

Sammenhenger mellom motivasjon, stress og helse blant småbedriftsledere.

En SDT studie av småbedriftsledere i Norge.

*Relations between motivation, stress and health amongst small
business leaders.*

An SDT study of small business leaders in Norway.

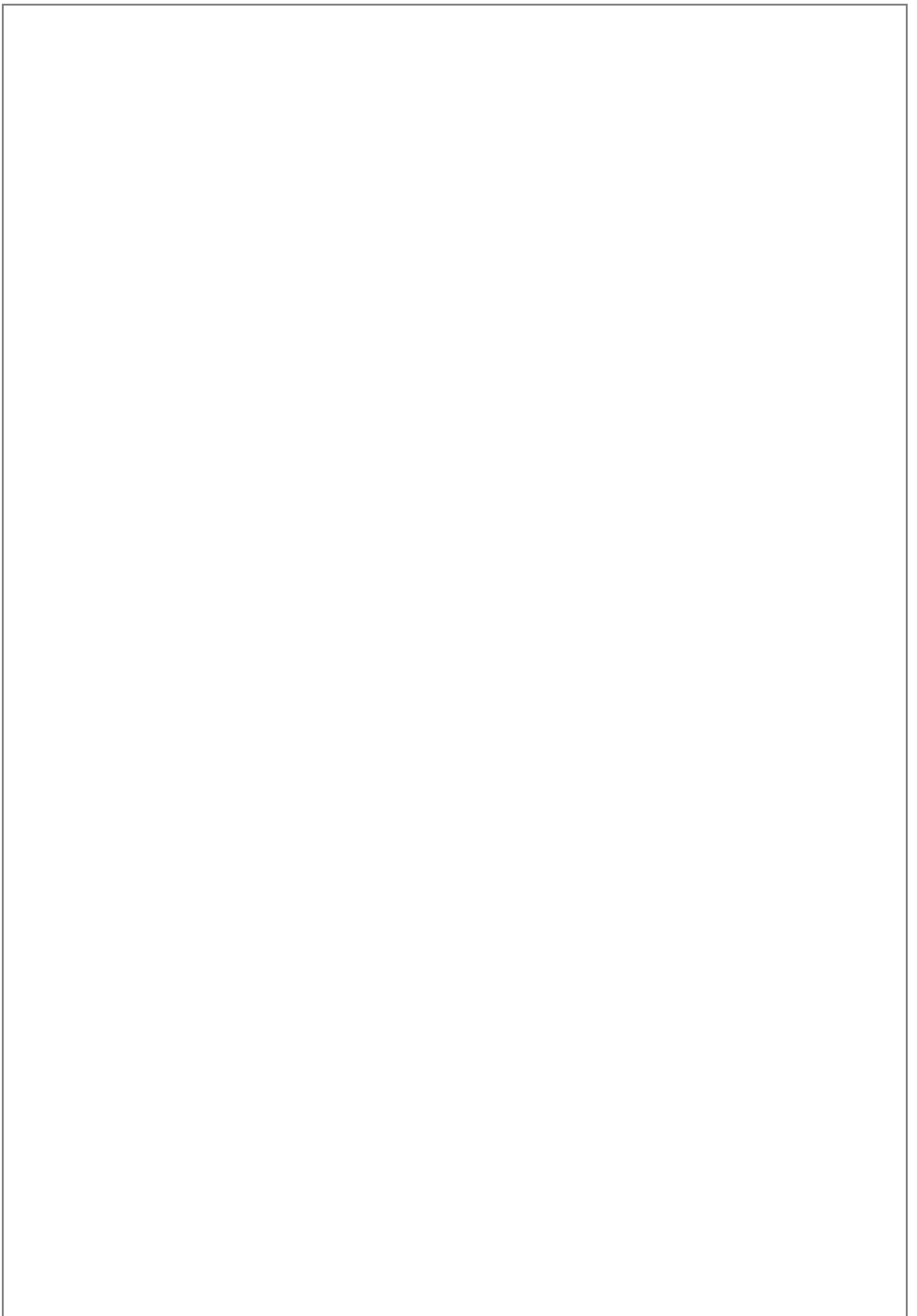


Ambjørn Flaata

Veileder:
Hallgeir Halvari

Juni 2009

Denne studien er gjennomført som en del av utdanningen ved Høgskolen i Buskerud, avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap, og er en del av det akademiske kravet for graden Master of Science med fordypning i strategi og kompetanseledelse.



Sammendrag

Denne studien handler om sammenhenger mellom småbedriftslederens (SBL) motivasjon, stress og helse. Det finnes svært lite forskning som har fokus på SBL som gruppe, og det har i tillegg vært en politisk vridning mot innovasjon og entreprenørskap, og bort fra småbedriftspolitik. Konsekvensen er et fokus på oppstart av bedrift, og lite på fortsettelsen. I denne studien vil jeg ha fokus på SBL som gruppe og hva som motiverer dem. Ikke bare i en oppstart, men gjennom hele deres karriere som SBL. Oppgaven handler også om hvordan stress og press påvirker deres helse/velvære. Denne sammenhengen er viktig, fordi SBL ofte arbeider flere timer enn gjennomsnittet, og har et tyngende ansvar. 98 % av bedriftene i Norge er småbedrifter, og sysselsetter ca 40 % av den arbeidsføre befolkning. De står for en stor del av næringsutviklingen i Norge, og er en gruppe som bør ha mer oppmerksomhet enn de har i dag.

Det teoretiske rammeverket er Self-Determination Theory (SDT), og studiens modell og begreper er hentet fra SDT. I utgangspunktet hadde modellen med seg alle dimensjoner av motivasjon, og i tillegg de ytre faktorene fra locus of causality (årsaks plassering) og aspirasjon(mål). Modellen har også med miljø/nettverk og opplevd kompetanse som begreper som skal forklare motivasjon. Motivasjon skal forklare press/stress, som på sin side påvirker subjektiv helse. Modellen blir siden modifisert på bakgrunn av signifikante resultater, og dimensjonene i motivasjon blir erstattet med relative autonom index (RAI). De ytre dimensjonen er fjernet i locus of causality og aspirasjon.

Problemstillingene i oppgaven er:

- *Hvordan definerer småbedriftslederen seg selv (gründer, entreprenør, innovatør eller leder)?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom SBLs aspirasjon, locus of causality (årsaks plassering), oppfatning av miljø/nettverk, og oppfattet kompetanse og jobbmotivasjon?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom SBLs jobbmotivasjon og oppfattede kompetanse, og opplevelse av stress/belastning i jobben og subjektiv helse?*

Hensikten med den første problemstillingen, er å få svar på om SBL identifiserer seg med begrepene. Hvis SBL skal føle at de tiltak som blir iverksatt for disse gruppene også gjelder

dem, er det sentralt at de identifiserer seg med begrepene. Videre ser jeg på sammenhenger mellom hvordan SBLs medfødte/tillærte egenskaper og deres mål i livet påvirker jobbmotivasjon. Studien ser også på sammenhenger mellom SBLs miljø/nettverk og hvordan de oppfatter egen kompetanse, kan påvirke jobbmotivasjon. Videre er det hypoteser om sammenhenger mellom jobbmotivasjon og opplevd kompetanse, og hvordan det påvirker deres følelse av stress og belastning. Dette har også sammenheng med hvordan de oppfatter sin egen helse og velvære.

Undersøkelsen ble gjennomført via et nyhetsbrev, som Småbedriftsforbundet sendte ut til småbedriftsledere. 421 småbedriftsledere responderte, og alle respondenter blir brukt i sin helhet.

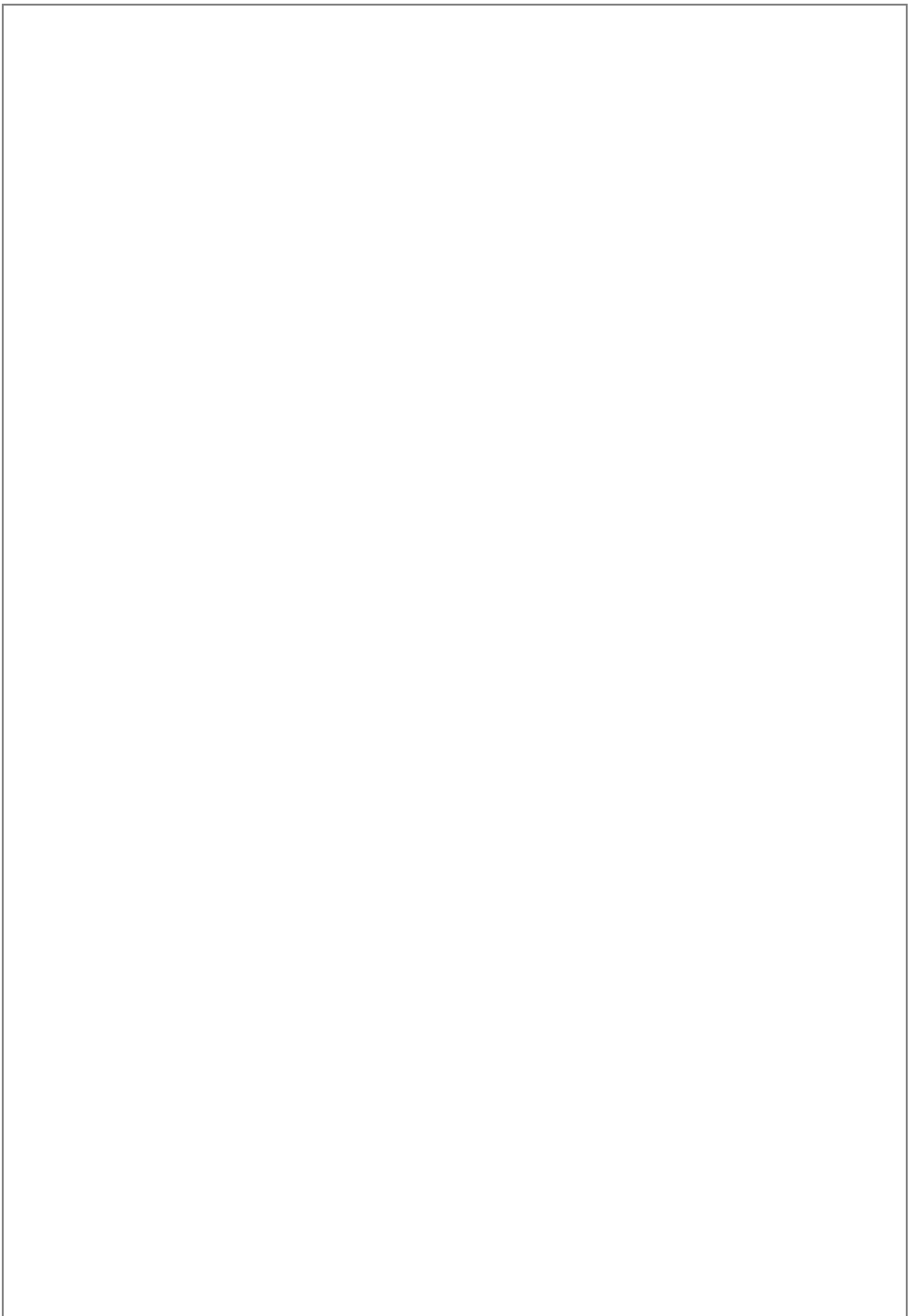
Modellen er testet i SPSS og PLS. PLS kan bedre si noe om hvordan modellen fungerer som helhet. Resultatene mellom SPSS og PLS er forbløffende samstemte, og samsvarer også bra med korrelasjonene. Studien er en korrelasjonsstudie på tross av at det er brukt regresjon. Alle kravene til isolasjon er ikke tilfredstilt, derfor vil jeg være forsiktig med å si noe om eventuell kausalitet mellom begrepene i studiens hypoteser. Enkelte kontrollvariabler har tendens til sterk innflytelse på modellen, og gir interessante bidrag til fremtidig forskning på temaet.

Resultatene fra denne studien stemmer godt overens med teorien, og vi kan se at det er positive sammenhenger mellom indre locus of causality, indre aspirasjon, oppfattet kompetanse, miljø/nettverk og RAI. RAI påvirker stress/belastning negativt og subjektiv helse positivt. Kontrollvariablene som består av kjønn, sivil status, alder, antall ansatte arbeidstimer per uke, og antall år som leder, forklarer en stor del av press/stress - især mange arbeidstimer og antall ansatte. Derfor vil det være andre forklaringsfaktorer i modellen, i tillegg til de begrepene som er med.

Tidligere studier har hatt fokus på spesielle egenskaper hos SBL. Det har nesten utviklet seg en myte om at SBL har andre egenskaper enn folk flest. Etter min mening, virker en slik myte nesten som et forsvar for at SBL skal tåle mer enn andre. Det er ikke mange mennesker som hadde akseptert å jobbe under de samme betingelser som SBL. En SBL har ikke nødvendigvis andre egenskaper enn andre mennesker, og det gjør de like sårbare som andre. Indre locus og indre mål, er viktig for at SBL skal ha en autonom motivasjon. De trenger å føle seg kompetente, og støtteapparatet rundt dem er viktig. Den autonome motivasjonen vil gjøre at

de klarer stresset bedre, og de vil oppleve en bedre fysisk og psykisk helse. Det vil gi dem vitalitet og en følelse av velvære. Studiens funn støtter tidligere SDT forskning.

Studien peker på flere viktige praktiske implikasjoner, blant annet at fokuset rundt økonomiske støtteordninger, uten annen oppfølging, sannsynligvis ikke er gunstig. Et mål om penger og anseelse, kan vise seg å være et dårlig mål ved oppstart av egen bedrift. En form for obligatorisk kompetanseheving før oppstart, kan ha gode langtidseffekter. Utdanningsinstitusjonene kan være mer opptatt av de utfordringer en SBL har, og ikke bruke store bedrifter som mal på undervisningene. Det kan gi et feil bilde av småbedriftsledelse. Populærbegrepene innovasjon og entreprenørskap brukes mye i undervisningen uten at dette nødvendigvis er galt, men undervisningen bør ha et bredere perspektiv. Småbedriftsledelse handler ikke bare om oppstart, men å påta seg et stort ansvar over lang tid. Det kan ha en fin langtidseffekt og opprette kompetansesenter der SBL kan innhente råd og veiledning, og samtidig møtes. Gleden over bedriften, satsing på kompetanse, og fremming av nettverk, kan være viktig å framheve for en SBL. Det er stor sannsynlighet at det vil bidra til en bedre hverdag. Myndighetene på sin side, kan gjøre mye ved å lage brukervennlige og lettfattelige rammebetingelser for SBL. Det må herske en felles forståelse for at rammebetingelsene skal brukes på og av helt vanlige mennesker. SBL trenger det samme som arbeidstakere for å holde seg motivert, og trives i sitt arbeide. Norge er avhengig av at folk i fremtiden velger å starte egen bedrift, og det er en god begynnelse og forstå dynamikken rundt dette valget.



FORORD

Denne oppgaven har gitt meg mye glede, og mange frustrasjoner. Tidvis har jeg lurt på om jeg i det hele tatt kom til å bli ferdig - og i hvilken tilstand. Jeg er takknemlig, glad og stolt over å levere oppgaven. Denne prosessen har vært et klart eksempel på operasjonalisering av selvbestemmelsesteorien.

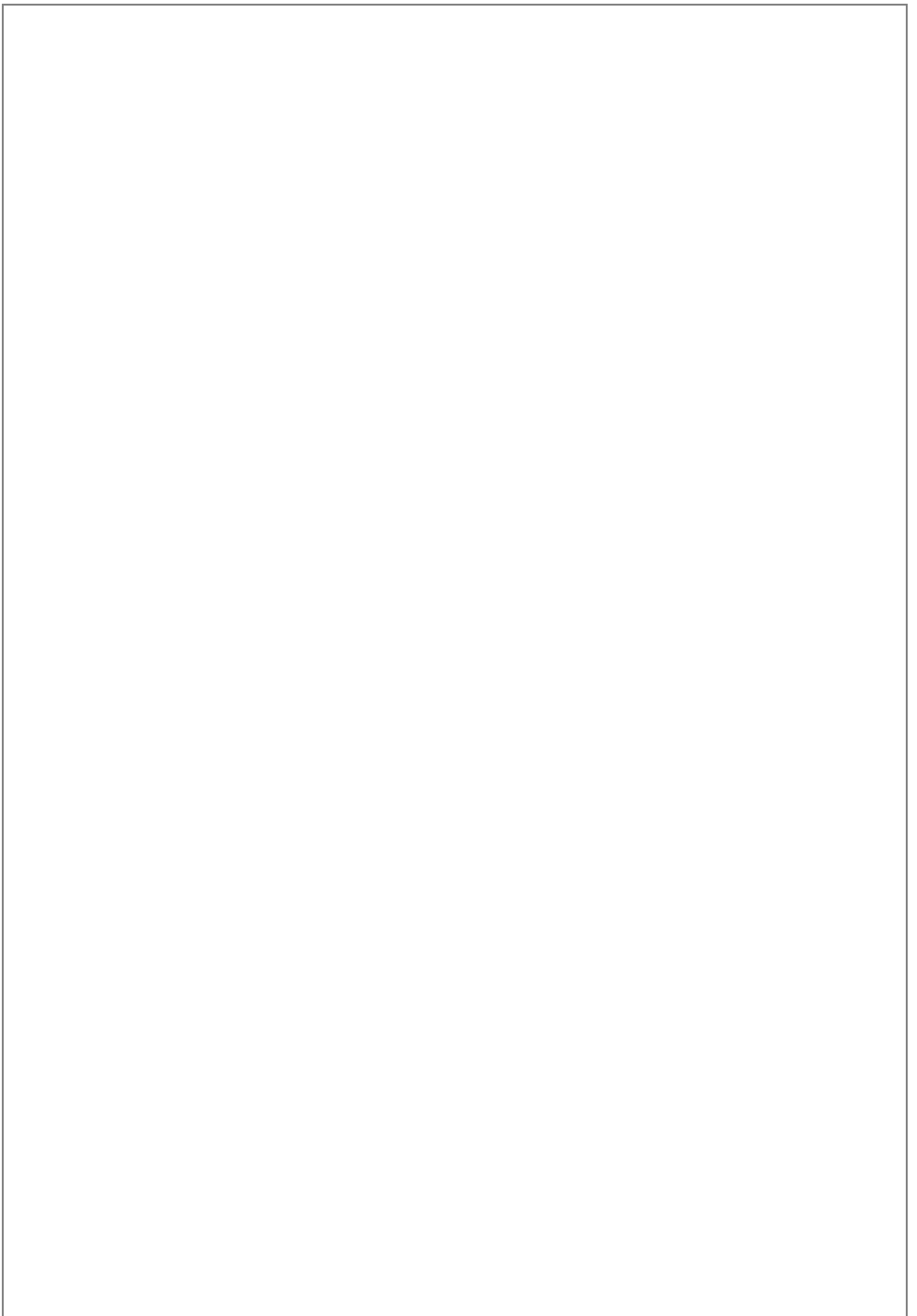
Autonom motivasjon har vært en absolutt sannhet for meg – jeg hadde ikke klart å gjennomføre oppgaven, uten å føle en ekte glede og interesse for temaet. Jeg har opplevd et press for å bli ferdig, men temaet er selvvalgt, og dermed interessant for meg.

Det har vært stunder der jeg har lurt på om kompetansen har vært tilstrekkelig. Heldigvis har jeg hatt anledning til å hente fra det største lageret av kompetanse innenfor feltet – nemlig min veileder Hallgeir Halvari. I tillegg har jeg fått mye hjelp med metodeverktøyet PLS, fra Øystein Sørebo. Begge to har framvist mye tålmodighet, og gitt meg støtte og tro på meg selv. Dette har vært nødvendig for å fullføre.

Tilhørighet og et støttende klima har jeg altså vært velsignet med fra veiledere, men også hjemmefra. Min kjære samboer Kjell, har støttet meg gjennom mange år med studier, og har vært klippefast i sin tro på meg. Jeg har hatt tilhørighet i et miljø som har vært støttende, og tusen takk Cathrine og Marianne, for å hjelpe meg med samtaler og korrekturlesing. Takk også til Maj for din lojale støtte.

En takk til Småbedriftsforbundet, for å hjelpe meg å finne småbedriftsledere som ville stille opp i undersøkelsen.

Jeg er velsignet med fire barn som gir meg kjærlighet i hverdagen. De tror på mamma, og tenker at hun får ting til. Tor Ivar, Vebjørn, Sjur og Ingebjørg – dere er de beste barna i verden!



INNHALDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	11
1.1	BAKGRUNN FOR PROBLEMSTILLING	13
1.2	STUDIENS FORMÅL OG BERETTIGELSE	14
1.3	PROBLEMSTILLING	17
1.4	PRESISERINGER, AVGRENSNINGER OG OPPBYGNING	18
2	SMÅBEDRIFTSLEDEREN – HVEM ER DET?	21
2.1	SMÅBEDRIFTSLEDEREN SOM INNOVATØR, ENTREPRENØR, LEDER ELLER EIER	22
2.1.1	<i>Innovasjon</i>	22
2.1.2	<i>Entreprenørskap</i>	24
2.2	FORSKJELLENE MELLOM BEGREPENE – HVOR VIKTIG ER DE?	26
2.3	SMÅBEDRIFTSLEDEREN – ET FORSØK PÅ KONSEPTUALISERING	27
3	DET TEORETISKE RAMMEVERKET	29
3.1	MOTIVASJON	29
3.2	TIDLIGERE FORSKNING PÅ SMÅBEDRIFTSLEDERE OG MOTIVASJON	31
3.2.1	<i>Nivåer av menneskelig selvforståelse</i>	31
3.2.2	<i>Småbedriftslederen og locus of control</i>	33
3.2.3	<i>Småbedriftslederen og self-efficacy</i>	34
3.2.4	<i>Småbedriftslederen – en optimist?</i>	34
3.2.5	<i>Småbedriftslederen som mestrer, presterer og setter mål.</i>	35
3.3	SELVBESTEMMELSENS OPPHAV	38
3.4	SELVBESTEMMELSESTEORIEN (SDT)	40
3.4.1	<i>Cognitive Evaluation Theory (CET)</i>	42
3.4.2	<i>Organismic Integration Theory (OIT)</i>	43
3.4.3	<i>Causality Orientations Theory (COT)</i>	46
3.4.4	<i>Basic Needs Theory (BNT)</i>	46
3.4.5	<i>Selvbestemmelse og stress/press</i>	47
3.4.6	<i>Selvbestemmelse og helse/velvære</i>	48
3.4.7	<i>Relative autonomy index</i>	50
3.5	OPPSUMMERING	50
4	UTVIKLING AV HYPOTESER OG KONSEPTUELL MODELL	52
4.1	TEORETISK DEFINISJON AV UAVHENGIGE OG AVHENGIGE VARIABLER	52
4.2	HYPOTESER	56
4.3	KONSEPTUELL MODELL	68
5	METODE	70
5.1	DESIGN	71
5.1.1	<i>Krav om isolasjon</i>	73
5.1.2	<i>Krav om samvariasjon</i>	74
5.1.3	<i>Krav om temporartitet</i>	75
5.2	SETTING	76
5.3	KONTROLLVARIABLER	78
5.4	MÅLING OG UTVIKLING AV MÅLEINSTRUMENT	79
5.4.1	<i>Avhengig variabel</i>	81
5.4.2	<i>Uavhengige variable</i>	82
5.5	DATAINNSAMLING	87

6	ANALYSE	89
6.1	VALG AV ANALYSEVERKTØY	89
6.2	BESKRIVENDE STATISTIKK	90
6.3	VALIDERING AV MÅL	92
6.3.1	<i>Konvergent validitet</i>	93
6.3.2	<i>Divergent validitet</i>	96
6.3.3	<i>Konstruksjon av indekser</i>	98
6.3.4	<i>Diskriminant validitet</i>	100
6.3.5	<i>Reliabilitet</i>	102
6.4	OPPSUMMERING	103
7	TESTING AV KONSEPTUELL MODELL.....	104
7.1	REGRESJONSFORUTSETNINGER	104
7.1.1	<i>Regresjonsforutsetning 1</i>	105
7.1.2	<i>Regresjonsforutsetning 2</i>	107
7.1.3	<i>Regresjonsforutsetning 3</i>	107
7.1.4	<i>Regresjonsforutsetning 4</i>	108
7.1.5	<i>Regresjonsforutsetning 5</i>	108
7.1.6	<i>Regresjonsforutsetning 6</i>	109
7.1.7	<i>Regresjonsforutsetning 7</i>	110
7.1.8	<i>Regresjonsforutsetning 8</i>	110
7.2	REGRESJONSANALYSE OG TESTING AV HYPOTESER	110
7.3	REGRESJONSANALYSE MED KONTROLLVARIABLER	111
7.4	MODELLTESTING I PLS	116
7.5	RESULTATER FRA PLS	118
7.6	RESULTATER SPSS OG PLS	120
7.7	DEMOGRAFISKE RESULTAT.	125
7.8	HVA OPPFATTER SMÅBEDRIFTSLEDEREN SEG SOM?	126
7.9	OPPSUMMERING	126
8	MODIFISERT MODELL MED RAI	127
8.1	INDEKSERING AV MOTIVASJON – DIMENSJONER SOM FORSVINNER	127
8.2	TESTING AV MODIFISERT MODELL	128
8.3	RESULTATER AV MODIFISERT MODELL	132
9	DISKUSJONER OG IMPLIKASJONER	136
9.1	TEORETISKE IMPLIKASJONER	136
9.2	METODISKE IMPLIKASJONER	139
9.3	PRAKTISKE IMPLIKASJONER	141
9.4	OPPGAVENS BIDRAG	144
9.5	VIDERE FORSKNING	144
9.6	OPPSUMMERING	145
	LITTERATURLISTE	147
	TABELLISTE	157
	FIGURLISTE	157
	VEDLEGG	158
	VEDLEGG A: BESKRIVENDE STATISTIKK	158
	VEDLEGG B: FAKTORANALYSER	164
	VEDLEGG C: DIVERGENT ANALYSE	170
	VEDLEGG D: RELIABILITET INDIKATOR OG BEGREPSNIVÅ	178
	VEDLEGG E: REGRESJONSFORUTSETNINGER	183
	VEDLEGG F: SPØRRESKJEMA	185

1 Innledning

Etter hjem og arbeid, plasserer nordmenn jobben høyest på listen over hva som har størst betydning for deres psykiske helse. Det er svært lite som kan bidra til selvfølelsen og opplevelsen av personlig verdi som jobben kan (Helsedirektoratet 2008). Derfor er det viktig at flest mulig har et arbeid, og at de trives med det de gjør.

Arbeidsmiljøet er av stor betydning for hvordan vi trives, og flere punkter slik som passende og utfordrende krav, medvirkning og selvstyring, faglig støtte, god sosial kontakt og godt samarbeid er nevnt som bidragsyttere til et godt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet 2009).

Disse punktene kunne nesten vært tatt direkte ut fra en lærebok om selvbestemmelsesteorien (SDT), som forfekter at alle mennesker har et grunnleggende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dette vil føre til motivasjon, utvikling og god helse (Deci & Ryan 2008). SDT sier at ytre faktorer slik som penger ikke nødvendigvis gir økt motivasjon, og forskning på lykke viser oss at selv om økt kjøpekraft gir økt lykke, så er ikke kurven lineær. Det vil si at mer penger har størst effekt hos de som har lite fra før, men hos oss som har mye, virker penger lite inn (Veenhoven 2008).

Av mange forskjellige årsaker, er det mange som velger å starte egen bedrift. I 2007 startet det opp 53 000 nye bedrifter, og det har vært en jevn stigning fram til 2007. Tallet for 2008 er 50 000, og dårlige tider er nok årsaken til dette. Av alle bedrifter i Norge kan 98 % karakteriseres som småbedrifter (SSB 2008). Det er bra at noen velger denne løsningen, for alle kan ikke være ansatt.

Det som er synd er at mange ikke klarer seg. I gjennomsnitt overlever 32 % av bedriftene de fem første årene (SSB 2008). Vi har hatt en økning i konkurser på 70 % fra fjerde kvartal 2006 til 2007, mens det for 2008 ble registrert en økning i konkurser på 28 %. På overflaten kan det virke som norsk næringsliv er forholdsvis stabilt. Men under overflaten skjer det store omveltninger, og endringene er betydelige. Hver dag blir nye bedrifter grunnlagt og andre igjen avvirket. Bedrifter fusjonerer og fisjonerer og markeder og produkter endres. Det skjer endringer regelmessig og de er gjennomgripende. En del av årsaken til at denne turbulensen ikke kommer fram på en tilfredsstillende måte, er at oppmerksomheten er rettet mot summen av aktivitet, uten å se hva som ligger bak tallene (Spilling 2000).

Et annet tegn i tiden, er den manglende motivasjonen til å starte egen bedrift. Norge ligger langt nede i forhold til andre land når det gjelder motivasjon for å starte egen bedrift (Kolvereid, Åmo & Bullvåg 2006). Vi kan stille oss spørsmålet om vi kanskje har det *for* bra? Ivar Frønes sier i boka "Annerledeslandet" at rikdommen ikke gjør oss mer lykkelig, noe vi allerede har konstatert. Han sier også at rikdommen kan være en sovepute, som hindrer nyskaping.

Det er flere områder som er interessante når det kommer til småbedriftsledere. For det første, blir det påstått at de som driver egen bedrift har helt spesielle egenskaper (Spilling 2000). Det er lett å la seg forføre av en slik tankegang, men er det virkelig slik? Trenger ikke SBL det samme som andre mennesker for å holde seg motivert? Vi er opptatt av hva ansatte trenger på jobben for å trives – er det slik at SBL ikke behøver de samme tingene? Samfunnet har ikke lagt opp til et støttende apparat – det finnes ikke noen samlende enhet for SBL. Kompetanse ser heller ikke ut til å være tema. Det kreves ingen kompetanse for å starte egen bedrift. Det er lett å tenke at SBL har en stor grad av autonomi, fordi de bestemmer alt selv. Hvordan arter denne autonomien seg når et rigid regelverk, som mange ikke forstår hensikten med, krever sitt?

For det andre, så trenger alle en god helse. Vi er opptatt av forebygging av sykefravær i Norge. Hvis vi ser på SBL, arbeider mange flere timer enn det som regnes for helsemessig gunstig. De har sjelden en plan B for håndtering av egen sykdom (Flaata 2006). Hvordan arter presset seg for en SBL, og hvordan kan dette forebygges slik at de ivaretar en god helse?

For det tredje vet vi at mange bedrifter ikke overlever. Når man driver egen bedrift, blir det alltid et sterkt fokus på ytre faktorer som penger. En bedrift må ha en forsvarlig økonomisk drift. Allikevel viser undersøkelser at et sterkt fokus på ytre faktorer som penger og anseelse ikke skaper motivasjon, fordi det går på bekostning av viktige motivasjonsfaktorer (Kasser & Ryan 1993; Nickerson et al. 2003; Kasser et al. 2007). De som starter egen bedrift med bare anseelse og rikdom som mål, bør kanskje advares mot dette. Muligheten er stor for at det er helt andre kvaliteter som spiller inn for å lykkes.

Motivasjon handler om energi og retning. Begge deler er like viktig; uten energi skjer det ingenting, og uten retning, pøser vi ut masse energi uten mål og mening. Motiverte mennesker er mennesker som kommer i gang, viser engasjement og målrettethet, viser utholdenhet, og

har ofte positive tanker om et arbeid eller prosjekt. Hvordan vi mennesker oppfatter oss selv og våre muligheter til å påvirke forhold i livet som har betydning for oss, er vesentlig for motivasjonen. Vi mennesker ser i større eller mindre grad oss selv som ofre for omstendigheter de ikke har kontroll over. Noen mennesker velger å se på seg selv som frie, andre ikke (Nygård 1993). En SBL vil kanskje beskrives som en aktør i sitt *eget liv*, jamfør beskrivelser om det frie, uavhengige menneske. Men kan det også være slik at denne følelsen kan endre seg på grunn av de utenforliggende faktorene som presser på?

1.1 Bakgrunn for problemstilling

Bakgrunnen for denne masteroppgaven er bacheloroppgaven min, som hadde følgende problemstilling:

”Lederklemma - eksisterer den? Oppgaven inneholdt to delproblemstillinger:

- På hvilken måte gjør lederklemma seg gjeldende?
- Hva motiverer deg slik at du klarer å leve i klemma?

Definisjonen på lederklemma var formulert slik: *dilemmaer en leder kan komme i når han/hun skal oppfylle krav om lønnsomhet i bedriften, samtidig som han/hun skal møte krav fra ansatte, familie, eiere og samfunnet.*

Resultatet av denne oppgaven gjorde at jeg ønsket å se nærmere på motivasjonen hos småbedriftslederen (SBL). Jeg ønsket å se om det fantes sammenhenger mellom press/stress og deres oppfatning av egen helse og velvære.

Å lede en liten bedrift skiller seg ut fra ledelse i en større bedrift. SBL har en helt annen nærhet til bedriften og dens ansatte, de har et personlig ansvar og en personlig forpliktelse (Gibb 1996; Flaata 2006). En dominerende og avgjørende faktor for SBL, er den psykologiske og finansielle blottstillingen de gjennomgår på veien i forsøket på å lykkes med sin bedrift. De lever under et stort press på grunn av usikkerhet og følelsen av et stort personlig ansvar. Selv om arbeidet gir uavhengighet, autonomi og kontroll, er friheten likevel begrenset på grunn av utenforliggende faktorer (Gibb 1996; Flaata 2006). Forholdet SBL har til sin bedrift er spesiell. De har en genuin tro på den, de har et håp om at de skal lykkes, og til slutt utvikler de en kjærlighet som gjør at de går gjennom ild og vann for å beholde den (Foley & Green 1989). Forskning viser at opprettholdelse av innsats over tid, blant annet handler om kjærlighet (Shane, Locke & Collins 2003).

Bacheloroppgaven viste flere årsaker til at SBL velger bedriften, selv om de egentlig kunne tenke seg å slutte. I tillegg til å skape sin egen arbeidsplass, selvrealisering, selvbestemmelse og mestring, var det flere underliggende årsaker. Noen fryktet de hadde manglende kompetanse med tanke på å søke annet arbeid. Det lå implisitt en frykt både for å mislykkes i egen bedrift og i et eventuelt nytt yrke. Byttekostnadene ble rett og slett for store. Mange småbedrifter var familiebedrifter, med lojalitet som sterk drivkraft. Noen var også drevet av ren redsel for å miste alt de hadde, på grunn av stor gjeldsbyrde.

Etter min undersøkelse om ”lederklemma” var det lett å ta valget om å studere SBL og deres motivasjon nærmere. Jeg synes også det er lett å begrunne hvorfor det er viktig å forske på SBL, og dermed forsvare at oppgaven har et viktig bidrag.

1.2 Studiens formål og berettigelse

Formålet med oppgaven er å sette fokus på småbedriftslederen. Forskning hittil har hatt lite fokus på individet SBL, fordi den har konsentrert seg om økonomiske omstendigheter, markedsføring, finanser og offentlig assistanse. Men ingen av disse faktorene vil alene skape en bedrift (Naffziger, Hornsby & Kurato 1994). Det er fortsatt interessant å studere individets rolle, inkludert hans eller hennes psykologiske profil. Individet er tross alt det som aktiviserer entreprenørprosessen (Johnson 1990) som er et viktig bidrag til å kunne lykkes med egen bedrift.

Berettigelsen av oppgaven ligger i min påstand om at det er lite forskning på småbedrifter. Det kan være mange årsaker til det, og *en* årsak er at de ikke oppleves som like komplekse og sofistikerte som større organisasjoner. Det blir heller ikke regnet for å være like intellektuelt utfordrende å studere småbedrifter (Gibb 1996). Dette gjenspeiler seg i det faktum at rammebetingelser ofte blir satt med store organisasjoner som målestokk. Flere forskere advarer mot å tre modeller fra store bedrifter ned over hodene på de små (Busch 1975; Larsson 1986). Dette er et paradoks når vi ser på skolesystemet, for de fleste lederutdanninger baserer seg på forskning fra store organisasjoner, enda vi vet mange kommer til å jobbe i en liten bedrift. Entreprenørskapsutdanninger fokuserer på oppstart og er mindre opptatt av opprettholdelsen av de samme bedrifter. Derfor trenger vi å vite hva som motiverer mennesker i oppstarten, noe vi allerede er opptatt av gjennom fokuset på entreprenørskap og innovasjon. Det har vært et skift fra SMB (små og mellomstore bedrifter) politikk til

entreprenørskapspolitikk (St.prp.nr 51 2002-2003). I tillegg trenger kunnskap om hvordan det å drive egen bedrift på lang sikt.

97% av alle bedrifter er småbedrifter. Bare det faktum alene forsvarer forskning på dette området (Carland, Hoy, Boulton & Carland 1984). I framtiden kan vi også forvente oss flere småbedrifter. I Dagbladets Magasin 31.03 07, kan vi lese at ECON Analyse mener det vil bli flere småbedrifter og selvstendig næringsdrivende i fremtiden på grunn av miljøkrisen vi står overfor (ECON rapport 2006). Det er også liten tvil om at småbedriftene bidrar med uvurderlig verdiskapning (Spilling 2000).

I Storbritannia har det vært fokus på hvilke virkemidler som er tatt i bruk i forhold til småbedrifter, og det har vært mange kritiske kommentarer. En av kommentarene er at det er presserende at regjeringen straks finner ut hva som er de egentlige målene for politikken som blir ført, og at disse målene må være målbare over tid (Storey 1998). Den norske innovasjonspolitikken blir også kritisert. Det blir hevdet at det mangler grunnleggende kunnskap om sammenhengen mellom ressurser som settes inn og resultater. Mangel på gode rutiner når det gjelder læring, dårlig systemforståelse og manglende begrunnelse for mål, gjør at innovasjonspolitikken mangler helhet (Spilling 2007). Slike misforhold kan lett føre til at det ikke er kongruens mellom virkemidler som blir tatt i bruk, og hverdagens realiteter.

Et typisk eksempel på misforholdet mellom de rammebetingelsene som eksisterer og virkelighetens verden, er følgende utsagn fra en kvinnelig gründer:

Det er et paradoks at banken mente virksomheten hadde for høy risiko, mens Innovasjon Norge var negative fordi det for liten risiko i businesscasen.
(Sviggum 2007)

Denne problemstillingen har jeg også hørt fra andre som har prøvd sin sak for banken og Innovasjon Norge. Her ser vi en diskrepans mellom de muligheter som fins for risikokapital, og hva som faktisk skjer når noen forsøker å nyttiggjøre seg av disse. Bankene er jordnære og rasjonelle, mens Innovasjon Norge ofte er opptatt av nyskapning.

Det har også vært et stort fokus på økt sysselsetting i småbedrifter. Vi kan stille oss spørsmål om det er riktig å ha så stort fokus på den problemstillingen. Det må vel også være viktig å beholde de vi har, om de vokser eller ei.

Gjentatte ganger kommer spørsmålet om småbedrifter på dagsorden, slik det gjorde i en spørretime i 15.05.1995. Daværende statsråd Jens Stoltenberg sier:

”Grovt sett faller tiltakene overfor små og mellomstore bedrifter innenfor tre kategorier, nemlig finansiering, veiledning/kompetanse og forenkling av regelverket. Etter min vurdering er det derfor innenfor disse områdene vi fortsatt må satse for å medvirke til vekst i små og mellomstore bedrifter.”

”Det foregår også et større prosjekt omkring innovasjon i norsk industri innenfor rammen av SMB-Analyse. Vi er med andre ord svært opptatt av å få til et sikrere grunnlag for å bedre treffsikkerheten i virkemiddelbruken.”

(Stortinget 1995)

Det var enighet mellom statsråd og spørrer om hvordan tiltakene bør være. I tillegg sier spørrer at hun ønsker mer forskning på området. Hva kan vi si har skjedd, siden disse utsagnene kom?

Det er lett å forstå kritikken om manglende mål for politikken, når vi leser den nye Handlingsplanen (Nærings- og handelsdepartementet 2008). Den inneholder noen målrettede og gode tiltak, men også en hel rekke tiltak som ikke når SBL som gruppe. Et eksempel er forslaget om å fjerne revisjonsplikten for små bedrifter. Samtidig med handlingsplanen har finansdepartementet utredet samme tema. Der går de *mot* en fjerning av revisjonsplikten (Finansdepartementet 2008). Dette viser at det blir brukt mye ressurser på utredninger, mens det praktiske resultatet lar vente på seg. I Handlingsplanen erkjenner de at de fleste bedrifter er små, og antall skjemaer er ofte likt selv om bedriften er stor eller liten. Vi kan også lese at de har fått mer kunnskap om bedriftenes hverdag. Blant annet har de fått kunnskap om hvor stor målgruppen for regelverket er, og hvilket regelverk som retter seg mot næringslivet. Jeg synes det er forunderlig at vi i Norge har et regelverk som ingen vet hvem retter seg mot, og hvem som er målgruppen for regelverket.

I tillegg har departementet kommet fram til at det ikke er de delene av regelverket som det tar mest mulig tid å oppfylle, som oppleves som mest byrdefulle, og at det som føles mest byrdefullt er regelverk og krav som bedriftene ikke forstår hensikten med. Det er ingen tvil om at mange SBL oppfatter regelverket som vanskelig (SSB 1999). I arbeidsmiljøloven står

det nedfelt i §4-2 (2) c: ”*det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar*”. I (2) d står det: ”*arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet for variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver*”. Einar Thorsrud sine arbeider rundt arbeidsmiljø, utledet de psykologiske jobbfaktorer som senere ble nedfelt i arbeidsmiljøloven (Kaufmann & Kaufmann 2003). De ansatte blir ivaretatt av arbeidsmiljøloven, mens for SBLs del er det blitt definert som ny kunnskap at de faktisk trenger kompetanse, innflytelse og se sammenhenger for å utføre sitt arbeid.

Hvorfor mener jeg dette er vesentlig for å si noe om studiens formål og berettigelse? Eksempelene jeg har brukt, viser at det finnes svært lite treffsikkerhet i politikken som blir ført. SBL blir også behandlet annerledes enn andre ledere og ansatte. Dessuten – er det noen som har spurt SBL hva som oppleves som viktig for dem? Da snakker jeg om involvering og medvirkning til å utforme egen arbeidsplass og arbeidshverdag. Jeg ser at det gjøres forsøk på å gi støtte i form av diverse finansieringstiltak, men spørsmålet er om disse virker på sikt. Kan det være en mulighet for at økonomisk støtte ikke er et riktig virkemiddel? Hvor er Stoltenbergs tiltak for veiledning og kompetanse? Er det noen som har spurt SBL hvor *de* føler de mangler kompetanse, og hvilke tiltak *de* oppfatter som nyttig? Studien vil ikke gi svar på alle disse spørsmålene, men er et forsøk på å finne svar på noen av dem.

1.3 Problemstilling

Jeg har foretatt en fyldig redegjørelse om SBLs situasjon i Norge. Den røde tråden er et fokus på hva som motiverer SBL, hvordan de takler belastning og stress, og hvordan dette påvirker deres subjektivt oppfattede helse. I tillegg er jeg opptatt av hva SBL selv oppfatter seg som med tanke på alle de nye begrepene som har blitt introdusert de siste årene. Dette har ført til følgende problemstillinger:

- *Hvordan definerer småbedriftslederen seg selv (gründer, entreprenør, innovatør eller leder)?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom SBLs aspirasjon, locus of causality, oppfatning av miljø/nettverk, og oppfattet kompetanse og jobbmotivasjon?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom SBLs jobbmotivasjon og oppfattede kompetanse, og opplevelse av stress/belastning i jobben og subjektiv helse?*

1.4 Presiseringer, avgrensninger og oppbygning

Denne oppgaven handler om motivasjon, og noe av hensikten med oppgaven er at resultatene kan brukes til å gi et arbeidsredskap for mer målrettet jobbing med etablering, videreutvikling og rammebetingelser for småbedrifter. Rammebetingelsene vi har i dag, er en praktisk konsekvens av en næringspolitikk som er ført i mange år. Mitt håp er at oppgaven vil kunne si noe om disse rammebetingelsene er hensiktsmessige, og kanskje få flere til å se på SBL med nye øyne.

Noe av problemet med oppgaven har vært å begrense seg, og den problemstillingen er nok kjent for mange. Hovedteorien som er brukt i oppgaven er Self-Determination Theory (SDT) som i hovedsak er utviklet av Deci & Ryan (2000). Det har allikevel vært viktig for meg å underbygge teorikapittelet med annen motivasjonsforskning på SBL, fordi det har blitt gjort lite forskning på området. Det kan også være årsaken til at vi fortsatt vet lite om dynamikken rundt SBL og motivasjon.

Selv om jeg er av den oppfatning at begrepene innovasjon og entreprenørskap er motebegrep, er det helt nødvendig å bruke disse begrepene når teorien beskrives. Disse begrepene beskriver tross alt en del av mange småbedriftslederes hverdag, men beskriver på langt nær alt.

En av problemstillingene er hvordan SBL definerer seg selv. Årsaken til denne problemstillingen er de faktorer som har blitt nevnt tidligere. Vi er opptatt av innovasjon og entreprenørskap – dette er de nye moteordene. Ordet småbedriftsleder blir nesten ikke nevnt lenger, vi har hatt en vridning bort fra småbedriftspolitikken mot innovasjon og entreprenørskap. Hvis satsingen går den veien, er det etter min oppfatning viktig å vite hva SBL selv oppfatter seg som. Det hjelper lite med satsing på en gruppe, hvis de selv ikke definerer seg inn i den samme gruppen. I tillegg blir begrepet brukt unyansert både fra politikere og andre, så en liten opprydning kan være greit.

Kapittel 1 er innledningen, og inneholder blant annet begrunnelse for problemstillingen og bakgrunn og formål som er ment å gi en berettigelse til problemstillingen. På tross av et stort antall, er det ikke noe stort fokus på SBL, og de har et problem med å framstå som en samlet gruppe. Sistnevnte er nok en del av årsaken til at de har lite fokus rettet mot seg, og håpet er at denne oppgaven kan bidra til å snu det.

Kapittel 2 er en gjennomgang og opprydning i begrepene hvor SBL kan definere seg innunder. Selve begrepet SBL blir mindre brukt, og begreper som gründer, innovatør og entreprenør har blitt populære begrep som til dels har overtatt for SBL. Fordi det etter min mening hersker en del forvirring og sammenblanding rundt begrepene, har jeg valgt å bruke et kapittel slik at forskjellene og likhetene framstår tydeligere.

Kapittel 3 er det teoretiske rammeverket. Oppgaven handler først og fremst om motivasjon, og om aktør/brikke perspektivet. Fordi det er lite forskning på SBL, begynner kapittelet med en gjennomgang av tidligere forskning på SBL. Også i denne forskningen blandes begrepene innovatør, entreprenør og SBL, og det forsterker begrunnelsen for å bruke et kapittel på å tydeliggjøre betydningen av begrepene. Rammeverket fortsetter med en beskrivelse av "Selvbestemmelsesteorien" (SDT), som er hovedteorien i oppgaven. Før beskrivelsen av SDT, er det tatt med materiale om "origins and pawn" (deCharms 1968), eller "aktør og brikke" på norsk, som kan ses på som noe av forløpet til SDT.

I kapittel 4 beskriver jeg utviklingen av den konseptuelle modellen og hypotesene. Her finner leseren de teoretiske definisjonene på variablene i modellen, og en tegning av modellen for å visualisere denne. Hypotesene blir beskrevet og begrunnet med bakgrunn i teori.

Kapittel 5 er metodekapittelet, og gir en begrunnelse for valg av metode. Kapittelet beskriver hvilket design som er valgt, setting, måling og utvikling av måleinstrument. En gjennomgang av datainnsamlingen blir også beskrevet.

Kapittel 6 inneholder analysen av datamaterialet. Det blir nøye beskrevet de forskjellige testene som er gjennomgått for å sikre oppgaven validitet og reliabilitet.

I kapittel 7 blir modellen testet. Først er det en gjennomgang av alle regresjonsforutsetningene, før det blir kjørt regresjon i SPSS. Etterpå bruker jeg PLS som et verktøy for å teste hele modellen. Resultater for SPSS og PLS blir presentert i tabeller og i en modell.

I kapittel 8 presenterer jeg en ny, modifisert modell på bakgrunn av resultatene av analysene i foregående kapitler. Den nye modellen er basert på signifikante funn og forklaringskraft i de tidligere analysene. Den er sterkt forenklet, og tanken er å bruke den i videre forskning.

Kapittel 9 inneholder drøfting, diskusjon og implikasjoner på teori og metodevalg i oppgaven. Jeg vil også forslå hvilke praktiske implikasjoner funnene kan ha. Kapitlet diskuterer også eventuelle begrensinger oppgaven har, hvilket bidrag oppgaven gir, og avsluttes med forslag til videre forskning.

2 Småbedriftslederen – hvem er det?

Dette er et spørsmål jeg mener har berettigelse fordi det ikke er lett å orientere seg i mengden av begrep som er brukt for å beskrive en person som enten leder en bedrift, har startet opp en bedrift, eller går med tanker om å starte egen virksomhet.

Vi har hatt en vridning de siste tjue årene fra å snakke om småbedriftsledere, til å bruke begreper som gründer, innovatør og entreprenør. Selv om begrepene ikke er nye i seg selv, ser vi gjennom media at politikere og andre bruker disse begrepene for å beskrive det de tidligere kanskje ville kalt en småbedriftsleder. Det skal i rettferdighetens navn sies at begrepene er forskjellig. Problemet er at det har blitt en trend å bruke begrepene, og de blir ofte brukt feil. Det høres mye finere ut å snakke om en innovatør enn en oppfinner, og en entreprenør i stedet for en igangsetter. En SBL kan i realiteten være både innovatør, gründer, entreprenør og leder.

Et viktig skille, er at innovasjon og entreprenørskap i stor grad beskriver en oppstartsfase. I denne oppgaven har vi med både de som har startet opp, og de som har holdt på i lengre tid. Derfor må entreprenørskapslitteraturen som omhandler motivasjon, ses i lys av dette perspektivet. Flere forskere på entreprenørskapsfeltet oppmuntrer også til at vi skal søke å finne en rikere innsikt i entreprenøriell motivasjon (Gartner 1988; Robichaud, McGraw & Roger 2001).

Ellers vil vi se mange likheter, på samme måte som entreprenøren er en meget heterogen gruppe er også SBL det, på likt nivå med resten av befolkningen. Dette beskrives av Bolton (1971) på følgende måte:

When we come to look at the human and social factors affecting small firms, we see that firms are, in fact, as varied and individual as the men who founded them.

(Stanworth og Gray 1991:151)

Denne heterogeniteten gjenspeiles i det faktum at det er vanskelig å beskrive dem på en entydig måte, så det blir et forsøk på å finne noen fellestrekk.

2.1 Småbedriftslederen som innovatør, entreprenør, leder eller eier.

Det finnes mye litteratur som omhandler både innovasjon og entreprenørskap. Schumpeter (1883-1950) har laget et klart skille mellom disse, og skillet er viktig fordi de representerer forskjellige områder. Å starte opp en bedrift, er en prosess som går fra innovasjon og kreativitet, via entreprenørskap og til ledelse/eierskap av bedriftene. Hver prosess har sine kjennetegn og krever noe spesielt av utføreren. En SBL kan ha vært både innovatør og entreprenør, men det er like mulig å ikke være noen av delene. Ofte vil det også være slik at småbedriftslederen også eier sin egen bedrift (Spilling 2005).

Det finnes litteratur som hevder at det ikke har noen hensikt å ha egen forskning rundt entreprenørskap, fordi det er vanskelig å finne unike egenskaper som definerer entreprenøren i forhold til småbedriftsledere og annen ledelse. Det hevdes også at entreprenørskap ikke vil ha samme mening for en entreprenør som satser solo, kontra en som satser sammen med andre. Det vil også være forskjell på en som har satset egne midler, kontra en som ikke gjør det. Entreprenørskap gir heller ikke samme mening for en bedrift som med hensikt ikke vil vokse, kontra en bedrift som vil (Vecchio 2003).

Selv om ovenstående påstander til en viss grad gir mening, nettopp på grunn av heterogeniteten hos entreprenøren og SBL, er jeg av den oppfatning at det er viktig å definere hvem SBL er. I de følgende avsnitt vil jeg på en kortfattet måte forsøke å vise hva litteraturen forteller oss om forskjeller på betegnelsene. Som nevnt er det en stor sammenblanding av begreper – noe vi merker når temaet entreprenørskap/innovasjon blir drøftet politisk. Ved gjennomlesing av litteratur ser jeg også at begrepene blandes. En liten opprydning er derfor ønskelig.

2.1.1 Innovasjon

Innovasjon er kanskje noe vi forbinder med nyskaping. *En definisjon kan være å skape noe nytt, som en ny produksjonsmetode eller et nytt produkt eller en ny tjeneste.* Men her må vi også skille mellom kreativitet og innovasjon. *Kreativitet er evnen til å utvikle nye ideer og oppdage nye måter å se på problemer og muligheter. Innovasjon er evnen til å anvende kreative løsninger på problemene og mulighetene for å fremme og berike folks liv. Kreativitet er å tenke nytt, innovasjon er å gjøre nytt (Spilling 2005:21).* Vi må også skille mellom

innovasjon og entreprenørskap. Entreprenørskap er å utvikle den forretningsmessige ideen, men man trenger ikke ha funnet på denne ideen selv.

Vi kan lese i tilstandsrapporten av regjeringens innovasjonspolitikkk at innovasjon kan *forstås som en ny vare, en ny tjeneste, som en ny produksjonsprosess, anvendelse eller organisasjonsform som er lansert i markedet eller tatt i bruk i produksjon for å skape økonomiske verdier. Kunnskap bygger på ny kunnskap og nye kombinasjoner av kjent kunnskap (Nærings- og handelsdepartementet 2005:92)*. Det er glidende overganger mellom det som kalles effektivisering eller markedstilpasning og det som kalles innovasjon. I sentrum for innovasjonsprosessene står enkeltindivider, bedrifter og deres samarbeidspartnere. Innovative bedrifter blir regnet for å være lærende organisasjoner.

Vi ser at de i undersøkelsen er oppmerksomme på at det i høy grad har vært kunnskapsintensive organisasjoner som har blitt sett på som innovative, men at også blant annet tjenesteytende organisasjoner har sin form for innovasjon som ikke har blitt fanget opp tidligere. Vi kan lese at det i Norge er en stor grad av små og mellomstore bedrifter og også bedrifter med færre enn 10 ansatte. Disse har ikke blitt fanget opp av forskning og utvikling og undersøkelser (Nærings- og handelsdepartementet 2005). Dette kan selvfølgelig være årsaken til at SSBs innovasjonsundersøkelse viser at det skjer mest innovasjon i store selskap (SSB 2006). Regjeringen sier de nå skal satse på en helhetlig innovasjonspolitikkk (Nærings- og handelsdepartementet 2005), og vi må håpe at de denne gang er i takt med tiden, og innser at mye innovasjon skjer i små bedrifter.

Regjeringens visjon er: *Norge skal være et av verdens mest nyskapende land der bedrifter og mennesker med pågangsmot og skaperevne har gode muligheter til å utvikle lønnsom virksomhet. På viktige områder skal Norge ligge i tet internasjonalt når det gjelder kunnskap, teknologi og verdiskapning (Spilling 2007: 175)*.

Det er en ganske ambisiøs visjon, og den ble møtt positivt. Men visjonen er ingen plan, og den kommer ikke med noen forpliktende målformuleringer, og det er ikke lett å forstå hva som menes med ”et av verdens mest nyskapende land”. Det er igjen et symptom på den manglende helhetlige tenkingen i norsk innovasjonspolitikkk.

I kjølvannet av innovasjon følger entreprenørskap, et fenomen det også har vært brukt store ord om og festtaler for. Entreprenørskap blir en måte å operasjonalisere innovasjonsvisjonen. Det nytter ikke å være innovativ hvis det ikke kan realiseres.

2.1.2 Entreprenørskap

I forlengelsen av beskrivelsen om innovasjon, finner vi begrepet *entreprenørskap*. Mens hele prosessen fra idé til produksjon kan kalles *innovasjonsprosessen*, kalles selve oppstarten entreprenørskap. Entreprenørskap blir beskrevet som: *det å utvikle det aktuelle forretningskonseptet og bygge opp en organisasjon slik at det aktuelle produktet eller tjenesten kan selges i markedet* (Spilling 2005).

Vi ser ut fra regjeringens innovasjonspolitik, at det skal satses på entreprenørskap i skoleverket, og det skal dannes entreprenørskapsfora. Men det kan ikke bare satses i en oppstartsfase, og det kommer ikke tydelig frem av tilstandsrapporten hva de har planer om å gjøre for å bevare bedriftene over tid. Det kan nesten virke som bedriftene skal gå av seg selv, bare de er i gang.

Det har etter hvert utviklet seg to paradigmer når det gjelder synet på hvem entreprenøren er. Det ene paradigmet er fokusert på individet og personlige egenskaper, mens det andre ser på entreprenørskap som en prosess (Gartner 1988). Vi har en tredje retning som fokuserer mer på miljøet rundt entreprenøren, og hvordan dette påvirker han (Vecchio 2003). Det finnes også andre måter å dele entreprenørskapsteorien på. Noen skiller mellom det økonomiske perspektivet, atferdsperspektivet og det kognitive perspektiv (Berglund 2005) Andre skiller på *hva* som skjer når entreprenørene handler, *hvorfor* de handler, og *hvordan* de handler (Stevenson og Jarillo 1990). Dette kan til en viss grad sammenlignes med forskjellene mellom SDT med locus of causality (Deci & Ryan 1991), og Rotters locus of control (Rotter 1966). Disse forskjellene blir beskrevet i kapittel 3.2.1.

Spilling (2005) mener det kan være en utfordring å relatere entreprenørskapsforskning til et systemperspektiv på samme måte som innovasjonsforskning blir det. Han mener, på bakgrunn av Schumpeters forskning, at entreprenørskap ikke er noe som skjer fritt og uavhengig av tid og rom, men under sterk innflytelse av blant annet teknologi, kunnskap og eksisterende næringsstruktur. Spilling mener også at kulturelle og sosiale forhold vil ha stor betydning for

hvilken rolle entreprenørskapen har i økonomien (Spilling 2005). Schumpeter har i det store og hele hatt en stor innflytelse på entreprenørskapsteori.

Hvis vi ser mer på Schumpeters syn på entreprenørskap, ser vi at han utviklet seg fra ett regime til et annet. Han snakker om det *entreprenørielle* og det *rutiniserte* regimet. Det *entreprenørielle* regimet karakteriseres ved at entreprenøren er den viktigste drivkraften i utviklingen, og det at det startes mange nye foretak. Det er lave inngangsbarrierer og kunnskapen er lett å få tak i. Det preges av stor tilgang og stor avvikling av foretak, og utviklingsmekanismene skjer på denne måten. Det *rutiniserte* regimet er det motsatte, med store foretak som beskytter sine ressurser og har store interne Fou - avdelinger. Schumpeters syn endret seg stort sett med utviklingen i samfunnet fra det tidlige nittende hundre, og utover i århundret (Spilling 2005). Men det store spørsmålet er hvor vi står nå? Det kan virke som regjeringens satsinger stort sett er konsentrert rundt store bedrifter.

I tillegg til at vi må skille mellom innovasjon og entreprenørskap, må vi også skille mellom entreprenørskap og ledelse ifølge Schumpeter (Spilling 2005). Det som kanskje ofte skjer i praksis er at SBL går fra å være entreprenør til å være leder. Siden målet med entreprenørskap er fortjeneste (Berglund 2005), vil dette begrepet ikke være dekkende for aktivitetene til en SBL. Hvis målet blir definert som fortjeneste, er det heller ikke bemerkelsesverdig at mange forskere fokuserer på ytelse og vekst (Wiklund 1998; Brøgger & Wathne 2005). Da rettes fokuset mot det økonomiske perspektivet, og som tidligere nevnt, er det bare *en* måte å definere entreprenøren på.

Det finnes mange forestillinger om hvordan entreprenøren er. Deres egenskaper er at de ofte er svært resultatorienterte, konkurranseorienterte, tar initiativ og er selvstendige (Spilling 2005). Dette støttes av mange forskere. I tillegg blir det sagt at entreprenører har evnen til å ta risiko (Hisrich et al. 2005; Vecchio 2003). Her tror jeg det vil være store kulturelle forskjeller. Vi i Norge er nok ikke like risikovillige som i mange andre land (Spilling 2005). Enkelte mener at dette kun dreier seg om fordommer mot entreprenører, og at de ikke nødvendigvis tar mer risiko enn andre. De har derimot et mer optimistisk syn enn andre når det gjelder framtidsutsiktene (Berglund 2005), noe som lett kan knyttes til motivasjonsteorier. De beveger seg i områder med høy stressfaktor, og det kan være en årsak til at de noen ganger tar avgjørelser på feil grunnlag; noe de ellers ikke hadde gjort (Berglund 2005).

Det har utviklet seg fem profiler som vi ofte ser gjentar seg i forskningsartikler som fokuserer på entreprenørens personlighet: 1) Evne til å ta risiko, 2) behovet for prestasjon, 3) behovet for autonomi, 4) self-efficacy og 5) locus of control (Vecchio 2003). Noe litteratur har også tatt med *toleranse for tvetydighet* og *målsetting*. Disse variablene er stort sett hentet fra kvantitativ forskning, mens konsepter som *uavhengighet*, *initiativ* og *egoistisk lidenskap* er hentet fra den kvalitative forskningen (Shane et al. 2003). Entreprenørens personlighet vil også påvirke hele bedriften, og her ses det en mye større sammenheng mellom personlighet og organisasjon i små bedrifter enn i større (Miller & Toulouse 1986).

2.2 Forskjellene mellom begrepene – hvor viktig er de?

Som vi har skjønnt, dreier brorparten av forskningen seg om entreprenørskap og innovasjon, og Norge i særdeleshet har lite forskning om SBL. Faren ved å benytte seg av andre lands forskning, er blant annet at EUs definisjon av småbedrifter går opp til 50 ansatte. Når en bedrift har så mange ansatte, vil forskjellene mellom ledelse i en stor eller liten bedrift viskes ut.

En annen forskjell mellom entreprenørskap og SBL er at en entreprenør ikke nødvendigvis er eier i foretaket (Carland et al. 1984). Risikoen ved å eie, kan lage et skille som kan påvirke motivasjonelle faktorer. Jeg har tidligere nevnt frykten for å miste alt, som enkelte SBL har.

Entreprenørskap har også et vekstpotensiale i seg, og det har ikke nødvendigvis småbedriftene. Mange SBL har ingen intensjoner om at bedriften skal vokse. De er redd for de kan miste kontrollen over bedriften (Carland et al. 1984; Flaata 2006).

I Norge er det slik at hele 85 prosent av småbedriftene er mikrobedrifter, og 63 prosent av disse igjen er eneeierforetak (SSB 2009). Få forskere har vist interesse for de virkelige små bedriftene og forsket på dem. Mange har gitt oss innsikt i oppstartsprosessen, men har ikke fokusert på forskjellen mellom bedrifter med høyt utviklingspotensiale, og andre. Dette er et dilemma som reflekteres i litteraturen. Mange fremtredende forskere mener at hele forskningen skal rettes mot oppstart av foretak og ingenting annet (Stevenson & Jarillo 1990).

Jeg tror like mye på Gartners syn om at entreprenøren og SBL må ses i sammenheng med hvilken jobb han faktisk gjør, og at vi må fokusere på prosessen (Gartner 1988). Vi mangler

en samlende definisjon av entreprenøren og SBLs psykologi, og relasjonen mellom disse psykologiske egenskapene i forhold til både initiering og vekst av nye foretak. Forskningen må konsentrere seg om å avgjøre hvorfor entreprenøren lykkes eller mislykkes (Churchill 1979). Men de som fokuserer kun på ytelse, vil aldri fullt ut forstå dybden av den entreprenørielle virksomheten. Om de lykkes eller mislykkes, avhenger i stor grad av hva SBL selv definerer som suksess. Vi kan heller aldri forstå SBLs motivasjon, så lenge vi ikke tar i betraktning SBLs egne vurderinger av mål. Det er hvorvidt de selv synes de har nådd sine mål som teller, og som vil føre til at de holder seg motiverte over tid (Naffziger et al. 1994). Det er viktig at SBL selv vet hva de ønsker å prestere slik at de selv er klare over hvilket mål de har for suksess. Målene vil ofte balansere mellom faktorer som profitt, uavhengighet, kreativitet, jobbtilfredshet og personlig lykke. Det er også viktig å forstå at disse målene kan endre seg over tid (Foley & Green 1989). Det som begynte som et ønske om profitt, kan ende opp med en dyp lidenskap og kjærlighet for bedriften.

Selv om vi ser at det finnes like mange likheter som ulikheter, er det nok allikevel nødvendig å skille mellom entreprenørskap, SBL og andre begrep. I hvert fall når det kommer til forskning. Gjennom tiden har det vært mye misvisende forskning, fordi det ikke i forkant har vært klargjort om objektet som det forskes på er entreprenør eller SBL (Carland et al. 1984). Derfor vil jeg gjøre et forsøk på å konseptualisere hva denne oppgaven legger i ordet småbedriftsleder.

2.3 Småbedriftslederen – et forsøk på konseptualisering

Som vi ser ut fra beskrivelsene av innovasjon og entreprenørskap, er det vanskelig å gi et eksakt skille på disse og SBL. For å beskrive SBL, må vi hente inspirasjon fra forskjellige steder. Hvis vi i det hele tatt skal bruke litteratur for å beskrive SBL, er det nødvendig, fordi så få forskere beskriver dem eksplisitt. Mange forsøk på å skille entreprenøren fra SBL og ledere, har ikke funnet signifikante forskjeller, mens andre igjen mener de har det (Gartner 1988). De artiklene som har med en definisjon av SBL, har gjort det for å skille begrepet fra entreprenørskap fordi de ønsker å fokusere på sistnevnte (Carland et al. 1984). Dette er for øvrig helt i tråd med den politiske vridningen som er nevnt tidligere i oppgaven.

Wiklund (1998) beskriver forskjellige måter å definere en liten bedrift på. Den ene er en teoretisk metode, der bedriften blir definert etter blant annet personlig ledelse, sårbarhet i

forhold til omgivelsene, liten markedsandel og ikke-økonomiske mål hos lederne (Wiklund 1998). SBL vil også i mange tilfeller ha store begrensinger når det gjelder ressurser. De har ikke samme adgang til ressurser som ledere i større bedrifter har (Carland et al. 1984). Den andre metoden er en kvantitativ definisjon, der man definerer i forhold til omsetning, antall ansatte og lignende (Wiklund 1998).

En SBL er en person som oppretter og leder en bedrift med tanke på å fremme personlige mål. Foretaket må være primærkilden til inntekten, og vil konsumere majoriteten av hans tid og ressurser. Eiereren ser på bedriften som en forlenget arm av seg selv. En entreprenør er i motsetning opptatt av overskudd og vekst og har ikke nødvendigvis det personlige engasjementet som en SBL har (Carland et al. 1984).

Denne oppgavens definisjon av en småbedriftsleder er den som leder og eier hele, eller deler av bedriften etter en innovasjons- og entreprenørskapsprosess. Han kan altså ha vært både innovatør og entreprenør, men nå leder han en bedrift med inntil tjue ansatte. Det er også viktig å presisere at de SBL det er tale om her, eier eller har en eierandel i bedriften, for det er først da de utsettes for den risikoen det er å investere i sin egen bedrift. Eierskapet er viktig fordi det blir hevdet at det kan være forskjeller på motivasjonen til de som kun leder en bedrift og de som i tillegg eier den (Wiklund 1998).

Vi har til nå sett på de forskjellige begrepene som eksisterer i litteraturen, og gjort et forsøk på si noe samlende om SBL. Men hvorfor er det interessant å se på SBL med tanke på motivasjon? Entreprenørskap involverer til en viss grad en kreativ prosess, og oppstår fordi noen vil handle når de ser muligheter. Dette gjelder også i stor grad småbedrifter. Villigheten til å handle er forskjellig hos personer, og er viktig for den entreprenørielle prosessen. Denne forskjellen handler i stor grad om individuelle forskjeller når det kommer til motivasjon (Shane, Locke & Collins 2003).

I neste kapittel, som omhandler det teoretiske rammeverket, er hovedteorien SDT. Teorien beskriver mange forskjellige dimensjoner hos mennesket, og hvordan vi lar oss motivere. Det gjenstår å se om SBL kan passe inn i noen av disse beskrivelsene.

3 DET TEORETISKE RAMMEVERKET

Teori er med på å styrke en undersøkelse, og arbeidet med å finne riktig teori som underbygger en problemstilling er viktig. Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er motivasjon og hva som motiverer småbedriftslederen. Det finnes uttallige teorier om motivasjon, og for meg var det viktig å finne *en* teori som kunne gi det beste svaret på problemstillingen. Teorien deler ofte inn i indre og ytre motivasjon, og det finnes mange undergrupper av disse. Fordi det ikke finnes tidligere forskning på SBL og motivasjon, synes jeg det hadde vært beklagelig å måtte utelukke andre perspektiver enn bare ett. Selvbestemmelsesteorien er en teori som omfavner flere perspektiver. Den ser på indre og ytre motivasjon; den er både behovsorientert og kognitiv. Teorien bygger på et positivt menneskesyn, og den er godt gjennomarbeidet og har blitt forsket på i mange sammenhenger.

Teorikapittelet inneholder først en generell beskrivelse av motivasjon, og går videre med en liten gjennomgang av tidligere forskning som er gjort på småbedriftsledere og motivasjon. Jeg har tatt med forskning på entreprenørskap, innovasjon og småbedriftsledere, fordi det ikke finnes nyere forskning på SBL. Selv om det finnes mye forskning på SDT, har jeg ikke funnet noe på SDT og SBL. Det er også spennende, for da er dette et helt nytt perspektiv innenfor SDT.

3.1 *Motivasjon*

Ordet motivasjon stammer opprinnelig fra det latinske verbet ”movere”, som betyr ”å bevege” eller ”røre på seg” (Pintrich & Schunk 1996). Bevegelsen går i en bestemt retning som omfatter aktivisering, opprettholdelse og styring av aktivitet i retning av å nå et mål. Dette er en meget generell beskrivelse, og definisjonene av begrepet er mange. Det hersker en stor uenighet om motivasjonens presise vesen og karakter (Pintrich & Schunk 1996).

Det finnes mange teorier om motivasjon. Det er et stort fagfelt som det har blitt forsket på i mange år. Man skjønnte tidlig at motivasjon er grunnleggende for at mennesket skal ønske å gjennomføre oppgaver. Mange av teoriene er selvstendige, grunnleggende teorier, mens andre teorier er en videreutvikling av disse. Noen teorier er komplementære og andre står i et motsetningsforhold til hverandre. Enkelte teorier har sitt utspring i menneskelige behov, mens andre er kognitive.

Et hovedskille i motivasjonsteorier, er forskjellen mellom indre og ytre motivasjon. Hvorvidt mennesket er engasjert i en aktivitet for aktivitetens egen skyld eller ikke. Det har blitt en idé at motivasjon er sølv, men indre motivasjon er gull (Bråten 2002). Indre motivasjon er når vi engasjerer oss i en aktivitet for dens egen skyld, og mennesker som er indre motivert arbeider med sine oppgaver rett og slett fordi de liker det. De oppfatter oppgaven som interessant eller viktig for seg selv, selv initiert og bifalt av andre (Gagné og Deci 2005). Det som hevdes å være spesielt med indre motivasjon, er at insentiver bare er en svak forsterkning på kort sikt, og en negativ forsterker på lang sikt (Bénabou & Tirole 2003). Nå skal det sies at det ikke alltid er lett å skille mellom ytre og indre motivasjon, og jeg vil også påstå at det er fullt mulig å være begge deler. Selvbestemmelsesteorien kommer inn på disse perspektivene som ligger mellom ytre og indre motivasjon.

Gjennom tidene har det vært forskjellige holdninger til motivasjon alt etter hvilket menneskesyn som har vært rådende. Har synet vært at mennesket er en komplisert maskin, gir dette en hel annen vinkling enn om vi ser på mennesket som selvbestemmende. Hvis vi ser på menneske som maskin, får vi økt innsikt ved å studere det på samme måte som vi undersøker en komplisert motor eller datamaskin. Tror vi tvert imot at mennesket er selvbestemmende, vil en slik mekanisk fremstilling gi et feilaktig bilde (Nygård 1993).

Deci & Ryan (1985) sier at motivasjonsteorier er bygd på en rekke antakelser om menneskets natur og om faktorer som gir kraft til handling. De antakelser og teorier som følger, kan bli sett på som en deskriptiv, sammenhengende serie som rangerer fra mekanisk til organisk. Mekaniske teorier ser på mennesket som passivt og organiske teorier ser på mennesket som aktivt (Deci & Ryan 1985). Det passer også sammen med synet om at mennesket kan være aktør eller brikke.

Sammenfallende med det er også McGregors teori X og Y, som viser oss hvordan synet på mennesket har endret seg over tid. En ”teori X leder” har et negativt menneskesyn og tenker at ansatte først og fremst tenker på seg selv, at de ikke er til å stole på og at de jobber fordi de må. De motiveres av ytre faktorer, og må kontrolleres. En ”teori Y leder” sier det motsatte, og har et positivt menneskesyn. Lederen tror at den ansatte jobber og blir motivert av å gjøre en god jobb (McGregor 1960).

Nygård selv er av den oppfatning at man ikke skal se på mennesket som enten-eller, fordi han mener det vesentlige er om mennesket tar seg frihet til å bestemme selv. Velger mennesket å se på seg selv som frie eller ikke? Mennesker ser på seg selv i større eller mindre grad som ofre for omstendigheter de ikke har kontroll over.

I neste avsnitt vil jeg se nærmere på hvilken forskning som finnes på SBL. Mange er interessert i fenomener rundt innovasjon og entreprenørskap, men vi må tilbake til 70-tallet for å finne noe særlig om SBL som definisjon på den gruppen mennesker som leder/eier egen bedrift.

3.2 Tidligere forskning på småbedriftsledere og motivasjon

For å kunne studere tidligere forskning på SBL, har det vært nødvendig å skille mellom begrepene innovatør, entreprenør og småbedriftsleder. Dette har jeg gjort i kapittel 2. Hvis jeg skulle se på forskning som omhandler SBL, ville det blitt lite. Fordi overgangen mellom begrepene er til dels glidende, og det faktum at en SBL kan være både innovatør, gründer, entreprenør og småbedriftsleder, har jeg foretatt en sammenslåing av den tidligere forskningen. Bakgrunnen for dette, er at jeg ikke føler meg sikker på at det er bestemte karakteristika som kjenner en innovatør eller entreprenør. Faktisk er jeg av den oppfatning at det kan føre oss på avveie hvis vi blir veldig fokusert på disse såkalte spesielle egenskapene. Småbedriftsledere er som mennesker flest – forskjellig, og jeg mener det er de menneskelige egenskapene som avgjør hvordan forskjellige situasjoner håndteres. Det er verd å merke seg at det er mange årsaker til at folk velger å starte egen bedrift; alt fra arbeidsledighet til mistriivsel på arbeidsplassen eller et ønske om å skape noe eget.

3.2.1 Nivåer av menneskelig selvforståelse.

Begrepene locus of causality, self-efficacy og locus of control inneholder forskjellige aspekter av menneskets selvforståelse. De henger på mange måter sammen, samtidig som de representerer forskjellige nivåer i menneskets selvforståelse. Det er spesielt viktig å skjelle mellom begrepene *locus of control* og *locus of causality* fordi de er lette å blande sammen, og mye litteratur gjør nettopp det. Locus of causality og personal causation er begreper som ligger tette opp mot "aktør/brikke" forståelsen, og også tett opp mot SDTs tanker om samme fenomen. Locus of causality står sentralt i oppgaven, og jeg går grundigere inn på dette begrepet senere i teorikapitlet. Self-efficacy er nær knyttet til mestringsmotivasjon, som jeg

vil beskrive nærmere i et senere avsnitt. Begrepet "Locus of control" blir mye brukt i forskning rundt entreprenøren – det blir også "self-efficacy".

Vi vil se at locus of causality handler om kilder/opphav til atferd og handling, mens locus of control er knyttet til om selve atferden og handlingen fører til det resultatet man ønsker seg. Forskjellen blir altså kontroll over handlinger versus kontroll over omstendigheter og handlingsresultat (Nygård 1993). Self-efficacy handler om hvordan vi oppfatter at vi er kompetente til å foreta oss den ene eller den andre handlingen. I entreprenørskapsliteraturen er det stort fokus på locus of control, og at den er meget framtredd hos entreprenører og SBL. Det har også vært noe fokus på self-efficacy, men mindre på selvbestemmelse og autonomi.

Locus of causality er det begrepet som ligger tettest inntil forestillingen om aktør/brikke. Heider (1958) skilte mellom personlig og upersonlig kausalitet, som har å gjøre med hvem som eier en handling. DeCharms (1968) skilte mellom *origins* og *pawns*, og er tenkt å lede tankene mot forskjellene mellom fri og tvungen (Nygård 1993). Er vi indrestyrt velger vi handlingene våre selv. Vi eier handlingene og tar dermed ansvar for dem. Aktør og brikke handler om *opplevelsen* av seg selv som det ene eller det andre, og ikke om man *er* det i en eller annen objektiv forstand (Nygård 1993). Locus of causality er en opplevd *kilde* til initiering og regulering av atferd. Forskning kretser rundt kritiske spørsmål om hvilke faktorer som stimulerer og leder atferd, og hvordan disse faktorene relateres til selvbestemmelse (Deci & Ryan 1991). SDT er naturlig nok mest opptatt av locus of causality.

Locus of control (Rotter 1986) referer til om mennesker tror et utfall er kontrollerbart eller ikke. Med andre ord om vi tror utfallet er betinget av vår atferd. Forskning på dette området er utviklet fra et perspektiv om sosial læring, og er forstått å være kontrollert av forventninger om forsterkninger. Locus of control kan enten være intern eller ekstern. En internt orientert person tror konsekvensene av atferd stammer fra egne anstrengelser, mens en eksternt orientert person ser på hendelser i livet som noe utenfor hans kontroll. Her ser vi sammenhenger til attribusjonsteori (Rotter 1986).

Locus of control gjør heller ingen forskjell på atferd som er kontrollert av ytre belønninger, og de som er ytre, men genuint selvvalgt. Den siste beskrivelsen stemmer overens med integrert regulering som blir beskrevet nærmere i kapittelet om SDT. Den eksterne locus of control har

også en direkte teoretisk sammenheng med det SDT kaller upersonlig orientering. Denne orienteringen er basert på en følelse av at man er inkompetent når det gjelder å hanske med livets utfordringer. Orienteringen involverer en tro om at atferd og utkomme er ukontrollerbart og at resultatet er en erfaring av inkompetanse (Deci & Ryan 1985).

I de neste avsnittene vil vi se at mye av forskningen fokuserer på egenskaper SBL har, og ikke på den menneskelige motivasjonen som ligger bak avgjørelsene en SBL tar. Det kan komme av at rollen som entreprenør eller SBL blir sett på som statisk, og ikke som en prosess. Derfor har mye av forskningen ikke tatt hensyn til variasjonen som ligger i den menneskelige motivasjon, og at alle mennesker er forskjellig (Shane et al. 2003).

3.2.2 Småbedriftslederen og locus of control

Som nevnt er forskningen som omhandler entreprenørskap og motivasjon, orientert rundt blant annet locus of control (Gatewood, Shaver & Gartner 1995, Miller & Toulouse 1986, Shane et al. 2003, Vecchio 2003). Rotter (1966) hadde en oppfatning om at de som hadde en intern locus of control ville lettere kunne bli entreprenører, fordi de søkte stillinger hvor deres handlinger ville ha en direkte innflytelse på resultatene. Selv om mange forfattere har locus of control med som en attributt for å utvikle profiler på entreprenører og SBL, og hva som motiverer dem, finnes det ingen entydige funn. Noen mener dette skyldes at måleinstrumentene er for dårlige. Der hvor Rotters (1966) måleskala er brukt, er resultatene blandet (Gatewood et al. 1995; Vecchio 2003). Andre måleskalaer som er brukt, har hatt en dreining mot behovet for autonomi, uten at det har blitt forsket videre på. Disse måleskalaene handler mer om indre motivasjon enn om hvordan entreprenøren kognitivt oppfatter sin egen evne til å kontrollere omgivelsene (Vecchio 2003). Annen forskning har kommet frem til at entreprenører er mer internt orienterte enn andre i befolkningen. Det er ikke funnet noe skille her mellom entreprenører og ledere i små bedrifter, og det kan skyldes at det er mange likheter mellom de to rollene (Shane et al. 2003). Det kan igjen bero på manglende definisjoner. Det er blitt funnet positive sammenhenger mellom internt orienterte ledere og oppgaveorientering. De fungerer også bedre i stressede situasjoner og føler seg mindre fremmedgjort i forhold til arbeidet (Miller & Toulouse 1986).

3.2.3 Småbedriftslederen og self-efficacy

Self-efficacy er definert av Bandura (1977) som: ”den troen individet har på egen evne til å samle og implementere de nødvendige ressurser, ferdigheter og kompetanse for å oppnå et visst nivå på prestasjon eller en gitt oppgave” (Shane et al. 2003). I hvilken grad føler mennesker seg kompetente til å engasjere seg i atferd som fører til ønsket resultat (Deci & Ryan 2000)? En person med høy self-efficacy for en gitt oppgave, vil utøve en større innsats over lengre tid, være utholden ved tilbakeslag, sette og akseptere høyere mål, og utvikle bedre planer og strategier for oppgaven. Han vil også ta negative tilbakemeldinger som konstruktiv kritikk og forsøke å forbedre ytelsen (Shane et al. 2003). Flere undersøkelser har vist en positiv sammenheng mellom entreprenørens høye self-efficacy og ytelse. Det interessante er at de med lav self-efficacy helst vil unngå vekst (Shane et al. 2003 & Vecchio 2003). Vi vet at mange SBL har et bevisst valg om å ikke vokse (Flaata 2006). Kan det komme av lav self-efficacy?

3.2.4 Småbedriftslederen – en optimist?

Motivasjon består også av en god del optimisme, og enkelte vil si at entreprenøren som starter opp en bedrift, lider av overoptimisme, og at det i seg selv er en grunn til at så mange gir seg etter kort tid. Forskning viser at mange kanskje er *for* optimistiske ved oppstart, men at dette avtar med erfaring (Fraser & Greene 2004). Så kan vi da spørre om det hadde vært bra om noe av denne optimismen kunne blitt værende. Optimisme, drivkraft og motivasjon er begreper som ligger tett inntil hverandre. Ønsket må være at disse holder seg ganske stabile over flere år, selv om de har en kraftig oppsving helt i starten. Optimismen kan noen ganger føre til et *for* stort personlig engasjement. Lidenskapen kan føre til en ego-involvering. Hvis den tar overhånd, blir entreprenøren blendet av sin egen fortreffelighet. Selv om denne type involvering fører til et nesten uutømmelig lager av energi, kan det også føre til blindhet (Berglund 2005). Optimismen kan også ses i sammenheng med SBLs påståtte tilbøyelighet til å ta risiko. Forskningen har ingen entydig resultater som viser at SBL tar mer risiko enn andre (Stanworth & Gray 1991). Vi vet også at SBL i Norge er mer risikoavers enn andre (Spilling 2000).

Neste del av oppgaven beskriver mestring og prestasjon. Igjen ser vi tette bånd mellom teoriene. Det er ikke alltid like lett å lage skarpe skiller mellom begrepene og ikke

nødvendigvis fruktbart. Noe av problemene med forskning på dette området kan være at vi tror på et enten eller, og ikke ser på sammenhenger og prosesser.

3.2.5 Småbedriftslederen som mestrer, presterer og setter mål.

Som nevnt tidligere, ligger mestrings/prestasjonsmotivasjon tett opp til begrepet self-efficacy. Mens self-efficacy er *forventning* om mestring, er mestring/prestasjonsmotivasjon en betegnelse på trangen vi har til å utføre noe som er bra i forhold til en eller annen kvalitetsstandard (Imsen 2005). I Rand (1991) kan vi lese at i McClellands og Atkinsons (1953) teori om mestringsmotivasjon er det et grunnleggende prinsipp om at individet er kontinuerlig aktivt. De så også på alle motiver som lærte, men behovene som ligger til grunn for primærmotivene er naturgitte (Rand 1991). Mestringsmotivasjon består av to globale underliggende motiv, nemlig drivkraften til å lykkes, og angsten for å mislykkes. Disse to motivene er knyttet til personlige anlegg om hvorvidt man forventer å lykkes eller mislykkes (Halvari & Svebak 1999). En definisjon av prestasjon er: *Å oppnå/prestere noe som er vanskelig, og gjøre det så fort og selvstendig som mulig (Halvari & Svebak (1999:14).*

Motivet for å lykkes og motivet for å unngå å mislykkes, kan defineres som: *forventning om positive eller negative affektive opplevelser, henholdsvis i forbindelse med evaluering av ytelse/prestasjoner (Cock & Halvari 1999).*

Atkinson sier at tendensen til og lykkes består av tre forhold.

- 1 Et grunnleggende mestringsmotiv
- 2 Personens subjektive vurdering av muligheten for å lykkes
- 3 Personens subjektive vurdering av verdien av det å lykkes (Imsen 2005)

I Halvari & Svebaks artikkel om mestringsmotivasjon snakker de om at mestringsmotivasjon kan bli oppfattet som et begrep som består av følelser, samtidig som det er kompetanserelatert. Noen tilnærminger sier at negative sinnsstemninger fører til en forminskert opplevelse av troen på egen evne til å oppnå mål, mens positive sinnsstemninger fører til det motsatte. Andre tilnærminger sier at positiv stemning kan styrke motivet for å lykkes og svekke frykten for å mislykkes, særlig i en skolesituasjon (Halvari & Svebak 1999). Dette vil

si at omgivelsene kan påvirke om vi opplever mestring eller ikke. Vi vet av forskning at SBL er optimistisk (Fraser & Greene 2003), og det kan bidra til at de opplever mestring.

Per Rand oversetter *achievement* med mestring. For meg betyr achievement prestasjon og ikke mestring, og jeg synes det er problematisk å bruke dette synonymt. SBL har et stort behov for mestring i den forstand at de har et behov for å føle at de får til noe (Flaata 2006). Det handler om en indre motivasjon og et behov for å beherske. Prestasjon oppleves som noe annet, fordi begrepet legger mer opp til prestasjon ikke bare i forhold til hva du ønsker å prestere for din egen del, men hva andre synes om dine prestasjoner. Dermed oppstår også frykten for å mislykkes mye sterkere, fordi man ikke bare er redd for å feile i forhold til egne krav, men også i forhold til andres krav.

En definisjon av mestring som jeg synes gjenspeiler noe av den kraften og utholdenheten en SBL legger for dagen er: *Mestring er en målrettet handling eller samhandling som styrker egenverd og motstandskraft.* Denne definisjonen gir ifølge Germundsson (2006) rom for konstruktive måter å møte kriser, stress og utfordringer slik at mennesket kan vokse på det. Definisjonen utelukker også handlinger eller samhandlinger som ikke skaper egenverd eller motstandskraft hos en seg selv eller andre. Mennesket er dermed ikke et mestrende individ hvis det har lyktes innenfor et smalt felt, men må oppleve de to ovennevnte kvaliteter. Jeg synes denne definisjonen er bra, fordi den forklarer bedre hvordan SBL kan holde ut over tid, selv om de ikke alltid lykkes like bra. De står selv personlig ansvarlig for bedriften på en helt annen måte enn ledere i større bedrifter, og jeg tror mestring innenfor en dimensjon hvor den styrker egenverdet og motstandskraften, er en mer helhetlig måte å se dette begrepet på.

Det er ingen tvil om at mestrings-prestasjonsmotivasjon har en stor plass i entreprenørskapsteorien. Forskning viser at det er en stor sammenheng mellom høyt mestringsmotiv og entreprenøriell aktivitet (Johnson 1990). Det er også funnet sammenhenger mellom oppstart av nye bedrifter og høyt mestringsmotiv. Men forskjellene er mellom befolkningen generelt og entreprenører, og det har vært vanskelig å finne signifikante forskjeller mellom entreprenører og andre ledere (Shane et al. 2003). Andre teoretikere mener at funnene er for dårlige, og at det må forskes mer (Vecchio 2003).

Innenfor entreprenørskapslitteraturen snakkes det også mye om mål og oppgaver. Wiklund henviser til Miners (1990) oppgaveorienterte motivasjonsteori som sier at positive holdninger

til selvbestemmelse, risiko, det å søke tilbakemeldinger, personlig innovasjon og orientering mot framtiden hos entreprenøren, er kilder til suksess (Wiklund 1998). Miner bygger i hovedsak på McClelland og Atkinson. I Achievement Goal Theory står også målet sentralt (Biddle 2001).

Ifølge denne teorien er det tre faktorer som påvirker motivasjonen: 1) Mål (task eller ego, 2) Opplevd dyktighet og 3) Prestasjonsatferd. De som er motiverte av oppgaven, vil ikke søke å sammenligne seg med andre, og vil hele tiden forsøke å forbedre seg i forhold til egne prestasjoner (Biddle 2001). Dette vil stemme overens med en tanke om at SBL ikke er så opptatt av å prestere for andre, men er mest fornøyd når han mestrer for sin egen del (Flaata 2006).

Future-Time Orientation (FTO) er individets evne til å forutse, planlegge og organisere framtidige muligheter, og representerer ifølge Gjesme (1996) en av menneskets mest enestående egenskaper. Han sier at disse anstrengelser er mer enn et behov for kompetanse, men et grunnleggende behov for å se frem i tiden. På denne måten kan vi organisere oss på en bedre måte.

Gjesme beskriver også bekymring og følelser. Undersøkelsen hans viser, kanskje overraskende, at de som er mer framtidorienterte reduserer sine bekymringer. Det er altså ikke slik at man forutser problemer i fremtiden, og dermed blir mer bekymret. Gjesme mener det kan komme av at disse har tid til å orientere seg mot framtiden, og dermed føler at de har mer oversikt (Gjesme 1996).

Forskning har også vist at entreprenører som har en høy locus of control også har en framtidorientert strategi. Dette har vist seg meget gunstig i dynamiske omgivelser (Miller & Toulouse 1986).

Weiners attribusjonsteori handler om hvordan individet redegjør for hva som skjer i verden. Noen vil ha eksterne forklaringsfaktorer hvis de mislykkes, slik som uflaks, og at det er andres skyld, mens andre vil skylde på interne faktorer slik som personlig dyktighet (Imsen 2005). Det er lettere for en SBL som skylder på eksterne faktorer når han mislykkes, å ikke bli satt så mye tilbake som en som skylder på inkompetanse. Dette fordi de som skylder på andre

faktorer enn seg selv, ikke tar innover seg at de faktisk ikke har kontroll over situasjonen. Dermed vil førstnevnte ha en større utholdenhet (Berglund 2005).

SDT er en forholdsvis ny teori. Den har allikevel et opphav, med forankring i tidligere teorier. I neste avsnitt vil vi se på dette opphavet, for det er lettere å forstå hvor sentrale tanker i SDT er hentet fra. Det er også lettere å følge logikken i teorien.

3.3 Selvbestemmelsens opphav

Begrepet "self-determination" kan spores helt tilbake til 1683 ifølge Oxford English Dictionary. Her blir begrepet definert slik: "*the determination of one's mind or will by itself toward an object*" (Simpson & Weiner 1989:919). Det har sitt utgangspunkt i diskusjonene rundt fri vilje og determinisme, et av de mest debatterte filosofiske temaene noensinne (Wehmeyer 2007).

Gjennom tidene har det også vært forskjellige tradisjoner innenfor psykologien når det gjelder behovsteorier. Er behovene medfødte eller tillærte? Hulls (1943) tilnærming, slik den er beskrevet av Deci og Ryan, fokuserer på medfødte behov. Mangel på for eksempel mat, vann og sex vil føre til en viss type oppførsel, fordi kroppen må ha tilfredstilt disse behovene for å kunne forbli sunne. Stimulus-respons vil kunne forutsi atferd. Problemet var at de ikke kunne gi noen fullgod forklaring på spontane aktiviteter som ikke hadde sitt opphav i disse behovene (Deci & Ryan 2000). Den andre tilnærmingen tilhører Murray (1938) og er beskrevet av Deci & Ryan som en tradisjon hvor behov er mer psykologiske enn fysiologiske, og blir sett på mer som tillærte enn medfødte. Allikevel er hans TAT test (Thematic Apperception Test) utviklet for å dekke både karaktertrekk hos mennesker, og det mer underbevisste. Ifølge SDT er de tre grunnleggende psykologiske behovene universelle, og må tilfredstilles uansett hvilken kultur man tilhører (Deci & Ryans 2000). I tillegg til behovene om kompetanse og autonomi, har teorien med et behov for sosial tilhørighet (relatedness). Dette behovet sikter til menneskets ønske om å føle seg tilsluttet andre – for kjærlighet og omsorg (Deci & Ryan 2000). Dette betyr at kilden til indre motivasjon ikke bare oppstår i individet, men langt på vei kan forstås som et sosialt og kanskje kulturelt fenomen.

Tidlig forskning beskriver behov som er tilnærmet lik SDTs behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet. Murray (1938) har blant annet autonomi, prestasjon (achievement) og tilknytning (affiliation). White (1959) bruker begrepet "effectance motivation" som er

referert til som en medfødt, indre energikilde. Denne energikilden mente White var motivasjonen bak ulike typer menneskelig atferd. I tillegg bygget Deci & Ryan på arbeidet gjort av kognitive teoretikere som Heider og deCharms. Heider (1958) introduserte begrepet perceived locus of causality (PLOC), *opplevd kilde til handling*, for første gang. Heider beskrev personal causation som omhandler *hensikten* for atferd, og impersonal causation som sier at miljøet påvirker et gitt resultat, uavhengig av personens hensikter.

DeCharms (1968) videreførte begrepet og nyanserte mer. Det er de Charms videreføring av begrepet, som delvis ligger til grunn for locus of causality i SDT. Det er ikke lett å finne et dekkende ord for locus of causality. Det nærmeste jeg kommer er ”årsaksplassering”. Derfor blir locus of causality brukt i fortsettelsen. DeCharms argumenterer for forskjellen mellom egenskaper som blir ilagt en person, og kunnskapen hver og en har om iboende årsaker til atferd. En skuespiller vet hvorfor han handler, mens tilskueren bare kan trekke en slutning om årsaken, ut fra resultatet av handlingen.

DeCharms fokuserer på menneskets opprinnelse (origin). Mennesket er opprinnelsen til sin atferd. Han er en unik locus of causality. Heider (1958) sier at et menneske kan oppfatte at han er locus of causality, mens deCharms sier han *er* det. *”En mann er ikke en sten, for han er en direkte kilde til energi, ikke er han en maskin, for retningen av atferd som kommer fra hans energi kommer utelukkende innenfra. Han er opprinnelsen av sin atferd. Dette former essensen i konseptet personal causation (de Charms 1968:271).* Påstanden om at menneske er sin egen locus of causality er ikke ment å antyde at menneske produserer sin oppførsel ut av ingenting, men at atferden er foranlediget eller lokket fram av den unike kombinasjonen av psykologiske og fysiske avgjørende faktorer som ligger i mennesket til en gitt tid.

Dette er distinksjoner som forklarer forskjellen på den iboende årsak eller kilde til handlinger, og den observerte årsak til handling, som alle kan gjøre et forsøk på å si noe om. Om man er aktør eller brikke, handler ifølge Nygård om hvilket syn man har på seg selv. Vi har et valg om vi ønsker å kvitte oss med forestillingen om at vi er en skapning som er fullstendig formet av miljøet, eller at vi er i våre geners vold. Ut fra en erkjennelse om at ”virkeligheten” er fakta konstruert av oss selv, har vi også en mulighet til å endre disse ”fakta”. Vi kan bytte ut negative forestillinger med positive, og dermed kvitte oss med en deterministisk tankegang hvor alt bare fører en vei. Vi har da muligheten til å redefinere oss selv i forhold til verden

(Nygård 1993). Vi kan forstå ut fra denne beskrivelsen, at aktør/brikke er noe personen selv kan avgjøre og si noe om. Som tilskuer kan man verken si noe om eller endre disse ”fakta”.

En Origin har en sterk følelse av personal causation, en følelse av at kilden til årsaksforhold som påvirker hans miljø, kommer innenfra han selv. Dette er kjerne til konseptet om personal causation, og er en mektig kraft til motivasjon og viser retning for framtidig atferd. En Pawn har en følelse at årsaksforhold er utenom hans kontroll, er en personlig kraft fra andre, eller at det fysiske miljøet bestemmer hans atferd. Dette utgjør en sterk følelse av maktesløshet og ineffektivitet (de Charms 1968). Begrepet aktør/brikke ligger nært inntil begrepet om Origins og Pawns.

De Charms summerer med at følelsen av å være Origin eller Pawn, er upresis. Følelsen fremheves både av miljøforhold, men også av en predisposisjon om at enkelte mennesker opplever seg i utgangspunktet mer som Origins eller Pawns. Sistnevnte er mer å regne som et personlighetstrekk. Denne følelsen er kontinuerlig, ikke atskilt – en person føler seg *mer* som en Origin under noen forhold, og *mer* som en Pawn under andre (de Charms 1968).

Særlig var det begrep som ”perceived locus of causality” og ”personal causation” (personlige årsakssammenhenger), viktige for utviklingen av Deci og Ryans teori. I 1975 kom Edward Deci med sin teori om ”Cognitive Evaluation”. Senere utvidet Deci sammen med Ryan teorien, og utviklet teorien om selvdeterminering. Teorien ble blant annet presentert i boka ”Intrinsic motivation and Self-regulation” som ble utgitt i 1985.

Begrepet opplevd locus of causality relaterer til behovet for autonomi i SDT. Selv om Ryan og Deci (2001) er enig med deCharms i mye av det han sier, er det noen forskjeller. Blant annet er deres syn på ytre motivasjon ytterligere differensiert enn deCharms’. Dette blir beskrevet nærmere i avsnittet om Cognitive Evaluation Theory. Med det beveger vi oss inn i selvbestemmelsesteorien, som er hovedteorien i denne oppgaven.

3.4 Selvbestemmelsesteorien (SDT)

Deci & Ryans selvbestemmelsesteori, hevder at indre motivasjon handler om et dypt menneskelig behov for å være kompetent og autonom (selvstendig). Disse behovene er universelle og kan betraktes som nødvendig næring for optimal menneskelig utvikling og

integritet (Gagne & Deci 2005). For at behovene for kompetanse, autonomi og relasjoner skal være oppfylt i en arbeidssituasjon, har SDT en hypotese om at autonomistøttende klima fører til en tilfredsstillende av disse behov. Det har vært en utstrakt forskning på området. Hypotesene får støtte fra forskning i land som har forskjellig struktur fra vestlige land (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov & Kornazheva 2001).

En definisjon av selvbestemmelse er: *Å oppleve en følelse av valg når man initierer og regulerer egne handlinger* (Deci, Connell & Ryan 1989).

En annen definisjon er:

”The capacity to choose and to have those choices, rather than reinforcement contingencies, drives or any other forces or pressures, to be the determinants of one’s actions. But self-determination is more than capacity, it is also a need. We have posited a basic, innate propensity to be self-determining that leads organisms to engage in interesting behaviors” (Deci & Ryan 1985:38).

Et annet viktig fokus i teorien er fokuset på menneskets iboende streben mot psykologisk vekst og integrasjon: *“we have assumed that humans have an inclination toward activity and integration, but also have a vulnerability to passivity. Our focus, accordingly, has been to specify the conditions that tend to support people’s natural activity versus elicit or exploit their vulnerability”* (Ryan & Deci 2000:76).

Individet vil strekke seg for å oppnå sine potensialer. Innen dette perspektivet, er aktiv vekst supplert av en tendens til å forsøke og kombinere både kunnskap og personlighet. Dette fører igjen til en følelse av helhet, vitalitet og integritet. I den grad en person har funnet ”selvet” (seg selv), kan de handle i overenskomst med og være trofast mot ”selvet”.

SDT bygger på fire underteorier som er utviklet for å forklare en rekke fenomen som har kommet fram fra forskning på området: 1) Cognitive Evaluation Theory retter seg mot effekten sosial kontekst har på indre motivasjon (Deci 1975; Deci & Ryan 1980). Kontekstene kan være autonom-støttende (informerende), kontrollerende eller amotiverende. Teorien kobler disse kontekstene med de forskjellige gradene av motivasjon. 2) Organismic Intergration Theory handler om i hvilken grad individet internaliserer og integrerer verdier og

reguleringer, og ble formulert for å kunne forklare utviklingen og dynamikken av ytre motivasjon. Teorien gjør også et forsøk på å forklare i hvilken grad individet opplever autonomi når de engasjerer seg i ytre motivert adferd, og prosessene som oppstår når mennesker adopterer verdiene i deres egen gruppe eller kultur. (Deci & Ryan 1985; Ryan & Connel 1989). 3) Causality Orientations Theory ble formulert for å forklare forskjellene hos enkeltindividet i hvordan de orienterer seg i det sosiale miljøet. Atferden vil enten understøtte deres egen autonomi, kontrollere deres atferd eller virke amotiverende (Deci & Ryan 1985). 4) Basic Needs Theory handler om de universelle, grunnleggende behovene som SDT- teorien forfekter. Den forklarer forholdet mellom motivasjon og mål og helse og velvære (Ryan & Deci 2000).

3.4.1 Cognitive Evaluation Theory (CET)

Deci & Ryan (2002), foreslår at det er gjennom to primære kognitive prosesser, spesifikke faktorer påvirker indre motivasjon. De to prosessene er endring i perceived causality og perceived competence, og beskriver den *opplevde* kilde til handling, og *opplevd* kompetanse. Det er en subjektiv opplevelse, og bygger på Heider og de Charms perceived locus of causality som er beskrevet i et tidligere avsnitt. Som nevnt der, følger ikke SDT deres teorier fullt ut, men nyanserer ytterligere. I utviklingen av CET har det blitt undersøkt hvordan konkrete belønninger virker på den indre motivasjonen, og hvordan slike belønninger, som for eksempel penger, reduserer den indre motivasjonen. De fant samtidig ut at positive tilbakemeldinger øker den indre motivasjonen, men bare hvis personen i utgangspunktet føler en grad av autonomi i forhold til den aktiviteten de holder på med, og at de opplever seg som kompetente (Deci & Ryan 2002).

Sammenhengene og klimaet rundt en begivenhet kan inneholde aspekter av kontroll og informasjon (støttende), og dette påvirker igjen hvordan personen oppfatter sin egen årsakssammenheng og kompetanse. Årsakssammenheng vil her bety hvordan personen selv opplever at kilden til begivenhetene henger sammen. Om miljøet er kontrollerende eller støttende, påvirker den indre motivasjonen (Deci & Ryan 2002).

Kontrollerende miljøer, er miljøer hvor det hersker et press med forventninger om gitte resultater. Et informerende miljø, vil gi en person tilbakemeldinger som støtter personens opplevelse av å være kompetent til aktiviteten.

Allerede i 1980 kom det en utdypning av CET, hvor det gjennom studier ble bekreftet betydningen av miljøet. Selv om gode tilbakemeldinger har en positiv effekt på den indre motivasjonen, vil miljøet rundt ha en betydning. Hvis tilbakemeldingene blir gitt med en forståelse av at ”du bør gjøre det bra”, vil dette oppleves som kontrollerende, og ha en negativ effekt på motivasjonen. På samme måte trenger ikke konkrete belønninger virke demotiverende, hvis dette blir gitt i et klima som er støttende. Konkurransen kan virke både kontrollerende og støttende alt etter hvilket mellommenneskelig miljø som råder (Deci & Ryan 2002).

En annen utvidelse av CET er kunnskapen om at mennesker kan initiere og regulere atferd, uavhengig av den sosiale konteksten. De kan bli ego-involvert i en oppgave, noe som gjør at de trenger å gjøre det bra for å øke sin selvfølelse og føle seg verdige som mennesker. Motsetningen til dette er oppgave-involvert, der personen er mer opptatt av oppgaven i seg selv, enn i hvilken følelse av egenverdi dette gir dem. Dette er en autonom form for selvregulering. En slik type regulering øker den indre motivasjonen.

Det er forsket mindre på behovet for tilhørighet innenfor CET. Selv om en studie av Anderson et al. (1976) i (Deci & Ryan 2002), mente å påvise at barn som beskjeftiget seg med en morsom aktivitet, ble mindre indre motivert når det var en fremmed voksen tilstede som ignorerte dem. Det kan tyde på at behovet for tilhørighet kan være viktig for den indre motivasjonen, men inntil videre vurderes dette behovet som mindre viktig innenfor CET enn behovet for opplevd kompetanse og ”causality”.

3.4.2 Organismic Integration Theory (OIT)

Som nevnt, fokuserer CET på virkningen den sosiale konteksten har på indre motivert atferd. Derfor passer teorien best på aktiviteter som oppfattes som utfordrende, interessante og morsomme. Aktiviteter som ikke oppfattes slik, vil heller ikke bli utført, uten at det er en ytre årsak til å utføre dem.

Tidlige diskusjoner av indre motivasjon, beskriver ofte motsatsen til indre motivasjon som ytre motivasjon. Fordi det ofte har vist seg at ytre motivasjon har en negativ sammenheng med ytre motivasjon, har mange, blant annet de Charms (1968) karakterisert ytre motivasjon som ikke-autonom, og dermed en antitese til indre motivasjon. Deci & Ryan (2002), mener

det er mulig å være autonomt ytre motivert, og har utviklet OIT for å nyansere begrepet autonom.

OIT er basert på en antakelse om at mennesker har en tendens til å integrere sine erfaringer, så sant de har den nødvendige energi. Det vil si at hvis signifikante andre oppmuntrer oss til å holde på med aktiviteter vi ikke er indre motivert for å gjøre, vil vi allikevel integrere aktiviteten, og denne handlingen vil være autonom. Andre teorier, som for eksempel Bandura (1996) ser på internalisering som enten eller, mens OIT ser på internaliseringen som et kontinuum eller en sammenhengende enhet. Dess mer en regulering er internalisert, blir den integrert i ”selvet”, og skaper dermed grunnlaget for selvbestemt atferd.

Motivasjon ses langs et kontinuum som deler motivasjonen inn i:

- Amotivasjon
- Ytre motivasjon
 1. Ekstern regulering. Kontrollert motivasjon
 2. Introjektert regulering. Moderat kontrollert motivasjon
 3. Identifisert regulering. Moderat autonom motivasjon
 4. Integrert regulering. Autonom motivasjon
- Indre motivasjon
(Gagné & Deci 2005)

Amotivasjon er en form for tillært hjelpsløshet som er en tilstand hvor man mangler motivasjon, og der man ikke handler i det hele tatt, eller handler med passivitet. Mennesket føler seg ute av stand til å prestere på grunn av mangel på muligheter, eller en følelse av manglende kompetanse (Gagne & Deci 2005).

YTRE MOTIVASJON

Ekstern regulering er den formen for ytre motivasjon som er minst autonom. Her finner vi det klassiske tilfelle hvor man blir motivert for å få en belønning, eller for å slippe straff. Det er denne type regulering som var tiltenkt å være motsetningen til indre motivasjon hos de Charms (1968), og denne type regulering har en ytre årsakskilde (external locus of causality).

Introjektert regulering er en ekstern regulering som i liten grad er internalisert og akseptert av ”selvet”. Reguleringen er delvis internalisert, men er ikke betraktet som en del av det

”integreerte selvet”. Introjektert regulering er i stor grad ansett for å være kontrollerende, og man foretar en handling får å unngå dårlig samvittighet og skam, eller for å oppnå en følelse av egenverd (Deci & Ryan 2002). Denne type regulering er basert på en betinget selvfølelse, og studier har vist at når resultatet er ego-involvering, har personen en tendens til å miste den indre motivasjonen for selve aktiviteten. Dette indikerer at denne type regulering faktisk er ganske kontrollerende (Deci & Ryan 2002).

Identifisert regulering er en mer selvbestemt form av ytre motivasjon. Reguleringen innebærer en bevisst vurdering av et atferdsmål eller regulering, og en godkjennelse av atferden som personlig viktig. Identifisering representerer en viktig del av prosessen der ytre regulering gjør en forandring mot selv-regulering. Identifisert regulering anses å ha en indre ”locus of causality”. Det er ikke alltid slik at identifisert regulering er nær knyttet til personens verdier og indre overbevisning – allikevel kan man si at denne regulering i stor grad er autonom og selvbestemt.

Integrert regulering er den mest autonome form for ytre motivasjon. Denne formen for regulering deler mye av egenskapene til indre motivasjon, men er tilhører allikevel ytre motivasjon. Årsaken til det, er at handlingene er knyttet opp mot et resultat som er personlig viktig, og ikke mot at handlingen er gøy og interessant for handlingens egen del (Deci & Ryan 2002). Denne formen for regulering har vist seg vanskelig å skille ut i empiriske studier, og vi vil se senere i oppgaven at jeg har valgt å bruke identifisert regulering.

Vi kan summere reguleringene på en mer praktisk måte:

- Ekstern motivasjon – jeg gjør det fordi situasjonen krever det
- Introjektert motivasjon – jeg gjør det fordi jeg tvinger meg selv til det
- Identifisert motivasjon – jeg gjør det selv om jeg ikke liker det, fordi jeg ser verdien av det.
- Intern motivasjon – jeg gjør det fordi erfaringen er interessant og givende i seg selv. (Deci & Ryan 2002).

Det er viktig å forstå at kontinuumet ikke er beskrevet med tanke på at mennesker skal ha en utvikling gjennom kontinuumet. De må ikke passere alle stadiene for å oppnå indre motivasjon. Kontinuumet er til for å beskrive og organisere de forskjellige reguleringene i

konseptet selvbestemmelse. Det er mulig for en person å innta alle reguleringsformene, avhengig av miljøet rundt, og tidligere erfaringer.

3.4.3 Causality Orientations Theory (COT)

Når et individ blir motivert, antar SDT at dette er en funksjon av både sosial kontekst og individets indre ressurser. Disse indre ressursene har utviklet seg over tid, som et resultat av tidligere interaksjon med sosiale kontekster. COI ble utviklet for å beskrive disse indre ressursene. Ressursene eller egenskapene, regnes for å være relativt stabile over tid.

SDT skiller mellom tre typer orienteringer. Den **autonome orienteringen** eller indre orientering, er den betegnelsen som er brukt videre i oppgaven, betyr at en person regulerer sin atferd på basis av egne interesser og verdier. Denne orienteringen kjennetegner oftest en generell tendens mot indre motivasjon eller en velintegreert ytre motivasjon. En **kontrollert orientering** innebærer en orientering mot kontroll og bestemmelser om hvordan en *bør* oppføre seg, og kjennetegnes av en tendens mot ytre og introjektert motivasjon. Den **upersonlige orienteringen** handler om et fokus på en atferd som ikke er intensjonell, og kjennetegnes av en tendens mot amotivasjon.

3.4.4 Basic Needs Theory (BNT)

Selvbestemmelsesteorien har fokus på forholdet mellom det aktive, vekstorienterte menneske, og de sosiale kontekstene som enten støtter eller undergraver menneskets forsøk på å mestre og integrere sine erfaringer i en selvforståelse som er logisk for dem selv. De grunnleggende behovene i SDT er behovet for kompetanse, autonomi og tilhørighet, og disse behovene beskriver de områdene som støtter eller undergraver motivasjon, ytelse og velvære. De fire miniteoriene dekker hvert sitt område. Og BNT utdyper begrepet grunnleggende behov i tilknytning til daglig atferd og til mål i livet. BNT tydeliggjør den viktige rollen behovene har for psykologisk helse og velvære (Deci & Ryan 2002).

Selv om behovene er universelle, så er det viktig å tenke på at det kan eksistere forskjeller mellom kulturer på hva de anser å være viktige mål i livet, og hvilke verdier de har. Flere studier viser allikevel at behovene eksisterer hos alle, på tvers av kulturer (Ryan & Connel, 1989; Deci et al. 2001).

3.4.5 Selvbestemmelse og stress/press

Det å være stresset, fører ikke nødvendigvis til sykdom. Det blir sagt at om en person blir stresset eller ikke, avhenger av både personlighet og det sosiale miljøet vi lever i. Kobasa (1979), var en av de første til å vise at personlighet og egenskapen ”hardiness”, som på en enkel måte kan oversettes med overlevelsessevne, virkes som en buffer mot negative effekter av stress. Ifølge henne består hardiness av tre faktorer, nemlig utfordring, kontroll og forpliktelse. En undersøkelse utført av Maddi (1987) viser at to tredjedeler vil få alvorlige helseproblemer når de blir utsatt for ekstrem stress, mens en tredjedel nærmest blomstrer. Dette forklares med egenskapen ”hardiness” og gjør at enkelte ikke bare overlever, men faktisk vokser under store stressbelastninger.

Nothing is ours outright as a gift. All we are given is possibilities

... to make ourselves one thing or another.

- Jose Ortega y Gasset (1883-1955)

Dette utsagnet kan til en viss ha en sammenheng med synet om aktør/brikke og SDT. Det handler om hvordan enkeltindividet håndterer utfordringene som blir gitt dem. Noen overlever ikke, mens andre gjør det. Personlig synes jeg ikke det er uproblematisk å akseptere et slikt utsagn. Det er lett for den som overlever vanskelige situasjoner, eller FOR utenforstående, å snakke om at reaksjoner i etterkant bare er en konsekvens av hvordan man tar tingene. Som nevnte tidligere, er det få mennesker som klarer seg bra under stress.

Hvis vi ser tilbake på Kobasa, som sier noe av innholdet i hardiness er kontroll, er vi tilbake til SDT som sier at mennesket trenger å føle at de har kontroll over sitt eget liv. Hvorfor denne opplevelsen av kontroll, enten den er predisponert eller situasjonsavhengig, er så essensiell for den menneskelige evne til å fungere og dennes helse, kan være relatert til menneskelig motivasjon (Seppo, Iso-Ahola & Park 1996). Opplevd kontroll sammen med opplevd frihet, er kjerne til indre motivasjon og selvbestemmelse (Deci og Ryan 1987).

En av problemstillingene i oppgaven, er å se hvordan blant annet indre og ytre motivasjon, påvirker menneskets grad av stress. Kan jeg argumentere for at indre motiverte mennesker jamfør SDT tåler belastningen av stress bedre enn andre? Ifølge Deci & Ryan (1987), vil mennesker som opplever sine handlinger som selvbestemte, være mindre utsatt for sykdom. Men det er først når disse menneskene opplever miljøet rundt dem som støttende, og bare når de føler seg mer autonome, at det vil være en positiv langtidseffekt på deres helse. Mye

forskning, både teoretisk og empirisk, foreslår en predisponering mot selvbestemmelse med vekt på opplevd kontroll og frihet, er en viktig mediator i sammenhengen mellom stress-sykdom (Deci & Ryan 1987).

Derfor er det viktig å finne ut hvordan flest mulig mennesker kan gjøres oppmerksom på hvordan de kan håndtere stress på en best mulig måte. SDT kan på mange måter vise vei. Der fokuserer de på hvilke miljøer man kan unngå, og hvilke betingelser som bør være tilstede, slik at man slipper følelsen av å være under press til enhver tid. Unngår man stress og press, er det større sjans for at en følelse av velvære kan oppnås, noe som er tema i neste avsnitt.

3.4.6 Selvbestemmelse og helse/velvære

Det er forsket mye på helse og velvære innenfor SDT. Kasser & Ryan (1993) forsket på aspirasjon og velvære, og fant at indre aspirasjon (mål i livet) førte til en økt følelse av velvære. Dette funnet ble gjentatt i en studie av Kasser & Ryan (2001) (Deci & Ryan 2002). Det er også gjort studier som viser at både mål innhold og den relative autonomien i handlingen har en mellom betydning for velvære (Ryan et al. 2008).

I forskningen har det vært fokus på forskjellen hedonistisk og eudaimonisk lykke. Hedonistisk lykke er den kortsiktige nyttingens lykke – øyeblikkets nytelse uten tanker for hva som skjer og hvilke konsekvenser det får. I den hedonistiske perspektiv ligger det ikke noen langsiktig tenkning om hvordan lykkefølelsen kan bli noe varig. Sagt på en enkel måte: ”å føle seg bra versus å leve vel” (Ryan et al. 2001).

Å leve livet etter hedonistiske prinsipp, leder verken til personlig utvikling eller noen prestasjon som har avgjørende betydning for individets framtid. Derfor blir lykke under det hedonistiske prinsipp begrenset. Eudaimonisk lykke handler om selvoppfyllelse, intimitet, vitalitet, helse og en følelse av mening. Eudaimoniske konsepter handler om *innholdet* i livet og *prosessen* som er involvert i det gode liv, mens det hedonistiske konseptet handler om *resultat*. Aristoteles skjelnet mellom de to begrepene på denne måten: lykke som opplevd nytelse (hedonisme) versus lykke som det å leve godt (eudaimonisme) (Ryan et al. 2008).

SDT er opptatt av både *hva* du streber etter og *hvorfor* du streber etter det. Det er viktige faktorer når vi snakker om menneskers velvære. Det blir foreslått at mennesker som søker større velvære, bør ha fokus på mål som inneholder vekst, relasjoner og bidrag, heller en mål

som har fokus på penger, popularitet og ytre skjønnhet. De bør også ha mål som er interessante og som har en personlig betydning for dem, enn mål de føler seg presset eller tvunget til (Sheldon et.al 2004). Dette er helt i tråd med en norsk studie på forskjeller mellom hedonistisk og eudaimonisk velvære blant norske arbeidstakere. De har blant annet kommet fram til at autonomi og kompetanse gjør at arbeidstakerne møter utfordringene best, og gir en følelse av velvære. I denne studien har de brukt ”interessant” og ”utfordrende” som indikatorer på eudaimonia, og det er kjente begreper innenfor SDT og indre motivasjon (Kopperud & Vittersø 2008).

Forskningen innenfor SDT har også vært opptatt av hvordan man kan opprettholde vitalitet over tid. Vitalitet, definert som energien som er tilgjengelig for ”selvet”, er en framtrødende og signifikant indikatorer på helse og motivasjon. I stedet for å ha fokus på forringelse av menneskelig energi og vitalitet, prøver de å ha fokus på hvordan vi kan vinne psykologisk energi og hvordan den kan opprettholdes. Vitalitet har vist seg å være en viktig faktor både når det gjelder ytelse og vedholdenhet, samtidig som vitalitet er viktig for fysisk og psykisk velvære (Ryan & Deci 2008).

Innenfor det som hittil er beskrevet er det viktig å si noe om de objektive betingelsene som for eksempel levevilkårene vi lever under. Levevilkårene vil selvsagt påvirke hvordan vi opplever helse, men jeg er av den oppfatning at vi i Norge stort sett har annen problematikk enn levevilkår som påvirker vår oppfatning av velvære. Forskning viser at forholdet mellom inntekt og lykke ikke er lineær. Forskjellene synes å ha større betydning i land med lav gjennomsnittsinntekt enn i vestlige land (Næss et al. 2001). Særlig i vestlige land er denne forskjellen liten. Dessuten ser det ut til at grensenytten er avtagende, dvs. at forskjellen i gjennomsnittlig livskvalitet mellom land med høy og meget høy levestandard er liten (Diener et al. 1995; Veenhoven 1996). Man har også data fra Norsk Monitor der det ble stilt spørsmål om ”lykke” hvert år mellom 1985 og 1997, og til tross for en stor gjennomsnittsøkning i inntekt, har det ikke hadde vært noen endring i den gjennomsnittlige lykkerapportering i perioden (Hellevik 1999). Levekårene har dessuten ingen egenverdi, men er midler for å oppnå psykisk velvære (Næss & Eriksen 2006). I denne undersøkelsen er hensikten å finne ut hvordan SBL opplever seg selv. Dette kan påvirkes av levevilkår, men fokuset er ikke her. Livsstiler som har fokus på ytre mål, bidrar mindre til tilfredsstillelse av behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet, og skaper dermed mindre vitalitet (Ryan & Deci 2008).

Påliteligheten av en egenrapportering av opplevd helse og livskvalitet, vil påvirkes av to omstendigheter, nemlig fluktuasjoner og idealisering. Det første handler om at mennesker har skiftende sinnsstemninger, og at dette vil påvirke svarene. Det andre handler om at vi ønsker å tegne et idealisert bilde av oss selv. Sjansene for at dette skal føre til feilkilder er forholdsvis små, og er størst under kvalitative intervju og spørreundersøkelser med få respondenter (Næss og Eriksen 2006).

3.4.7 Relative autonomy index

I avsnittet som omhandler OIT, sier vi at de forskjellige orienteringene innenfor OIT kan ses langs et kontinuum som går fra indre motivasjon til forskjellige grader av ytre motivasjon. Deci & Connel (1989) foreslo et strukturelt mønster som de kalte en simplex modell. Det vil si at de nivåene som er tilstøtende korrelerer høyest, og de langt fra hverandre, korrelerer lavest. Nivåene innenfor de forskjellige reguleringene, lager en slik simplex. Det forventes at identifisert motivasjon korrelerer høyt med indre motivasjon, og introjektert motivasjon med ytre motivasjon. Denne simpelxen kalles "Self-Determination Index", eller "Relative Autonomi Index" (RAI). Fordelen ved å bruke en slik indeks, er at man reduserer antall indikatorer som er nødvendig for å måle de forskjellige reguleringene på et gitt nivå. Reguleringene blir vektet forskjellig, før de blir slått sammen og indeksert. De autonome reguleringene veier positivt, og de ytre negativt. I SDT er det vanlig å indeksere "relative autonomi index" ved å trekke fra ekstern og introjektert motivasjon fra identifisert og indre motivasjon (Deci & Ryan 2000).

Fordelen med å bruke RAI, er at det gir et bedre helhetsbilde, mens ulempen er at detaljene blir borte. Dette er jo en kjent problemstilling ved indeksering. Deci & Ryan (1985) sier det er spesielt interessant å måle de forskjellige reguleringene mot General Causality Orientation Scales (GCOS), for å se om det er slik at indre og ytre orienteringer innenfor GCOS retter seg mot henholdsvis indre og ytre reguleringer.(Deci & Ryan 2002).

3.5 Oppsummering

Det har vært lite skrevet både tidligere og nå om småbedriftslederen. Den nye litteraturen er sentrert rundt innovasjon og entreprenørskap, og har et overfokus på profitt og prestasjon. Hvis fokuset tar hensyn til at entreprenørskap og småbedriftsledelse er forankret i kulturen, i

kombinasjon med en iboende usikkerhet om framtiden, antyder det at motivasjonen ikke nødvendigvis er økonomisk betinget (Berglund 2005).

Vi ser også at trenden innenfor tidligere undersøkelser, er en tanke om at de som starter egen bedrift, har noen spesielle egenskaper. De tar mer risiko, de er mer aggressive, har stor tro på seg og lignende. Selv om noe av det kan være tilfelle, er jeg tilbøyelig til å tro at SBL er like forskjellige som folk ellers i samfunnet, fordi det er så mange årsaker til at en person velger denne yrkeskarrieren. Det vil i prinsippet bety at det kan være mer hensiktsmessig å betrakte SBL som vi betrakter andre mennesker, og fokusere på *hva* som motiverer, i stedet for å tenke at de er helt annerledes enn andre.

Autonomi, autonom motivasjon og autonomistøttende klima er begreper som gjentas ofte innenfor SDT. Dette fordi det er sentralt i teorien, og er et av de grunnleggende behovene. Noen forskere har også sett på begrepet. De sier at autonomi kan i lys av entreprenørskap ses på som et eksistensielt behov, men enda viktigere, som et sett av praktiske strategier som beskytter den innovative integriteten i foretaket. Den kan forklares med at ytre påvirkninger virker ødeleggende på autonomien, og dermed på innovasjonen og kreativiteten. Noen studier beskriver behovet for selvstendighet, og mener det er i realiteten synonymt med autonomi (Berglund 2005). SDT mener ikke at selvstendighet og autonomi er synonymt, men dette viser at noen har vært inne på tanken at autonomi er et grunnleggende behov, og at den er viktig for at det skal skje innovasjon. De ser også at ytre påvirkninger virker hemmende, noe som er helt i tråd med SDT.

SDT er en teori med mange aspekter i seg, og brukes derfor på mange områder livet, slik som i situasjoner som involverer helse, skole, idrettsprestasjoner og jobbmotivasjon. Derfor er det interessant å bruke en teori som SDT, som allerede er testet ut på andre mennesker og på ulike områder. Kanskje det viser seg at SBL ikke er så spesielle, eller har spesielle egenskaper. Muligheten for at SDT som teori også kan passe SBL? Hvis det viser seg at de blir motivert på samme måte som andre mennesker, er det kanskje også rimelig å tenke at de ikke skal tåle mer enn folk flest. Det vil kanskje føre til en annen holdning til denne gruppen mennesker, og det kan også føre til en forståelse av at de ikke er en gruppe som skal behandles annerledes enn andre. Det som motiverer folk flest vil motivere en SBL.

4 Utvikling av hypoteser og konseptuell modell

Bollen (1989) har en anbefaling som viser hvordan trinnene i måleprosessen bør foregå. 1) Gi mening til begrepene, 2) identifisere latente variabler og dimensjoner som kan representere begrepene, 3) utforme indikatorene, og 4) spesifisere relasjonene mellom målene og de latente variablene. De teoretiske definisjonene av variablene blir beskrevet først, og formulering av hypotesene kommer etterpå. Sist i kapitlet presenteres modellen. Teoretiske definisjoner, utvikling av modell, og formulering av hypoteser er en gjensidig prosess som implementerer alle Bollens trinn.

4.1 Teoretisk definisjon av uavhengige og avhengige variabler

Det første steget i måleprosessen, ifølge Bollen (1989), er å forklare meningen av et begrep så enkelt og tydelig som mulig. Den teoretiske definisjonen gir mening til et uttrykk, og begrepet det er knyttet sammen med. Basert på denne definisjonen vil vi få kjennskap til begrepets dimensjoner, hvor hvert begrep forhåpentligvis er representert med minst en underliggende variabel. De teoretiske begrepene vil også hjelpe til med å danne mål (Bollen 1989). Men det er ofte ikke nok å ha en god teoretisk definisjon, fordi de ikke gir tilstrekkelige anvisninger om hvordan å avgjøre om noe faktisk er en enhet, eller hvilken verdi som skal tilordnes variabelen. Da blir det gjerne innført en ny definisjon av begrepet som kalles operasjonell definisjon. Den angir hvilke operasjoner som må utføres for å ta stilling til om et empirisk funn faller inn under begrepet (Hellevik 2003). Det blir drøftet nærmere under kapitlet om måling.

Selv om begrepene er definert underveis, foregår det over flere kapitler. Jeg har derfor valgt å samle begrepene, i et forsøk på å gjøre det enklere å lese og se sammenhengen til hypotesene og modellen som blir presentert i neste avsnitt.

Locus of causality handler om hvor individet har kilden/opphavet til sin oppfatning om årsaker og sammenhenger. Causality orientation blir definert som *"en relativt varig egenskap hos et menneske som beskriver deres kilde/opphav til initiering og regulering av deres atferd, og derfor graden av selvbestemmelse i deres atferd"* (Deci & Ryan 1985 :109).

Det handler om at mennesker som er utsatt for like hendelser, allikevel oppfatter disse hendelsene på forskjellige måter. Derfor er det mulig å tenke seg at causality orientation handler mye om iboende egenskaper (Deci & Ryan 1985).

Indre (autonom) orientering: *”en person opplever en høy grad av valg ved initiering og regulering av egen atferd. Denne personen vil søke ut, og velge situasjoner som fører til større muligheter for utøvelse av selvbestemmelse og valg. En slik indre orientering er sammenfallende med de Charms (1968) beskrivelse av internal perceived locus of causality”* (Deci & Ryan 1985:111).

Ytre (kontrollert) orientering: *”personen er orientert mot kontroll og direktiver som sier noe om hvordan man skal oppføre se. Disse personene har en tendens til å gjøre det de tror andre vil at de skal gjøre, altså ingen selvinitiering”*. (Deci & Ryan 2000:21; Deci & Ryan 1985:112).

Impersonal orientering: *”personen tror at deres atferd er hinsides dere kontroll. De ser på seg selv som inkompetente og ute av stand til å mestre oppgaver”* (Deci & Ryan 1985:112).

Som tidligere nevnt, er det vanskelig å finne et godt norsk ord for locus of causality. Det er årsaken til at begrepet brukes på sitt opprinnelige språk gjennom oppgaven.

Aspirasjon

Aspirasjon kan defineres som et menneskes livsmål, og deles inn i to typer mål. Den ene er indre aspirasjon og *”gir en direkte tilfredsstillelse av grunnleggende behov”*. Den andre er ytre aspirasjon, og *”er mer knyttet til å oppnå ytre tegn på verdi, og gir sjelden direkte tilfredsstillelse av de grunnleggende behov”* (Deci & Ryan 2002: 24).

Miljø/nettverk

Miljøet en person omgir seg med, kan være autonomistøttende eller kontrollerende. Det er gjort mange studier som viser at autonomistøttende miljøer fremmer motivasjon. Et slikt autonomistøttende miljø innebærer:

”En forståelse og bekreftelse av den ansattes perspektiv, og skaffe et meningsfullt arbeid på en måte som ikke er manipulerende, tilby muligheter for valg og stimulere til at de ansatte tar initiativ selv” (Baard et al. 2004: 2048).

Oppfattet kompetanse

Oppfattet kompetanse er relatert til behovet for kompetanse, som er definert av Baard i (Deci & Ryan 2002:264) som: *”kompetanse handler om å vokse og erfare ting som utfordrer ens nåværende evner eller kunnskap”*.

Det handler ikke nødvendigvis om å ha nye spennende oppgaver hele tiden, men at man har et behov for å bli utfordret med jevne mellomrom. Oppfattet kompetanse er ikke den objektive kompetansen et menneske har, men den subjektive. Det hjelper altså lite med mye kompetanse i form av erfaring og utdanning, så lenge personen selv ikke opplever dette selv. Oppfattet kompetanse er likestilt med Banduras *”self-efficacy”* som er beskrevet tidligere i teorikapittelet. *”Self-efficacy”* er definert som grad av tiltro til egen kapasitet til å organisere og iverksette tiltak som trengs for å nå et ønsket mål, og dette er en nødvendig betingelse for motivasjon (Deci & Ryan 2006). Begrepet vil også ligge tett inntil behovet for kompetanse som handler om: *”ønsket om å ha en effektiv samhandling med miljøet som gjør at en føler seg kompetent til å produsere ønsket resultat og forhindre uønsket resultat* (Deci & Ryan 1985).

Motivasjon, indre, identifisert, ytre, introjektert, amotivasjon.

Indre motivasjon *”impliserer at man engasjerer seg i en aktivitet for gleden og tilfredsstillelsen av selve aktiviteten”* (Deci & Ryan 2002:42).

Identifisert motivasjon: *”man engasjerer seg i en aktivitet, fordi denne oppfattes som verdifull for en selv. Personen vil utføre aktiviteten med en følelse av valg, selv om aktiviteten i seg selv ikke nødvendigvis er gøy”* (Deci & Ryan 2002: 43).

Introjektert motivasjon: *”personen handler ut fra en følelse av forpliktelse, for å slippe å få dårlig samvittighet eller føle press. Handlingen er ikke selv-bestemt, men er heller ikke et resultat av en handling som er fullstendig løsrevet fra atferden”*(Deci & Ryan 2002: 42).

Ytre motivasjon: ”Handler om atferd der en person ikke engasjerer seg i aktiviteten for aktivitetens egen skyld, men på grunn av andre utenforliggende årsaker” (Deci & Ryan 2002: 42).

Amotivasjon: ”Dette handler om fravær av motivasjon, og personen opplever ingen sammenheng mellom atferd og resultat, og derfor handler de ikke med en intensjon om et resultat” (Deci & Ryan 2002: 43).

Press/stress

I en ordbok kan ordet stress defineres som en person som er utsatt for stor psykisk eller fysisk belastning, fysisk eller mentalt press.

Stress er et begrep som har blitt et populærbegrep, og som ofte misbrukes. En definisjon av stress er: ”en ubalanse i samspillet mellom individ og miljø”. Denne definisjonen ivaretar det kognitive aspektet, nemlig at det er bedømmelsen eller vurderingen personen gjør av situasjonen som er avgjørende for om personen opplever stress eller ikke (Kaufmann & Kaufmann 2003: 75).

Subjektiv helse

Begrepet jeg har valgt å kalle subjektiv helse, er ikke bare fysisk helse. Begrepet inneholder også positiv og negativ affekt, vitalitet og livs tilfredsstillelse som til sammen utgjør subjektiv velvære. Tre av de viktigste målene på ”well-being” (velvære), er positiv og negativ affekt, og ”life-satisfaction” (Diener 1994).

Helse er et sammensatt ord, og i denne oppgaven har jeg valgt å konstruere et begrep som jeg har kalt ”subjektiv helse”. Sammenhengen mellom helse og livskvalitet er langt fra enkel. Det er mange mennesker som oppfattes som klinisk syke, men som allikevel har god livskvalitet (Eriksen og Næss 1998). Empiriske sammenhenger mellom sykdom og psykisk velvære synes først og fremst å gå gjennom *subjektiv helse*, eller egenvurdert helse, hvorledes den enkelte selv oppfatter sin helsetilstand (Rubin & Peyrot 1999). Tanken min er at hvordan den enkelte oppfatter sin egen helse, handler om hvordan den enkelte tolker sine livsbetingelser (Brief et al. 1993). Sagt på en annen måte, kan det handle om forskjellene mellom å oppfatte seg som aktør eller brikke i sitt eget liv.

Definisjonen på subjektiv helse, har jeg hentet fra en Nova rapport som heter "Livskvalitet som psykisk velvære". Denne rapporten har en forskningstradisjon som nettopp tar utgangspunkt i personers subjektive opplevelser.

"En persons livskvalitet er høy i den grad personens bevisste kognitive og affektive opplevelser er positive, og lav i den grad personens bevisste kognitive og affektive opplevelser er negative." (Næss et al. 2001: 10)

Jeg føler at dette er en definisjon som er dekkende for alle de begrepene som skal måle subjektiv helse i denne oppgaven.

I neste avsnitt formuleres hypotesene. Disse er basert på begrepene som er gjennomgått i dette kapitlet, og på teorien som er gjennomgått i teorikapitlet.

4.2 Hypoteser

En hypotese er en påstand om faktiske forhold, som undersøkelsen tar sikte på å teste riktigheten av (Hellevik 1999). Det kan være fordelaktig å fremstille en problemstilling i form av en hypotese, fordi forskeren tvinges til å tenke grundig gjennom de spørsmål som ønskes besvart. Hypoteser er konkrete antagelser om, eller påstander om faktiske forhold, og er gjerne avgrenset i tid og rom. Funksjonen til hypotesen er å bestemme hvilken type data som skal belyse problemstillingen, og via modellen knytter forbindelsen mellom teori og data. Vi vil alltid søke å falsifisere en hypotese. Det vil si at våre forestillinger om virkeligheten (teorier) må være i en prøvbar form (Halvorsen 2004).

I den konseptuelle modellen, er motivasjonsbegrepene delt inn i indre, identifisert, introjektert, ytre og amotivert. Dette vurderes på et senere tidspunkt slått sammen til RAI (Realtiv Autonomi Index), som er et anerkjent fellesmål for de forskjellige reguleringsmotivasjonsbegrepet. Hvordan dette er utført teknisk, blir forklart under kapitlet om indeksering. Poenget er at RAI lader positivt mot indre motivasjon, og negativt mot de kontrollerte dimensjonene. Hvilke dimensjoner som er indre, og hvem som er kontrollert, er beskrevet i teorikapitlet.

Teoretisk henger mange av hypotesene sammen, og i stedet for å utlede en og en hypotese, velger jeg å sammenfatte teorien som utleder til flere hypoteser. Dette for å slippe gjentakelser og selvfølgeligheter.

Aspirasjon handler om menneskets aspirasjoner og mål med livet, og indre aspirasjon har fokus på de indre målene som eksempelvis autonomi og personlig vekst. Mange studier viser at indre aspirasjon har sammenheng med bedre helse, velvære og ytelse (Kasser & Ryan 1996). Det blir ofte hevdet at markedsøkonomien i form av rikdom, berømmelse og image er nøkkelen til det gode liv (Ryan et al. 1999). Det vil med andre ord si at hvis et menneskes mål med livet er disse ytre faktorer, vil de ha store muligheter for å oppnå det mange definerer som det gode liv. Som en motvekt til dette, er det gjort studier som viser at ytre, materialistiske mål er negativt assosiert med velvære (Kasser & Ryan 1993, 1996).

Mange ser på aspirasjon på lik linje med behov, men ikke SDT. Behov er nødvendig næring mens aspirasjon handler mer om tillærte ønsker. Aspirasjon er noe som er tillært, og som utvikler seg i tråd med om de grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er dekket eller ikke. En person som ikke har dekket sine behov, har en tendens til å adoptere ytre faktorer som mål på sin egen verdi, og oppnår ikke den indre tilfredsstillelsen som oppnås når behovene er dekket. Mennesker vil ofte bruke ytre ”aspirasjon” som et substitutt eller kompensasjon fordi de ikke får dekket sine indre behov. Dette kan dessverre bli negativt for personen, fordi de i deres streben etter ytre mål, vil ha mindre fokus på de indre. Det kan igjen føre til at de ikke klarer å pleie velvære, selv når dette er oppnådd. (Deci & Ryan 2008). Dette utleder hypotesen om at indre og ytre ”aspirasjon” fører til henholdsvis indre/integrert motivasjon og ytre /introjektet motivasjon.

Aspirasjon og motivasjon

Hypotese 1 +:	SBLs indre aspirasjon har en positiv sammenheng med deres indre/identifisert motivasjon
Hypotese 2 +:	SBLs ytre aspirasjon har en positiv sammenheng med deres ytre/introjektet motivasjon

”**Locus of Causality**” bygger på deCharms’ analyser om ”Perceived Locus of Causality” som er nevnt i teorikapittelet. ”Locus of Causality” forteller oss at mennesket har forskjellige medfødte eller tillærte egenskaper som vil påvirke hvordan de ser på livet. Mennesker oppfatter like hendelser ulikt alt etter hvilken ”causality” orientering de har. Disse er delt inn i tre kategorier; indre, ytre og impersonal orientering. Orienteringene beskriver generelle prosesser for hvordan mennesker organiserer sine erfaringer og handlinger. Deci & Ryan

(1985) sier at orienteringene er ment å relatere til mange begrep, slik som grad av bevissthet, behov og følelser, hvordan man tolker opplevde behov og følelser, og hvilke type aktiviteter mennesker involverer seg i.

Deci & Ryan (1985), er av den oppfatning at det ikke blir helt riktig å bruke indre og ytre causality, fordi disse to beskrivelsene har blitt brukt mye i tidligere publikasjoner, og da har indre og ytre referert til hvem eller hva som kontrollerer *resultatet eller forsterkningen*, og ikke hva som er *kilden*. Deci & Ryan velger derfor å bruke autonom, kontrollert og upersonlig orientering. I denne oppgaven har jeg ikke vært like opptatt av disse nyansene, og derfor vil bruk av begge beskrivelser forekomme. Jeg har satt likhetstegn mellom indre og autonom, og ytre og kontrollert locus of causality (Deci & Ryan 1985).

I Deci & Ryans første undersøkelse fra 1985 viser det seg at en indre (autonom) locus of causality orientering, hadde en positiv sammenheng med selv-aktualisering, selvfølelse, selvutvikling og andre indikatorer på velvære. Som nevnt tidligere er det her snakk om egenskaper en person har, og hvordan denne personen tolker det som skjer. Det har blitt gjort undersøkelser som omhandler hvordan mennesker reagerer på for eksempel feedback, og om positiv feedback øker personens opplevde kompetanse. Resultatene viser seg at det ofte er slik at en person får en økt opplevd kompetanse som igjen fører til indre motivasjon ved positive tilbakemeldinger. Det viser seg allikevel at mennesker tolker signalene forskjellig, og dermed blir ikke alle likt motivert. Noen personer har en større kapasitet til å tolke noe positivt ut av en tilsynelatende objektiv hendelse. Andre føler meget lett at det går utover opplevd kompetanse ved en rekke hendelser – de tolker hendelsene som negative, og blir mindre motivert som en følge av det (Deci & Ryan 1985).

Mennesker med en indre/autonom locus of causality, vil i større grad søke situasjoner der muligheter for autonomi og valg er stor. De vil i større grad velge arbeid der de kan organisere seg slik at det passer deres personlige mål og interesser. Mennesker med en indre locus of causality, vil i større grad være indre motivert, og også være selvbestemt i forhold til ytre belønning. De vil ikke være opptatt av ytre belønning, men hvis den kommer, vil de tolke den som en bekreftelse på deres kompetanse eller effektivitet (Deci & Ryan 1985).

Et menneske som er ytre/kontrollert orientert, organiserer seg i forhold til ytre faktorer slik som dead lines, overvåkning eller annen type kontroll. De tror de ”må” gjøre en jobb, og lar seg derfor motivere av at jobben skal være ferdig til et visst tidspunkt, eller at det er en leder i nærheten som passer på at jobben blir gjort. De vil ha en tendens til å velge arbeid etter lønn og status, og ikke nødvendigvis etter hva de har lyst til. Derfor vil også ytre belønninger være viktig for dem. Ofte vil en ytre orientering være sammenfallende med ytre reguleringer og ditto belønninger, men i noen tilfeller vil det også føre til opprør. Begge reaksjoner er hører naturlig innenfor den ytre orientering fordi den ofte er preget av konflikt og press (Deci & Ryan 1985).

En person som har en impersonal/upersonlig orientering, opplever at deres adferd er hinsides deres kontroll. De føler at de er ute av stand til å regulere sin atferd slik at de vil oppnå ønsket resultat. De vil føle seg inkompetente og ute av stand til å beherske situasjoner. De kan også føle seg usikre på hvem som kan påvirke resultatene deres, slik at de vet ikke hvor de kan henvende seg for å få hjelp til å forbedre en situasjon. De blir ofte deprimerede og utvikler angst for nye situasjoner. En impersonal orientering skiller seg ut fra den ytre ved at den ikke bare styres av kontroll og ytre faktorer, men de mangler vilje til å gjøre noe med situasjonen (Deci & Ryan 1985).

På bakgrunn av dette er det lett å argumentere for at de forskjellige orienteringene i causality vil påvirke hvordan et menneske blir motivert, og det finnes klare sammenhenger mellom ILC og indre/identifisert motivasjon, YLC og ytre/introjektert motivasjon og ImpLC og amotivasjon. Hypotesene blir som følger:

Locus of causality og motivasjon

Hypotese 3+:	SBLs indre locus of causality har en positiv sammenheng mellom deres grad av indre/identifiserte motivasjon
Hypotese 4+:	SBLs ytre locus of causality har en positiv sammenheng med deres ytre/introjekterte motivasjon
Hypotese 5+:	SBLs impersonal locus har en positiv sammenheng med deres amotivasjon

Mennesker kan være proaktive og engasjerte, eller passive og fremmedgjort, ofte som et resultat av hvilket sosialt miljø de har fått utvikle seg i. Det sosiale miljøet kan enten underminerer eller bygge opp indre motivasjon, selvregulering og velvære (Deci & Ryan 2000). Følelsesmessig tillit (FT) er et begrep som ofte blir oppfattet som noe negativt, mens andre er av den oppfatning at FT er positivt assosiert med velvære. FT er definert som ”*hvor villig et menneske er til å stole på andre for å innhente følelsesmessig støtte*” (Ryan et al.: 145 2005). Sosial støtte er et samlebegrep for flere typer støtte, mens følelsesmessig støtte er en

spesifikk støtte som viser seg å være spesielt viktig for å håndtere stress i livet, og for å vedlikeholde velvære gjennom livet. FT er en del av begrepet miljø/nettverk, fordi en tredjepart av begrepet handler om sosial støtte. Studier viser at de tre grunnleggende behovene, autonomi, kompetanse og tilhørighet, fostrer FT (Ryan et al. 2005). Det er derfor lett å tenke at gradene av motivasjon har en sammenhenge med miljø/nettverk og velvære. Det er også nærliggende å tenke at gradene av motivasjon har en sammenheng med miljø/nettverk og press/stress.

De sosiale kontekstene blir stadig nevnt i sammenheng med motivasjon. Kontrollerende miljøer virker negativt på indre motivasjon, og autonomistøttende miljøer virker positivt. En hierarkisk modell viser oss at det er forskjellig nivåer på de sosiale faktorene; globale, kontekstuelle og situasjonelle faktorer. Disse tre nivåene finnes på de tre grunnleggende behovene, på alle aspekter av motivasjon og amotivasjon og til slutt på atferd. En person kan være indre eller ytre motivert på alle tre nivåer, og ikke nødvendigvis ha samme motivasjon i nivåene. En person kan være generelt indre motivert på et globalt plan; like skole generelt, ha det gøy sammen med venner, og like skolearbeid generelt. En person som er generelt indre motivert, kan bli ytre motivert ved at en person ikke oppfører seg støttende – dette blir da på det kontekstuelle plan. Til sist, kan en person bli indre motivert i en situasjonsbetinget sammenheng ved at en person gir støtte der og da, og hjelper personen gjennom situasjonen. Ut fra dette ser vi at sosial støtte kan skje på forskjellige plan, og kan innvirke på motivasjonen på samme måte (Deci & Ryan 2002).

Det viser seg at ledere som gir autonomistøtte til de ansatte ved å gi støtte til de indre behovene som er autonomi, kompetanse og tilhørighet, vil få ansatte som presterer bedre, og er mer fornøyd på jobben. Dette utleder de neste hypotesene.

Miljø/nettverk og motivasjon

Hypotese 6+:	SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med deres indre/identifisert motivasjon
Hypotese 7-:	SBLs miljø/nettverk har en negativ sammenheng med deres ytre/introjekterte motivasjon
Hypotese 8-:	SBLs miljø/nettverk har en negativ sammenheng med deres amotivasjon

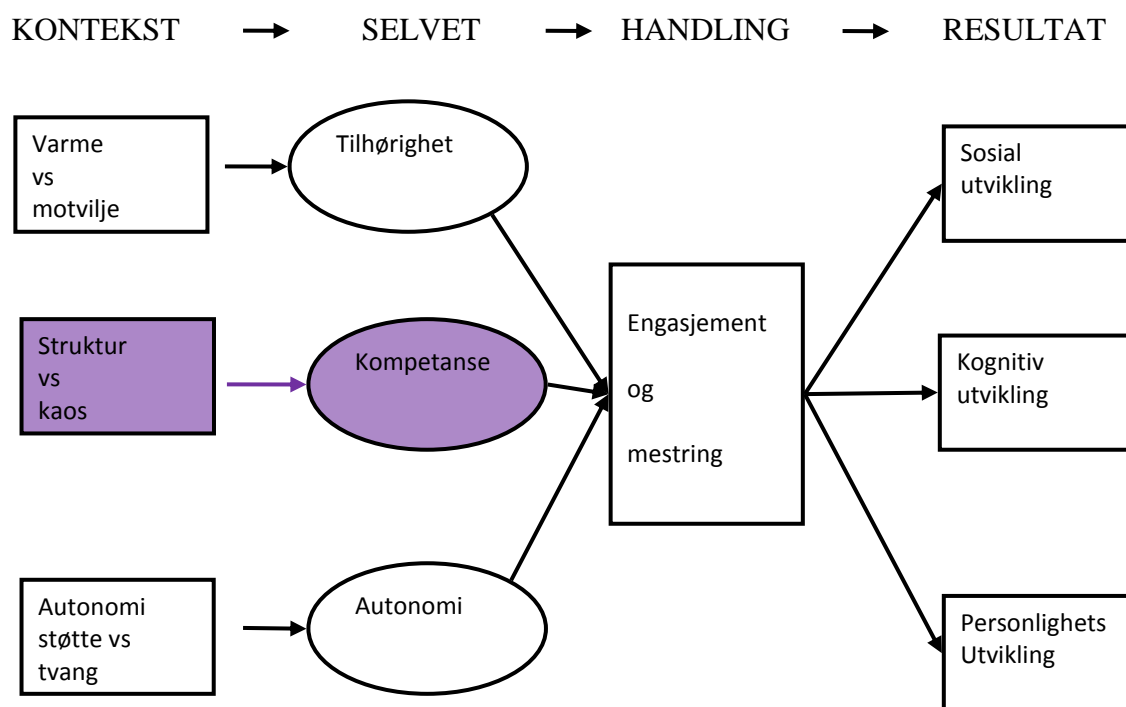
Behovet for kompetanse er ikke enestående i SDT sammenheng. SDT bygger på den tidligere nevnte White (1959), og hans konseptualisering av av "effectance motivation", som sier at mennesket er født med et behov for å mestre og å ha en påvirkning på miljøet. CET sier det er to kognitive prosesser som påvirker indre motivasjon gjennom miljøet, og det er "perceived locus of causality" og "perceived competence" (PC). Førstnevnte har vi tatt opp i forbindelse

med de hypotesene som involverer ”perceived locus of causality”. PC relateres til behovet for kompetanse, når en begivenhet øker PC, vil det forsterke den indre motivasjonen, og motsatt. Det er nødvendig at en person føler en begivenhet som selvbestemt hvis denne skal føre til PC (Deci & Ryan 2002).

Som beskrevet tidligere, er kompetanse et av de grunnleggende behovene, og opplevd kompetanse er nær knyttet til det grunnleggende behovet kompetanse. Jeg har også nevnt at den sosiale konteksten er viktig med tanke på hvordan mennesker opplever sin egen kompetanse. Når mennesker opplever at andre gir dem autonomistøtte, vil de engasjerer seg i aktiviteten basert på et fritt valg. Når miljøet fostrer kompetanse og lager strukturer der kompetanse kan blomstre, vil menneske oppleve at de samarbeider godt med miljøet og er i stand til å levere ønsket resultat, og unngå uønsket resultat. Når mennesket føler at miljøet bryr seg om dem, vil de oppleve en tilhørighet til de andre (Lue G. Pellitier i Deci & Ryan 2002).

Miljøet kan oppfattes som informativt eller kontrollerende. Belønninger, ros, feedback og evalueringer kan oppfattes positivt eller negativt, alt etter atferden til personen som gir den.

I figuren under, kan vi se at et miljø som sørger for struktur og ikke kaos, vil føre til opplevd kompetanse, som igjen fører til engasjement og mestring. Engasjement og mestring fører til sosial, kognitiv og personlig utvikling (Skinner & Edge fra Deci & Ryan 2002:300 – egen oversettelse)



Figur 1: Forholdet mellom kontekst, selvet, handling og resultat

På bakgrunn av dette utledes neste hypotese:

Miljø/nettverk og opplevd kompetanse

Hypotese 9+:	SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med hvordan de oppfatter sin egen kompetanse
---------------------	--

Det vil alltid være viktig å se de tre grunnleggende behovene under ett. Det kan faktisk være slik at et stort behov for kompetanse, kan føre til svikt i for eksempel tilhørighet. Hvis en person er veldig konkurranseorientert, kan dette være negativt for følelsen av velvære.

Definisjon av behovet for kompetanse har ofte snevret seg inn til å handle om effectance motivasjon, altså en følelse av å produsere et ønsket resultat (White 1963 i Deci & Ryan 2002: 363). Hvis en person er motivert slik, vil personen være eller føle seg kompetent, ifølge White. Ikke under noen omstendigheter foreslår White at behovet for kompetanse er en drivkraft i seg selv. Vi snakker altså her om en kognitiv form for kompetanse som er forventningen om at et viss atferd fører til et gitt resultat. I SDT er de opptatt av at behovet for kompetanse er medfødt, og at dette ikke er noe tillært som utvikler seg ettersom en person blir eldre. De tenker at det er muligheter for at det er to typer kompetanse der den ene er medfødt

og en annen som er tillært. Denne kompetansen vil da være oppgaveorientert. Opplevd kompetanse i denne oppgaven kan ses på som en mer tillært form for kompetanse, men på grunn av dens sterke tilknytning til behovet for kompetanse, og fordi oppgaveorientering i viser seg å ha sterk tilhørighet til indre motivasjon, er det ikke vanskelig å forestille seg at det finnes sammenhenger (Elliot, Mc Gregor & Trash i Deci & Ryan 2002).

I denne oppgaven henger hypotesene mye sammen; indre aspirasjon, og indre locus of causality fører til indre motivasjon. Opplevd kompetanse og miljø/nettverk likeså. Alle begrepene er infiltrert i hverandre, og vi kommer stadig tilbake til at behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet må dekkes for at en person skal føle indre motivasjon. Egenskapene til en person, målene og den sosiale konteksten spiller også en stor rolle.

Indre motivasjon er beskrevet som å utføre en oppgave med glede. Mestring og opplevd kompetanse av en aktivitet, er en av de viktigste og mest avgjørende psykologiske faktorer for å oppleve glede (Elliot, Mc Gregor & Trash i Deci & Ryan 2002). Av dette følger de neste hypotesene.

Opplevd kompetanse og motivasjon

Hypotese 10+:	Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en positiv sammenheng med deres grad av indre/identifiserte motivasjon
Hypotese 11-:	Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med deres grad av ytre/introjekterte motivasjon
Hypotese 12-:	Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med deres grad av amotivasjon.

Stress og belastning er ikke et eget tema innenfor SDT, men i denne oppgaven har det begrepet vært sentralt, fordi min oppfatning er at SBL opplever mye press og stress, og at dette påvirker flere sammenhenger. Selv om det ikke finnes noen måleskala som operasjonaliserer begrepet innenfor SDT, ser vi at et miljø som oppleves kontrollerende, inneholder mange av de aspekter som er tenkt i begrepet stress/belastning. SDT skiller mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon. Når en person føler seg kontrollert, føler de et press på å tenke, føle og oppføre seg på en bestemt måte. Vi har tidligere nevnt at opplevd kompetanse gjerne fører til indre motivasjon. Indre/autonom motivasjon er det motsatte av kontrollert motivasjon, og det er derfor ikke unaturlig å utlede hypoteser som sier at en SBL som opplever kompetanse, vil oppleve mindre stress og belastning.

Det er sammenhenger mellom opplevd kompetanse og kontroll. De som føler at de har kontroll i en situasjon, opplever at de er kompetente til å håndtere den. Denne kontrollen er

kognitiv, og henger sammen med en forventning om å ha nok kompetanse til å avklare en situasjon. Det har vært vanskeligheter med å skille mellom begrepene her, fordi mange forskere bruker begreper som ”decision control” og ”secondary control”, i sammenheng der SDT forskere ville bruke ”locus of causality. Ordet ”control” i SDT sammenheng blir oppfattet som det motsatte. Allikevel er forskjellen tydelig: ”loss of control” er det samme som SDT beskriver som ”Chaos”. Slike omgivelser hindrer effektivitet og mestring (les opplevd kompetanse). Slike kaotiske omgivelser fører til stressfylte situasjoner, mens opplevd kompetanse og kontroll fører til en mer problemløsende og aktiv tilnærming (Skinner & Edge i Deci & Ryan 2002).

Med bakgrunn i dette utledes følgende hypotese.

Opplevd kompetanse og stress/belastning

Hypotese 13-:	Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med hvordan de opplever stress og belastning
----------------------	---

De tre grunnleggende behovene i SDT fører til indre motivasjon. Indre motivasjon er en selvbestemt og autonom motivasjon, og det viser seg at autonomi fungerer bra i stressfylte perioder. I denne oppgaven er ikke stress tenkt på som alvorlige hendelser som overgrep og vold, men som en situasjon en person befinner seg i når det er en ubalanse mellom individet og miljøet. For SBL kan det være mange årsaker til dette; noe som gjenspeiles i spørreskjemaet. Autonomi fører til at mennesker vil oppfatte situasjoner som er preget av tvang, som mindre fylt med tvang, og vil dermed ikke føle seg så stresset. De vil se på situasjonen mer som utfordrende enn som tvang. I motsatt situasjon der mennesker har problemer med å oppnå sine egne oppriktige mål, og den sosiale konteksten i tillegg oppleves som full av tvang, vil stressende situasjoner oppleves som mer stressende (Skinner & Edge i Deci & Ryan 2002).

I tillegg vil en autonom orientering hjelpe et menneske til å ikke handle mot sin egen vilje. Dermed opprettholdes følelsen av å ha et valg. Stress kan føre til at personens kapasitet blokkeres. Tilgangen blir blokkert ved at energiresursene til personen blir oppbrukt. Opplevd autonomi kan føre til at denne blokkeringen hindres, og at personen igjen får tilgang til sine ressurser og kan opprettholde disse. Dette fører til at de vil søke tilnærming som metode i stedet for unnvikelse når stress oppstår (Skinner & Edge i Deci & Ryan 2002). Med bakgrunn i dette utledes følgende hypotese:

Motivasjon og stress/belastning

Hypotese 14-:	SBLs grad av indre/identifiserte motivasjon har en negativ sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning
Hypotese 15+:	SBLs grad av ytre/introjekterte motivasjon har en positiv sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning
Hypotese 16+:	SBLs grad av amotivasjon har en positiv sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning

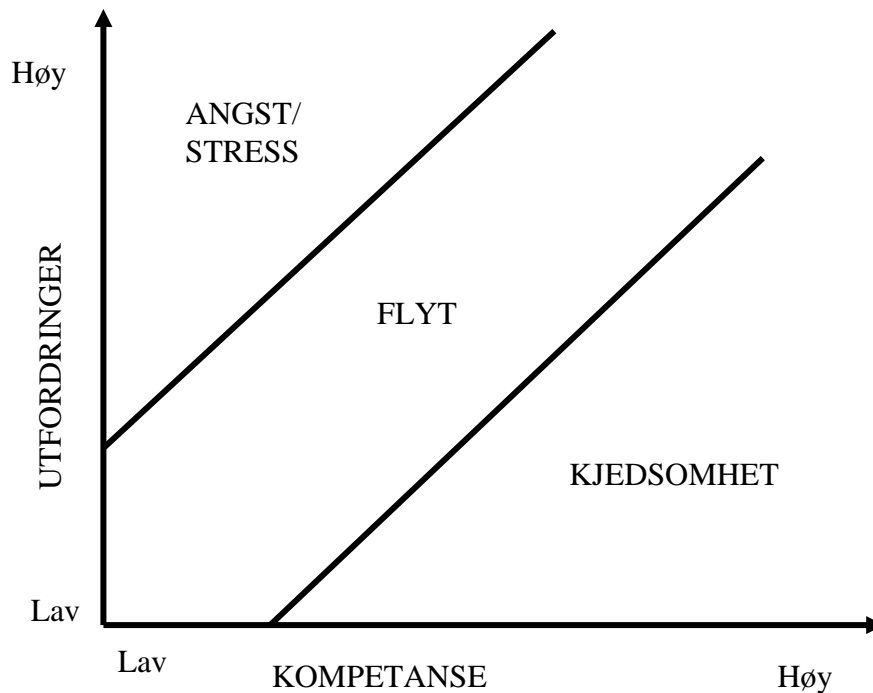
Arbeid har både positive og negative sider. Noen kan oppfatte arbeid som en begrensning som styrer tiden vår, oppgaver som er kjedelige eller at arbeidet utsetter oss for et press som kan true velvære, trivsel og helse. På den andre siden gir arbeidet oss mulighet for personlig utvikling og forhøyet selvtillit som en konsekvens av denne utviklingen. Tidlig forskning har vist oss at kontroll over en situasjon fører til mindre stress, og dette har blitt overført til arbeidssituasjoner. Karasek (1979) utviklet en modell som ble kalt "the demand control modell", og skulle øke muligheten for å utøve kontroll over arbeidssituasjonen. Det viste seg også at høye krav kombinert med lav kontroll kan utgjøre en helserisiko. Siden utviklet Johnson & Hall (1988) en "krav-kontroll-sosial-støtte modell, og denne har hatt stor påvirkning på forskning omkring arbeid og helse (Knardahl 2000).

Mange mener som tidligere nevnt, at personlige egenskaper har en betydning for hvordan man oppfatter stress, og hvordan den håndteres. Allikevel er det en del kjennetegn på hva som utvikler stress, og ingen er i tvil om at negativ stress påvirker helse på en negativ måte. Det er noen faktorer ved det moderne samfunn som er urovekkende. Hjemmearbeid er en situasjon der den ansatte kan jobbe hjemmefra. Det kan på mange måter være bra, men gjør også at det kan være mer vanskelig å si nei til oppdrag. Det er også muligheter for at den ansatte trekker arbeidstiden lenger ut over dagen, og det kan føre til liten restitusjon over en lengre periode. Omstillingsprosesser er blitt vanlig i dagens arbeidsliv, og kan føre til mindre forutsigbarhet. Dette kan ha helsemessige negative konsekvenser. Mer medvirkning kan føre til mindre stress på jobben, blant annet fordi det skaper mer forutsigbarhet og en følelse av autonomi. Vi ser også en stadig utvisking av skille mellom arbeid og fritid, og man vet lite om konsekvensen av dette (Knardahl 2000).

Mange føler de er utsatt for rollekonflikter for eksempel i forhold til jobbens krav og familiære forhold. Det kan også være en konsekvens av utviskingen mellom arbeid og fritid. Et arbeidsmiljø som er preget av press og motstridende krav, er ikke heldig. Mange får utilstrekkelig opplæring, og det fører til en opplevd mangel på kompetanse. Det må også være samsvar mellom krav og kontroll – en person som har tøffe krav rettet mot seg, må også ha beslutningskontroll. Hvis det motsatte er tilfelle, fører det til stress og dårlig helse (Knardahl 2000).

Flyt er en tilstand som kan betraktes som et øyeblikks lykke, og er en svært positiv tilstand av konsentrasjon og energi som oppleves i grenselandet mellom utfordringer på den ene siden,

og ferdighetsutnyttelse på den andre siden (Csikszentmihalyi 1975). Under ser vi en illustrasjon, fritt tegnet, av flytmodellen. Her ser vi tydelig at det kan forekomme stress både av for mye og for lite utfordringer.



Figur 2: Flytmodell

Mestring av stress blir vesentlig hvis en person vil oppnå og beholde en god helse, og hvis man ikke klarer det, vil det på et tidspunkt gi seg utslag i helsen. På bakgrunn av dette utledes neste hypotese:

Stress/belastning og subjektivt opplevd helse

Hypotese 17-:	SBLs opplevelse av stress/belastning har en negativ sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse
----------------------	---

Jeg har argumentert for at stress har en negativ innflytelse på helse. Jeg har også argumentert for at indre motivasjon gjør at man tåler press/stress bedre, og at ytre motivasjon og amotivasjon har motsatt effekt. Med andre ord påstår jeg at indre motivasjon "bufrer" stress og dårlig helse. Vi vet også at stress ikke *må* føre til dårlig helse, men at dette ofte er tilfelle. Jeg har beskrevet egenskapen "hardiness" tidligere i oppgaven. Det kan være uenighet om denne egenskapen er medfødt eller om den er situasjonsavhengig, men uavhengig av det, viser det seg at opplevd kontroll er viktig for hvordan man oppfatter sin egen helse. Opplevd

kontroll og frihet er noe av kjernen i indre motivasjon og selvbestemmelse. De som oppfatter sin egen atferd som selvbestemt vil oppleve mindre sykdom. Men det er bare når mennesket kan lære seg å oppfatte miljøet som autonomistøttende og når mennesket selv er mer autonomt, at de oppnår positive langtidseffekter på helse (Seppo et al. 1996).

Noen forskere har hevdet at selv-regulering og valg virker drenerende på energi, påstår SDT det motsatte. Autonom regulering er ikke utarmende, men tvert i mot vitaliserende, og kontrollert motivasjon kan tappe oss for energi (Deci & Ryan 2008). Tilstrekkelig med tid, er også et tema i studier på velvære (Kasser & Sheldon 2008). Mangel på tid er klart et problem med tanke på stress, og i forhold til motivasjon. Det betyr at ytre faktorer som penger ikke er like viktig som indre faktorer. Tilstrekkelig tid, må regnes som en indre faktor.

Forskning på velvære, har fulgt en hedonistisk tradisjon. Denne tradisjonen handler om sluttresultatet – ”jeg er lykkelig nå”. Det er viktig å bringe inn den eudaimonistiske tradisjon, der vi kan se på lykke mer som en prosess gjennom livet, der man kan utvikle sitt fulle potensial. Sett fra dette perspektivet, involverer det å leve bra motivene, målene og atferden som tilfredsstillende de grunnleggende behovene for kompetanse, tilhørighet og autonomi (Deci & Ryan 2006).

Med bakgrunn i teorien som knytter SDT sammen med helse og velvære, utledes følgende hypoteser:

Motivasjon og subjektivt opplevd helse

Hypotese 18+:	SBLs grad av indre/identifiserte motivasjon har en positiv sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse
Hypotese 19-:	SBLs grad av ytre/introjekterte motivasjon har en negativ sammenheng hvordan de opplever sin egen helse.
Hypotese 20-:	SBLs grad av amotivasjon har en negativ sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse.

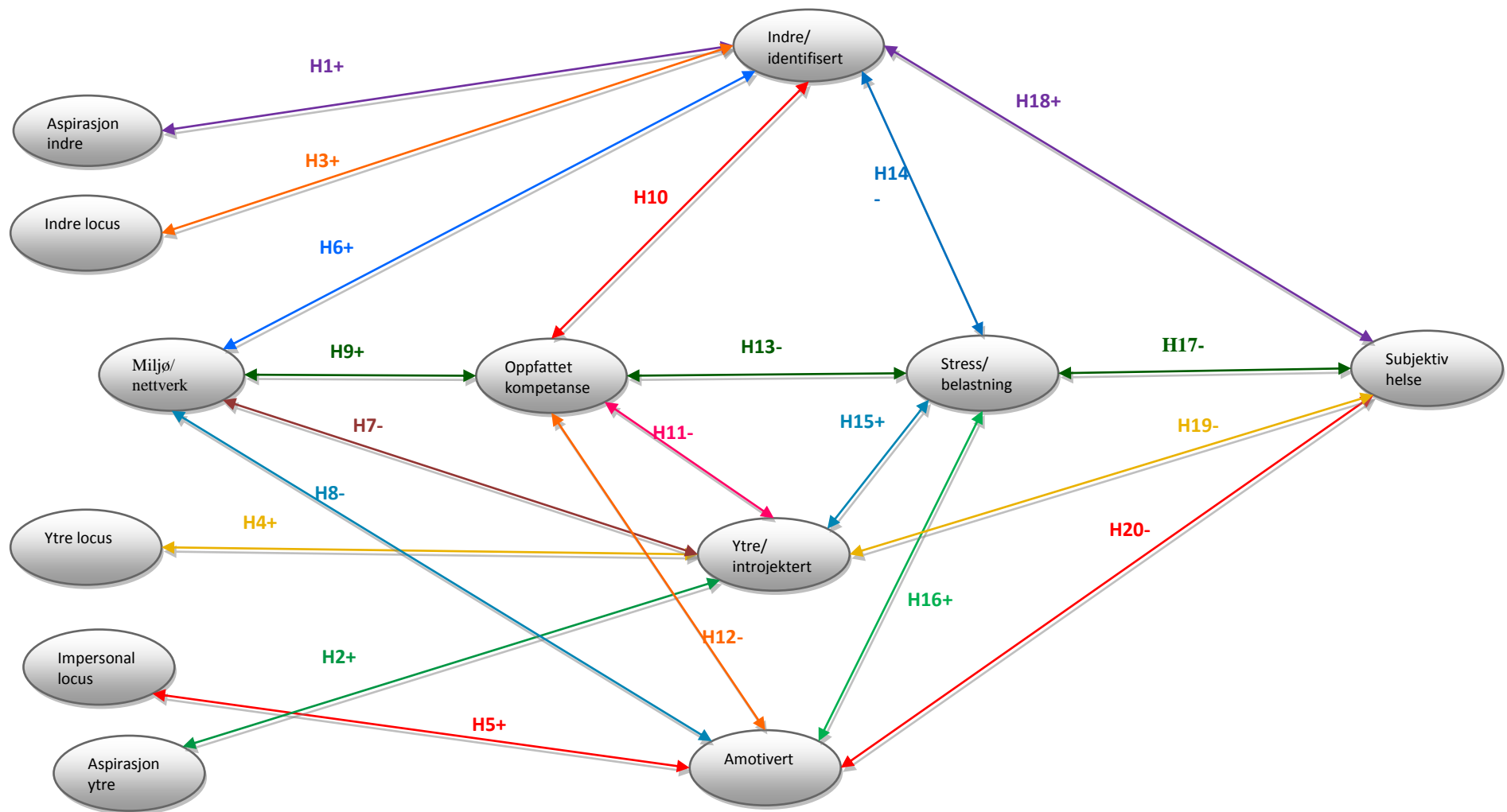
4.3 Konseptuell modell

En modell er et forenklet bilde av virkeligheten, og kan betraktes som et hjelpemiddel til å forvandle teoretiske utsagn til testbare hypoteser, eller visualisere definerte hypoteser.

En god modell bestemmes av flere faktorer:

- Hvor godt egnet den er til å gi prinsipper for organisering av datainnsamling (hypoteseformulering)
- Om den kan belyse data (forklaringsmulighet)
- Om den gir mulighet for prediksjoner (forutsigelser)
- Om den kan danne premisser for sosial endring

Problemet med enkelte idealiserte modeller som gir seg ut for å presentere virkeligheten, er at den ikke tar hensyn til tvetydigheten som finnes i virkeligheten. Modellen lar seg ikke teste av enkle spørsmål i et spørreskjema (Halvorsen 2004). Modellen under, tar utgangspunkt i problemstillingen, teorien og de hypoteser som har blitt diskutert hittil i oppgaven.



Figur 3: Konseptuell modell

5 Metode

Her, som i annen forskning, finnes både kvantitative og kvalitative metoder, og spørsmålet er hvilken metode ønsker jeg å bruke. I utgangspunktet hadde jeg en sterk formening om at denne oppgaven burde være kvalitativ. Min påstand er at ulike metoder har ulike bruksområder. Det handler ikke om ”riktig” eller ”gal” forskning, eller en debatt om den ene typen metode er mer ”sann” enn den andre. Et eventuelt valg om å bruke kvalitativ metode handler også om en mistanke om at det er noe som mangler i den kvantitative entreprenørskapsforskningen. Noen spørsmål blir ikke stilt, og noen kan ikke bli stilt i en kvantitativ tilnærming (Gartner & Birley 2002). Jeg var av den oppfatning at denne oppgave og problemstilling er formet på en slik måte at det blir vanskelig å rasjonalisere det jeg ønsker å finne inn i et spørsmålssett med faste begreper og variabler. Kvalitativ forskning hadde gitt meg muligheten til å tre inn i det indre liv til en annen person, og oppleve verden slik de gjør (McCracken 1988). Jeg ønsket i utgangspunktet ikke å finne lineære sammenhenger mellom variabler av et begrenset utvalg kategorier, men heller finne et mønster av innbyrdes forhold mellom mange kategorier. Jeg har observert av tidligere kvantitativ forskning på entreprenørskap, at tendensen har vært å finne noen variabler som passer til å beskrive entreprenøren og hans motivasjon. Kritikken har også vært på nettopp dette punktet, at variablene ikke er tilstrekkelig definerte og operasjonaliserte, og dermed er det vanskelig å komme fram til overbevisende og entydige funn (Shane et al. 2003). Derfor ville jeg i mitt videre arbeid fristille meg noe fra tidligere forskning. Selv om den ikke kan overses på noen måte, mente jeg behovet for å tenke annerledes var stort.

Gartner har vært fremstående innenfor entreprenørskapsforskning, og han siterer Arthur Conan Doyle: *It is a capital mistake to theorize before one has data. Insensibly one begins to twist the facts to suit theories, instead of theories to suit facts.* (Gartner 2004 :199). Han anbefaler også en “Critical Mess - tilnærming”. Med det mener han at det i den kvalitative forskningen, og især innenfor entreprenørskap, ofte eksisterer uorden, og at fenomenene er forvirrende. Han tar ikke avstand fra kvantitativ forskning, noe han har brukt selv, men ønsker at det skal være mer forskning som går i dybden. Han bruker en metafor om pinnsvinet versus reven for å beskrive ”the critical mess”. Reven vet mange ting, mens pinnsvinet vet bare *en* stor ting. Pinnsvinet graver seg ned i intellektuelle hull, og dess dypere de graver, dess vanskeligere er det å klatre opp for å se hva som skjer utenfor. Og dess mer fristende er det å fortsette med det de kjenner, nemlig å grave. Gartner sin oppfordring er: bli komplisert!

Berglund sier også at forskning på entreprenørskap vil vinne på å ha en dypere refleksjon over tema som menneskets natur når det gjelder intensjoner og handlinger, og at dette ikke må bli for teknisk (Berglund 2005).

Yin (1994) gir oss noen holdepunkter for hvilke metode man bør velge.

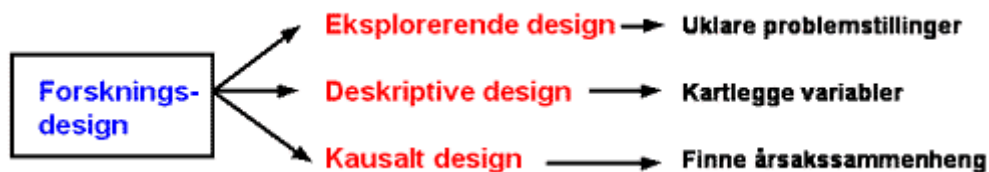
- type forskningsspørsmål
- den kontrollen forskeren har på faktiske hendelser
- fokuset på kontemporære data sett i motsetning til historiske data (Yin 1994).

Etter å ha tenkt gjennom holdepunktene til Yin, og etter nøye avveininger, har jeg allikevel kommet fram til at problemstillingen kan løses med en kvantitativ undersøkelse. Oppgaven bygger også til dels på min egen bacheloroppgave, som var eksplorerende. Jeg har vært rev, og tiden har kommet for å grave seg dypere inn i materialet, og bli et pinnsvin.

5.1 Design

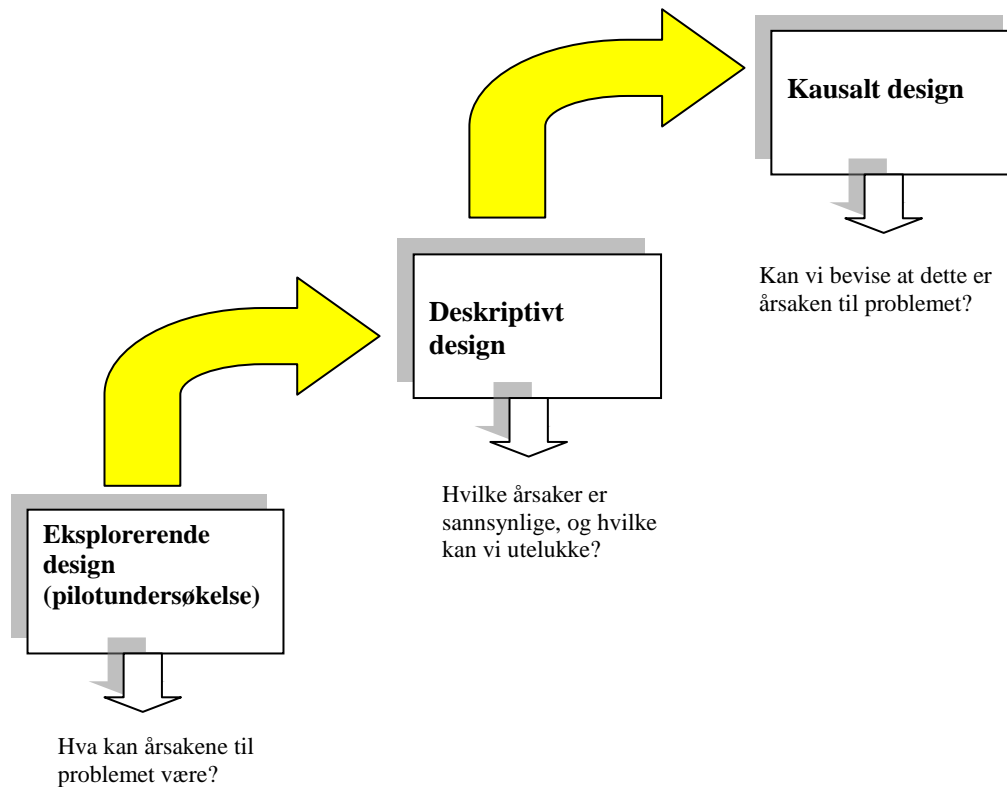
Proessen for å finne et godt forskningsdesign, kan ofte sammenlignes med det arbeidet arkitekten gjør, før han bygger et hus. Han lager et konstruksjonstegning. Det går an å bygge huset uten en slik tegning, men utfallet vil være usikkert.

I utgangspunktet kan vi velge mellom tre grunnleggende forskningsdesign; *eksplorerende*, *deskriptivt (beskrivende)* og *kausalt design*.. Hvilket av de tre designene vi bør velge, vil som tidligere nevnt være avhengig av problemets karakter og forskningsprosjektets formål.



Figur 4: Oversikt over forskningsdesign
(Sander 2004)

De tre grunnleggende designtypene kan betraktes som trinn i en kunnskapsprosess som kan illustreres med følgende modell:



Figur 5: Oversikt over kunnskapsprosessen
Sander 2004

Det er naturlig for meg å bevege meg videre i kunnskapsprosessen, siden oppgaven bygger på en eksplorerende studie.

Det har ikke eksistert en klar definisjon på hva kausalitet egentlig er, før Bollen introduserte sin definisjon i 1989. Den generelle definisjonen er at ”en variabel Y_1 , som er isolert fra alle andre påvirkninger med unntak av den andre variabelen X_1 . Om en endring i Y følger endringen i X_1 , er Y_1 en årsak av X (Bollen 1989)”.

For å trekke sikre slutninger om kausalitet er det noen forutsetninger som må være på plass (Bollen 1989):

- *Isolasjon* – Det kontrolleres for at det ikke er andre teoretiske variabler som påvirker.
- *Samvariasjon* – Det må kunne påvises en sammenheng mellom fenomener.
- *Temporaritet* – Det må kunne vises til hvilken av de to variablene som kommer først i tid.

Bollen sier at alle forutsetningene må være på plass, men isolasjon er det kravet som bør bli ivaretatt først, deretter samvariasjon. Når dette er gjort, må det kunne påvises at det faktisk er X_1 som fører til Y_1 og ikke omvendt. Temporaritet er det minst viktige kravet å oppfylle med hensyn til kausalitet. Jeg vil nå diskutere hvert av kravene og ha dem som grunnlag for beslutning om design i min studie.

Likevel er det viktig å poengtere at denne undersøkelsen ikke på noen måte har et rendyrket kausalt design. Et slikt design stiller mange krav som jeg vil komme inn på i de følgende kapitler. Jeg har stor respekt for disse kravene, og mange er vanskelig å oppfylle på en tilfredsstillende måte. Det er en problemstilling samfunnsvitenskapen har til stadighet. Den eneste måten å påvise kausalitet, er i et rendyrket eksperiment, og dette lar seg vanskelig gjennomføre i de fleste samfunnsvitenskaplige spørsmål. Derfor vil jeg ha større fokus på å vise sammenhenger, relasjoner og assosiasjoner enn å finne retninger i en årsakssammenheng.

5.1.1 Krav om isolasjon

Ved isolasjon har vi kontrollert at det ikke er andre teoretiske variabler som påvirker. Vi kan aldri være sikre på at Y_1 er isolert fra alt annet enn X_1 , og derfor blir isolasjon er uoppnåelig mål. Fordi isolasjon bare oppstår når Y_1 og X_1 er i et vakuum som utelukker alle andre påvirkninger, kan vi aldri være sikre på at det er X_1 som påvirker Y_1 , hvis ikke Y_1 isoleres. Når vi antar at feiltermen (ζ_1) ikke er korrelert med den avhengige variabelen, erstatter vi uttrykket isolasjon med pseudo-isolasjon. Det kan være mange variabler representert ved feiltermen ζ_1 som er ukjent for forskeren. Disse kan påvirke Y_1 i større eller mindre grad.

Antakelsen om pseudo-isolasjon er brutt hvis:

$$\text{COV}(x, \zeta_1) = \text{COV}(x, f(x_{q+1}, \dots, x_w)) \neq 0 \text{ hvor } x = [x_1, x_2, \dots, x_q]. \text{ (Bollen 1989 side 45).}$$

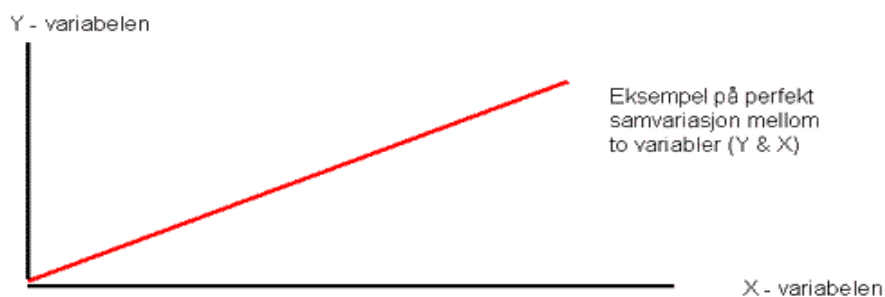
Eksempler som kan forårsake dårlig isolasjon er spuriøsitet og maskering. Det første handler om en tredje variabel som påvirker både X_1 og Y_1 , og som ikke er med i modellen. Utsagnet til Bollen om at "correlation is not causation" stammer fra denne problematikken (Bollen 1989:50).

Maskering er når en tredje variabel som er utelatt, opphever effekten av X_1 på Y_1 . Vi kan utvide Bollens tidligere refererte utsagn med ” *a lack of correlation does not disprove causation* (Bollen 1989:52). Den maskerte variabelen kan bidra til å skjule effekten på av X_1 på Y_1 og dermed oppheve korrelasjonen. Korrelasjon er en nødvendig forutsetning for kausalitet bare når vi isolerer årsak og effekt fra alle andre påvirkninger. Korrelasjon er verken en nødvendig eller tilstrekkelig forutsetning uten isolasjon eller pseudo-isolasjon (Bollen 1989).

Bollen (1989) mener at eksperiment er det beste designet for å ivareta isolasjon. Her er det mulig å isolere variablene og utelukke alternative forklaringsvariabler på en annen måte enn i andre design. I et tverrsnittdesign er det mulig å ivareta isolasjonskravet ved å bruke kontrollvariabler og en homogen setting (Mitchell 1985; Bollen 1989). En innføring av kontrollvariabler øker kontrollen over andre mulige forklaringsvariabler. Hvis kontrollvariabelen ikke fører til noen særlig effekt på forholdet mellom X_1 og Y_1 , er det liten sannsynlighet for at det eksisterer spuriøse eller maskerte effekter.

5.1.2 Krav om samvariasjon

Samvariasjon – det må kunne påvises en sammenheng mellom fenomenene. Når en antatt årsak og effekt er isolert fra alle andre påvirkninger, bør de to variablene samvarierte. En bivariat samvariasjon er verken en nødvendig eller tilstrekkelig forutsetning for et kausalt forhold. Samvariasjon innebærer at hvis X_1 er årsak til Y_1 , så må en endring i X_1 også følges av en endring i Y_1 . Samvariasjon er svært viktig for statistisk konklusjonsvaliditet (Mitchell 1985) og omhandler i hvilken grad det trekkes korrekte konklusjoner om samvariasjon i statistiske analyser (Reve 1985). For i det hele tatt kunne påstå at X er årsaken til Y må vi ha påvist at det er en forutsigbar statistisk sammenheng mellom variablene.



Figur 6: Bilde av linear korrelasjon

(Sander 2004)

Over ser vi en perfekt lineær korrelasjon mellom to variabler. For å beregne samvariasjonen mellom to variabler bruker vi vanligvis statistiske metoder. Kovarians og korrelasjon er to viktige mål for samvariasjon og danner kjernen i regresjonsanalysen. Ønsker man å beregne samvariasjon mellom to variabler, er dette den mest brukte statistiske metoden.

Kovariansen måler graden av lineær samvariasjon. Hvis kovariansen er summen av standardavvikene i utvalget, vil dette representere perfekt samvariasjon. Der X og Y stiger i takt, vil den være positiv, mens den vil være negativ hvis den ene stiger mens den andre synker. Kovariansen er et hensiktsmessig mål for samvariasjon når vi ser på summer eller differanser mellom variabler. Men den kan ofte få pussige benevninger, og korrelasjon unngår slike benevninger. Samtidig måler den samvariasjonen i mer absolutt forstand enn kovariansen. For å kunne si at det er noen samvariasjon mellom to variabler, må vi kunne bevise at det er en statistisk signifikant sammenheng mellom dem, og at denne sammenhengen ikke skyldes tilfeldigheter (Sander 2004).

5.1.3 Krav om temporaritet

Antakelsen om at en sammenheng er kausal, avhenger av at den kausale retningen er riktig (Bollen 1989). Temporaritet betyr at årsaken X_1 må inntreffe før effekten Y_1 i tid. Ved eksperimentelle design blir eksperimentgruppen eksponert for stimuli før den aktuelle målingen utføres. Dersom kontrollgruppen viser samme respons som eksperimentgruppen, kan det ikke konkluderes med at det eksisterer et kausalt forhold.

I tverrsnittdesign måles avhengig og uavhengig variabel samtidig, og det blir dermed umulig å oppfylle kravet om temporaritet (Frankfort-Nachmias & Nachmias 1996). Man er derfor avhengig av å støtte seg på den teorien og logikken som ligger til grunn for undersøkelsen. I praksis betyr dette teorien som legges til grunn for modellkonstruksjon og hypotesegenerering (Hunt 1991), men man kan altså ikke på empirisk grunnlag uttale seg om sekvensialitet i ett tverrsnittstudium. Et alternativ kan være å utføre flere tverrsnittstudier for så å danne tidsseriestudier eller paneldesign. Siden dette vil kreve tid, kan nye variabler oppstå blant studiens respondenter, noe som svekker isolasjonskriteriet (Bollen 1989).

Eksperimentelle undersøkelser tilfredsstillter kravene til isolasjon og temporaritet på en god måte, men er svakere når det gjelder kravet om samvariasjon. Tverrsnittstudier tilfredsstillter

derimot kravet til samvariasjon på en god måte, men er svakere i forhold til kravene til isolasjon og temporalitet

5.2 Setting

Settingen for undersøkelsen er omgivelsene der undersøkelsen skal foretas. Det er viktig at den interne validiteten og den statistiske konklusjonsvaliditeten blir ivaretatt. Intern validitet bør prioriteres foran ekstern validitet (Cook & Campell 1979). For å sikre den interne validiteten, er det viktig å sikre en homogen setting, for da unngår vi spuriøse eller maskerte sammenhenger (Mitchell 1985). Spuriøse eller maskerte sammenhenger står det mer om i kapittelet om kontrollvariabler.

Det er ikke lett å sikre homogenitet i denne undersøkelsen, men det gjort et forsøk. Carland et al. (1984) sier at forskning på SBL rettferdiggjøres rett og slett fordi de er så mange. De sier også de behandles som en enhet ikke fordi de er homogene, men fordi de har en flere felles ledelsesutfordringer som er felles og som ikke eksisterer hos ledere i større organisasjoner.

Kravet for å være med i undersøkelsen, er at vedkommende driver en liten bedrift med inntil 20 ansatte, og har et eierforhold. Bortsett fra dette, er gruppen svært lite homogen. Begge kjønn er representert, forskjellige aldre, noen som drevet bedrift i ett år, og noen i tjue. Det er forskjellige næringer, og forskjellige foretaksformer. De kommer fra forskjellige steder i landet og det vil derfor sannsynligvis eksistere kulturforskjeller. Derfor er det også tatt i bruk kontrollvariabler. Det er også viktig å ha en setting som skaper noe variasjon i de uavhengige variablene, slik at kravene til statistisk konklusjonsvaliditet oppfylles. Den statistiske konklusjonsvaliditeten sier noe om i hvilken grad det trekkes korrekte slutninger om kovarians i den statistiske analysen (Reve 1985).

I tabellen under, ser vi noen demografiske forhold sammenlignet med tall fra SSB. Vi ser en skjevfordeling på AS versus enkeltpersonforetak. Kvinner og menn er forholdsvis likt fordelt og fordelingen på næringer er ikke urovekkende annerledes enn SSB. Når det gjelder landsdel, ser vi en overrepresentasjon fra Østlandet, og Sørlandet er lite representert. De forskjellige næringene er også greit representert. Videre i oppgaven er det spurt om antall ansatte. Dette fordeler seg omtrent som tallene fra SSB. Når det gjelder alder på de som driver SSB, har jeg ikke klart å finne tall på dette. Heller ikke sivilstand. Tallene fra SSB er hentet

fra temasideene om næringsliv (SSB 2008). Det vil være meget vanskelig å treffe riktig på en slik populasjon, men bortsett fra skjevfordelingen mellom AS og enkeltpersonforetak, synes jeg ikke det er problematisk.

Tabell 1: demografiske forhold

Antall ansatte	0	1-5	6-10	11-20
Oppgave	28,3 %	50 %	14,8 %	6,7 %
SSB	30 %	50 %	14,5 %	5,5 %

Næringer	Industri	Varehandel, reparasjon av motorvogner	Bygg og anlegg	Transport lagring kommunikasjon	Eiendomsdrift utleievirksomhet forretningsmessig tjenesteyting	Andre næringer
Oppgave	8	13	16	1,4	33	28
SSB	7	18	13	7	32	23

Organisasjonsform	AS	Enkeltpersonforetak	Andre
Oppgave	87,8 %	10,5 %	1,7 %
SSB	45 %	44 %	11 %

Fordeling kjønn	Menn	Kvinner
Oppgave	80%	20%
SSB	78%	22%

Landsdel	Vest	Sør	Øst	Midt	Nord
Oppgave	21	6	54	10	9
SSB	19	19	38	14	9

I neste avsnitt vil jeg snakke nærmere om kontrollvariabler. Siden utvalget i oppgaven ikke er homogent, er det naturlig å tenke seg at det kan være andre forklaringer på relasjonene i oppgaven, enn de som kommer frem i modellen.

5.3 Kontrollvariabler

Det er ikke alltid en statistisk sammenheng mellom to variabler behøver å bety at det foreligger en årsakssammenheng. Noen ganger kan det være slik at variasjonene i variablene skyldes felles bakenforliggende årsaker. Da er sammenhengen spuriøs (Halvorsen 2004).

Det er viktig å granske dataen og spørre *hvorfor* to variabler er beslektet. I mange forskningsdesign vil enkle forhold mellom variabler være forenlig med kausale sammenhenger, men påviser de nødvendigvis ikke (Judd, Smith & Kidder 1991). Det er en sterk forenkling å tro at vi kan unngå andre påvirkninger på variablene (Mitchell & Jolley 2006).

Bollen (1989) skriver om det han kaller ”forstyrrende” variabler. Det er variabler som er ukjent eller som ikke har noe navn. Kravet for total isolasjon er at ingen variabel bortsett fra x_1 kan være årsaken til y_1 og må være isolert fra den ”forstyrrende” variabelen. Det er nesten umulig å kontrollere, og derfor er pseudoisolasjon mer realistisk å oppnå.

Kontrollvariabler blir tatt i bruk for å kontrollere at det ikke er andre faktorer som påvirker modellen vår. Det blir gjort ved å holde den tredje variabelen konstant for de enhetene vi sjekker. Noen ganger er ikke kontrollen omfattende nok, og vi kan ha oversett relevante variabler. En relevant variabel er en som ligger forut eller samtidig med X i tid, og som har sammenheng med både X og Y . En slik variabel kan skape spuriøse eller maskerte sammenhenger (Hellevik 2003).

Undersøkelsens design vil bestemme hvordan det kontrolleres for alternative årsaksvariabler. I et eksperiment skjer det ved at individet ikke utsettes for andre påvirkninger enn det som inngår i modellen. I en tverrsnittdesign prøver man å sikre isolasjon ved at utvalget har en fellesnevner som sikrer homogenitet. Som nevnt tidligere, er det vanskelig å sikre homogenitet i denne studien. Jeg har tatt i bruk flere kontrollvariabler – kjønn, sivil status, alder, gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke og antall år som leder av bedriften.

5.4 Måling og utvikling av måleinstrument

Måling innebærer å tallfeste fenomen, og kan defineres som ”å knytte teoretiske begreper til empiriske indikatorer” (Ringdal 2001). Enkelte begreper vi ønsker å måle lar seg enkelt måle direkte, andre er imidlertid ofte abstrakte og ”usynlige” og lar seg bare måle indirekte. De kan være flerdimensjonale og bestå av flere subdimensjoner. På bakgrunn av det utvikler indikatorer til disse subdimensjonene; indikatorer som representerer situasjoner enhetene tar stilling til og som videre reflekterer hva de tenker (Mitchell & Jolley 2006). Utvikling av slike indikatorer kalles målutvikling, og er det tredje trinnet i Bollens måleprosess (Bollen 1989) og foretas etter konsept og dimensjonsavklaring. Ut fra de utviklede målene, settes opp en målemodell, som viser hvordan de teoretiske begrepene skal måles, og tilkjenner relasjonen mellom indikatoren og begrepet (Ringdal 2001; Bollen 1989).

Måleprosessen er for å sikre validitet. En vanlig definisjon av validitet, er om vi virkelig måler det vi tror vi måler (Reve 1985). Ved mangel på validitet står vi i fare for å trekke feilaktige slutninger, og uttale oss om sammenhenger det ikke er grunnlag for. Innenfor målutvikling er det først og fremst *begrepsvaliditeten* vi ønsker å ivareta i form av *overflatevaliditet*.

Overflatevaliditet viser det umiddelbare samsvaret mellom teoretisk og operasjonell definisjon av en variabel (Reve 1985). Dette kan kartlegges ved hjelp av pilotstudier, mål som er benyttet i tidligere studier eller ved å avstemme indikatorene med bransjeeksperter og akademiske eksperter. I denne undersøkelsen er det i hovedsak brukt anerkjente mål fra tidligere studier. En oversikt over målene som er brukt for å operasjonalisere variablene ser vi i tabell 2. Jeg vektlegger også om målingen er rimelig eller intuitiv riktig. Hensikten er å få til en bedre kopling mellom variabler på teori- og måleplan.

Kvaliteten på målutviklingen har en avgjørende betydning for de resultater man kommer frem til. Her gjelder ”GIGO” prinsippet; ”garbage in, garbage out” (Churchill 1979). Det er et faktum at målefeil ofte representerer langt større feilmulighet enn utvalgsfeil (statistiske feil). I tillegg vil det ofte være umulig post hoc, å anslå omfanget av målefeilene (Grønhaug 1985). Optimalt bør derfor måling vies stor oppmerksomhet *før* studien gjennomføres.

Det er viktig at hvert enkelt spørsmål er en god indikator på begrepet, at indikatorene samlet dekker hele begrepets domene, og at indikatorene hver for seg ikke fanger opp mer enn det begrepet de skal måle. Bollen (1989) anbefaler at responskalaene enten er naturlig, eller minimum på intervallnivå. Vi skal senere se at Berry (1993) forutsetter i regresjonsforutsetning 1, at alle uavhengige variabler er kvantitative eller dikotome, og at den uavhengige variabelen er kvantitativ eller kontinuerlig. Ut fra disse betraktninger velges de indikatorene som best synes å måle viktige aspekter ved variabelen og det bakenforliggende begrepet.

Å benytte riktig skala for et begrep er avgjørende for å fange opp respondentenes holdninger så nøyaktig som mulig. Det finnes flere ulike måleskalaer. Likertskala er summen eller gjennomsnittet av verdiene på et sett indikatorer. Det måler til sammen et teoretisk begrep. I samfunnsvitenskapen er nok dette den mest brukte skalaen. Respondentene vurderer forskjellige påstander, og har forskjellige svaralternativer som er graderte (Ringdal 2001). I denne studien anvendes en syvpunktsskala med et nøytralt midtpunkt. En skala med syv alternativer ble benyttet fordi skalaer med flere alternativer vil gi større grad av statistisk nøyaktighet (Berry 1993). I begrepet subjektiv helse, er det noen spørsmål som har fem alternativer. Disse blir standardisert før testingen begynner. Som nevnt tidligere, har jeg også med demografiske variabler. Disse måles med grupperte skalaer, og en slik skala består av flere kategorier der en skal passe for respondenten.

Tabell 2: Oversikt over operasjonalisering

Operasjonaliseringer av begrepene		
Begrep	Operasjonell definisjon	Hvordan målt
Aspirasjon	Hvilke type indre eller ytre mål for fremtiden, søker SBL å oppnå?	Aspirasjons Index SDT (Kasser&Ryan 1993)
Locus of causality	I hvilken grad SBL er orientert mot aspekter i samfunnet som fremmer ytre, indre eller impersonal motivasjon	The General Causality Orientations Scale (Deci&Ryan 1985a)
Miljø/nettverk	Hvordan føler SBL han får kompetansetøtte, autonomistøtte og sosialstøtte av sin nærmeste samtalepartner	Perceived Autonomy –Supportive Climate Questionnaires (Deci&Ryan 2004)
Oppfattet kompetanse	I hvilken grad SBL føler seg kompetent i det arbeidet han utfører	Perceived Competence Scale (Williams&Deci 1996)
Motivasjon "The Why"	SBLs følelser i forhold til hvorfor han driver egen bedrift.	Exercise Self-Regulation Questionnaire (SRQ-E) Ryan og Connell (1989),
Press/stress	Hvilke typer press/stress som påvirker SBL.	The Tension and Effort/Stress Inventory (TESI)(Svebak 1993).
Subjektiv helse	I hvilken grad SBL føler seg årvåken, vital, og om han føler seg fysisk frisk	-Subjective Vitality Scales (SDT) -The MOS 36-item Short Form Health Survey (Ware&Sherbourne 1992). -Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson, Tellegen, & Clark 1988) -Satisfaction With Life Scales, (Pavot &Diener 1993)

Skalaene er oversatt og tilpasset SBL. Noen av skalaene var allerede oversatt til norsk. Noen indikatorer har jeg kunnet bruke slik de var, mens på andre har det vært nødvendig å gjøre større endringer. Jeg har hele tiden vært oppmerksom på hvor viktig det er å beholde essensen i spørsmålene, slik at jeg ikke ender med å måle noen annet enn det som er tiltenkt. Det er særlig case spørsmålene i ”The General Causality Orientations Scale” som har gjennomgått store endringer. I miljø/nettverk spørsmålene har jeg endret ”leder” til ”min nærmeste samtalepartner”. Det var nødvendig, siden SBL ikke har noen leder.

5.4.1 Avhengig variabel

I dette avsnittet vil jeg redegjøre for den avhengige variabelen i min konseptuelle modell. Slik modellen er tegnet, er dette ”subjektiv helse”.

Subjektiv helse

Selve indikatorene er hentet fra:

- Subjective Vitality Scales (SDT)
- The MOS 36-item Short Form Health Survey (Ware & Sherbourne 1992)
- Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson, Tellegen, & Clark 1988)
- Satisfaction With Life Scales, (Pavot & Diener 1993)

Dette er utprøvde måleskjema som bare trengte små justeringer for å være tilpasset SBL. Årsaken til at jeg har brukt flere måleskalaer, er for å få et vidt begrep på subjektiv helse. Den skal inneholde fysisk helse og velvære både innenfor den hedonistiske og den eudaiomistiske tradisjon.

Tabell 3: Indikatorer på avhengig variabel, dimensjon subjektiv helse

Tabell: Subjektiv helse	
Helse1	Stort sett, hvordan vil du si helsen din er nå?
Helse2	Sammenlignet med for ett år siden, hvordan vil du si helsen din er nå?
Helse3	Hvordan vil du vurdere din egen helse i forhold til andre på samme alder?
Helse4	I hvilken grad føler du at helsen begrenser deg i jobben?

Tabell 4: Indikatorer på avhengige variabel, dimensjon vitalitet

Tabell: Vitalitet	
Nedenfor skal du beskrive hvordan du føler deg i dag.	
Vitalitet1	Jeg føler meg levende og vital
Vitalitet2	Jeg føler meg energisk
Vitalitet3	Jeg har mye overskudd

Vitalitet4	Jeg har mye energi
Vitalitet5	Jeg ser fram til hver ny dag
Vitalitet6	Jeg føler meg nesten alltid klar og våken
Vitalitet7	Jeg føler meg glad og optimistisk

Tabell 4: Indikatorer på avhengig variabel, dimensjon livstilfredsstillelse

Tabell: Livstilfredsstillelse	
Vurder hvordan følgende utsagn passer deg generelt.	
Livstilfr1	På de fleste områder er livet mitt nær det ideelle.
Livstilfr2	Livet mitt er stort sett utmerket
Livstilfr3	Jeg er fornøyd med livet mitt
Livstilfr4	Så langt har jeg fått det jeg ønsker ut av livet mitt.
Livstilfr5	Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandre noen ting.

Tabell 5: Indikatorer på avhengig variabel, dimensjon positiv og negativ effekt

Tabell: Positiv og negativ affekt	
I hvilken grad føler du deg vanligvis:	
Panas1	Entusiastisk
Panas2	Irritert
Panas3	Fortvilet
Panas4	Oppvakt/klar
Panas5	Begeistret
Panas6	Målbevisst
Panas7	Oppskaket
Panas8	Inspirert
Panas9	Aktiv
Panas10	Nervøs
Panas11	Redd
Panas12	Stolt
Panas13	Skyldbvisst/dårlig samvittighet
Panas14	Bekymret

5.4.2 Uavhengige variabler

Begrepet **aspirasjon** er hentet direkte fra SDT, og jeg har brukt måleskalaen fra "Aspiration Index SDT" (Kasser & Ryan 1993). Denne måtte tilpasses noe, fordi ikke alle spørsmålene kunne relateres til SBL.

Tabell 6: Indikatorer på uavhengige variabler - aspirasjon

Tabell: Aspirasjon	
Mål/ønske: å ha god helse	
Asp1a	Hvor viktig er det for deg å ha god helse?
Asp2a	Hvor stor sannsynlighet er det for at du kommer til å ha god helse i fremtiden?
Asp3a	I hvor stor grad har du oppnådd å ha god helse allerede?

Mål/ønske: økonomisk suksess i bedriften	
Asp1b	Hvor viktig er det for deg at bedriften har økonomisk suksess?
Asp2b	Hvor stor sannsynlighet er det for at bedriften får økonomisk suksess i fremtiden?
Asp3b	I hvor stor grad har bedriften oppnådd økonomisk suksess allerede?

Mål/ønske: personlig økonomisk suksess	
Asp1c	Hvor viktig er det med personlig økonomisk suksess for deg?
Asp2c	Hvor stor sannsynlighet er det for at du får personlig økonomisk suksess i fremtiden?
Asp3c	I hvor stor grad har du oppnådd personlig økonomisk suksess allerede?

Mål/ønske: frihet til å velge hva jeg gjør, i stedet for å bli styrt av andre	
Asp1d	Hvor viktig er det for deg å ha frihet til å velge hva du gjør?
Asp2d	Hvor stor sannsynlighet er det for at du oppnår denne valgfriheten i fremtiden?
Asp3d	I hvor stor grad har du oppnådd å ha valgfrihet allerede?

Mål/ønske: å bli rik	
Asp1e	Hvor viktig er det for deg å bli rik?
Asp2e	Hvor stor sannsynlighet er det for at du oppnår å bli rik i fremtiden?
Asp3e	I hvor stor grad har du oppnådd å bli rik allerede?

Mål/ønske: Å ha personlig vekst og lære nye ting	
Asp1f	Hvor viktig er det for deg å ha personlig vekst og lære nye ting?
Asp2f	Hvor stor sannsynlighet er det for at du kan oppnå dette i fremtiden?
Asp3f	I hvor stor grad har du oppnådd å ha personlig vekst og lært nye ting allerede?

Mål/ønske: Å ha nok penger til å kjøpe alt jeg ønsker	
Asp1g	Hvor viktig er det for deg å kunne kjøpe alt du ønsker?
Asp2g	Hvor stor sannsynlighet er det for at du kan kjøpe alt du ønsker i fremtiden?
Asp3g	I hvor stor grad har du nok penger til å kjøpe alt du vil allerede?

Mål/ønske: å holde meg relativt frisk	
Asp1h	Hvor viktig er det for deg å holde deg frisk?
Asp2h	Hvor stor sannsynlighet er det for at du holder deg frisk i fremtiden?
Asp3h	I hvor stor grad har du oppnådd å holde deg frisk allerede?

Mål/ønske: å bli en velstående person	
Asp1i	Hvor viktig er det for deg å bli en velstående person?
Asp2i	Hvor stor sannsynlighet er det for at du blir en velstående person i fremtiden?
Asp3i	I hvor stor grad har du oppnådd å bli en velstående person allerede?

Locus of causality er også hentet fra SDT og spørreskjemaet er fra ”The General Causality Orientations Scale” (Deci & Ryan 1985). Dette er kanskje et av de skjemaene som måtte tilpasses mest, fordi det ikke passet inn i SBLs hverdag. Det kan vise seg å være et problem for validiteten, men det gjenstår å se.

Tabell 7: Indikatorer på uavhengige variabler – locus of causality

Tabell: Locus of causality	
Du skal informere en framtidig kunde/opdragsgiver om en jobb du har mulighet for å få. Dine tanker om dette vil være:	
28	Jeg må gjøre dette bra, for det kan heve min anseelse.
28a	Det spørres om jeg klarer å legge fram dette slik at de andre får noe utbytte av det.
28b	Jeg vil se på oppgaven som en utfordring og forberede meg godt.

Tenk at du får tilbud om et stort oppdrag. Oppdraget er større enn de du pleier å ta. Det første du vil tenke på når du overveier om du skal ta jobben, er:	
29	Hva om jeg ikke klarer jobben?
29a	Kommer jeg til å få en mer betydningsfull posisjon etter denne jobben?
29b	Kommer det nye arbeidet til å bli interessant?

Du blir oppsøkt av en journalist for å bli intervjuet om noe du har kjennskap til. Dine tanker om dette vil være:	
30	Dette må jeg klare bra, siden det kommer i avisen og jeg blir kjent for alle.
30a	Bli redd for å ikke gi gode svar.
30b	Forberede meg godt for å kunne gi dekkende svar.

En av dine ansatte som vanligvis gjør en god jobb, har mistet mye av interessen og arbeidsiveren den siste tiden. Din reaksjon vil mest sannsynlig være:	
31	Markere min posisjon som leder å fortelle vedkommende at hun/han må jobbe hardere.
31a	Det er vanskelig å få gjort noe med slike problemer.
31b	Diskutere problemene og eventuelt samarbeide for å finne en løsning.

Du har nettopp fått en ny og krevende oppgave. Det du først og fremst tenker er:	
32	Hvordan kan jeg få dette til å bli en oppgave med utviklingsmuligheter?
32a	Jeg vil være redd for å ikke mestre denne oppgaven.
32b	Kan denne oppgaven tjene som springbrett til for eksempel en bedre betalt jobb, eller høyere status.

Begrepet **miljø/nettverk** stammer også fra SDT og er hentet fra ”Perceived Autonomy – Supportive Climate Questionnaires” (Baard et al.2004). Også her måtte skjemaet tilpasses SBL, og jeg mener jeg har lykket med det.

Tabell 8: Indikatorer på uavhengige variabler – miljø/nettverk

Tabell: Miljø/nettverk	
Hvem er din nærmeste samtalepartner når det gjelder forbedring/utvikling og kompetanse som bedriften trenger.	
34	Jeg føler at min samtalepartner tror på mine evner og ferdigheter.
34a	Jeg opplever at min samtalepartner og jeg sammen bidrar til at jeg lykkes med jobben.
34b	Hos min samtalepartner får jeg svar på mine spørsmål om jobb/fag på en god måte.
34c	Min samtalepartner ser meg, oppmuntrer meg og roser min innsats på jobben.
34d	Jeg føler at min samtalepartner ønsker å bidra til at jeg lykkes med mine utfordringer i jobben.
34e	Min samtalepartner og jeg snakker om hvordan jeg kan forbedre meg og lære rent faglig og ellers på jobb.
34f	Jeg opplever at min samtalepartner forstår meg og mine fagmessig og jobbrelaterte utfordringer.

Følgende spørsmål handler om deg og din samtalepartner når det gjelder hvilken støtte og oppmuntring du føler du får.	
36	Jeg kan virkelig stole på/regne med hjelp og støtte fra min samtalepartner når jeg er bekymret og stresset.
36a	Jeg kan virkelig stole på min samtalepartners hjelp til å føle meg avslappet når jeg er presset og spent.
36b	Min samtalepartner aksepterer meg fullt og helt, inkludert både mine svake og sterke sider.
36c	Jeg kan virkelig stole på at min samtalepartner vil bry seg om meg uansett hva som skjer.
36d	Jeg kan virkelig stole på min samtalepartner når jeg trenger hjelp til å føle meg bedre dersom jeg er lei meg eller nedfor.
36e	Jeg kan stole på at min samtalepartner vil roe meg ned når jeg er urolig eller sint.
36f	Jeg føler at min samtalepartner virkelig bryr seg om meg/er glad i meg.

Hvem er din nærmeste samtalepartner når det gjelder valg du står ovenfor og videre utvikling av bedriften?	
38	Jeg føler min samtalepartner hjelper meg med valg og beslutninger vedrørende nye tiltak som skal utvikle bedriften.
38a	Jeg kan snakke åpent og ærlig om min bedrift til min samtalepartner.
38b	Jeg mener min samtalepartner gir meg tro på mine evner til å drive bedrift.
38c	Jeg føler at min samtalepartner aksepterer meg.
38d	Min samtalepartner og jeg drøfter ulike muligheter vedrørende bedriften. Dette hjelper meg til å se at jeg har flere valgmuligheter.
38e	Min samtalepartner gir meg tro på at jeg ved å drive bedriften vil få oppfylt mine ønsker om fremtiden.
38f	Jeg føler at min samtalepartner er en diskusjonspartner når jeg står overfor viktige valg vedrørende bedriften.
38g	Jeg føler at min samtalepartner gir meg valgmuligheten til å utvikle bedriften slik jeg ønsker.
38h	Min samtalepartner og jeg er stort sett enig om hvordan jeg driver bedriften, og krangler sjelden om dette.
38i	Min samtalepartner opplyser meg om mulighetene bedriften gir, slik at jeg har muligheter til å velge det jeg føler er den beste løsningen.

Opplevd kompetanse begrepet kommer fra SDT, og spørreskjemaet er hentet fra ”Perceived Competence Scale” (Williams & Deci 1996). Dette er et kort og greit spørreskjema som trengte minimalt med justeringer. Jeg har også tilføyd noen ekstra spørsmål som er tilpasset SBL.

Tabell 9: Indikatorer på uavhengige variabler – opplevd kompetanse

Tabell: OPPLEVD KOMPETANSE	
Hvordan oppfatter du din egen kompetanse	
40	Jeg føler meg trygg på mine evner til å drive egen bedrift.
40a	Jeg er i stand til å drive bedriften på en slik måte at jeg har lønnsomhet.
40b	Jeg har oppnådd mine drømmer og mål med bedriften.

40c	Jeg føler meg i stand til å møte de utfordringer i bedriften som måtte komme i fremtiden.
40d	Jeg er i stand til å utføre de fleste oppgaver i jobben på en god måte.
40e	Jeg behersker arbeidsmiljøloven, og følger denne.
40f	Jeg behersker den økonomiske lovgivningen, og følger denne.
40g	Jeg føler jeg er en god leder for mine ansatte.
40h	Jeg er en faglig dyktig person.
40i	Jeg føler meg sikker på at jeg også vil lykkes i fremtiden.

Begrepet **motivasjon** er hentet direkte fra SDT, og jeg har brukt indikatorer fra ”the Exercise Self-Regulation Questionnaire” (SRQ-E)(Ryan og Connell 1989). Flesteparten av spørsmålene er originale, og det er minimalt med tilpasninger. Også her er det tilføyd noen ekstra spørsmål, som er spesielt tilpasset SBL.

Tabell 10: Indikatorer på uavhengige variabler - motivasjon

Tabell: MOTIVASJON	
Hvorfor driver du din egen bedrift?	
39 Indre	Fordi jeg liker det.
39a Identifisert	Fordi å drive egen bedrift er viktig for meg.
39b Identifisert	Fordi jeg ikke trives med å være ansatt.
39c Amotivasjon	Jeg vet ikke lenger, kan ikke se at min innsats gir resultater.
39d Indre	Fordi det er gøy.
39e Introjektivert	Fordi jeg vil at andre skal snakke positivt om meg.
39f Indre	Fordi det er interessant.
39g Ytre	Fordi det er forventet av meg.
39h Introjektivert	Fordi jeg er redd for å ikke å få utnyttet mine evner som ansatt.
39i Ytre	Fordi det hjelper på min anseelse.
39j Amotivasjon	Tidligere hadde jeg gode grunner for å drive bedrift, men nå vet jeg ikke lenger.
39k Identifisert	Fordi å drive egen bedrift føles riktig og viktig for meg.
39l Ytre	Jeg føler meg presset til å drive egen bedrift fordi jeg har satset så mye på dette.
39m Identifisert	Jeg synes det er verdifullt og samfunnsnyttig å drive egen bedrift.
39n Indre	Fordi å drive egen bedrift gir meg muligheten til utvikling og mestring.
39o Introjektivert	Jeg vil at andre skal se at jeg lykkes med det jeg holder på med.
39p Ytre	For potensialet for å tjene mye er tilstede.
39q Indre	Fordi det er moro å løse oppgaver i bedriften.
39r Amotivasjon	Det er vanskelig nå, jeg kan ikke se at det jeg gjør gir uttelling.
39s Indre	Fordi jeg liker utfordringene det gir meg.
39t Introjektivert	Fordi jeg vil få dårlig samvittighet hvis jeg slutter.
39u Ytre	Fordi jeg vil få problemer hvis jeg slutter.
39v Ytre	Fordi andre forventer at jeg skal gjøre det.
39w Ytre	På grunn av penger jeg tjener.
39x Introjektivert	Fordi jeg vil at andre skal oppfatte meg som dyktig.

Det neste begrepet press/stress er hentet fra The Tension and Effort/Stress Inventory (TESI) (Svebak 1993). Her var det opprinnelig bare fire spørsmål, og resten av spørsmålene er laget

for å passe SBL. Jeg har nevnt tidligere at det kan utgjøre en fare med slike tilpasninger, og testing i SPSS vil fortelle mer om det faktisk har blitt problemer underveis.

Tabell 11: Indikatorer på uavhengige variabler – press/stress

Tabell: PRESS/STRESS	
Hvor mye press, stress, utfordringer eller krav har du vært utsatt for den siste måneden fra:	
41	Arbeidet i bedriften.
41a	Økonomi (dårlig råd).
41b	Det økonomiske regelverket (regnskapsloven, mva o.l).
41c	Regelverk som omhandler ansattes vilkår (arb.milj.lov).
41d	Eksterne faktorer (kommunale krav og/eller reguleringer).
41e	Et krevende marked.
41f	Kunder er vanskelige og klager.
41g	Kunder som er kravstore.
41h	Knapphet på tid (klarer ikke få gjort det du skal).
41i	Rollekonflikter (du må være ”alt” for ”alle”).
41j	Konflikter med ansatte – de er kravstore, har høye forventninger.
41k	Familien (de er lei av at du jobber mye, vanskelig å kombinere familie og jobb).
41l	Egen kropp (følt deg dårlig, uopplagt eller lignende).

Hvor stor BELASTNING har det vært for deg å mestre press, stress, utfordringer eller krav den siste måneden fra:	
42	Arbeidet i bedriften.
42a	Økonomi (dårlig råd).
42b	Det økonomiske regelverket (regnskapsloven, mva o.l).
42c	Regelverk som omhandler ansattes vilkår (arb.milj.lov).
42d	Eksterne faktorer (kommunale krav og/eller reguleringer).
42e	Et krevende marked.
42f	Kunder er vanskelige og klager.
42g	Kunder som er kravstore.
42h	Knapphet på tid (klarer ikke få gjort det du skal).
42i	Rollekonflikter (du må være ”alt” for ”alle”).
42j	Konflikter med ansatte – de er kravstore, har høye forventninger.
42k	Familien (de er lei av at du jobber mye, vanskelig å kombinere familie og jobb).
42l	Egen kropp (følt deg dårlig, uopplagt eller lignende).

5.5 Datainnsamling

Datainnsamlingen ble foretatt ved bruk av Quest Back. Prosjektet ble meldt inn til Personvernombudet, og det ble gitt tillatelse herfra til å utføre undersøkelsen. I samarbeid med Småbedriftsforbundet, ble spørreskjemaet sendt ut på mail, som et vedlegg til deres nyhetsbrev. Dette nyhetsbrevet har en rekkevidde på nesten 20 000 småbedriftsledere. Purring ble sendt ut etter tre uker. Totalt fikk jeg inn 421 svar, noe som utgjør en meget lav svarprosent. Allikevel er det nok respondenter til at jeg kunne foreta en analyse. Alle

respondentene er brukt i undersøkelsen – derfor kan jeg ikke si at utvalget er et tilfeldig trukket utvalg av populasjonen.

Spørreskjema inneholdt 62 spørsmål med flere delspørsmål. Ved testing tok det ca 20 minutter å svare på hele skjemaet. Jeg testet skjemaet på 10 småbedriftsledere for å se hvilke respons jeg fikk. Det var viktig for meg å vite at de hadde forstått alle spørsmål, og at det ikke hadde oppstått problemer underveis. Jeg fikk noen tilbakemeldinger, og omformulerte skjemaet i forhold til det. Ellers synes jeg det gikk overraskende greit. I tillegg til denne pretesten, sendte jeg ut en prøvetest på QuestBack til seks stykker inklusive meg selv, for å se at det gikk greit å svare på internett, og at det ikke oppstod tekniske problemer.

Under gjennomføringen av undersøkelsen, fikk jeg noen tilbakemeldinger fra småbedriftsledere ikke hadde klart å gjennomføre testen på grunn av tekniske problemer. Testen var laget på en slik måte at respondentene var nødt til å svare på alle spørsmål før de gikk videre. Det ble gjort for å forsikre meg om at alle svarte på alle spørsmål, og jeg slipper problematikken med ”missing”.

Jeg fikk også noen mail fra irriterte SBL, som synes undersøkelsen var helt bortkastet, og at de ikke hadde tid til dette tøvet. Et lite paradoks at de har tid til å klage. Jeg fikk langt flere positive tilbakemeldinger både på mail og per telefon, der SBL synes det var positivt at noen tok seg tid til å ” snakke deres sak”.

6 Analyse

I det forrige kapitlet har jeg beskrevet den teoretiske valideringen av målutviklingsprosessen, og er nå kommet fram til analysen. Valg av analyseverktøy er avgjørende for den videre gangen. Jeg vil først beskrive valg av analyseverktøy, og siden begrunne valget. En orientering om den beskrivende statistikken følger, og deretter den empiriske valideringen som først og fremst handler om konvergent og divergent validitet, og konstruksjon av indekser.

Tallmateriale i denne oppgaven har vært stor. Derfor har jeg funnet det nødvendig å bare beskrive prosessen i selve oppgaven. En sammenfatning av alle viktige tall finnes i vedleggene. I tillegg til dette, har jeg for spesielt interesserte laget et eget hefte hvor alle utskrifter fra SPSS og PLS finnes. Jeg ønsker ikke å kjede leseren med alle detaljer, men for å sikre den forskningsmessige integriteten, ligger alle nødvendige fakta i heftet.

6.1 Valg av analyseverktøy

Valg av analyseverktøy, handler i stor grad om hvilke type metode som er valgt for prosjektet. Mitt valg er nøye beskrevet i metodekapitlet. Valget om en spørreundersøkelse med et kvantitativt preg, er en naturlig konsekvens av den konseptuelle modellen. Det som er utfordringen med en slik modell, er kompleksiteten. I SPSS kan det bare eksistere en avhengig variabel, og den testes mot en eller flere uavhengige variabler. Det er ikke mulig å gjennomføre en helhetlig analyse av en stimodell med mellomliggende variabler. Hvis man har en slik modell, må man teste modellen i flere deler. Modellen i oppgaven er testet på denne måten – jeg har laget flere små modeller med en avhengig variabel, og beveget meg fra venstre til høyre i modellen. Dette blir beskrevet senere i kapitlet.

I tillegg til å teste validitet og reliabilitet på variablene i den opprinnelige modellen, har jeg valgt å indeksere og teste ut sammenslåing av flere variabler, blant annet RAI. Dette med tanke på en eventuell forenkling av modellen.

Fordi modellen er en stimodell, har jeg valgt å bruke to forskjellige analyseverktøy; SPSS og PLS. Alle kravene SPSS stiller til datamaterialet vil bli fulgt. Til slutt kommer jeg til å bruke PLS for å teste hele modellen for å se hvordan den fungerer. Nærmere beskrivelse av PLS som verktøy kommer i kapitlet om PLS.

6.2 Beskrivende statistikk

De fleste analyseteknikker forutsetter at datamaterialet er normalfordelt og derfor vil vi teste normalfordelingen, før vi foretar ovennevnte analyser. Normalfordelingen er kjent for sin sentrale funksjon i statistisk generalisering. Regresjonsanalysen drar klare fordeler av at den avhengige variabelen er normalfordelt. Normalfordelinger er mest kjent som sannsynlighetsfordelinger eller samplingsfordelinger for en lang rekke statistiske størrelser (Ringdal 2001). Kravet for normalfordeling er at skjevheten ikke skal være større enn 2 og spissheten ikke større enn 4.

Kline (1998) har lagt andre verdier på skjevhet og spisshet til grunn. Han anser verdier på skjevhet inntil 3 og spisshet på inntil 20 som ekstremverdier. Verdier fra 8 til 20 har ifølge Kline vært brukt for å indikere ekstremverdier for spisshet. Verdier på over 10 *kan* føre til problemer, men ikke nødvendigvis, og verdier på over 20 indikerer problemer.

Vi ser ut fra tall materiale i vedlegg A, at de aller fleste indikatorene er godt innenfor disse verdiene. Det er Indikatorene Asp 1a (Mål/ønske: Hvor viktig er det for deg å ha god helse?) og Asp 1h (Mål/ønske: Hvor viktig er det for deg å holde deg frisk?), har for høye verdier. Begge spørsmålene handler om hvor viktig det er med god helse, og særlig den høye spissheten, viser at dette er ekstremt viktig for alle respondentene. Faktisk så viktig at det ikke er noen variasjon i svarene. Jeg har allikevel valgt å beholde disse to spørsmålene inntil videre. Det er muligheter for at spørsmålene kan skaffe problemer videre i analysen, og dermed måtte fjernes på et senere tidspunkt. De andre indikatorene holder seg innenfor kravene til Ringdal (2001).

I tabell 12, ser vi en oversikt over beskrivende statistikk på begrepsnivå. Her er de indikatorer som har laget problemer underveis i analysen fjernet. Vi ser at alle tall er innenfor normalområdet.

Tabell 12: beskrivende statistikk på begrepsnivå

Descriptive Statistics												
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ASPIRASJONINDRE	421	5.00	2.00	7.00	5.7933	.03815	.78278	.613	-.897	.119	1.629	.237
ASPIRASJONYTRE	421	4.78	1.60	6.38	4.0760	.04864	.99803	.996	-.132	.119	-.590	.237
INDRELOCUS	421	5.80	1.20	7.00	5.6242	.04383	.89936	.809	-.776	.119	1.499	.237
YTRELOCUS	421	6.00	1.00	7.00	4.0333	.05895	1.20962	1.463	-.029	.119	-.365	.237
IMPERSONALLOCUS	421	6.00	1.00	7.00	3.1576	.06941	1.42418	2.028	.388	.119	-.458	.237
KOMPETANSE	421	5.50	1.50	7.00	5.5469	.04391	.90091	.812	-.623	.119	.896	.237
STOTTETOTAL	421	6.00	1.00	7.00	5.5191	.05214	1.06982	1.145	-1.078	.119	1.941	.237
INDREID	421	6.00	1.00	7.00	5.0283	.05239	1.07492	1.155	-.319	.119	.120	.237
INTROYTRE	421	6.00	1.00	7.00	2.8173	.05923	1.21530	1.477	.638	.119	.080	.237
AMOTIVERT	421	6.00	1.00	7.00	2.3721	.07173	1.47172	2.166	1.022	.119	.202	.237
RAIUTEN	421	27.45	-9.45	18.00	7.4068	.23297	4.78008	22.849	-.446	.119	-.031	.237
TOTALSTRESS	421	5.75	1.00	6.75	3.1093	.05943	1.21945	1.487	.449	.119	-.387	.237
SUBJEKTIVHELSE	421	4.88	-3.24	1.64	.0000	.03855	.79103	.626	-.559	.119	.442	.237
Valid N (listwise)	421											

6.3 Validering av mål

Jeg har i målutviklingsprosessen foretatt en teoretisk validering som viser betydningen av begrepsvaliditet. Begrepsvaliditet forteller oss om samsvaret mellom teori- og måleplan; det vil si at empiriske data virkelig måler det som er hensikten å måle. For å sikre begrepsvaliditet er det også nødvendig å foreta målvalidering etter datainnsamlingen, altså en empirisk validering. Hensikten er å vurdere kvaliteten på målene som er benyttet i studien før regresjonsanalyse og hypotesetesting finner sted (Sandvik 2006).

Hensikten med å gjennomføre empirisk validitet, er fordi det alltid vil være en "feilterm" til stede under målinger - altså målefeil. Målefeil kan skyldes systematiske feil knyttet til mangler av metodisk art, eller de kan være tilfeldige og usystematiske. Sammenhengene på indikatornivå kan best illustreres ved følgende klassiske ligning (Churchill 1979):

$$X_O = X_T + X_S + X_R$$

X_O : observert verdi X_S : systematiske målefeil

X_T : sann verdi X_R : tilfeldige målefeil

Målingen vil være perfekt valid når observert verdi er det samme som sann verdi, $X_O = X_T$, altså at systematiske målefeil pluss tilfeldige målefeil er null, $X_S + X_R = 0$. Den vil være perfekt reliabel når tilfeldige målefeil er null, $X_R = 0$.

For å være i stand til å avdekke målefeil, må vi foreta ulike validitetsanalyser; vi må forsikre oss om at indikatorene og begrepene måler det de skal måle. Det gjøres ved hjelp av faktoranalyse, som er en statistisk teknikk som har til hensikt å redusere antall variabler til et mindre antall faktorer (Reve 1985). Målene som ut ifra analysene antas konvergent og divergent valide, kontrolleres videre for diskriminant validitet og reliabilitet.

Sett i sammenheng med ovennevnte likning, kan vi trekke følgende paralleller:

- Måling av X_T = konvergent validitet
- Måling av X_S = diskriminant validitet
- Måling av X_R = reliabilitet

Analysene foretas for å sikre begrepsvaliditet, altså valide mål. Begrepsvaliditet er en nødvendig betingelse for at forskningsresultater skal være meningsfulle, tolkbare og generaliserbare (Reve 1985). Målene blir i neste omgang slått sammen til en indeks som blir en samlet variabel for begrepet, noe som legger grunnlaget for videre regresjonsanalyse. Men først vil man gå nærmere inn på analyseteknikkene som utgjør målvalideringen.

6.3.1 Konvergent validitet

Konvergent validitet uttrykker om indikatorene til et begrep måler det samme begrepet. Indikatorene skal korrelere og forteller oss om samvariasjon og felles varians. Dette avdekkes ved hjelp av faktoranalyse. Korrelasjonen, eller faktorladningen, mellom indikatoren og begrepet skal være minst +/- 0,3, men den bør ideelt sett være over +/- 0,5. Om en indikator måler mellom 0,3 og 0,5, kan det bety at de måler ulike dimensjoner ved begrepet – dette kan vi i så fall identifisere ved å se på spørsmålene. Så lenge dimensjonene av det de måler omfattes av definisjonen av begrepet, inkluderes indikatorene i de videre analysene.

Oppgaven inneholder mange begreper, og av den grunn mange faktoranalyser. De andre begrepene vil jeg si noe om hvilke spørsmål som er fjernet og hvorfor. Analysene ligger i vedlegg B, og kan studeres nærmere hvis ønskelig.

Aspirasjon

Dette begrepet hadde jeg en forventning om at skulle lade i hovedsak på to faktorer som representerte indre og ytre mål. Det viste seg å være mye mer sammensatt enn det. Til slutt, ved å fjerne noen indikatorer, kunne jeg se et mønster. Indikatorene ladet i 6 dimensjoner som jeg kalte ”viktig helse”, ”oppnådd helse”, ”personlig vekst”, ”autonomi”, ”personlig velstand” og ”oppnådd velstand”. Jeg mener årsaken til at de ikke legger seg i indre og ytre faktorer, er at det ligger et fremtidsaspekt i spørsmålene, i tillegg til indre og ytre mål. Spørsmålene handler om hva som er viktig i dag, hva du tror om fremtiden og sannsynligheten for å oppnå noe i fremtiden.

Indikatorene som ble fjernet i følgende orden var:

Asp2e: Mål/ønske: å bli: Hvor stor sannsynlighet er det for at du oppnår å bli rik i fremtiden?

Asp1b: Mål/ønske: økonomi: Hvor viktig er det for deg at bedriften har økonomisk suksess?

Asp2i: Mål/ønske: å bli: Hvor stor sannsynlighet er det for at du blir en velstående person i fremtiden?

Asp2c: Mål/ønske: person: Hvor stor sannsynlighet er det for at du får personlig økonomisk suksess i fremtiden?

Asp2g: Mål/ønske: å ha: Hvor stor sannsynlighet er det for at du kan kjøpe alt du ønsker i fremtiden?

Asp 2b: Mål/ønske: økonomi: Hvor stor sannsynlighet er det for at bedriften får økonomisk suksess i fremtiden?

I hovedsak kan vi se at alle spørsmål som ble fjernet, bortsett fra ett, handler om fremtiden. Jeg har ikke lyktes med å lage en fornuftig dimensjon av fremtid i faktoranalysen. Derfor fjernes de indikatorene.

Locus of causality

Faktoranalysen viser oss tre faktorer, noe som er i overensstemmelse med teorien fra teorikapittelet. Underveis har jeg fjernet noen spørsmål på grunn av kryssladninger eller dårlig ladning. Spørsmålene ble fjernet i følgende orden:

Locus2b: Tenk at du får: Kommer jeg til å få en mer betydningsfull posisjon etter denne jobben?

Locus1b: Du skal informere: Det spørres om jeg klarer å legge fram dette slik at de andre får noe utbytte av det.

Locus 4b: En av dine ansatte: Det er vanskelig å få gjort noe med slike problemer.

De tre faktorene er: external, impersonal og internal locus of causality.

Miljø og nettverk

Dette begrepet var forventet å lade på tre faktorer; kompetansestøtte, sosialstøtte og autonomistøtte. Alle ladet høyt, og det var ikke nødvendig å fjerne noen spørsmål.

Oppfattet kompetanse

Også her er forventningen at indikatorene lader på en faktor. Indikatorene ladet først på to faktorer, men etter fjerning av komp6 og 7, lader de på en faktor. Komp 8 ladet lavt, og ble fjernet.

Komp6: Hvordan oppfatt: Jeg behersker arbeidsmiljøloven, og følger denne

Komp7: Hvordan oppfatt: Jeg behersker den økonomiske lovgivningen, og følger denne

Komp8: Hvordan oppfatt: Jeg føler jeg er en god leder for mine ansatte

Komp6 og 7 er spørsmål jeg har tilføyd originalspørsmålene i etterkant, og det er tydelig at de ikke måler det samme som de andre kompetansespørsmålene. Det er litt vanskeligere å forstå hvorfor Komp8 lader lavt, men en tanke kan være at dette er det eneste spørsmålet som

handler som SBL i relasjon til andre mennesker. Siden jeg har nok indikatorer til å måle begrepet på en god måte, velger jeg å fjerne Komp8.

Motivasjon; indre, identifisert, introjektivert, ytre og amotivert

Dette begrepet er forventet å lade slik som SDT definerer de forskjellige gradene av motivasjon fra indre til ytre og amotivert. Disse gradene er indre motivasjon, identifisert motivasjon, introjektivert motivasjon, ytre motivasjon og amotivasjon.

Indikatorne la seg stort slett som forventet, men det var noen som måtte fjernes.

Rai9: Hvorfor driver : Fordi jeg er redd for ikke å få utnyttet mine evner som ansatt.

Rai14: Hvorfor driver : Jeg synes det er verdifullt og samfunnsnyttig å drive egen bedrift.

Rai17: Hvorfor driver : For potensiale for å tjene mye er tilstede

Rai24: Hvorfor driver : På grunn av penger jeg tjener

Rai9 er nok et spørsmål jeg har spesiallaget til den opprinnelige skalaen, og viser seg å ikke holde mål. Rai14 er tilpasset, og her kan det være oversettelsen av teksten som ikke er god nok. Rai17 og 24 er spørsmål om motivasjonen for å tjene penger. Disse lader lavt og krysslader. Det kan være tegn på at de representerer en annen dimensjon av begrepet.

Det er også en annen indikator som krysslader. Det er Rai12: Fordi å drive egen bedrift føles riktig og viktig for meg. Jeg har valgt å beholde dette spørsmålet allikevel, fordi jeg mener det er et godt spørsmål for å måle identifisert motivasjon. Jeg holder et øye med indikatoren for å se om den skaper problemer senere i analysen.

Press/stress

Utgangspunktet for dette begrepet hentet fra ”The Tension and Effort/Stress Inventory” (TESI)(Svebak 1993). Jeg har føyd flere indikatorer til begrepet, enn de som er testet ut fra før. SBL er i en pressituasjon fra flere hold, og det var viktig for meg å se på indikatorene for å kunne måle begrepet press/stress, men jeg har også hatt interesse av å se på indikatorene enkeltvis som beskrivende statistikk.

I prosessen med å skape begrepet, er det flere indikatorer som har blitt fjernet, grunnet kryssladninger, og lave ladninger. Spørsmålene under, er de som ble fjernet i den konvergente analysen.

Press og belastning 6 Hvor mye press,: Et krevende marked

Press og belastning 2: Hvor stor BELAS: Økonomi (dårlig råd)

Press og belastning 11: Hvor stor BELAS: Konflikter med ansatte – de er kravstore, har høye forventninger

Press og belastning 13: Hvor mye press,: Egen kropp (følt deg dårlig, uopplagt eller lignende)

Panas

Positiv og negativ effekt er tatt fra en meget anerkjent måleskala. Her var det ingen indikatorer som måtte fjernes, og det viser at måleskalaen er solid.

Livstilfredsstillelse

Det samme gjør seg gjeldende for skalaen for livstilfredsstillelse. Ingen spørsmål er fjernet her.

Helse

Indikatorene som har dannet dimensjonen helse, til totalbegrepet subjektiv helse, er også en anerkjent og utprøvd måleskala. Allikevel valgte jeg å fjerne et spørsmål på grunn av lave ladninger.

Helse4: I hvilken grad føler du at helsen begrenser deg i jobben?

Jeg har nå testet ut om spørsmålene som er stilt virkelig måler det begrepet de er ment å måle. I neste avsnitt skal jeg se om det er noen av spørsmålene som lader på noe annet enn det begrepet de er ment å måle.

6.3.2 Divergent validitet

Divergent analyse blir utført på alle indikatorer som har tilfredsstilt kravet om konvergent validitet. Divergent validitet uttrykker om indikatorene til et begrep ikke måler eller representerer andre begrep enn de som skal måles. Det operasjonelle mål for begrep A må kunne skilles fra et operasjonelt mål av begrep B, og sammenblanding ("confounding") må unngås (Reve 1985). Det skal ikke være kryssladninger og heller ikke høye faktorladninger fra andre begrep. Oblim rotasjon brukes i faktoranalysen fordi eventuelle korrelasjoner mellom de valide indikatorene til ulike begrep, kan komme av korrelasjoner mellom begrepene.

Kravet er: $\lambda_{F_{\text{systematic error}}, X_1} > 0,5$ og absolutt $> 0,3$

$(\lambda_{F1X_i} - \lambda_{FseX_i}) > 0,2$. Andre igjen sier $> 0,1$ (Sørebø 2003). Vi mener kravet derfor kan ses på som en tommelfingerregel som kan praktiseres med skjønn.

Modellen i denne oppgaven er stor og komplisert. Jeg har allikevel kjørt alle indikatorer i en analyse, for å se om det var mulig. En estimeringsmetode er "Principal komponent". Dette er estimering basert på såkalt hovedkomponentanalyse. Metodens kriterium: beskrive variasjon i

en datatabell ved å finne ”super-variable” som maksimerer forklart varians i dataene. Metoden tar vare på det meste av variansen i en faktor og standardiserer denne. Så går den videre til neste faktor som skal være ukorrelert med den første faktoren. Prosessen med den første faktoren gjentas til det meste av målevariansen av de forskjellige faktorene er forklart. Det som står igjen blir målevariablenes spesifikke varians (Field 2005).

Bruk av hovedkomponentanalyse til å estimere faktormodeller har vært kritisert. En type kritikk går på at i en faktormodell ligger faktorene til grunn for de observerte målevariablene. Men i hovedkomponentanalyse er det omvendt, det er målevariablene som bestemmer hovedkomponentene. En annen type kritikk, som nok er viktigere, bygger på empiriske undersøkelser og simuleringstudier, som viser at andre estimeringsteknikker gir mer stabile resultater i en del tilfeller (Field 2005).

Sannsynlighetsmaksimering (”maximum likelihood”) er en generell estimeringsmetode i statistikk, som også kan brukes i faktoranalyse. En fordel ved denne metoden er at en kan bygge på generelle statistiske prinsipper, blant til å anslå hvor usikre estimatene er. Dette er en foretrukne metoden (Field 2005).

I den konvergente analysen, er ”maximum likelihood” brukt. I den divergente analysen gikk det nesten bra å bruke metoden, men det oppsto noen problemer med kryssladninger. Jeg valgte derfor å bruke ”principal component”.

I vedlegg C, kan vi se at de fleste faktorer har ladet i egne kategorier, bortsett fra noen helsespørsmål. Teoretisk er det ikke vanskelig å forstå hvorfor helsespørsmålene i ”aspirasjon” har ladet på samme faktor som ”helse”. Dette er også den mest tungtveiende årsaken til at helsespørsmålene i ”aspirasjon” er valgt fjernet ved indeksering. En annen grunn er at to av spørsmålene i ”aspirasjon” hadde som tidligere nevnt, meget høy skjevhet og spissitet, noe som kan skape problemer. Vi ser også at ”vitalitet” indikatorene lader sammen med ”positiv affekt”, og teoretisk er det naturlig. Disse begrepene blir også indeksert sammen til begrepet ”subjektiv helse”. Ellers lader alt pent og høyt, og det er et godt tegn på at indikatorene måler ”sitt” begrep, og at de heller ikke måler annet en det begrepet de er ment å måle.

Indikatorene som er fjernet på grunn av lave ladninger eller kryssladninger, er: Locus 4b, Rai12, Komp3, Panas 12 og 15.

6.3.3 Konstruksjon av indekser

Konstruksjon av sammensatte mål kan ses som et middel til å forenkle datamatriksen. I stedet for en rekke ulike variabler lages det en ny variabel, som gir et konsentrert uttrykk for egenskaper ved det opprinnelige variabelsettet. Forenklingen vi oppnår ved hjelp av en indeks eller dimensjon, innebærer som regel at informasjon går tapt (Hellevik 1999). Vi foretrekker allikevel å konstruere indekser, for siden å kontrollere for diskriminant validitet.

Indeksene er konstruert som et aritmetisk gjennomsnitt av indikatorene. Det kan gjøres etter følgende formel: $x_i = 1/n(x_1+x_2+x_3+\dots+x_n)$ hvor x_i representerer variabelen og x_1, \dots, x_n representerer indikatorene som hører til variabelen. Når indeksene er konstruert, tester vi den diskriminante validiteten.

Modellen i oppgaven inneholder mange begreper. Vi ser at flere av begrepene har mange dimensjoner, og dette er uhensiktsmessig og gjør analysen uoversiktlig. Det er ikke uproblematisk å indeksere, og som nevnt kan det gå viktig informasjon tapt. Jeg vil allikevel slå sammen flere av dimensjonene. Argumentasjonen for dette er til dels bunnet i teori, og det faktum at dimensjonene har latt seg tvinge inn i de forventede faktorene, når tvungen faktoranalyse har vært brukt.

Aspirasjon

Det første begrepet i modellen er "aspirasjon". Denne hadde hele seks dimensjoner; "viktig helse", "oppnådd helse", "personlig vekst", "autonomi", "oppnådd velstand" og "personlig velstand". Ifølge teorien undersøker "aspirasjon" menneskets indre og ytre mål i livet. Selv om spørreskjemaet måler flere dimensjoner av "aspirasjon", er hovedgruppene indre og ytre mål. I undersøkelser ser vi at diskusjonen ofte utelater dimensjonene, og det snakkes bare om indre og ytre mål (Ryan et al. 1999). Undersøkelser som er gjort har som regel "aspirasjon" som eneste uavhengige variabel, og det vil da være hensiktsmessig å se på alle dimensjonene som ligger i begrepet. I denne oppgaven er "aspirasjon" en av flere uavhengige variabler. Med bakgrunn i dette, velger jeg på et teoretisk og hensiktsmessig grunnlag å indeksere "aspirasjon" i indre og ytre mål. De indre målene inneholder "viktig helse", oppnådd helse,

personlig vekst” og ”autonomi”, mens de ytre målene inneholder ”oppnådd velstand” og ”personlig velstand”.

Begrepet ”aspirasjon” inneholder flere utfordringer for denne oppgaven. Ved en korrelasjonsanalyse kunne jeg se at ”aspirasjon indre” korrelerte over 0,6 med ”total helse”. Ved en nærmere gjennomgang av indikatorene, så jeg at begge begrep inneholder spørsmål relatert til helse. Dette var også de samme helsespørsmål som hadde for høy skjevhet og spissitet, og er relatert til samme problem som i den diskriminante analysen. I forrige omgang valgte jeg å beholde spørsmålene, men ved denne korsvei syns jeg det var naturlig å fjerne dem. Jeg indekserte et nytt begrep på ”aspirasjon indre” som består av ”autonomi” og ”personlig vekst”. Etter at jeg fjernet dette, korrelerte begrepet med under 0,6.

Miljø/nettverk

Begrepet ladet i tre faktorer; sosial, kompetanse og autonomistøtte. Det var logisk å slå disse sammen, for å finne en type ”totalstøtte” for SBL.

Motivasjon

Indikatorene ladet i indre, identifisert, introjektert, ytre og amotivert. Med bakgrunn i teori som er beskrevet i teorigapittelet, ble disse først slått sammen til indre/identifisert, ytre/introjekter og amotivasjon. Jeg har også laget en RAI av indre, identifisert, introjktert og ytre motivasjon. Amotivasjon holdes utenfor.

Stress/belastning

Indikatorene ladet i tre faktorer, og jeg valgte å slå disse sammen til ett begrep som måler stress/belastning.

Subjektiv helse

Spørsmålene her er hentet fra mange forskjellige måleskalaer, og er til slutt indeksert til ett begrep som skal måle subjektiv helse.

Alle begrepene som er indeksert, er testet i en ”tvungen faktoranalyse”, og det har lyktes å få dem til å lade i samme faktor. Disse analysene ligger i det eksterne vedlegget. Jeg forsvarer sammenslåingen av begreper med teori, men også disse faktoranalysene sier noe om at det er forsvarlig.

6.3.4 Diskriminant validitet

Mens vi allerede har vært inne på om indikatorene skiller seg fra hverandre, er vi nå interessert i om *begrepene* i modellen skiller seg fra hverandre. Det kan testes gjennom en diskriminant analyse. Begrepene blir indeksert basert på indikatorer som har bestått den konvergente og divergente analysen, og tester korrelasjonen mellom begrepene. Korrelasjon over 0,8 indikerer at begrepene er empirisk redundante, derfor ønskes en korrelasjon mindre enn 0,6 slik at begrepene er tilstrekkelig forskjellig fra hverandre. I tabell 13 ser vi at RAI korrelerer høyt med indre, identifisert, introjektert og ytre motivasjon. De er ikke empirisk redundante, men korrelerer såpass høyt, at en sammenslåing av begrepet til RAI er uproblematisk. Det er mange høye korrelasjoner, noe som tyder på det finnes sammenhenger mellom begrepene, uten at sammenhengene er for sterke. Amotivasjon korrelerer meget høyt med RAI (-.717), men ligger under 0,8.

Tabell 13: Pearsons korrelasjonstabell

	PEARSONS CORRELATION 2-tailed	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	ASPIRASJONINDRE	1.000																		
2	ASPIRASJONYTRE	.293**	1.000																	
3	INDRELOCUS	.352**	.145**	1.000																
4	YTRELOCUS	.025	.321**	.227**	1.000															
5	IMPERSONALLOCUS	-.164**	.064	-.080	.265**	1.000														
6	OPPLEVD KOMPETANSE	.502**	.226**	.294**	.067	-.242**	1.000													
7	MILJØ/NETTVERK	.292**	.053	.321**	.074	-.142**	.359**	1.000												
8	INDREID	.411**	.286**	.269**	.257**	-.100*	.412**	.224**	1.000											
9	INTROYTRE	-.130**	.196**	-.075	.364**	.251**	-.005	-.120*	.128**	1.000										
10	AMOTIVERT	-.307**	-.096*	-.190**	.197**	.296**	-.347**	-.208**	-.238**	.416**	1.000									
11	RAIUTEN	.427**	.054	.293**	-.108*	-.282**	.342**	.290**	.564**	-.717**	-.555**	1.000								
12	STRESS/PRESS	-.234**	.029	-.051	.191**	.197**	-.239**	-.094	-.048	.414**	.362**	-.383**	1.000							
13	SUBJEKTIVHELSE	.487**	.169**	.403**	-.009	-.198**	.478**	.405**	.331**	-.247**	-.442**	.489**	-.437**	1.000						
14	Kjønn	-.109*	.003	-.170**	.014	-.038	-.099*	-.178**	.014	.017	-.003	-.011	.014	-.122*	1.000					
15	Sivil status	.058	.000	-.071	.021	-.024	-.030	-.109*	.055	.098*	.074	-.063	.039	-.170**	.002	1.000				
16	Alder	.001	-.099*	.047	-.083	.022	-.069	-.014	.037	-.096	.035	.072	-.091	.186**	.121*	-.094	1.000			
17	Antall ansatte	-.061	.117*	.020	-.010	.022	-.073	-.036	.015	.139**	-.003	-.104*	.211**	-.078	-.023	-.108*	-.122*	1.000		
18	Gjennomsnittlig arbeidstimer	.043	-.006	.155**	.043	-.021	.027	.006	.137**	.163**	.064	-.044	.322**	-.048	.077	-.030	-.006	.073	1.000	
19	Antall år som leder av bedriften	.097*	.094	.015	.064	.020	-.009	-.032	.169**	.036	.032	.041	.024	.091	.086	-.061	.386**	-.022	.128**	1.000

6.3.5 Reliabilitet

Reliabilitet forteller om målingene kan inneholde tilfeldige målefeil. Tilfeldige målefeil innebærer at målet ikke deler mye felles varians med andre mål på samme begrep. Det vil i så fall ha innvirkning på dataenes pålitelighet, stabilitet og reproduserbarhet (Reve 1985). Det stilles ulike krav til hvor høy ladning en standard reliabilitetskoeffisient bør ha, men ladningen bør ligge på over 0,6.

Vi ser av tabell 14 under at alle begrep bortsett fra ytre locus (0,569) har en bra reliabilitet. Det er allikevel så nært 0,6, at jeg velger å beholde begrepet. I vedlegg D finner det tabeller som viser item reliabilitet og faktorladningene til hver indikator. Ved indeksering har jeg slått sammen noen begrep til større enheter. Dette gjelder aspirasjon indre og aspirasjon ytre, miljø/nettverk, RAI, press/stress og subjektiv helse.

RAI – begrepet er testet som ett begrep. De forskjellige dimensjonene av RAI hadde også bra reliabilitet, og kan ses i vedlegg D.

Tabell 14: Reliabilitet på begrepsnivå

BEGREP Begreps validitet Cronbachs Alfa	Item reliabilitet
Aspirasjon indre	0.846
Aspirasjon ytre	0.787
Locus of causality indre	0.690
Locus of causality ytre	0.569
Locus of causality impersonal	0.739
Miljø/nettverk	0.967
RAI	0.816
Opplevd kompetanse	0.800
Press/stress	0.930
Subjektiv helse	0.876

6.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg foretatt vurderinger av normalfordeling, validitet og reliabilitet. Alle indikatorer har vært igjennom flere tester for å se at de tilfredsstillende de nødvendige krav. Der det ikke har vært tilfelle, har jeg fjernet indikatorer. Dette bør gjøres med et kritisk blikk, og skal alltid vurderes opp mot teori. Det er ikke meningen at disse analysene skal være en mekanisk test – det skal være fornuftig. Fordi flere av måleskalaene er oversatt, og jeg også har føyd til flere spørsmål underveis på eksisterende måleskalaer, er det naturlig at noen indikatorer har falt bort underveis.

Som nevnt tidligere, har jeg også testet ut en sammenslåing av begrepet RAI, fordi jeg ser at bruken av dette begrepet kan forenkle modellen. Inntil videre, er alle dimensjoner av RAI beholdt, men testing av validitet og reliabilitet er foretatt.

7 Testing av konseptuell modell

Jeg har til nå gjennomgått datamaterialet med hensyn til indikatorene, og begrepenes validitet. Nå ønsker jeg å teste sammenhengene i den konseptuelle modellen, noe som gjøres ved hjelp av en *regresjonsanalyse*. Denne analysen er basert på at sammenhengen mellom den avhengige variabelen Y og et de uavhengige variablene (X) kan fremstilles i form av en lineær funksjon (Ringdal 2001). Denne ligningen er på formen: $y = a + bx + e$. ”b” er hvor mye Y endres når X endres med en enhet (linjens stigningsforhold), og ”e” er feilledet.

I denne analysen benytter vi minste kvadraters metode (Ordinary Least Squares – OLS) (Berry, 1993), som er en teknikk for å estimere regresjons-koeffisientene basert på å finne verdiene av regresjonskonstanten (b_0) og regresjons- koeffisientene (b_1) som gjør summen av de kvadrerte restleddene minst mulig (Ringdal 2001). Denne metoden bygger på åtte forutsetninger som nå vil bli nærmere beskrevet før regresjonsanalysen foretas.

7.1 Regresjonsforutsetninger

Som allerede nevnt vil vi benytte minste-kvadraters-metode for å teste sammenhengene i den konseptuelle metoden. Spørsmålet er imidlertid når denne metoden er til å stole på – hvorvidt metoden evner å imøtekomme de problemene som kan oppstå i en regresjonsanalyse. Berry (1993) skisserer to typer hovedproblemer; effisiensproblemet og effektivitetsproblemet. Effisiensproblemet er knyttet til sannsynligheten for å forkaste nullhypotesen, altså signifikans, og effektivitetsproblemet er knyttet til at vi kan få feilaktige beta-estimer som leder til feilaktige konklusjoner. Dersom vi ivaretar de åtte regresjonsforutsetningene skissert av Berry – som bygger på Gauss-Markov teoremet – vil vi kunne unngå ovennevnte problemstillinger. Dersom kravene imøtekommes vil vi få en regresjonsmodell med koeffisienter som er både forventningsrettede og effisiente. En forventningsrettet estimator er en estimator som ved et uendelig antall utvalg får en gjennomsnittsverdi som er lik parameteren som blir estimert. En effisient estimator er den forventningsrettede estimatoren med minst spredning eller varians (Berry 1993). Ved å følge de påfølgende krav vil vi altså teste hvorvidt regresjonsanalysen vår er rimelig og pålitelig.

Regresjonsforutsetningene må ses i sammenheng med punkter det er skrevet om i blant annet validitetskapittelet. Noen av forutsetningene tar for seg en del av samme problematikken som vi har diskutert tidligere.

7.1.1 Regresjonsforutsetning 1

Regresjonsforutsetning 1 sier at alle avhengige variabler skal være kvantitative eller dikotome, og den avhengige variabelen skal være kvantitativ eller kontinuerlig. I tillegg skal alle variabler være uten målefeil.

Tabellen under viser de forskjellige egenskapene ved målenivåene, og relateres til punkt a og b.

Tabell 15: Egenskaper ved målenivå (Hellevik2003:179)

<i>Kvalitativ/kvantitativ</i>	<i>Kvalitative variabler</i>		<i>Kvantitative variabler</i>	
Hva forteller kodetallene noe om?	Nominal	Ordinal	Intervall	Forholdstall
Forskjell og likheter	+	+	+	+
Rangorden	-	+	+	+
Avstander	-	-	+	+
Forhold	-	-	-	+

a) Alle uavhengige variabler skal være dikotome eller kvantitative:

At en variabel er dikotom betyr at variabelen har to verdier (Hellevik 1999). Et eksempel på det kan være kjønn.

De uavhengige variablene er på intervallnivå med en skala fra 1 til 7(5), hvor 1 er helt uenig og 7 (5) er helt enig; med et midtpunkt på 5(3). I følge Hellevik er variabler som er på intervallnivå kvantitative, og de uavhengige variablene oppfyller kravet.

b) Alle de avhengige variablene skal være kvantitativ eller kontinuerlig:

Den avhengige variabelen er på intervallnivå med en skala fra 1 til 7(5), hvor 1 er helt uenig og 7 (5) er helt enig; med et midtpunkt på 5(3). Med samme begrunnelse som over, oppfyller den avhengige variabelen kravet.

c) Alle variablene skal være målt uten målefeil:

Det finnes to typer målefeil som kan forekomme i en måling. De er enten systematiske og usystematiske. De systematiske målefeilene er knyttet til validitet og de usystematiske målefeilene er knyttet til reliabilitet.

Denne forutsetningen sier at det skal være fravær av målefeil i variablene som skal brukes i regresjonen. Vi har tidligere testet for systematiske målefeil gjennom konvergent og divergent analyse og funnet at den er tilfredsstillende. Det betyr ikke at det ikke eksisterer målefeil, men at de holder seg innenfor et akseptabelt nivå. Vi har sett kryssladninger mellom indikatorer hvilket betyr at det finnes en viss grad av systematiske målefeil, men de er innenfor aksepterte grenser.

I et datamateriale kan det forekomme usystematiske målefeil og det sjekker vi gjennom å se på reliabiliteten. Reliabiliteten er et spørsmål om hvordan innsamling og behandling av data om umiddelbart observerbare egenskaper foretas (Hellevik 2003). Her er det mulig å foreta direkte empiriske tester, ved å sammenlikne uavhengige målinger av det samme fenomenet. Det er gjort under kapitlet om reliabilitetsanalyse. Vi har sett tidligere at vi ikke har konkludert med lav reliabilitet for noen av våre variabler.

Usystematiske målefeil oppstår når det skjer en tilfeldig feil ved at:

- Respondenter oppfatter spørsmålene forskjellig
- Feilinntastinger fra spørreskjema til datamaskin
- Spørsmålsformuleringen er uklar
- Respondenten gjetter på alternativene fordi han ikke kan nok til å svare på spørsmålet (Berry 1993).

Siden analysene er tilfredsstillende, vil jeg si at regresjonsforutsetning 1 er oppfylt.

7.1.2 Regresjonsforutsetning 2

Forutsetning 2 sier at alle de uavhengige variablene skal ha varians som er ulik 0. Det betyr i praksis at respondentene må svare forskjellig. En regresjonskoeffisient kan bare estimeres hvis det er variasjon i de uavhengige variablene. Hvis ikke vil betaverdien bli lik null. Vi bruker minste kvadraters metode for å beregne beta verdien, og det skjer etter følgende formel:

$$b = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sum (x_i - \bar{x})^2}$$

Tabell 16: Oversikt over varians

Statistics											
		ASPIRASJON INDRE	ASP YTRE	INDRE LOCUS	YTRE LOCUS	IMPERS LOCUS	MILJØ/ NETTVERK	OPPLEVD KOMPETANSE	RAINY	PRESS STRESS	SUBJEKTIV HELSE
N	Valid	421	421	421	421	421	421	421	421	421	421
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	5.7933	4.0760	5.6242	4.0333	3.1576	5.5191	5.5469	16.0401	3.1093	.0000
	Std. Deviation	.78278	.99803	.89936	1.20962	1.42418	1.06982	.90091	6.74009	1.21945	.79103
	Variance	.613	.996	.809	1.463	2.028	1.145	.812	45.429	1.487	.626

I figuren over ser vi at alle de uavhengige variablene har et kvadrert standardavvik (variens) på større enn 0 og regresjonsforutsetning 2 er oppfylt.

7.1.3 Regresjonsforutsetning 3

Denne regresjonsforutsetningen har mye til felles med testingen som er gjort på diskriminant validitet, og vi kan ta et tilbakeblikk på tabell 13 s. 100.

Regresjonsforutsetning 3, innebærer at X-variablene ikke må være perfekt korrelerte, verken parvis eller i gruppe. Når perfekt multikolinearitet har vi når det er verdier over 0,8 (Ringdal sier 0,9). Når vi har perfekt multikolinearitet kan det være et identifikasjonsproblem, mens hvis den er nær, blir det et statistisk problem. Korrelasjon blant de uavhengige variablene i estimeringsutvalget blir for store til å gi presise estimat av de uavhengige variablenes unike effekt (Berry 1993). Ved mindre utvalg (ca. n = 100) vil korrelasjoner over 0,6 gi ustabile og

upålitelige beta-verdier. Som vi ser av tabellen under, er ingen verdier over 0,8, og denne undersøkelsen har et utvalg på over 100. Derfor skaper ikke denne forutsetningen noe problem. Hvis vi har verdier over 0,8, kan det iverksettes tiltak:

- Fjerne en av de høyt korrelerte variablene
- Slå høyt korrelerte variabler sammen (indeksering) hvis det er fornuftig og kan forsvares teoretisk. Skalaene må være like.
- Bruke av andre ikke-multivariate metoder.

Selv om det ikke var verdier over 0,8, valgte jeg allikevel å fjerne indikatorene på opplevd helse og forventet helse i begrepet ”aspirasjon”, fordi den ene korrelerte høyt med helsespørsmål i andre begrep, og fordi to av indikatorene i utgangspunktet hadde for høy skjevhet og spissitet.

Etter disse justeringene, er kravet til regresjonsforutsetning 3 oppfylt.

7.1.4 Regresjonsforutsetning 4

Forutsetning 4 sier at for hvert sett av verdier av de k uavhengige variablene ($X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}$) skal gjennomsnittet til feilleddet $E(\epsilon_j | X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj})$ være lik null (Berry 1993). Visuelt kan vi inspisere dette i et P-plot eller scatterplot. I et P-plot vil det si at residualene skal fordele seg jevnt på begge sider av regresjonslinjen. I et scatterplot ser vi noe av det samme. Vi kan også undersøke om en kvadratisk eller kubisk sammenheng passer bedre i en inspeksjon av ikke-lineær regresjonsmodell. Her kan vi sjekke om den forklarte variansen øker ved bruk av en kvadratisk eller kubisk sammenheng. Men alle de forskjellige inspeksjonene kan bare gi oss en indikasjon om det finnes en ikke-lineær sammenheng. De fleste av inspeksjonene finnes i det eksterne vedlegget, men jeg har lagt ved eksempler i vedlegg E. Ut fra disse, kan jeg anta at regresjonsforutsetning 4 er oppfylt.

7.1.5 Regresjonsforutsetning 5

Regresjonsforutsetning 5 sier at for hver X_i skal korrelasjonen $COV(X_{ij}, \epsilon_j)$ være lik null. Det betyr at feilleddet e skal være ukorrelert med de uavhengige variablene i modellen (Berry 1993). Feilleddet er alle andre forhold som påvirker y som ikke er inkludert i modellen. Leddet fanger opp all varians som ikke kan forklares ved vår modell. Om vi ikke har med

variabler som er korrelert med en eller flere av de uavhengige variablene kan vi få skjulte og/eller spuriøse effekter.

Når vi skal undersøke om feilledet er korrelert, er det viktig å skille mellom feilledet og residualene. Residualene er differansen mellom observerte verdier av den avhengige variabelen, og predikerte verdier basert på den minste kvadrerte koeffisientestimer fra et utvalg (Berry, 1993). Feiltermen er den vertikale distansen mellom den uobserverte populasjonens regresjons overflate, og den observerte verdien av Y for caset (Berry 1993). Minste kvadraters metode sikrer at residualene alltid vil være ukorrelert med de uavhengige variablene så denne korrelasjonene blir lite hensiktsmessig å se på.

Vi kjører en korrelasjonsmatrise med de uavhengige variablene sammen med kontrollvariablene for å se om vi finner noen signifikante korrelasjoner. Disse korrelasjonene kan ses i tabell 13, og noen av korrelasjonene er signifikante. De største korrelasjonene finnes mellom kjønn og indre locus, kjønn og subjektiv helse, sivil status og subjektiv helse, alder og subjektiv helse, antall ansatte og introjert/ytre motivasjon, antall ansatte og stress/press, gjennomsnittlig arbeidstimer og indre locus, gjennomsnittlig arbeidstimer og indre/identifisert motivasjon, gjennomsnittlig arbeidstimer og stress/press og antall år som leder av bedriften og indre/identifisert motivasjon. Dette tyder på at det finnes spuriøse effekter, og at regresjonsforutsetning 5 ikke er oppfylt.

7.1.6 Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 sier at for et hvert sett av verdier for de uavhengige variablene, skal variansen av residualene være konstant (Berry 1993). Forutsetningen om lik varians eller homoskedastisitet er en viktig forutsetning for gyldig statistisk generalisering av resultatene fra utvalget til populasjonen (Ringdal 2001).

Vi kan se på de samme scatterplot diagrammene som vi hadde under forutsetning 4. Det vi skal se etter, er om vi har observasjoner på begge sider av regresjonslinjen, og at de holder seg konstante. Hvis det plutselig hopper seg opp med observasjoner midt på, slik at plotet får en ”mage”, så er det et typisk tegn på at residualene ikke er konstante. Det er ikke like lett å visualisere fra scatterplottene om residualene er konstante eller ikke, men det ser slik ut. Jeg forutsetter det, og sier at regresjonsforutsetning 6 er oppfylt.

7.1.7 Regresjonsforutsetning 7

Regresjonsforutsetning 7 er knyttet til begrepet autokorrelasjon og at den skal være fraværende. Det skal ikke være noen forhold som påvirker observasjonen av X_j og X_n , men disse blir forklart av elementer i modellen (Berry 1993).

Det er i hovedsak to grunner til autokorrelasjon mellom restledd. En viktig årsak er at restleddenes struktur komponeres av årsaksfaktorer som ikke er inkludert i modellen. Inkluderte og utelukkede årsaksfaktorer ofte er korrelerte og det er det ikke fornufststridig at også restleddene har en autokorrelert struktur. Restleddene kan også uttrykke mulige målefeil i den avhengige variabelen. Det kan være en årsak til autokorrelasjon. Målefeil som repeteres systematisk over tid, vil også bidra til strukturen i restleddene.

Derfor er autokorrelasjon et vanlig problem i paneldata hvor informasjon om et fenomen blir innhentet på to forskjellige tidspunkt. Datamateriale i denne undersøkelsen er hentet inn på et tidspunkt og er tverrsnittdata (Berry1993). Derfor er ikke autokorrelasjon av interesse for denne oppgaven.

7.1.8 Regresjonsforutsetning 8

Regresjonsforutsetning 8 sier at feilledet til regresjonslinjen skal være normalfordelt. Kravet er ikke knyttet til Gauss-Markov-teoremet. Det betyr at regresjonen kan være oppfylt selv om feilledet ikke er normalfordelt. Forutsetningen er allikevel viktig fordi den er påkrevet for gjennomføring av statistiske tester (Berry 1993).

Vi kjører en regresjonsanalyse med en casewise diagnostics for å se etter uteliggere som forstyrrer normalfordelingen av residualene. Det er vanlig å definere en uteligger som en som er +/- 3 standardavvik. Disse residualene har enten ekstremt høye, eller ekstremt lave verdier. I vedlegg E, ser vi statistikken. Den viser at jeg har en uteligger; respondent 262. Denne fjernes, og regresjonsforutsetning 8 er oppfylt. Vi ser også av histogrammet at regresjonslinjen ligger midt på x-aksen og residualene fordeler seg på begge sider av linjen.

7.2 Regresjonsanalyse og testing av hypoteser

Jeg har nå vært igjennom hvilke krav som bør følges for at regresjonsanalysen skal kunne antas å være rimelig og pålitelig. Jeg vil videre foreta den nevnte regresjonsanalysen. På

bakgrunn av antall uavhengige variable foretar jeg en *multivariat* regresjonsanalyse. Dette for å teste om de uavhengige variablene forklarer variansen i den avhengige variabelen. Jeg har nevnt tidligere, at SPSS ikke har noen mulighet for å teste hele modellen. I den multivariate analysen blir alle de uavhengige variablene sidestilt – det er ingen sti med mellomliggende variabler. Metoden jeg har brukt for å teste modellen i SPSS, er å dele den opp i mange småmodeller. Jeg tester modellen trinn for trinn, og beveger meg fra venstre til høyre i modellen. Resultatene ser vi i tabell 17.

7.3 Regresjonsanalyse med kontrollvariabler

Som nevnt tidligere, er det alltid en fare for spuriøse effekter, og derfor er det kjørt regresjon med og uten kontrollvariabler, for å se om sammenhengene endres. Det er også viktig å se om forklaringskraften på modellen endres ved introduksjon av kontrollvariabler. Hvis endringene er signifikante, forklarer kontrollvariablene mye av relasjonene. Selv om dette er tilfelle, er det viktig å se om relasjonen fortsatt er der, men at kontrollvariablene har forsterket eller forminsknet dem. Hvis påvirkningen av kontrollvariabelen gjør at en signifikant sammenheng ikke er signifikant lenger, er påvirkning av kontrollvariabelen meget stor.

Alle tabeller for regresjonskjøringer med og uten kontrollvariabler vises under.

Tabell 17: Stepwise regresjon med kontrollvariabler av stor modell

	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler ***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
Indre/identifisert		26,2%	4,3%**			5.0283	1.07492
	ASPIRASJONINDRENY			.241***	.215***	5.7933	.78278
	INDRELOCUSNY			.101*	.098*	5.6242	.89936
	STOTTETOTALNY			.032	.063	5.5191	1.06982
	KOMPETANSE			.250***	.266***	5.5469	.90091
	Er du kvinne eller mann?				.074+	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				.081+	1.19	.510
	Hva er din alder?				.004	3.43	.967
	Antall ansatte				.057	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr.uke				.080+	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				.139*	3.35	1.416

	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
Oppfattet komp		32,9%	0			5.5469	.90091
	ASPIRASJONINDRE			.365***	.366***	5.7933	.78278
	INDRELOCUSNY			.065	.066	5.6242	.89936
	STOTTETOTALNY			.200***	.188***	5.5191	1.06982
	ASPIRASJONYTREENY			.097*	.103*	4.0760	.99803
	YTRELOCUSNY			.042+	.038	4.0333	1.20962
	IMPERSONALLOCUSNY			-.166***	-.166***	3.1576	1.42418
	Er du kvinne eller mann?				-.015	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				-.045	1.19	.510
	Hva er din alder?				-.051	3.43	.967
	Antall ansatte				-.066	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.003	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				-.032	3.35	1.416

	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler ***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
YTRE/INTRO		18,9%	4,6%**			2.8173	1.21530
	ASPIRASJON YTRE			.092+	.074	4.0760	.99803
	YTRELOCUSNY			.345***	.340***	4.0333	1.20962
	STOTTETOTALNY			-.152**	-.142**	5.5191	1.06982
	KOMPETANSENY			.005	.010	5.5469	.90091
	Er du kvinne eller mann?				-.017	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				.091*	1.19	.510
	Hva er din alder?				-.039	3.43	.967
	Antall ansatte				.124**	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.143**	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				.010	3.35	1.416

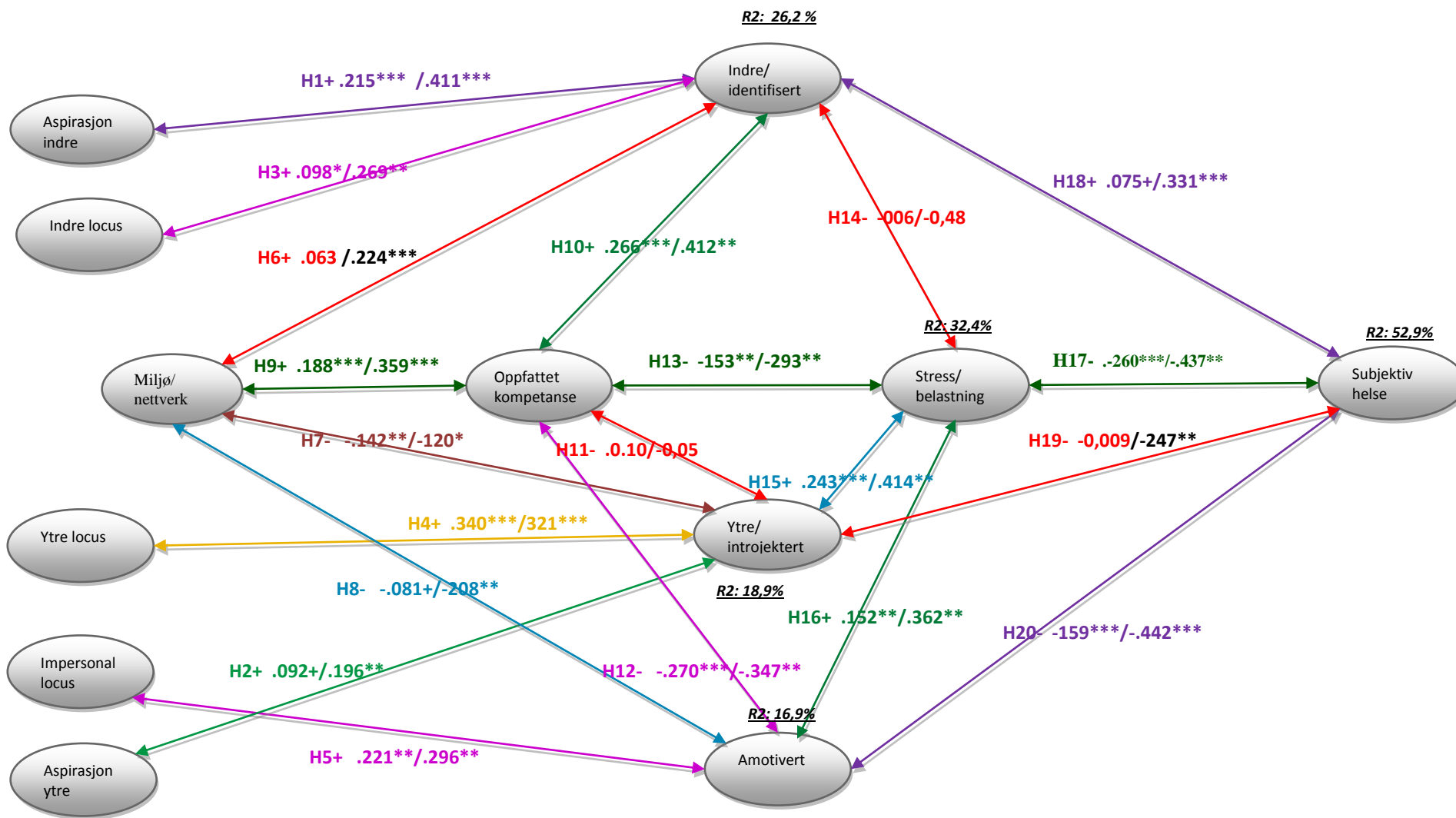
	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler ***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
AMOTIVERT		16,9%	0			2.3721	1.47172
	IMPERSONALLOCUSNY			.221***	.221***	3.1576	1.42418
	STOTTETOTALNY			-.081+	-.081+	5.5191	1.06982
	KOMPETANSENY			-.264***	-.270***	5.5469	.90091
	Er du kvinne eller mann?				-.046	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				.064	1.19	.510
	Hva er din alder?				.014	3.43	.967
	Antall ansatte				-.029	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.082+	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				.014	3.35	1.416

	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler ***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
STRESS/BELA		32,4%	9,3%***			3.1093	1.21945
	ASPIRASJONINDRENY			-.106+	-.104*	5.7933	.78278
	ASPIRASJONYTRENY			.024	.019	4.0760	.99803
	INDRELOCUSNY			.064	.008	5.6242	.89936
	YTRELOCUSNY			.020	.050	4.0333	1.20962
	IMPERSONALLOCUSNY			.016	.034	3.1576	1.42418
	STOTTETOTALNY			.045	.054	5.5191	1.06982
	KOMPETANSENY			-.180**	-.153**	5.5469	.90091
	INDREID			.027	-.006	5.0283	1.07492
	INTROYTRE			.327***	.243***	2.8173	1.21530
	AMOTIVERT			.153**	.152**	2.3721	1.47172
	Er du kvinne eller mann?				-.016	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				.030	1.19	.510
	Hva er din alder?				-.058	3.43	.967
	Antall ansatte				.136**	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr.				.270***	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				.011	3.35	1.416

	Modellen er signifikant med og uten kontrollvariabler ***	Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
SUBJEKTIV HELSE		52,9%	4,3%***			.0000	.79103
	ASPIRASJONINDRENY			.149**	.162***	5.7933	.78278
	ASPIRASJONYTRENY			.044	.051	4.0760	.99803
	INDRELOCUSNY			.191***	.159***	5.6242	.89936
	YTRELOCUSNY			-.023	.000	4.0333	1.20962
	IMPERSONALLOCUSNY			.014	-.007	3.1576	1.42418
	STOTTETOTALNY			.178***	.161***	5.5191	1.06982
	KOMPETANSENY			.132**	.139**	5.5469	.90091
	INDREID			.075+	.062	5.0283	1.07492
	INTROYTRE			-.031	-.009	2.8173	1.21530
	AMOTIVERT			-.142**	-.159***	2.3721	1.47172
	TOTALSTRESSNY			-.276***	-.260***	3.1093	1.21945
	Er du kvinne eller mann?				-.054	1.80	.400
	Hva er din sivile status?				-.111**	1.19	.510
	Hva er din alder?				.166***	3.43	.967
	Antall ansatte				.000	1.98	.923
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.004	2.64	1.246
	Antall år som leder av bedriften				.009	3.35	1.416

Tabellen blir kommentert sammen med de andre resultatene i kapittel 7.6

I figuren under, kan vi se visuelt hvilke sammenhenger som er signifikante ifølge tabellene over. De relasjonene som er merket med rødt, er ikke signifikante. Betaverdiene er markert først, og den bivariante korrelasjonen etterpå. Noen relasjoner er ikke signifikant i regresjonstesten, men har allikevel en sterk korrelasjon.



Figur 7: Modell med resultater fra regresjon og korrelasjon i SPSS

7.4 Modelltesting i PLS

Structural Equation Modeling (SEM) er en teknikk som tester og estimerer kausale sammenhenger som bruker en blanding av statistiske data og kvalitative antakelser om kausalitet. SEM oppfordrer mer til konfirmerende enn eksplorerende modeller, og er dermed mer egnet til teoritesting enn teoriutvikling. Metoden brukes allikevel induktivt i enkelte tilfeller, men blir sjelden brukt i rene eksplorerende undersøkelser (Gefen, Straub & Boudreau 2000).

SEM kan være både kovarians basert og ”partial least squares based. Verktøyet LISREL tilhører førstnevnte, og PLS er en forkortelse for sistnevnte. Både LISREL og PLS er andre generasjons dataanalyseteknikker, og egner seg best til å teste komplekse modeller. Førstegenerasjonsverktøy slik som LOGIT, ANOVA og MANOVA kan bare teste et lag av sammenhenger mellom en eller flere uavhengige variabler og en avhengig variabel. SEM er mer passende der mer komplekse modeller er i bruk. Den kombinerte analysen av både målemodellen og strukturmodellen gjør SEM til et passende verktøy for å teste ut en modell. Den kan både teste hypoteser og kjøre faktoranalyser i en og samme analyse. Det er ikke overraskende at SEM blir brukt mye i atferdsstudier der det ofte er komplekse modeller (Gefen, Straub & Boudreau 2000).

Hittil har jeg brukt SPSS som verktøy, og alle analyser på validitet og reliabilitet er foretatt her. Modellen i oppgaven inneholder en målemodell og en strukturmodell (kausale og korrelerende koblinger). Jeg lar pilene gå begge veier, og forslår dermed at det finnes sammenhenger, men ikke nødvendigvis kausale sådanne. Modellen har i tillegg flere stier og mellomliggende variabler.

Noen av fordelene ved å bruke SEM-analyser er:

- Teste komplekse modeller
- Sammenligne alternative modeller
- Få tilnærmet ”sanne” estimater av regresjonskoeffisientene
- Kjøre faktoranalyse og stianalyse simultant
- Bruke latente målevariable
- Beregne målefeil og modelfit

PLS egner seg både til konfirmerende og eksplorerende faktoranalyser, og kan håndtere både reflektive og formative mål, noe SPSS ikke egner seg til. Konfirmerende faktoranalyser egner seg godt til å undersøke om en tenkt målemodell gjenspeiler reelle observasjoner, og hvilken modell som forklarer virkeligheten best (Gefen, Straub & Boudreau 2000).

Det er allikevel viktig å huske at PLS ikke kan si noe om retningen i et forhold, men analyserer stiene i modellen. Der det er piler i en modell, er dette basert på en antatt kausalitet i forskerens hypoteser. Selv om PLS kan si noe om en modell er god eller ikke, er allikevel PLS begrenset av forskerens utvalg av mål. Det vil med andre ord si at det kan finnes andre modeller som passer like bra (Gefen, Straub & Boudreau 2000).

PLS bruker er annen estimeringsmetode, enn det som brukes i SPSS. Begge verktøyene henter variansen fra gjennomsnittet i de individuelle dataene, mens PLS ligner mer på LISREL ved at metoden henter ut mest mulig varians fra hele modellen ved gjentakende analyser. PLS jobber med hele strukturen i modellen, og det er denne egenskapen som gjør at PLS kan beskrives som en SEM teknikk. I motsetning til SPSS, er de latente variablene også fri for målefeil, fordi målefeilen er estimert og fjernet, og det er bare vanlig varians som gjenstår (Gefen, Straub & Boudreau 2000).

I denne oppgaven har all testing av validitet og reliabilitet foregått i SPSS. Jeg har gått igjennom alt materiale i PLS, og forsikret meg om at reliabilitet, korrelasjoner og faktoranalyser tilfredsstillt kravene ifølge "A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example" skrevet av Gefen og Straub (2005).

I neste avsnitt ser vi resultatene fra PLS i tabell 18, og vi ser også modellen visuelt i figur 8. Sammenligner vi med modellen testet i SPSS, ser vi at de fleste relasjonene er signifikante i begge testingene.

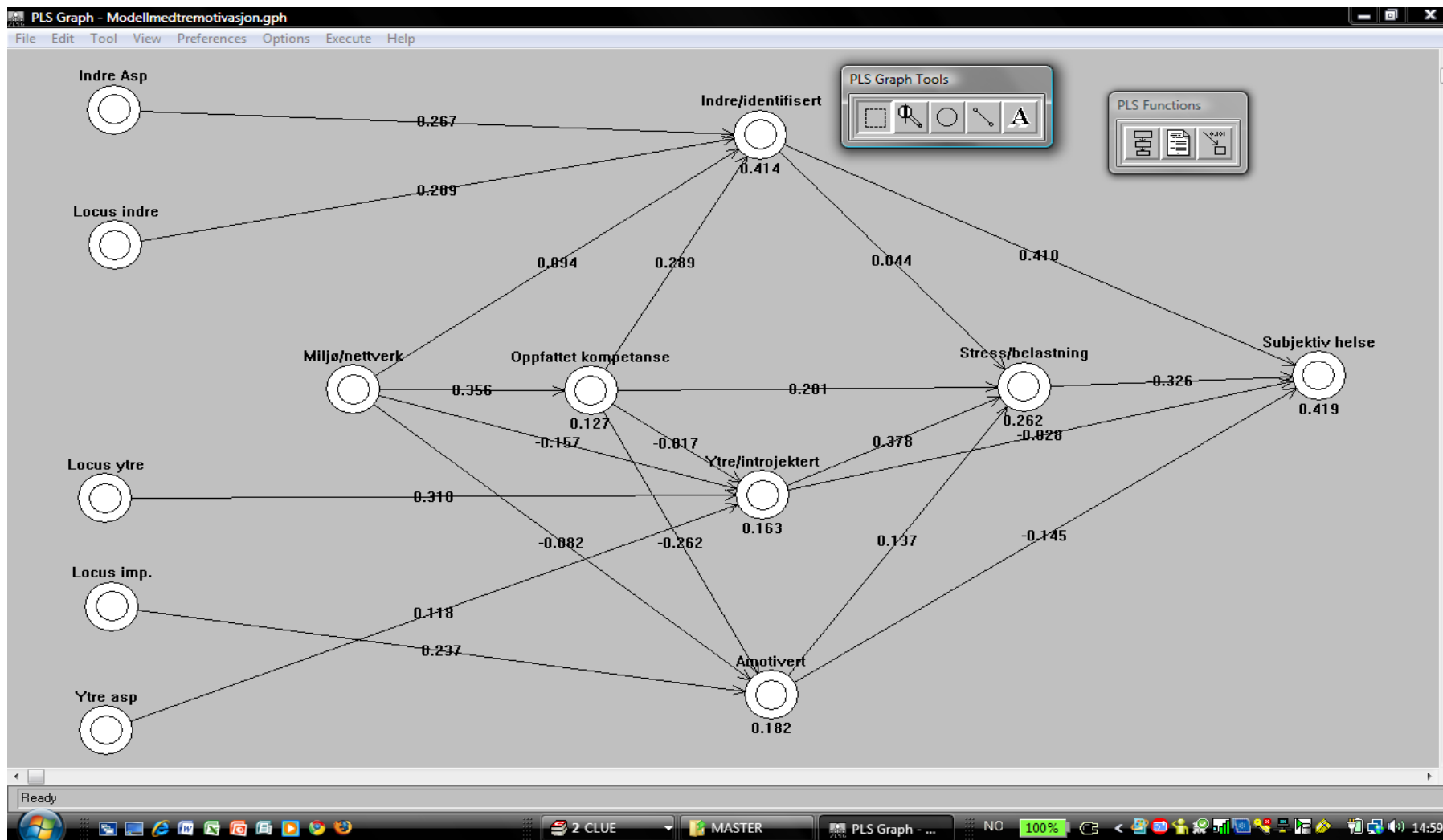
7.5 Resultater fra PLS

Under er T-verdiene fra PLS organisert i en tabell, og de uthevede tallene er merket med signifikansnivå ifølge verdiene under. Verdiene er hentet fra artikkelen til Gefen og Straub (2005). På neste side, ser vi hvordan modellen visuelt tar seg ut i PLS

- * = $P \leq 0,05$, t-verdier 1,645 – 1,959
- ** = $P \leq 0,025$, t-verdier 1,960 – 2,575
- *** = $P \leq 0,005$, t-verdier 2,576 – 3,089
- **** = $P \leq 0,001$, t-verdier 3,090 –

Tabell 18: Path Coefficients Table (T-Statistic)

	Locus indre	Indre asp	Locus ytre	Locus imp	Ytre asp	Miljø/nett	Oppf.komp	Stress/bel	Subj helse	Indre/id	Ytre/int	Amotivert
Locus indre	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Indre aspirasjon	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Locus ytre	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Locus impersonal	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Ytre aspirasjon	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Miljø/nettverk	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Oppfattet kompetanse	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	6.4834****	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Stress/belastning	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	4.4205****	0.0000	0.0000	0.9014	7.1794****	2.3396**
Subjektiv helse	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	6.7271****	0.0000	8.8875****	0.5889	2.6068***
Indre/identifisert	4.6438****	5.1488****	0.0000	0.0000	0.0000	1.9040*	5.8185****	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Ytre/int	0.0000	0.0000	5.4206****	0.0000	1.9588**	3.0886***	0.3444	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Amotivert	0.0000	0.0000	0.0000	4.7720****	0.0000	1.5787	4.8810****	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000



Figur 8: Modell med resultater fra PLS

7.6 Resultater SPSS og PLS

Under ser vi en tabell der resultatene for både SPSS og PLS er samlet.

Tabell 19: Samlede resultater fra stor modell fra SPSS og PLS

Hypotese 1 +: SBLs indre aspirasjon har en positiv sammenheng med deres indre/identifisert motivasjon		
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.267****	.215***
Signifikansnivå:	p>0,01	p>0,01
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.411**
Hypotese 2+: SBLs ytre aspirasjon har en positiv sammenheng med deres ytre/introjekterte motivasjon		
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte – enhalet test
Funn:	.118***	.092+
Signifikansnivå:	p<0,005	p<0,05
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.196**
Hypotese 3+: SBLs indre locus of causality har en positiv sammenheng mellom deres grad av indre/identifiserte motivasjon		
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	0,209****	.098*
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,05
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.269**
Hypotese 4+: SBLs ytre locus of causality har en positiv sammenheng med deres ytre/introjekterte motivasjon		
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.310****	.340***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.364**

Hypotese 5+: SBLs impersonal locus har en positiv sammenheng med deres amotivasjon

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.237****	.221***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:	p<0,001	p<0,001/0.296**

Hypotese 6+: SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med deres indre/identifisert motivasjon

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Ikke støtte
Funn:	.094*	.063
Signifikansnivå:	p<0,05	p<0,001
Bivariat korrelasjon:	p<0,001	p<0,001/0.224**

Hypotese 7-: SBLs miljø/nettverk har en negativ sammenheng med deres ytre/introjerte motivasjon

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.157***	-.142**
Signifikansnivå:	p<0,005	p<0,01
Bivariat korrelasjon:		- p<0,001/0.120*

Hypotese 8-: SBLs miljø/nettverk har en negativ sammenheng med deres amotivasjon

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Ikke støtte	Ikke støtte
Funn:	-0,082	-.081
Signifikansnivå:	p<0,05	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0.208**

Hypotese 9+: SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med hvordan de oppfatter sin egen kompetanse

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.356****	.188***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.359**

Hypotese 10+: Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en positiv sammenheng med deres grad av indre/identifiserte

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	0,289****	.266***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.412**

Hypotese 11-: Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med deres grad av ytre/introjekterte motivasjon

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Ikke støtte	Ikke støtte
Funn:	.017	.010
Signifikansnivå:	P<0,05	P<0,05
Bivariat korrelasjon:		-0.005

Hypotese 12-: Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med deres grad av amotivasjon.

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.262****	-.270***
Signifikansnivå:	p>0,001	p>0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0.347**

Hypotese 13-: Hvordan SBL oppfatter sin egen kompetanse, har en negativ sammenheng med hvordan de opplever stress og belastning

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.262****	-.153**
Signifikansnivå:	p>0,001	p>0,01
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0.239**

Hypotese 14-: SBLs grad av indre/identifiserte motivasjon har en negativ sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Ikke støtte	Ikke støtte
Funn:	-.044	-.006
Signifikansnivå:	p>0,05	p>0,05
Bivariat korrelasjon:		-0.048

Hypotese 15+: SBLs grad av ytre/introjekterte motivasjon har en positiv sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.378*** *	.243***
Signifikansnivå:	p>0,001	p>0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.414**

Hypotese 16+: SBLs grad av amotivasjon har en positiv sammenheng med deres opplevelse av stress/belastning

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.137**	.152**
Signifikansnivå:	p>0,025	p>0,01
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.362**

Hypotese 17-: SBLs opplevelse av stress/belastning har en negativ sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse

Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.326****	-.260***
Signifikansnivå:	p>0,001	p>0,001
Bivariat korrelasjon:		- p<0,001/0.437**

Hypotese 18+:		SBLs grad av indre/identifiserte motivasjon har en positiv sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte – enhalet test
Funn:	.410****	.075+
Signifikansnivå:	p>0,001	p>0,05
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.331**

Hypotese 19-:		SBLs grad av ytre/introjektere motivasjon har en negativ sammenheng hvordan de opplever sin egen helse.
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Ikke støtte	Ikke støtte
Funn:	-.02	-.009
Signifikansnivå:	p>0,05	p>0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0.247**

Hypotese 20-:		SBLs grad av amotivasjon har en negativ sammenheng med hvordan de opplever sin egen helse.
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-0,145***	-.159***
Signifikansnivå:	p>0,005	p>0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0,442**

Som vi ser av tabellen, er resultatene ganske samstemte. Hypotese 2 , 6 og 18 har forskjellige resultater i PLS og SPSS – signifikansnivået er forskjellig. Hypotese 18, er den eneste hypotesen som får støtte i PLS, og ikke i SPSS. Korrelasjonen er derimot signifikant i SPSS.

Hypotesene 8, 11,14 og 19 får ikke støtte verken i PLS eller SPSS. Kontrollvariablene påvirker flere av sammenhengene, og forklaringskraften endrer seg og er signifikant. Ingen av relasjonene endrer seg mye, og ingen endrer antatt retning. Den største endringen ser vi der stress/belastning er avhengig variabel. Her endrer forklaringskraften seg med over 9 %. Det er særdeles arbeidstimer og antall ansatte som påvirker. Flere arbeidstimer og ansatte fører til mer press og stress, noe som er helt logisk. Ellers ser vi at dess lenger en person har vært leder, jo mer indre/identifisert motivert er han. En som har drevet bedriften lenge, er kanskje kommet over den første kneiken, og kan glede seg mer over gledene arbeidet gir. Det kan

også virke som at flere ansatte og arbeidstimer, gir mer ytre/introjektert motivert. Det er kanskje en logikk i at man blir mer opptatt av penger og andre ytre faktorer hvis man jobber mye og har mange ansatte. Det blir ikke mye tid til å glede seg over selve arbeidet. Det ser også ut som gifte/samboere har en bedre subjektivt opplevd helse. Den samme tendensen, ser vi ved alder – dess høyere alder, dess bedre subjektiv helse. Tidligere studier viser at gifte har en bedre helse (SSB 2003), så dette er ikke nytt. Når det gjelder SBL, kan det også være slik at de får mer støtte, og at det fører til bedre subjektiv helse. Ettersom de blir eldre, kan det være at noe av stresset og presset har roet seg, og at de dermed opplever en bedre subjektiv helse.

7.7 Demografiske resultat.

De demografiske resultatene kan fortelle oss mer om hvem som har svart på undersøkelsen. Noen av de kartleggende resultatene har jeg tatt opp i kapitlet om setting. Dette for å se hvordan utvalget kan representere populasjonen.

Det er 20 % kvinner og 80 % menn som har svart på undersøkelsen. Av disse er 86 % gift eller samboer, 9 % skilt og 5 % er enslige. Gjennomsnittalderen er ca 45 år, og det er ikke så unaturlig at få har barn under seks år boende hjemme. Over halvparten har heller ikke barn mellom 6 og 16 år boende hjemme, så de som har svart er godt etablerte voksne mennesker i faste forhold, der barna har flyttet hjemmefra.

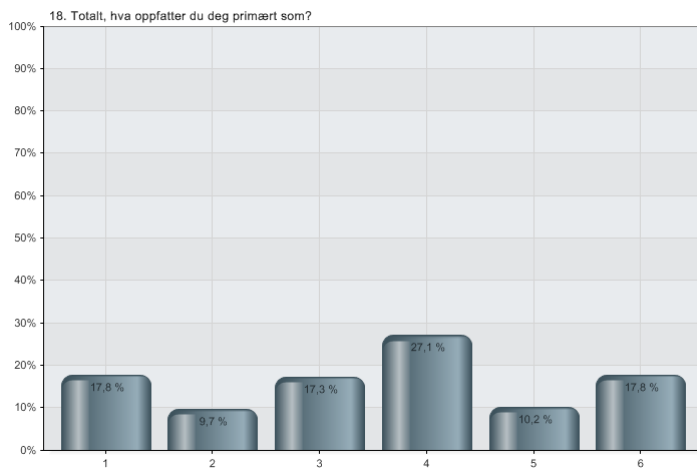
80 % av respondentene har AS, og over 50 % bor på Østlandet. Hovedtyngden (53 %) av de som har svart, har 1-5 ansatte, mens 28 % driver alene. 45 % har en omsetning på inntil 2 millioner kroner, og 37 % har en omsetning mellom 2 og 5 millioner. 15 % har et resultat med underskudd, 16 % går i null, 38 % har 10% overskudd og 15% har 20% overskudd. Overskudd er regnet prosentvis av omsetning. Halvparten av respondentene er fornøyd med resultatet, og den andre er det ikke.

16 % arbeider under 37, 5 timer, 35 % arbeider inntil 45 timer, 28 % arbeider inntil 55 timer, og resten arbeider over 55 timer i uken. De fleste (59 %) av de som har svart, har drevet bedriften mellom 1 og 10 år. Ca 35 % hadde drevet bedriften i lengre tid.

80 % av respondentene var den personen som hadde startet opp bedriften og flesteparten (75 %) hadde en eierandel på mellom 50 og 100 %.

7.8 Hva oppfatter småbedriftslederen seg som?

Den første problemstillingen i oppgaven er hva SBL primært oppfatter seg som. Hensikten med spørsmålet var å se om de hadde klare oppfatninger av det. I Norge satses det stort på innovasjon og entreprenørskap, og dette er ord som dukker opp i media. Hvis ikke målgruppen for denne politikken identifiserer seg med ordbruken, kan det bli vanskeligere å nå nettopp disse menneskene.



Figur 9: Oversikt over SBLs oppfatninger om sine roller

Vi ser at 17,8% oppfatter seg som gründer, 9,7% som innovatør, 17,3% som entreprenør, 27,1% som leder, 10,2% som innen av delene, og 17,8% sier det er vanskelig å uttale seg om.

7.9 Oppsummering

Hele modellen er testet både i SPSS, og i PLS. De to verktøyene har som nevnt forskjellige estimeringsmetoder, og representerer på mange måter to forskjellige verdener innenfor statistisk testing. Allikevel, ser vi at resultatene er i forbausende overensstemmelse med hverandre. Med få unntak, viser de to forskjellige verktøyene de samme resultatene.

8 Modifisert modell med RAI

I dette kapitlet viser jeg resultatene av regresjonen i SPSS og modelltestingen i PLS. Som tidligere nevnt er dette to helt forskjellige estimeringsmetoder. Jeg har tidligere i oppgaven, både i teorikapitlet og i metodekapitlet gjort rede for at forskere innenfor SDT, ofte bruker ”Relative Autonomi Index” som et sammenslått begrep. Etter å ha testet ut den opprinnelige modellen, og kommentert denne, har jeg valgt å teste ut en enklere modell. Dette er gjort med bakgrunn i teorien om RAI, og de signifikante resultatene jeg kom fram til. Den nye modifiserte modellen tar utgangspunkt i de indre faktorene i modellen, og hvordan de kan forklare problemstillingen.

Først i kapitlet sier jeg noe om problematikker rundt indeksering og forenkling av modellen. Deretter viser jeg en tabell med resultatene fra den trinnvise regresjonen i SPSS, og etterpå en modell med resultatene fra SPSS. Den inneholder både regresjon og korrelasjon. Så følger resultatene fra modellen i PLS, og til slutt en tabell over hypotesene og resultatene samlet fra både SPSS og PLS.

8.1 Indeksering av motivasjon – dimensjoner som forsvinner

Deci & Ryan (2002) sier det er viktig å skille mellom dimensjonene i motivasjon, og derfor syns jeg det er interessant å se hvordan sammenslåinger av dimensjoner går på bekostning av signifikante sammenhenger.

I SPSS kjørte jeg en multivariat analyse for å se på forklaringskraft og signifikansnivå til alle de uavhengige variablene direkte opp mot den avhengige variabelen. I den analysen var det flere sammenhenger som ikke var signifikante, blant annet ytre faktorene i aspirasjon, locus of causality og motivasjon. I den bivariante analysen var de fleste av sammenhengene signifikante. I denne studien mister jeg disse dimensjonene ved å bruke RAI, slik at det blir vanskelig å uttale seg om hvilke av dimensjonene som forklarer de andre variablene. Jeg vil ikke fordype meg mer i dette, men fastslå at det er forskjellige dimensjoner innenfor motivasjonskontinuumet, og at i noen tilfeller, kan indeksering gi til dels store utslag.

I tillegg til å bruke RAI, har jeg gjort andre sammenslåinger. Begrepene aspirasjon, miljø/nettverk, press/stress/ og subjektiv helse er indeksert. Dette kan forsvares ut fra teori, men jeg risikerer å miste informasjon.

Den store modellen som helhet, testet også bra i PLS. I den senere tid, er det også i PLS vurdert hierarkiske modeller. PLS bruker vanligvis begreper som baserer seg på indikatorer, mens det nå prøves ut det de kaller første, andre, tredje og fjerde ordens begrep. Dette foregår ved en indeksering, der begreper blir slått sammen (Wetzels et al. 2009).

8.2 Testing av modifisert modell

Med utgangspunkt i dette, valgte jeg å gjøre et forsøk på en ny og enklere modell. I denne modellen som er tegnet i figur 10, har jeg brukt RAI og fjernet amotivasjon, ytre og impersonal locus of causality og ytre aspirasjon. Den nye modellen har signifikante sammenhenger både i bivariat og multivariat regresjon i SPSS med en forklaringskraft på 49,6 %. I PLS har jeg gjort tilsvarende, og modellen har også her bare signifikante sammenhenger, og en forklaringskraft på 37,7 %. Forklaringskraften har ikke gått vesentlig ned, og alle relasjoner er signifikante. På bakgrunn av dette, mener jeg den nye modellen robust, selv om den er forenklet.

Det er nå 8 hypoteser i stedet for 20. Teorien og begrunnelsene for hypotesene blir de samme som er beskrevet i kapittel 3.5. I tabell 22 har jeg laget en ny oppstilling på funnene fra analysene i den forenklete modellen, og det er disse som i hovedsak vil bli diskutert i drøftingskapittelet.

Under ser vi en tabell av den trinnvise regresjonen i SPSS. Den viser mange av de samme tendensene som i den store modellen. Jeg har mistet lite forklaringskraft med tanke på den kraftige forenklingen.

Tabell 20: Stepwise regresjon – modifisert modell

		Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
Oppfattet kompetanse		30,7%	0,9%			5,55	0,91
	Indre aspirasjon			.412***	.414***	5,79	0,78
	Indre Locus			.081	.086	5,62	0,90
	Miljø/nettverk			.213***	.203***	5,52	1,07
	Er du kvinne eller mann?				.006	1,80	0,40
	Hva er din sivile status?				-.040	1,19	0,51
	Hva er din alder?				-.074	3,43	0,97
	Antall ansatte				-.056	1,99	0,92
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				-.001	2,62	1,25
	Antall år som leder av bedriften				-.019	3,35	1,42

		Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
RAI		26 %***	2,5%**			7,41	4,78
	Indre aspirasjon			.291***	.297***	5,79	0,78
	Indre Locus			.115**	.135**	5,62	0,90
	Miljø/nettverk			.127**	.125**	5,52	1,07
	Oppfattet kompetanse			.117**	.115**	5,55	0,91
	Er du kvinne eller mann?				.077*	1,80	0,40
	Hva er din sivile status?				-.059	1,19	0,51
	Hva er din alder?				.054	3,43	0,97
	Antall ansatte				-.067+	1,99	0,92
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				-.083*	2,62	1,25
	Antall år som leder av bedriften				-.007	3,35	1,42

		Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
Stress/belastning		17,2%***	11,9%***			3,11	1,22
	Indre aspirasjon			-.066	-.086	5,79	0,78
	Indre Locus			.100**	.041	5,62	0,90
	Miljø/nettverk			.041	.057	5,52	1,07
	RAI			-.352***	-.297***	7,41	4,78
	Oppfattet kompetanse			-.129**	-.128**	5,55	0,90
	Er du kvinne eller mann?				-.009	1,80	0,40
	Hva er din sivile status?				.051	1,19	0,51
	Hva er din alder?				-.070	3,43	0,97
	Antall ansatte				.143**	1,99	0,92
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.295***	2,62	1,25
	Antall år som leder av bedriften				.041	3,35	1,42

		Total R2	Endring i R2	Beta	Beta m/kontroll variabler	Mean	SD
Subjektiv helse		49,6%	4%***				
	Indre aspirasjon			.160***	.173***	5,79	0,78
	Indre Locus			.184***	.160***	5,62	0,90
	Miljø/nettverk			.169***	.155***	5,52	1,07
	RAI			.164***	.181***	7,41	4,78
	Oppfattet kompetanse			.155***	.144***	5,55	0,90
	Stress/belastning			-.276***	-.264***	3,11	1,22
	Er du kvinne eller mann?				-.045	1,80	0,40
	Hva er din sivile status?				-.110**	1,19	0,51
	Hva er din alder?				.149***	3,43	0,97
	Antall ansatte				.024	1,99	0,92
	Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke				.003	2,62	1,25
	Antall år som leder av bedriften				.019	3,35	1,42

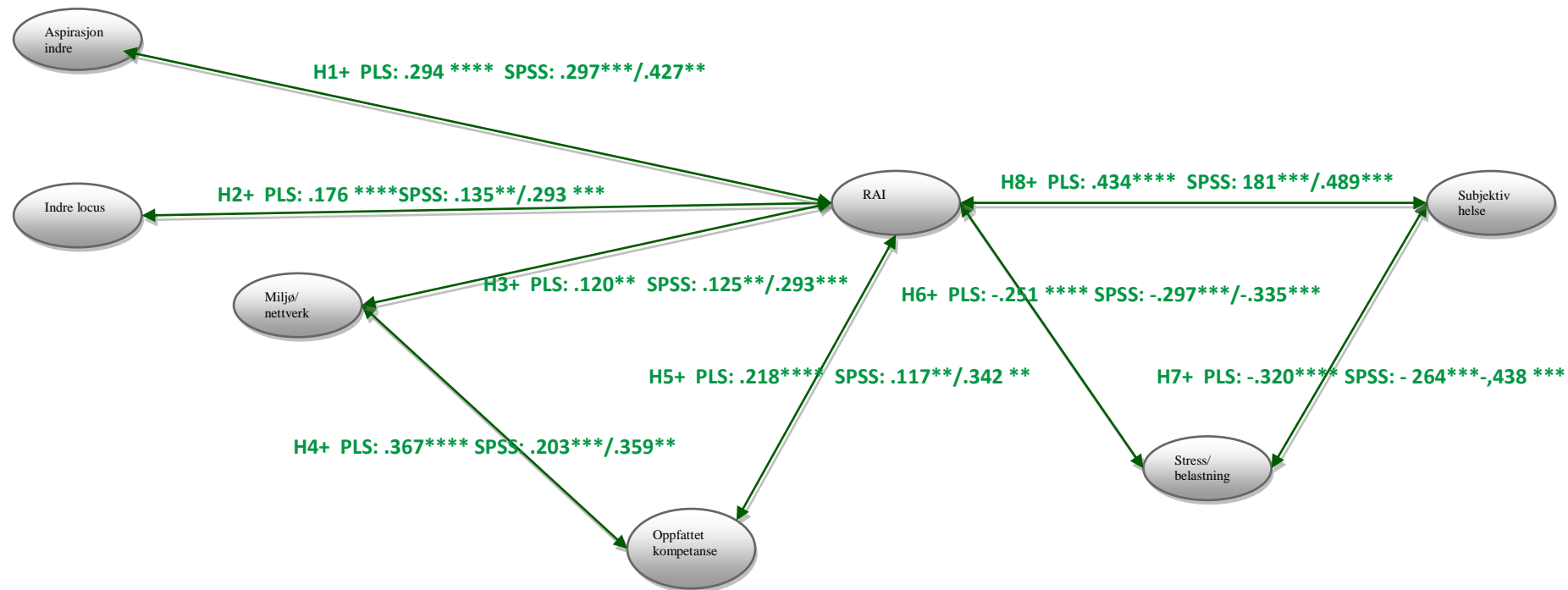
Tabellen under viser T-verdiene fra PLS på den modifiserte modellen. På neste side ser vi resultatene fra tabellen satt inn i modellen. Vi kan se at resultatene er samstemte mellom SPSS og PLS. På side 132 har jeg hentet modellen fra PLS, for å visualisere hvordan den ser ut i det programmet.

- * = $P \leq 0,05$, t-verdier 1,645 – 1,959
 ** = $P \leq 0,025$, t-verdier 1,960 – 2,575
 *** = $P \leq 0,005$, t-verdier 2,576 – 3,089
 **** = $P \leq 0,001$, t-verdier 3,090 –

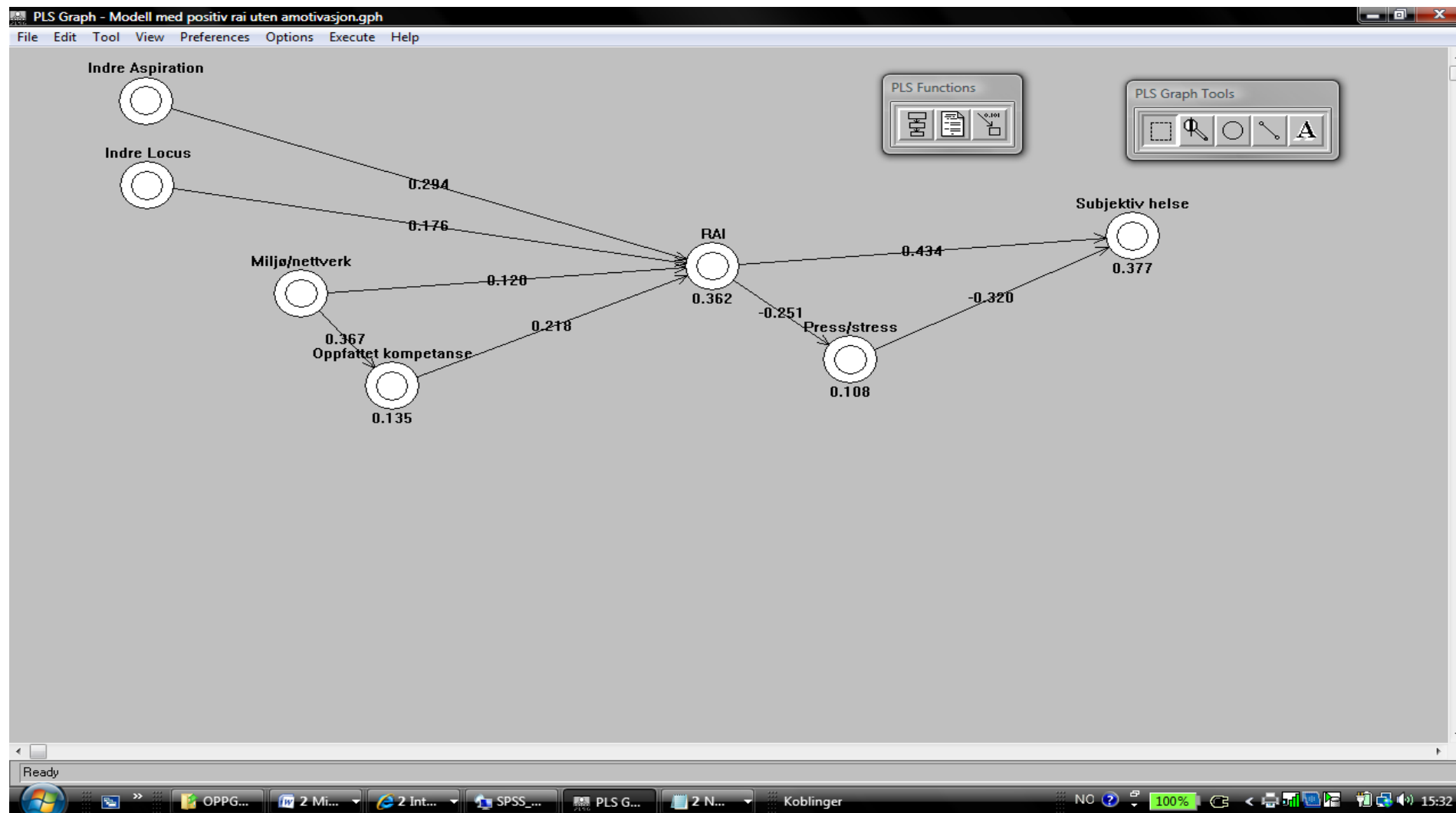
Tabell 21: Path Coefficients Table (T-Statistic)

	Indre asp	Indre locus	Miljø/nett	Oppf.komp	RAI	Stress/bel	Subj helse
Indre aspirasjon	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Indre locus	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Miljø/nettverk	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Oppfattet kompetanse	0.0000	0.0000	7.8108	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
RAI	6.0703	4.0057	2.1051	3.4015	0.0000	0.0000	0.0000
Stress/belastning	0.0000	0.0000	0.0000	2.3378	3.1638	0.0000	0.0000
Subjektiv helse	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	8.7077	7.4169	0.0000

8.3 Resultater av modifisert modell



Figur 10: Modifisert modell med resultater fra SPSS og PLS



Figur 11: Modell i PLS

I den neste tabellen kan vi se alle resultatene i den modifiserte modellen. Det er en oversikt over hvilke hypoteser som er signifikante, og hvilket signifikansnivå som er valgt. Det er også en oversikt over de bivarierte korrelasjonene fra SPSS. Det som mangler er forklaringskraften – den ser vi i den tabell for SPSS, og figur 11 (side 133) for PLS

Tabell 22: Oversikt over alle resultater i SPSS og PLS

Hypotese 2	SBLs indre locus of causality har en positiv sammenheng med deres RAI	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte

Hypotese 1	SBLs indre aspriation har en sammenheng med RAI	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.294****	.297***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/ 0.427**
Funn:	.176****	.135***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.293**

Hypotese 3	SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med deres RAI	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.120**	.125**
Signifikansnivå:	p<0,025	p<0,01
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.290**

Hypotese 4	SBLs miljø/nettverk har en positiv sammenheng med deres oppfattede kompetanse	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.367****	.203***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.342**

Hypotese 5	SBLs oppfattede kompetanse har en positiv sammenheng med deres RAI	
PLS		SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.218****	.117**
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,01
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.342**

Hypotese 6	SBLs RAI har en negativ sammenheng med deres grad av press og stress	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.251****	-.297***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/-0.383**

Hypotese 7	SBLs grad av press og stress har en negativ sammenheng med deres helse/vitalitet	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	-.320****	-.264***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.437**

Hypotese 8	SBLs RAI har en positiv sammenheng med deres helse/velvære	
Program:	PLS	SPSS
Resultat:	Støtte	Støtte
Funn:	.434****	.181***
Signifikansnivå:	p<0,001	p<0,001
Bivariat korrelasjon:		p<0,001/0.489**

Vi ser av denne tabellen, at alle hypoteser er signifikante, og at det er stor samhörighet mellom resultatene i SPSS og PLS. Resultatene i den modifiserte modellen skaper grunnlaget for den videre diskusjonen i neste kapittel. Kontrollvariablene har omtrent samme effekt i den modifiserte modellen som i den store modellen. Her øker forklaringskraften med hele 12 %, og det betyr at stor arbeidsbyrde og antall ansatte forklarer like mye av stress/press som de andre variablene i modellen. Når det gjelder subjektiv helse er sivil status og alder signifikant. Det betyr at gifte/samboere har en bedre subjektiv helse enn enslige. Høyere alder gir også en bedre subjektiv helse. Kvinner er mer autonomt motiverte enn menn, og antall ansatte og mange arbeidstimer gjør SBL mindre autonomt motivert.

9 DISKUSJONER OG IMPLIKASJONER

Dette kapitlet har til hensikt å diskutere de teoretiske, metodiske og praktiske implikasjonene oppgaven har, basert på resultatene. Kapitlet vil også drøfte hvilke begrensinger som finnes, da det er viktig å være realitetsorientert med en slik studie. Selv om tanken er å finne støtte til hypoteser, er det etter min mening like viktig å drøfte resultater og hypoteser som ikke får støtte, og heller diskutere hva årsaken kan være. Det vil også være begrensinger teoretisk, siden vi sjelden kan føle oss sikker på at det er studert og tatt hensyn til tilstrekkelig teori. Jeg har nevnt tidligere at en god oppgave bør ha et godt teoretisk fundament, så sant det ikke handler om ren teoriutvikling. Metodisk vil det som regel være klare begrensinger, da det alltid er vanskelig å ivareta de retningslinjer som er lagt til grunn for god forskning. Ved å ha fokus på dette og ikke legg skjul på mangler, vil forskningen være transparent, og jeg mener at jeg ved det følger gode etiske retningslinjer.

Det er allikevel spennende å se resultatene, og etter min mening kan vi se klare indikasjoner på sammenhenger som både følger forventet resultat, og noen som er mer overraskende. Først vil jeg se på de teoretiske implikasjonene ved oppgaven.

9.1 Teoretiske implikasjoner

Denne oppgaven har brukt SDT som hovedteori, og dette er en godt gjennomarbeidet og testet teori på mange forskjellige områder. Eksempler på det er motivasjon i arbeidslivet (Deci&Ryan 1989, Gagné og Deci 2005), helse og velvære (Ryan et al. 1999, Ryan & Deci 2008), skole/utdannelse (Ryan & Deci 2000), og sport (Ryan & Deci 2007).

Hypotesene i studien er solid forankret i tidligere teori og forskning på SDT. Vi kan også se at relasjonene i den modifiserte modellen stemmer med teorien. Aspirasjon har en positiv sammenheng med RAI. Det vil si at SBL som har fokus på indre mål i livet, slik som autonomi og personlig vekst, vil bli autonomt motivert. Når jeg bruker begrepet autonomt motivert, er de ytre motivasjonene som regnes som autonome, med i beskrivelsen. Det vil si aktiviteter som blir integrert hos individet, der individet føler egen vilje, eller at de bifaller aktiviteten. Vi ser også av resultatene, at det er sammenheng mellom indre aspirasjon og subjektiv helse. Kasser og Ryan (1993) skriver om den mørke siden til den amerikanske drømmen. Drømmen bygger på økonomisk suksess som et kjernekomponent. De som oppnår en slik type suksess, vil bli lykkelige. Det viser seg at de som har ytre aspirasjoner, og er

opptatt av ytre mål, slik som rikdom, ikke nødvendigvis føler større velvære. Tvert imot fører indre aspirasjoner til større velvære og mindre engstelse. De som har ytre aspirasjoner fokuserer også mindre på de elementer i livet som støtter personlig vekst og velvære. De har en tendens til å bruke penger for å øke selvfølelsen, noe som virker mot sin hensikt. En studie av Nickerson et al. 2003, forteller oss at det er negative sammenhenger mellom økonomisk suksess som mål, og tilfredshet med familielivet. I tillegg kritiserer Kasser et al. 2007 det amerikanske systemet som de mener har feil mål, fordi det skaper navlebeskuende individer som ikke bryr seg om en global verden. Individene har vanskeligheter med relasjoner til andre mennesker, og har problemer med å føle seg som verdifulle og frie mennesker. SBL som har en indre locus of causality og har indre mål, blir indre eller identifisert motivert. Dette har en positiv sammenheng med deres subjektive helse. Selv om mennesker ofte har flere av causality orienteringene i seg, vil en person med autonom orientering ofte ha oppfylt de grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Den autonome orienteringen er positivt relatert til psykologisk velvære og en effektiv atferd (Ryan & Deci 2008).

For SBL vil dette ha en spesiell betydning. Hvis man drømmer om raske penger og anseelse, eller er ute etter å imponere, bør man kanskje ikke satse på egen bedrift. Risikoen for at man ikke tåler stresset, og dermed opplever å føle seg mindre vel, er stor. Det vil i mange sammenhenger bli et stort fokus på økonomi hos SBL, fordi de er ansvarlig for at bedriften har et overskudd. Hvis de ikke har andre verdier enn ytre faktorer, vil det sannsynligvis ikke være bra for dem. Det er også et fokus på konkurranse – SBL har hele tiden et marked de må forholde seg til. For at denne konkurransen skal være sunn og etisk forsvarlig, bør de ha andre interesser og verdier, som kan være buffer for en slik konkurranseutsetting. SBL må til enhver tid være psykisk sterk, og det betyr at det må hentes påfyll flere steder. Undersøkelser viser også at ytelsen blir større der det er indre aspirasjoner, og det er også noe SBL har behov for (Ryan & Deci 2008). De jobber definitivt mer enn gjennomsnittet.

Undersøkelsen viser positive sammenhenger mellom miljø/nettverk og RAI, mellom miljø/nettverk og oppfattet kompetanse, og mellom oppfattet kompetanse og RAI. Basert på mange års forskning på indre motivasjon og internalisering, er det funnet mye empirisk støtte for at hypotesen om at de grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet må være tilfredstilt for at individet skal fungere effektivt, ha en god psykologisk helse og føle seg energisk og vital. Behovene må også være dekket for at et menneske skal føle seg autonomt

motivert (Deci & Ryan 2008). Denne studiens miljø/nettverk og oppfattet kompetanse, er nær knyttet til de grunnleggende behovene, og til autonom motivasjon. Et autonomistøttende miljø er nødvendig for å skape grobunn for autonom motivasjon. Likeledes er oppfattet kompetanse nær knyttet til behovet for kompetanse (Deci & Ryan 2000). Denne studien gir dermed støtte til teorien.

For SBL, vil det bety at nettverket er av betydning for hvordan de blir motivert, og hvordan de skal tåle press og stress. Det er også viktig at for dem å føle seg kompetente i den jobben de gjør. Når vi at mange SBL ikke har tid til å pleie sine nettverk, enten det er det sosiale nettverket, eller det faglige, kan det være grunn til bekymring. Det er også bekymringsfullt hvis de må forholde seg til et regelverk som er så komplisert at de ikke føler seg kompetente til å følge det. I noen tilfeller kan de kjøpe seg ut av et slikt dilemma, men det er de alene som sitter med ansvaret for at det blir fulgt. De kan ikke skyldes på regnskapsfører eller revisor hvis de har gjort en feil.

Press og stress er negativt relatert med RAI og subjektiv helse. Dette er for så vidt en ny vinkling til teorien, siden ingen har brukt begrepet press/ stress i forhold til SDT. Allikevel er det mange studier som har en tilnærning som ligner. Kontrollerende miljøer der det er fokus på resultater, har vist seg å ha en negativ sammenheng med både autonom motivasjon og psykisk helse (Baard et al. 2004).

SBL lever under et press som er høyere enn gjennomsnittet. Alt står og faller på deres kompetanse til å beherske alle domener innenfor bedriften, og skaffe økonomiske resultater som gjør at de kan leve av bedriften. Vi vet at regelverket er komplisert, og at rammevilkårene ikke er tilpasset SBL. Derfor blir det kanskje mer viktig for SBL å ha kilder der de kan hente motivasjon og styrke til å overleve denne hverdagen. Det blir viktig for å kunne oppleve en meningsfylt hverdag, som ikke bare handler om bedriftens behov. SBL bør ha et liv utenom bedriften, der de kan innhente krefter og glød til å fortsette. Undersøkelser viser også at støtte på fritiden og selvbestemmelse er viktige buffere for stress (Seppo et al. 1996). SBL er tross alt viktig bidragsyttere til næringslivet i Norge, og det må være et ønske at de kan drive sin bedrift og leve et fullverdig liv ved siden av bedriften.

For å oppleve fysisk og psykisk velvære, er det viktig å vite både *hva* man streber etter og *hvorfor*. Dette henger også sammen med motivasjon, der vi spør etter hva som motiverer og

hvorfor (Sheldon et al. 2004). For å oppleve en god psykisk og fysisk helse, bli det viktig å vite hva man ønsker i livet og hvorfor. De som har indre årsaksplassering (locus of causality) og indre mål (indre aspirasjon), har en større sjanse til å oppleve god helse. Teorien skiller også på det hedonistiske og det eudaimonistiske synet på velvære. Forskjellen er grundig gjennomgått i teorikapittelet. Studier viser at mennesker som har en eudaimonistisk tilværelse, skårer både kollektivt og individuelt. De føler også en større mening med livet, har større vitalitet og bedre fysisk helse (Ryan et al. 2008). Dette er målene på subjektiv helse i denne studien, og forteller oss at indre aspirasjoner, locus of causality, miljø/nettverk, opplevd kompetanse og autonom motivasjon har en positiv effekt på alle disse faktorene. Resultatene er helt i tråd med teorien.

9.2 Metodiske implikasjoner

Det er mye arbeid å utvikle et spørreskjema, og frykten for at jeg skulle få for lite respondenter var der hele tiden. Svarprosenten ble lav. Personlig var jeg forberedt på det, fordi min erfaring tilsier at SBL ikke prioriterer spørreundersøkelser. Allikevel fikk jeg inn 421 svar, noe som gjør at utvalget er stort nok til å gjennomføre undersøkelsen. Jeg synes allikevel det er problematisk å si at utvalget er representativt, fordi det ikke er trukket et tilfeldig utvalg. Hele utvalget er brukt.

Det er en stor skjevfordelingen på AS kontra enkeltpersonforetak. Ved utsendelse av purring, ble det spesielt kommentert at jeg ønsket svar fra enkeltpersonforetak. Dette lykkes jeg ikke med, og det påvirker hvor representativt utvalget er. Det er lett å tenke at de som har et AS er mer ressurssterke enn de som ikke har det. En slik antakelse baserer seg på at det koster penger å etablere et AS, og at et AS ofte fremstår som mer ryddig enn et enkeltpersonforetak. Et AS er revisjonspliktig, og det er noe større sjanse for at regnskapene er mer oversiktlige, og utført i henhold til lover og regler. Det medfører en betydelig ekstrakostnad for et firma, og mange som ikke driver så bra, vil kanskje vurdere å spare disse pengene. Det er ikke en god avgjørelse, fordi man i vanskelige tider har bruk for oppdatert oversikt over regnskapet til enhver tid. Jeg mener denne skjevfordelingen mellom AS og enkeltpersonforetak er symptomatisk, og at det er en stor sannsynlighet for at enkeltpersonforetak sliter mer enn de som har AS.

Det er en svakhet ved undersøkelsen at SBL er heterogene. Jeg har gjort et forsøk på å få en fordeling av utvalget, som er mest mulig likt populasjonen, og har til en viss grad lyktes. Allikevel kan dette påvirke hvorvidt resultatene kan generaliseres. Tidspunktet for undersøkelsen er også en faktor – tidene har endret seg mye fra respondentene besvarte spørsmålene og fram til i dag. Undersøkelsen ble tatt før vi kom inn i finanskrisen, og en slik krise ville sannsynligvis gjort utslag i undersøkelsen. Allikevel er jeg av den oppfatning at tendensene vi ser i oppgaven lar seg generalisere. Det er sannsynligvis de kartleggende resultatene som hadde sett annerledes ut, hvis undersøkelsen ble gjort en gang til. Med det mener jeg at en større prosentandel hadde svart at de hadde problemer, dårlig helse og lignende. Når man foretar undersøkelser på ett tidspunkt, oppstår denne problematikken. Det kunne vært unngått ved en tidsseriestudie, og er en svakhet ved denne undersøkelsen.

Isolasjon er et krav jeg ikke kan imøtekomme i undersøkelsen. Kravet lar seg vanskelig realisere i samfunnsvitenskaplige undersøkelser, hvis undersøkelsen ikke er et eksperiment. Jeg er også forsiktig med å si retningen på hypotesene, og nøyer meg med å konstatere at der er sammenhenger. Korrelasjon er ikke det samme som kausalitet. Det har allikevel styrket undersøkelse og modellen at jeg har brukt PLS. Ved bruk av dette analyseredskapet, er jeg i stand til å si noe om modellen som helhet.

Andre svakheter ved undersøkelsen kan være lengden på spørreskjema. SBL har en travel hverdag, og et langt spørreskjema var kanskje med på å gjøre at svarprosenten ble lavere enn nødvendig. Jeg hadde en god beskrivelse i forkant av undersøkelsen, slik at respondentene skulle forstå hvorfor det var mange spørsmål. Mange av spørsmålene var også stilt fordi Småbedriftsforbundet ønsket enkelte opplysninger om SBL. Jeg fikk noen sinte mail fra SBL, som av forskjellige årsaker synes undersøkelsen var uhensiktsmessig. Jeg fikk også mail og telefoner fra takknemlige SBL som synes det er fint at noen tar opp forhold som angår dem. Vi hadde noen tekniske problemer som resulterte i at noen ikke klarte å gjennomføre undersøkelsen av tekniske årsaker.

Derfor anser jeg at både skjevt utvalg og frafall kan gjøre at resultatene kan være beheftet med feil eller skjevheter. Manglende data (missing) er ikke et problem, siden undersøkelsen var laget på en slik måte at respondenten ikke fikk svart på neste spørsmål før det forrige var besvart.

9.3 Praktiske implikasjoner

Tidligere i oppgaven har jeg hatt en gjennomgang av resultatene, og konkludert med at resultatene støtter tidligere teori. Det teoretiske plan er en ting, og det praktiske et annet. Hvilke betydning vil resultatet ha for SBL? I dette kapittelet vil jeg foreslå noen praktiske implikasjoner jeg syns resultatene har. Jeg vil også komme med noen forslag til hva jeg mener kan gjøres for å bedre situasjonen til SBL. Utgangspunktet for disse forslagene er resultatene av undersøkelsen. Jeg ønsker å understreke at dette er mine personlige synspunkt, og det er mulig å lese mye ut fra resultatene. Mine tanker rundt temaet er ikke de eneste riktige, men jeg håper at tankene mine kan sette i gang en prosess hos SBL selv, men også hos de som er ansvarlige for rammeverket SBL opererer under, og de som utdanner framtidige småbedriftsledere.

Småbedriftsledere er kanskje ikke annerledes enn folk flest. De er like heterogene som den alminnelige befolkning. Derfor bør det ikke legges opp til et rammeverk som folk flest ikke kan forholde seg til. SBL trenger kompetanse, de trenger miljøer som kan støtte dem sosialt, gi dem kompetanse og hjelpe dem med viktige valg. SBL tilhører ikke en rase som klarer seg helt alene. Derfor bør regelverket være håndterbart og tilpasset SBL. De må forstå hensikten med regelverket – ellers mister de motivasjonen til å følge det på en god og tilstrekkelig måte.

De trenger også miljøer som kan være kompetanse og autonomistøttende. Undersøkelsen viser at de henter den sosiale støtten hos familien, og det er naturlig. Det er ikke sikkert det er en like god strategi å hente støtte hos familien når det gjelder saker de bør ha en viss kompetanse for å kunne uttale seg om. SBL kan fort foreta gale valg, og dette kan få store konsekvenser. I tillegg kan det føre til en slitasje på familielivet, hvis man hele tiden bruker familien til spørsmål som omhandler bedriften. Det blir vanskelig å skille bedriften fra privatlivet, og det kan oppstå en inter-rollekonflikt, det vil si en konflikt *mellom* yrkesrollen og sivilrollen (Einarsen & Skogstad 2005). I tillegg kan det bli vanskelig å finne balanse mellom arbeid og hvile. Undersøkelsen viser at SBL henter støtte på alle områder fra familien. Dette er noe overraskende, fordi jeg ville tenkt at for eksempel regnskapsfører og andre næringsdrivende ville være et naturlig valg å henvende seg til når det gjelder bedriftsrelaterte utfordringer.

Kompetanse er viktig, og SBL er i en annen situasjon enn ledere i større bedrifter. De trenger en mer tverrfaglig kompetanse, fordi område kunnskapen deres skal dekke er stort.

Utdanningsinstitusjonene tilbyr ingen utdanning som fokuserer på problemområdene til SBL. De bruker også de store organisasjonene til å utvikle innholdet i fagene. Derfor kan det oppleves som sjokkartet for noen SBL, når de oppdager hvilke områder de skal ha kompetanse på. Noen SBL oppdager også for sent at de ikke har den kompetansen som er påkrevd. Først når skattemyndighetene eller arbeidstilsynet har sine gjennomganger, oppdages dette. Feilen trenger ikke være gjort bevisst, men det hjelper lite med unnskyldninger da.

En forenkling av regelverket kan gjøre hverdagen lettere for SBL. Det bør kunne la seg gjøre å tilpasse systemet slik at det er forskjell om man har 1 ansatt eller 30, og om man har 2 million i omsetning eller 20. Det er gjort forsøk på forenklinger, men den nye Handlingsplanen som kom i 2008 viser små endringer som virkelig monner for SBL flest. For små bedrifter er det ofte en stor risiko å ansette noen fast, og det å søke hjelp koster ofte for mye penger.

Det stilles ingen spesielle krav til oppstart av egen virksomhet i dag. I prinsippet kan hvem som helst, starte når som helst. Jeg mener dette er problematisk. Det er helt klart at mennesker har en egen fri vilje, og det bør respekteres. Men tvungen informasjon om konsekvensen ved å drive egen bedrift, trenger ikke hemme den frie vilje. Etablererkurs for alle kan være en god start. Dette gjennomføres mange steder, men er ikke noe krav.

Hvorfor er det satsing på oppstart og ikke på den videre drift? Vi bruker mye penger på å satse på innovasjon, men som nevnt i innledningen, er ikke det alltid at gode bedrifter får støtte allikevel. Dessuten mener jeg at man ikke skal være så rundhåndet med støtte hvis det ikke finnes en oppfølgingspakke.

Under har jeg samlet noen punkter, der jeg forsøker å konkretisere hovedutfordringene, og forslag til løsninger, slik jeg ser det.

- Det er *for* lett å starte egen bedrift. Vi kan sørge for at SBL får tilgang på kompetanse før han velger å satse på egen bedrift. Denne kompetansen kan godt være i form av et obligatorisk kurs – noe som erstatter det gamle handelsbrevet. Kurset må være helt oppdatert og være nøye tilrettelagt småbedriftenes problemområder. De oppstartskursene som finnes i dag er ikke tilstrekkelig, og de som holder kursene har ikke den rette kompetansen. SBL må få forståelsen av omfanget av de krav som stilles

for å drive egen bedrift, og hvor viktig det er å forstå egne begrensinger og søke hjelp på de områdene man ikke har kompetanse.

- Lederutdanning i dag bør ha en egen seksjon som omhandler småbedrifter. Det må bli mer status å forske på småbedrifter, slik at vi kan finne ut mer omkring dynamikken ved det å drive egen bedrift.
- Utdanningen kan ha et SDT fokus. Det å drive egen bedrift, er like mye en livsstil som et arbeid. Fokus på ytre mål har liten hensikt. Det hjelper lite å tjene mye penger, hvis familier brytes opp, og helsen ikke holder. Balanse mellom arbeid og hvile er essensielt, og mange SBL trenger en bevisstgjøring i forhold til hvilke faktorer som gjør at man kan holde ut med arbeidet over tid.
- Politisk satsing på videreføring av bedriften og ikke bare på innovasjon og oppstart. Tiltaket med opplæring bør videreføres, slik at SBL til enhver tid kan innhente nødvendig informasjon for å fortsette en fornuftig drift. Det kan opprettes offentlig kompetansesentra rundt i landet der SBL kan henvende seg. Hvis ikke tiltaket er en fortsettelse av etableringskurset, mister det mening. De to tiltakene må ses i sammenheng, ellers vil ikke SBL forstå nødvendigheten av å bruke kompetansesentra i etterkant. Jeg er av den oppfatning at en slik satsing er samfunnsøkonomisk gunstig. SBL vil lære noe om seg selv, som de også kan bruke på egne ansatte og dermed bidra til å skape gode arbeidsplasser.
- Opprettelse av et samlende organ for SBL som bare er tilpasset deres behov. Kompetansesentra kunne vært en del av dette organet. Organet kunne være senter for å drive ekspansiv kursvirksomhet rundt i landet, for å opprettholde SBL s kompetanse. Kursene finansieres av staten – det kan også foreligge et årlig medlemskap som kan være en delfinansiering.
- Oppmuntre kommunen til å samle SBL med jevne mellomrom. Det kunne etableres ”småbedriftskafeer” en gang i måneden, der de kunne treffes for å diskutere felles utfordringer. SBL har en tendens til å tenke at de er de eneste i verden som har akkurat disse spesielle utfordringene (Flaata 2006). Ved å treffe andre SBL, kan de oppdage at de ikke står alene.
- Det kunne med fordel arrangeres opphold spesielt tilrettelagt for SBL, der de kan få et avbrekk fra den travle hverdag, og få en mulighet til å hente seg inn igjen. Undersøkelsen stiller et spørsmål om presset/stresset oppleves større eller mindre med

årene, og flertallet mener det blir større. På bakgrunn av dette, tror jeg det vil være nyttig med et tilbud som kan SBL "påfyll" både fysisk og psykisk.

- Det må være en politisk forståelse for at det å drive en liten bedrift har helt spesielle utfordringer. En del av problematikken handler om rammebetingelser, men en like stor del handler om viktigheten av å ha et samlende organ som kan fungere som et miljø/nettverk for SBL, og gi dem nødvendig kompetanse. De som skal utvikle rammebetingelsene, bør ha erfaring fra egen bedrift for å få oppnå kredibilitet hos SBL. De må snakke et språk SBL forstår, og bruke begreper som SBL kan identifisere seg med, jamfør problemstillingen som omhandler dette.

9.4 Oppgavens bidrag

I tillegg til at studien støtter SDT, er dette den første studien på småbedriftsledere. I tillegg, er dette en av få studier som utføres på småbedriftsledere, der fokus ikke er på innovasjon, entreprenørskap eller vekst. Denne studien handler om SBLs mål, motivasjon og helse, og hva som påvirker disse faktorene. Derfor er dette et viktig bidrag som kan gi retningslinjer for hvordan rammevilkårene bør settes, og hvordan småbedriftspolitikken bør gjennomføres.

9.5 Videre forskning

Det er ikke vanskelig å foreslå videre forskning. Det finnes utallige interessante spørsmål jeg kan stille ut fra den modifiserte modellen. Det kan også være dimensjoner fra den opprinnelige modellen som er interessante å se nærmere på. Studien viser også at det er flere kontrollvariabler som påvirker modellen, og disse kunne vært sett nærmere på.

Det viktigste punktet for meg, er allikevel å foreslå videre forskning på motivasjonen til SBL over tid. Siden jeg ikke har klart å få fram effekten tiden har på SBLs motivasjon i denne studien, kunne det vært interessant med et tidsdesign, som ivaretar denne dimensjonen. Det hadde vært spennende å studere dynamikken i en SBLs hverdag, og se hvilken betydning tiden har. SBL starter ofte egen bedrift fordi de er indre motivert – noe som gjør at det er lett å tenke at de vil holde ut over tid. Problemet er om presset, stresset og mangelen på miljø/nettverk gjør at de føler seg mer ensom, og at dette gjør at de føler seg som brikker over tid. Mye kan tyde på det, også i denne undersøkelsen. 70 % svarer at de føler presser øker med årene.

Ved bruk av tidsdesign, registreres data for de samme analyseenhetene flere ganger, og i tillegg må tidsdimensjonen være innbakt i forskningsspørsmålene, for eksempel ved å sammenligne tidsperioder. Et prospektivt tidsdesign følger analyseenhetene fram i tid, og er et godt design med tanke på å analysere årsaksforhold ved at en sikrer at årsaksvariabler er registrert før virkningen observeres (Ringdal 2001). Det hadde også vært mulig å kjøre en komparativ studie der for eksempel indre og ytre motiverte SBL blir sammenlignet. En tidsseriestudie, der det blir foretatt målinger av en variabel på samme analyseenhet, studeres sammenhengene mellom datasettene på forskjellige tidspunkt. Selv om analyseenhetene ofte er makroenheter, kan man analysere helt ned på individnivå. Tidseriedesign har ikke lik god anvendelse alle steder, men er godt egnet til å studere blant annet offentlig politikk, og hvordan forskjellige variabler påvirker hverandre – for eksempel effekten av offentlige beslutninger (Ringdal 2001). På samme måte kunne vi studert virkningen enten politiske beslutninger har på SBL, eller hvordan regelverket påvirker SBL over tid.

9.6 Oppsummering

I alle studier er det viktig å ta et tilbakeblikk for å se om problemstillingene virkelig har blitt besvart. Har teorien bidratt til å svare på problemstillingen, og er studien gjennomført på en metodisk god måte? Helt til slutt bør det være lov å reflektere over oppgavens bidrag til både teori, metode og ikke minst det praktiske liv. For meg har det hele tiden vært viktig å sette SBL på dagsorden, og se nærmere på hva som gjør at de holder ut i sin bedrift på tross av store krav og mye press. Jeg har også vært opptatt av deres helse, og å se på hva som kan bidra til en bedre helse gjennom et yrkesliv.

For det første: er problemstillingene besvart? Gjennom hele oppgaven fra problemstilling, teori, til operasjonalisering og drøfting, har temaet vært småbedriftslederen, deres motivasjon, og hvordan motivasjon og nettverket påvirker deres evne til å tåle stress, og hvilke sammenhenger dette har med deres subjektiv opplevde helse. Vi har fått resultater som gjør at vi kan tro at indre relasjoner både når det gjelder SBLs egenskaper, hvilke mål de har og hva som motiverer dem i arbeidet, påvirker deres helse. Stress og presset oppleves mer positivt når SBL har et indre fokus og ikke er opptatt av ytre relasjoner som rikdom og anseelse. De som opplever oppriktig glede ved å utføre jobben som småbedriftsleder og som har andre mål i livet enn bare penger, ser ut til å klare seg bedre.

Oppgaven har med en problemstilling om hva SBL primært oppfatter seg selv som. Denne problemstillingen er også besvart, og resultatene er diskutert deretter.

Det er sjelden noen forunt at funnene i en masteroppgave er ekstraordinære. Denne undersøkelsen har heller ikke funnet resultater utenom det vanlige, selv om jeg mener funnene er viktige. Ved første øyekast, kan noen av sammenhengene virke som en selvfølge. Tar vi innover oss betydningen av funnene, ser vi at vi kanskje må endre noe på næringspolitikken som er ført i Norge, og at fokus bør flyttes et annet sted. Det som er ekstraordinært med undersøkelsen, er at den setter fokus på en del av befolkningen i Norge, som er både modige, arbeidsvillige, kreative og innovative. De satser ofte alt de har, og gir av seg selv. De står for en vesentlig del av næringsutviklingen og nyskapningen i Norge i dag. Det er både rett og riktig at fokus rettes mot dem. Denne studien ble initiert av min egeninteresse for småbedriftsledere og deres situasjon. Jeg har fått svar på mye gjennom studien, og min interesse for småbedriftslederes situasjon har ikke avtatt. Tvert imot, håper jeg en dag å fortsette her denne studien avsluttes, og forske videre på småbedriftsledernes hverdag.

Litteraturliste

A

Arbeids- og inkluderingsdepartementet(2005). *Arbeidsmiljøen*. LOV-2005-06-17-62

Arbeidstilsynet (2009). *Stress på arbeidsplassen –faktasider*.
<http://www.arbeidstilsynet.no/c26988/brosjyre/vis.html?tid=28741>
(opnådd tilgang 20.06.09)

B

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.

Bandura, A.(1996). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman

Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.

Bénabou, R.& J. Tirole (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation *Review of Economic Studies*, Vol. 70, 489-520

Berglund H. (2005). *Toward a Theory of Entrepreneurial Action-Exploring risk, Opportunity, and Self in Technology Entrepreneurship*. Chalmers University of Technology

Berry, W.D. (1993) *Understanding Regression Assumptions*. (Sage University Papers, series on Quantitative Applications in Social Sciences, series no 07-092) Newbury Park, California: Sage Publications

Bollen, K.A (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons

Biddle, S.J.H. (2001). *Enhancing motivation in physical education*. In: Glyn C. Roberts (Ed) *Advances in motivation in sport and exercise* 101-127

Bråten I. (2002). Indre motivasjon i individuelt og sosialt perspektiv. *Pedagogisk Profil nr. 4 årgang 9*

Brief AP, Butcher AH, George JM & Link KE. (1993) Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology* 64, 646-653.

Brøgger, B.& C.T. Wathne (2005). *Hva fremmer og hva hemmer vekst i små og mellomstore bedrifter?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Busch, T. (1975). *Små industribedrifter i Norge* Lillehammer: Hedmark/Oppland Distriktshøgskole

C

Carland, J.W, Hoy F., Boulton W.R., Carland J.A.C. (1984). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization *The Academy of Management Review*, Vol. 9 (2) 354-359.

Churchill G.A. (1979): "A Paradigm for Developing Better Measures for Marketing Constructs." *Journal of Marketing Research*, Vol. XVI, 64-73.

Cook T.D. og Campell D.T. (1979). *Quasi-Experimentation Design & Analysis Issues for Field Settings*. Houghton Mifflin, Boston.

Cock, D. & Halvari, H. (1999). Relations among achievements motives, autonomy, performance in mathematics, and satisfaction of pupils in elementary school. *Psychological Reports*, Vol. 84, 983-997

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass

D

DeCharms (1968). *Personal Causation – the Internal Affective Determinants of Behaviour* New York: Academic Press Inc

Deci, E.L (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 39-80 New York: Academic Press.

Deci, E. & Ryan R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour* New York: Plenum Press

Deci, E. & Ryan, R.M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self – Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.

Deci, E.L & Ryan, R.M. (1987) The support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.

Deci, E., J Connell & Ryan, R.M. (1989). Self Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4, 580-590

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation*, vol. 38, 237-288 Lincoln, NE: University Of Nebraska Press.

Deci, E. & Ryan, R.M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and Self-Determination of Behaviour. *Psychological Inquiry* Vol. 11, No. 4, 227-268

Deci, E., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D.R., Usunov, D.R., Kornazheva, B.P. (2001). Need Satisfaction, Motivation and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Society for Personality and Social Psychology, Inc, Vol. 27*, 930-942.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Deci, E.L & Ryan, R.M. (2006). Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of Personality 74:6*, 1557-1585

Deci, E.L & Ryan, R.M (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology 2008, Vol. 49, No. 3*, 182–185

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research, 31*, 103–157

Diener E, Diener M, Diener C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 851 - 64.

E

ECON-rapport nr 2006-058 *Scenarier for Oslo 2025*

http://www.econ.no/search_all.asp?mnusel=a185a190a221a283a

(Oppnådd tilgang 20.06.09)

Einarsen, S. og A. Skogstad (2005): *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget

Eriksen, J. & Næss, S. (1998). *Epilepsi og diabetes Livskvalitet, stigmatisering og mestring*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Rapport nr. 16

F

Field, A. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. (2nd ed) SAGE Publications, London.

Finansdepartementet.(2008). *Revisjonsplikten for små foretak*. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning NOU 2008:12

Foley, P, H. Green (1989). *Small Business Success* London: Chapman

Flaata, A.(2006). *Lederklemma – eksisterer den. En studie av småbedriftslederens hverdag*. Hønefoss: Høgskolen i Buskerud.

Fraser S. & Greene, F. (2004). *Are Entrepreneurs Eternal Optimists or do they “Get Real”?* Warwick: The University of Warwick

Frankfort-Nachmias C. og Nachmias D. (1996): *Research Methods in the Social Sciences*. Fifth Edition, St. Martin’s press, Inc.

G

- Gagné M & Deci E (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour* Vol. 26, 331-362
- Gartner, W.B.& Birley, S. (2002). Introduction to the special issue on qualitative methods in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing* Vol. 17, 387-395
- Gartner, W.B. (1988). Who Is an Entrepreneur? Is the Wrong Question *American Journal of Small Business* Vol 12(4), 11-32
- Gartner, W. B. (2004). *Achieving a "Critical Mass" In Entrepreneurship Scholarship*. In J. A. Katz & D. Shepherd (Eds.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*. Greenwich, CT: JAI Press. 7, 199-216.
- Gatewood, E.J., Shaver, K.G., Gartner, W.B. (1995). A Longitudinal Study of Cognitive Factors Influencing Star-Up Behaviours and Success at Venture Creation. *Journal of Business Venturing* Vol. 10, 371-391
- Gefen D., Straub D.W. & Boudreau M.C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4-7.
- Gefen D. og Straub D. (2005). A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example. *Communications of the Association for Information Systems*, (16), 91-109.
- Germundsson O.E. (2006). *Å lære å møte hverdagene – et kritisk blikk på begrepet "mestring"*. Fontene
<http://www.frifagbevegelse.no/fontene/fagartikler/article2471164.ece>
 (Oppnådd tilgang 20.06.09)
- Gibb A.A (1996). Entrepreneurship and Small Business Management: Can We Afford to Neglect Them in the Twenty-first Century Business School? *British Journal of Management*, Vol. 7, 309-321
- Gjesme, T (1996). *Future time orientation and motivation*. In T. Gjesme & R. Nygård (Eds), *Advances in motivation* pp. 210-222 Oslo: Scandinavia University Press
- Grønhaug, K. (1985) *Problemer i empirisk forskning, i Metoder og perspektiver i Økonomisk administrativ forskning*. Oslo: Universitetsforlaget, 7-17.

H

- Halvari, H & Svebak, S (1999). *Emotions in achievement motivation*. In Levinson, D.J. Ponzetti & Jorgensen, P (Eds) *Encyclopedia of Human Emotions* 14-17 New York, NY:Macmillan Publishing
- Halvorsen, K. (2004). *Forskningsmetode for helse- og sosialfag – en innføring i Samfunnsvitenskaplig metode*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley

Hellevik, O. (1999). Hvorfor blir vi ikke lykkeligere? *Samfunnsspeilet*, 4, 19 - 27.

Hellevik, O. (2003) *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget

Helsedirektoratet. (2008). *Arbeid, utdanning og aktivitet*
http://www.helsedirektoratet.no/psykisk/for_kommunen/arbeid_ utdanning_og_aktivitet/pilot_prosjekt_f_r_flere_i_jobb_256924 (oppnådd tilgang 20.06.09)

Hisrich, R.D, Peters M.P & Shepherd D.A (2005). *Entrepreneurship* Boston: Mc Graw Hill

Hunt S.D. (1991): *Modern Marketing Theory: Critical Issues in the Philosophy of Marketing Science*, Cincinnati, Ohio, South-Western Publishing Company.

I

Imsen, G. (2005). *Elevenes verden – Innføring i pedagogisk psykologi* Oslo: Universitetsforlaget

J

Johnson, B.R. (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: The case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice* Vol. 14(3) 39-54

Judd C.M, E.R Smith, L.H, Kidder (1991) *Research Methods in Social Relations*. Forth Worth: Holt, Rinehart and Winston, Inc

K

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* Bergen: Fagbokforlaget

Kasser, T. & Ryan R.M. (1993). A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, No.2, 410-422

Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287.

Kasser, T., Cohn, C., Kanner, A.D., Ryan, R.M. (2007). Some Costs of American Corporate Capitalism: A Psychological Exploration of Value and Goal Conflicts. *Psychological Inquiry*, Vol. 18, No. 1, 1-22

Kasser, T., Sheldon, K.M. (2008). Time Affluence as a Path toward Personal Happiness and Ethical Business Practice: Empirical Evidence from Four Studies. *Journal of Business Ethics* DOI 10.1007/s10551-008-9696-1

Kline R.B. (1998): *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.

Knardahl, S. (2000). Arbeid, stress og helse. I det gode arbeidsmiljø av Einarsen, S. og Skogstad A. Bergen: Fagbokforlaget

Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal (of Personality and Social Psychology)*, 37, 1-11.

Kolvereid, L., Åmo, B.W. & Bullvåg, E. (2006). *Entreprenørskap i Norge 2006* Global Entrepreneurship Monitor
<http://www.gemconsortium.org/download.asp?fid=536> (Oppnådd tilgang 20.06.09)

Kopperud, K.H. & Vittersø, J (2007). Distinctions between hedonic and eudaimonic well-being: Results from a day reconstruction study among Norwegian jobholders. *The Journal of Positive Psychology*, Vol.3, No. 3, 174-181

L

Larsson, R.Å. (1986). *Scener från små företag* Svenska Arbetsgivareföreningen

M

Maddi, S. R. (1987). *Hardiness training at Illinois Bell Telephone*. In J. P. Opatz (Ed.), *Health promotion evaluation*, pp. 101-1115. Stevens Point, WI: National Wellness Institute.

McCracken, G.(1988). *The Long Interview*. Newbury Park: Sage Publication

McGregor,D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill

Miller D. & Toulouse, J.M. (1986). Chief Executive Personality and Corporate Strategy and Structure in Small Firms *Management Science* Vol. 32, 1389-1409

Mitchell T.R. (1985): An Evaluation of the Validity of Correlation Research Conducted in Organizations. *Academy and Management Review*, (19:2), 192-205.

Mitchell M.L, Jolley J.M. (2006). *Research Design Explained* Belmont: Thomson Wadsworth

Murray, H.A (1938) *Explorations in Personality* New York: Oxford University Press

N

Naffziger D. W., Hornsby, J.S. & Kurato, D.F. (1994). A Proposed Research Model of Entrepreneurial Motivation *Entrepreneurship Theory and Practice* Vol. 18, 29-42

Nickerson, C., Schwarz, N., Diener, E., Kahneman, D. (2003). Zeroing in the Dark Side of the American Dream: A Closer look at the Negative Consequences of the Goal for Financial Success. *Psychological Science*, Vol. 14, No 6, 531-536

Nygård, R. (1993). *Aktør eller brikke? Om menneskers selyforståelse*. Oslo: Pensumtjeneste AS

Nærings- og handelsdepartementet. (2005). ”Innovasjonsløftet” Oslo: Nærings og Handelsdepartementet - en tilstandsrapport.

Nærings- og handelsdepartementet. (2008). *Tid til nyskaping og produksjon; en handlingsplan for å redusere bedriftenes administrative kostnader*.
http://www.regjeringen.no/upload/NHD/Vedlegg/handlingsplaner_2008/Handlingsplan%20om%20forenkling.pdf (opnådd tilgang 20.06.09)

Næss S, i samarbeid med Mastekaasa A, Moum T, Sørensen T.(2001). Livskvalitet som psykisk velvære. NOVA-rapport 3/2001. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring,

S. Næss og Eriksen J. (2006) Diabetes og livskvalitet. *NOVA Rapport 7/06 Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring*

O

Oxford English Dictionary. Simson, J. A. & E. S. Weiner (red.): Oxford University Press. 2. utg. (1989)

P

Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scales. *Psychological Assessment, Vol.5, No. 2*, 164-172

Pintrich, P. & Schunk, D. (1996). *Motivation in Education*. New Jersey: Prentice Hall

R

Rand, P. (1991). *Mestringsmotivasjon – en teoristudie*. Oslo: Universitetsforlaget

Reve, T. (1985). *Validitet i økonomisk-administrativ forskning*. Oslo: Universitetsforlaget 52-72

Ringdal, K (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget

Robichaud, Y, Macgraw, E. & Roger, A. (2001). Toward The development of a Measuring Instrument for Entrepreneurial Motivation. *Journal of Developmental Entrepreneurship Vol. 6 Issue*, 189-202.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs, 80*, Whole No. 609.

Rubin RR og Peyrot M. (1999). Quality of life and diabetes. *Diabetes Metab Res Rev 15*, 205-218.

Ryan, R.M., & Connel, J.P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.

Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The american dream in russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1509-1524.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67

Ryn, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed), *Annual review of psychology* 141-166 Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.

Ryan, R. M., La Guardia, J. G., & Solky-Butzel, J. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: Emotional reliance across gender, relationships, and culture. *Personal Relationships*, 12, 146-163.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). Active human nature: Self-determination theory and the promotion and maintenance of sport, exercise, and health. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* 1-19 Champaign, IL: Human Kinetics.

Ryan, R.M, Huta, V. & Deci, E.L. (2008) Living Well: A Self-determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego-depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2, 702-717.

S

Sander, K. (2002). *Forskningsdesign*. Kunnskapssenteret
<http://www.kunnskapssenteret.com/articles/2517/1/Kausalt-design/Kausalt-design.html>
(opnådd tilgang 20.06.09)

Sandvik, K (2006) Forelesningshefter: "Måling", "Målevaluering" og "Regresjonsforutsetninger".

Seppo E. Iso-Ahola, Chun J. Park (1996). Leisure-Related Social Support and Self-Determination as Buffers of Stress-Illness Relationship. *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, No.3, 169-187.

Shane, S, E. A. Locke, C.J. Collins (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review* Vol. 13 257-279.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 475-486.

- Spilling, O. R. (2000). *Fakta om små og mellomstore bedrifter i Norge*. Bergen: Fagbokforlaget
- Spilling, O.R. (2005). *Entreprenørskap i et evolusjonært perspektiv* Oslo: NIFU STEP
- Spilling, O.R. (2007). *Kunnskap, næringsutvikling og innovasjonspolitik*. Bergen: Fagbokforlaget
- Stanworth, J. & Gray, C.(1991). *Bolton 20 Years On. The Small Firm in the 1990s*. London: Paul Chapman Publishing Ltd
- Statistisk Sentralbyrå (1999). *Regelverket er ikke enkelt*
http://www.ssb.no/vis/emner/10/01/notat_9956/art-1999-10-01-01.html
(Oppnådd tilgang 20.06.09)
- Statistisk Sentralbyrå (2008). *Ett av tre foretak i drift etter fem år*
<http://www.ssb.no/emner/10/01/fordem/> (Oppnådd tilgang 20.06.09)
- Statistisk Sentralbyrå (2006). *Innovasjonsundersøkelsen*
<http://www.ssb.no/emner/10/03/innov/> (Oppnådd tilgang 20.06.09)
- Statistisk Sentralbyrå (2009). *Bedrifter og foretak*
<http://www.ssb.no/naeringsliv/> (oppnådd tilgang 20.06.09)
- Statistisk Sentralbyrå (2009). *Bedrifter og foretak*
<http://www.ssb.no/bedrifter/tab-2009-01-23-01.html> (oppnådd tilgang 20.06.09)
- Stevenson, H.H. & Jarillo J.C.(1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal Vol. 11*, 17-27
- Storey D.J. (1998). *Six Steps to Heaven: Evaluating the Impact of Public Policies to Support Small Businesses in Developed Economies*. Warwick: The University of Warwick
- Stortingsproposisjon nummer 5. (2002-2003). *Virkemidler for er innovativt og nyskapende næringsliv*. Nærings og Handelsdepartementet.
<http://odin.dep.no/nhd/norsk/dok/regpubl/stprp/024001-030016/hov002-bn.html> (Oppnådd tilgang 20.06.09)
- Stortinget. (1995). *Spørretimespørsmål fra Morten Lund (Sp) til nærings- og energiministeren*
Datert: 24.05.1995 Besvart: 31.05.1995 av nærings- og energiminister Jens Stoltenberg
<http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Sporretimesporsmal/et-sporretimesporsmal/?qid=13324> (oppnådd tilgang 20.06.09)
- Svebak, S. (1993). *The development of the Tension and Effort Stress Inventory (TESI)*. In Advances in Reversal Theory. Kerr, J.H, Murgatroyd, S., Apter M.J. Amsterdam: Swets & Zeitlinger. ISBN:90 265 1202 3
- Sviggum, S.K.(2007). *"Våg og vinn"* Kvinner og Klær 08/07
- Sørebo, A. (2003). *Forelesningshefte i SPSS*. Høgskolen i Buskerud

V

Vecchio R.P. (2003). Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads *Human Resource Management Review* Vol. 13, 303-327

Veenhoven R.(1996) Happy life-expectancy. A comprehensive measure of quality of life in nations. *Soc Ind Res*, 39, 1 - 58.

Veenhoven R(2008) Healthy happiness: effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Stud*, 449–469

W

Ware, J.E. & Sherbourne, C.D. (1992). The MOS 36-Item Short-Form Health Survey (SF-36). Conceptual Framework and Item Selection. *Medical Care*, Vol.30, No.6, 473-483

Watson, D., Tellegen, A., & Clark, L. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.

Wehmeyer M.L(2007). *Promoting self-determination in students with developmental disabilities* New York: Guilford Press

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quartelely*, Vol.33, No.1, 747-195

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767-779.

White, R.(1959) Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review* 66, 297-333

Wiklund J.(1998). *Small Firm Growth and Performance – Entrepreneurship and Beyond* Jönköping: Ark Tryckaren

Y

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research. Design and Methods*. Second edition. SAGE Publications, Thousand Oaks.

Tabelliste

TABELL 1: DEMOGRAFISKE FORHOLD	77
TABELL 2: OVERSIKT OVER OPERASJONALISERING	80
TABELL 3: INDIKATORER PÅ AVHENGIG VARIABEL, DIMENSJON SUBJEKTIV HELSE.....	81
TABELL 4: INDIKATORER PÅ AVHENGIG VARIABEL, DIMENSJON LIVSTILFREDSTILLELSE	82
TABELL 5: INDIKATORER PÅ AVHENGIG VARIABEL, DIMENSJON POSITIV OG NEGATIV EFFEKT.....	82
TABELL 6: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – ASPIRASJON	82
TABELL 7: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – LOCUS OF CAUSALITY.....	84
TABELL 8: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – MILJØ/NETTVERK	85
TABELL 9: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – OPPLEVD KOMPETANSE	85
TABELL 10: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – MOTIVASJON.....	86
TABELL 11: INDIKATORER PÅ UAVHENGIGE VARIABLER – PRESS/STRESS.....	87
TABELL 12: BESKRIVENDE STATISTIKK PÅ BEGREPSNIVÅ	91
TABELL 13: PEARSONS KORRELASJONSTABELL	101
TABELL 14: RELIABILITET PÅ BEGREPSNIVÅ	102
TABELL 15: EGENSKAPER VED MÅLENIVÅ (HELLEVIK2003:179)	105
TABELL 16: OVERSIKT OVER VARIANS	107
TABELL 17: STEPWISE REGRESJON MED KONTROLLVARIABLER AV STOR MODELL.....	111
TABELL 18: PATH COEFFICIENTS TABLE (T-STATISTIC)	118
TABELL 19: SAMLEDE RESULTATER FRA STOR MODELL FRA SPSS OG PLS	120
TABELL 20: STEPWISE REGRESJON – MODIFISERT MODELL	129
TABELL 21: PATH COEFFICIENTS TABLE (T-STATISTIC)	131
TABELL 22: OVERSIKT OVER ALLE RESULTATER I SPSS OG PLS.....	134

Figurliste

FIGUR 1: FORHOLDET MELLOM KONTEKST, SELVET, HANDLING OG RESULTAT	62
FIGUR 2: FLYTMODELL	66
FIGUR 3: KONSEPTUELL MODELL	69
FIGUR 4: OVERSIKT OVER FORSKNINGSDESIGN	71
FIGUR 5: OVERSIKT OVER KUNNSKAPSPROESSEN	72
FIGUR 6: BILDE AV LINEAR KORRELASJON	74
FIGUR 7: MODELL MED RESULTATER FRA REGRESJON OG KORRELASJON I SPSS	115
FIGUR 8: MODELL MED RESULTATER FRA PLS	119
FIGUR 9: OVERSIKT OVER SBLs OPPFATNINGER OM SINE ROLLER	126
FIGUR 10: MODIFISERT MODELL MED RESULTATER FRA SPSS OG PLS	132
FIGUR 11: MODELL I PLS	133

Vedlegg

Vedlegg A: Beskrivende statistikk

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Asp1a	421	1	7	6.67	.039	.802	-4.151	23.217
Asp2a	421	1	7	5.22	.065	1.341	-.717	.337
Asp3a	421	1	7	5.59	.069	1.418	-1.051	.644
Asp1b	421	2	7	5.92	.056	1.147	-.959	.492
Asp2b	421	1	7	5.20	.062	1.275	-.561	.137
Asp3b	421	1	7	4.54	.076	1.562	-.280	-.584
Asp1c	421	1	7	5.03	.069	1.425	-.557	-.029
Asp2c	421	1	7	4.95	.062	1.271	-.405	.148
Asp3c	421	1	7	4.51	.068	1.393	-.429	-.029
Asp1d	421	3	7	6.19	.045	.922	-1.141	1.038
Asp2d	421	1	7	5.64	.060	1.226	-1.020	1.091
Asp3d	421	1	7	5.58	.063	1.289	-1.051	1.051
Asp1e	421	1	7	3.73	.072	1.478	-.113	-.484
Asp2e	421	1	7	3.78	.072	1.471	-.077	-.365
Asp3e	421	1	7	3.48	.073	1.494	.074	-.540
Asp1f	421	1	7	5.99	.052	1.067	-1.178	1.655
Asp2f	421	1	7	5.63	.055	1.132	-.815	.704
Asp3f	421	1	7	5.72	.053	1.078	-.775	.721
Asp1g	421	1	7	3.78	.077	1.570	-.198	-.764
Asp2g	421	1	7	3.81	.074	1.519	-.188	-.635
Asp3g	421	1	7	3.78	.075	1.532	-.183	-.554
Asp1h	421	1	7	6.67	.035	.722	-3.523	18.987
Asp2h	421	1	7	5.49	.059	1.216	-.903	1.095
Asp3h	421	1	7	5.68	.065	1.336	-1.125	1.092
Asp1i	421	1	7	3.92	.075	1.532	-.207	-.711
Asp2i	421	1	7	4.10	.067	1.366	-.234	-.286

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Asp3i	421	1	7	3.89	.067	1.371	-.198	-.289
Locus1a	421	1	7	4.63	.078	1.606	-.373	-.513
Locus1b	421	1	7	3.65	.084	1.732	.058	-1.018
Locus1c	421	1	7	5.74	.060	1.229	-1.086	1.313
Locus2a	421	1	7	3.43	.088	1.812	.280	-1.057
Locus2b	421	1	7	3.27	.077	1.581	.238	-.785
Locus2c	421	1	7	5.59	.063	1.302	-1.284	2.080
Locus3a	421	1	7	4.52	.085	1.734	-.314	-.814
Locus3b	421	1	7	3.14	.089	1.823	.508	-.840
Locus3c	421	1	7	5.40	.076	1.561	-.935	.277
Locus4a	421	1	7	3.16	.083	1.706	.446	-.735
Locus4b	421	1	7	2.47	.075	1.541	.990	.144
Locus4c	421	1	7	6.18	.058	1.200	-2.451	7.369
Locus5a	421	1	7	5.21	.068	1.404	-.807	.400
Locus5b	421	1	7	2.90	.079	1.629	.669	-.520
Locus5c	421	1	7	3.82	.083	1.709	.000	-.847
Skomp1	421	1	7	5.97	.054	1.099	-1.682	4.284
Skomp2	421	1	7	5.48	.067	1.381	-.999	.816
Skomp3	421	1	7	4.99	.072	1.470	-.589	-.050
Skomp4	421	1	7	5.06	.080	1.635	-.648	-.360
Skomp5	421	1	7	5.75	.065	1.343	-1.210	1.384
Skomp6	421	1	7	4.59	.082	1.690	-.307	-.701
Skomp7	421	1	7	5.34	.069	1.422	-.849	.477
Sstøtte1	421	1	7	5.79	.066	1.348	-1.325	1.870
Sstøtte2	421	1	7	5.46	.069	1.420	-.916	.609

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Sstøtte3	421	1	7	5.77	.066	1.362	-1.254	1.449
Sstøtte4	421	1	7	5.93	.068	1.397	-1.564	2.247
Sstøtte5	421	1	7	5.69	.070	1.434	-1.184	.979
Sstøtte6	421	1	7	5.32	.074	1.517	-.730	-.130
Sstøtte7	421	1	7	6.04	.068	1.396	-1.703	2.679
Saut1	421	1	7	5.30	.069	1.411	-.864	.599
Saut2	421	1	7	5.97	.065	1.342	-1.665	2.760
Saut3	421	1	7	5.69	.067	1.375	-1.336	1.750
Saut4	421	1	7	6.07	.058	1.185	-1.794	4.112
Saut5	421	1	7	5.48	.071	1.462	-1.128	1.084
Saut6	421	1	7	5.32	.073	1.497	-.914	.457
Saut7	421	1	7	5.52	.073	1.492	-1.144	.897
Saut8	421	1	7	5.42	.073	1.495	-1.023	.690
Saut9	421	1	7	5.53	.066	1.364	-1.037	.915
Saut10	421	1	7	5.00	.079	1.612	-.668	-.218
Rai1	421	1	7	6.00	.056	1.144	-1.456	2.730
Rai2	421	1	7	4.69	.083	1.705	-.386	-.744
Rai3	421	1	7	4.04	.094	1.937	-.035	-1.125
Rai4	421	1	7	2.20	.075	1.548	1.298	.892
Rai5	421	1	7	5.51	.067	1.373	-1.063	.957
Rai6	421	1	7	2.85	.080	1.632	.570	-.673
Rai7	421	1	7	5.97	.053	1.097	-1.521	3.432
Rai8	421	1	7	2.90	.091	1.865	.657	-.735
Rai9	421	1	7	2.93	.088	1.803	.643	-.662
Rai10	421	1	7	2.45	.070	1.429	.818	-.075
Rai11	421	1	7	2.43	.085	1.737	1.062	.015
Rai12	421	1	7	4.86	.081	1.662	-.624	-.289

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Rai13	421	1	7	2.70	.091	1.872	.866	-.432
Rai14	421	1	7	4.71	.085	1.742	-.565	-.483
Rai15	421	1	7	5.48	.070	1.442	-1.109	.980
Rai16	421	1	7	3.19	.084	1.726	.451	-.719
Rai17	421	1	7	3.95	.087	1.785	-.144	-.968
Rai18	421	1	7	5.50	.068	1.388	-1.050	1.018
Rai19	421	1	7	2.49	.084	1.723	1.047	.054
Rai20	421	1	7	5.67	.063	1.303	-1.212	1.618
Rai21	421	1	7	2.95	.092	1.897	.666	-.801
Rai22	421	1	7	2.48	.084	1.723	1.086	.120
Rai23	421	1	7	2.48	.085	1.753	1.130	.236
Rai24	421	1	7	3.56	.088	1.798	.145	-.960
Rai25	421	1	7	3.24	.087	1.777	.352	-.907
Komp1	421	1	7	5.70	.050	1.035	-.767	.725
Komp2	421	1	7	5.56	.058	1.189	-.988	1.281
Komp3	421	1	7	4.15	.074	1.524	-.100	-.515
Komp4	421	1	7	5.17	.064	1.320	-.571	.051
Komp5	421	1	7	5.73	.049	.998	-.841	1.174
Komp6	421	1	7	4.99	.076	1.557	-.654	-.202
Komp7	421	1	7	5.52	.066	1.364	-1.009	.546
Komp8	421	1	7	4.97	.074	1.510	-.877	.543
Komp9	421	2	7	5.77	.048	.986	-.879	1.165
Komp10	421	1	7	5.52	.059	1.218	-1.142	1.918
Press1	421	1	7	4.83	.084	1.725	-.708	-.400
Press2	421	1	7	3.27	.095	1.959	.456	-.998
Press3	421	1	7	3.40	.095	1.940	.321	-1.115
Press4	421	1	7	2.79	.089	1.817	.750	-.526

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Press5	421	1	7	2.91	.095	1.955	.703	-.791
Press6	421	1	7	4.19	.088	1.810	-.233	-.977
Press7	421	1	7	2.47	.071	1.465	1.004	.491
Press8	421	1	7	2.93	.084	1.724	.666	-.567
Press9	421	1	7	4.68	.093	1.915	-.461	-.958
Press10	421	1	7	3.76	.101	2.074	.104	-1.353
Press11	421	1	7	2.13	.074	1.527	1.293	.759
Press12	421	1	7	3.37	.097	1.996	.431	-1.062
Press13	421	1	7	3.41	.093	1.898	.389	-1.012
Pressbel1	421	1	7	3.87	.092	1.878	.002	-1.148
Pressbel2	421	1	7	2.89	.089	1.826	.738	-.586
Pressbel3	421	1	7	2.88	.091	1.868	.730	-.660
Pressbel4	421	1	7	2.45	.081	1.659	1.015	.040
Pressbel5	421	1	7	2.61	.091	1.868	.945	-.351
Pressbel6	421	1	7	3.41	.090	1.844	.236	-1.046
Pressbel7	421	1	7	2.33	.072	1.474	1.222	.943
Pressbel8	421	1	7	2.63	.079	1.629	.917	.044
Pressbel9	421	1	7	4.31	.096	1.966	-.213	-1.190
Pressbel10	421	1	7	3.24	.098	2.014	.443	-1.101
Pressbel11	421	1	7	2.00	.073	1.490	1.581	1.815
Pressbel12	421	1	7	3.10	.097	1.994	.611	-.937
Pressbel13	421	1	7	3.30	.093	1.911	.427	-1.002
Presstid	421	1	7	4.74	.071	1.465	-.280	-.439
Helse1	421	1	5	3.91	.043	.886	-.707	.324
Helse2	421	1	5	3.52	.045	.919	-.076	-.330
Helse3	421	1	5	3.74	.044	.907	-.385	-.157
Helse4	421	1	5	3.66	.068	1.389	-.747	-.767

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Kurtosis	Skewness
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic
Vitalitet1	421	1	7	5.33	.068	1.387	-.780	.095
Vitalitet2	421	1	7	4.92	.070	1.439	-.465	-.302
Vitalitet3	421	1	7	4.62	.074	1.518	-.275	-.618
Vitalitet4	421	1	7	4.71	.075	1.530	-.401	-.434
Vitalitet5	421	1	7	5.27	.074	1.514	-.756	-.064
Vitalitet6	421	1	7	4.59	.077	1.583	-.317	-.669
Vitalitet7	421	1	7	5.20	.068	1.393	-.691	.042
Livstilfr1	421	1	7	4.71	.067	1.381	-.424	-.252
Livstilfr2	421	1	7	5.03	.064	1.309	-.635	.082
Livstilfr3	421	1	7	5.17	.065	1.330	-.727	.317
Livstilfr4	421	1	7	4.85	.068	1.398	-.479	-.418
Livstilfr5	421	1	7	4.24	.080	1.631	-.228	-.806
Panas1	421	2	7	5.32	.060	1.232	-.729	.317
Panas2	421	1	7	3.10	.068	1.405	.610	-.266
Panas3	421	1	7	2.54	.069	1.415	.908	.154
Panas4	421	2	7	5.31	.053	1.094	-.663	.226
Panas5	421	1	7	5.01	.058	1.183	-.521	.293
Panas6	421	1	7	5.59	.057	1.167	-.974	.982
Panas7	421	1	7	2.35	.061	1.248	1.106	1.278
Panas8	421	1	7	5.11	.058	1.198	-.538	.097
Panas9	421	1	7	5.48	.057	1.178	-.751	.446
Panas10	421	1	7	2.27	.063	1.289	1.195	1.161
Panas11	421	1	7	1.80	.057	1.170	2.014	4.558
Panas12	421	1	7	4.96	.062	1.270	-.573	.497
Panas13	421	1	7	3.00	.079	1.624	.581	-.685
Panas14	421	1	7	3.10	.076	1.550	.507	-.580
Panas15	421	1	7	3.03	.092	1.898	.489	-1.035

Vedlegg B: Faktoranalyser

BEGREP: ASPIRASJON						
	Viktig helse	Personlig vekst	Personlig velstand	Oppnådd helse	Autonomi	Oppnådd velstand
Asp1a	,689					
Asp2a				-,793		
Asp3a				-,918		
Asp3b						-,523
Asp1c			,703			
Asp3c						-,678
Asp1d					-,543	
Asp2d					-,920	
Asp3d					-,693	
Asp1e			,838			
Asp3e						-,813
Asp1f		,768				
Asp2f		,963				
Asp3f		,580				
Asp1g			,705			
Asp3g						,735
Asp1h	1,015					
Asp2h				-,676		
Asp3h				-,881		
Asp1i			,820			
Asp3i						-830

BEGREP: LOCUS OF CAUSALITY			
	External	Impersonal	Internal
Locus 1a	.713		
Locus1c			.705
Locus2a		.811	
Locus2c			.729
Locus3a	.626		
Locus3b		.788	
Locus3c			.653
Locus4b	.641		
Locus4c			.599
Locus5a			.602
Locus5b		.798	
Locus5c	.781		

MILJØ/NETTVERK OG OPPFATTET KOMPETANSE

BEGREP: MILJØ/NETTVERK			
	AUTONOMI	STØTTE	KOMPETANSE
Skomp1			,721
Skomp2			,773
Skomp3			,642
Skomp4			,805
Skomp5			,804
Skomp6			,683
Skomp7			,792
Sstøtte1		-,787	
Sstøtte2		-,735	
Sstøtte3		-,742	
Sstøtte4		-,859	
Sstøtte5		-,928	
Sstøtte6		-,742	
Sstøtte7		-,879	
Saut1	,793		
Saut2	,680		
Saut3	,687		
Saut4	,533		
Saut5	,917		
Saut6	,739		
Saut7	,924		
Saut8	,794		
Saut9	,636		
Saut10	,760		

BEGREP: OPPFATTET KOMPETANSE	
Komp1	,804
Komp2	,777
Komp3	,504
Komp4	,823
Komp5	,709
Komp9	,560
Komp10	,691

MOTIVASJON – ”THE WHY?”

BEGREP: MOTIVASJON – ”THE WHY?”					
	Indre	Introjertert	Amotivert	Identifisert	Ytre
Rai1	-.555				
Rai2				.728	
Rai3				.585	
Rai4			.845		
Rai5	-.591				
Rai6		.753			
Rai7	-.745				
Rai8					.629
Rai10		.758			
Rai11			.667		
Rai12	-.346			.515	
Rai13					.662
Rai15	-.699				
Rai16		.748			
Rai18	-.881				
Rai19			.871		
Rai20	-.904				
Rai21					.768
Rai22					.635
Rai23					.871
Rai25		.789			

PRESS/STRESS

BEGREP: PRESS/STRESS			
	Press selv	Press kunder	Press regelverk
Press1	,631		
Press3			,701
Press4			,693
Press5			,867
Press7		-,823	
Press8		-,867	
Press9	,943		
Press10	,587		
Press12	,611		
Pressbel1	,669		
Pressbel3			,739
Pressbel4			,739
Pressbel5			,851
Pressbel7		-,882	
Pressbel8		-,855	
Pressbel9	,958		
Pressbel10	,562		
Pressbel12	,586		

BEGREP: OPPFATTET KOMPETANSE	
Komp1	,804
Komp2	,777
Komp3	,504
Komp4	,823
Komp5	,709
Komp9	,560
Komp10	,691

PANAS – POSITIV OG NEGATIV EFFEKT/LIVSTILFREDSTILLESE/SUBJEKTIV HELSE

BEGREP: PANAS		
	Positiv affekt	Negativ affekt
Panas1	,798	
Panas2		,501
Panas3		,691
Panas4	,718	
Panas5	,798	
Panas6	,712	
Panas7		,744
Panas8	,790	
Panas9	,691	
Panas10		,836
Panas11		,860
Panas12	,568	
Panas13		,574
Panas14		,632
Panas15		,417

BEGREP: LIVSTILFREDSTILLESE	
Livstilfr1	,885
Livstilfr2	,937
Livstilfr3	,927
Livstilfr4	,811
Livstilfr5	,572

BEGREP: SUBJEKTIV HELSE	
Helse1	
Helse2	
Helse3	

Vedlegg C: Divergent analyse

BEGREP	DIMENSJON BEGREP	SPØRSMÅL	RUBRIKK NUMMER	FARGEKODE
Aspirasjon	Viktig helse	asp1a, 1h	19	
	Oppnådd helse	asp2a,3a, 2h,3h	15	
	Oppnådd velstand	asp3b, 3c, 3e, 3g, 3i	7	
	Personlig velstand	asp1c, 1e, 1g, 1i	5	
	Autonomi	asp1d, 2d, 3d	11	
	Personlig vekst	asp 1f, 2f, 3f	23	
Locus of causality	Internal	locus 1c, 2c, 3c, 4c, 5a	17	
	External	locus 1a, 3a, 4a, 5c	25	
	Impersonal	locus 2a, 3b, 5b	13	
Miljø/nettverk	Kompetansestøtte	Skomp1,2,3,4,5,6,7	12	
	Sosialstøtte	Sstotte1,2,3,4,5,6,7	3	
	Autonomistøtte	Saut 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	6	
RAI – motivasjon – “the why”	Indre	Rai 1,5,7,15,18, 20	4	
	Identifisert	Rai 2 og 3	20	
	Introjertert	Rai 6, 10, 16, 25	14	
	Ytre	Rai 8,13, 21,22,23	8	
	Amotivert	Rai 4, 11 19	22	
Kompetanse	Kompetanse	Komp 4, 5, 9, 10	9	
Press/press belastning	Press selv	Press/bel 1, 9, 10, 12	21	
	Press regelverk	Press/bel 3, 4, 5	16	
	Press kunder	Press 7, 8	2	
Subjektiv helse	Helse	Helse1,2,3	15	
	Vitalitet	Vitalitet 1,2, 3, 4, 5, 6, 7	1	
	Livstilfredstillelse	Livstilfr 1, 2, 3, 4, 5	18	
	Positiv effekt	Panas 1, 4, 5, 6, 8, 9	1	
	Negative effekt	Panas 2, 3, 7, 10, 11, 12, 13, 14	10	

Pattern Matrix^a

	Component																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Asp1a																										
Asp2a																										
Asp3a																										
Asp3b							.638																			
Asp1c					-.658																					
Asp3c							.789																			
Asp1d												.664														
Asp2d												.696														
Asp3d												.662														
Asp1e					-.823																					
Asp3e							.792																			
Asp1f																										
Asp2f																										
Asp3f																										
Asp1g					-.760																					
Asp3g							.661																			

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Asp1h																			-0.837						
Asp2h															-0.742										
Asp3h															-0.777										
Asp1i					-0.807																				
Asp3i							0.768																		
Locus1a																									-0.525
Locus1c																				-0.603					
Locus2a													0.771												
Locus2c																				-0.418					
Locus3a																									-0.503
Locus3b													0.742												
Locus3c																				-0.700					
Locus4a																									-0.654
Locus4c																				-0.422					
Locus5a																				-0.455					
Locus5b													0.782												
Locus5c																									-0.372
Skomp1													-0.621												
Skomp2													-0.703												
Skomp3													-0.716												
Skomp4													-0.756												

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Skomp5												-0.697													
Skomp6												-0.761													
Skomp7												-0.732													
Sstotte1			-0.799																						
Sstotte2			-0.766																						
Sstotte3			-0.770																						
Sstotte4			-0.850																						
Sstotte5			-0.879																						
Sstotte6			-0.775																						
Sstotte7			-0.822																						
Saut1						-0.562																			
Saut2						-0.562																			
Saut3						-0.614																			
Saut4			-0.332			-0.506																			
Saut5						-0.637																			
Saut6						-0.602																			
Saut7						-0.650																			
Saut8						-0.652																			
Saut9						-0.565																			
Saut10						-0.556						-0.302													
Rai1				-0.610																					

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Rai2																									
Rai3																									
Rai4																									
Rai5																									
Rai6																									
Rai7																									
Rai8																									
Rai10																									
Rai11																									
Rai13																									
Rai15																									
Rai16																									
Rai18																									
Rai19																									
Rai20																									
Rai21																									
Rai22																									
Rai23																									
Rai25																									
Komp1																									
Komp2																									

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Komp4									.705																
Komp5									.723																
Komp9									.662																
Komp10									.639																
Press1																					.549				
Press3																.734									
Press4																.725									
Press5																.846									
Press7		.817																							
Press8		.902																							
Press9																					.738				
Press10																					.492				
Press12																					.699				
Pressbel1																					.593				
Pressbel3																.742									
Pressbel4																.764									
Pressbel5																.820									
Pressbel7		.832																							
Pressbel8		.866																							
Pressbel9																					.750				
Pressbel10																					.481				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Pressbel12																					.651				
Helse1															-0.751										
Helse2															-0.600										
Helse3															-0.685										
Vitalitet1	.626																								
Vitalitet2	.752																								
Vitalitet3	.718																								
Vitalitet4	.736																								
Vitalitet5	.539																								
Vitalitet6	.572																								
Vitalitet7	.558																								
Livstilfr1																									
Livstilfr2																									
Livstilfr3																									
Livstilfr4																									
Livstilfr5																									
Panas1	.424																								
Panas2										.565															
Panas3										.645															
Panas4	.548																								
Panas5	.560																								

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Panas6	.325																								
Panas7										.669															
Panas8	.460																								
Panas9	.369																								
Panas10										.760															
Panas11										.761															
Panas13										.509											.309				
Panas14										.533															

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 36 iterations.

Vedlegg D: Reliabilitet indikator og begrepsnivå

Aspirasjon indre

Aspirasjon indre Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.787	Faktorladning	Item reliabilitet
Asp1d	-0,543	.770
Asp2d	-0,920	.746
Asp3d	-0,693	.754
Asp1f	0,768	.765
Asp2f	0,580	.735
Asp3f	0,705	.755

Aspirasjon ytre Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.846	Faktorladning	Item reliabilitet
Asp3b	-0,523	.845
Asp1c	0,703	.834
Asp3c	-0,678	.829
Asp1e	0,838	.829
Asp3e	-0,813	.819
Asp1g	-0,735	.839
Asp3g	0,705	.835
Asp1i	0,820	.823
Asp3i	-0,830	.818

Locus of causality indre Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.690	Faktorladning	Item reliabilitet
Locus 1c	0.705	.609
Locus 2c	0.729	.649
Locus 3c	0.653	.645
Locus 4c	0.599	.669
Locus5a	0.602	.629

Locus of causality ytre Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.569	Faktorladning	Item reliabilitet
Locus 1a	-0.713	.406
Locus 3a	-0.626	.406
Locus 4b	-0,641	.671
Locus 5c	-0.781	.439

Locus of causality impersonal Begreps validitet Cronbachs Alfa:	Faktorladning	Item reliabilitet
Locus 2 a	-0.811	.702
Locus 3b	-0.788	.659
Locus 5b	-0,798	.602

Miljø/nettverk Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0,967	Faktorladning	Item reliabilitet
Skomp1	.674	.966
Skomp2	.672	.966
Skomp3	.565	.967
Skomp4	.657	.966
Skomp5	.714	.965
Skomp6	.572	.967
Skomp7	.677	.965
Sstøtte1	.789	.965
Sstøtte2	.809	.965
Sstøtte3	.794	.965
Sstøtte4	.791	.965
Sstøtte5	.811	.965
Sstøtte6	.765	.965

Sstøtte7	.727	.966
Saut1	.787	.965
Saut2	.781	.965
Saut3	.802	.965
Saut4	.792	.965
Saut5	.813	.965
Saut6	.797	.965
Saut7	.834	.964
Saut8	.783	.965
Saut9	.688	.966
Saut10	.711	.965

RAI Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.816	Faktorladning	Item reliabilitet
Rai1	-.555	.816
Rai2	.728	.809
Rai3	.585	.816
Rai4	.845	.814
Rai5	-.591	.816
Rai6	.753	.797
Rai7	-.745	.815
Rai8	.629	.802
Rai10	.758	.799
Rai11	.667	.816
Rai12	.515	.812
Rai13	.662	.804
Rai15	-.699	.812
Rai16	.748	.798
Rai18	-.881	.811
Rai19	.871	.815
Rai20	-.904	.815
Rai21	.768	.802
Rai22	.635	.805
Rai23	.871	.802
Rai25	.789	.799

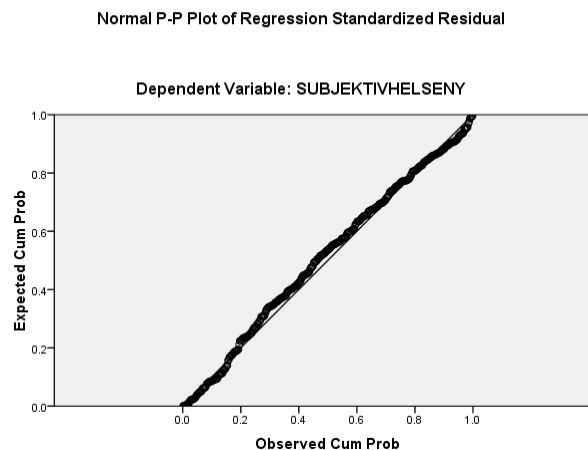
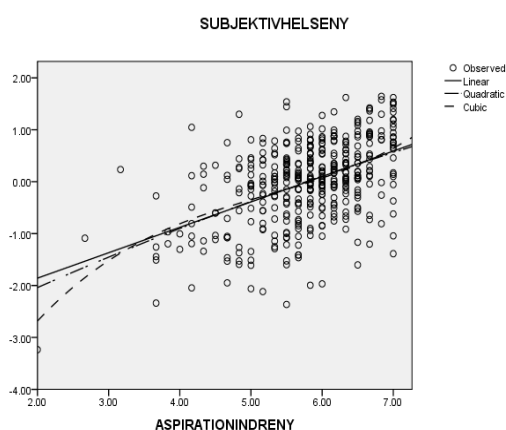
Kompetanse Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.800	Faktorladning	Item reliabilitet
Komp 4	.764	.740
Komp5	.759	.734
Komp9	.605	.785
Komp10	.721	.734

PRESS/BELASTNING Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.930	Faktorladning	Item reliabilitet
Press1	.558	.928
Press3	.551	.928
Press4	.666	.925
Press5	.540	.928
Press7	.670	.926
Press8	.665	.926
Press9	.598	.927
Press10	.721	.924
Press12	.614	.926
Pressbel1	.683	.925
Pressbel3	.682	.925
Pressbel4	.684	.925
Pressbel5	.624	.926
Pressbel7	.708	.926
Pressbel8	.711	.925
Pressbel9	.686	.925
Pressbel10	.759	.923
Pressbel12	.642	.926

SUBJEKTIV HELSE Begreps validitet Cronbachs Alfa: 0.876	Faktorladning	Item reliabilitet
Helse1	.586	.872
Helse2	.425	.873
Helse3	.538	.872
Vitalitet1	.819	.865
Vitalitet2	.855	.863
Vitalitet3	.856	.863
Vitalitet4	.868	.863
Vitalitet5	.793	.865
Vitalitet6	.774	.864
Vitalitet7	.837	.865
Livstilfreds1	.690	.867
Livstilfreds2	.729	.867
Livstilfreds3	.746	.867
Livstilfreds4	.652	.868
Livstilfreds5	.508	.871
Panas1	.690	.867
Panas2	-.332	.886
Panas3	-.425	.888
Panas4	.687	.868
Panas5	.669	.867
Panas6	.554	.870
Panas7	-.375	.885
Panas8	.671	.867
Panas9	.655	.868
Panas10	-.367	.885
Panas11	-.334	.883
Panas12	.467	.871
Panas13	-.386	.890
Panas14	-.425	.889

Vedlegg E: Regresjonsforutsetninger

Eksempel P-plot:



Uteliggere

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	SUBJEKTIVHELSE	Predicted Value	Residual
262	3.049	1.27	-.4520	1.72131

a. Dependent Variable: SUBJEKTIVHELSENY

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-3.1052	1.3222	.0000	.56013	421
Residual	-1.65315	1.72131	.00000	.55855	421
Std. Predicted Value	-5.544	2.360	.000	1.000	421
Std. Residual	-2.928	3.049	.000	.989	421

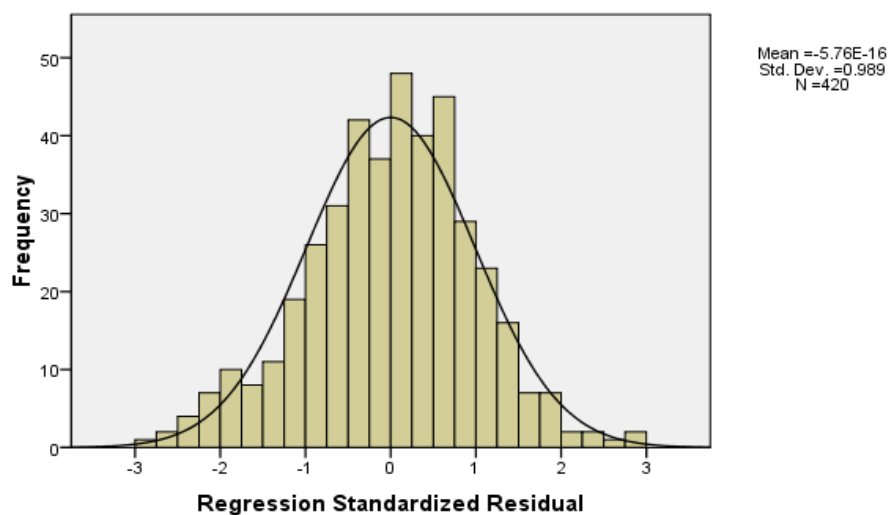
a. Dependent Variable: SUBJEKTIVHELSENY

Respondent 262 blir fjernet, og jeg kjører en ny statistikk.

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-3.1314	1.3323	-.0030	.56403	420
Residual	-1.62087	1.60154	.00000	.55248	420
Std. Predicted Value	-5.546	2.367	.000	1.000	420
Std. Residual	-2.902	2.867	.000	.989	420
a. Dependent Variable: SUBJEKTIVHELSENY					

Histogram

Dependent Variable: SUBJEKTIVHELSENY



Vedlegg F: Spørreskjema

FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKT/MASTEROPPGAVE OM SMÅBEDRIFTSLEDEREN.

Endelig en undersøkelse som handler om nettopp deg! Jeg trenger din respons og dine svar på dette spørreskjema for å kunne gjøre denne undersøkelsen om småbedriftslederen, og deres motivasjon over tid. Undersøkelsen er viktig, fordi det etter min mening er svært lite fokus på småbedriftslederen, både i forskning, media og politikken. Jeg vil gjerne høre fra deg fordi jeg ønsker å vite hvordan nettopp DU har det!

Det er viktig at det er din egen oppfatning om de forskjellige spørsmål som kommer frem. Det første svaret som faller deg inn er som regel det svaret som representerer din holdning best. Alle spørsmål besvares ved å krysse av for det svaralternativet som passer best. I enkelte tilfeller kan det være slik at ingen av svaralternativene helt passer for deg. Avmerk da for det svaralternativet som ligger nærmest. Noen av spørsmålene kan virke lite hensiktsmessig, men jeg kan love at alle spørsmålene har et formål, og det er derfor viktig at alle spørsmål blir besvart.

Min veileder ved skolen er:
Professor Hallgeir Halvari
HIBU/avdeling Hønefoss
Bredalsveien 14
3511 Hønefoss (tlf 32 11 71 10)

Med vennlig hilsen
Masterstudent Ambjørn Flaata
Skogveien 12
3360 Geithus

Hvis du lurer på noe under utfylling, ring meg gjerne på telefon 917 06 243.

FORTROLIG OG FRIVILLIG. Dine opplysninger vil bli behandlet i fortrolighet. Kun jeg og min veileder vil ha tilgang til utfylte spørreskjema, og det vil ikke bli utlevert noen opplysninger om enkeltpersoner til noen. Alle opplysninger vil bli anonymisert og makulert ved prosjektets slutt som er planlagt til ca 01.09.08. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i oppgaven eller annen rapportering. Det er frivillig å delta og du kan trekke deg under utfylling av spørreskjemaet. Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS og Småbedriftsforbundet.

Lykke til med utfyllingen!
Ditt svar vil være anonymt
(QusetBack ivaretar din anonymitet)

1) Er du kvinne eller mann?

- Kvinne
 Mann
-

2) Hva er din sivile status?

- Gift/samboer
 Separert/skilt
 Enslig
-

3) Hva er din alder?

- Under 29 år
 30 til og med 40 år
 41 til og med 50 år
 51 til og med 60 år
 61 år eller eldre
-

4) Antall hjemmeboende barn:

	Ingen	Ett	To	Tre	Flere
Yngre enn 6 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 til og med 16 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 år eller eldre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) Type bedrift/næring

- Industri
 Varehandel, husholdningsvarer og varer til personlig bruk, reparasjon av motorvogn
 Bygg- og anleggsvirksomhet
 Transport, lagring og kommunikasjon
 Hotell- og restaurantvirksomhet
 Jordbruk, skogbruk, fiske
 Omsetning og drift av fast eiendom, utleievirksomhet
 Annen forretningsmessig tjenesteyting
 Helse- og sosialtjenester
 Fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport
 Andre næringer
-

6) I hvilken landsdel ligger bedriften?

- Nord Norge
 Midt Norge
 Vestlandet
 Østlandet
 Sørlandet
-

7) Organisasjonsform

- Enkeltpersonsforetak
 Aksjeselskap
 Ansvarlig selskap
-

8) Antall ansatte:

- Ingen – kun eier
 1 til og med 5 ansatte
 6 til og med 10 ansatte
 11 til og med 15 ansatte
 16 til og med 20 ansatte
-

9) Hvor stor omsetning har bedriften?

- Under 2 millioner
- 2 til og med 5 millioner
- 6 til og med 10 millioner
- 11 til og med 15 millioner
- 16 til og med 20 millioner
- 21 millioner eller mer

10) Omtrent hvor stort resultat har bedriften i % av omsetning? (eventuelt et gjennomsnitt av siste 3 år)

- Mer enn - 40 %
- 40 %
- 30 %
- 10 %
- 0
- + 10 %
- + 20 %
- +30 %
- + 40 %
- Mer enn 40 %

11) Er du fornøyd med det økonomiske resultatet i din bedrift?

- Ja
- Nei

12) Gjennomsnittlig arbeidstimer pr. uke:

- Under 37,5
- 37,5 til og med 45
- 46 til og med 55
- 56 til og med 65
- 66 til og med 75
- 76 til og med 85
- Over 86

13) Antall år som leder i bedriften:

- Mindre enn 1 år
- 1 til og med 5 år
- 6 til og med 10 år
- 11 til og med 15 år
- 16 til og med 20 år
- Over 21 år

14) Er du den personen som startet bedriften?

- Ja
- Nei

15) Har du et eierforhold i bedriften? I så tilfelle, hvor stor andel eier du?

- Nei
- Ja, under 50 %
- Ja, mellom 50 – 99 %
- Ja, 100 %

16) Har du TIDLIGERE vært leder i en liten bedrift der du har hatt et eierforhold?

- Ja
 Nei

17) I så tilfelle: hva var årsaken til at du sluttet?

- Gikk lei jobben
 For stor arbeidsmengde
 Sviktende marked
 Sykdom
 Solgt bedriften
 Konkurs
 Andre økonomiske problemer
 Stress
 Annet

18) Totalt, hva oppfatter du deg primært som?

- Gründer
 Innovatør
 Entreprenør
 Leder
 Ingen av delen
 Vanskelig å uttale seg om

Nedenfor ber jeg deg om å svare på noen spørsmål som omhandler din målsetting og ønsker for fremtiden.

Kryss av i skalaen som går fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

19) Mål/ønske: å ha god helse

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å ha god helse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du kommer til å ha god helse i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd å ha god helse allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

20) Mål/ønske: økonomisk suksess i bedriften

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg at bedriften har økonomisk suksess?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at bedriften får økonomisk suksess i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har bedriften oppnådd økonomisk suksess allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

21) Mål/ønske: personlig økonomisk suksess

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det med personlig økonomisk suksess for deg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du får personlig økonomisk suksess i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd personlig økonomisk suksess allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

22) Mål/ønske: frihet til å velge hva jeg gjør, i stedet for å bli styrt av andre

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å ha frihet til å velge hva du gjør?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du oppnår denne valgfriheten i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd å ha valgfrihet allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

23) Mål/ønske: å bli rik

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å bli rik?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du oppnår å bli rik i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd å bli rik allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

24) Mål/ønske: å ha personlig vekst og lære nye ting

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å ha personlig vekst og lære nye ting?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du kan oppnå dette i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd å ha personlig vekst og lært nye ting allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

25) Mål/ønske: å ha nok penger til å kjøpe alt jeg ønsker

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å kunne kjøpe alt du ønsker?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du kan kjøpe alt du ønsker i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du nok penger til å kjøpe alt du vil allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

26) Mål/ønske: å holde meg relativt frisk

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å holde deg frisk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du holder deg frisk i fremtiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hvor stor grad har du oppnådd å holde deg frisk allerede?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”i liten grad” og 7 er ”i stor grad”.

27) Mål/ønske: å bli en velstående person

	1	2	3	4	5	6	7
Hvor viktig er det for deg å bli en velstående person?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor stor sannsynlighet er det for at du blir en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

velstående person i
fremtiden?

I hvor stor grad har du
oppnådd å bli en
velstående person
allerede?

Spørsmålene under handler om din umiddelbare respons på noen spørsmål. Hvis spørsmålet ikke helt passer inn i din hverdag, prøv allikevel å sette deg inn i situasjonen og gi et svar.

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "lite trolig" og 7 er "svært trolig".

28) Du skal informere en framtidig kunde/oppdragsgiver om en jobb du har mulighet for å få. Dine tanker om dette vil være:

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg må gjøre dette bra, for det kan heve min anseelse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det spørres om jeg klarer å legge fram dette slik at de andre får noe utbytte av det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil se på oppgaven som en utfordring og forberede meg godt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "lite trolig" og 7 er "svært trolig".

29) Tenk at du får tilbud om et stort oppdrag. Oppdraget er større enn de du pleier å ta. Det første du vil tenke på når du overveier om du skal ta jobben, er:

	1	2	3	4	5	6	7
Hva om jeg ikke klarer jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommer jeg til å få en mer betydningsfull posisjon etter denne jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommer det nye arbeidet til å bli interessant?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "lite trolig" og 7 er "svært trolig".

30) Du blir oppsøkt av en journalist for å bli intervjuet om noe du har kjennskap til. Dine tanker om dette vil være:

	1	2	3	4	5	6	7
Dette må jeg klare bra, siden det kommer i avisen og jeg blir kjent for alle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bli redd for å ikke gi gode svar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forberede meg godt for å kunne gi dekkende svar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”lite trolig” og 7 er ”svært trolig”.

31) En av dine ansatte som vanligvis gjør en god jobb, har mistet mye av interessen og arbeidsiveren den siste tiden. Din reaksjon vil mest sannsynlig være:

	1	2	3	4	5	6	7
Markere min posisjon som leder å fortelle vedkommende at hun/han må jobbe hardere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskelig å få gjort noe med slike problemer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskutere problemene og eventuelt samarbeide for å finne en løsning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”lite trolig” og 7 er ”svært trolig”.

32) Du har nettopp fått en ny og krevende oppgave. Det du først og fremst tenker er:

	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan kan jeg få dette til å bli en oppgave med utviklingsmuligheter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil være redd for å ikke mestre denne oppgaven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan denne oppgaven tjene som springbrett til for eksempel en bedre betalt jobb, eller høyere status.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Når du svarer på spørsmålene under, er det viktig at du tenker gjennom hvem som er din nærmeste samtalepartner. Det kan være den du bor sammen med, annen familien, en god venn, regnskapsføreren, andre næringsdrivende osv. selv om du har flere samtalepartnere, skal du allikevel bare krysse av for den du bruker mest.

33) Hvem er din nærmeste samtalepartner når det gjelder forbedring/utvikling og kompetanse som bedriften trenger?

- Ektefelle/samboer
- Nært familiemedlem
- Venn
- Annen næringsdrivende
- Regnskapsfører eller lignende
- Annen person

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "svært uenig" og 7 er "svært enig".

34) Følgende spørsmål handler om deg og din samtalepartner når det gjelder forbedring/utvikling og kompetanse som bedriften trenger

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler at min samtalepartner tror på mine evner og ferdigheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at min samtalepartner og jeg sammen bidrar til at jeg lykkes med jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos min samtalepartner får jeg svar på mine spørsmål om jobb/fag på en god måte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner ser meg, oppmuntrer meg og roser min innsats på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at min samtalepartner ønsker å bidra til at jeg lykkes med mine utfordringer i jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner og jeg snakker om hvordan jeg kan forbedre meg og lære rent faglig og ellers på jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at min samtalepartner forstår meg og mine fagmessige og jobberelaterte utfordringer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35) Hvem er din nærmeste samtalepartner når du trenger støtte og oppmuntring?

- Ektefelle/samboer
- Nært familiemedlem
- Venn
- Annen næringsdrivende
- Regnskapsfører eller lignende
- Annen person

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "svært uenig" og 7 er "svært enig".

36) Følgende spørsmål handler om deg og din samtalepartner når det gjelder hvilken støtte og oppmuntring du føler du får.

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg kan virkelig stole på/regne med hjelp og støtte fra min samtalepartner når jeg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

er bekymret og stresset.

Jeg kan virkelig stole på min samtalepartners hjelp til å føle meg avslappet når jeg er presset og spent.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Min samtalepartner aksepterer meg fullt og helt, inkludert både mine svake og sterke sider.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jeg kan virkelig stole på at min samtalepartner vil bry seg om meg uansett hva som skjer.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jeg kan virkelig stole på min samtalepartner når jeg trenger hjelp til å føle meg bedre dersom jeg er lei meg eller nedfor.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jeg kan stole på at min samtalepartner vil roe meg ned når jeg er urolig eller sint.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Jeg føler at min samtalepartner virkelig bryr seg om meg/er glad i meg.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

37) Hvem er din nærmeste samtalepartner når det gjelder valg du står ovenfor og videre utvikling av bedriften?

- Ektefelle/samboer
- Nært familiemedlem
- Venn
- Annen næringsdrivende
- Regnskapsfører eller lignende
- Annen person

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "svært uenig" og 7 er "svært enig".

38) Følgende spørsmål handler om deg og din samtalepartner når det gjelder valg du står overfor og videre utvikling av bedriften.

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler at min samtalepartner hjelper meg med valg og beslutninger vedrørende nye tiltak som skal utvikle bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan snakke åpent og ærlig om min bedrift til min samtalepartner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg mener min samtalepartner gir meg tro på mine evner til å drive bedrift.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at min samtalepartner aksepterer meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner og jeg drøfter ulike muligheter vedrørende bedriften. Dette hjelper meg til å se at jeg har flere valgmuligheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner gir meg tro på at jeg ved å drive bedriften vil få oppfylt mine ønsker om fremtiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at min samtalepartner er en diskusjonspartner når jeg står overfor viktige valg vedrørende bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at min samtalepartner gir meg valgmuligheten til å utvikle bedriften slik jeg ønsker.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner og jeg er stort sett enig om hvordan jeg driver bedriften, og kranbler sjeldent om dette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min samtalepartner opplyser meg om mulighetene bedriften gir, slik at jeg har muligheter til å velge det jeg føler er den beste løsningen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "svært uenig" og 7 er "svært enig".

39) Hvorfor driver du din egen bedrift?

	1	2	3	4	5	6	7
Fordi jeg liker det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi å drive egen bedrift er viktig for meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg ikke trives med å være ansatt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vet ikke lenger, kan ikke se at min innsats gir noen resultater.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det er gøy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fordi jeg vil at andre skal snakke positivt om meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det er interessant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det er forventet av meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg er redd for ikke å få utnyttet mine evner som ansatt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det hjelper på min anseelse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidligere hadde jeg gode grunner for å drive bedrift, men nå vet jeg ikke lenger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi å drive egen bedrift føles riktig og viktig for meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg presset til å drive egen bedrift fordi jeg har satset så mye på dette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det er verdifullt og samfunnsnyttig å drive egen bedrift.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi å drive egen bedrift gir meg muligheten til utvikling og mestring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil at andre skal se at jeg lykkes med det jeg holder på med.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For potensialet for å tjene mye er tilstede.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det er moro å løse oppgaver i bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskelig nå, jeg kan ikke se at det jeg gjør gir uttelling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg liker utfordringene det gir meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg vil få dårlig samvittighet hvis jeg slutter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg vil få problemer hvis jeg slutter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi andre forventer at jeg skal gjøre det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På grunn av penger jeg tjener.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg vil at andre skal oppfatte meg som dyktig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”svært uenig” og 7 er ”svært enig”.

40) Hvordan oppfatter du din egen kompetanse?

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg trygg på mine evner til å drive egen bedrift.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er i stand til å drive bedriften på en slik måte at jeg har lønnsomhet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har oppnådd mine drømmer og mål med bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg i stand til å møte de utfordringer i bedriften som måtte komme i fremtiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er i stand til å utføre de fleste oppgaver i jobben på en god måte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg behersker arbeidsmiljøloven, og følger denne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg behersker den økonomiske lovgivningen, og følger denne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler jeg er en god leder for mine ansatte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er en faglig dyktig person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg sikker på at jeg også vil lykkes i fremtiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er ”ikke noe press” og 7 er ”svært mye press”.

41) Hvor mye press, stress, utfordringer eller krav har du vært utsatt for den siste måneden?

	1	2	3	4	5	6	7
Arbeidet i bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomi (dårlig råd).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det økonomiske regelverket (regnskapsloven, mva og lignende).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelverk som omhandler ansattes vilkår (arb.milj.lov).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksterne faktorer (kommunale krav og/eller reguleringer).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et krevende marked.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunder er vanskelige og	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

klager.							
Kunder som er kravstore.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Knapphet på tid (klarer ikke få gjort det du skal).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rollekonflikter (du må være "alt" for "alle").	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter med ansatte – de er for kravstore, har høye forventninger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familie (de er lei av at du jobber mye, vanskelig å kombinere familie med jobb).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egen kropp (følt deg dårlig, uopplagt eller lignende).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "ikke noe belastning" og 7 er "svært stor belastning".

42) Hvor stor BELASTNING har det vært for deg å mestre press, stress, utfordringer eller krav den siste måneden fra:

	1	2	3	4	5	6	7
Arbeidet i bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomi (dårlig råd).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det økonomiske regelverket (regnskapsloven, mva og lignende).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelverk som omhandler ansattes vilkår (arb.milj.lov).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksterne faktorer (kommunale krav og/eller reguleringer).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et krevende marked.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunder er vanskelige og klager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunder som er kravstore.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Knapphet på tid (klarer ikke få gjort det du skal).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rollekonflikter (du må være "alt" for "alle").	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter med ansatte – de er for kravstore, har høye forventninger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familie (de er lei av at du jobber mye, vanskelig å kombinere familie med jobb).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egen kropp (følt deg dårlig, uopplagt eller lignende).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "mye mindre" og 7 er "mye større".

43) Syns du presset/stresset fra de ulike faktorene har blitt mindre eller større i løpet av årene du har drevet egen bedrift?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Under ønsker jeg at du skal vurdere din egen helse.

Kryss av på en skala fra 1 – 5, hvor 1 er "svært dårlig" og 5 er "svært god".

44) Stort sett, hvordan vil du si at helsen din er nå?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 5, hvor 1 er "mye dårlige" og 5 er "mye bedre".

45) Sammenlignet med for ett år siden, hvordan vil du si helsen din er nå?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 5, hvor 1 er "mye dårlige" og 5 er "mye bedre".

46) Hvordan vil du vurdere din egen helse i forhold til andre på samme alder?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 5, hvor 1 er "svært ofte" og 5 er "aldri".

47) I hvilken grad føler du at helsen begrenser deg i jobben?

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "slett ikke sant" og 7 er "helt riktig".

48) Nedenfor skal du beskrive hvordan du føler deg i dag.

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg levende og vital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg energisk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har mye overskudd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har mye energi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser fram til hver ny dag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg nesten alltid klar og våken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg glad og optimistisk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "slett ikke sant" og 7 er "helt riktig".

49) Vurder hvordan følgende utsagn passer for deg generelt:

	1	2	3	4	5	6	7
På de fleste områder er livet mitt nær det ideelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livet mitt er stort sett utmerket.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fornøyd med livet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Så langt har jeg fått det jeg ønsker ut av livet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandre noen ting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "svært lite" og 7 er "svært mye".

50) I hvilken grad føler du deg vanligvis?

	1	2	3	4	5	6	7
Entusiastisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irritert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortvilet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppvakt/klar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begeistret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Målbevisst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppskaket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inspirert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nervøs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stolt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skyldbevisst/dårlig samvittighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekymret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "ikke viktig" og 7 er "svært viktig".

51) Hvor viktig vil det være å få innført et bunnfradrag på kr. 120.000 på årsbasis for små bedrifter?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "ikke viktig" og 7 er "svært viktig".

52) Hvor viktig vil det være å få fjernet skatt på kapital du som næringsdrivende har investert i egen bedrift?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "ikke viktig" og 7 er "svært viktig".

53) Hvor viktig vil det være å få fjernet arveavgiften for familieeide bedrifter?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kryss av på en skala fra 1 – 7, hvor 1 er "ikke viktig" og 7 er "svært viktig".

54) Hvor viktig vil det være å få fjernet revisorplikten for bedrifter med en omsetning på under 10 millioner kroner?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55) Nedenunder ber jeg deg rangere spørsmålene fra 1 til 4 etter prioritet, hvor 1 er det minst viktige spørsmålet og 4 er det mest viktige.

	1	2	3	4
Hvor viktig vil det være å få innført et bunnfradrag på 120.000 på årsbasis for små bedrifter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor viktig vil det være å få fjernet skatt på kapital du som næringsdrivende har investert i egen bedrift?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor viktig vil det være å få fjernet arveavgiften for familieeide bedrifter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor viktig vil det være å få fjernet revisorplikten for bedrifter med en omsetning på under 10 millioner kroner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

56) Er du en del av et formelt nettverk?

- Nei
- Næringshage
- Lokalt samarbeid
- Bransjeforening
- Andre

57) Hva søker du i slike nettverk?

- Kompetanse som jeg selv ikke har i bedriften (juridisk, HMS, økonomi, etc.)
- Et sted å henvende meg med diverse spørsmål
- Medlemskap/deltakelse som gir meg et kvalitetsstempel i markedet
- Fordelaktige innkjøpsbetingelser

58) Hvilke områder kunne du tenke deg å utvikle kunnskapen din på?

- Økonomi
- Markedsføring
- HMS
- Jus
- Andre

59) Mener du det er viktig å sette av tid til kurs/seminarer for å forbedre kunnskapen til deg og/eller dine ansatte på relevante områder?

- Nei. Eksterne kurs og seminarer er ikke av interesse
- Ja, men kun hvis det er i forbindelse med sertifisering av ansatte
- Ja, men bare korte dagsseminarer
- Ja, det er viktig å opprettholde og utvikle bedriftens konkurransedyktighet

60) Hvilken rolle har regnskapsbyrået for deg som småbedriftsleder? De fører regnskap og:

- Tar seg av nødvendige innleveringer
- Er rådgiver i økonomiske spørsmål
- Er rådgiver i økonomiske og administrative spørsmål
- Er en samtalepartner i forbindelse med viktige beslutninger

61) Hvilke tjenester er det ønskelig at et regnskapsbyrå tilbyr?

- Økonomisk rådgivning
- Administrasjon og ledelsesrådgivning
- HMS veiledning
- Juridisk rådgivning
- Annet

62) Hva er de viktigste egenskapene i en god samtalepartner?

- God kunnskap om bedriften
 - Interesse for bedriften
 - Generell bransjekunnskap
 - Flink til å lytte og gi konstruktive tilbakemeldinger
 - Tilgjengelighet og kontinuitet
-