

Harriet Lönnqvist

Faktorer i den lokala forskningsmiljön som påverkar forskares informations-anskaffning

Lönnqvist, Harriet, Faktorer i den lokala forskningsmiljön som påverkar forskares informationsanskaffning [On the Influence of the Local Research Environment on Researchers' Information Gathering]. *Kirjastotiede ja informatiikka* 11(3): 97–103, 1992.

A brief review is presented of a selection of papers dealing with the effect local research environment has on research activity, especially on informal scientific communication. The author's tentative results of an ongoing research project on information gathering among humanities researchers in Finland are put into this framework. It is suggested that organizational, physical, psychological and social environments should be studied carefully in order to gain more depth in the understanding of researchers' information seeking habits.

Address: Åbo Akademi University, Department of Library and Information Science, Henriksgatan 9, SF-20500 Turku, Finland.

Inledning

Många av de faktorer jag kommer att behandla gäller för forskare inom många olika vetenskaper, både hårda och mjuka, men här behandlas speciellt de humanistiska forskarnas situation.

Ämnet behandlas till största delen på basen av tidigare undersökningars resultat. Men jag förmedlar också intryck från de intervjuer jag har gjort hittills, 15 av 32, inom ramen för en undersökning gällande humanistiska forskares informationsanskaffning. Jag vill betona att det är frågan om intryck, eventuellt i vissa fall riktningsgivande intryck, men ingalunda vetenskapliga resultat. Drygt hälften av intervjuerna är ännu ogjorda och ingen systematisk analys och tolkning av resultaten har därför gjorts.

I undersökningen om humanistiska forskares informationsanskaffning berör jag också den lokala forskningsmiljöns inverkan på forskarnas informationsanskaffning. Syftet är att identifiera och finna typer av informationsökningsprocesser, typer av forskningsprocesser och typer av forskarpersoner. Vidare är syftet att se hur dessa typer korrelerar med varandra. Urvalet av intervjuer har gjorts genom ett stratifierat slumpmässigt urval så att slumpen har avgjort inom strata. Det är forskarna i arkeologi, filosofi, konsthistoria och språkvetenskap vid universiteten i Helsingfors, Tammerfors och Åbo som är föremål för studium. I intervjuerna följs en intervjuguide men inte på något sätt slaviskt. I varje intervju finns det anledning att ställa nya frågor och att lämna bort frågor från intervjuguiden. Intervjuerna tenderar att vara ganska länge. Det är

uppenbart att forskarna gärna berättar om sin forskning och informationsanskaffning och inte fäster så stor vikt vid tiden. De är också i regel beredda att stå till tjänst med uppgifter därför att intervjuens syfte är materialinsamling för forskningsarbete.

Vad är en forskningsmiljö?

Den vetenskapsteoretiska forskningen har levererat en mängd olika svar på frågan: vad är en forskningsmiljö? Man har frågat sig om forskningsmiljön kan definieras av administrativa gränser eller om den bör definieras av andra. Elzinga menar att den också kan definieras i termer av de resurser den producerar, eller forskningsresultat. Men han poängterar att resultat då inbegriper mycket mera än de publikationer som produceras och att det också är frågan om kompetensupbyggnad. (Elzinga 1986, IX)

Elzinga tar upp fyra kriterier på en god forskningsmiljö ur vetenskapsteoretisk synvinkel sett (Ibid.):

- idérikedom; att generera djärva hypoteser och stringent kritik av desamma (Popper);
- stabilitet, trohet mot en tradition, så att traditionen förvaltas, och på sikt anomalier, brister uppenbaras genom normalforskningens ackumulativa effekt (Kuhn);
- förmedling av en levande forskningstradition med problemlösningskompetens (Laudan);
- paradigmbärande miljö och vikten av paradigmmedvetande och självförståelse genom tematiska diskussioner (Törnebohm)."

Den lokala forskningsmiljön

Den lokala forskningsmiljön ur ett mera vidsträckt, icke-vetenskapsteoretiskt perspektiv sett kan anses bestå av organisationsmiljön, den fysiska miljön samt den psykologiska och sociala miljön.

Organisationsmiljön

Den naturliga miljön för en humanistisk forskare är universitetsmiljön. Den avgjort största delen av humanistisk forskning utförs vid universitet, eller i

nära anknytning till dessa. Universitetet är därför den humanistiska forskarens ramorganisation. Organisationen påverkar forskningsmiljön genom att den bestämmer ramarna för forskningen. Den fördelar de fysiska utrymmena, forskartjänsterna och anslagen samt bibliotekens tjänster och anslag. Organisationen bestämmer därför ganska långt forskningens och informationsanskaffningens förutsättningar inom ramorganisationen.

Organisationsforskningen har försökt karaktärisera universitet och högskolor som organisationer samt klarlägga de viktigaste skillnaderna gentemot andra organisationstyper, t.ex. företag och ämbetsverk inom den offentliga sektorn. Corson betonar en enkel, men mycket central, iakttagelse att universitetsorganisationen kännetecknas av en arbetsdelning och en "auktoritetsdelning" mellan två delsystem: det akademiska och det administrativa. Dessa kan vara integrerade i ganska hög grad men spänningen mellan dem har aldrig upplösts. Den dualistiska karaktären hos organisationen består och är betingad av grundläggande och skiljaktiga egenskaper hos de två verksamheterna. (Corson 1960, 43 ss.)

Till de absolut tyngsta forskningsbidragen gällande universitetsorganisationen hör Burton Clarks. Han kallar sin organisationsmodell "the Model of the Master Matrix" eller "3M". Hans utgångspunkt är att universitetsorganisationen karaktäriseras av huvudverksamheternas, forskning och undervisning, grundläggande egenskaper. Till de senare hör en ofta hög abstraktionsnivå och en extrem specialiseringsgrad. Splittringen på discipliner och subdiscipliner, i kombination med deras starka ställning, leder till en accentuerad fragmentering och decentralisering av auktoritet i organisationen. Inom disciplinerna och subdisciplinerna är det dessutom inte ovanligt att primära lojaliteter och kommunikationspartners finns utanför den formella organisationen. Detta resulterar i en "matrisorganisation" som från ett administrativt-hierarkiskt perspektiv är svåröverskådlig och svårstyrbar. Externa förändringsimpulser är utsatta för stark filtrering och modifiering. Internt initierade processer, t.ex. den fortgående specialiseringen inom olika vetenskaper, förändrar universitetet mera än motsvarande processer inom andra organisationer. (Clark 1984)

Organisationsstrukturen kan inverka på forskningsmiljön på ett sätt som begränsar forskningens möjligheter. Vid universitet som följer en förvaltningsmodell enligt vilken beslutsfattandet sker

på flera nivåer med stor representation av olika personalkategorier ökar byråkratin och den tid som forskarna måste ägna sig åt att delta i möten, läsa rapporter, promemorior etc. Detta betyder mindre tid för forskning. Den vanligaste förvaltningsmodellen vid finländska universitet idag är den s.k. demokratiska sammanslutningen med lika rösträtt eller participationsrätt enligt vissa kvota. Den grundläggande principen är att det akademiska samhälle av forskare, lärare, studenter och tjänstemän som universitetet utgör är självstyrande i angelägenheter som gäller detta samhälle som sådant. Helsingfors universitet tillämpar fr.o.m. år 1992 denna modell medan andra universitet i landet har gått inför den långt tidigare.

Urett forsknings- och informationsanskaffningsperspektiv sett är den här modellen i några avseenden kanske inte den allra bästa. Det är förstås demokratiskt att alla personalkategorier är representerade på olika beslutsnivåer i universitetet. Men har t.ex. vaktmästaren kompetens att fatta beslut om forskningsanslag, tjänster och resurser för biblioteken? Man kan fråga sig varför en vaktmästare skall delta i beslutsfattandet på alla nivåer i ett universitet då han inte får göra det i ett företag eller ett ämbetsverk. Genom att personalkategorier som inte har förutsättningar att bedöma forskningens behov av resurser deltar i beslutsfattandet kan det leda till att forskningens förutsättningar försämras. Det finns flera exempel på att så har skett vid universitet i landet. Som exempel kan jag nämna att man vid ett universitet beslöt att inrätta en idrottssekreterartjänst istället för en assistentur i en humanistisk vetenskap. Assistenturen hade i flera år varit högst prioriterad men tjänstemannarepresentanterna tillsammans med förvaltningsdirektören avgjorde saken till idrottssekreterartjänstens fördel som inte hade funnits med på listan av prioriterade tjänster.

En demokratisk förvaltningsmodell har visat sig leda till en växande byråkrati inom organisationen. Ansenlig tid ägnas åt möten och förberedelser för möten. Den här tiden tas från forskningstiden. Undervisningen måste ju hållas. Foss Hansen konstaterar i sin doktorsavhandling, *Styrning af forskning*. Villkor og muligheder att karaktäristiskt för forskningsorganisationer, inklusive universitet, ändå är att de är öppna, starkt differentierade, "löst kopplade" system som präglas av informella gruppbyggnader och relationer. Hon konstaterar vidare att byråkrati inte är en ändamålsenlig styrform, även om en viss byråkrattstyrning är ofrånkomlig.

Hon menar vidare att styrformer som kännetecknas av decentralisering, horisontell dialog och ömsesidig anpassning samt sådana som ger enskilda forskare en känsla av "eget val" är ändamålsenliga. (Foss Hansen, 314 s.)

I intervjuerna framkom att forskarna var dåligt insatta i universitetsorganisationens olika beslutsnivåer och vilka frågor som avgjordes på dessa. I synnerhet de yngre forskarna uppvisade en rätt likgiltig hållning till universitetsorganisationen utanför institutionen. De sade sig vara nöjda så länge de bereddes möjligheter att forska ostört. Man såg inte sambandet mellan resurstilldelning till institutionen resp. biblioteket och sin egen forskning. De äldre forskarna däremot uppvisade en större medvetenhet om organisationens betydelse för forskningen och utvecklingen av biblioteksservicen. Några av dem hade varit medlemmar av beslutande organ och påtalade det dualistiska förhållandet mellan forskning resp. undervisning och förvaltning. Konfliktsituationer, som alltför ofta avgörs till förvaltningens fördel, uppstår lätt. Allmänt taget förefaller det som om de humanistiska forskarnas intresse för organisatoriska frågor är ringa.

Grundenheten vid ett universitet är institutionen. Inom ramen för den, eller i nära anknytning till den, utförs den humanistiska forskningen. Det är den miljön som är den viktigaste för forskaren. Undersökningar har gjorts om kritisk massa, dvs. hur många forskare är tillräckligt för att en kritisk massa skall uppstå på en institution. Man kan dock ifrågasätta huruvida det är forskarnas antal som bestämmer den kritiska massan. Den svenska regeringen har i 1984 års forskningspolitiska proposition betraktat de små institutionerna inom särskilt humaniora och samhällsvetenskaper som ett centralt "miljöproblem" (Premfors 1986, 16 s.).

Inom forskningen om forskning har vissa forskare härlett en tumregel (Elzinga 1986, X s.):

"På en institution med 3-4 aktiva forskare är det osannolikt att man får den kompetenta kritik som behövs, beroende på bristande bredd. En så liten grupp drabbas också lätt av isolering därför att man svårligen kan upprätthålla internationella kontakter på mer än ett fåtal områden inom sitt ämne. Uppskattningar av kritisk storlek varierar från 7 till 20 personer medan talet 15 ofta hänvisas till som lyckosamt genomsnittstal för en kreativ forskningsmiljö som kan upprätthålla både en bredd och en fungerande självkorrigeringsprocess på djupet."

Elzinga medger dock att problemet inte är riktigt

så enkelt och menar att mycket är beroende av den forskningsgemenskap som växer fram. Storinstitutionsmodellen kan vara rentav destruktiv för de små ämnena. (Ibid., XI) Andra forskare ställer sig mera uttalat skeptiska, t.ex. Stuart Blume (Blume 1981, 3):

“[...] the relationship between the sizes of research groups and their research performance suggests dangers (as well as economies) in over-concentration of expertise. The concept of a ‘critical mass’ has not been shown to apply to basic research in the way what i probably does apply to industrial research.”

Premfors ansluter sig till den sistnämnda ståndpunkten av den orsaken att forskningen är ganska tunn på det här området och för att han anser att man inte kan ge någon generell tumregel (Premfors 1986, 17). En undersökning som var en del av ett stort Unesco-projekt och gällde svenska akademiska forskargrupper visade att den optimala gruppstorleken var 3-4 forskare om “output per capita” utgjorde måttet på produktivitet och 5-7 om storlek istället relaterades till ett mått på “erkännande” (recognition) (Stankiewicz 1980).

I intervjuerna framkom att forskarna inte anser antalet vara det avgörande utan snarare det som forskarna forskade i. Om forskarna forskar i närliggande områden, eller ännu bättre, samma specialområde, behövs det inte många forskare för att en kritisk massa skall uppstå. Det kanske räcker med 3-4. Det finns många exempel på mycket små institutioner som har producerat forskning på hög internationell nivå. Detta sker vid ett flertal humanistiska institutioner i Finland idag. Det är därför skäl att inta en skeptisk hållning till resultat från undersökningar som hävdar att det skall finnas ett visst antal forskare på en institution för att en kritisk massa skall uppstå. Små institutioner inom humaniora är knappast ett miljöproblem, såsom ofta hävdas.

Man har kunnat särskilja tre organisationsprocesser som upprätthåller en stark forskningskultur (culture of research) (Dill 1986, 13):

- 1) rekrytering och val av individer med gemensamma värden
- 2) upprätthållande av kommunikationsprocesser
- 3) val av lämpligt ledarskap och lämplig struktur

Enligt David Dill är forskare inom hårda vetenskaper mera socialt bundna till sina kolleger än forskare inom humanistiska vetenskaper och mjuka samhällsvetenskaper. De upplever färre meningsskiljaktigheter med kolleger och det är

troligare att de njuter av att arbeta med dem och bli influerade av dem. De samarbetar oftare med kolleger om publikationer än t.ex. humanistiska forskare. Därför är det ännu oklart huruvida kollegial kommunikation är lika betydelsefull för vetenskapliga prestationer inom de humanistiska vetenskaperna som inom de hårda vetenskaperna. (Ibid., 15)

Det finns processer relaterade till organisationen som befrämjar forskningsprestationer (Ibid., 16 s.):

- 1) En betoning på val av forskare som är både socialiserade och forskningsorienterade
- 2) omfattningen av intern och extern kommunikation och kontakt med andra i forskningsrelaterade frågor
- 3) Val av administratörer som är erfarna forskare
- 4) ett belöningsystem som är forskningsorienterat

Dill ger fem nycklar till hur man kan stärka forskarkulturen vid en institution (Ibid., 17):

- 1) rekrytering
- 2) policy angående arbetsbördan
- 3) stöd för kommunikation
- 4) standard för evaluering
- 5) stödande struktur för forskning

Att frigöra tid för forskning är ett potentiellt kraftfullt medel att öka prestationerna, speciellt inom de humanistiska vetenskaperna, där tid ofta är mera avgörande för framgång i forskningen än finansiellt stöd (Ibid., 18).

I sin sammanfattning av forskningen om forskning framhåller Premfors behovet av autonomi och en “lös” organisationsstruktur för att främja goda forskningsmiljöer. Han poängterar att det måste finnas utrymme för den spontana, informella organisering som forskningsverksamheten kräver. (Premfors 1986, 16)

Den fysiska miljön

Den fysiska miljös betydelse för forskningen och kommunikationen forskare emellan har framhävts i ett flertal undersökningar. Institutionens arkitektur kan vid första anblicken förefalla oväsentlig i sammanhanget men den har visat sig påverka den spontana och naturliga informella kommunikationen människor emellan.

Institutionens arkitektoniska lösning kan karaktäriseras av långa korridorer med arbetsrum i rader längs korridorerna. Lokalitetserna kan bestå av vinklar och vrår eller de kan bilda en labyrint. Det

är inte svårt att inse att den sämsta arkitekturen ur kommunikationssynpunkt sett är den med långa korridorer och arbetsrum i rader. En arkitektur som karaktäriseras av vinklar och vrår är betydligt bättre och idealet är labyrinten. Enligt David och Toni Campbell blomstrar den informella kommunikationen till den grad miljöns fysiska design för människorna i kontakt med varandra. T.ex. kort gångavstånd eller en tvungen rutt förbi så många utrymmen där andra människorna vistas befrämjar informell kommunikation. En annan faktor som bestämmer den informella kommunikationen är individernas disposition, förmåga att engagera sig i informella diskussioner. (Campbell 1988, 212)

I samband med de intervjuer jag har gjort har jag sett olika typer av arkitektur och följderna av den. Den har varit mycket varierande. I det följande beskrivs några typer av arkitektur litet närmare.

En institution hade flyttat in i en gammal fabriksbyggnad och personalen hade före flyttningen beretts möjligheter att utöva inflytande över den arkitektoniska utformningen inomhus. Man bestämde att man ville ha ett stort utrymme som skulle inhysa biblioteket, arbetsbord för specialuppgifter samt bord och stolar i grupper. Ingångarna till arbetsrummen var placerade från den stora salen. Detta ledde till att varje gång någon gick in eller kom ut från sitt arbetsrum konfronterades han/hon med personerna i salen. Personalen ansåg arkitekturen vara mycket lyckad eftersom den också gav möjligheter till kontakt med studenterna som också vistades i den stora salen. Professorns arbetsrum låg dock utanför de egentliga institutionsutrymmena. Ingången till professors rum var ute i trappan men det fanns också en ingång från kansliet. Man tyckte inte att det var någon olägenhet eftersom professorn ganska sällan var på plats. Det gjorde detsamma var hans/hennes rum var beläget. Den arkitektoniska lösningen tillfredsställde de flesta.

En annan institution var belägen i en mycket gammal och värdig byggnad. Utrymmena fanns i tredje våningen. Huset hade inte hiss. Institutionen var uppdelad i två delar längs två korridorer så att andra, publika utrymmen fanns mellan ändorna av de två korridorerna. I den ena korridoren hade de äldre forskarna sina arbetsrum. Biblioteket och ett arkiv fanns också där. I den andra korridoren hade de yngre forskarna sina arbetsrum. Där fanns också kafferummet, ett arkiv och två auditorier. Den spontana och naturliga informella kommunikationen mellan äldre och yngre forskare var i praktiken avskuren. Man hade inga gemensamma

kaffepauser och man talade med varandra endast när man hade ett konkret ärende. De yngre forskarna verkade sinsemellan ha en fungerande kommunikation. Den här institutionens arkitektur var, trots den värdiga byggnaden i sig, långt ifrån den bästa möjliga med tanke på den informella kommunikationen.

Den tredje institutionen, som jag vill beskriva, är egentligen bara en liten del av en institution. Man hade utlokaliserat 12 forskare från de egentliga institutionsutrymmena ca 7-8 km längre bort till en gammal herrgård. Herrgården hade två våningar. I nedre våningen huserade naturvetare och i övre våningen humanister representerande en humanistisk vetenskap. I teorin hade 12 forskare arbetsplatser där (flera delar rum) men i praktiken var det bara 3-4 forskare som arbetade där på dagen. De övriga var nattarbetare som dessutom oftast arbetade hemma. De visade sig mycket sällan på herrgården. I mitten av utrymmena fanns en stor sal, herrgårdens festsal eller salong, med bekväma soffgrupper och gamla kakelugnar att betrakta. I våningen fanns också ett fullt utrustat kök. De arkitektoniska förutsättningarna för en naturlig informell kommunikation fanns men forskarnas arbetsvanor gjorde att de kommunicerade mycket litet med varandra. De var också helt avskurna från den övriga institutionen som var belägen inne i centrum av staden.

En av de institutioner jag har besökt var en labyrint. Forskarna var nöjda med lokaliteterna och pångterade framför allt trivsamt med dem. De var belägna i tre våningar i ett gammalt hus som ursprungligen hade varit en kontorsbyggnad. Biblioteket var rymligt och välkött. Intill det fanns en läsesal och ett seminarierum. Arkitekturen befrämjade kommunikation men forskarna framhöll också att den ibland hade menlig inverkan på forskningsarbetet då några arbetsrum var så kallade 'genomgångsrum'. Den som arbetade i ett sådant blev störd av genomgångstrafiken även om den samma uppmuntrade till kommunikation. Labyrintens gångar och vinklar kunde ge upphov till situationer när en forskare går runt ett hörn och plötsligt märker att han har överraskat två personer som står och pratar bakom hörnet. Genanta situationer kunde uppstå. Trots dessa nackdelar med den labyrintiska arkitekturen ansåg forskarna ändå att fördelarna övervägde.

Karaktäristiskt för universitetsinstitutioners utrymmen är att de ursprungligen är planerade för andra ändamål och därför oftast är olämpliga som

institutionslokalteter ur kommunikationssynpunkt sett. Vissa är t.o.m. rent destruktiva, vilket leder till en försämrad forskningsmiljö.

Beträffande vikten av informell kommunikation för en humanistisk forskare anser forskarna själva, igen på basen av intervjuerna, i allmänhet att den kanske inte är så viktig som inom andra vetenskaper. Vissa sade rent ut att de inte har något behov av att kommunicera med kolleger utanför forskarseminarier och konferenser. Det störde dem inte att de under några veckor inte träffade en enda kollega utan hela tiden arbetade för sig själva, oftast hemma. Men bland de intervjuade fanns också mycket utåtriktade forskare som tillbringade en stor del av sin tid på resor och konferenser. Man kunde tro att dessa skulle vara gatekeepers men det var de inte. Ingen ny information om forskningsfronten som de förskaffar sig på sina resor förmedlas vidare till kollegerna på institutionen. Ingen litteratur eller litteraturtips kunde de vänta sig. Kollegerna visste vanligtvis inte till vilket land den resande kollegan hade rest och vad han/hon skulle göra där. Man visste inte heller alltid när den resande kollegan skulle återvända. Självständighet, och ibland till och med isolering, förefaller karaktärisera det humanistiska forskningsarbetet.

Den psykologiska och sociala miljön

De psykologiska och sociala miljöfaktorerna har en betydande inverkan på forskningens och informationsanskaffningens förutsättningar. Jense har i sin undersökning, *Drömmen om professuren*, påvisat att de yngre forskarna i Sverige upplever en betydande anställningsotrygghet. Hela 46,9 % av forskarasistenterna och 43,2 % av forskningsassistenterna upplevde sin anställningstrygghet som mycket dålig. Den bästa anställningstryggheten upplevde sig, inte oväntat, professorerna ha. 79,6 % av professorerna tyckte att den var mycket god, 34,8 % av universitetslektorerna och 27,3 % av docenterna ansåg detsamma. De här resultaten gäller naturvetenskapliga, samhällsvetenskapliga och humanistiska forskare. (Jense 1985, 121 s.)

Man kände sig utlämnad åt en huvudarbetsgivare, universitetet, som alltför dåligt tillvarar ens intressen. Denna hopplöshet förstärktes av en upplevd och möjligen reell brist på alternativa försörjningsmöjligheter. (Ibid., 128 s.)

Det är nästan en självklarhet att individer, som lever under oro och stress inför hotande arbetslöshet, ävensom dåligt samvete visavi familj och privatliv, långtifrån alltid kan göra en fullgod arbetsinsats. Splittringen i arbetet med många olika arbetsuppgifter kan ytterligare förstärkas av en otrygg arbetsituation. En effekt av otryggheten kan vara att man åtar sig arbetsuppgifter av de mest olika slag för att så vitt möjligt trygga försörjningen, åtminstone för en period framöver. Effekten av detta kan inte bara bli ökad splittring i arbetet utan också en tendens till hafs och försämrad kvalitet i det man gör. Bristande anställningstrygghet kan också ha effekter på kontinuiteten och långsiktigheten i arbetet. (Ibid., 131 s.)

De intryck jag har från de intervjuer jag hittills har gjort stöder inte Jenses resultat och slutsatser. De intervjuade forskarna förefaller acceptera den dåliga anställningstryggheten, som vanligen är förenad med forskningsarbete. Ingen klagade över anställningsotrygghet. Bland dem fanns både yngre och äldre forskare. Som exempel kan jag nämna en äldre, kvinnlig forskare, 58 år gammal, docent och för tillfället tf. professor sedan hösten 1991, som aldrig i sitt liv hade innehaft en ordinarie tjänst. Men hon hade i sammanlagt 12 år innehaft olika forskartjänster vid Finlands Akademi. Hon framhöll trots det att hon aldrig hade känt av någon anställningsotrygghet och betonade att man med hårt arbete alltid klarade sig. Denna forskare hör till den absoluta forskareliten på sitt område i Finland.

Inte ens de yngre forskarna kände sig otrygga. Man accepterade att man hela tiden måste prestera resultat och att man inte hade någon nämnvärd anställningstrygghet. Resultaten från Jenses undersökning angående svenska förhållanden synes inte automatiskt kunna appliceras på finländska förhållanden, åtminstone inte vad gäller de humanistiska forskarna.

Anställningstrygghet antas påverka forskningens resultat i positiv riktning. Men Jense påpekar också att det sannolikt är nödvändigt att det förekommer ett element av otrygghet i den akademiska forskar- och lärarkarriären. Han menar att utan detta element skulle nyrekryteringen av forskar- och lärarpersonal försvåras. Möjligen skulle konkurrensen och därmed selektionen vad gäller mera permanent personal bli lidande. Han framhåller vidare att detta inte utesluter att otrygghetens omfattning kan tillåtas bli alltför stor och menar att detta är fallet i den svenska universitetsvärlden. (Ibid., 148)

Mera konkret tycks en flitigt odlad myt fortfarande vara att ett markerat element av otrygghet i anställningen kan leda till större och bättre prestationer. Med andra ord, "hungriga vargar jagar bäst". Den här myten synes bygga på uppfattningen att forskarutbildade, som inte lyckas eller vill meritera sig för fortsatt akademisk anställning, tämligen lätt kan överflyttas till den icke-akademiska arbetsmarknaden. Men Jense menar att denna uppfattning är felaktig. (Ibid., 148 s.)

Huruvida det är anställningstryggheten eller anställningsotryggheten som påverkar forskningen i en positiv riktning återstår att se när jag har analyserat hela mitt material. Men redan nu ställer jag mig ganska tveksam till att Jenses resultat och slutsatser också skulle gälla forskarnas situation i Finland. Orsakerna till att de svenska, speciellt de yngre forskarnas, upplevelser av otrygg anställning kan stå att finna i allmänna uppfattningar i det svenska samhället om att alla människor skall ha en trygg anställning, ett socialskydd etc. Det är snarast det svenska, socialdemokratiska samhällets värderingar som återspeglas hos forskarna. Av mina intervjuer kan man inte dra den slutsatsen att forskarnas anställningsotrygghet skulle ha lett till sämre forskning eller kraftigt förskjutet tidtabell i forskningsarbetet.

De organisatoriska, fysiska, psykologiska och sociala förhållandena i en forskningsmiljö har visat sig i betydande avseenden bestämma forskningens och informationsanskaffningens förutsättningar. I min undersökning om humanistiska forskares informationsanskaffning fäster jag stor uppmärksamhet vid miljöfaktorerna.

Godkänt för tryckning den 18.8.1992.

Litteratur

- Blume, Stuart (1981). Science policy research. The state of the art and implications for policy. Stockholm : FRN.
- Campbell, David E. & Campbell, Toni (1988). A new look at informal communication. The role of the physical environment. *Environment and behavior* 20(2): 211-226.
- Clark, Burton (1984). Higher education systems: Organizational conditions of policy formation and implementation. In: Premfors, R. (red.) Higher education organization: Conditions for policy implementation. Stockholm : Almqvist & Wicksell.
- Corson, J. (1960). The governance of colleges and universities. New York : McGraw-Hill.
- Dill, David D. (1986). Research as a scholarly activity: context and culture. In: Creswell, J.W. (ed.) Measuring faculty research performance. New directions for institutional research 50. San Fransisco : Jossey-Bass. Pp. 7-23.
- Elzinga, Aant (1986). Kreativitet, paradigmteori och social epistemologi - ett vetenskapsteoretiskt diskussionsinlägg om kreativa forskningsmiljöer. Göteborg : Göteborgs univ.
- Foss Hansen, Hanne (1986). Styring af forskning. Vilkår og muligheder. København : Handelshøjskolen i København. Diss.
- Jense, Göran (1985). Drömmen om professuren. En bok om akademiska forskare och lärare. Lund : Lunds univ.
- Premfors, Rune (1986). Forskningsmiljön i högskolan. En kunskapsöversikt. Stockholm : Univ. of Stockholm.
- Stankiewicz, Rikard (1980). Leadership & the performance of research groups. Lund : Univ. of Lund. Diss.