

Instrumentet «Motstand mot endring»

Ingvild Berg Saksvik

Hilde Hetland

Skalaen «Motstand mot endring» måler motstand mot endring som en disposisjon hos individer. Instrumentet kan være nyttig i både organisasjonspsykologisk og klinisk sammenheng.

Skalaen «Motstand mot endring» (MME) eller «Resistance to Change» (RTC) ble utviklet av Shaul Oreg ved Cornell University i USA i 2003. Universitetet i Bergen deltar i en internasjonal valideringsstudie av instrumentet (Oreg et al. (in press)). Skalaen MME måler motstand mot endring som en disposisjon hos individer, og er relevant i forskning hvor individuelle forskjeller eller disposisjoner er en viktig variabel. Instrumentet kan tenkes å være nyttig i arbeids- og organisasjonspsykologi, og disposisjonell motstand mot endring kan også ha betydning

Bakgrunn

Det stilles høye krav til endringskompetanse, effektivitet og fleksibilitet på de fleste områder i dagens samfunn. Individers evne til å tilpasse seg og initiere endring er en forutsetning i arbeidslivet. Individuelle disposisjoner har blitt studert i en årrekke, den mest gjeldende teorien innenfor personlighetspsykologi de siste 30–40 årene er Femfaktormodellen, som identifiserer fem ulike personlighetstrekk (Costa & Mc Crae, 1992). Det å se på disposisjonen motstand mot endringer isolert sett er imidlertid ganske nytt, selv om elementer vedrørende holdning til endring finnes i noen av trekkene i Femfaktormodellen. Trekket Åpenhet, som innebærer å være åpen og glede seg over nye opplevelser, samt egne og andres følelser og verdier (Piedmont, 1998), kan ha sammenheng med lav motstand mot endring. Studier av forskjellige former for individuelle disposisjoner i forhold til endring finnes også innenfor tilnærminger som undersøker sosiale fenomen, kultur, verdier og holdninger (for eksempel Schwartz, 1992; Van Hiel & Mervielde, 2004). Endring i seg selv har vanligvis blitt studert ved å se på de situasjonelle faktorene som er involvert i prosessen, fremfor personlighetsfaktorene (Oreg, 2003). Forskerne bak MME er imidlertid mer interessert i de psykologiske prosessene hos individer i forhold til endringer. MME-instrumentet er designet for å måle individers tendens til å motstå eller unngå endringer, å evaluere endringer som negativt, samt å føle motvilje mot endringer i flere forskjellige kontekster.

Utvikling

Oreg (2003) utviklet instrumentet MME ut fra en litteraturgjennomgang der området endring ble analysert ved å se på kilder til motstand mot endring basert på individuelle forskjeller. Først ble 48 ledd konstruert. Fem uavhengige fagfeller gjennomgikk så leddene, noe som resulterte i at tallet ble redusert til 44 ledd. Etter en intern korrelasjonsanalyse ble ytterligere 11 ledd ekskludert fordi de korrelerte med mindre enn .4 med de andre leddene. En faktoranalyse ble benyttet for å ekskludere ledd som ikke ladet statistisk signifikant på noen av faktorene, eller høyt på flere av faktorene. Dette resulterte i en skala på 17 ledd, med fire faktorer. Individers disposisjonelle motstand mot endring

måles ved at respondentene angir på en sekspunktsskala fra «i høy grad uenig» til «i høy grad enig» om grad av enighet i utsagn om følelser, meninger og tanker om endringer.

Norsk utgave og norsk normering

Det foreligger ingen offisiell norsk utgave av instrumentet, men det er gjort en oversettelse i et samarbeid mellom NTNU og Universitetet i Bergen hvor leddene først er oversatt fra engelsk til norsk og deretter fra norsk til engelsk, etter en prosedyre anbefalt av Berry, Poortinga, Segall og Dasen (1992). Hittil er det ikke publisert noen norske studier som kan gi grunnlag for en norsk normering, men Norge deltar som nevnt i en pågående internasjonal valideringsstudie (Oreg et al. (in press)).

Faktorstruktur

Oreg (2003) fant i sine valideringsstudier en faktorstruktur på fire faktorer i instrumentet: *Rutinesøking*, «Routine seeking», *Emosjonell reaksjon*, «Emotional reaction», *Korttidsfokus*, «Short-term focus» og *Kognitiv rigiditet*, «Cognitive rigidity» (våre oversettelser). Rutinesøking dreier seg om i hvilken grad individer liker og oppsøker omgivelser preget av stabilitet og rutine. Emosjonell reaksjon reflekter hvorvidt individer føler stress og ubehag ved endringer. Korttidsfokus måler individers tilbøyelighet til å være opptatt av det korttidsubehaget som ofte er forbundet med endring versus å ha fokus på muligheten for langtidsfordeler ved endring, mens Kognitiv rigiditet reflekterer rigiditet og uvillighet til å ta stilling til alternative ideer og perspektiver. Den samme firefaktorstrukturen ble også funnet da vi gjennomførte en eksplorerende faktoranalyse på et norsk utvalg av 259 studenter, med unntak av ledd nummer 10, som hos oss ladet på faktor tre fremfor faktor en.

Reliabilitet

Oreg (2003) fant at reliabiliteten for totalskåren på skalaen var .92. Videre lå reliabiliteten på .89 for Rutinesøking, .86 for Emosjonell reaksjon og .71 for Korttidsfokus. Kognitiv rigiditet hadde en reliabilitet på .68, som er noe lavt. Oreg påpeker at denne faktoren kun har tre ledd, men velger likevel å inkludere den. I det norske datamaterialet ble det også funnet akseptabel reliabilitet, på .82 for Emosjonell reaksjon, .75 for Rutinesøking, .76 for Korttidsfokus og .71 for Kognitiv rigiditet. Hele skalaen viste en reliabilitet på .84, som indikerer at skalaen er et pålitelig måleinstrument.

Validitet

Oreg et al. (in press) viser til at det eksisterer mange valideringsstudier av instrumentet MME, hvorav de fleste er fra USA. I tillegg fremhever Oreg og hans kolleger at begrepet disposisjonell motstand mot endring er valid og ser ut til å ha samme mening i 16 land, deriblant Norge (Oreg et al. (in press)). Disposisjonell motstand mot endring korrelerer med flere andre begreper, for eksempel om verdier og holdninger. Schwartz (1992) definerer ti basisverdier som anses som viktig i alle land, hvor verdier som konformitet og tradisjon kan ha fellestrekk med motstand mot endring. Oreg og Sverdlík (2006 ref. Oreg et al. (in press)) finner støtte for dette, og de viser at MME korrelerer positivt med verdier for konservering og negativt med verdier for åpenhet for forandring. Relasjoner mellom Swartz' verdier og MME ble også funnet i samtlige av de 16 landene i Oreg et als (in press) valideringsstudie. MME korrelerer positivt med Åpenhet for forandring og negativt med Nevrotisme i Femfaktormodellen,

samtidig er MME-disposisjonen knyttet til, men skiller seg fra andre personlighetstrekk som intoleranse for ambivalens, sensasjonssøking, dogmatisme og risikoaversjon (Oreg, 2003).

Metodekritiske momenter

Jost, Glaser, Kruglandki og Sulloway (2003) har undersøkt motstand mot endring målt med et tilsvarende instrument. De påpeker at motstand mot endring eller konservatisme består av flere integrerte dimensjoner, og at det også er viktig å ta hensyn til situasjonelle faktorer når man skal vurdere motstand mot endring hos individer. Man kan stille spørsmål ved om motstand mot endring virkelig er et disposisjonelt personlighetstrekk eller om det er en verdi, en holdning eller noe som påvirkes både av individuelle og situasjonelle faktorer.

Anvendelsesområder

MME-skalaen kan anvendes i arbeids- og organisasjonspsykologi i studiet av endring og omstilling, i rekrutterings- og seleksjonsprosesser, samt i studier av forskjellige kulturer. Skalaen kan brukes til å finne arbeidstakere som greier å håndtere endringer i jobber som krever det, men og for å finne passende type arbeid til personer som helst unngår endringer, eller som ønsker å utfordres i en arbeidshverdag fylt av mange endringer. MME kan benyttes i seleksjon og opplæring av personell, samt for å undersøke konsumeratferd.

Skalaen kan benyttes etter avtale med Shaul Oreg (oreg@soc.haifa.ac.il). Skalaen har mange potensielle bruksområder og kan være et nyttig instrument i dagens samfunn, der endringer er et svært sentralt aspekt.

Ingvild Berg Saksvik
Psykologisk fakultet
Universitetet i Bergen
Christiesgate 12
5015 Bergen
Tlf 55 58 23 38
E-post hilde.hetland@psysp.uib.no

Hilde Hetland
Psykologisk fakultet
Universitetet i Bergen
Christiesgate 12
5015 Bergen
Tlf 55 58 23 38
E-post hilde.hetland@psysp.uib.no

Referanser

- Berry J. W., Poortinga, Y. H, Segall, M. H. & Dasen. P. R. (1992). *Cross-cultural psychology: Research and applications*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Costa Jr., P. J. & Mc Crae, R. R. (1992), Conceptualization and interpretation. *NEO-PI-R: Professional Manual*. Odessa; Florida: PAR.
- Jost, T. J., Glaser, J. Kruglandski, A. W. & Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129, 383–393.
- Kanter, R. M. (1999). Change is everyone's job: Managing the extended enterprise in a globally connected world. *Organizational Dynamics*, 28, 7–23.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual difference measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680–693.
- Oreg, S. (2006). Personality, context and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 73–101.
- Oreg, S., Bayazit, M., Arciniega, L., Armaenakis, A., Barakauskiene, R., Bozionelos, N., Fernandez, L. G., Feriæ, I., Fujimoto, Y., Han, J. Hetland, H., Hrebickova, M., Kotrla, M., Mitsuhashi, H., Mlacic, B., Ohly, S., Saksvik, P. Ø., Saksvik, I., Srinivas, E. S., Vakola, M. & van Dam, K. (2007). Dispositional resistance to change across cultures. Paper skal presenteres på Academy of Management Meeting Philadelphia, Pennsylvania.
- Piedmont, R. L. (1998). *The Revised NEO Personality Inventory. Clinical and research application*. New York: Plenum Press.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. I M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1–65. San Diego, CA: Academic Press.
- Van Hiel & Mervielde (2004). Openness to experience and boundaries in the mind: relationships with cultural and economic conservative beliefs. *Journal of Personality*, 72, 659–686.