

Profesjonsidentitet i arbeidsmarkedet

*– en skisse for studie av forpliktelse, lojalitet og
motivasjon overfor arbeidsorganisasjon og profesjon*

Øyvind Wiborg

*Senter for profesjonsstudier ~ Centre for the Study of Professions
Høgskolen i Oslo ~ Oslo University College*

Arbeidsnotat nr. 16/2005

www.hio.no/sps

Sammendrag

Hvert år utdannes det et stort antall profesjonelle yrkesutøvere fra høyskoler og universiteter. Dette prosjektet legger opp til en longitudinell studie av hvorfor profesjonelle yrkesutøvere identifiserer seg med profesjonen de tilhører når de kommer ut i arbeidslivet. Det fokuseres spesielt på hvordan arbeidsdeling i form av profesjonalisering og byråkratisering virker inn på yrkesutøveres identifisering med arbeidssted og profesjon. Identifisering med profesjon eller arbeidssted vil ha betydning for yrkes- og mobilitetsatferd i arbeidslivet. Det er for eksempel svært sannsynlig at organisatoriske forhold har forskjellig betydning for yrkesutøvere av ulike profesjoner når det gjelder yrkesstolthet, videreutdanning, avgang fra yrket og skifte av arbeidssted.

Tradisjonelt har det i den internasjonale forskningslitteraturen blitt antatt en motsetning mellom profesjonalisering og byråkratisering. Antakelsen bygger på at profesjonelle yrkesutøvere i større grad blir likestilt med andre arbeidstakere på samme nivå innenfor bedriftshierarkiene hovedsakelig på grunn av to faktorer. For det første, er kompetansen som kreves i arbeidsoppgavene ofte spesifikk for den enkelte bedrift. For det andre, foregår myndighetsutøvelsen etter regler og hierarkisk autoritet. Ifølge antakelsen blir det dermed liten plass for profesjonell skjønnsutøvelse. Dette bildet er relativt overforenklet og stemmer hverken med arbeidslivsbetingelsene for mer etablerte profesjoner som medisin eller med utviklingen i moderne byråkratiske organisasjoner. Heller ikke empirisk forskning støtter opp om denne enkle dikotomien. På den ene siden fremviser ulike studier divergerende resultater når det gjelder slik dikotomisk forståelse mellom identitetstilknytning til profesjon og arbeidssted. På den andre siden skiller nyere studier også mellom ulike typer av arbeidsdeling innen virksomhetene hvor de profesjonelle i større eller mindre grad har innflytelse over stillingene.

Til grunn for analysene vil datamaterialet som benyttes i dette prosjektet basere seg både på registerdata samt en større panelundersøkelse av profesjonsstudenter i Norge (StudData). Disse dataene muliggjør en longitudinell studie av i hvilken grad unge profesjonelle yrkesutøvere i det norske arbeidsmarkedet identifiserer seg med profesjon eller arbeidssted. Samtidig kan datamaterialet også belyse mobilitetsatferd mellom arbeidssteder, til videreutdanning og ut av yrke.

Innhold

Sammendrag.....	2
Innledning.....	5
Bakgrunn	6
Teori, tidligere forskning & forventninger	8
<i>a Identifikasjon med arbeidet: Forpliktelse, lojalitet, engasjement og motivasjon.....</i>	<i>9</i>
<i>b Arbeidstakernes handlingsdisposisjoner: holdninger, verdier & kompetanse.....</i>	<i>9</i>
<i>c Organisatoriske forhold ved virksomhetene</i>	<i>11</i>
Data, Metode & Etikk.....	13
Litteratur.....	16

Innledning

Dette prosjektet vil undersøke hvorfor yrkesutøvere identifiserer seg med bestemte profesjoner i det norske arbeidsmarkedet. I Norge kommer profesjonelle yrkesutøvere hovedsakelig fra spesialiserte utdanningsretninger på universitets- og høyskolenivå, som for eksempel sykepleie, journalistikk, medisin og juss. Jeg kommer til å undersøke i hvilken grad yrkesutøvere fra disse fagretningene identifiserer seg med profesjonen de tilhører i forhold til faktorer som binder dem til de enkelte arbeidsplassene. Samtidig som profesjoner er interessert i å styrke sin stilling og særegenhet i arbeidsmarkedet ved at medlemmene av de enkelte profesjonene utøver profesjonsspesifikk kompetanse (Abbott 1988; Freidson 2001), har også arbeidsorganisasjoner interesse av å knytte bånd til sine arbeidstakere gjennom gode lønnsordninger og karrieremuligheter (Kalleberg & Mastekaasa 1994; Lincoln & Kalleberg 1990). En generell bekymring i den internasjonale forskningslitteraturen siden sekstitallet har gått på at profesjonelle verdier og skjønnsmessig yrkesutøvelse står i et motsetningsforhold til arbeidsorganisasjoners mål om hierarkisk kontroll over arbeidet gjennom økt byråkratisering (Blau 1970; Blau, Heydebrand & Stauffer 1966; Hall 1968). For advokater kan slik hierarkisk kontroll i byråkrati for eksempel arte seg som fraberøvelse av profesjonell skjønnsutøvelse dersom saksbehandlingen i arbeidsoppgavene er redusert til mekaniske regler. Identifisering med organisasjon og profesjon har ikke bare konsekvenser for holdninger og arbeidsinnsats i selve arbeidet, men også for mobilitetsatferd blant de profesjonelle yrkesutøverne. De to hovedspørsmålene som stilles i dette prosjektet tar derfor utgangspunkt i hvorvidt identitetstilknytning til profesjoner svekkes eller styrkes i virksomheter med bestemte egenskaper og strukturer, og hva som er de resulterende mobilitetsmønstrene for profesjonelle yrkesutøvere mellom og innen bestemte virksomheter. Et tredje viktig spørsmål er i hvilken grad også verdi- og holdningsforskjeller mellom de ulike profesjonene vil kunne påvirke identifisering med profesjon og arbeidssted på en systematisk måte.

Bakgrunn

Profesjonalisering og byråkratisering har lenge blitt antatt som motsatser i den internasjonale litteraturen om arbeidsdeling (Blau 1970; Blau, Heydebrand & Stauffer 1966). Til grunn ligger antakelsen om at profesjonelle yrkesutøvere i større grad blir likestilt med andre arbeidstakere på samme nivå innen for organisasjonshierarkiene, hvor kompetansen er spesifikk for den enkelte arbeidsplass og myndighetsutøvelsen foregår etter fastlagte og rutiniserte regler. Ifølge denne bekymringen blir det liten plass til profesjonell autonomi og skjønnsutøvelse i større byråkratier. Arbeidsdeling i dagens vestlige samfunn er derimot komplisert og foregår ikke etter en enkel lineær byråkratiseringsprosess som tidligere antatt. I en rekke nyere virksomheter går det snarere mot en avbyråkratisering. Det finnes for eksempel grobunn for bedrifter med relativt flate hierarkiske strukturer hvor de ansatte nesten utelukkende består av profesjonelle yrkesutøvere, og mindre kunnskapsbedrifter hvor nøkkelkompetanse leies ut til andre enkeltbedrifter eller offentlige etater. Organisering av arbeidsdeling bør derfor studeres ved hjelp av et mer nyansert teoretisk rammeverk hvor byråkratisering og profesjonalisering ikke ensidig utgjør motsatser til hverandre (Althaus & Kalleberg 1981; Hall 1967, 1968; Scott 1965, 1966; Wallace 1993, 1995c). Et vesentlig skille går mellom såkalte "profesjonelle virksomheter" med majoritet av profesjonelle yrkesutøvere, og "ikke-profesjonelle virksomheter" hvor de profesjonelle utgjør en minoritet. Studier på tvers av fagfelt viser at profesjonelle yrkesutøvere har større risiko for rollekonflikt og tendens til å bevege seg mellom arbeidssteder når de er i mindretall enn når de er i flertall (e.g. Aranya & Ferris 1984, (Brierley 1998; Brierley & Cowton 2000; Shafer 2002). Andre studier fremhever betydningen av klynger eller segmenter av profesjonelle yrkesutøvere som har tilgang til egne karrierestiger innen virksomhetene (Lincoln & Kalleberg 1990; Wallace 1995b). I slike virksomheter styrkes lojalitetsbånd mellom yrkesutøverne og arbeidstedet, som fører til at færre slutter eller bytter arbeidsplass. Selv om disse teoretiske spesifiseringene av flere ulike og mulige strukturer i arbeidsorganisasjon er mer tilfredsstillende i forhold til den enkle dikotomien mellom byråkratisering og profesjonalisering, overser de fleste av slike studier at det finnes viktige forskjeller mellom

profesjonene når det gjelder jobbverdier. Relativt stabile disposisjoner ved profesjonelle yrkesutøvere i form av verdier og preferanser har vist seg å være viktig for holdningene til arbeidsplass og yrke. Det finnes lite kunnskap om hvordan jobbverdier virker inn på betydningen av organisasjonsstrukturer for de profesjonelle yrkesutøveres identitet og mobilitet. Det vil derfor være interessant å undersøke et slikt samspill mellom verdier og organisasjonsstruktur mer systematisk.

Profesjonenes utvikling i arbeidsmarkedet vil være av stor betydning for samfunnsøkonomi og ivaretagelse av grunnleggende velferdsfunksjoner. Hvilken plass, eller status, ulike profesjonsgrupper har i arbeidsmarkedet påvirker hvilken status utdanningene blant kommende studenter. Mens profesjoner med høy status i arbeidsmarkedet, i.e. stor grad av juridisk myndighet over arbeidsoppgaver som skal utføres, vil enklere kunne etablere seg innen utdanning og forskning, vil det motsatte være tilfellet dersom de har lav status. Enkelte profesjoner sliter blant annet med rekruttering til utdanning. Samtidig kan lav status i arbeidsmarkedet også føre til høyere frafall fra yrket. Både sviktende rekruttering til utdanning og tidlig avgang fra yrkene vil resultere i lavere beholdning av bestemte yrkesgrupper. Det hevdes for eksempel at sykepleieryrket erfarer høyt sykefravær, stor avgang, og overgang til deltidsstillinger på grunn av belastningsskader eller motivasjonssvikt. I utdanningssektoren er det et problem at det utdannes for få lærere. Rekrutteringsproblemer vil igjen kunne føre til raskere utbrenthet blant arbeidstakerne på lengre sikt når beholdningen av arbeidere er lav. Samtidig som at rekrutteringsproblemer til utdanning kan medføre skjevheter i yrkesbeholdningen når det gjelder hva som rent samfunnsøkonomisk er nødvendig, vil også viktige velferdsfunksjoner kunne bli truet.

Jeg planlegger å skrive fire artikler som tar opp hva som svekker eller styrker profesjonsidentitet i arbeidsmarkedet. Artikkelen vil forsøke å gi et svar på hvilke mekanismer som påvirker holdninger og mobilitetsatferd orientert mot arbeidssted og profesjoner. For å studere positive holdninger til arbeidssted og profesjon vil det bli brukt vanlig lineær regresjon. Mobilitetsatferden studeres derimot ved hjelp av forløpsanalyser der jeg ser på

risikoen for overgang mellom ulike tilstander. Spesielt overganger mellom arbeidsplasser, til bedre stillinger oppover i arbeidsorganisasjonen, ut fra yrket, og til videreutdanning, er interessante for å belyse problemstillingen om profesjonsidentitet. Gjennomgående vil det være naturlig å starte med å sammenligne profesjonene. Deretter kan det være interessant å fokusere på hva som skaper de eventuelle forskjellene. Det vil derfor undersøkes i hvilken grad mobilitet og identifisering med arbeidssted eller profesjon forklares av bestemte egenskaper ved individene og strukturelle forhold ved virksomhetene. Videre vil det også undersøkes hvilken virkning mulige samspill mellom verdier og karrieremuligheter har for identifisering og mobilitetsatferd. Dette samspillet belyser hvorvidt profesjonelle virksomheter med karrieremuligheter har ulik betydning for profesjonsmedlemmer med bestemte verdier, i forhold til ikke-profesjonelle virksomheter med karrieremuligheter. Dersom dette er tilfellet vil eventuelle forskjeller mellom profesjoner ikke bare avhenge av hvilken tilgang man har til bestemte institusjoner, men også av hvilken grad arbeidsoppgavene står i forhold til de forventninger profesjonsmedlemmene har til arbeidsoppgavene når de er ferdig utdannet fra universiteter og høyskoler.

Teori, tidligere forskning & forventninger

Hvorvidt profesjonelle yrkesutøvere identifiserer seg med arbeidsplass eller profesjon vil ha en vesentlig innvirkning på hva slags karriere de får i arbeidslivet. Generelt går det et hovedskille i studier av arbeidsmarkedet mellom hvilken betydning egenskaper ved arbeidstakerne (disposisjonelle) og egenskaper ved jobben (situasjonelle), har på identifisering med arbeid og mobilitetsatferd.

a Identifikasjon med arbeidet: Forpliktelse, lojalitet, engasjement og motivasjon

Forskjeller i yrkesatferd som produktivitet og mobilitet mellom og innen arbeidssteder kan forstås ut i fra forpliktelse, engasjement, motivasjon og lojalitet overfor arbeidsplass og profesjon¹. En utbredt forståelse av personlig tilknytning til arbeidsplassen tar utgangspunkt i hvilken grad arbeidstakere identifiserer seg med eller involverer seg i arbeidsorganisasjonen (Kalleberg & Mastekaasa 2001; Lincoln & Kalleberg 1985, 1990; Porter et al. 1974). Denne måten å forstå identifisering med arbeidsplassen, kan deles inn i normative, affektive og instrumentelle holdninger (Kalleberg & Mastekaasa 1994; Meyer, Irving & Allen 1998). Studier har vist at disse holdningstypene ikke bare kan måle identifisering med arbeidsplass, men også i hvilken grad yrkesutøvere identifiserer seg med profesjonen de tilhører (Somech & Bogler 2002). Ifølge den tradisjonelle fremstillingen av konflikt mellom byråkratisering og profesjonalisering, antas det at profesjonsidentitet er negativt korrelert med foretaksidentitet. Funn går i ulike retninger angående dette antatte spenningsforholdet. Mens enkelte studier viser at holdninger til arbeidsstedet og profesjon er negativt korrelert, viser andre studier at det ikke er noen sammenheng eller at de er positivt korrelert.

b Arbeidstakernes handlingsdisposisjoner: holdninger, verdier & kompetanse

Arbeidstakernes handlingsdisposisjoner i form av holdninger, verdier og kompetanse er egnet til å forklare både forskjeller mellom og innen profesjonsgruppene. Variasjoner i slike handlingsdisposisjoner kan forklare forskjeller innen profesjonsgrupper når det gjelder identifisering med profesjon og arbeidsplass. Dersom bestemte handlingsdisposisjoner er typiske for utøvere av de enkelte profesjonsgruppene, vil det kunne oppstå systematiske forskjeller mellom profesjonene når det gjelder i hvilken grad yrkesutøvere identifiserer seg med arbeidsplass og profesjon.

Ulikheter blant utøvere av samme profesjon når det gjelder identifisering med profesjon eller arbeidsplass samt mobilitetsatferd kan oppstå dersom det finnes betydelig variasjon i kompetansenivå. En del studier viser hvordan personer med ulikt ferdighetsnivå har forskjellige muligheter i arbeidslivet (Becker 1993). Siden høy produktivitet blir verdsatt av arbeidsgivere, vil personer med høyt nivå på kunnskap og ferdigheter, ha bedre muligheter for å gjøre karriere. Innsatsen personer legger i utvikling av kompetanse og ferdigheter er samtidig med på å binde dem emosjonelt og instrumentelt. Desto mer arbeidstakerne investerer i å utvikle og forbedre jobbferdigheter, jo mer har de å tape om disse jobbferdighetene ikke blir benyttet i den videre arbeidslivskarriere (Somech & Bogler 2002). Siden investering i kompetanse binder, eller forplikter, arbeidstakerne på denne måten vil et annet viktig skille gå mellom kompetanse som er foretaks- og profesjonsspesifikk. Mens foretaksspesifikk jobbkompetanse ikke lar seg overføre mellom virksomheter, vil kompetanse som er knyttet til profesjon lett kunne overføres mellom bedrifter (e.g. (Sørensen & Kalleberg 1981). Med andre ord vil utvikling av foretaksspesifikk kompetanse binde arbeidstakerne til bedriften eller foretakene, ved at kompetansen som bygges opp ikke er relatert til profesjon men til det konkrete arbeidssted. Siden foretaksspesifikk kompetanse ikke bygger opp under den profesjonelle, kan dette potensielt skape konflikt mellom målsettinger for profesjon og bedriftene. Mens profesjonene har interesse av å utvide sin dominans og sitt virkeområde ved å monopolisere profesjonskvalifikasjoner til bestemte stillingstyper, har bedriften interesse av å holde på arbeidstakere med verdifull kompetanse på et visst nivå. Et slikt spenningsforhold kan potensielt føre til at arbeidstakerne blir mer lojale og knyttet til bedriftene, som igjen fører til mindre mobilitet mellom bedrifter.

Studier viser at lojalitet, engasjement og motivasjon overfor arbeidsplass og profesjon avhenger av arbeidstakernes jobbverdier. Selv om jobbverdier mest sannsynlig sammenfaller med type profesjonsstudium, kan jobbverdier også forklare individuelle forskjeller innen

¹ Det engelske begrepet "commitment" er brukt som å forstå identifisering med arbeid, både i forhold til profesjoner og organisasjoner. Se e.g. Somech & Bogler 2002.

samme profesjon. I hvilken grad individene foretar karrierevalg som gir bedre inntekter eller stillinger, avhenger av i hvilken grad de prioriterer egennyttige verdier. Dersom utbredelsen av bestemte egenskaper er typiske for utøverne av de enkelte profesjoner, vil det kunne oppstå systematiske forskjeller mellom profesjonene. Hva som er typisk for utøvere av de enkelte profesjonene kan, på den ene siden, avhenge av hvordan verdier og holdninger formes gjennom utdanningen. På den andre siden kan typiske egenskaper være resultat av at rekruttering til profesjonsutdanning i utgangspunktet foregår fra bestemte samfunnsgrupper e.g. (Hansen 1995). Selv om det er svært sannsynlig at profesjonsgruppene er selektert i utgangspunktet kan profesjonsstudiene i større grad klarlegge og artikulere jobbverdier i form av forventninger til arbeidsoppgaver. Disse forventningene vil stå i forhold til i hvordan arbeidslivet faktisk arter seg. Det er derfor interessant å studere om det er systematiske sammenhenger mellom jobbverdier og institusjonelle settinger arbeidstakerne jobber i.

c Organisatoriske forhold ved virksomhetene

Institusjonelle studier undersøker hvordan ulike strukturer i arbeidsorganisasjonene påvirker arbeidstakernes produktivitet, motivasjon, lojalitet og mobilitetsatferd (Althausen & Kalleberg 1981; Doeringer & Piore 1971; Kalleberg & Mastekaasa 1998; Pfeffer & Cohen 1984; Smith 1983; Wholey 1985). Det er spesielt to institusjonelle dimensjoner som er viktige for å studere hvordan profesjonelle yrkesutøvere identifiserer seg med arbeidsplass og profesjon. For det første vil det være vesentlig hvorvidt det finnes karrierestiger i foretakene. For det andre vil det være sentrale forskjeller mellom profesjonelle og ikke-profesjonelle virksomheter.

Studier av det norske arbeidsmarkedet viser at karrierestiger i virksomhetene påvirker arbeidstakernes holdninger og handlinger (e.g.(Kalleberg & Mastekaasa 1994, 2001). I virksomheter hvor arbeidstakerne har gode karrieremuligheter i form av utsikter til større jobbsikkerhet, bedre lønninger og større autonomi i arbeidsoppgavene, er arbeidstakerne i

større grad lojale og identifiserer seg mer med arbeidsplassen. Sammenlignet med virksomheter med få karrieremuligheter, vil foretak eller bedrifter som tilbyr gode karrieremuligheter ha færre arbeidstakere som slutter eller bytter arbeidsplass. Det skiller derfor mellom virksomheter med karrierestiger (FILM), også kalt bedriftsinterne markeder², og virksomheter uten tilsvarende struktur (FLM) – kalt bedriftsmarkeder³ (Althaus & Kalleberg 1981). Det er spesielt tre sentrale kjennetegn ved bedriftsinterne markeder (Kalleberg & Mastekaasa 1994) (1) De har karrierestiger hvor stillingene er organisert hierarkisk etter status og goder. (2) Alle arbeidstakere begynner nederst i disse karrierestigene. (3) Bevegelse oppover slike karrierestiger er forbundet med økning i ulike goder, kunnskap og ferdigheter. Felles for både bedriftsinterne og bedriftsmarkeder er likevel at tilgangen til stillingene er kontrollert av ledelsen i virksomheten. Skillet mellom bedriftsinterne markeder og bedriftsmarked er relevant for profesjonelle yrkesutøvere, nettopp fordi kontrollen over arbeidsoppgavene og tilgangen til hvem som rykker opp i hierarkiet kan komme i konflikt med profesjonell autonomi og skjønnsutøvelse (Blau, Heydebrand & Stauffer 1966; Hall 1968).

Det finnes samtidig virksomheter hvor ledelsen i mye mindre grad har kontroll over tilgangen til stillingene og hvordan arbeidsoppgaver skal gjennomføres. Dette ansvaret er derimot hovedsakelig overlatt til profesjonelle seniorer i foretaket eller bedriften. Det er derfor viktig å skille mellom ikke-profesjonelle og profesjonelle virksomheter. En annen måte å formulere det samme skillet mellom profesjonelle og ikke-profesjonelle virksomheter vil være å se på i hvilken grad det finnes klynger av profesjonelle innenfor arbeidsorganisasjonen (Althaus & Kalleberg 1981). Disse klyngene av profesjonelle vil operere etter faglige standarder på tvers av enkeltforetakene. Båndet mellom arbeidsplass og arbeidstaker er sterkere i virksomheter med karrierestiger enn uten. Det samme vil også gjelde innen profesjonelle foretak. Men i motsetning til ikke-profesjonelle virksomheter vil kunnskapen som akkumuleres i profesjonelle foretak være spesifikk for profesjonen. I tillegg vil opprykk

² FILM=Firm Internal Labor Markets

³ FLM=Firm Labor Markets

og ansettelsesforholdene bestemmes i stor grad av anerkjennelse av seniorer og fagmiljøene framfor ferdigheter og prestasjoner som er utelukkende interessante for det enkelte foretak. Mens ikke-profesjonelle virksomheter med karrierestiger potensielt kan skape konflikt mellom foretaks- og profesjonsidentitet, vil derimot profesjonelle virksomheter tilby yrkesutøvelse som bygger opp under profesjonsidentiteten samtidig som den ivaretar bedriften eller foretakets interesser. Disse to ulike virksomhetsvariantene vil derfor ha ulike konsekvenser for profesjonelle yrkesutøveres identitetsfølelse, men ikke nødvendigvis mobilitetsatferd.

Karrierestiger skaper bånd til arbeidstakere i både profesjonelle og ikke-profesjonelle virksomheter. Lite forskning fokuserer på hvordan disse mulighetene for bedre stillinger og høyere lønninger står i forhold til hvilke verdier arbeidstakerne har. Likevel virker det svært sannsynlig at jobbverdier vil påvirke systematisk hvor effektive karrierestigene fungerer bindene på arbeidskraften. Siden slike jobbverdier også kan være systematisk forskjellig for yrkesutøvere av ulike profesjoner, vil det være interessant å undersøke hvordan samspill mellom karrieremuligheter og jobbverdier påvirker i hvilken grad yrkesutøvere identifiserer seg med profesjon eller arbeidssted.

Data, Metode & Etikk

Datamaterialet i dette prosjektet kommer hovedsakelig til å basere seg på en større spørreundersøkelse utført av Senter for Profesjonsstudier (SPS) ved Høgskolen i Oslo (HiO). Undersøkelsen er finansiert av Norges forskningsråd og Høgskolen i Oslo. Dette datamaterialet har navnet "StudData" og tar utgangspunkt i studenter med spesialisert yrkesutdanning på høyere nivå fra høgskoler og universiteter i Norge. Spørreundersøkelsen har en longitudinell design hvor studentene følges over tid, både gjennom og etter studiet. Datamaterialet gir et godt grunnlag for å undersøke sammenheng mellom holdninger og

mobilitetsatferd i arbeidslivet, både mellom og innad i profesjoner. Betydningen av ulike organisasjonsstrukturer for de ulike profesjonene vil kunne belyses med detaljert tilgang til stillingstype, muligheter til avansement og inntekter. Siden både holdninger og mobilitetsatferd kommer til å utgjøre sentrale uttrykk for forpliktelse, motivasjon og lojalitet, vil et datamateriale som tar utgangspunkt i spørsmål om studier og arbeidsliv, være spesielt egnet til å besvare forskningsspørsmålene i dette prosjektet.

Et mer bredt anlagt grunnlag for å studere yrkesatferd for de ulike profesjonene i arbeidslivet vil også være mulig gjennom bruk av registerdata. I Norge finnes det unik tilgang til å koble ulike administrative registerdata med opplysninger om utdanning, inntekt, helse, trygderegister og folketellinger. I samarbeid med forskningsprosjektet Educational Careers på institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS) ved Universitetet i Oslo (UiO) vil undersøkelsene i dette prosjektet benytte slike registerdata. Disse dataene er samlet og anonymisert av Statistisk sentralbyrå (SSB), og dekker hele befolkningen over tid på individnivå. Den mest sentrale databasen i disse analysene vil ta utgangspunkt i informasjon fra FD-trygd. Her finnes opplysninger om arbeidsforhold, demografi, familieforhold, inntekt, gjeld og samlet kapital for de ulike årene på individnivå. Andre databaser som er aktuelle vil kunne tilføre informasjon om utdanning og bakgrunn. Opplysninger om utdanning vil hovedsakelig stamme fra norsk utdanningsdatabase (NUDB), men kan også suppleres med informasjon som kommer direkte fra studiestedene eller folketellingsdataene.

Analysene vil basere seg på flere regresjonsmodeller som er tilpasset de ulike problemstillingene i artiklene. I de studiene hvor jeg fokuserer på overganger mellom tilstander vil jeg benytte hasardrate modeller som Cox-regresjon, Weibull etc. (Allison 1984; Petersen & Spilerman 1990). Slike forløpsmodeller gir mulighet for å studere hvilke personer og grupper som har størst risiko for å endre tilstander over tid og under hvilke betingelser. Samtidig tillater de at både avhengige og uavhengige variabler varierer over tid. Disse modellene er derfor svært passende i forbindelse med komparative analyser av profesjoner når det gjelder yrkesatferd som mobilitet mellom arbeidssted, oppover i

arbeidsorganisasjonen, eller ut av yrke. I enkelte av disse analysene vil det også være hensiktsmessig å studere mobilitet med flere utfall over tid. Dermed analyserer man ikke kun risikoen for å endre tilstand, men også risikoen for å endre tilstand til bestemte utfall. Dette er svært hensiktsmessig i mobilitetsstudier hvor man undersøker flere tilstander samtidig.

I analysene som baserer seg på registerdata finnes det få etiske problemer. Dataene er anonymisert av SSB og muligheter for identifisering av individer vil derfor være vanskelig. Det samme gjelder spørreundersøkelsen StudData. I tillegg til å være anonymisert, består spørreundersøkelsen kun av studenter som har gitt samtykke til deltakelse samt eventuell mulighet for kobling til arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret.

Litteratur

- Abbott, Andrew (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Allison, Paul D. (1984). *Event history analysis : regression for longitudinal event data*. Beverly Hills ,: Sage.
- Althausen, Robert P., & Arne L. Kalleberg (1981). "Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis." Pp. 119-149 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. NEW YORK: Academic Press, INC.
- Becker, Gary S. (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Blau, Peter M. (1970). "A Formal Theory of Differentiation in Organizations." *American Sociological Review* 35:201-218.
- Blau, Peter M., Wolf V. Heydebrand, & Robert E. Stauffer (1966). "The Structure of Small Bureaucracies." *American Sociological Review* 31:179-191.
- Brierley, J. A. (1998). "Accountants' organizational-professional conflict: A meta-analysis." *Journal of Psychology* 132:291-300.
- Brierley, J. A., & C. J. Cowton (2000). "Putting meta-analysis to work: Accountants' organizational-professional conflict." *Journal of Business Ethics* 24:343-353.
- Doeringer, Peter B., & Michael J. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. New York: Sharpe.
- Freidson, Eliot (2001). *Professionalism : the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Hall, Richard H. (1967). "Some organizational considerations in the professional-organizational relationship." Pp. 461 in *Administrative Science Quarterly*.
- (1968). "Professionalization and Bureaucratization." *American Sociological Review* 33:92-104.
- Hansen, Marianne Nordli (1995). *Class and inequality in Norway : the impact of social class origin on education, occupational success, marriage and divorce in the post-war generation*. Oslo: Institute for Social Research.
- Kalleberg, Arne L. (1989). *Toward a comparative study of organizations and stratification in Norway, The United States and Japan*. Oslo ,.

- (1992). *Modern worlds apart : work cultures in the United States, Japan and Norway*. Bergen: Centre for Research in Economics and Business Administration.
- Kalleberg, Arne L., & Arne Mastekaasa (1994). "Firm Internal Labor Markets and Organizational Commitment in Norway and the United States." *Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd)* 37:269.
- (1998). "Organizational Size, Layoffs, and Quits in Norway." *Social Forces* 76:1243.
- (2001). "Satisfied Movers, Committed Stayers." *Work & Occupations* 28:183.
- Lincoln, James R. (1996). "Commitment, Quits and Work Organization in U.S. and Japanese Manufacturing Plants." Pp. 39 in *Industrial and Labor Relations Review*.
- Lincoln, James R., & Arne L. Kalleberg (1985). "Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan." Pp. 738 in *American Sociological Review*.
- (1990). *Culture, control, and commitment : a study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meyer, John P., P.Gregory Irving, & Natalie J. Allen (1998). "Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment." *Journal of Organizational Behavior* 19:29-52.
- Petersen, Trond, & Seymour Spilerman (1990). "Job Quits from an Internal Labor Market." Pp. 69-95 in *Event History Analysis in Lifecourse Research*, edited by Karl U. Mayer and Nancy B. Tuma. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Pfeffer, J., & Y. Cohen (1984). "Determinants of internal labor markets in organizations." Pp. 550 in *Administrative Science Quarterly*.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, & P. V. Boulian (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." Pp. 603 in *Journal of Applied Psychology*.
- Scott, W. Richard (1965). "Reactions to supervision in a heteronomous professional organization." Pp. 65 in *Administrative Science Quarterly*.
- (1966). "Professionals in Bureaucracies -- Areas of Conflict." Pp. 265 in *Professionalization B2 - Professionalization*, edited by Howard M. Vollmer and Donald L. Mills.

- Shafer, W. E. (2002). "Ethical pressure, organizational-professional conflict, and related work outcomes among management accountants." *Journal of Business Ethics* 38:263-275.
- Smith, Randall (1983). "Mobility in professional occupational- internal labor markets: stratification, segmentation and vacancy chains." *American Sociological Review* 48.
- Somech, Anit, & Ronit Bogler (2002). "Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment." *Educational Administration Quarterly* 38:555-577.
- Sørensen, Aage, & Arne L. Kalleberg (1981). "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs." Pp. 49-74 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. NEW YORK: Academic Press, INC.
- Wallace, J. E. (1993). "Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible?" Pp. 333 in *Journal of Vocational Behavior*.
- (1995a). "Corporatist Control and Organizational Commitment among Professionals - the Case of Lawyers Working in Law Firms." *Social Forces* 73:811-840.
- (1995b). "Corporatist Control and Organizational Commitment among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms." *Social Forces* 3:73.
- (1995c). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations." *Administrative Science Quarterly* 40:228-255.
- Wholey, D. R. (1985). "Determinants of firm internal labor markets in large law firms." Pp. 318 in *Administrative Science Quarterly*.