de har gjort, sparer vi tid og arbeid. Kontroll og overvåkning blir mindre nødvendig.

Hvis vi gjennom selvbestemmelse (medvirkning) øker motivasjon og drivkraft blir både innsats og kvalitet i arbeidet bedre.

Hvis vi gjennom tilbakemeldinger og ros øker selvbildet har vi også gjort noe (positivt) med arbeidsvilje, ansvarsfølelse og forpliktelser, mestringsevne og tro på egne krefter til å takle forskjellige situasjoner og omstendigheter.

Hvis vi øker evnen til responsivitet vil vi få mer utbytte av ressursene i organisasjonen.

Hvis vi gjennom kunnskapsdeling øker kompetansenivået vil vi få forbedret kvalitet i både eksterne og interne leveransene (leveranser – i vid betydning).

Hvis vi gjennom organisering kan skape meningsfullt arbeid vil både motivasjon og tilfredsstillelse øke.

Hvis vi gjennom fellesskap kan skape trygghet vil vi få økt oppmerksomhet og konsentrasjon om arbeidet og organisasjonen.

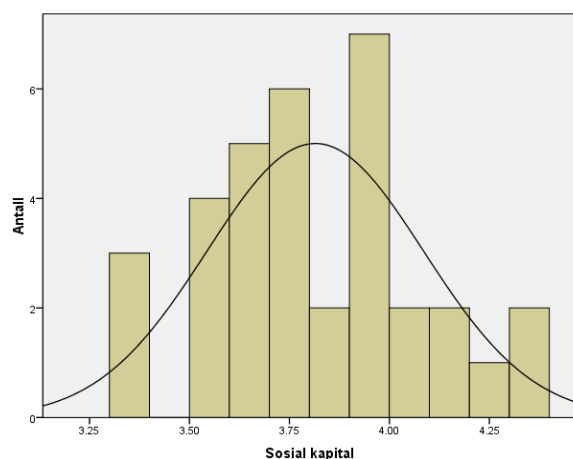
Hvis vi bedrer koordineringen (sosial verdi: samhandling) vil organisasjonens effektivitet øke.

I motsetning til effekter i forrige kapittel er disse ikke avledet av kilder til sosial kapital eller sosial kapital i seg selv, men utgjøres av selve komponentene i sosial kapital, noe jeg viste eksempel på i begynnelsen av dette kapitlet. Det er ikke slik at alle komponentene i sosial kapital nødvendigvis er sosiale verdier.

14. Modellkvalitet

Her vurderes oppnådd kvalitet i modellen. Fordeling av sosial kapital er sett som en kvalitetsindikator. Dette gjelder bare hvis vi kan hevde at fordelingen er normalfordelt.

14.1 Fordeling/normalfordeling (sosial kapital)



Gjennomsnittlig sosial kapital er lik 3.8 på en skala fra 1 til 5. Spredning fra vel 3,3 til ca. 4,4. Kurven er (tilnærmet) normalfordelt.

Figur 20: Sosial kapital - fordeling

14.2 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet

Reliabilitet er et rent empirisk spørsmål. Reliabilitetstester kan gjennomføres ved gjentatte målinger, dvs. ved å gjennomføre en spørreundersøkelse flere ganger på samme utvalget. Av praktiske årsaker blir dette sjelden gjort. Slik retesting kan dessuten være vanskelig å vurdere da respondenten i mellomtiden kan ha forandret standpunkt.

Reliabilitet måler indre konsistens. Konsistensen er størst for faktaspørsmål, vanligvis mindre for holdningsspørsmål. Det er vanlig å gjennomføre en statistisk analyse av målingenes konsistens.

Det er utviklet forskjellige statistiske metoder for å teste reliabilitet. Cronbach's alfa er den mest brukte reliabilitetstesten (Ringdal 2001:168). Jeg har for det meste brukt Ringdal (2001) som mal for oppsett av testresultater. I tabellen nedenfor presenteres resultatet fra reliabilitetstesten av indikatorer, som alle er knyttet til det overordnede begrep i vår begrepsstruktur; sosial kapital.

Reliabilitetstest I

Indeks/indikatorer	Antall variable/spørsmål	Alfa 1)
Individ		
1 Individuell goodwill	3	0,70
2 Tillit og tiltro til mennesker og org.	3	0,73
3 Forankring og tilhørighet	3	0,75
4 Mestring	2	0,63
Nettverk		
5 Formell struktur	3	0,59
6 Sosialt nettverk (uformell organisasjon)	3	0,76
Kontekst		
7 Fellesskap	2	0,57
8 Normer og forskrifter	2	0,47
9 Organisasjonens goodwill (omdømme)	-	0,77
Samlet alfa=0,84	21	
1) Cronbach's alfa (reliabilitetstest)		

Figur 21: Reliabilitetstest I

Det er ikke mulig å beregne reliabilitet for indikator nr. 9, da indikatoren ikke er delt i variabler. I følge Ringdal (2001:168) bør Cronbach's alfa helst være over 0,7. Jeg oppnår dette i litt over halvparten av tilfellene.

I tabellen nedenfor har jeg satt opp indikatorenes *korrelasjon med skala* (sosial kapital), *felles korrelasjon mellom indikatorene*, samt *Cronbach's alfa* for en skala uten indikatoren i samme linje. Se kolonnen "Alfa – hvis utelatt". Se Ringdal (2001). Den siste brukes til å vurdere en indikators bidrag til samlet reliabilitet. Hvis bidraget er negativt bør vi vurdere å ta ut indikatoren.

Reliabilitetsanalyse II

Indeks/indikatorer	Korrelasjon med skala	Felles korrelasjon	Alfa - hvis utelatt
Individ			
1 Individuell goodwill	0,74	0,63	0,81
2 Tillit og tiltro til mennesker og org.	0,70	0,52	0,82
3 Forankring og tilhørighet	0,78	0,67	0,81
4 Mestring	0,69	0,49	0,82
Nettverk			
5 Formell struktur	0,71	0,60	0,82
6 Sosialt nettverk (uformell organisasjon)	0,87	0,69	0,80
Kontekst			
7 Fellesskap	0,66	0,51	0,82
8 Normer og forskrifter	0,27	0,18	0,86
9 Organisasjonens goodwill (omdømme)	0,58	0,36	0,83
Samlet alfa=0,84			

Figur 22: Reliabilitetstest II

Forklaring:

Korrelasjon med skala: korrelasjon mellom hver enkelt indikator og skalaen (sosial kapital).

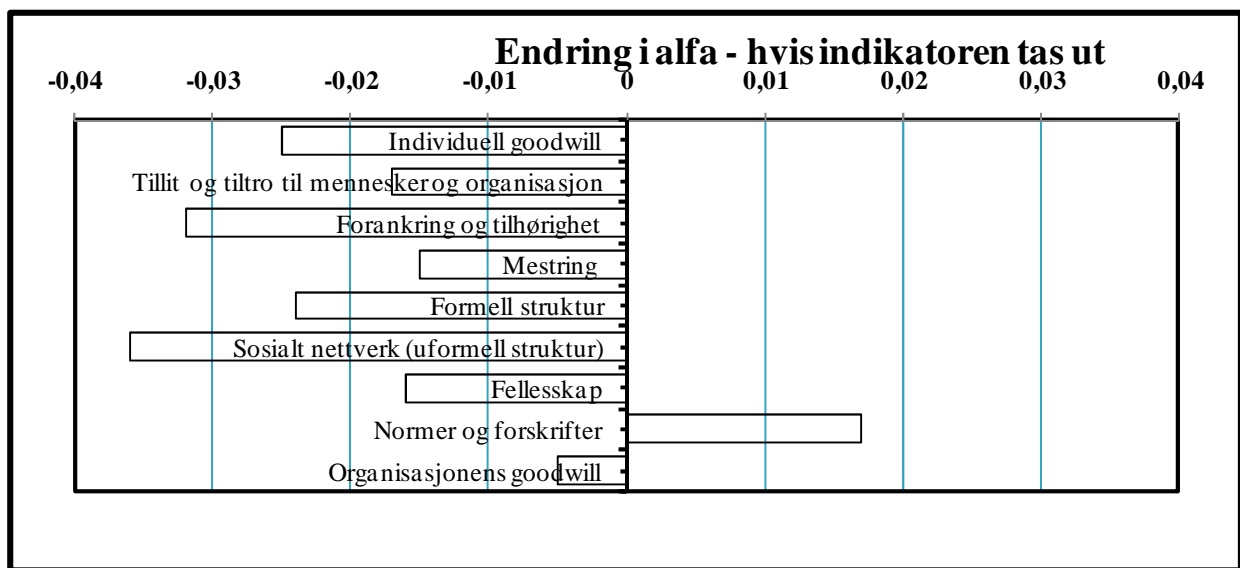
I følge Ringdal (:360) er minstemål for korrelasjon med skala 0,40.

Felles korrelasjon: viser hvor stor andel som en indikator har felles med andre. Den er identisk med den multiple korrelasjonskoeffisienten (R^2) i en regresjonsanalyse, der indikatoren (i) er avhengig variabel og de øvrige uavhengige variabler.

Alfa - hvis utelatt: Cronbach's alfa hvis indikatoren (i) utelates. Når vi tar ut en og en indikator fremkommer naturligvis endringer i alfa (samlet alfa). Se kolonnen lengst til høyre i tabellen.

Vi ser her at spesielt normer og forskrifter har lite felles korrelasjon med skala og med de andre indikatorene (variablene).

Neste graf viser endring i samlet alfa hvis den aktuelle indikator utelates.



Figur 23: Endring i alfa ved uttak av en variabel

Vi ser at normer og forskrifter ikke bidrar til samlet reliabilitet. Se også tabell I og II foran. Hvis vi tok ut denne ville samlet reliabilitet øke. Hvis vi tar ut en av de andre ville samlet reliabilitet reduseres. Vi ser at resultatet her har sammenheng med resultatet vist i tabellene reliabilitet I og II. Normer og forskrifter har lav reliabilitet (egen). Se tabell I. Videre har normer og forskrifter lav korrelasjon med skala og liten felles korrelasjon med de andre indikatorene. Se tabell II.

Validitet

Dette går på forholdet mellom et teoretisk begrep og en indikator (empiri). I validitetstester må det ligge en teoretisk vurdering. Det er ofte faglig strid om hva som kan sies å falle innenfor et teoretisk begrep. Validitet går på om en faktisk måler det en har til hensikt å måle.

Samsvar mellom teoretisk validitet og operasjonell (empirisk) validitet omtales som innholdsvaliditet. Innholdsvaliditet går på om de indikatorer som er valgt gir en rimelig dekning av det teoretiske begrepet. Kriterier for slik innholdsvaliditet er vanligvis subjektive.

Innholdsvaliditet kan best vurderes hvis vi tar for oss det som indikatorene består av, dvs. de spørsmål eller variable som inngår i hver enkelt av indikatorene. Vi har sett at individuell goodwill bestod av følgende variable: anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit. Er det dette det dreier seg om? Betyr dette goodwill? Ville en aktør som mottar anerkjennelse, får oppmerksomhet, forventer støtte, og føler å ha en viss tillit hos de andre i organisasjonen ha goodwill, dvs. bli møtt velvilje i sin omgang med andre? Ja, vi kan sannsynligvis regne med det.

Det er ikke noe objektivt mål på innholdsvaliditet, og kriterier for utvelgelse må nødvendigvis bli subjektive.

Det er vanlig å vurdere en variabel, ikke bare om den passer med hensyn til innhold, men også om korrelasjonen med de variablene den evt. skal kobles sammen med, er god nok. (Det er gjort i denne oppgaven).

Innholdsvaliditet er viktig også for det samlede resultatet, fordi indikatorer som måler samme fenomen, også gir konsistente resultater. Når variablene/spørsmålene, som inngår i samme indikator, måler samme fenomen vil dette vises gjennom korrelasjonsberegninger. En person som skårer høyt på en variabel, har en tendens til også å skåre høyt på de andre variablene, brukt i det samme begrepet. Dette vil i så fall bekrefte at variablene dekker de viktigste aspektene eller dimensjonene ved begrepet (Ringdal 2001:169).

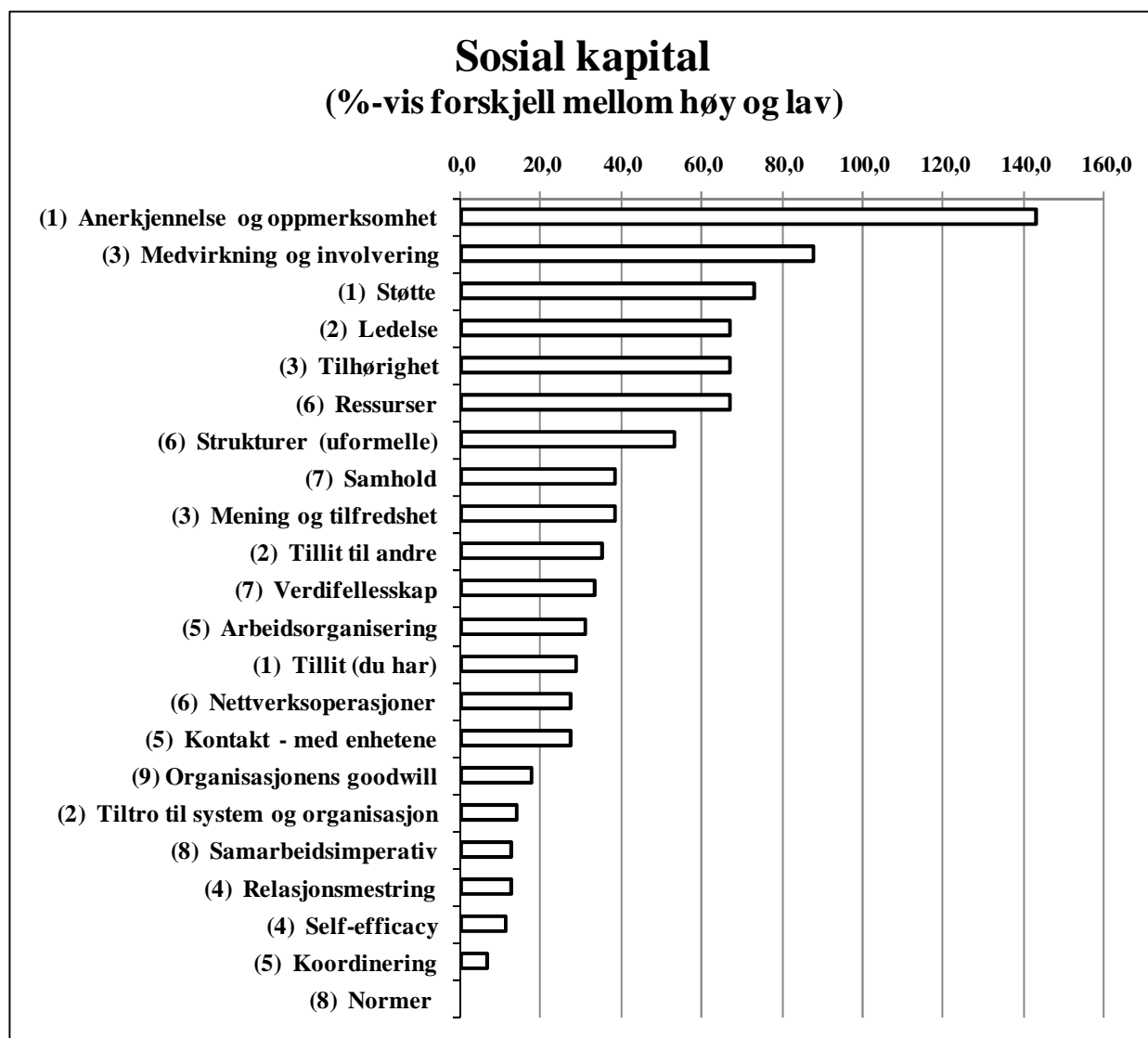
15. Presentasjon av modelldata/resultater

Tallene tilhører imidlertid ARC. Dette går mer på fremstillingsform enn tallenes størrelse. Knyttes derfor til modellbeskrivelsene. Jeg tar for meg det som er spesielt for ARC i neste kapittel.

14.1 Variabler – rangert etter differansen mellom høye og lave verdier

Jeg har tatt for meg de to respondentene med lavest sosial kapital (respondent nr. 5 og 17), og sammenlignet deres variabelverdier med verdiene til de to respondentene med høyest sosial kapital (respondent nr. 1 og 33). Differansen mellom de to verdiene er uttrykt i %. Variablene er sortert i forhold til differansen og resultatet er fremstilt grafisk. Differansen sier hvor mye de laveste verdiene må øke for at vi skal komme på nivå med de høyeste. Denne

fremstillingen kan brukes til å vise betydningen av variablene i sosial kapital. Sagt på en annen måte: Fremstillingen viser hvilke variabler som gir mest utslag på sosial kapital.



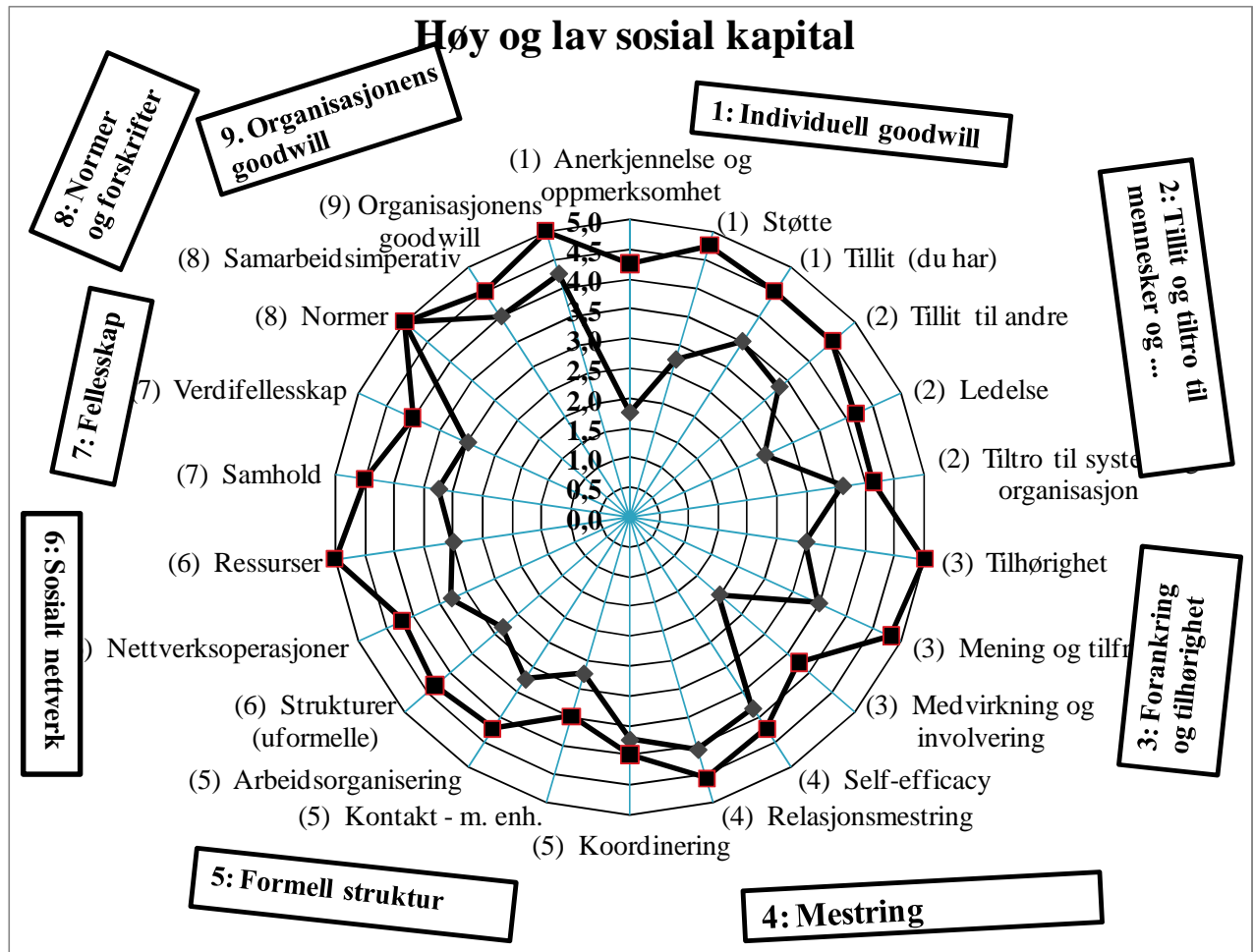
Figur 24: Variablene rangert etter antatt viktighet

I variabelen ”nettverksoperasjoner” inngår gjensidighet, kunnskapsdeling, responsivitet og praktisk samarbeid.

14.2 Profiler

Vi har sett at sosial kapital kan variere fra i overkant av ca. 3 til i 4,5. Dette betyr at noen har mye sosial kapital, mens andre ha lite. Hva er det som skiller de med lav sosial kapital fra de med høy sosial kapital? Jeg har brukt samme beregningsmetode som foran. Skalaen går fra 1 til 5. De respondentene med mest sosial kapital er angitt i kurven ytterst (aksemerke: firkant).

I tillegg til å si noe om forskjellen på høy og lav sosial kapital, viser denne fremstillingen også hvor på skalaen verdiene befinner seg.



Figur 25: Høy og lav sosial kapital – fremstilling av forskjeller

Forklaring:

I firkantene på utsiden har vi indikatorene fra 1 til 9. Innenfor firkantene kommer variablene. Tallet (i parentes) foran variabelnavnet står for nummer på den indikatoren variabel tilhører.

Forskjellene mellom høy og lav sosial kapital presenteres som differanse i gjennomsnittlig skalaverdi.

Forskjellene er størst for: anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte, ledelse, tilhørighet, medvirkning, strukturer og ressurser. **Kan vi si noe om årsakene?**

14.2.1 Underliggende årsaker til forskjeller

Hvis vi går ”under” spørsmålene og variablene kan vi finne noen av årsakene. Disse kan vi her kalle *underliggende faktorer*. Vi kan si at en ”underliggende faktor” er indirekte årsak til variabelverdien. Den direkte årsak er spørsmålene brukt i variabelen.

Hensikten med underliggende faktorer er her å finne ”de egentlige” årsakene til lave gjennomsnittsverdier (skår). *(I tillegg kan disse underliggende faktorene, i tillegg til de indikasjoner som direkte gis av modellen, peke på viktige forhold (strategiske) det er lurt å forholde seg til når vi skal utvikle sosial kapital).*

Spesielt for spørsmål som går på intensitet (”ofte/sjelden”, mye/lite, osv.) kan det være behov for å si noe om underliggende faktorer. Et av spørsmålene som utgjør variabelen *anerkjennelse og oppmerksomhet* kan være eksempel:

- Får du ofte anerkjennelse og oppmerksomhet fra kollegaer og ledelse?

Svarene som utledes av spørsmålsstillingene gir naturligvis forklaring på variabelverdien. Får du sjelden anerkjennelse og oppmerksomhet fra kollegaer og ledelse blir verdien av variabelen lav. Ut fra spørsmålene i seg selv kan vi imidlertid ikke svare på **hvorfor** du får lite anerkjennelse og oppmerksomhet.

Det er gjennom intervjuer vi best kan få tak i underliggende faktorene, for eksempel ved å spørre ”hva tror du er årsaken til at du har liten tillit til leder?”. Intervjuer ble ikke gjort her.

Som et alternativ til intervjuer kan vi vurdere de korrelasjonsberegninger vi har gjort. Vi kan finne underliggende faktorer til en variabel ved å ta for oss samvariasjonen med de andre variablene, evt. indikatorene. (De underliggende faktorene er ofte variabler under andre indikatorer). Når vi sier at en underliggende faktor i anerkjennelse og oppmerksomhet er ”å bli vist tillit” ser vi dette om vi tar for oss variabelen tillit (du har). Den som har lite anerkjennelse og oppmerksomhet har også liten tillit hos andre. Altså, aktøren/respondenten blir ikke vist tillit. Imidlertid for å komme til bunns i dette må vi også se på de andre faktorene. Årsaken til at vedkommende ikke blir vist tillit er for eksempel at han/hun ikke holder seg til forventningene (noe med forholdet til andre eller arbeidsmåte å gjøre), er lite tilgjengelig og responsiv (væremåte) og at han/hun er lite effektiv og utretter lite (variabel: personlig effektivitet).

Beskrivelser av underliggende faktorene vil i stor grad samsvare med de momenter som ble beskrevet i tilknytning til indikatorene/variablene foran (Se ”indikatorer og variabler”).

Ad. tabellen: Når jeg under anerkjennelse og oppmerksomhet sier ”blir vist tillit”, peker det på årsaken til forskjellen mellom de med høy og lav sosial kapital. De med høy sosial kapital blir vist tillit, de med lav sosial kapital blir ikke vist tillit, de med høy sosial kapital har tilgang til ressurser, de med lite sosial kapital har lite tilgang til ressurser, osv. En

annen måte å si det på er: Hvis du ”når frem (blir lyttet til”, ”har tillit” og ”yter andre hjelp” vil du sannsynligvis få støtte (se kolonnen ”støtte”). Den som har lite støtte må vurdere disse elementene.

Anerkjennelse og oppmerk.	Støtte	Ledelse	Tilhørighet	Medvirkning	Strukturer (nettverk)	Ressurser
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blir vist tillit ▪ Blir sett ▪ God kontakt med de andre ▪ Viser andre tillit ▪ Holder seg til forventningene (normer) ▪ Er responsiv og tilgjengelig ▪ Er effektiv og utretter mye 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Når frem (blir lyttet til) ▪ Har tillit ▪ Yter andre hjelp 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ledelsen – er nærværende og til stede (interessert) ▪ Har tillit hos leder ▪ Medvirker 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positiv til organisasjonen ▪ Trives sammen med de andre ▪ Har tillit ▪ Opplever gjensidighet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tro på egne evner ▪ Har tillit ▪ Føler tilhørighet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nettverk ▪ Har støtte ▪ Er responsiv ▪ Har tillit ▪ Mestrer relasjoner ▪ Kjenner godt til de andre (ressurser, oppgaver, osv) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Har tilgang til ressurser

Figur 26: Underliggende faktorer

En som har lav verdi på variabelen anerkjennelse og oppmerksomhet blir ikke vist tillit, blir ikke sett, har lite kontakt med de andre, holder seg lite til forventninger, har ikke tillit til de andre, er lite responsiv og føler selv å være lite effektiv.

14.3 Forsterkning og selvforsterkende prosesser i sosial kapital

Sammenhengskraft

I følge Rosenmeier (2005) representerer sosial kapital en spesiell sammenhengskraft.

(Sammenhengskraft kan også omtales som bindekraft eller kohesjon). Sammenhengskraft oppstår når flere faktorer spiller sammen. Det er ikke tilfeldige faktorer, men bestemte faktorer som forårsaker denne virkningen. Fravær av en faktor kan forårsake at samspillet ”bryter sammen”. Hvilke faktorer gir sammenhengskraft? Tilhørighet, tillit, verdifelleskap, gjensidighet og mange flere. Jeg skiller nedenfor mellom sammenbindende og selvforsterkende prosesser.

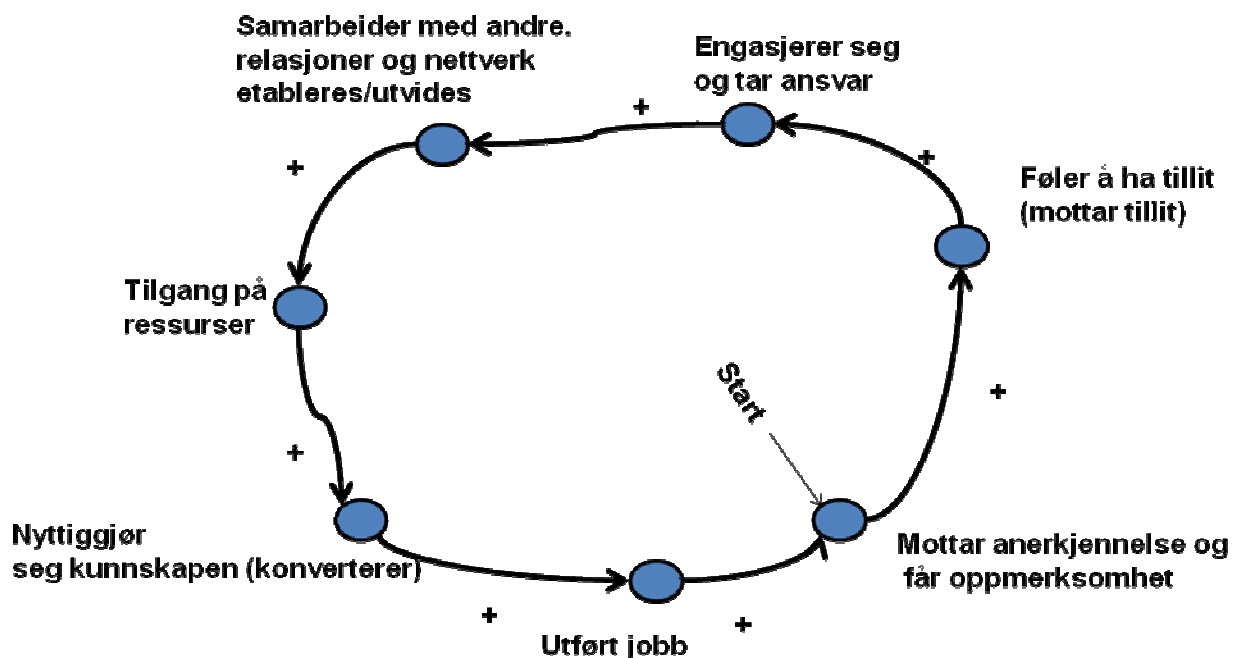
Sammenbindende prosesser

Forskjellige arbeidsprosesser og systemprosesser har sammenbindingskraft. Men ikke bare slike prosesser er viktige, slik sett. Forskjellige andre aktiviteter som fører mennesker sammen har lignende virkning. Det kan for eksempel være målsettingsdiskusjoner, medvirkningsprosesser, samarbeidsprosjekter, statusmøter eller for så vidt ”hyggelig samvær” i eller utenfor organisasjonen. Se det jeg tidligere har sagt om for eksempel kontakt utenom arbeid. Prosesser med størst sammenbindende kraft er det jeg nedenfor kaller forsterknings- og selvforsterkende prosesser.

Forskjellen mellom sammenbindende og forsterkende prosesser er: i sammenbindende prosesser dreier det først og fremst om mennesker som bringes sammen, mens det i forsterkende prosesser dreier seg om at en bestemt aktivitet kobles en annen. En aktivitet forsterker en annen. I noen grad går disse prosessene over i hverandre.

Forsterkning og selvforsterkende prosesser i sosial kapital

Forsterkning og selvforsterkning kan ses som en indirekte effekt av sosial kapital. Teknisk sett er korrelasjon et bevis på forsterkning. Se eksempel på forsterkningsmekanismer - med utgangspunkt i *anerkjennelse og oppmerksomhet*. Følges fra ”Start”. Plusstegnet (+) betyr økning (forsterkning).



Figur 27: Forsterkning (i prosesser)

(Dette er først satt opp ut fra det som virket rimelig. Deretter ble sammenhenger kontrollert).

Her kan vi bruke korrelasjonsberegninger til å verifisere prosessene. Jeg har gjort det slik:

Jeg har sett på korrelasjonen mellom anerkjennelse og oppmerksomhet og de øvrige variablene som er med i figuren. Vi kan tenke oss at anerkjennelse og oppmerksomhet øker. Når anerkjennelse og oppmerksomhet øker – øker også verdien på alle tilknyttede variabler. Vi har sagt tidligere at en som ligger høyt på en variabel i sosial kapital også ligger høyt på andre variabler i sosial kapital (direkte tilknyttede variabler). Verdien her betyr skår (1 til 5).

Korrelasjonen viser:

Anerkjennelse og oppmerksomhet	1
Føler å ha tillit (tillit du har)	382
Engasjerer seg og tar ansvar (medvirkning og involvering)	477
Samarbeider med andre, relasjoner og nettverk utvides (strukturer i sosial nettverk)	476
Tilgang på ressurser (ressurser i sosialt nettverk)	526
Nyttiggjør seg kunnskap (responsivitet i nettverksoperasjoner)	302
Utført jobb (personlig effektivitet i self-efficacy under mestring)	433

(Variablene er oppgitt i parentes).

Det er tilfredsstillende sammenheng mellom komponentene i forsterkningsprosessen.

Sammenhenger og forklaring av figuren

Vi ser i figuren at aktøren mottar anerkjennelse og får oppmerksomhet. Dette gir en følelse av tillit. Tillit fører til engasjement og ansvarstaking (aktøren tør å engasjere seg og ta ansvar). Engasjement og ansvarstaking fører til mer samarbeid med andre og utvidelse av nettverket, osv.

For de fleste vil anerkjennelse og oppmerksomhet virke på denne måten. I stor grad vil det dreie seg om naturlige prosesser. I mange tilfelle foregår slike prosesser ubevisst. Vi reflekterer ikke over det som skjer.

Negativ utvikling kan vi få hvis aktøren utfører jobben dårlig. Han/hun får ”kjef” og føler mistillit, lar være å engasjere seg og ta ansvar, bryr seg ikke om å samarbeide, nettverket skrumper inn, osv.

Vi kunne ha byttet ut ”anerkjennelse og oppmerksomhet” med ”egen tilfredsstillelse”, noe som trolig ville ha hatt samme virkning. Egen tilfredsstillelse ved godt utført arbeid kan være nok.

16. Indikatorer og variabler: deskriptive data (gjennomsnitt og spredning)

Merk at underlaget for den enkelte indikator og variabel som fremstilles nedenfor er fremstilt i vedlegg C. Fremstillingen er delt på **individ**, **nettverk** og **kontekst**.

Forklaring på tabellen:

Tallene – fra venstre til høyre – i første kolonne har vi gjennomsnitt, deretter spredning i gjennomsnitt (laveste og høyeste gjennomsnitt), samt prosent med henholdsvis høy og lav skår. Lav skår tilsvarer 1 eller 2 i skalaverdi, 4 og 5 står for høy skår. Altså, har jeg her ikke tatt med skalaverdi 3, midtdelen.

Merk at jeg ikke presenterer lav og høy gjennomsnitt for subvariabler. (Subvariabler: i de tilfelle vi har delt en variabel nok en gang). Merk at sum for subvariablene kommer over disse (i variabelen).

	Gj. snitt	Gj.snitt		Lav skår	Høy skår
		Lavest	Høyest		
X1. Individ					
1) Individuell goodwill	3,6	2,5	4,8	5 %	58 %
▪ anerkjennelse og oppmerksomhet	3,3	1,5	4,5	10 %	37 %
▪ støtte	3,7	2,5	5,0	4 %	63 %
▪ tillit (du har/du mottar)	3,8	3,0	5,0	0 %	74 %
▪ tillit fra kollegaer	3,7			0 %	71 %
▪ tillit fra leder	3,8			0 %	76 %
2) Tillit og tiltro (til mennesker og organisasjon)	3,8	3,1	4,4	4 %	72 %
▪ tillit til andre	4,2	3,0	5,0	2 %	91 %
▪ tillit til kollegaer	4,1			0 %	91 %
▪ tillit til leder	4,3			3 %	94 %
▪ generell tillit	4,1			3 %	88 %
▪ ledelse	3,5	2,3	4,3	8 %	55 %
▪ lederkapabilitet	3,5			10 %	60 %
▪ konsensus (leder og ansatt)	3,4			3 %	44 %
▪ tiltro til system og organisasjonen	3,8	3,3	4,5	4 %	71 %
▪ tiltro til egen organisasjon	4,0			2 %	79 %
▪ systemtillit	3,4			9 %	44 %
3) Forankring og tilhørighet	3,7	2,8	4,3	11 %	71 %
▪ tilhørighet	4,3	3,0	5,0	0 %	88 %
▪ mening og tilfredshet	4,1	3,3	5,0	0 %	91 %
▪ medvirkning	2,9	2,0	4,0	34 %	32 %
4) Mestring	3,9	3,4	4,5	4 %	70 %
▪ self-efficacy	3,8	3,2	4,6	2 %	67 %
▪ kontroll	3,5			4 %	52 %
▪ personlig effektivitet	4,0			0 %	75 %
▪ omstillingsevne	4,2			0 %	94 %
▪ relasjonsmestring	3,9	3,6	4,9	5 %	74 %
▪ sosiabilitet	4,4			0 %	94 %
▪ interesse og anledning	3,5			9 %	53 %
▪ oversikt	3,9			7 %	74 %
Sum individ (X1)	3,8	3,3	4,5	5 %	69 %

Figur 28: Individ-delen med indikatorer og variabler

For å lette oversikten, er tall for **indikatorne** rammet inn (firkant). På nivået under indikatorene kommer variablene. Under variablene kommer subvariable (hvis det er definert). Subvariable er skråstilt.

Vi ser at anerkjennelse og oppmerksomhet har et gjennomsnitt på 3,3. Laveste og høyeste gjennomsnitt er henholdsvis 1,5 og 4,5. Videre (til venstre) er 10 % som har lav skår,

dvs. 1 eller 2 (får aldri eller svært sjelden anerkjennelse og oppmerksomhet), mens 37 % har høy skår, dvs. 4 eller 5.

	Gj. snitt	Gj.snitt		Lav skår	Høy skår
		Lavest	Høyest		
X2. Nettverk					
5) Formell struktur	3,6	2,8	4,6	18 %	66 %
▪ koordinering	3,6	2,7	4,7	12 %	69 %
▪ kontakt - med enhetene	3,0	2,0	4,5	43 %	49 %
▪ arbeidsorganisering	4,1	3,0	5,0	0 %	81 %
6) Sosialt nettverk (uformell struktur)	3,8	3,3	4,7	4 %	69 %
▪ strukturer	3,7	2,7	4,7	5 %	57 %
▪ utstrekning	4,0			0 %	79 %
▪ tilgjengelighet	3,0			15 %	15 %
▪ form (forholdet vertikalt - horisontalt)	4,0			0 %	76 %
▪ kontakt utenom arbeid 1)	3,4			12 %	38 %
▪ nettverksoperasjoner	3,9	3,0	4,5	5 %	74 %
▪ gjensidighet (bytte)	4,0			0 %	79 %
▪ kunnskapsdeling	4,0			3 %	85 %
▪ responsivitet	3,5			10 %	53 %
▪ praktisk samarbeid	4,3			0 %	100 %
▪ ressurser	4,0	3,0	5,0	0 %	76 %
Sum nettverk (X2)	3,8	3,1	4,4	5 %	69 %

1) Ikke medregnet i sum (info-element).

Arsaken er lite tilfredsstillende korrelasjon. Den er likevel fremstilt her da den har betydning i annen sammenheng.

Figur 29: Nettverksdelen med indikatorer og variabler

	Gj. snitt	Gj.snitt		Lav skår	Høy skår
		Lavest	Høyest		
X3. Kontekst					
7) Fellesskap	3,9	3,0	4,7	0 %	70 %
▪ samhold	3,8	3,0	5,0	0 %	68 %
▪ verdifellesskap	3,9	3,0	5,0	0 %	74 %
8) Normer og forskrifter	4,4	3,5	5,0	0 %	99 %
▪ normer	4,6	4,0	5,0	0 %	100 %
▪ samarbeidsimperativ	4,2	3,0	5,0	0 %	97 %
9) Organisasjonens goodwill (omdømme)	4,4	3,0	5,0	0 %	93 %
Sum kontekst (X3)	4,2	3,5	4,8	0 %	84 %

Figur 30: Kontekstdelen med indikatorer og variable.

	Gj. snitt	Gj.snitt		Lav skår	Høy skår
		Lavest	Høyest		
Sammendrag - sosial kapital					
X1. Individ	3,8	3,3	4,5	5 %	69 %
X2. Nettverk	3,8	3,1	4,4	5 %	69 %
X3. Kontekst	4,1	3,5	4,8	0 %	81 %
== Sosial kapital	3,8	3,4	4,4	6 %	70 %

VI. UNDERSØKELSESENHETEN – SPESIELT

17. Sosial kapital og ARC

Resultatvurdering

I. Jeg tar for meg variable/indikatorer med lave gjennomsnittsverdien ($\leq 3,5$). Gjennomgang er basert på de tre tabellene ovenfor. Det dreier seg om:

1. Anerkjennelse og oppmerksomhet (Indikator: Individuell goodwill)
2. Ledelse (Indikator: Tillit og tiltro)
3. Medvirkning (Indikator: Forankring og tilhørighet)
4. Formell struktur (Indikator: Kontakt - med enhetene)

Ad. oppstillingen: Bak hver variabel (betegnelse) er angitt hvilken indikator variabelen hører til.

II. Subvariable med spesielt lavt gjennomsnitt ($\leq 3,5$):

- a. Lederkapabilitet (Indikator: Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon; Variabel: Ledelse) 1)
- b. Konsensus (Indikator: Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon; Variabel: Ledelse)
- c. Systemtillit (Indikator: Tillit og tiltro til mennesker og organisasjon; Variabel: Tiltro til system og organisasjon)
- d. Kontroll (Indikator: Mestring; Variabel: Self-efficacy)
- e. Interesse og anledning (Indikator: Mestring; Variabel: Relasjonsmestring)
- f. Tilgjengelighet (Indikator: Sosialt nettverk; Variabel: Strukturer)
- g. Kontakt utenom arbeid (Indikator: Sosialt nettverk; Variabel: Strukturer)
- h. Responsivitet (Indikator: Sosialt nettverk; Variabel: Nettverksoperasjoner)

1) Lederkapabilitet ligger under indikatoren tillit og tiltro til mennesker og organisasjon og variabelen ledelse.

Øvrige resultater fremgår av tabellene foran.

Spesielle forhold: Tillit fra deg/til deg – noen ikke forventede forskjeller

Vi kan si tillit går begge veier, mot deg og fra deg, slik vi har vært inne på. I utgangspunktet uttrykkes det generelle tillitsforholdet mellom respondenten og de andre i organisasjonen ved hjelp av disse fire spørsmålene (nr. 20, 21, 22 og 23):

- I hvilken grad tror du kollegaene har tillit til deg?
- I hvilken grad tror du din leder har tillit til deg?
- I hvilken grad har du tillit til dine kolleager?
- I hvilken grad har du tillit til din leder?

Disse spørsmålene omtales her under ett, som individuell tillit. De to første spørsmålene er lagt inn i variabelen "tillit (du har)" under indikatoren *individuell goodwill*. Se foran. De to siste spørsmålene er lagt til variabelen "tillit til andre" under indikatoren *tillit og tiltro*.

I følge datagrunnlaget kan vi se at vår opplevelse av egen tillit (jeg som tillitsmottaker) vurderes lavere enn den tillit vi gir til de samme andre (jeg som tillitsgiver). Noen av disse differansene kan skyldes utfyllings- og registreringsfeil, men forklarer neppe alt. Vi ser i tabellen at den tillit (du har/du som tillitsmottar) har en gjennomsnittsverdi på 3,76, men din tillit til andre (du som tillitsgiver) har en gjennomsnittsverdi på 4,19. Se utskrift fra SPSS.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tillit_du_har_pr_spm	34	3.00	5.00	3.7647	.44781
tillit_til_andre_pr_spm	34	3.00	5.00	4.1912	.46081
Valid N (listwise)	34				

Hvis vi deler de to tillitsvariablene i henholdsvis tillit fra/til kollegaer og fra/til leder, ser vi at forskjellene er enda større. Nedenfor har jeg vist forskjellen i tillit til/fra leder.

Gjennomsnittlig tillit til leder er 4,32, mens din tillit hos leder er 3,79, dvs. det du tror om din tillit hos leder. Vi har tilsvarende forskjell i tillit fra/til kollegaer, om enn ikke så stor.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tillit_du_har_hos_leder_pr_spm	34	3.00	5.00	3.7941	.47860
tillit_til_leder_pr_spm	34	2.00	5.00	4.3235	.68404
Valid N (listwise)	34				

(På tross av høy gjennomsnittsverdi for tillit til leder, ser vi likevel at en eller flere respondenter har 2 som skår på denne variabelen. "2" betyr lav tillit. Noen har lav tillit til leder.)

Mulig forklaring på forskjellen i tillit fra/til: Det kan se ut som om vi vurderer oss selv lavere enn vi vurderer andre. Har det noe med selvbildet å gjøre? Imidlertid er det å mene noe om egen tillit vanskelig. De fleste er beskjeden på egne vegne og "tar ikke i" for mye. Det er langt lettere å mene noe om tillit til andre. Men, det kan også bety at vi faktisk rangerer oss selv

lavere, enn vi rangerer andre. Dette kan også tyde på lite kjennskap til de andre. Det ideelle var, at de to tillitsforholdene var noenlunde like i skalaverdi.

VII. SOSIAL KAPITAL OG ORGANISASJON

18. "Om å organisere for sosial kapital"

For å skape sosial kapital er det viktig å bringe folk sammen. Dette innebærer å bli kjent, få og gi tillit, inngå i samarbeid, "dra lasset sammen", lære av erfaring, og gjennom dette bruke de samlede ressurser til organisasjonens beste. Å bringe folk sammen betyr ikke bare fysisk, men også i sosial forstand. Dette bringer oss over på noe vi kan kalle **areautvikling**. Dette går på å etablere møteplasser, både digitale, fysiske og sosiale. Sosiale møteplasser vil vanligvis innbefattes av **sosialt nettverk**. Fysiske møteplasser kan begrenses av lokaliteter, kontororganisering, mm.

Vi har vært inne på betydningen av **medvirkning**. Medvirkningsbaserte organisasjoner kommer best ut i forhold til sosial kapital. Dette betyr vanligvis organisasjoner med en relativt flat struktur og liten avstand mellom ansatte og ledelse. Vi må imidlertid balansere forholdet mellom selvbestemmelse (autonomi) eller medvirkning som selvbestemmelse og strukturer. Selvbestemmelse krever strukturer og grensesetting for å fungere optimalt.

Det som også ser ut til å bety mye er **tilbakemeldinger**. Vi må bli sett og estimert.

Informasjon om status i organisasjoner har betydning. Men konkrete mål og KPI'er ser ut til engasjere få, skal vi holde oss til data fra ARC. (Om dette betyr noe for organisasjonen som sådan og for sosial kapital er usikkert).

Det er grunn for å tro at arbeidsorganisering er viktig. Stikkord kan være: **team og samarbeid**. Det er viktig å organisere arbeidet i team/grupper.

På det mer individuelle plan er oppmerksomhet og **tilstedeværelse** en viktig faktor.

Alt dette er det mulig å gjøre noe med. Med bakgrunn i dette kan vi si strategier for utvikling av sosial kapital i organisasjoner burde dreie seg om:

Areautvikling
Nettverksutvikling
Medvirkning
Informasjon

Team og samarbeid
Tilstedeværelse
Tilbakemeldinger

I stor grad dreier dette seg om organisasjonsstrukturer.

VIII. DEFINISJONER

19. "Fra måling og beregninger til definisjoner"

Jeg har foran, med utgangspunkt i en tredeling av sosial kapital (individ, nettverk og kontekst), konstruert indikatorer og variabler som til sammen lager et uttrykk for sosial kapital. Uttrykket gir gjennomsnittlig sosial kapital pr. individ (respondent) og for organisasjonen samlet. Indikatorer og variable er nedenfor fremstilt som "formler". Indikatorer - på venstre side av likhetstegnet; variablene på høyre side og adskilt med semikolon.

Individ:

1. **Individuell goodwill**=(anerkjennelse og oppmerksomhet; støtte; tillit (du har))
2. **Tillit og tiltro** =(tillit til andre; ledelse; tillit og tiltro til system og organisasjon)
3. **Forankring og tilhørighet**=(tilhørighet; mening og tilfredshet; medvirkning)
4. **Mestring**=(self-efficacy; relasjonsmestring)

Nettverk:

5. **Formell struktur**=(koordinering; kontakt - med enhetene; arbeidsorganisering)
6. **Sosialt nettverk (uformell struktur)**=(strukturer; nettverksoperasjoner, dvs. gjensidighet, kunnskapsdeling, responsivitet og praktisk samarbeid; ressurser)

Kontekst:

7. **Fellesskap**= (samhold og fellesskap; verdifellesskap)
8. **Normer og forskrifter** (normer; samarbeidsimperativ)
9. **Organisasjonens goodwill**=(omdømme)

Sosial kapital i sosiale strukturer

Sosial kapital finnes i sosiale strukturer, dvs. i nettverk. I sosiale strukturer koordinerer vi vårt arbeid med andres, vi samarbeider med enhetene vi betjener, vi lar oss styre av normer og forskrifter, og vi gir og vi får ressurser. Det er imidlertid en hel rekke faktorer (individuelle, relasjonelle og kontekstuelle), utover de som knyttes direkte til nettverk, som har betydning i sosial kapital. Disse faktorene går her ikke direkte inn i den sosiale strukturen. Men de blir likevel del av denne, da de i stor grad bestemmer hva som "skjer".

Hva er egentlig en sosial struktur? "Sosial struktur er et ordnet mønster av sosiale elementer, som på forskjellige måter plasserer mennesker i forhold til hverandre og gir føringer, muligheter og begrensninger for adferd og tilpasning" (Schiefløe 2003:191). Det går et skille

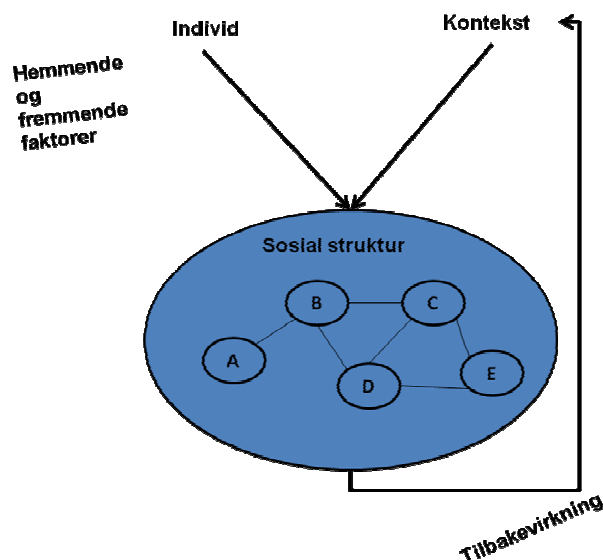
mellom formelle og uformelle strukturer. ”Formelle strukturer er knyttet til sosiale systemer som er organisert på grunnlag av formelle vedtak, og som styres etter faste regler” (Schiefløe 2003:192). ”Uformelle strukturer finner vi i uformelle sosiale systemer som nettverk og grupper” (Schiefløe 2003:192).

Indikator nr. 5 – *formell struktur* blir lagt til sosial struktur. Dermed har vi en formell sosial struktur og en uformell sosial struktur, der det siste vil være indikatorene formell struktur og sosialt nettverk, dvs. indikatorene 5 og 6.

Den sosiale strukturen kan dermed formuleres slik:

Sosial struktur = (formell struktur; sosialt nettverk)

Nedenfor har jeg forsøkt å illustrere hvordan en sosial struktur fremkommer, samt forholdet sosial struktur og de andre komponentene som hører til sosial kapital.



Figur 31: Eksempel på sosial struktur

Sosial struktur fremkommer slik:

Fra formell struktur:

- Koordinering
- Kontakt – med enhetene
- Arbeidsorganisering

Fra sosialt nettverk:

- Strukturer
- Nettverksoperasjoner
- Ressurser

Med andre ord det som jeg har kalt nettverk.

Eksempel på hvordan dette fungerer:

A har kontakt med B. A har kontakt med D via B. Ref. det Coleman sa om åpne og lukkede nettverk. Hvis A er normgiver, har A færre sanksjoneringsmuligheter overfor D, C og E enn overfor B. (A når ikke D, C og E direkte). Dette illustrerer betydningen av nettverksstrukturer. Hver av B, C, D og E kan bidra med ressurser overfor A. Men for A er det flere forhold som kan redusere mulighetene for ressursbidrag fra de andre.

Eksempel på hvordan formelle og uformelle strukturer kan hemme utvikling av sosial kapital:

La oss si at organisasjonen er hierarkisk. Det er uttalt at en skal ”følge linjen” hvis andre skal kontaktes. B og C er ”sjefer”. A vet at E har ressurser. For A er det viktig å få tilgang til disse ressursene. A må gå gjennom B og C for å komme til E. Dette blir tungvint og A gir opp.

Strukturelle hull kan hemme dannelse av sosial kapital: Mellom A og D er det ingen direkte forbindelse. A må først gå til B, deretter til D. Det ville sannsynligvis fremme sosial kapital hvis vi etablerte en forbindelse (bro).

Definisjon: *Sosial kapital dannes i sosiale strukturer, og fremkommer som resultat av samspillet mellom en rekke individuelle, relasjonelle og kontekstuelle faktorer på den ene siden, og de sosiale strukturer i seg selv på den andre siden.*

Sosial struktur og delene individ og kontekst.

Praktisk samhandling skjer i nettverk, dvs. i det jeg har definert som sosial struktur. Individet går inn i nettverket med sine ressurser, som er individuell goodwill, tillit og tiltro til mennesker og organisasjon, forankring og tilhørighet, samt mestring. Samtidig ”tar” han/hun med seg kontekst.

Sosial kapital som ressurs

Jeg bruker ressurser som en variabel i nettverk. Dette ble beregnet slik at ressurser ble lik de andres samlede ressurser, mine ressurser ble utelatt. Dette ble gjort fordi jeg i nettverk etterspør de andres ressurser, ikke mine egne – naturlig nok. Når vi skal vurdere sosial kapital som ressurs (for meg) må likevel mine egne ressurser være med. Jeg har foran summert individ, nettverk og kontekst og satt summen lik sosial kapital. Det er denne summen som blir mine ressurser. Mine sosiale kapitalressurser blir med andre ord **samlet sosial kapital**.

Videreutvikling av definisjonene: Ved selvbildet, tillit og samhandling

Jeg har tidligere vært inne på betydningen av selvbildet, og forbindelsen selvbildet har til for eksempel tillit og individuell goodwill. Likeledes har jeg nevnt at mange av variablene kan kategoriseres under begrepet samhandling. **Selvbildet, tillit og samhandling** er sentrale begreper i sosial kapital. Dette kan bekreftes med utgangspunkt i indikatorer og variabler i individdelen. Nedenfor har jeg bygd videre på de indikatorer/variabler jeg har, og laget en supplerende definisjon/sammenstilling.

Hvordan kan vi her finne uttrykk for selvbildet? Variablene under individuell goodwill, dvs. anerkjennelse og oppmerksomhet, støtte og tillit (du har) kan inngå i selvbildet. Forankring og tilhørighet dreier seg også om identitet og tilhørighet. Tilhørighet kan inngå i selvbildet (Bø, 2005:43). Det samme med self-efficacy. Mening og tilfredshet inngår også i selvbildet.

(mening og tilfredshet knyttes bl.a. til identitet). Komponenter i en alternativ sammensetting blir dermed:

Her har jeg referert direkte til variablene. Altså ikke referert til indikatorene variablene tilhører.

Selvbildet

Selvbildet = (anerkjennelse og oppmerksomhet; støtte; tillit (du har); tilhørighet; self-efficacy; mening og tilfredshet)

Tillit

Tillit = (tillit til andre; ledelse (tiltro); tiltro til system og organisasjon)

Samhandling

Samhandling = (relasjonsmestring)

Kontekst

Kontekst=(fellesskap; verdifellesskap; normer og forskrifter; organisasjonens goodwill)

Vi har tidligere vært inne på at organisasjonen kan sies å bestå av **indre og ytre samhandlingsbetingelser**. Kontekstuelle faktorer vil i vårt tilfelle utgjøre slike indre og ytre samhandlingsbetingelser.

Sosial struktur er lik den i første den definisjonen.

Definisjon: ”*Sosial kapital dannes i sosiale strukturer, og fremkommer som resultat av samspillet mellom de sosiale strukturer på den ene siden, og selvbildet, tillit, evne til å mestre omgang med andre (samhandling), samt de indre og ytre samhandlingsbetingelser i organisasjonen på den andre siden.*

IX. AVSLUTNING

20. Oppsummering

Sosial kapital kan fungere som et barometer på hvordan en organisasjon fungerer. Det er sammenheng mellom høy sosial kapital og arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet (Berit Kvam i Arbeidsliv i Norden, 27 feb. 2007).

Med bakgrunn i modellen kan **vi** summere opp på følgende måte: Som individ møter du de andre med respekt og verdighet, du tar de andre på alvor, er vennlig og imøtekommende. Du gir anerkjennelse når det føles riktig, ser de andre og gir oppmerksomhet. Du lytter og er responsiv. Du viser andre tillit. (Å vise andre at du stoler på

dem er viktig for de andres arbeidsglede, motivasjon og selvfølelse). Det samme må du gjøre; du må være til å stole på. Du engasjerer deg og lærer å kjenne både mennesker og organisasjon. Gjennom arbeidet bygger du tilhørighet til en organisasjon du tror på. Du liker å samarbeide med andre. Du erkjenner å være avhengig av de andre. (I en organisasjon er det lite du kan gjøre helt ut på egen hånd). Denne avhengigheten betinger at du tar hensyn til andre. Du vil at andre skal lykkes. Du lever opp til normene i organisasjonen Du gir hjelp og støtte uten først og fremst å ha tanker om gjenytelser. Du har tidligere erfart å mestre de fleste situasjoner. Dette har gitt deg en realistisk tro på å klare de fleste oppgaver. Du forventer mye av deg selv. Du er selv dyktig til å tydeliggjøre forventningene til andre. Du innser at strukturer og grensesetting er nødvendig i en organisasjon. Selvbestemmelse betyr ikke at det alltid er "fritt fram". Du er aktiv i relasjoner og nettverk. Nettverket utvides og du er flink til å nyttiggjøre deg ressursene i nettverket. Du er flink til å la andre nyttiggjøre seg dine ressurser. Du er tilgjengelig. Du bidrar i fellesskapet og er opptatt av at også de andre føler samhold og trivsel. I forhold til omgivelsene (utenfor organisasjonen) ivaretar du organisasjonens goodwill på en riktig (balansert og saklig?) måte.

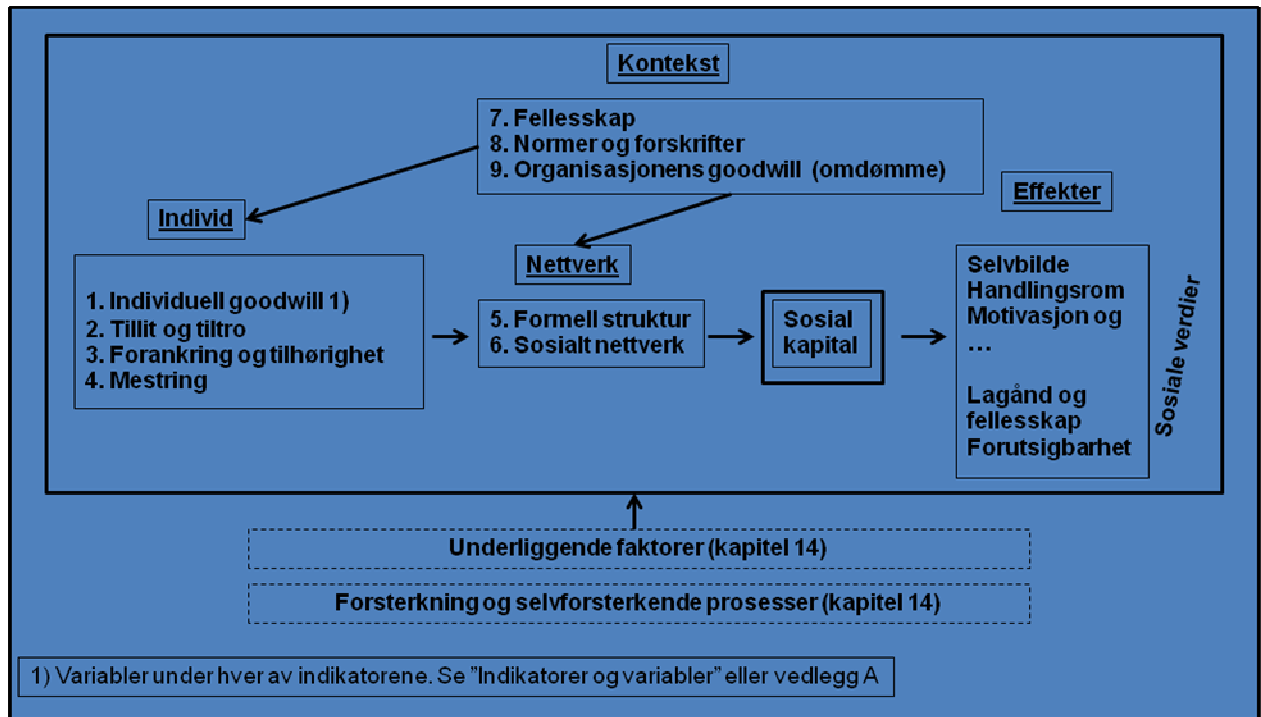
Vi kan si sosial kapital utgjør en form for nødvendig **sosial infrastruktur** i en organisasjon.

Spesielle funn i gjennomgangen:

- Tillit avler tillit
- Stort nettverk bedre enn lite
- "Det å bli sett" er viktig
- De som føler tilhørighet har mer sosial kapital enn de som ikke gjør det
- De som hjelper andre har mer sosial kapital enn de som ikke hjelper andre
- Å treffes på fritida betyr lite for sosial kapital
- De som deler med andre har mer sosial kapital enn de som ikke deler med andre
- Synet på overordnet organisasjon betyr lite for sosial kapital
- Flat struktur betyr mer for sosial kapital enn en hierarkisk struktur
- Medvirkning og innflytelse er en svært viktig kilde til sosial kapital
- De som ofte er i kontakt med andre har mer sosial kapital enn de som sjelden har det
- Ledelse har stor betydning for sosial kapital
- Mening i arbeidet er en svært viktig kilde til sosial kapital
- De som har mest sosial kapital er også de som er mest effektive

Komponent og funksjonsmodellen i forhold til den endelige modellen

Jeg har her tatt samme utgangspunkt som i den modellen jeg startet med, dvs. komponent og funksjonsmodell. Forsterkende faktorer er kommet i tillegg.



Figur 32: Oppsummering - individ, nettverk, kontekst, sosial kapital (i seg selv) og effekter

21. Løsningen: avsluttende kommentarer

21.1 Svar på forskningsspørsmål, og noen problemstillinger nevnt i begynnelsen

Ad. problemstillinger/forskningsspørsmål:

1) Jeg har redegjort for hvilke faktorer jeg mener bør inngå i sosial kapital. Se indikatorer og variabler.

2) Når det gjelder hvilke faktorer (indikatorer/variable) som har særlig betydning i sosial kapital kan det ha flere svar. Vi kan for eksempel ta for oss korrelasjonen med skala, felles korrelasjon eller reliabilitet. Det er likevel vanskelig å velge kriterier for å kunne bestemme hvilke faktorer som er viktigst. Hvis vi tar for oss reliabilitet (konsistens) er det indikatoren *ressurser* som betyr mest. Hvis vi tar for oss differansen i gjennomsnittsverdi mellom høy og

lav sosial kapital kommer følgende faktorer best ut (de 5 på topp): anerkjennelse og oppmerksomhet, medvirkning, støtte, ledelse og tilhørighet.

Individuell og kollektiv sosial kapital

Jeg vil hevde at individuell sosial kapital, i henhold til mitt oppsett, består av alle de tre delene/dimensjonene jeg har presentert foran, dvs. individ, nettverk og kontekst. Alle de 9 indikatorene blir dermed å regne som individuell sosial kapital. Kollektiv sosial kapital består av det som angitt som kontekst. Kontekst er felles for alle, og alle kan benytte seg av eller for så vidt bli påvirket den. I mitt bilde blir altså kontekst både individuell og kollektiv sosial kapital.

Organisasjonens sosiale kapital

Jeg summerer individuell sosial kapital til organisasjonens samlede sosial kapital. Som oftest blir den oppgitt som gjennomsnittlig sosial kapital pr. respondent. Jeg ser bort fra at sosial kapital på organisasjonsnivå kan være ”noe mer” enn summen av individuell sosial kapital.

Konformitet og sosial kapital

Det blir ofte sagt at sosial kapital fører til konformitet og lite mangfold. (Se kap. 1.5). Dette behøver ikke å være riktig. I en sosial kapital ”setting” er folk trygge på hverandre, de samarbeider, er opptatt av å lære, tør å si hva de mener, og er samtidig villig til å dele med hverandre. Dette kan være den beste grobunn for mangfold og kreativitet.

21.2 Metodiske svakheter

Jeg har i noen få tilfelle satt en variabel i forhold til en eller flere andre variabler. Dette er gjort fordi skalaen avvek fra det som var vanlig eller at innholdet i variabelen ikke helt dekket det den ”helst skulle ha dekket”. Jeg kunne trolig ha unngått dette hvis spørsmålene var formulert annerledes.

Noen få variable er beregnet og slik gitt en konstruert skala. Beregningen er gjort på grunnlag faktiske spørsmål. Typisk for slike beregninger er bruk av flere spørsmål. Men i stedet for å legge spørsmål sammen, som har vært det vanlige, har jeg for eksempel trukket et spørsmål fra et annet og laget en variabel på det grunnlaget. Jeg er usikker på om denne ”datamanipuleringen” kunne ha hatt konsekvenser utover det jeg har sett.

Noen av de spørsmål, som ble slått sammen, oppnådde ikke tilfredsstillende korrelasjon, men ble likevel brukt. (Det var viktig å få frem det spørsmålet dreide seg). Dette

har sannsynligvis betydning for den totale reliabilitet i løsningen. Her kan spesielt nevnes systemtillit.

I tillegg bør nevnes at self-efficacy har en noe svak korrelasjon mellom flere av de underliggende variable/spørsmål.

Modellen har mange variabler. Antakelig for mange? Stort antall variabler kan i en del tilfelle redusere tilgjengelighet og anvendelighet.

21.2.1 Årsak og virkningsproblemer

Korrelasjon angir ingen retning på evt. årsaks - virkningsforholdet. Det er derfor vanskelig å avgjøre hva som kommer først og sist. Jeg har likevel sagt at det er noe som kommer før sosial kapital og noe som kommer etter, dvs. at noe er kilder og noe er effekter. Om dette har hatt betydning for løsningen er vanskelig å si.

21.2.2 Avvikende definisjoner

Jeg har definert kontekst noe annerledes enn vanlig i sosial kapital/nettverk (sosiologi). Bl.a. er nettverk ikke sett på som kontekst.

21.3 Konklusjoner

Det er mulig å lage en reliabel modell av sosial kapital. På tross av en del svakheter mener jeg modellen har tilfredsstillende reliabilitet. Modellen kan dermed anvendes også utenfor den organisasjonen jeg har undersøkt.

Modellen setter sammen data om ARC på en hensiktsmessig måte, noe som gjør rapporter og øvrige fremstillinger lett anvendbare i sammenheng med oppfølging og utvikling av organisasjonen.
















Referanseliste









- Adler & Kwon, (2002), Social capital: Prospects for a new concept, i *Academy of management review*, 27(1)
- Adler & Kwon, (2002), *Knowledge and Social capital*, Butterworth - Heinemann (se Lesser)
- Andersen, Heine (red.), (1992), *Sociologi - en grundbok til et fag*, Hans Reitzels Forlag, K.havn
- Asplund, Johan, (1987), *Det sociale livets elementære former*, Bokforlaget Korpen, Gøteborg
- Aubert, Wilhelm, (1978), *Sociologi I, Sosial samspill*, Universitetsforlaget, Oslo
- Bourdieu, Pierre, (1995), *Distinksjonen*, Pax Forlag AS, Oslo
- Bourdieu, Pierre, (1986), *The form of capital*, internett:
<http://www.oise.utoronto.ca/research/edu20/moments/1986bourdieu.html>
- Bø & Schiefloe, (2007), *Sosial landskap og sosial kapital*, Universitetsforlaget, Oslo
- Bø, Inge, (1993), *Folks sosiale landskaper*, Tano, Oslo
- Bø, Inge, (2005), *Påvirkning og kontroll*, Fagbokforlaget, Bergen
- Cohen, Don og Prusak, Lauence, (2001), *In good company*, Harvard Business School Press, Boston
- Coleman, James S.,(1990), *Foundations og Social Theory*, Harvard University Press
- Coleman, James S.,(2000), *Knowledge and Social Capital*, Butterworth - Heinemann
- Collins, Randal, (2000), *Max Weber*, Hans Reitzels forlag, København
- Cross, Rob og Parker, Andrew, (2003), *The hidden power of social networks, corporation*, Harvard Business School Publishing, Boston
- Field, John, (2003), *Social Capital*, Routledge, New York
- Fossestøl, Knut, m.fl., (2004), *Relasjonsmestrerene*, Gyldendal Akademisk, Oslo
- Fukuyama, Francis, (1995), *Trust*, Simon & Schuster, New York
- Fyrand, Live, *Sosialt nettverk*, (1994), Tano, Oslo
- Gabbay, Shaul M., Leenders, Roger Th.A.J, (2001), *Social capital and organizations, From social strukture to management of corporate social capital*, internett: <http://som.rug.nl/>
- Gabbay, Shaul M., Leenders, Roger Th.A.J, (2001), *Social capital and organizations, - Research in sociology of organizations, Volume 18*, Elsevier Science Ltd, Oxford
- Granovetter Mark, (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, vol. 78.
- Grimen,(2009), *Tillit*, Universitetsforlaget, Oslo
- Halpern, David, (2005), *Social Capital*, Polity Press, Cambridge
- Hatch, Mary Jo, (2001), *Organisasjonsteori*, Abstrakt Forlag, Oslo
- Hecksher, Charles og Adler, Paul S., (2006), *The firm as a collaborative community*, Oxford University Press
- Huysman, Marleen og Wulf, Volker, 2004, *Social capital and information technology*, The Mit Press
- Lesser, Eric, (red.), (2000), *Knowledge and Social capital*, Butterworth - Heinemann
- Lillbacka, Ralf, Juni (2008), *Measuring Social capital*, Acta Sociologica
- Martinussen, (1984), *Sosiologisk analyse*, Universitetsforlaget, Oslo
- Nahapiet, Janine & Ghoshal, Sumantra, (2000), i *Knowledge and Social Capital*, - Butterworth & Heinemann
- Putnam, Robert D., (2000), *Artikkel i The Observer 25. mars 2001*, London
- Putnam, Robert D., (2000), *Bowling alone*, Simon & Schuster
- Ringdal, Kristen, 2001, *Enhet og mangfold*, Fagbokforlaget, Bergen
- Rosenmeier, Sara L., (2005), *Rådgivende Sociologer, flere artikler (under Rådgivende Sociologer)*
- Roness & Matthiesen, (2002), *Utbrent*, Fagbokforlaget, Bergen
- Røvik, Kjell Arne, (1998), *Moderne organisasjoner*, Fagbokforlaget, Bergen
- Rådgivende Sociologer, (2005), *Self-efficacy i organisasjoner*, notat av Nora Rahbek Kanafanim
- Rådgivende Sociologer, (2005), *Notat om Robert D. Putnam* av Sara Lea Rosenmeier,
- Rådgivende Sociologer, (2005), *Notat om sosial kapital*, <http://www.socialkapital.dk/handout.html>
- Rådgivende Sociologer, (2005), *Notat om spørreskjemaer*
- Schiefloe, Per Morten, (2003), *Mennesker og samfunn*, Fagbokforlaget, Bergen
- Schuller, T., Baron, S. & Field, J. (2000). *Social capital: A review and critic*. In S. Baron, J. Field & T
- Skog, Ole Jørgen, (2004), *Å forklare sosial fenomener*, Gyldendal Norsk Forlag As, Oslo
- Skogstad & Einarsen, 2002, *Ledelse på godt og vondt*, Fagbokforlaget, Bergen
- Ulleberg, Pål og Nordvik, Hilmar, (2000), *Faktoranalyse, Tapit*, Akademisk forlag, Trondheim
- Undheim, Johan Olav, (1985), *Innføring i statistikk for samfunnsvitenskaplige fag*, Universitetsforlaget, Oslo

Vedlegg

Vedlegg A.

Samlet oversikt alle indikatorer og alle variabler (med subvariable lengst til høyre),

1. Individ		
Indikator	Variable	Subvariable
1. Individuell goodwill	• Anerkjennelse	
	• Støtte	
2. Tillit og tiltro til organisasjon og mennesker	• Tillit (du har)	<ul style="list-style-type: none">  Tillit fra kollegaer  Tillit fra leder
	• Tillit til andre	<ul style="list-style-type: none">  Tillit til kollegaer  Tillit til leder  Generell tillit
	• Ledelse	<ul style="list-style-type: none">  Lederkapabilitet  Konsensus (leder og ansatt)
	• Tiltro til system og organisasjon	<ul style="list-style-type: none">  Tiltro til egen organisasjon  Systemtillit
3. Forankring og tilhørighet	• Tilhørighet	
	• Mening og tilfredshet	
	• Medvirkning	
4. Mestring	• Self-efficacy	<ul style="list-style-type: none">  Kontroll  Personlig effektivitet  Omstillingsevne
	• Relasjonsmestring	<ul style="list-style-type: none">  Sosiabilitet  Interesse og anledning  Oversikt

2. Nettverk		
5. Formell struktur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koordinering ▪ Kontakt - med enhetene ▪ Arbeidsorganisering 	
6. Sosialt nettverk (uformell struktur)	• Strukturer	<ul style="list-style-type: none">  Utstrekning  Tilgjengelighet  Form  (Kontakt utenom arbeid)
	• Nettverksoperasjoner	<ul style="list-style-type: none">  Gjensidighet  Kunnskapsdeling  Responsivitet  Praktisk samarbeid
	• Ressurser	

3. Kontekst		
7. Fellesskap	<ul style="list-style-type: none"> • Samhold (som fravær av konflikt) 	
8. Normer og forskrifter	<ul style="list-style-type: none"> • Verdifellesskap • Normer • Samarbeidsimperativ 	
9. Organisasjonens goodwill (omdømme)		

Vedlegg B.

Spørreskjema**FORTROLIG**

- undersøkelse av sosial kapital i ARC

Utdanningsnivå:

- Utdanning: Minst 2 års relevant utdanning utover videregående skole
 Annen bakgrunn

Spørsmål/påstander:

1. Har du interessante arbeidsoppgaver?

- Svært interessante
 Interessante for en stor del
 Verken interessante eller uinteressante
 Flest uinteressante oppgaver
 Uinteressante oppgaver

2. Hvilken betydning mener du dine arbeidsoppgaver har for totalresultatet i ARC?

- Svært stor betydning
 Stor betydning
 Verken stor eller liten betydning
 Liten betydning
 Svært liten betydning

3. Er det noe i ditt arbeidsopplegg du kunne tenkt deg å forandre på?

- Svært mye
 Mye
 Verken mye eller lite
 Lite
 Ikke noe

4. Hva synes du om din arbeidsbelastning?

- Svært stor
 Stor
 Passende
 Kunne ha vært større
 Liten

5. Kan du ta stilling til følgende påstand?

"Jeg blir ofte forsinket i mitt arbeid fordi jeg må vente på at andre skal bli ferdig med sine arbeidsoppgaver"

- Stemmer helt
 Stemmer for en stor del
 Verken stemmer eller ikke stemmer
 Stemmer dårlig
 Stemmer ikke i hele tatt

6. Kjenner du ARC's målsettinger (her: forstått som KPI'er)?

- Svært godt
- Godt
- Dårlig
- Svært dårlig
- Ikke i hele tatt

Hvis du ikke kjenner målsettingene eller kjenner dem svært dårlig kan du gå til spørsmål 9.

7. I hvilken grad har du bidratt til å sette opp målene (KPI'ene)?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

8. Hva betyr ARC's målsettinger (KPI'er) for din motivasjon?

- Svært stor betydning
- Stor betydning
- Verken stor eller liten betydning
- Liten betydning
- Svært liten betydning

9. Får du informasjonen, du trenger i arbeidet, til riktig tid?

- Ja, alltid
- Vanligvis
- Av og til
- Sjelden
- Aldri

10. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Jeg har god oversikt over hva de andre i ARC gjør"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Det er lett å få gehør for nye ideer i ARC"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"I ARC lærer vi av feilene vi gjør"

- Helt enig
- Delvis enig

- Verken enig eller uenig
- Delvis uenig
- Helt uenig

"Det er en god og åpen tone i ARC"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

11. Får du ofte anerkjennelse og oppmerksomhet fra kollegaer og ledelse?

- Svært ofte
- Ofte
- Av og til
- Sjelden
- Aldri

12. Er konflikter og uoverensstemmelser et vanlig fenomen i ARC?

- Ja, forekommer svært ofte
- Forekommer ofte
- Forekommer av og til
- Forekommer sjelden
- Nei, forekommer svært sjelden

13. I hvilken grad synes du ARC evner å løse de konflikter og uoverensstemmelser som evt. oppstår?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

14. I hvilken grad har du innflytelse på beslutninger som vedrører din egen arbeidsdag?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

15. Hva kan du generelt si om arbeidsforholdene i ARC?

- Meget god
- God
- Verken god eller dårlig
- Dårlig
- Meget dårlig

16. Skjer det ofte at ledelsen bestemmer noe du er uenig i?

- Svært ofte
- Ofte
- Av og til
- Sjelden
- Aldri

17. Hvilken interesse viser din nærmeste leder for din personlige utvikling i ARC?

- Svært stor interesse
- Stor interesse
- Verken stor eller liten interesse
- Liten interesse
- Svært liten interesse

18. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Min nærmeste leder inspirerer og gir meg energi"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Ledelsen i ARC organiserer de ressursene som er tilgjengelig svært effektivt"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

19. Hva kan du si om ARCs omdømme (goodwill)?

- Meget godt
- Godt
- Verken godt eller dårlig
- Dårlig
- Meget dårlig

20. I hvilken grad tror du kollegaene har tillit til deg?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

21. I hvilken grad tror du din leder har tillit til deg?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad

I svært liten grad

22. I hvilken grad har du tillit til dine kollegaer?

I svært stor grad

I stor grad

I verken stor eller liten grad

I liten grad

I svært liten grad

23. I hvilken grad har du tillit til din leder?

I svært stor grad

I stor grad

I verken stor eller liten grad

I liten grad

I svært liten grad

24. I hvilken grad har du tillit til Hydro som system og organisatorisk overbygning?

I svært stor grad

I stor grad

I verken stor eller liten grad

I liten grad

I svært liten grad

25. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Jeg er ofte på etterskudd i arbeidet"

Stemmer helt

Stemmer for en stor del

Verken stemmer eller ikke stemmer

Stemmer dårlig

Stemmer ikke i hele tatt

"Jeg blir ofte frustrert i arbeidet mitt"

Stemmer helt

Stemmer for en stor del

Verken stemmer eller ikke stemmer

Stemmer dårlig

Stemmer ikke i hele tatt

26. Hvor god eller dårlig er du (i arbeidet ditt) til:

a. å løse vanskelige problemer?

Svært god

God

Middels

Dårlig

Svært dårlig

b. å holde fast på dine planer og realisere dine mål?

- Svært god
- God
- Middels
- Dårlig
- Svært dårlig

c. å takle uventede hendelser?

- Svært god
- God
- Middels
- Dårlig
- Svært dårlig

d. å oppnå det du vil, selv når noen motarbeider deg?

- Svært god
- God
- Middels
- Dårlig
- Svært dårlig

27. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Jeg liker helst å jobbe for meg selv"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Jeg føler det ikke som noe nederlag å be om hjelp og støtte"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

28. Synes du det er lett å ta kontakt med andre mennesker?

- Ja, alltid
- Nesten alltid
- Av og til
- Vanskelig
- Svært vanskelig

29. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"I mitt arbeid i ARC er penger og lønn ikke min viktigste drivkraft"

- Stemmer helt

- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Plikt og lojalitetsfølelse styrer meg i mitt daglige arbeid"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"For meg er arbeidet først og fremst et middel til selvrealisering og egenutvikling"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Hvis jeg skal nå mine egne mål må jeg samarbeide med andre"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

30. Hvilken tid setter du mest pris på? Tiden på arbeid eller tiden du ikke er på arbeid?

- Tiden jeg arbeider
- Tiden jeg ikke er på arbeid
- Setter like stor pris på begge deler

31. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Å arbeide i grupper/team gir meg ekstra energi og motivasjon"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Jeg samarbeider godt med de fleste i ARC"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

32. I hvilken grad kan du regne med generell støtte (faglig, emosjonell, praktisk, osv.)

fra de andre i ARC?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

33. Hvis noen i ARC fikk problemer av personlig art og trengte hjelp, hvor sannsynlig er det at en eller flere i ARC vil tre støttende til?

- Meget sannsynlig
- Sannsynlig
- Verken sannsynlig eller usannsynlig
- Usannsynlig
- Svært usannsynlig

34. I hvilken grad tror du ARCs ansatte har samme oppfatning mht. hvilke oppgaver som bør prioriteres?

- I svært stor grad
- I stor grad
- I verken stor eller liten grad
- I liten grad
- I svært liten grad

35. Kan du ta stilling til følgende påstander?

"Det er viktig å bidra til at andre lykkes i jobben"

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken enig eller uenig
- Delvis uenig
- Helt uenig

"Jeg bidrar gjerne til at andre lykkes, selv om det skulle gå på bekostning av meg selv"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Jeg hjelper andre i ARC uten tanke på å få noe i gjengjeld"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

36. Nedenfor har jeg listet opp noen verdier, som **jeg** tror finnes hos ansatte i mange organisasjoner. Spørsmålet her går på hvilke av disse verdiene som er viktigst for deg.

Kryss av for de **3** viktigste verdiene for deg (i arbeidet):

- 1. Å bidra til at andre lykkes
- 2. Å ha et godt samarbeid med andre
- 3. Å føle trygghet for arbeidsplassen

verdiene som er viktigst for deg.

Kryss av for de **3** viktigste verdiene for deg (i arbeidet):

- 1. Å bidra til at andre lykkes
- 2. Å ha et godt samarbeid med andre
- 3. Å føle trygghet for arbeidsplassen
- 4. Å ha ledere og kollegaer som bryr seg om meg
- 5. Å kontinuerlig lære og utvikle meg
- 6. Å bidra til at organisasjonen som helhet lykkes
- 7. Å lykkes i den stillingen jeg har
- 8. Å ha interessante arbeidsoppgaver
- 9. Å få anledning til å delta i beslutninger/viktige avgjørelser
- 10. Annet: _____

37. Hvor har du mest sosial kontakt?

- 1. På arbeid
- 2. Utenom arbeid
- 3. Like mye/passende blanding

38. Kan du ta stilling til om følgende påstander stemmer eller ikke stemmer?

"Jeg er i det daglige arbeidet avhengig av folk i de andre Hydro-enhetene for å få gjort jobben min"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

"Samarbeidet mellom ARC og de andre Hydro-enhetene er effektivt og gir resultater for alle parter"

- Stemmer helt
- Stemmer for en stor del
- Verken stemmer eller ikke stemmer
- Stemmer dårlig
- Stemmer ikke i hele tatt

39. Har du kontakt med noen av de andre i ARC på fritiden?

- Ja, svært ofte
- Ofte
- En og annen gang
- Svært sjelden
- Nei, aldri

40. Hvor mange av kollegaene i ARC er du i kontakt med i løpet av en normal arbeidsdag?

- Alle
- De fleste
- Ganske mange

- Noen få
- Ingen

41. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger faglige råd?
(en eller flere avkryssinger)

- Ledelsen
- Kollegaer
- Hydro - sentralt
- Andre
- Ingen spesielt

42. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger å diskutere arbeids- og lønnsforhold?
(en eller flere avkryssinger)

- Ledelsen
- Kollegaer
- Hydro - sentralt
- Fagforeningen
- HR
- Andre
- Ingen spesielt

43. Hvem går du vanligvis til, hvis du trenger emosjonell (følelsesmessig) støtte?
(en eller flere avkryssinger)

- Ledelsen
- Kollegaer
- Fagforeningen
- HR
- Andre
- Ingen spesielt

44. Hva tror du om ARCs evne til å mestre fremtidige krav om
omstilling og forandring?

- Svært stor evne
- Stor evne
- Verken stor eller liten evne
- Liten evne
- Svært liten evne

45. Hva tror du om din egen evne til å mestre fremtidige krav til
omstilling og forandring?

- Svært stor evne
- Stor evne
- Verken stor eller liten evne
- Liten evne
- Svært liten evne

46. Kan du også ta stilling til følgende påstander?						
<i>Sett et kryss (i ringen) ved det svaralternativet som passer deg best.</i>						
		Stemmer helt	Stemmer for en stor del	Verken stemmer eller ikke stemmer	Stemmer dårlig	Stemmer ikke i hele tatt
a.	"I det store og hele har jeg et svært tilfredstillende arbeidsliv"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b.	"Jeg gleder meg til å gå på arbeid - hver dag"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c.	"Samholdet i ARC er svært godt"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d.	"Jeg er stolt over å tilhøre ARC"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e.	"Jeg synes selv jeg får utrettet svært mye i arbeidet mitt"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f.	"Jeg ser på ARC som en svært effektiv enhet"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g.	"ARC har en sterk posisjon i Hydro Aluminium"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vedlegg C.

Sosial kapital

Nr.	Indikator/spørsmålsstilling/påstand	Gj. snitt	Lav skår	Høy skår
<p>Indikatorene er merket fra 1 til 9. Se for eksempel "Indikator: 1". Variablene er merket med bokstav, dvs. a, b, c, osv. Subvariabelene er merket med tall, dvs. 1, 2, 3, osv. X1, X2 og X3 representerer dimensjonene (delene i sosial kapital)</p>				
X1. Individ				
Indikator 1: Individuell goodwill				
a) Anerkjennelse og oppmerksomhet				
11	Får du ofte anerkjennelse og oppmerksomhet fra kollegaer og ledelse?	3,1	15 %	29 %
17	Hvilken interesse viser din nærmeste leder for din personlige utvikling i ARC?	3,4	6 %	44 %
	Gjennomsnitt	3,3	10 %	37 %
b) Støtte				
32	I hvilken grad kan du regne med generell støtte (faglig, emosjonelt og praktisk) fra de andre i ARC?	4,0	0 %	85 %
10.2	"Det er lett å få gehør for nye ideer i ARC"	3,4	9 %	41 %
	Gjennomsnitt	3,7	4 %	63 %
c) Tillit (din tillit hos andre)				
1) Tillit fra kollegaer				
20	I hvilken grad tror du kollegaene har tillit til deg?	3,7	0 %	71 %
2) Tillit fra leder				
21	I hvilken grad tror du din leder har tillit til deg?	3,8	0 %	76 %
	Sum tillit (du har/mottar) (c)	3,8	0 %	74 %
	Sum goodwill	3,6	5 %	58 %
Indikator 2: Tillit og tiltro (til mennesker og organisasjon)				
a) Tillit til andre				
1) Tillit til kollegaer				
22	I hvilken grad har du tillit til dine kollegaer?	4,1	0 %	91 %
2) Tillit til leder				
23	I hvilken grad har du tillit til din leder?	4,3	3 %	94 %
3) Generell tillit				
10.4	"Det er en god og åpen tone i ARC"	4,1	3 %	88 %
	Sum tillit til andre (a)	4,2	2 %	91 %

b) Ledelse

1) Lederkapabilitet

18.2	"Ledelsen i ARC organiserer de ressursene som er tilgjengelig svært effektivt"	3,5	15 %	62 %
18.1	"Min nærmeste leder inspirerer og gir meg energi"	3,6	6 %	59 %
	Gjennomsnitt	3,5	10 %	60 %

2) Konsensus (leder og ansatt)

16x	"Det er <u>sjelden</u> ledelsen bestemmer noe jeg er uenig i" (x)	3,4	3 %	44 %
-----	---	-----	-----	------

Sum ledelse (b)

3,5	8 %	55 %
-----	-----	------

c) Tiltro til system og organisasjon

1) Tiltro til egen organisasjon (syn på organisasjonen)

46f	"Jeg ser på ARC som en svært effektiv organisasjon"	4,2	0 %	91 %
44	Hva tror du om ARCs evne til å mestre fremtidige krav om omstilling og forandring?	4,3	0 %	97 %
13	I hvilken grad synes du ARC evner å løse de konflikter og uoverensstemmelser som evt. oppstår?	3,5	6 %	50 %
	Gjennomsnitt	4,0	2 %	79 %

2) Systemtillit

24	I hvilken grad har <u>du</u> tillit til Hydro som system og organisatorisk overbygning?	3,4	9 %	44 %
----	---	-----	-----	------

Sum tiltro til system og organisasjon (c)

3,8	4 %	71 %
-----	-----	------

Sum tillit og tiltro til mennesker og organisasjon

3,8	4 %	72 %
-----	-----	------

Indikator 3: Forankring og tilhørighet

a) Tilhørighet

46d	"Jeg er stolt over å tilhøre ARC"	4,3	0 %	88 %
-----	-----------------------------------	-----	-----	------

b) Mening og tilfredshet

2	Hvilken betydning mener du dine arbeidsoppgaver har for totalresultatet i ARC?	3,9	0 %	85 %
46a	"I det store og hele har jeg et svært tilfredstillende arbeidsliv"	4,3	0 %	94 %
1	Har du interessante arbeidsoppgaver?	4,2	0 %	94 %
	Gjennomsnitt	4,1	0 %	91 %

c) Medvirkning

7	I hvilken grad har du bidratt til å sette opp målene?	2,3	62 %	15 %
14	I hvilken grad har du innflytelse på beslutninger som vedrører din egen arbeidsdag?	3,5	6 %	50 %
	Gjennomsnitt	2,9	34 %	32 %

Sum forankring og tilhørighet

3,7	11 %	71 %
-----	------	------

Indikator 4: Mestring

a) Self_efficacy

1) Kontroll

25.2x	"Jeg blir ofte frustrert (sjelden) i arbeidet mitt"	3,2	9 %	32 %
26.c	<u>Hvor god eller dårlig er du (i arbeidet ditt) til:</u> - å takle uventede hendelser?	3,7	0 %	65 %
26.b	<u>Hvor god eller dårlig er du (i arbeidet ditt) til:</u> - å holde fast på dine planer og realisere dine mål?	3,6	3 %	59 %
	Gjennomsnitt	3,5	4 %	52 %

2) Personlig effektivitet

46e	"Jeg synes selv jeg får utrettet svært mye i arbeidet mitt"	3,9	0 %	65 %
46b	"Jeg gleder meg til å gå på arbeid - hver dag"	4,2	0 %	85 %
	Gjennomsnitt	4,0	0 %	75 %

3) Omstillingsevne

45	Hva tror du om din egen evne til å mestre fremtidige krav til omstilling og forandring?	4,2	0 %	94 %
----	---	-----	-----	------

Sum self-efficacy (a)

3,8	2 %	67 %
-----	-----	------

b) Relasjonsmestring

1) Sosiabilitet

27.2	"Jeg føler det <u>ikke</u> som noe nederlag å be om hjelp og støtte"	4,7	0 %	97 %
28	Synes du det er lett å ta kontakt med andre mennesker?	4,1	0 %	91 %
	Gjennomsnitt	4,4	0 %	94 %

2) Interesse og anledning

25.1x	Plikt - ego (beregnet)	3,7	0 %	62 %
	"Jeg er ofte på etterskudd i arbeidet"	3,3	18 %	44 %
	Gjennomsnitt	3,5	9 %	53 %

3) Oversikt (*informert om: mennesker, oppgaver og ressurser*)

10.1	"Jeg har god oversikt over hva de andre i ARC gjør"	3,6	15 %	59 %
6	Kjenner du ARC's målsettinger (her: forstått som KPI'er)?	4,1	0 %	88 %
	Gjennomsnitt	3,9	7 %	74 %

Sum relasjonsmestring (b)

3,9	5 %	74 %
-----	-----	------

Sum mestring

3,9	4 %	70 %
-----	-----	------

X1: Sum individ

3,8	5 %	69 %
-----	-----	------

Selvbildet (som del av X1: individ)

3,8	3 %	69 %
-----	-----	------

X2. Nettverk (organisasjonen sett som nettverk)

Indikator 5: Formell struktur

a) Koordinering

5x	"Jeg blir ofte forsinket i mitt arbeid på grunn av andre" (X)	3,3	24 %	47 %
9	Får du informasjonen, du trenger i arbeidet, til riktig tid?	3,9	10 %	91 %
	Gjennomsnitt	3,6	12 %	69 %

b) Kontakt - med enhetene

38.1x	"Jeg er i det daglige arbeidet avhengig av folk i de andre Hydro-enhetene for å få gjort jobben min"	2,1	82 %	9 %
38.2	"Samarbeidet mellom ARC og de andre Hydro-enhetene er effektivt og gir resultater for alle parter"	4,0	3 %	88 %
	Gjennomsnitt	3,0	43 %	49 %

c) Arbeidsorganisering

15	Flat_struktur (beregnet)	3,9	0 %	71 %
	Hva kan du generelt si om arbeidsforholdene i ARC?	4,3	0 %	91 %
	Gjennomsnitt	4,1	0 %	81 %

Sum formell struktur

3,6	18 %	66 %
-----	------	------

Indikator 6: Sosialt nettverk (uformelle strukturer)

a) Strukturer

1) Utstrekning

41.43	Utstrekning (beregnet) 1)	4,0	0 %	79 %
-------	---------------------------	-----	-----	------

2) Tilgjengelighet

40	Hvor mange av kollegaene i ARC er du i kontakt med i løpet av en normal arbeidsdag?	3,0	15 %	15 %
----	---	-----	------	------

3) Form (forholdet - vertikalt og horisontalt)

	Beregnet 2)	4,0	0 %	76 %
--	-------------	-----	-----	------

4) Kontakt utenom arbeid a)

39x	Har du kontakt med noen av de andre i ARC på fritiden?	3,4	12 %	38 %
-----	--	-----	------	------

Sum strukturer (a)

3,7	5 %	57 %
-----	-----	------

b) Nettverksoperasjoner

1) Gjensidighet (beregnet)

		4,0	0 %	79 %
--	--	-----	-----	------

2) Kunnskapsdeling

10.3	"I ARC lærer vi av feilene vi gjør"	4,0	3 %	85 %
------	-------------------------------------	-----	-----	------

3) Responsivitet

31.1 8	"Å arbeide i grupper/team gir meg ekstra energi og motivasjon Hva betyr ARC's målsettinger (KPI'er) for din motivasjon? Gjennomsnitt	3,9 3,0 3,5	0 % 21 % 10 %	82 % 24 % 53 %
4) Praktisk samarbeid				
31.2	"Jeg samarbeider godt med de fleste i ARC"	4,3	0 %	100 %
Sum nettverksoperasjoner (b)		3,9	5 %	74 %
c) Ressurser (ressursverdi) (beregnet)		4,0	0 %	76 %
Sum sosialt nettverk (uformelle strukturer)		3,8	4 %	69 %
X2. Sum nettverk		3,8	5 %	69 %

X3. Kontekst

Indre og ytre samhandlingsbetingelser (organisasjonsnivå)

Indikator 7: Fellesskap

a) Samhold

12x	"Konflikter og uoverenstemmelser er et vanlig fenomen i ARC" (x)	3,6	0 %	53 %
46c	"Samholdet i ARC er svært godt"	4,1	0 %	82 %
Gjennomsnitt		3,8	0 %	68 %

b) Verdifellesskap

36	Felles verdier (beregnet)	3,9	0 %	74 %
Sum fellesskap		3,9	0 %	70 %

Indikator 8: Normer og forskrifter

a) Normer

35.1	"Det er viktig å bidra til at andre lykkes i jobben"	4,6	0 %	100 %
------	--	-----	-----	-------

b) Samarbeidsimperativ

29.4	"Hvis jeg skal nå egne mål må jeg samarbeide med andre"	4,2	0 %	97 %
------	---	-----	-----	------

Sum normer og forskrifter

4,4	0 %	99 %
-----	-----	------

Indikator 9: Organisasjonens goodwill (omdømme)

19	Hva kan du si om ARCs omdømme (goodwill)?	4,4	0 %	94 %
46g	"ARC har en sterk posisjon i Hydro Aluminium"	4,3	0 %	91 %
Gjennomsnitt		4,4	0 %	93 %

X3. Sum kontekst

4,2	0 %	84 %
-----	-----	------

▪ Sum sosial kapital

3,8	6 %	70 %
-----	-----	------

					Vedlegg D
Beregninger:					
<u>Drivkraft</u>					
Drivkraft = plikt - ego,					
dvs. Habi29_2 - Habi29_1 (variabler i SPSS).					
Deretter omgjøres variabelen til en skala fra 1 til 5.					
Se indikatoren mestring, dvs. indikator nr. 4, variabelen relasjonsmestring og subvariabel plikt - ego i vedlegg C..					
<u>Flat struktur</u>					
Flat-struktur=horisontalt * x/vertikalt.					
Horisontalt - står for horisontale nominering i forbindelse med rådgivning. Se nettverk.					
x=selvilde					
Vertikalt - vertikale nominering.					
Se indikatoren formell struktur, variabelen arbeidsorganisering i vedlegg C.					
<u>Utstrekning</u>					
Antallet horisontale og vertikale nominering i forbindelse med rådgivning.					
Omgjort til en skala fra 1 til 5.					
Se variabelen strukturer under sosialt nettverk i vedlegg C					
<u>Form</u>					
Forholdet mellom vertikale og horisontale nominering.					
Omgjort til skala fra 1 til 5.					
Se variabelen form under sosialt nettverk i vedlegg C					
<u>Verdier</u>					
Beregnet med utgangspunkt i 4 verdiutsagn der skalaregistreringene er summert og omgjort til en skala fra 1 til 5.					
Se variabelen verdifelleskap under fellesskap i vedlegg C					