

Lønnstilfredshet, rettferdighet og arbeidsmotivasjon i et selvbestemmelsesperspektiv

En kvantitativ studie i seks norske banker

Tone Helletun Skarsten og Sissel Sævareid Ellefsen

4. juni 2012

*Det vesentlige ved lykken er ikke
rikdom og nytelse, men aktivitet,
den frie utfoldelsen av evner, samt
vennskap med gode mennesker.*

-Aristoteles-

Forord

Denne masteravhandlingen er siste del av vår Master i økonomiske og administrative fag, med spesialisering i strategi og kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud. Oppgaven avrunder dermed tre års intensiv læring rundt ulike temaer innenfor dette fagområdet.

Oppgaven er en kvantitativ forskningsstudie foretatt blant ansatte i SpareBank1 Hallingdal, SpareBank1 Ringerike-Hadeland, Landkreditt Bank, Odal Sparebank, Modum Sparebank og Bamble og Langesund Sparebank. Oppgaven er skrevet og gjennomført etter de forskningsetiske retningslinjer for samfunnskunnskap, humaniora og jus.

Oppgavens tema er lønnstilfredshets og rettferdighets påvirkning på motivasjon i lys av selvbestemmelsesteorien i en arbeidskontekst. Motivasjon synes vi er et veldig fascinerende tema. Alle mennesker gjennomfører en rekke handlinger hver eneste dag. Og hver eneste handling er forårsaket av en motivasjon, en drivkraft for handlingen. Så lenge noe handler om mennesker og menneskers adferd, kan vi altså ikke komme utenom temaet motivasjon. Motivasjon er et tema som har vært i forskeres søkelys i lang tid og er studert på mange ulike måter og det mangler ikke på utviklede teorier. Selvbestemmelsesteorien vekket vår interesse tidlig i masterstudiet. I selvbestemmelsesteorien følte vi at vi kjente oss igjen og den ga oss et helhetlig rammeverk til å forstå både egen motivasjon og motivasjon generelt.

Belønning kom inn i oppgaven ettersom forskere fremdeles hadde til gode å finne belønningsplass i selvbestemmelsesrammeverket. Belønning er også et tema hver og en av oss har et forhold til. Vi har fått belønning for adferd, resultater og arbeidstimer fra vi var små og fikk lomme penger for å rydde rommet vårt, videre inn i sommerjobber og det voksne arbeidslivet. Samtidig viser flere studier at vi som mennesker er svært opptatt av rettferdighet i lønn og belønning. Vi mente derfor rettferdighet var et interessant tema å inkludere. Å se på disse tre temaene opp mot hverandre syntes vi var både spennende og aktuelt.

Arbeidet med oppgaven har gitt oss både oppturer og nedturer, frustrasjoner og mestringsfølelse, sorger og gleder (som seg vel hør og bør når man skriver en masteroppgave). Vi har byttet på å være både autonomt motiverte, kontrollert regulerte og til tider amotiverte, men vi har støttet, hjulpet og motivert hverandre frem til resultatet du nå har foran deg. Vi er takknemlige for at vi har vært to om denne oppgaven og takker hverandre for godt samarbeid! Samtidig har vi hatt andre svært viktige støttespillere i prosessen. Først og fremst rettes en stor takk veileder Hallgeir Halvari som har fått oss inn på rett spor når vi var på ville veier og som tålmodig har svart på alle våre mer eller mindre forvirrede spørsmål. Vi vil også takke våre samarbeidspartnere i SpareBank1 Hallingdal, SpareBank1 Ringerike-Hadeland, Modum Sparebank, Landkreditt Bank, Odal Sparebank og Bamble og Langesund Sparebank for at vi har fått gjennomføre spørreundersøkelsen blant de ansatte hos dere. Særlig vil vi takke våre kontaktpersoner i de ulike bankene for å ha bidratt til å gjøre datainnsamlingen så effektiv, samt hjelp til å oppnå den gode svarprosenten vi har fått.

Til sist en stor takk til våre respektive kjære, Mikael og Øyvind. Dere har sjenerøst gitt oss rommet vi trengte for å gjennomføre dette og hjulpet til med alt fra løsning av tekniske problemer, huslig logistikk, emosjonell støtte til slitne studenter og kritisk korrekturlesing. Takk til Ty, Theis og Silas for at dere ventet så tålmodig på at mamma-Sissel skulle bli ferdig.

The things we have to learn before we can do them, we learn by doing them.
-Aristoteles-

Sissel Sævareid Ellefsen

Tone Helletun Skarsten

Sammendrag

Formål og teoretisk utgangspunkt

Formålet med avhandlingen er å undersøke sammenhenger knyttet til motivasjon i arbeidslivet gjennom empiri. Arbeidsmotivasjon er et interessant område innenfor forskning og i det praktiske liv. Særlig med tanke på at de menneskelige ressurser er sentrale for verdiskapningen i moderne organisasjoner. Selvbestemmelsesteorien er et godt innarbeidet og velutviklet metateoretisk rammeverk for studien av motivasjon og personlighet. Teorien definerer ulike indre og ytre reguleringer for adferd som resultatet av behovstilfredsstillelse i sosiale kontekster. Teorien har vist seg å kunne forklare årsaken for en rekke organisatoriske fenomener. Oppgaven tar sikte på å undersøke relasjonene mellom lønnstilfredshet og rettferdighet i lønsspørsmål og elementer i selvbestemmelsesteorien. Disse begrepene tar hensyn andre dimensjoner ved belønning enn direkte lønn og er interessante med tanke på behovstilfredsstillelse som er kilden til autonom motivasjon i følge denne teorien. Dette er identifiserte forskningshull (Gagné og Forest, 2008) og resultatene av studien vil derfor kunne ha forskningsmessig verdi. Oppgavens problemstilling ble operasjonalisert gjennom 18 hypoteser som vi ønsket å undersøke nærmere.

Design, metode og framgangsmåte

For å undersøke dette har vi etter metodologiske valg gjennomført en kvantitativ studie som en tverrsnittundersøkelse ved hjelp av surveymetoden i en feltsetting. Undersøkelsen ble gjennomført blant et relativt homogent utvalg bestående av alle ansatte i seks banker i Sør-Norge: SpareBank1 Hallingdal, SpareBank1 Ringerike-Hadeland, Landkreditt Bank, Odal Sparebank, Modum Sparebank og Bamble og Langesund Sparebank. Spørreskjemaene ble i hovedsak basert på etablerte måleskalaer, det betyr at vi i stor grad kan knytte våre resultater til tidligere forskning. Resultatet ble et datasett med 252 respondenter og en svarprosent på 58, som gjør at vi kan gjennomføre statistiske analyser med god validitet og reliabilitet.

Funn

Etter våre analyser har vi fått bekreftet samtlige 15 testede hypoteser. Våre teoriutledede antakelser ser ut til å stemme overens med empirien, likevel viser noen av våre signifikant bekreftede hypoteser viser lavere forklaringskraft og stigningstall enn ønsket og forventet.

Lønnsavviket viste seg en mindre viktig årsaksvariabel i vår modell enn antatt i relasjonene den inngår i.

Vi finner støtte for at autonomistøtte, sammen med lønnsavvik, kan forklare variasjon i både lønnstilfredshet og rettferdighet og at autonomistøtte sammen med disse to forklarer varians i grad av tilfredsstillelse av kompetansebehovet.

Rettferdighet, lønnstilfredshet og autonomistøtte har alle forklaringskraft på variasjonen i tilfredsstillelse av kompetansebehovet, selv om rettferdighet og lønnstilfredshet viser svakere sammenheng med kompetansebehovet enn antatt. I tråd med våre hypoteser og selvbestemmelsesteorien ser vi at kompetansebehovet medierer forholdene mellom henholdsvis autonomistøtte, rettferdighet og lønnstilfredshet og indre motivasjon. Studien viser en god relasjon mellom tilfredsstillelsen av kompetansebehovet og indre motivasjon.

Autonomibehovet påvirker kompetansebehovet direkte og indirekte gjennom variablene rettferdighet og lønnstilfredshet i tillegg til å moderere sammenhengene mellom henholdsvis lønnstilfredshet og rettferdighet har med kompetansebehovet på en slik måte at høy grad av opplevd autonomistøtte utligner effekten fra lønnstilfredshet og rettferdighet. Funnene bekrefter i stor grad selvbestemmelsesteorien der autonomistøtte er viktig for motivasjon og adferdsregulering er en konsekvens av behovstilfredsstillelse.

Praktiske implikasjoner

I tillegg til hypotesetestingen ønsket vi gjennom oppgaven å finne praktiske implikasjoner som kan komme oss og våre forskningsobjekter til nytte. Konkrete funn kan føre til konkrete endringer i organisasjonenes evne til å påvirke arbeidsmotivasjon.

Ser vi av våre funn at å øke nivået av opplevd autonomistøtte for de ansatte vil være en av de mest effektive måtene å øke indre motivasjon på. Således har lederen en avgjørende rolle med tanke på å skape et arbeidsmiljø som fremmer tilfredsstillelsen av kompetansebehovet og indre motivasjon. Leder vil påvirke de ansattes arbeidshverdag gjennom lederstil, som person og gjennom handlemåter. Det er derfor viktig at ledelse utøves på en måte som underbygger og er i tråd med de elementer som øker opplevelsen av autonomistøtte.

Avhandlingens bidrag

Avhandlingen har bidratt med å knytte selvbestemmelsesteorien opp lønnstilfredshet og rettferdighet i lønsspørsmål. Vi har empirisk påvist sammenhenger knyttet til arbeidsmotivasjon som ikke tidligere har vært undersøkt på denne måten eller i denne settingen. Vi har i tillegg gitt et bidrag i å knytte sammen moderne teorier og forskning innenfor området og belyst sammenhenger. Studiens funn av autonomistøttes modererende effekter på forholdene mellom rettferdighet og lønnstilfredshet og tilfredsstillelse av kompetansebehovet er studiens viktigste bidrag til forskningen.

Innholdsfortegnelse

Forord	5
Sammendrag	7
Figurliste	13
Tabelliste.....	15
1 Innledning.....	17
1.1 Problemstilling.....	20
2 Teorigrunnlag	21
2.1 Motivasjonsbegrepet.....	21
2.2 Selvbestemmelsesteorien.....	22
2.2.1 Underteorier til Selvbestemmelsesteorien	23
2.2.2 Forskning på selvbestemmelsesteorien.....	24
2.3 Belønning	25
2.4 Forskning på sammenhengen mellom belønning og motivasjon – et tema for debatt 27	
3 Variabler.....	33
3.1 Lønnsavvik.....	33
3.1.1 Opplevd fortjent lønn.....	33
3.1.2 Opplevd mottatt lønn	35
3.1.3 Forskning på lønnsavvik	35
3.2 Lønnstilfredshet.....	36
3.2.1 Forskning på lønnstilfredshet	39
3.3 Rettferdighet.....	40
3.3.1 Forskning på rettferdighet	42
3.4 Autonomistøtte	44
3.4.1 Forskning på autonomistøtte	46
3.5 Behovstilfredsstillelse	48
3.5.1 Forskning på tilfredsstillelse av grunnleggende behov	49
3.6 Arbeidsmotivasjon.....	50
3.6.1 Forskning på arbeidsmotivasjon	52

4	Hypoteser og konseptuel modell	55
4.1	Konseptuel modell	57
5	Metode	59
5.1	Forskningsdesign	59
5.1.1	Metodetilnærming	60
5.1.2	Kausalitetskravene	62
5.1.3	Studiens design	63
5.2	Utvalgsprosessen	64
5.2.1	Kontekst	64
5.2.2	Populasjon	65
5.2.3	Utvalg og utvalgsramme	65
5.2.4	Homogenitet for utvalget	67
5.2.5	Etikk og forskeradferd	67
5.3	Datainnsamling	69
5.3.1	Målutvikling	70
5.3.2	Målutviklingsteori	71
5.3.3	Målutvikling av studiens modell	73
5.3.4	Kontrollvariabler	91
5.4	Utforming og distribusjon av spørreskjemaet	93
5.4.1	Utforming	93
5.4.2	Pretest	96
5.4.3	Distribusjon	97
6	Analyse	99
6.1	Normalfordeling	99
6.1.1	Inspeksjon av datasett	100
6.2	Validering av mål	102
6.2.1	Teoretisk validitet	103
6.2.2	Empirisk validitet	104
6.2.3	Oppsummering konvergent og divergent validitet	107
6.2.4	Reliabilitet	109

6.2.5	Indeksring	111
6.2.6	Diskriminant validitet	118
6.2.7	Prediktiv validitet	119
6.2.8	Nomologisk validitet	119
6.2.9	Oppsummering validitet og reliabilitetstesting	119
6.3	Regresjonsforutsetninger	119
6.3.1	Regresjonsforutsetning 1	120
6.3.2	Regresjonsforutsetning 2	121
6.3.3	Regresjonsforutsetning 3	121
6.3.4	Regresjonsforutsetning 4	122
6.3.5	Regresjonsforutsetning 5	123
6.3.6	Regresjonsforutsetning 6	125
6.3.7	Regresjonsforutsetning 7	125
6.3.8	Regresjonsforutsetning 8	126
6.3.9	Oppsummering regresjonsforutsetninger.....	127
6.4	Hypotesetesting	127
6.4.1	Korrelasjonsanalyse	128
6.4.2	Regresjonsanalyser	128
6.4.3	Mediatoranalyser.....	135
6.5	Moderatoranalyser	137
7	Diskusjon	147
7.1	Bankbransjen.....	147
7.2	Teoretisk diskusjon	148
7.3	Praktiske implikasjoner	155
7.4	Studiens Begrensninger	163
7.5	Videre forskning	167
8	Konklusjon.....	171
9	Kilder	173
10	Vedlegg.....	i
10.1	Vedlegg 1: Eksempel på forespørsel til bedrifter om å delta i undersøkelsen.....	ii

10.2	Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen.....	iii
10.3	Vedlegg 3: Eksempel på invitasjon til undersøkelse.....	xiii
10.4	Vedlegg 4: Normalfordeling	xiv
10.5	Vedlegg 5: Konvergent validitet	xviii
10.6	Vedlegg 6: Divergent validitet.....	xxi
10.7	Vedlegg 7: Indeksering og diskriminant validitet	xxiii
10.8	Vedlegg 8: Regresjonsforutsetning 2.....	xxv
10.9	Vedlegg 9: Regresjonsforutsetning 3.....	xxvi
10.10	Vedlegg 10: Regresjonsforutsetning 4 og 6.....	xxvii
10.11	Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 5	xxxv
10.12	Vedlegg 12: Regresjonsforutsetning 8	xxxvi
10.13	Vedlegg 13: Korrelasjonsanalyse hypotesetesting	xxxix
10.14	Vedlegg 14: Regresjonsanalyse med kontrollvariabler.....	xl
10.15	Vedlegg 15: Mediatoranalyser (Bootstrapping)	xlii
10.16	Vedlegg 16: Moderatoranalyser forskningsmodell A	xliii
10.17	Vedlegg 17: Moderatoranalyser forskningsmodell B	xlvi
10.18	Vedlegg 18: Bivariat kontrolltest av hypoteser	xlix

Figurliste

Figur 1: Lønnsnivåtilfredshet, Williams et al. 2006.....	37
Figur 2: Lønnstilfredshet, Heneman og Schwab, 1985	38
Figur 3: Konseptuel modell.....	57
Figur 4: Refleksiv og formativ målemodell.....	72
Figur 5: Forskningsmodell uten relative skalaer	91
Figur 6: Forskningsmodell A	118
Figur 7: Forskningsmodell B	118
Figur 8: Revidert forskningsmodell A.....	135
Figur 9: Revidert forskningsmodell B.....	135
Figur 10 Modell A medierende effekter.....	136
Figur 11 Modell B medierende effekter.....	136
Figur 12: Autonomistøtte (UA) – Rettferdighet (A), moderator lønnsavvik.....	139
Figur 13: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehovet (A), moderator rettferdighet	140
Figur 14: Rettferdighet (UA) – Kompetansebehovet (A). moderator Autonomistøtte.....	140
Figur 15: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehovet (A), moderator lønnsavvik	141
Figur 16: Autonomistøtte (UA) – Indre motivasjon (A), moderator Lønnsavvik	141
Figur 17: Moderatoreffekter i forskningsmodell A.....	142
Figur 18: Autonomistøtte (UA) – Lønnstilfredshet (A), moderator Lønnsavvik	143
Figur 19: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehov (A), Moderator Lønnstilfredshet	144
Figur 20: Lønnstilfredshet (UA) – Kompetansebehov (A), Moderator Autonomistøtte	144
Figur 21: Autonomistøtte (UA) – Indre motivasjon (A), Moderator lønnsavvik.....	145
Figur 22: Moderatoreffekter i forskningsmodell B	146
Figur 23: Lønnsutvikling i finanssektoren 2001 - 2011	148

Tabelliste

Tabell 1: Kontrollert og autonom motivasjon	52
Tabell 2: Hypoteser	55
Tabell 3: Mediatorhypoteser	56
Tabell 4: Undersøkelsens utvalgsramme	66
Tabell 5: Konseptavklaring og dimensjoner for hovedvariablene	74
Tabell 6: Mål for lønnsavvik.....	76
Tabell 7: Måleskala for lønnstilfredshet.....	78
Tabell 8: Måleskala for rettferdighet	80
Tabell 9: Mål for autonomistøtte	82
Tabell 10: Måleskala for behovstilfredsstillelse.....	84
Tabell 11: Måleskala for arbeidsmotivasjon.....	87
Tabell 12: Kontrollvariabler	93
Tabell 13: Antall utsendte og innkomne spørreundersøkelser med svarprosent fordelt på bedrift	98
Tabell 14: Foreløpige sammensatte mål etter konvergente og divergente validitetstester	109
Tabell 15: Oppsummering reliabilitetsanalyser	110
Tabell 16: Reviderte hypoteser.....	116
Tabell 17: Reviderte mediator hypoteser	117
Tabell 18: Kontrollvariabler som inkluderes for den enkelte regresjonsanalyse	124
Tabell 19 Regresjonsanalyse hypotese 1 og 8	130
Tabell 20 Regresjonsanalyse hypotese 2 og hypotese 4	130
Tabell 21: Regresjonsanalyse hypotese 3 og 7 (forskningsmodell B)	131
Tabell 22: Bivariat test av hypotese 3 og 7	131
Tabell 23: Regresjonsanalyse hypotese 6 og 7 (forskningsmodell A)	132
Tabell 24: Regresjonsanalyse hypotese 9	133
Tabell 25: Oppsummering regresjonsanalyser	134
Tabell 26: Resultater mediatoranalyser	136
Tabell 27: Moderatoreffekter i forskningsmodell A	142
Tabell 28: Oppsummering moderatoreffekter i forskningsmodell B.....	145
Tabell 29 Bivariat test av hypotese 3	xlix

1 Innledning

Mennesker er generelt opptatt av motivasjon i hverdagen, det handler om hvordan man skal få seg selv eller andre til å handle. Overalt strever foreldre, lærere, trenere og ledere med hvordan de kan motivere sine barn, elever, utøvere og ansatte. Enkeltpersoner sliter med å finne ny energi og mobilisere krefter til å utføre oppgaver liv og virke krever. Mange opplever motivasjon fra ytre faktorer som belønningssystemer, karakterer, evalueringer eller oppfatninger andre kan ha av dem. Men like ofte kan vi være motivert innenfra, av interesser, nysgjerrighet, omsorg eller egne verdier. Denne indre motivasjonen er ikke nødvendigvis eksternt belønnet eller oppmuntret, men kan likevel få mennesker til å opprettholde lidenskaper, kreativitet og vedvarende innsats.

Arbeidsmotivasjon er et tema som har vært i forskeres søkelys i lang tid og er studert på mange ulike måter og det mangler ikke på utviklede teorier. utfordringene i arbeidslivet de siste årene dreier seg også mer og mer om hvordan ledelsen ved bedriften arbeider for å fremme motivasjon hos sine ansatte, med tanke på å skape økt produksjon og innsatsevne (Richardsen og Martinussen, 2008, Barney, 2001). Arbeidstakerne har også endret seg. Som et resultat av et generasjonsskifte er det hevdet at arbeidstakere som nå entrer arbeidslivet er mer opptatt av å skape egen karriere og forventer å skifte arbeidssted flere ganger i løpet av karrieren enn tidligere. Ved valg av arbeid legger de vekt på at jobben skal gi interessante arbeidsoppgaver og gode læringsmuligheter. Det stilles høye krav til fleksibilitet og selvstendighet sammen med inspirerende ledere, mens god lønn kommer er stykke ned på listen (Colbjørnsen et al., 2001). Dette skjer i takt med automatisering av produksjon og stadig flere ansatte i tjenesteytende arbeid, noe som gjør de menneskelige ressursene enda mer sentrale. Dette har i sum gitt oss utfordringer i forhold til å tiltrekke, tilfredsstille og beholde ønsket arbeidskraft.

Bedriftens menneskelige ressurser og hvordan de utnytter disse spiller en vesentlig rolle for å kunne fremme vekst for organisasjonene (Barney, 2001). De menneskelige ressursene utgjør ofte den største delen av en virksomhets ressursbase sett under ett. Det uttales så sterkt som at det i moderne organisasjoner er riktig å hevde at "det enkelte individ er organisasjonens viktigste ressurs" (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 216). Dette har gjort at den menneskelige kapitalen av mange anses som viktigere enn den fysiske kapitalen til en virksomhet (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

De ansatte setter i gang prosesser og skaper verdi for bedriften som er vanskelig å imitere, noe som kan styrke bedriftens posisjon i markedet og gi økt konkurransevne (Barney, 2007, Jacobsen og Thorsvik, 2007). Man snakker gjerne om betydningen av motiverte medarbeidere og hvor viktig det er å kunne beholde disse i organisasjonen. Spesielt i kunnskapsintensive og tjenesteytende virksomheter er de ansatte, og deres kompetanse nøkkelen til suksess (Richardsen og Martinussen, 2008).

Belønning brukes av mange bedrifter som virkemiddel for å tiltrekke seg, og beholde, gode arbeidstakere i konkurransen på arbeidsmarkedet. Mange arbeidstakere velger også sin første og deretter sin nye jobb på bakgrunn av lønnen som tilbys. Belønning brukes, bevisst eller ubevisst, som et virkemiddel i forsøket på å øke motivasjon og prestasjoner hos arbeidstakere.

Interessen rundt personalpolitikk og belønning har vært stor de siste årene og mye teoretisk forskning er gjennomført på dette området (Gibbs og Levinson, 2000). Mange har forsket på sammenhengen mellom belønning, lønn og motivasjon, men resultatene er sprikende. Samspillet mellom de ytre kreftene som virker på personer og de iboende motiver og behov som ligger i menneskers natur er territoriet til selvbestemmelsesteorien, et nyere teoretisk rammeverk innenfor motivasjonsforskningen. I følge selvbestemmelsesteorien vil ytre faktorer slik som penger ikke nødvendigvis gi økt indre motivasjon, for å oppnå dette må nemlig belønning bidra til tilfredsstillelse av menneskers grunnleggende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Oppfyllelse av behovene vil føre til motivasjon, utvikling og god helse (Deci og Ryan, 2008). Belønning har til nå ikke fått sin faste plass i selvbestemmelsesrammeverket (Gagné og Forest, 2008). I et selvbestemmelsesperspektiv blir spørsmålet dermed om belønning og kompensasjonssystemer kan bidra til behovstfredsstillelse og derigjennom øke motivasjonen hos arbeidstakere. Det er interessant om tilfredsstillelsen av behov kan være linken som forklarer sammenhengen mellom belønning (kompensasjonssystemer) og motivasjon.

Det er ikke nødvendigvis slik at lønnsnivå gir oss hele bildet når det gjelder lønn og motivasjon. Lønn i kroner og øre vil være et for dårlig mål for å se på effekten belønning har på hver enkelt arbeidstaker. Vi må ta den ansattes tilfredshet med lønnen med i beregningen for å kunne si noe om belønningens psykologiske effekter. To personer som tjener 400 000 i året kan ha en svært ulik oppfattelse av om dette er en god lønn eller ikke og summen i seg selv vil ikke påvirke de ansattes motivasjon. Deres oppfattelse av og tilfredshet med lønn vil derimot kunne gi oss en parameter å bruke videre. Også her vil det være interessant å se om selvbestemmelsesteoriens grunnleggende psykologiske behov medierer effekten lønnstfredshet har på motivasjon.

Lønnsavvik er en variabel som er mye brukt som årsaksvariabel i forskning på lønnstfredshet. Lønnsavvik er differansen mellom den lønnen du mottar og den lønnen du selv opplever at du fortjener. Vi ønsker i tillegg til å se på relasjonen til lønnstfredshet å se om vi finner et lignende forhold til rettferdighet. Rettferdighet og lønnstfredshet er temaer som følger hverandre nært. Flere studier viser at vi bedømmer egen lønn ut fra sammenligninger med andre og beslutningsprosessen som har ført fram til eget lønnsnivå, det er derfor naturlig å inkludere dette temaet i studien.

Arbeidsmiljøet er også av stor betydning for hvordan vi trives, og flere elementer, slik som passende og utfordrende krav, medvirkning og selvstyring, faglig støtte, god sosial kontakt og godt samarbeid bidrar til et godt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet, u.å.). Dette er helt i tråd med selvbestemmelsesteorien hvor det altså er tilfredsstillelse av behovene for relasjoner, kompetanse og autonomi som avgjør motivasjonsnivået og hvor det sosiale miljøet spiller en avgjørende rolle. Autonomistøttende arbeidsmiljø er en viktig variabel i mange studier innenfor selvbestemmelsesteorien. Vi kan også lett se for oss at det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og da særlig den opplevde støtten fra leder, vil påvirke både opplevelsen av rettferdighet og tilfredshet med lønn i tillegg til den validerte relasjonen til behovstilfredsstillelse og motivasjon.

Arbeidsmotivasjon er som vi har sett et viktig tema i et næringsliv som i dag opplever større og større konkurranse, og der menneskene i organisasjonene blir viktigere og viktigere for konkurransen. Resultatene av undersøkelsen er derfor av betydning både på individ-, bedrift-, og samfunnsnivå. På denne måten føler vi at kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom arbeidet med denne oppgaven kan dras nytte av på mange områder og dette har i vesentlig grad gjort arbeidet motiverende.

I denne oppgaven vil vi med ta utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien for å forklare forhold rundt arbeidsmotivasjon. I tillegg vil vi inkludere de nevnte variabler for lønnsavvik, lønnstilfredshet og rettferdighet som ikke er hentet fra denne teorien, men som kan antas å ha en sammenheng med motivasjon. Med dette i tankene vil vi gå videre til oppgavens problemstilling.

1.1 Problemstilling

Med interessen for menneskene i organisasjoner og motivasjonsfaktorer i forbindelse med selvbestemmelsesteorien, tilfredshet med lønn og rettferdighet har vi kommet frem til to problemstillinger som skal være førende for det videre arbeidet:

- **Hvilke sammenhenger er det mellom lønnsavvik og autonomistøtte og henholdsvis lønnstfredshet og rettferdighet?**
- **Hvilke sammenhenger er det mellom henholdsvis lønnstfredshet, rettferdighet og autonomistøtte og behovstfredsstillelse og autonom arbeidsmotivasjon?**

Som vi vil diskutere gjennom avhandlingen, henger motivasjon sammen med viktige faktorer knyttet til rettferdighet, lønnstfredshet og sist, men ikke minst, autonomistøtte i arbeidslivet. Motivasjonstematikken er derfor viktig å ta i betraktning for organisasjoner som ønsker medarbeidere som skaper gode konkurranseforutsetninger for organisasjonen.

Med påstanden om at mennesket er en organisasjons viktigste ressurs i minnet, kan kompetanse om motivasjonssammenhenger ha stor betydning for en organisasjons suksess i markedet: arbeidsmotivasjon kan være nøkkelen for å skape og beholde sine viktigste menneskelige ressurser. Å avdekke slike sammenhenger vil være av verdi for virksomheter generelt og kan vise hvilke viktige implikasjoner ledelse av menneskelige ressurser har for organisasjoner. Denne studien forsøker å øke innsikten rundt disse sammenhengene. I drøftelsen av våre funn vil vi fokusere på de praktiske implikasjoner våre funn har for individer og organisasjoner. Ved å identifisere faktorer som kan være med på å forklare de valgte arbeidsmotivasjon, vil vi forsøke å avdekke hvordan leder kan bruke dette som et verktøy i sitt strategiarbeid for de menneskelige ressursene i sin organisasjon. Vi håper vår studie kan gi innsikt om hvordan ledere best mulig kan få til dette.

2 Teorigrunnlag

I dette kapittelet vil vi presentere teorigrunnlaget for studien. Vi vil starte med å introdusere motivasjon som tema og avgrense og definere vår bruk av motivasjonsbegrepet. Deretter vil vi gå nærmere inn på selvbestemmelsesteori som er valgt som teoretisk rammeverk for denne oppgaven. Vi vil redegjøre for de ulike delene av teorien og forskning på området. Deretter vil vi introdusere belønning og lønnstilfredshet og avgrense og definere vår bruk av disse begrepene. Vi avslutter dette kapittelet med en oversikt over tidligere forskning som er gjort på sammenhengen mellom belønning og motivasjon.

2.1 Motivasjonsbegrepet

Ordet motivasjon kommer av det latinske ordet "movere" som betyr bevege, og det er nettopp det motivasjon handler om. Motivasjon er drivkrefter som får mennesker til å handle.

Motivasjon er den prosessen som både setter i gang, bestemmer retning, opprettholder og angir intensiteten i adferd (Kaufmann og Kaufmann, 2003) og er grunnleggende for alt vi foretar oss. Gjennom hele psykologiens historie har det vært interesse for nettopp motivasjon ettersom kompetanse om hvordan mennesker bør behandles for å få høyest mulig motivasjon er en viktig nøkkel for å oppnå ytelse og prestasjon (Saugstad, 1998). Forskere har gjennom tidene forsøkt å forklare hva som får mennesker til å handle på ulike vis. Først ble motivasjon sett på som et resultat av ytre påvirkning.

I 1911 kom Taylor med verket Scientific management. I dette paradigmet er arbeidet i seg selv bare et nødvendig onde for individet hvor intensiver ble sett på som den viktigste motivasjonsfaktoren for å øke produksjonen (Taylor, 1911). I 1932 kom resultatene av Mayos Hawthorneeksperimenter og man fikk fokus på den sosiale dimensjonen i arbeidslivet og de psykologiske faktorene, spesielt knyttet til sosiale relasjoner på arbeidsplassen, som en viktig kilde til motivasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2003).

Maslow lanserte i 1954 behovspyramiden for motivasjon hvor man måtte tilfredsstille grunnleggende behov, som fysiologiske behov, trygghetsbehov og sosiale behov, for å nå selvaktualisering på toppen av pyramiden. Dette var en ny tanke, ettersom selvaktualisering verken var fysiologisk eller knyttet til insentiver (Saugstad, 1998). Etter dette begynte man å forske også på indre motivasjon og indre belønning. Herzberg (1966) fant at tilfredshet og mistrivsel var knyttet til to ulike sett av faktorer. Hygienefaktorene ville kunne hindre mistrivsel dersom de var tilstede, men ikke føre til trivsel, mens motivasjonsfaktorene ville føre til trivsel dersom de var tilstede, men ikke mistrivsel dersom de manglet. Herzberg (1966) mente at for eksempel lønn var en hygienefaktor.

I dag er kan vi dele gjeldende teorier om motivasjon i fire retninger: kognitive teorier, sosiale teorier, behovsteorier og jobbkaraktéristikke teorier. Behovsteorier ser adferd som drevet av oppfyllelse av grunnleggende behov som både kan være fysiologiske eller et produkt av læring.

Kognitive teorier ser på motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse samt evalueringer til kilder av motivasjon. Sosiale teorier ser på opplevelse av likhet mot ulikhet, og rettferdighet mot urettferdighet i forhold til medarbeidere og prosedyrer for fordeling av goder på arbeidsplassen. Jobbkarakteristika handler om motivasjonselementer i selve jobben og hvilke faktorer som virker motiverende og demotiverende (Kaufmann og Kaufmann 2003).

Selvbestemmelsesteorien er en moderne og fremtredende teori innenfor motivasjonsforskningen, og den representerer et bredt rammeverk for studien av menneskelig motivasjon (Deci, 1996). Den brukes for å forstå hvordan vi mennesker motiveres i ulike settinger. Selvbestemmelsesteorien søker å kombinere de ulike retningene av motivasjonsteorier. Den bygger på menneskers grunnleggende psykologiske behov, behovene for autonomi, relasjoner og kompetanse, som må tilfredsstilles for å oppnå indre motivasjon. Det kognitive elementet i teorien sier at mennesker er rasjonelle og bevisste i sine beslutninger, noe som er utgangspunkt for teorien (Kaufmann og Kaufmann, 2003). Selvbestemmelsesteorien vil være utgangspunktet for denne studien.

Før vi går videre til presentasjonen av disse ulike sammenhengene vil vi kort presentere opphavet, utviklingen og hovedlinjene i selvbestemmelsesteorien. Dette er viktig da en grundig forståelse av teorien danner hovedgrunnlaget for teorifundamentet i studien.

2.2 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien tar utgangspunkt i den klassiske aristoteliske skole. Dens menneskesyn sier at mennesket fra naturens side er på søken etter psykisk vekst, integrering i samfunnet og å nå sitt iboende potensial (Ryan og Deci, 2000b). Tanken om det aktive og integrerende mennesket står i sterk kontrast til bildet av menneskelig adferd som et ubevisst resultat av instinkter og ytre stimuli. Selvbestemmelsesteorien søker å forklare sammenhengen mellom de forskjellige ståstedene.

Selvbestemmelsesrammeverket har en todelt forklaring på personlig vekst, utvikling og regulering av adferd. På den ene siden hevder selvbestemmelsesteorien at mennesker er aktive, vekstorienterte organismer som naturlig søker og involverer seg i utfordringer i omgivelsene og forsøker å aktualisere sitt potensial, sine kapasiteter og følelser. På den andre siden tar selvbestemmelsesteorien også høyde for at den sosiale konteksten kan hemme eller fremme disse tendensene. Mennesker søker altså konstant og ubevisst psykologisk vekst og utvikling. De utvikler seg som følge av erfaringer, men dersom erfaringen skal virke tilfredsstillende, er de avhengig av en stimulerende sosial kontekst (Deci, 1996). Selvbestemmelsesteorien forener dermed tidligere perspektiver på motivasjon og skaper helhet i søken på utvikling av adferd. Dette er et nyttig helhetsrammeverk når man vil ta høyde for ulike faktorer som påvirker menneskers adferd (Deci og Ryan, 2002).

Teorien tar utgangspunkt i tre grunnleggende psykologiske behov hos mennesket, behov for autonomi, kompetanse og relasjoner og ser hvordan ulik grad av tilfredsstillelse av behovene i sosiale kontekster fører til ulike former for regulering av adferd (motivasjon).

Selvbestemmelsesteorien er opptatt av om menneskelig handling er selvbestemt og autonom (indre) eller kontrollert av omgivelsene (ytre). Indre motivasjon fører til adferd fordi aktiviteten eller adferden i seg selv oppleves som morsom og interessant. Ytre motivert adferd er motivert av krav, følelse av å burde, eller at resultatet er av betydning (Ryan og Deci, 2000b).

2.2.1 Underteorier til Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er et overordnet rammeverk bestående av fem underteorier som alle handler om menneskers utvikling og motivasjon. Makrorammeverket bidrar til å forklare hvordan underteoriene henger sammen i et komplekst system (Deci og Ryan, 2002). Det blir derfor vanskelig å se på dem som enkeltstående teorier. De fem underteoriene er teorien om grunnleggende psykologiske behov, kognitiv evalueringsteori, organisk integrasjonsteori, kausal orienteringsteori og målinnholdsteori.

Teorien om grunnleggende psykologiske behov er en del av grunnmuren til selvbestemmelsesteorien og har fokus på menneskers grunnleggende behov. Et psykologisk behov er en tilstand av energi som, hvis tilfredsstilt, bidrar til helse, velvære og autonom motivasjon, men hvis ikke tilfredsstilt, bidrar til lavere trivsel, dårligere mental helse, sykdom og kontrollert regulering av adferd. Den tar utgangspunkt i person- og situasjonsvariabler som antas å henge sammen med, og evner å forutsi graden av, behovstfredsstillelse. Denne teorien utdyper begrepet grunnleggende psykologiske behov og deres relasjoner til velvære og psykisk helse. Graden av tilfredsstillelse av behovene, vil automatisk avgjøre nivået av motivasjon (Deci og Ryan, 2002). Se også kapittel 3.5 Behovstfredsstillelse.

Kognitiv evalueringsteori ser på den sosiale konteksten sin effekt på menneskers indre motivasjon (Deci og Ryan, 2002). Den tar høyde for konseptuelle elementer som autonomi-, kompetanse- og sosial støtte og linker til ulike former for motivasjon. Den indre motivasjonen er basert på tilfredsstillelsen av å handle "for sin egen del". For eksempel som et barn som leker bare fordi det er moro. Kognitiv evalueringsteori ser spesielt på følgende ytre, sosiale kontekster har på indre motivasjon og hvordan faktorer som belønning og egoinvolvering påvirker indre motivasjon. Se også kapittel 3.4 Autonomistøtte.

Organisk integrasjonsteori tar utgangspunkt i at mennesker er naturlig motivert til å gjøre aktiviteter som gjør oss funksjonelle i det sosiale liv og derfor internaliserer og integrerer verdier og sosiale reguleringer i seg selv. Teorien søker å forklare dynamikken knyttet til ytre motivasjon og hvordan denne gradvis kan få autonom form gjennom internalisering (Deci og Ryan, 2002). Internalisering betyr at et individ tar noe fra omgivelsene og lar det bli en del av seg gjennom en prosess. Organisk integrasjonsteori ser på ytre motivasjon som en

instrumentell adferd og ser på sosiale kontekster som kan fremme eller hemme internalisering og adferdsregulering mot mer selvbestemt motivasjon. Den poengterer at særlig autonomistøtte fra omgivelsene er svært viktig for internalisering. Behovene for sosiale relasjoner og kompetanse påvirker også internalisering. Betydningsfulle andre påvirker hva som internaliseres gjennom relasjonsbehovet og kompetansebehovet sier at man lettere internaliserer adferd man lykkes med (Deci og Ryan, 2000). Se også kapittelet 3.6

Arbeidsmotivasjon

Kausal orienteringsteori forklarer individuelle forskjeller i menneskers orientering mot de sosiale omgivelsene og mot igangsetting og regulering av deres adferd (Deci og Ryan, 2002). Den beskriver individuelle forskjeller i menneskers tendens til å orientere seg mot miljøer og regulere egen adferd på ulike måter: autonomi, kontroll og upersonlig orientering. Det er en sammenheng mellom å ha en autonomiorientering og å oppfatte sosiale kontekster som selvbestemte, kontrollerende orientering og å oppfatte sosiale kontekster som kontrollerte og upersonlig orientering og å oppleve sosiale kontekster som amotiverende (Deci og Ryan, 2000).

I det senere har det også kommet til en femte teori i selvbestemmelsesrammeverket. Målinnholdsteori (goal content theory) ser på målsetting som en viktig kilde til motivasjon og vokser ut av skille mellom indre og ytre mål og deres effekt på motivasjon og velvære. Dette er velkjent i motivasjonsteorien, men har ikke tidligere vært en del av selvbestemmelsesteorien (Vansteenkiste og Deci, 2006).

De ulike miniteoriene vil alle ha sammenhenger og relasjoner til hverandre. Basic Need Theory ligger i bunnen for hele selvbestemmelsesteorirammeverket. Både person- og situasjonsfaktorer antas å ha en sammenhenge med og kunne predikere graden av behovstilfredsstillelse, som igjen har betydning for internaliseringsprosessen. I tillegg vil både kontekst- og personfaktorer også påvirke internaliseringsprosessen ettersom det er sannsynlig at autonome former for de respektive vil avgjøre motivasjonen. Vi ser altså at de fem underteoriene må sees i sammenheng. Likevel tar enkelte studier kun utgangspunkt i enkelte deler av selvbestemmelsesteorien. Det kan derfor være vanskelig å se sammenhengene mellom teoriene. Slik vi ser det, er dette en kompleks og omfattende teori om et sammensatt område som kan sees fra ulike perspektiver.

2.2.2 Forskning på selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien har gjennom forskning vist seg å bidra til å forklare både årsaker til og konsekvenser av ulik arbeidsmotivasjon (Gagné og Deci, 2005). Teorien også bidratt til å forklare ulikheter mellom ansattes innsats (Vansteenkiste et al., 2007), aksept av organisasjonsendringer (Gagné et al., 2000), turnover (Richer et al., 2002) og tilknytning og lojalitet til arbeidsplassen (Lam og Gurland, 2008, Gagné et al., 2008).

Selvbestemmelsesteorien kan også bidra til å forstå sammenhenger mellom motivasjon og den enkeltes komplekse, kreative og organisatoriske ytelse, tillit, engasjement og jobbtilfredshet (Gagné og Deci, 2005). I tillegg har selvbestemmelsesteorien vist flere sammenhenger mellom helse og behovstilfredsstillelse. Selvbestemmelsesteorien har vist seg å kunne forklare velvære (Baard et al., 2004, Gagné og Deci, 2005), stress (Otis og Pelletier, 2005) og utbrenthet (Fernet et al., 2004). Negative helsekonsekvenser som stress og utbrenthet kan forebygges ved å legge til rette for at den ansatte har selvbestemt motivasjon (Otis og Pelletier, 2005). Det er også funnet sammenheng mellom økte prestasjoner (Deci og Ryan, 2000, Van den Broeck et al., 2009), økt kompetanse og motivasjon (Deci, 1996) og behovstilfredsstillelse. Forståelse av selvbestemmelsesteorien og grunnleggende behovstilfredsstillelse er i følge Gagné og Forest (2008) også nødvendig for å forstå den motiverende effekten av overordnet lederstil, jobbegenskaper og belønning.

Stone et al. (2009) går så langt som å hevde at bedrifter vil oppnå mål som produktivitet, kreativitet og velvære hos de ansatte uten å tenke på strategiske mål, men kun ved å fokusere på strategisk bruk av selvbestemmelsesteorien og tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene. Stone mener ledere må kunne bruke selvbestemmelsesteorien i praksis dersom organisasjonen er interessert i langsiktig avkastning fremfor kortsiktig profitt ettersom selvbestemmelsesteorien er et fullgodt verktøy for å oppnå dette. Belønning er et viktig strategisk og administrativt område, og vi skal nå se videre på hva belønning, lønnstilfredshet og kompensasjonssystemer er og hvordan det kan påvirke behovstilfredsstillelse og motivasjon.

2.3 Belønning

Belønning er noe vi alle har et forhold til. Fra vi var små og fikk ukepenger for å gå ut med søpla til vi har vært på jobbintervjuer og blitt spurt om lønnforventninger, ligger det noen meninger og tanker rundt belønning og lurer i bakhodet. Det er mange mekanismer som slår inn i våre tanker om lønn, men det vil vi komme tilbake til.

Arbeid og lønn er to sider av samme sak. Alle organisasjoner i industrialiserte samfunn er basert på prinsippet om at individer yter en arbeidsinnsats og blir kompensert for dette gjennom å motta lønn og belønning (Nordhaug, 2003). I veldig mange bedrifter er lønnsutgiftene til og med den største enkeltkostnaden (Williams et al., 2006).

Belønning består både av det en arbeidstaker skal ha utbetalt for sitt arbeid i henhold til ansettelsesavtalen og andre former for kompensasjon, eksplisitt og implisitt, faste og variable (Grimsø, 2005). Williams et al. (2006) definerer belønning som alle former for kompensasjon, slik som direkte lønn, goder (indirekte lønn), lønnsøkninger og på hvilken måte lønnsystemet er administrert. Martocchio (2001) definerer belønning som den belønning, økonomisk eller ikke-økonomisk som ansatte mottar for å utføre jobben sin. Økonomisk belønning inkluderer fastlønn, lønnsjusteringer og variabel belønning. Ikke-økonomisk belønning inkluderer såkalte

”frynsegoder” hvor av noen er juridisk påkrevd (som pensjon, yrkesskadeforsikring osv) og noen er skjønnsmessige (som dekning av telefon, aviser og bredbånd, firmabil, firmahytte osv).

Belønning kan komme i mange former, den være indre eller ytre (Jacobsen og Thorsvik, 2007), immateriell eller materiell, individuell eller kollektiv, umiddelbar eller langsiktig (Grimsø, 2005).

Det er også forskjell på hvem som belønnes, det kan være individet, grupper eller hele systemer. Vi kan også dele i reell og symbolsk belønning. Reell belønning er manifeste goder som lønn, bil, bonus, aviser og andre ting av pengemessig verdi. Symbolsk belønning er ros, oppmerksomhet og annet som ikke kan settes prislapp på (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Gagné og Forest (2008) har delt inn ni ulike typer belønning som er vanlige i bruk: fastlønn, prestasjonslønn, bonus, fortjenestebasert lønn, ferdighetsbasert lønn, gevinstdeling, overskuddsdeling og aksjer og opsjoner. Fastlønn er et satt beløp av lønn som utbetales på regulær basis for å inneha en viss stilling, uansett prestasjon. Beløpet er ofte bestemt av jobbtype, ansiennitet eller rang/status. Prestasjonslønn er også individuelt basert og er pengemessig belønning for predefinerte prestasjonsenheter. Bonus er en pengemessig belønning for å nå bestemte prestasjonsstandarder eller kvantum. Fortjenestebasert lønn er en økning av fastlønnen basert på ferdigheter eller kunnskap. Gevinstdeling er en pengemessig belønning basert på oppnådde, gruppebaserte mål eller kvantum, overskuddsdeling er når organisasjonens overskudd deles med de ansatte og aksjer og opsjoner er å gi rettigheten til å kjøpe et antall aksjer eller opsjoner til en satt pris, uavhengig av reell aksjeverdi.

Belønningssystemer eller kompensasjonssystemer er systemer for premiering og sanksjonering av medlemmene i en organisasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2003) og består av totaliteten av organisasjoners formelle ordninger for økonomisk kompensasjon. Kompensasjonssystemer er en av de viktigste komponentene i et human resource system (Gagné og Forest, 2008). Hver enkelt arbeidsorganisasjon må utforme og administrere et belønningssystem. Dette er ikke nødvendigvis bare enkelt, særlig fordi arbeidstakere har ulike oppfatninger av hva som er rettfærdige forskjeller i lønn, og fordi hver enkelt medarbeider, naturlig nok, har stor egeninteresse i belønningssystemet. Fordelingen av belønning, har også sterke symboleffekter, og blir et signal om hvordan ulike jobber og individer verdsettes, noe som igjen er et symbol på fordelingen av status i organisasjonen. Derfor blir det viktig å bygge opp et gjennomtenkt belønningssystem, med mest mulig legitimitet i organisasjonen viktig. De ansattes grad av aksept av lønnsystemet antas å ha stor betydning for arbeidsmotivasjon, lojalitet til organisasjonen og i neste instans arbeidsinnsats (Nordhaug, 2003).

Belønningssystemer er en velkjent kilde til konflikter i organisasjoner, fordi arbeidstakere har ulike behov og opplever rettfærdigheten i systemet forskjellig. Belønningssystemer påvirker også grupperes strukturer og prosesser, gjennom hvorvidt de får kollektiv eller individuell lønn og hvorvidt det er store sprik i de enkeltes belønning. Belønning kan også ha stor betydning på ansattes tilpasning til organisasjonen (Kaufmann og Kaufmann, 2003).

2.4 Forskning på sammenhengen mellom belønning og motivasjon – et tema for debatt

Gagné og Forest (2008) mener det er tre organisatoriske aspekter som har mulighet for å påvirke arbeidsrelatert behovstilfredsstillelse og dermed motivasjon: jobbdesign, mellommenneskelige relasjoner og kompensasjon. Vi skal i dette kapittelet se nærmere på hva tidligere forskning sier om sammenhengen mellom belønningssystemer og faktorer som er knyttet til motivasjon og sette dette opp mot selvbestemmelsesteorien.

På grunn av diskusjoner om ytre og indre belønnings konsekvens for ytre og indre motivasjon, er den motivasjonelle karakteristikken ved lønn svært tvetydig (Bratton et al., 2010). Diverse laboratorieforsøk på effekten av belønning på indre motivasjon har fått sprikende resultater og det har vært en opphetet debatt om temaet (Gagné og Forest, 2008).

Herzberg (1966) mente som tidligere nevnt at belønning er en hygienefaktor. Altså noe som må være tilstede for å hindre mistrivsel, men som ikke kan føre til trivsel ut over dette. I Maslow (1954) og Alderfer (1972) sine behovsteorier ligger lønn lavt i pyramidene, i behovene for sikkerhet og er dermed plassert i behovene for underskuddsdekning, men ikke i vekstbehovene. Derimot finner vi sosial anseelse og selvrealisering (som jo kan være former for indre belønning fra en arbeidssituasjon) høyere opp i pyramidene.

Adams (1965) så på lønn som en viktig motivasjonsfaktor fordi de ansatte sammenligner egen ytelse og lønn med sine kollegers og motiveres til å gjøre noe med forskjellene. Vrooms (1995) forventningsteori mener motivasjon og lønn har sammenheng dersom lønnen kan knyttes direkte opp til ytelse.

Dagens syn på belønning er dominert av antakelser fra agentteori (Jensen og Meekling, 1976). Dette fordi mesteparten av forskning som er gjort på effekten av kompensasjonssystemer på bedrifters ytelse, er gjort i et økonomisk perspektiv (hvor agentteori dominerer) uten hensyn til mellomliggende variabler som ansattes motivasjon og prestasjon (Gagné og Forest, 2008). Et agentforhold er definert som en kontrakt mellom en prinsipal (arbeidsgiver) og en agent (den ansatte). Arbeidsgivers mål er å innrette den ansattes mål etter egne mål, og agentteorien antar at arbeidsgiver må betale arbeidstaker for adferd som bringer arbeidsgiver nærmere sine mål. Et kompensasjonssystem blir dermed en kontrollmekanisme hvor arbeidsgiver påvirker den ansattes adferd slik at den vil gi arbeidsgiver fordeler (Gagné og Forest, 2008). Noe forskning sier at arbeidsgivers kontroll over de ansatte kan lede til reduksjon i ansattes ytelse (Falk og Kosfeld, 2006). Fra et selvbestemmelsesperspektiv er agentteoriens antakelser problematiske, fordi man antar at en ansatt ikke kan internalisere arbeidsgiverens mål, men at den eneste måten å skape målenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på er gjennom å linke den ansattes lønn til organisasjonens prestasjoner (Gagné et al., 2008).

Frey (1993) beskylder agentteori for kun å stole på ytre motivasjon og nettopp at belønning ikke fører til sammenfallende mål for ansatt og arbeidsgiver. Frey påpeker at den antatt positive effekten i agentteorien motvirkes av systemets negative effekt på indre motivasjon, som i følge selvbestemmelsesteorien er en god kilde til effektivitet og prestasjoner. Frey og Osterloh (2005) argumenterer for en bruk av fastlønn sammen med en styrestruktur som tilfredsstillende de grunnleggende psykologiske behovene. Gagné et al. (2008) mener det er vanskelig å forutsi den negative effekten av agentteorien, men at man bør kunne predikere dette ved å nøye analysere effektene et kompensasjonssystem har på grunnleggende behov.

Særlig prestasjonslønn eller resultatbasert lønn har vært kilden til mange diskusjoner om lønn og motivasjon. I lengre tid nå har trenden gått mot mer og mer resultatbasert lønn (Lawler, 2000). Prestasjonslønn bygger på et forventningsrammeverk hvor motivasjon bestemmes av arbeidstakerens mestringssevne, tro og oppfatninger av instrumentalitet mellom adferd og hvilket utfall (og verdi av utfall) dette har for den enkelte (Gagné og Forest, 2008). Dessverre er det ikke alltid like lett å vite hvordan man skal måle resultater. Det blir også et spørsmål om hvem som er ansvarlige for resultatene, er det gruppen, individet, organisasjonen eller kanskje utenforliggende faktorer (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Lønn kan også baseres på andre, enklere kriterier, som utdanning, ansiennitet, stilling eller andre lett målbare kriterier (Lawler og Ledford, 1989).

Lawler (2000) mener man bør belønne ansatte ut fra verdien de har for bedriften, at en organisasjon som tjener på ansattes ytelse, bør dele fortjenesten med dem gjennom prestasjonslønn. Han mener også at når det er arbeidstakers marked, er kompensasjon den eneste måten å skape lojale medarbeidere på, samtidig som det er rettferdig å belønne den beste medarbeideren betrakterlig mer enn den dårligste medarbeideren. Lawler (2000) etterlyser en organisasjonsstruktur som går bort fra byråkratisk kontroll og tar i bruk medarbeideres engasjement gjennom informasjon, kunnskap og desentralisering av beslutningsmyndighet, og som belønner på bakgrunn av organisasjonens suksess. Lawler påpeker også at det er de ansatte som leder seg selv (er autonome), utfører komplekse oppgaver, koordinerer arbeidet sitt med andres og kommer med initiativ til forbedringer og innovasjon er de som bringer mest verdi til bedriften. Gagné og Forest (2008) argumenterer for at disse kompetansene krever at de ansatte ikke bare har evner og ressurser, men må være autonomt motivert til å bruke dem i verdiskapning for bedriften.

Flere studier har og advart mot bruken av prestasjonslønn (Deci et al., 2001b). En studie viste at den presise effekten av prestasjonsbelønning ser ut til å være avhengig av hvorvidt kulturen og den mellommenneskelige konteksten på arbeidsplassen er kontrollerende eller kompetanseorientert (Ryan et al., 1983). Dessverre er det slik at bruken av prestasjonsbelønning ofte vil kreve kontroll, overvåking, evaluering og konkurranse, som alle har negativ effekt på motivasjon (Gagné og Forest, 2008). Bruken av prestasjonslønn vil i

virkeligheten også ofte resultere i at mange individer feiler på å motta belønning fordi deres prestasjoner ikke strekker til, og det er klare bevis på at slike utfall er svært ødeleggende for motivasjon (Deci et al., 1999).

Kohn (1993) fant støtte for at individer som forventer å oppnå en belønning for en oppgave yter dårligere enn individer som ikke forventer noen form for belønning. Jo mer åpen en arbeidsoppgave er der det kreves stor fantasi og egeninnsats, desto dårligere arbeider ansatte når de har som mål å oppnå belønning. Kuvaas (2009) har funnet lignende sammenhenger og mener prestasjonslønn er lite effektivt for å øke prestasjoner fordi det påvirker ytre motivasjon, ikke den indre. Ytre motivasjon kan til og med redusere den ansattes indre motivasjon i arbeidsoppgaver som tidligere var indre motivert. Verbale ytre belønninger, som ros, kan øke den indre motivasjonen.

Gagné og Deci (2005) har også lignende funn i sin studie, men har funnet at ikke alle typer ytre belønning svekker indre motivasjon. Ytre belønning som kommer overraskende eller som ikke er relatert til adferden vil ikke redusere indre motivasjon. Dermed er det slik at mange typer ytre belønning kan svekke indre motivasjon og ha negative konsekvenser for psykologiske tilpasninger, utførelse av interessante og personlig viktige aktiviteter og adferd generelt i samfunnet. Ytre belønning fører til en følelse av kontroll og reduserer autonomifølelsen.

Deci et al. (1999) gjennomførte en metaanalyse av 128 laboratorieforsøk som et forsøk på å oppklare debatten. De fant i sin studie at belønning som var avhengig av oppdrag, ferdigstilling og prestasjoner signifikant underminerte selvbestemt, indre motivasjon. Det samme gjorde alle former for belønning (rewards), alle materielle belønninger og alle forventede belønninger. Belønning avhengig av engasjement og ferdigstilling, samt materiell og forventet belønning hadde også signifikant undermineringseffekt på selvrapportert interesse for oppgavene. Positive tilbakemeldinger økte både selvbestemt adferd og selvrapportert interesse for oppgaven. De viste at nettoeffekten av belønning og særlig materiell belønning på selvalgt adferd er noe negativ, mens muntlig belønning har en positiv effekt på selvalgt adferd.

En viktig moderator mellom materielle belønninger og indre motivasjon var hvorvidt belønningen var avhengig av et resultat eller ytelse. Belønning for resultater hadde større negativ effekt på indre motivasjon enn belønning som var uavhengig av ytelse (Deci et al., 1999). Dette kan forklares gjennom effekten belønning har på behovstilfredsstillelse. Prestasjonsbelønning kan ha negativ effekt på autonomi fordi det endrer medarbeiderens fokus fra indre til ytre, men de kan også ha positiv effekt på følelsen av kompetanse ettersom du får informasjon om handlingseffektivitet (Gagné og Forest, 2008). Disse effektene utligner hverandre.

Fang og Gerhart (2000) forsøkte å replisere studien og funnene fra Deci et al. (1999) i en feltstudie. Laboratorieforsøk er ikke lett å omsette i en kompleks organisasjonsverden, og de

fikk ikke de samme resultatene. De fant at prestasjonsbelønnede rapporterte større indre motivasjon fra jobben enn andre. De forklarte forskjellen i funnene fra laboratorium og felt med forskjellen i viktighet, størrelse og tidsrammer (Rynes et al., 2005).

Kuvaas (2009) mener at fastlønn ikke er ytre motiverende på samme måte som prestasjonslønn, men at fastlønn faktisk kan ha positive sammenhenger med indre motivasjon. Dette kan henge sammen med kompetansebehovet, og at ansatte opplever høyere fastlønn som en anerkjennelse på kompetanse (Gagné og Forest, 2008).

Kompensasjonslitteraturen har generelt rapportert positive intensiveffekter på ansattes prestasjoner (Gerhart og Rynes, 2003). Økonomibaserte studier rapporterer alt mellom 4 % og 9 % økning i bedrifters ytelse på grunn av insentiver (Booth og Frank, 1999, Lazear, 2000, Piekkola, 2005). Slike økninger ser ut til å komme fra faktorer som reduserer kostnader, reduserer turnover, gir økt salg, økt kundetilfredshet og økt sikkerhet (Werner og Ward, 2004). De positive effektene kan være forårsaket av ulike mekanismer, som intensiveffekt som påvirker ansattes motivasjon og en sorteringseffekt ved at insentivene tiltrekker seg og beholder de best ytende arbeidstakerne (Lazear, 1986, Rynes et al., 2005). Ved nærmere øyesyn, viser disse funnene begrensende forhold: Økonomiske insentiver har en positiv effekt på prestasjonskvantitet, men ikke kvalitet (Jenkins et al., 1998). Effekter av insentiver er også mer positive i produksjonsbedrifter enn i servicebedrifter (Stajkovic og Luthans, 1997). En nyere metastudie om effekten av prestasjonslønn på prestasjoner inkluderte studier fra økonomi og psykologi og fant en overordnet positiv effekt, men effekten var moderert av oppgavetype. Effekten var høyere for enkle og kjedelige oppgaver enn for komplekse og interessante oppgaver. Selvbestemmelsesteorien predikerer nettopp en slik positiv belønningseffekt på oppgaver som har en enkel fasitløsning eller rutineoppgaver, men mer negative effekter for heuristiske oppgaver som krever mer kognitiv fleksibilitet (Gagné og Deci, 2005). De fleste studier som har funnet positive effekter av prestasjonsbelønning, har brukt algoritmiske oppgaver (Gagné et al., 2008) mens studier som ikke har funnet noen effekt, eller en negativ effekt, har brukt heuristiske oppgaver (Amabile et al., 1990).

En studie viste at en høy andel prestasjonsbasert lønn var relatert til reduksjon i indre motivasjon som igjen hadde negativ effekt på prestasjoner (Weibel et al., 2007). En høy andel resultatavhengig lønn har også vært positivt korrelert til turnover (Harrison et al., 1996). Det er også høy korrelasjon mellom fordelingen mellom bonus og fastlønn og organisasjonens avkastning på ressurser (Gerhart og Mikovich, 1990). Her må det mer forskning til for å bestemme effekten av denne fordelingen på ansattes og organisasjonens utfall (Gagné og Forest, 2008).

Belønning basert på dyktighet er mer trolig å tilfredsstille behov ettersom det forbedrer motivasjonspotensialet for en jobb ved å tilføre arbeidstakere berikede jobber og muligheter til å bruke flere evner (Murray og Gerhart, 1996). I motsetning fremmer prestasjonsbaserte

systemer konkurransen som kan minske følelsen av relasjoner og autonomi. Måten prestasjonsvurderinger er gjennomført har også betydning for effekten av kompensasjonssystemer på motivasjon. Fortjenestebelønningssystemer stoler gjerne for mye på subjektive prestasjonsvurderinger, noe som gjør ansatte misfornøyd på grunn av lav opplevd fordelingsrettferdighet (Lawler, 2000, Pearce et al., 1985). Overskuddsdeling er avhengig av kollektiv innsats fra mange individer som senere vil dele fruktene av deres felles skapte produktivitet. Dette gir sannsynligvis større relasjon, selv om det potensielt kan redusere følelsen av kompetanse (fordi slike systemer er kjent for å mangle en klar link mellom individuell ytelse og bedriftens ytelse (Magnan og St-Onge, 2005)). Økonomer har argumentert for at gruppeinsentiver kan lede til overvåkning mellom ansatte som vil unngå gratispassasjerer (Han og Shen, 2007). Slikt gruppepress kan redusere tilfredsstillelsen av autonomibehovet (Gagné og Forest, 2008).

Ytre kontrollerende faktorer som belønning, tidsfrister, overvåkning og evaluering reduserer autonomi og endrer oppfattelsen av hva som er viktig for å oppnå effekt fra indre til ytre og underminerer indre motivasjon. Andre ytre faktorer som for eksempel tilbud om valg under oppgaveløsning, belønning gitt uavhengig av spesifikt oppgaveengasjement, belønning som er uventet og belønning for prestasjon av høy kvalitet når konteksten er støttende har motsatt effekt (Deci og Ryan, 2000). Betinget belønning og andre ytre faktorer som konkurransen og evaluering kan være ødeleggende for utfall som kreativitet (Amabile et al., 1990) og kognitiv fleksibilitet (Deci og Ryan, 2000), dette er forhold som er knyttet til indre motivasjon.

Forskning viser også prestasjonsbetinget lønn førte til lavere indre motivasjon sammenlignet med kontrollgrupper som fikk positiv feedback (Kuvaas, 2006). Angående profittdeling og aksjer, har to studier funnet at disse formene for belønning var positivt korrelert til affektiv organisasjonsbinding (Coyle-Shapiro et al., 2002, Kuvaas, 2003) som igjen har vært linket til autonom motivasjon (Gagné og Forest, 2008).

En studie om fastlønn fant at høyere fastlønn bedret prestasjon og affektiv binding til bedriften gjennom høyere indre arbeidsmotivasjon. Dette fordi høyere fastlønn er et signal om anerkjennelse for kompetanse og verdsettelse av forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og dermed øker tilfredsstillelsen av behov (Kuvaas, 2006). Fastlønn over markedsgjennomsnittet kan bidra til å tiltrekke seg flinkere ansatte (Rynes et al., 2004).

Kompensasjonslitteraturen har fokusert lite på effekt på ansattes mentale helse. På grunn av båndet de ofte har til agentteori, har kompetanseforskere oversett motivasjonsteori som fokuserer på behov istedenfor å adoptere en antakelse om at individet kan bytte et behov for et annet uten konsekvenser når deres tilfredsstillelse ikke er mulig (Jensen og Meekling, 1994). Gitt kostnaden mentale helseproblemer har i organisasjoner, er det viktig å hensynse dette aspektet (Gagné og Forest, 2008).

Litteraturen på økonomisk rikdom og velvære har vist klare empiriske bevis for at så lenge grunnleggende behov er tilfredsstillt, vil ikke økt økonomisk rikdom bidra signifikant til økt velvære (Deiner et al., 1993, Kasser et al., 2007, Grouzet et al., 2005, Kasser og Ryan, 1993, Lee et al., 2003, Oishi et al., 1999). Dette kan sannsynligvis forklares av at økt økonomisk rikdom ikke øker behovstilfredsstillelsen.

Forskning viser at belønningssystemer også kan ha både positive og negative effekter på kultur, avhengig av hvor godt systemet passer til organisasjonen (Kerr og Slocum, 2005). Kompensasjonsspesialister er enige om at kompensasjonsplaner vil påvirke organisasjonskulturen (Baker et al., 1988). Selvbestemmelsesteorien argumenterer for at ikke alle kulturer og belønningssystemer er til det gode for individer. De systemene som hindrer behovstilfredsstillelse, vil svekke ansattes engasjement og velvære, noe som igjen kan være kostbart for organisasjonen.

Goodman (2000) argumenterer for at insentiver er relatert til bedriftens resultater gjennom organisatoriske linker. Insentiver brukes av ledere, slik at lederstil kan moderere effekten av insentiver og motivasjonsutfall. Forskere har også vist at jobber som er designet for å være mer meningsfulle og interessante øker autonom motivasjon (Gagné et al., 1997). Ledere som støtter ansattes psykologiske behov, har også positiv effekt på motivasjon (Baard et al., 2004, Deci et al., 1989, Deci et al., 2001b).

Det er også forsket på kompensasjonssystemers effekt på jobbtildfredshet og motivasjon (Igalens og Roussel, 1999), lønnstildfredshet (Williams et al., 2006) og ytelse, men ingen forskning har undersøkt påvirkningen et kompensasjonssystem har på ansattes optimale funksjon (Gagné og Forest, 2008). Selvbestemmelsesteorien tilbyr et rikt sett av proposisjoner som kan hjelpe forståelsen for effekten av et kompensasjonssystem. Flere studier har vist at alt som minker behovstilfredsstillelse, inkludert belønningssystemer, sannsynligvis også reduserer den subjektive velvære og selvbestemt regulering av adferd (Ryan og Deci, 2000b).

Kort oppsummert kan en si at det er forsket betydelig på belønning, kompensasjonssystemer og motivasjon. Resultatene er varierende og til en viss grad sprikende, forskningen er i stor grad preget av den settingen forskningen er gjort i. Selvbestemmelsesteorien ser ut til å samsvare med og kunne forklare mange av de funn som er gjort i forskningen. Det kan tyde på at selvbestemmelsesteorien er et godt utgangspunkt for å gjennom psykologiske behov linke belønning til motivasjon.

3 Variabler

I dette kapittelet skal vi se på innholdet i de ulike begrepene som oppgaven tar utgangspunkt i. Samtidig vil vi se på hvilken rolle disse har spilt i tidligere forskning. Ut fra dette vil vi utlede våre hypoteser. Hypotesene knyttet til de ulike relasjoner presenteres fortløpende.

3.1 Lønnsavvik

I 1964 fant Katzell at lønnstilfredshet forklares av differansen mottatt lønn og fortjent lønn, videre kalt lønnsavvik. Williams et al. (2006) definerer lønnsavvik som differanse mellom opplevd fortjent mengde lønn og opplevd mottatt mengde lønn, en definisjon vi vil bruke i denne oppgaven. I litteraturen som fokuserer på lønnstilfredshet er lønnsavvik den primære bestemmende faktor for lønnsnivåtilfredshet. Lønnsavvik som variabel i lønnstilfredshetsforskningen har sitt utspring fra likeverdssteori (Adams, 1965) og avviksteori (Lawler, 1971, 1981). De to teoriene har flere likhetstrekk. For det første foreslår begge teoriene at opplevd mengde forventet lønn og opplevd mottatt mengde belønning er den viktigste faktoren for å avgjøre lønnstilfredshet. For det andre er begge teoriene enige om at dersom disse to forutsetningene er like store, vil ansatte være fornøyd med sin belønning. For det tredje forutsetter begge teoriene at når opplevd mengde fortjent belønning er høyere enn mottatt mengde belønning, vil ansatte være misfornøyde med sin lønn. Den opprinnelige avviksteorien (Lawler, 1971) var også likelydende med likeverdsteori i forutsetningen at følelsen av skyld og misnøye ville være resultatet av en reell lønn som ligger over det man mener man fortjener, men nyere forskning har satt spørsmålsteget ved dette. Miceli og Lane (1991) hevdet av lønn ut over det opplevd fortjente kunne føre til tilfredshet og ikke misnøye, og Scarpello et al. (1988) videreutviklet teorien om at belønning ut over det opplevd fortjente kunne få ansatte til å bli tilfredse med sin lønn, men å oppleve belønningen som urettferdig. Orpen og Bonnici (1990) finner også klare linker mellom lønnsnivå og opplevelsen av lønnslikhet og lønnsnivåtilfredshet.

I vår oppgave vil variablene opplevd fortjent lønn og opplevd mottatt lønn måles på en forenklede måte hvor vi enkelt kan regne ut et lønnsavvik i kronebeløp og prosent. Forløperne til disse variablene vil ikke testes direkte i vår studie, selv om noen av faktorene er inkludert som kontrollvariabler hos oss. Vi synes likevel det vil være interessant og nyttig å se på hva som i følge forskningen ligger bak en ansatts vurdering av hvor mye lønn man fortjener og hvor mye de opplever å motta.

3.1.1 Opplevd fortjent lønn

Forløperne til opplevd mengde fortjent belønning er opplevd "input" delt i jobbrelatert (Pelled et al., 1999) og ikke jobbrelatert "input" (Miceli og Lane, 1991), opplevd jobbkaraktistikk, og opplevd "input" og "outcome" for andre man refererer seg til. Ikke jobbrelatert input kan være alder, sivilstatus, kjønn, etnisk tilhørighet. For eksempel kan eldre, etablerte ansatte mene at

de fortjener mer lønn enn yngre og uetablerte. I følge Lawler (1971) er det en negativ korrelasjon mellom disse faktorene og lønnsnivåtilfredshet. To av disse faktorene har fått mye teoretisk og empirisk oppmerksomhet: kjønn og etnisk tilhørighet. Ettersom forskning viser at kvinner tjener mindre enn menn, har man antatt at kvinner vil ha lavere lønnsnivåtilfredshet enn menn, noe man ikke har klart å bevise gjennom forskningen. Flere ledende forskere forsøker å forklare paradokset med "den fornøyde kvinnelige arbeider" (Crosby, 1982). Lignende funn er gjort på etniske minoritetsgrupper i Nord Amerika (Williams et al., 2006). Williams et al. (2006) fant i sin studie en svak korrelasjon mellom alder og sivilstatus og lønnstilfredshet. De fant også at kvinner er noe mer fornøyd med sin lønn, kontrollert for reelt lønnsnivå, det samme gjaldt for etnisitet.

Jobbrelaterte "inputs" kan være utdanning, erfaring, ansettelsesnivå, jobbansiennitet og organisasjonsansiennitet. I følge tidligere teorier mente man at desto høyere nivå på disse faktorene, desto høyere lønn mente man at man fortjente. Lawler (1971) og Schwab og Wallace (1974) fant at faktorer som økte ansattes lønnsforventninger også gjerne senket lønnsnivåtilfredsheten selv om alt annet var likt. Utdanning hadde nesten ingen relasjon til lønnstilfredshet i Williams et al. (2006) sin studie. Arbeidserfaring hadde bare en svak relasjon. Ansettelsesnivå hadde en moderat relasjon mens ansiennitet i jobben hadde en svært svak relasjon til lønnstilfredshet. Williams et al. (2006) fant en svak og negative korrelasjon fra jobbrelaterte "inputs" til lønnsnivåtilfredshet.

Opplevde jobbkarakteristika påvirker også opplevd mengde fortjent belønning. De jobbkarakteristika som oftest finnes i forskning på lønnsnivåtilfredshet er hentet fra jobbkarakteristikamodellen til Hackman og Oldham (1974). Autonomi, variasjon i ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning og tilbakemelding. Lawler (1971) foreslo at ikke-monetære utfall, for eksempel autonomi, sannsynligvis er positivt relatert til lønnsnivåtilfredshet fordi de bidrar mer til et individs behov enn lønn gjør. Opplevd jobbkarakteristika hadde i Williams et al. (2006) sin studie en moderat og positiv relasjon til lønnstilfredshet. Autonomi og tilbakemelding på oppgaver har Williams et al. (2006) plassert i variabelen "jobbrelatert input" og de fant at disse faktorene hadde den sterkeste relasjonen til lønnstilfredshet.

Også oppfattet "inputs" og "outcomes" fra andre man sammenligner seg med er en forløper til oppfattet mengde fortjent belønning. Generelt er faktorer som øker mengden belønning man mener å fortjene negativt relatert til lønnsnivåtilfredshet (Rice et al., 1990). I empirisk forskning har disse faktorene blitt undersøkt som direkte årsaker til lønnsnivåtilfredshet og målingen har typisk funnet positive relasjoner. Forskning viser at ansatte bruker et bredt spekter av sammenligninger for å komme frem til egen lønnstilfredshet (Goodman, 1977, Lawler, 1971). To relevante grupper av sammenligningspersoner er andre i samme organisasjon og de med lignende arbeid i andre organisasjoner (Milkovich og Newman, 2005).

Ansatte kan også sammenligne seg og sin lønn med andre grupper i samfunnet. Dette kan vi kalle generell sammenligning (Williams et al., 2006). Lønnsammenligning med andre man sammenligner seg med, internt i organisasjonen, i andre organisasjoner eller generelle sammenligninger, var blant de sterkeste årsakene til lønnstilfredshet i Williams et. al (2006) sin studie.

3.1.2 Opplevd mottatt lønn

Flere tidligere forskningsarbeider innen lønnstilfredshet har ikke kontrollert for opplevd mottatt lønn i sitt arbeid, mens den er inkludert i studien til Williams et al. (2006). Forløperen til opplevd mengde mottatt belønning er reell lønn og lønnsøkninger mottatt.

Som Heneman (1985) presiserte er relasjonen mellom faktisk belønning og lønnsnivåtilfredshet en av de mest robuste (dog ikke overraskende) funnene i tidligere forskning. Det som kanskje er mer overraskende er hvor liten relasjonen faktisk er, typisk $r = .15$ (Heneman og Judge, 2000).

Reelle lønnsøkninger er ikke inkludert i Lawlers (1971) avviksmode for lønnsnivåtilfredshet, men er inkludert i senere studier (Heneman, 1985, Williams et al., 2006). Lønnsøkninger påvirker den opplevde mottatte mengden belønning, og dermed lønnsnivåtilfredshet. Reell belønning og mottatte lønnsøkninger har en moderat relasjon til lønnsnivåtilfredshet og lønnstilfredshet (Williams et al., 2006). Williams et al. (2006) fant ingen store forskjeller mellom reell lønn og opplevd mottatt lønn, vi har derfor valgt å kun bruke opplevd mottatt lønn i denne studien.

Både Lawler (1971) og Heneman (1985) inkluderer i tillegg en annen forløper til opplevd mottatt belønning, nemlig opplevd belønning av andre man sammenligner seg med. Lawler (1971) argumenterte for at man opplever egen lønn blant annet ut fra hva andre man sammenligner seg med får. Desto høyere lønn hos sammenlignbare andre, desto lavere vil egen lønn fremstå. Miceli og Lane (1991) eliminerte denne komponenten fra sin modell for årsaker til lønnstilfredshet. Senere forskning (Williams et al. 2006) har brukt denne variabelen som en årsak til opplevd fortjent belønning heller enn noe som påvirker oppfattelsen av mengden lønn man mottar.

3.1.3 Forskning på lønnsavvik

Som en bekreftelse på tidligere studier (Lawler, 1971, Miceli og Lane, 1991, Heneman, 1985) fant Williams et al. (2006) en sterk støtte for at forskjell mellom opplevd fortjent lønn og faktisk lønn (lønnsavvik) påvirket lønnsnivåtilfredshet som en viktig mediator. Ut fra dette utleder vi følgende hypotese:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og lønnstilfredshet

Gagné og Forest (2008) mener i sin argumentasjon at absolutt nivå av belønning påvirker følelsen av rettferdighet. I vår modell ligger nivået av belønning som en del av variabelen for lønnsavvik. Det er også logisk at lønnsnivå og differansen mellom lønnsnivå og det opplevd fortjente lønnsnivået påvirker opplevelsen av rettferdighet i fordeling av lønn og prosedyrer knyttet til lønnsfastsettelse.

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og rettferdighet

3.2 Lønnstilfredshet

Begrepet lønnstilfredshet stammer fra forskning på jobbtilfredshet hvor det er generelt akseptert at utbytte av arbeidet er viktig. Utbytterne av å ha en jobb kan være mange, men det er enighet om at lønn er et viktig utbytte (Heneman og Schwab, 1985) og kan være av stor betydning for den ansatte. Rent objektiv lønn er en faktor i dette, men skal vi se på effektene av belønning, må vi også se på hvor tilfreds en ansatt er med sin belønning, altså lønnstilfredshet. Lønnstilfredshet vil i denne oppgaven følge definisjonen til Miceli og Lane (1991) hvor lønnstilfredshet defineres som de totale negative eller positive følelser individer har ovenfor sin belønning.

Motivasjonen for å studere lønnstilfredshet varierer. Lønn er gjerne den største kostnaden for bedrifter (Jacobsen og Thorsvik, 2007), og en nødvendig (men ikke utfyllende) forutsetning for å nå bedriftens mål i forhold til ansattes motivasjon og for å begrense gjennomtrekk av ansatte (Williams et al., 2006). I tillegg ønsker arbeidsgivere å forstå hva som påvirker lønnstilfredshet for å bruke det strategisk i utformingen av kompensasjons- og belønningssystemer (Williams et al., 2006).

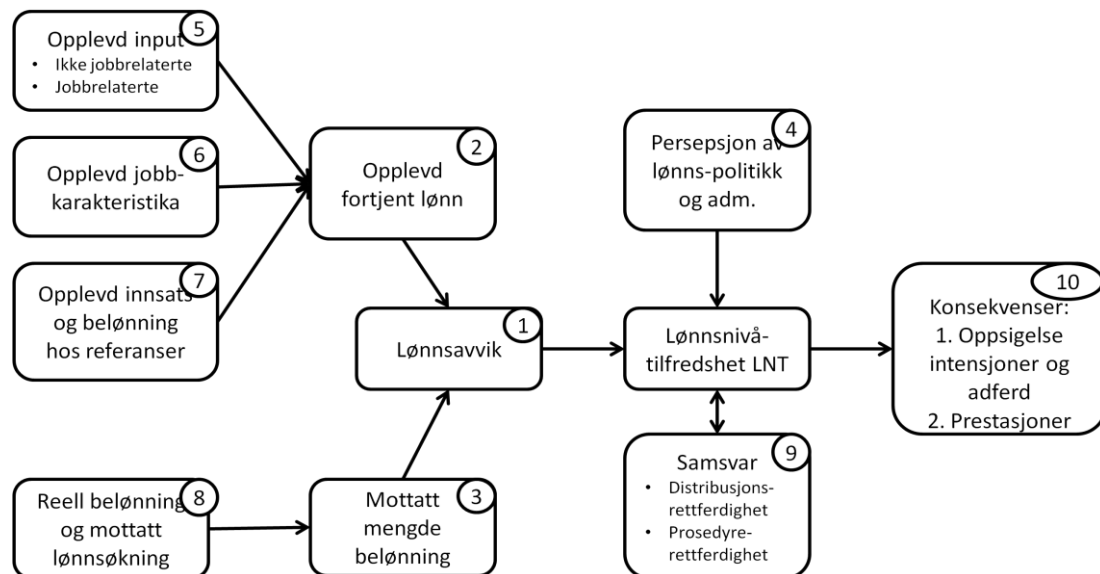
Vi kan dele forskningen på lønnstilfredshet inn i to retninger: Forskning som benytter lønnstilfredshet som et endimensjonalt begrep, hvor lønn kun gjenspeiler en ansatts lønnsnivå og lønnstilfredshet og dermed kun gjenspeiler hvor fornøyd man er med lønnsnivået, heretter kalt lønnsnivåtilfredshet. Den andre retningen ser på lønnstilfredshet som et flerdimensjonalt begrep med flere uavhengige faktorer som påvirker lønnstilfredshet, heretter kalt lønnstilfredshet.

Det er to grunnleggende teorier som har formet forskning på lønnsnivåtilfredshet: likhetsteori (Adams, 1965) og avviksteori (Lawler, 1971, 1981). Likhetsteori ser på organisasjoner som sosiale systemer og postulerer at arbeidstakerne sammenligner det de selv får i lønn for sitt arbeid, med det andre får. Belønningens størrelse er av mindre betydning, det viktige er egen innsats og utbytte sammenlignet med andres innsats og utbytte. Jo mer en arbeidstaker opplever at han eller hun får tilbake for den innsatsen de yter, sammenlignet med hva andre får, desto mer vil de yte. Det handler ikke om hvor mye en arbeidstaker faktisk får i lønn (og andre former for utbytte), men hvordan belønningen for innsatsen oppleves rent subjektivt (Adams, 1965). Dersom en arbeidsgiver klarer å skape et inntrykk hos hver enkelt ansatt av at

vedkommende (sammenlignet med andre) blir godt belønnet for sin innsats, vil det med andre ord føre til høyere arbeidsmotivasjon og bedre ytelse (Aarø, 2005). I likhetsteori er det ønsket om å skape likhet som skaper motivasjon (Goodman, 1977). Likhetsteori er bekreftet gjennom forskning, men mer i laboratorieundersøkelser enn i felt (Luthans, 1995). Avviksteori ser på forholdet mellom opplevd fortjent belønning og reell lønn som kilde til lønnsnivåtilfredshet (Lawler, 1971).

Williams et al. (2006) benyttet det endimensjonale begrepet lønnsnivåtilfredshet i sin metastudie. Dette definerte de som individets tilfredshet med grunnlønn. De benyttet tidligere forskning og oppdaterte de teoretiske modellene som dreide seg om drivere til og konsekvenser av lønnsnivåtilfredshet. I tillegg ønsket de å utvide forskningen på lønnsnivåtilfredshet gjennom å kontrollere for faktisk utbetalt lønn, skape forståelse for tidligere forskning som benyttet seg av lønnstilfredshet istedenfor lønnsnivåtilfredshet og sammenligne relasjonen og korrelasjonen mellom dem. De ønsket gjennom studien å se på forskningsspørsmål knyttet til lønnsavvik som moderator mellom lønnsnivåtilfredshet og andre avhengige variabler og forholdet mellom lønnsavvik og lønnsnivåtilfredshet. De ville også se på om variablene som ofte brukes i arbeidsforholdsstudier om autonomi og oppgavetilbakemelding påvirket lønnsnivåtilfredshet.

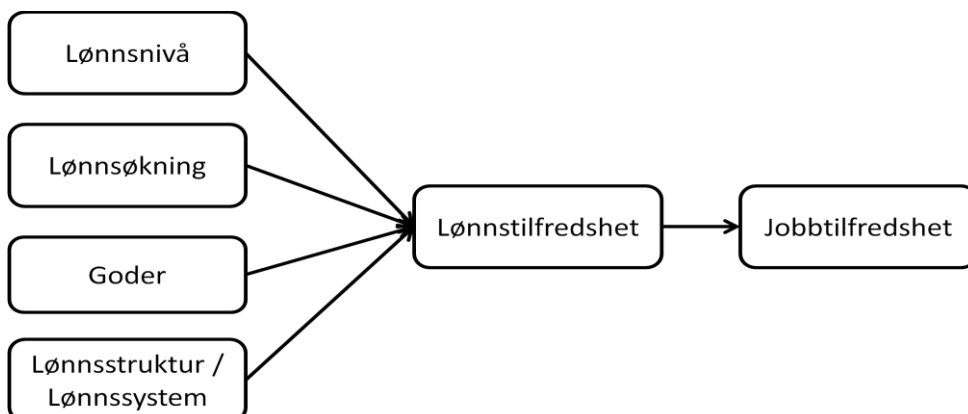
De tok utgangspunkt i likeverdsteori (Adams, 1965) og avviksteori (Lawler, 1971, Lawler, 1981) og utviklet en modell basert på flere forskningsarbeider, blant annet Heneman og Schwab (1985) og Lawler (1971) og kombinerte teoriene om forutsetningene til lønnsnivåtilfredshet, der også lønnsavvik (differansen mellom opplevd mottatt lønn og opplevd fortjent lønn) ble tatt med. De tok også med forløpere til og konsekvenser av lønnsnivåtilfredshet og satte opp følgende modell:



Figur 1: Lønnsnivåtilfredshet, Williams et al. 2006

Variablene i modellen forklares som følger (se kapittel 3.1 Lønnsavvik for en nærmere forklaring av variablene 1-3 og 5-8 i denne modellen): variabel 1 er forskjellen mellom lønn man oppfatter at man burde få og oppfattet lønn man faktisk får. Variabel 2 er lønn man opplever at man fortjener), variabel 3 er lønn man oppfatter at man mottar, mens variabel 4 er hvordan man oppfatter organisasjonens lønnspolitikk. Variabel 5 er demografiske kriterier og jobberelaterte kriterier: utdanning, erfaring, jobbnivå, jobbansiennitet og organisasjonsansiennitet. Variabel 6 er egenskaper ved jobben slik som oppgavevariasjon, tilbakemeldinger, viktighet med mer. Variabel 7 er den opplevde innsats og belønning hos andre som er viktig for å kunne avgjøre hvilken lønn en selv føler man fortjener. Variabel 8 er den belønningen og lønnsøkningen man faktisk får og variabel 9 er samsvar som ser på distribusjonsrettferdighet og prosedyrrettferdighet. Variabel 10 er den effekten lønnsnivåtilfredshet har på adferd, motivasjon, intensjon og prestasjon.

Heneman og Schwab (1985) utviklet på bakgrunn av en kvantitativ studie et innflytelsesrikt multidimensjonalt, konseptuelt rammeverk og måleverktøy for lønnstilfredshet. Rammeverket bygger på Lawlers (1971) avviksteori, men har videreutviklet denne til å bli multidimensjonal. Rammeverket tar nemlig ikke bare hensyn til reell lønn og lønnsøkninger slik som avviksteori, men også andre dimensjoner ved belønning: goder og lønnssystem og -struktur. Lønnsnivå definerte de som "den direkte lønn du får utbetalt som arbeidstaker", goder definerte de som "goder du mottar slik som pensjon og forsikringer og så videre" og lønnsøkning definerte de som "endringer i lønnsnivå". Lønnsstruktur definerte de som "den hierarkiske relasjonen mellom lønnsnivåer for samme og andre stillinger i organisasjonen" og lønnssystem som "hvor fornøyd er du med hvordan lønnen administreres". Heneman og Schwab (1985) fant at lønnsnivå, lønnsøkninger og goder var klare, uavhengige dimensjoner. Selv om man hadde støtte for fem dimensjoner valgte de å slå sammen lønnsstruktur og lønnssystem etter analyser som viste høy kovarians. De kom dermed frem til følgende modell:



Figur 2: Lønnstilfredshet, Heneman og Schwab, 1985

Dimensjonene er uavhengige av hverandre i den forstand at organisasjoner ofte har ulike retningslinjer og praksis for hver av dimensjonene. Eksempelvis kan lønnsøkning bygge på vurdering av innsats eller erfaring, mens belønningsstruktur kan ta utgangspunkt i jobbens egenskaper. Ettersom dimensjonene kan variere basert på de personlige egenskaper en arbeidstaker måtte ha, er hypotesen deres at også hver enkelt arbeidstakers lønnstilfredshet vil påvirkes ulikt av de ulike dimensjonene (Heneman og Schwab, 1985). Dette betyr at det er viktig å ha fokus på alle aspekter av lønnsystemet og ikke bare lønnsnivå. Vi ønsket å se på lønn som et flerdimensjonalt begrep i vår oppgave for å fange flere aspekter ved lønnstilfredshet. Vi inkluderer dermed Williams et al. (2006) sin variabel persepsjon av lønnspolitikk og administrasjon i vår definisjon av lønnstilfredshet.

3.2.1 Forskning på lønnstilfredshet

Når det gjelder konsekvenser av lønnsnivåtilfredshet, fant Williams et al. (2006) at fravær var lite påvirket av lønnsnivåtilfredshet, at turnoverintensjoner var moderat påvirket mens prestasjoner var svakt påvirket av lønnsnivåtilfredshet. De fant at lønnsnivåtilfredshet generelt var sterkere relatert til holdningskonsekvenser enn til faktisk adferd (Williams et al., 2006). Resultatene i denne studien var svært like de Heneman og Schwab (1985) fant i sin undersøkelse. En annen studie viser at lønnstilfredshet er viktig for intensjonen om å fastholde ved sin nåværende jobb, altså lave turnoverintensjoner (Brown og Yoshioka, 2003). Et studie viser klart at lønnstilfredshet modererer forholdet mellom positiv affekt og arbeidsmotivasjon (Chiu, 2000).

Forskning på selvbestemmelsesteorien finner at autonom motivasjon påvirker de samme konsekvensvariablene som disse studiene har undersøkt (turnover, fravær, ytelse, positiv affekt) (Se kapittel 2.2.2 Forskning på selvbestemmelsesteorien). Vi mener derfor det vil være interessant å legge behovstilfredsstillelse og motivasjon inn som avhengige variabler av lønnstilfredshet i vår studie.

Forskning viser også klart at utilfredshet med lønn kan senke motivasjon mens lønnstilfredshet kan øke motivasjonen (Cable og Judge, 1994). Orpen og Bonnici (1990) skiller ikke mellom indre og ytre motivasjon, men fant i sin studie en klar og signifikant sammenheng mellom lønnstilfredshet og arbeidsmotivasjon, noe som er i tråd med Lawlers (1971) modell for lønnstilfredshet. En nyere studie (Stringer et al., 2011) fant at lønnstilfredshet hadde en positiv sammenheng med indre motivasjon, mens ytre motivasjon ikke hadde noen sammenheng med lønnstilfredshet.

Malka og Chatman (2003) tar utgangspunkt i Maslows (1954) behovshierarki og argumenterer for at høyere inntekt i kan bidra til å tilfredsstille det høyere liggende behovet for anerkjennelse fordi en høy inntekt insinuerer høy kompetanse og personlig verdi. Så selv om

tilfredsstillelsen av basisbehovene ikke er et problem, vil ansatte sette pris på høyere inntekt som et symbol på kompetanse.

Vi ser altså at det er funnet relativt klare sammenhenger mellom lønnstilfredshet og motivasjon. Samtidig ser vi at belønning også påvirker behovet for kompetanse i noen studier. Ettersom denne studien bruker selvbestemmelsesteorien som teoretisk rammeverk ønsker vi å legge inn tilfredsstillelse av grunnleggende behov som mediator mellom lønnstilfredshet og autonom arbeidsmotivasjon. Vi har valgt å legge tilfredsstillelsen av alle de tre behovene i en variabel (behovstilfredsstillelse) og vil derfor ikke skille mellom behovet for kompetanse, autonomi og relasjoner, og utleder dermed hypotesen:

Hypotese 3: Det er en positiv sammenheng mellom lønnstilfredshet og behovstilfredsstillelse

3.3 Rettferdighet

Rettferdighet er et begrep som står sentralt i all moral, rettsorden og religion, så vel som i dagliglivet. Rettferdighet kan være en viktig forutsetning for autonom arbeidsmotivasjon. Individuer er utsatt for konsekvensene av beslutninger hver dag i organisasjonslivet. Beslutningene kan blant annet handle om arbeidsinnhold, arbeidsstruktur, prioriteringer mellom oppgaver, den sosiale settingen på arbeidsplassen og hver enkelts belønning. Beslutningene kan ha både økonomiske, sosiale og følelsesmessige konsekvenser, hvorav noen faktisk utgjør grunnlaget for hvorfor individer arbeider i organisasjoner overhodet (Cropanzano og Schminke, 2001). Viktigheten av konsekvensene av slike beslutninger gjør at individer dømmer beslutningstakingen de opplever med et svært kritisk blikk. Dermed er et av de første spørsmålene som stilles i kjølvannet av slike definisjoner: Var det rettferdig?

Rettferdighet har blitt gradvis mer synlig i samfunnsvitenskapen og organisasjonsforskningen de siste 40 årene. I denne studien er særlig forskning på organisasjonsrettferdighet interessant. Organisasjonsrettferdighet er et individs persepsjon av og reaksjon på rettferdighet i en organisasjon (Greenberg, 1990), en definisjon vi tar med oss videre i denne studien.

På 60- og 70- tallet fokuserte forskerne hovedsakelig på rettferdigheten i beslutningsutfall, også kalt distribusjonsrettferdighet (Adams, 1965, Leventhal, 1976). Distribusjonsrettferdighet er når et utfall er sammenfallende med implisitte normer for tildeling, for eksempel når det gjelder likhet. Distribusjonsrettferdighet refererer til opplevd rettferdighet i beslutninger om for eksempel belønning opp mot innsats og bidrag (Leventhal, 1976).

Forskning på distribusjonsrettferdighet har vært fokusert på å maksimere produktivitet, derfor har mye av forskningen fokusert på likeverdsteori (Adams, 1965, Leventhal, 1976). Leventhal (1976) beskriver likeverdsteoriens regel som "en singel normativ regel som dikterer at belønning og ressurser må fordeles i samsvar med mottakerens bidrag", mens Deutsch (1975) definerer den som "proporsjonen mellom det individuelle utkommet av belønning og

kostnader (for eksempel ting av indre verdi) og den enkeltes innsats og ressursbruk". Selv om fordelingsregler som likeverd eller behov er viktige i mange situasjoner, er distribusjonsrettferdighetsmålet beskrevet av Legenthal (1976) konseptualisert for å maksimere generaliseringen for likeverdsregelen.

Distribusjonsrettferdighet måles gjennom om belønningen reflekterer innsatsen man har gjort, om den er passende for de resultater man har oppnådd, og det man har bidratt til i organisasjonen (Colquitt, 2001, Sweeney og McFarland, 1993).

Forskning har i tillegg fokusert på rettferdighet i de prosessene som fører til beslutningsutfall: prosedyrerettferdighet (Leventhal, 1980, Thalibut og Walker, 1975). Prosedyrerettferdighet refererer til opplevd rettferdighet i prosessen som brukes for å avgjøre for eksempel belønning. Prosedyrerettferdighet oppleves gjennom innflytelse i en beslutningsprosess, innflytelse over utfallet (Thalibut og Walker, 1975) eller ved overholdelse av rettferdige prosesskriterier, som konsistens, mangel på bias, korrekthet, representasjon, nøyaktighet, og etikk (Leventhal, 1980, Leventhal et al., 1980). For å avgjøre om prosedyrer er rettferdige eller ikke, evaluerer folk prosedyrene ut fra et bredt spekter av kriterier. Leventhal (1980) oppsummerte disse kriteriene slik: for at mennesker skal føle seg rettferdig behandlet i en beslutningsprosess, må prosedyrene være konsistente mellom personer, gi nøyaktig bruk av tilgjengelig informasjon, kompatible med grunnleggende moral- og etikkverdier og representere grunnleggende hensyn til parter som berøres av beslutningene. Disse kriteriene er basert på empirisk forskning. Mennesker er også mer tilbøyelige til å anse en beslutningsprosess som rettferdig dersom de har kunnet ytre sine meninger underveis i prosessen (Folger, 1977).

Forskning som har kombinert prosedyrerettferdighet og distribusjonsrettferdighet har funnet støtte for en to-faktorkonseptualisering i organisasjonsrettferdighet (Greenberg, 1990). For eksempel har Sweeney og McFarland (Sweeney og McFarland, 1993) laget en strukturell modell hvor de fant at distribusjonsrettferdighet var relatert til personlige referanser i utfall, slik som lønnstilfredshet, og hvor prosedyrerettferdighet var relatert til organisasjonsutfall, slik som for eksempel organisasjonsbinding. Denne modellen gir oss en bedre tilpasning til virkeligheten enn modeller hvor de to typene av rettferdighet overlapper i sine effekter. Liknende funn har også vært rapportert i andre forskningsprosjekter (Sweeney og McFarland, 1993).

Senere kom teorier som innførte begrepet interaksjonsrettferdighet som en tredje faktor. Interaksjonsrettferdighet defineres som den mellommenneskelige behandling en person mottar mens prosedyrer følges (Bies og Moag, 1986). Interaksjonsrettferdighet finner sted når beslutningstakere behandler mennesker med respekt og sensitivitet og forklarer rasjonale for beslutningen tydelig. Senere ble interaksjonsrettferdighet delt videre i to faktorer: mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet (Greenberg, 1993). Han mente

respekt- og sensitivitetsaspektet og informasjonsaspektet i det som tidligere lå i interaksjonsrettferdighet måtte skilles i to faktorer.

Et slik firefaktorsperspektiv på rettferdighet virket til å være i konflikt med noe tidligere forskning, som foreslår at individer ser rettferdighet som en faktor (Colquitt, 2001). Colquitt (2001) har utforsket de ulike dimensjonene i organisatorisk rettferdighet og fremstiller et valid konstruert måleinstrument for rettferdighet. Funnene i Colquitts (2001) studie støtter en inndeling av organisasjonsrettferdighet i fire faktorer: prosedyrerettferdighet, distribusjonsrettferdighet, mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet. Han gjennomførte to studier, et i en universitetssetting og et blant ansatte i en produksjonsbedrift. Datamaterialet til Colquitt fant betydelig bedre støtte for en firefaktormodell enn for to- eller trefaktormodellene. En strukturert modell demonstrerte også predikativ validitet for rettferdighet på viktige utfall som lederutvelgelse, engasjement og støttende adferd (Colquitt, 2001).

Mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet ser på de sosiale sidene ved organisasjonsrettferdighet, mens distribusjonsrettferdighet og prosedyrerettferdighet ser på de strukturelle forholdene. I forskningen på rettferdighet opp mot autonomi og lønnstilfredshet er det i hovedsak tatt utgangspunkt i de strukturelle dimensjonene. Disse to rettferdighetsdimensjonene brukes i sentrale kilder innen forskning på organisasjonsrettferdighet og kompensasjonssystemer som Gagné og Forest (2008), Williams, McDaniel og Nguyen (2006), Prooijen (2009), Greenberg (1993) og Sweeney og McFarland (1993).

Day (2011) bekrefter dette gjennom funn i sin ferske studie om rettferdighet og lønnstilfredshet: At distribusjonsrettferdighet forklarer mye av variasjonen i lønnstilfredshet mens prosedyrerettferdighet forklarer noe. Hun fant ingen sammenheng mellom mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet og lønnstilfredshet. Vi velger derfor å bruke distribusjonsrettferdighet og prosedyrerettferdighet i vår studie.

3.3.1 Forskning på rettferdighet

Forskning viser at folk verdsetter prosedyrerettferdighet høyt, noe om reflekteres i sammenhengen mellom rettferdig beslutningstakingsprosedyrer og et bredt spekter av menneskelige oppfatninger, følelser og adferd på tvers av sosiale settinger. For eksempel har prosedyrerettferdighet vært sett i sammenheng med økt følelse av respekt, lojalitet og identifisering med institusjoner som autoriteter eller beslutningstakere representerer samt underordnedes villighet til å frivillig utføre adferd som disse institusjonene kan dra nytte av (De Cremer og Tyler, 2005, Tyler og Blader, 2003).

Van Prooijen (2009) har undersøkt forholdet mellom autonomi og prosedyrerettferdighet gjennom tre ulike studier. Hypotesen han var at mennesker ville være særlig sensitive for

rettferdighet i beslutningstakningsprosedyrer når behovet for autonomi ikke er oppfylt. Det første studiet indikerte at oppfatningen av prosedyrerettferdighet nettopp var mer påvirket av variasjon i beslutningstakningsprosesser blant dem som hadde lavt nivå av autonomi i livene sine. I det andre studiet ble disse funnene replisert ved at han manipulerte hvorvidt deltakerne fikk valgmuligheter på et problem som var urelatert til utfallet av den etterfølgende beslutningsprosessen. Det tredje studiet beviste hypotesen i en feltsetting. Van Prooijen (2009) konkluderer med at mulighetene for valg er viktige for opplevelsen av prosedyrerettferdighet og at opplevelsen av rettferdighet kan predikere oppfyllelsen av autonomibehovet. Det psykologiske arbeidsmiljøet vil også påvirke opplevelsen av rettferdighet blant de ansatte (Gagné og Forest, 2008). Arbeidsmiljøet vil kunne påvirke hvor rettferdig vurderinger rundt belønning og lønnsøkninger oppleves. Kompensasjonssystemer som oppleves som informative (autonomistøttende) heller enn kontrollerende oppleves som mer rettferdige (Ryan et al., 1983). Ut fra dette kommer vi frem til følgende hypotese:

Hypotese 4: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og rettferdighet.

I løpet av de siste tiårene har forskere argumentert for å inkludere organisasjonsrettferdighet i forskning på lønnstilfredshet (Heneman og Judge, 2000, Miceli og Lane, 1991). Selv om flere forskere har spekulert rundt forholdet mellom rettferdighetsopplevelse og lønnstilfredshet (Miceli og Lane, 1991, Heneman og Judge, 2000) har rettferdighets rolle som årsak eller konsekvens av lønnstilfredshet ikke vært klart beskrevet. Distribusjonsrettferdighet handler om rettferdigheten av en beslutnings utfall. Selv om belønningsutfall ikke er synonymt med lønnsnivåtilfredshet (Miceli and Lane, 1991), er de to elementene konseptuelt relatert. Flere studier har funnet sterke relasjoner mellom lønnsadministrasjonsprosesser og lønnsnivåtilfredshet (Dyer og Theriault, 1976, Heneman, 1985, Heneman og Schwab, 1985, Miceli og Lane, 1991).

Williams et. al. (2006) fant at distribusjonsrettferdighet var sterkere relatert til lønnstilfredshet enn prosedyrerettferdighet, men at begge hadde en relasjon. Lønnstilfredshet modererte relasjonen mellom distribusjonsrettferdighet og lønnsnivåtilfredshet slik at relasjonen ble sterkere for lønnstilfredshet enn for lønnsnivåtilfredshet i Williams et al. (2006) sin studie. Jawahar og Stone (2009) sin studie konkluderer med at distribusjonsrettferdighet er relatert til lønnsnivåtilfredshet mens prosedyrerettferdighet er relatert til tilfredshet med goder, lønnsøkninger, lønnsstruktur og lønnsadministrasjon.

På bakgrunn av tidligere forskning mener Gagné og Forest (2008) at effekten av et kompensasjonssystem kan vurderes dersom man trekker ut essensielle karakteristikk ved kompensasjonssystemet som kan testes empirisk. Blant kriteriene de har valgt seg ut på bakgrunn av tidligere forskning finner vi distribusjonsrettferdighet og prosedyrerettferdighet. Distribusjonsrettferdighet knytter de direkte opp til den opplevde verdien av kompensasjonen. Prosedyrerettferdighet knytter de til fordelingen mellom fastlønn og variabel lønn, den

objektive prestasjonsvurderingen som bestemmer kompensasjon og antallet menneskers ytelse som brukes til å fastslå en arbeidstakers kompensasjon, altså om det er på individ eller gruppe-/organisasjonsnivå.

Gagné og Forest (2008) mener også at fastlønn over markedsgjennomsnittet vil føre til bedre behovstilfredsstillelse, delvis på grunn av ønskelig sosial sammenligning og bedre opplevd fordelingsrettferdighet.

Et nyere studie på sammenhengen mellom lønnstilfredshet og motivasjon blant butikkansatte som mottok prestasjonslønn peker også på viktigheten av opplevelsen av lønnen som rettferdig blant de ansatte (Stringer et al., 2011). De som opplevde lønnen som lite rettferdig i denne studien sammenlignet seg selv med andre eller følte at lønnen ikke reflekterte egen innsats. Dette hadde stor forklaringskraft på lønnstilfredshet. Ut fra dette utleder vi hypotesen:

Hypotese 5: Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og lønnstilfredshet

Et studie om rettferdighet fant at både prosessrettferdighet og fordelingsrettferdighet var positivt korrelert til autonom arbeidsmotivasjon og at behovstilfredsstillelse i stor grad medierte denne effekten (Gagné et al., 2007).

Williams et al. (2006) mener de to formene for rettferdighet skal korrelere med lønnsnivåtilfredshet. Heneman og Schwab (1985) mener rettferdighetsformene påvirker tilfredshet med lønnsystem og lønnstruktur som igjen påvirker lønnstilfredshet, mens Gagné og Forest (2008) mener rettferdighetsformene påvirker behovstilfredsstillelse direkte. Vi har i denne studien samme teoretiske utgangspunkt som Gagné og Forest (2008) legger til grunn for sin påstand.

Et annet studie innenfor selvbestemmelsesteorien har også vist at lønn som er avhengig av prestasjon oppleves som mer rettferdig, noe som igjen sannsynliggjør økt behovstilfredsstillelse og dermed også økte autonom motivasjon (Gagné, 2008). Dette kan forklare den positive relasjonen mellom insentiver og prestasjoner som er funnet i noen feltstudier (Fang og Gerhart, 2000). Rettferdighet kan også delvis forklare den positive effekten høy fastlønn og aksjeeierskap har på ytelse og affektiv binding (Kuvaas, 2003, 2006). Gagné et al. (2007) foreslår fordelingsrettferdighet som en naturlig dimensjon og antar at rettferdighet vil påvirke behovstilfredsstillelse direkte. Vi utleder dermed følgende hypotese:

Hypotese 6: Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse

3.4 Autonomistøtte

Selvbestemmelsesteorien og da særlig underteorien kognitiv evalueringsteori (se kapittel 2.2.1 Underteorier til selvbestemmelsesteorien) ser ikke først og fremst på styrken av behovene for

ulike individer, men på konsekvensen av hvorvidt et individ kan få tilfredsstilt sine behov innen en sosial kontekst (Gagné og Deci, 2005).

Arbeidssituasjonen er en sentral sosial arena for mange mennesker. I følge Gagné og Deci (2005), er det de ytre konsekvensene av handlinger som gir tilfredsstillelse. Vi trenger støtte fra miljøet rundt oss for å få vekst og fungere effektivt. En sentral antakelse i selvbestemmelsesteorien er at sosiale kontekster som støtter de ulike behovene fremmer selvbestemt adferd (Deci og Ryan, 2002). Dersom det sosiale miljøet ikke gir individet støtte for sine behov, vil det redusere selvbestemt motivasjon, forsinke den naturlige utviklingsprosessen og føre til dårligere prestasjoner (Baard et al., 2004).

Det er i det sosiale miljøet vi møter normer, skrevne eller uskrevne regler vi må forholde oss til. Internalisering skjer når de sosiale normene har blitt en naturlig del av oss (Deci og Ryan, 2000). Særlig påvirkning på vår internalisering har mennesker i vårt sosiale miljø som vi ser opp til, også kalt betydningsfulle andre. Optimal internalisering er når individet identifiserer seg med betydningen av sosiale forandringer slik at de blir lik deres integrerte oppfattelse av seg selv og aksepteres som sitt eget. Deci og Ryan (2000) sammenholder internaliseringsprosessen med motivasjonsprosessen: desto mer internalisert, desto høyere nivå av motivasjon.

Et viktig trekk ved det sosiale miljøet, er graden av autonomistøtte. Autonomibehovet refererer til selvinitiering og selvregulering av egne handlinger. Autonomistøtte refererer til maksimering av mulighetene for valg og deltakelse, meningsfulle forklaringer, minimalisering av press, inkludering, tillit til kompetanse, oppmuntring, støtte og anerkjennelse av personenes følelser og perspektiver i et sosialt miljø (Deci et al., 2001a). Autonomistøtte er en sentral faktor i et motivasjonelt mestringsklima (Deci og Ryan, 2000). I motsetning av hva mange umiddelbart antar, er ikke autonomt arbeidsmiljø det samme som fravær av ledelse. I følge Deci et al. (2001a) er ikke autonomistøtte et kjennetegn ved jobben i seg selv, men et kjennetegn ved arbeidsmiljøet skapt av lederen. Deci, Connel og Ryan (1989) definerer autonomistøtte som den generelle mellommenneskelige orienteringen brukt av ens leder i en organisasjon, en definisjon vi også vil bruke i denne studien.

Litteraturen beskriver tre elementer i våre omgivelser som påvirker følelsen av autonomistøtte. Det første er følelsen av valgfrihet og mening med det man gjør. Det andre er strukturen i omgivelsene med tanke på tilrettelegging for optimale utfordringer, konstruktive tilbakemeldinger og tydelige forventninger. Det tredje er mellommenneskelig involvering, altså at autoritetspersoners villighet til å gi av sine psykologiske ressurser som tid, energi og affekt til de personene de er i interaksjon med (Ntoumanis et al., 2009). Slik har autonomistøtte tre dimensjoner gjennom støtte for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner, men som alle går under samlebetegnelsen autonomistøtte. Til sammen vil disse gjenspeile den sosiale konteksten, og autonomistøtte er ment å reflektere grad av anerkjennelse av ansattes perspektiver, valgmuligheter og rasjonale for utøvelsen av arbeidet (Deci et al., 1994). I stor

grad vil autonomistøtte handle om hvordan leder tar hensyn til de ansatte i beslutninger eller målsettinger (Baard et al., 2004). Tradisjonelt i forskningen skilles det ikke mellom de ulike dimensjonene innenfor begrepet lederstøtte, noe vi heller ikke kommer til å gjøre i denne studien.

For at en leder skal kunne skape et arbeidsmiljø som oppleves støttende, må vedkommende sørge for gode begrunnelser når vedkommende ber ansatte om å utføre oppgaver, gi valgmuligheter, anerkjenne de ansattes følelser knyttet til jobbaktiviteten, oppfordre til å ta initiativ og inneha tillit til den enkelte (William et al., 2002). Opptrer leder i strid med dette, vil det kunne føre at den ansatte opplever arbeidsmiljøet som kontrollerende. For eksempel kan utstrakt bruk av ordene "skal" og "må" føre til at de ansatte opplever klimaet som kontrollerende (Deci et al., 1982, Ryan et al., 1983).

I følge selvbestemmelsesteorien er internaliseringsprosessen en naturlig motivert prosess som skjer automatisk, spontant og gjerne ubevisst, og av denne grunn påvirkes internalisering av konteksten. For mye kontroll vil sannsynligvis ha en ødeleggende effekt på internalisering, mens en autonomistøttende kontekst vil være grunnleggende for at reguleringer skal bli selvbestemte (Pelletier et al., 2001). Et autonomistøttende arbeidsmiljø kan derfor fremme autonome former for motivasjon, mens et kontrollerende kan hemme autonome former for motivasjon (Deci et al., 1994).

3.4.1 Forskning på autonomistøtte

Hvordan arbeidsmiljøet oppleves i forhold til grad av lederstøtte vil ha en rekke implikasjoner. Et autonomistøttende klima fremmer indre motivasjon fordi individet oppnår vilje og evne til adferdsendring og god ytelse, særlig i oppgaver som krever kreativitet, kognitiv fleksibilitet og konseptuell forståelse (Deci, 1996). Autonomistøtte er også positivt korrelert med utvikling, effektiv og vedvarende adferdsendring og letter selvstendighet og oppfattet kompetanse (Deci og Ryan, 2000). Autonomistøtte bidrar også til å skape tillit til arbeidsplassen og tilfredshet med jobben (Deci et al., 2004), positiv holdning til arbeidet, lojalitet og god psykologisk tilpasning (Gagné og Deci, 2005).

Forskning har vist at autonomistøtte kan ha positive sammenhenger med blant annet interesse og glede, kreativitet, kognitiv aktivitet og atferdsendring (Deci og Ryan, 1987), engasjement (Deci et al., 1994), vitalitet (Muraven et al., 2008), tillit til organisasjonen, jobbtilfredshet og andre positive holdninger.

Autonomistøtte har også sammenhenger og effekter på andre begreper innenfor selvbestemmelsesteorien. Forskning viser at det er viktig at ansatte oppfatter sin leder som støttende fordi dette vil fremme tilfredsstillende av ulike behov og følelsen av autonomi (Deci et al., 1989). Opplevelsen av at omgivelsene er autonomistøttende har en positiv relasjon til behovstilfredsstillende (Baard et al., 2004) og internaliseringsprosessen (Pelletier et al., 2001).

Forskningen på området viser at positive former for motivasjon avhenger av et støttende miljø fordi et slikt miljø fører til at en uinteressant arbeidsoppgave etter hvert internaliseres og integreres hos den enkelte medarbeider (Deci et al., 1994). Hvis en leder viser støtte i form av å gi gode begrunnelser for hvorfor arbeidet må utføres og anerkjenner den ansattes følelser, vil dette fremme en utvikling fra en eventuelt ytre motivasjon mot indre motivasjon (Gagné og Deci, 2005).

Forskning tilsier derfor at det er en positiv sammenheng mellom ledere som gir støtte og autonom motivasjon, mens det er en negativ sammenheng mellom støttende ledere og kontrollert motivasjon.

I denne oppgaven har vi også brukt variabelen "tilfredsstillelse av grunnleggende behov" som vil fungere som mediator for forholdet mellom autonomistøtte og arbeidsmotivasjon. Oppgaven vil derfor ikke fokusere på et direkte forhold mellom lederstøtte og arbeidsmotivasjon.

I litteraturen antas det at kontekst og arbeidsmiljø er viktig for tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov (Gagné og Forest, 2008, Ntoumanis et al., 2009). En viktig del av slike faktorer vil nettopp være autonomistøtte.

Flere studier har vist at behovstilfredsstillelse kan ha sammenheng med grad av autonomistøtte (Deci et al., 2001a, Baard et al., 2004). Mer spesifikt vil grad av oppfattet autonomistøtte ha en sammenheng med behovstilfredsstillelse på den måten at høy oppfattet autonomistøtte gir høy behovstilfredsstillelse. Dette betyr at arbeidsklimaet kan blokkere for eller støtte opp under behovstilfredsstillelsen gjennom oppfattet autonomistøtte.

Baard et al., (2004) undersøkte i tillegg oppfattet autonomistøtte og tilfredsstillelse av de tre behovene enkeltvis. I denne forbindelse fant de at lederstøtte var betydelig korrelert med både autonomi og sosiale relasjoner, mens de fant en svakere sammenheng med behovet for kompetanse. Funnene indikerer at det kan være nyttig å studere de ulike sammenhengene ytterligere ved å dele opp behovstilfredsstillelsen i de tre behovene, men på hypotesenivå velger vi å se på behovstilfredsstillelse samlet. Dette leder oss til følgende hypotese:

Hypotese 7: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse

Autonomistøtte har som nevnt en positiv sammenheng med en rekke positive holdningsvariabler som engasjement, tillit til arbeidsplassen, jobbtfredshet (Deci et al., 2004), lojalitet, positiv holdning til arbeidet og psykologisk tilpasning (Gagné og Deci, 2005), interesse og glede (Deci og Ryan, 1987).

En studie viser også at ros, arbeidsrelaterte tilbakemeldinger, mestringsfølelse, autonomi og selvrealisering gjør de ansatte mer tilfredse med sin lønn (Monczka et al., 1977). Ros, mestringsfølelse, rom for selvrealisering og autonomi på arbeidsplassen er elementer som i vår studie vil ligge naturlig i variabelen for autonomistøtte. Vi utleder derfor følgende hypotese:

Hypotese 8: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet

3.5 Behovstilfredsstillelse

Selvbestemmelsesteorien tar utgangspunkt i tre grunnleggende psykologiske behov som må tilfredsstilles for å kunne oppleve psykologisk vekst, som mennesker naturlig streber etter (Deci og Ryan, 2002). Dette er behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner.

Selvbestemmelsesteoriens underteori om grunnleggende psykologiske behov mener at psykologisk velvære, optimal funksjon og motivasjon er avhengig av tilfredsstillelsen av behovene. Det er forhold ved konteksten som avgjør grad av tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov, og som dermed igjen påvirker velvære (Deci og Ryan, 2000). Teorien om grunnleggende behov er viktig for å forklare sammenhengen mellom ytre faktorerens påvirkning på indre motivasjon i kognitiv evalueringsteori og betydningsfulle andres støtte eller mangel på støtte og internalisering av aktivitet i organisk integrasjonsteori (Deci og Ryan, 2002).

Behovene sies å gi energi og retning for adferd, og de viser hvordan vi mennesker har en tendens til å strebe mot effektivitet, forbindelser og sammenheng i vårt liv, og all atferd er i bunn og grunn rettet mot behovstilfredsstillelse (Deci og Ryan, 2000). Deci og Ryan (2000s. 229) definerer behovene som "innate psychological nutrients that are essential for ongoing psychological growth, integrity, and well-being" (s. 229), Vi velger å følge denne definisjonen og ser på de grunnleggende behov som iboende psykologiske krefter som er avgjørende for psykologisk vekst, integritet og velvære hos det enkelte individ.

Til forskjell fra andre organisasjonsteorier hevder selvbestemmelsesteorien at de tre behovene er grunnleggende for alle mennesker og ikke er knyttet til individuelle ulikheter mellom individer. Behovene er medfødte og universelle, det vil si uavhengige av kjønn, alder, kultur geografi etc (Deci og Ryan, 2002). Når vi ser på behovene som universelle, innebygde og essensielle, er ikke variasjon i behovsstyrke hos individene like viktig. Fokuset er heller særlig rettet mot at personer vil oppleve tilfredsstillelse av behovene i ulike sosiale kontekster.

Kompetansebehov dreier seg om å oppleve at man kan mestre arbeidet, og mestre sammenhengen mellom adferd og resultat, altså hva vi må lære eller hvordan vi må utvikle oss for å oppnå et resultat. Dersom man opplever at man ikke får støtte og veiledning for å lære det som er nødvendig for å oppnå mål, slik at dette behovet undermineres, tappes man for energi og glede og indre motivasjon for det man gjør forsvinner (Deci og Ryan, 2002).

Kompetansebehovet tilfredsstilles i en jobbsituasjon når den ansatte føler valgfrihet til å utøve og uttrykke sine evner i interaksjon med de sosiale omgivelsene på arbeidsplassen (Deci og Ryan, 2002). Det er viktig at den ansatte får tildelt optimalt vanskelige oppgaver og på den måten gis mulighet for å oppleve mestring (Deci et al., 2004, Deci et al., 2001a). For å legge til rette for dette, må lederen ha inngående kunnskap om den enkelte ansattes kompetansenivå for å kunne tildele oppgaver etter den enkeltes behov (Deci og Ryan, 2002, Deci og Ryan, 2000, Deci et al., 2001a, Van den Broeck et al., 2009). Konkurranseselementer bør nedtones og individuelle tilpasninger optimaliseres (Deci and Ryan, 2002).

Relasjonsbehovet er behovet for å ha kontakt og relasjoner med andre mennesker i organisasjonen på ulike måter, å bli sett i den sosiale konteksten og kunne føle trygghet og sikkerhet (Deci og Ryan, 2002). Behovet for relasjoner er viktig for velvære, trivsel og grad av motivasjon. En arbeidsplass er et sosialt miljø hvor en heltidsansatt bruker svært mye av sin tid. Leder, kolleger, underordnede og samarbeidspartnere utgjør hoveddelen av det sosiale miljøet og det er viktig at man skaper gode sosiale relasjoner for hver enkelt arbeidstaker (Deci og Ryan, 2002).

Autonomibehovet refererer til å være delaktig i den jobbkontekst man er en del av i form av selvinitiering og selvregulering av egen adferd. Autonomibehovet er det viktigste behovet å tilfredsstille, men kanskje også det vanskeligste å legge til rette for (Deci og Ryan, 2000). Tilfredsstillelse av autonomibehovet er den viktigste sosiale faktoren for å skape identifisering, integrasjon og autonom adferd (Gagné og Deci, 2005). Tilfredsstillelse av autonomibehovet fremmer motivasjon, utvikling og effektiv og varig adferdsendring (Deci og Ryan, 2000). For å tilfredsstille dette behovet, må kompetansebehovet og relasjonsbehovet være dekket (Deci og Ryan, 2002). Når det gjelder grad av selvbestemt motivasjon, kan tilfredsstillelse av behovene for relasjoner og kompetanse føre til internalisering, men det er kun tilfredsstillelsesgraden av autonomibehovet som avgjør om vi får integrasjon og identifisering og ikke kun introjeksjon (Gagné og Deci, 2005). Både lederens og kollegers rolle er viktig for tilfredsstillelsen av autonomibehovet. En leder bør gi rom for valgmuligheter, gi godt med informasjon og utøve lite press og krav for å få dekket autonomibehovet. En ansatt bør selv ha så mye valgfrihet som mulig over egen arbeidssituasjon, kunne ta beslutninger innen eget arbeidsområde og oppleve tillit og respekt fra sine overordnede. Overvåking bør skje på resultatnivå og ikke på adferdsnivå. Ut i fra dette må lederen legge til rette for behovstilfredsstillelse både i målsetninger, beslutninger, planlegging, gjennomføring og evaluering av oppgaver (Deci og Ryan, 2002).

3.5.1 Forskning på tilfredsstillelse av grunnleggende behov

Tilfredsstillelse av behovene er essensielt for å utvikle seg på en positiv måte og for å kunne fungere effektiv. Deci og Ryan (2000) sidestiller de grunnleggende psykologiske behovene med de fysiologiske behovene og mener man må få tilfredsstilt alle behovene for å oppleve

selvbestemt motivasjon for adferd. Motivasjonen kommer av seg selv ved tilfredsstillelse av behovene (Deci og Ryan, 2000, Van den Broeck et al., 2009). Dersom behovene ikke blir oppfylt, vil ikke mennesket oppleve optimal funksjon (Deci og Ryan, 2002). Tilfredsstillelsen av behov er en svært viktig faktor for motivasjon i arbeidslivet, og er blant annet nøkkelen til ansattes engasjement, ytelse (Deci, 1996), og lave turn overintensjoner (Baard et al., 2004). Ut fra dette utleder vi følgende hypotese:

Hypotese 9: Det er en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon.

3.6 Arbeidsmotivasjon

Med utgangspunkt i definisjonen av motivasjonsbegrepet i kapittel 2.1 kan vi definere arbeidsmotivasjon som den prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i jobbadferd.

Selvbestemmelsesteorien er opptatt av om kilden til menneskers adferd er kontrollert eller informert. Informert kilde til motivasjon kommer innenfra og er autonom. Kontrollert motivasjon kommer utenfra. I tillegg har vi upersonlig motivasjon, eller amotivasjon, men dette er amotivasjon og grenser til hjelpeløshet. Man vet ikke hvorfor man utfører adferd (Deci og Ryan, 2000).

I følge selvbestemmelsesteorien er det en del av menneskers adoptive design å engasjere seg i interessante aktiviteter for å øve på kompetanse, skape relasjoner til sosiale grupper og å integrere mellommenneskelige erfaringer inn i en enhet. Den indre motivasjonen er et dypt menneskelig behov for å kunne utvikle seg og være kompetent, og oppleve at man er selvbestemt i det man gjør i forhold til omgivelsene (Deci og Ryan, 2000).

Menneskelig adferd foregår alltid i en kontekst. Konteksten er med på å bestemme hva som er kilden til menneskelig adferd. Kontrollert adferd er et resultat av press, tvang, negative konsekvenser og straff, trusler, materielle belønninger (Deci og Ryan, 2002). Kontrollert motivasjon er gjerne instrumentell: man gjør noe for å oppnå noe annet i fremtiden. Informert motivasjon kommer innenfra og er gjerne et resultat av positive tilbakemeldinger og verdsetting som tilfredsstiller grunnleggende behov for autonomi og sosiale relasjoner (Deci og Ryan, 2000).

Selvbestemmelsesteorien skiller mellom ulike former for motivasjon, fra amotivasjon som er helt ytre kontrollert til indre motivasjon som er helt selvbestemt. Mellom disse ytterpunktene finner vi flere motivasjonsstadier ut fra hvor kontrollert eller selvbestemt motivasjonen er (Deci og Ryan, 2000). selvbestemmelsesteorien deler inn i seks ulike reguleringer for adferd: amotivasjon, ytre motivasjon, introjeksjon, identifisert motivasjon, integrert motivasjon og indre motivasjon. Amotivasjon, ytre og introjeksjon er kontrollerte motivasjonsformer, mens identifisert, integrert og indre motivasjon er mer selvbestemte/autonome. Summen av introjeksjon og ytre motivasjon utgjør den kontrollerte motivasjonen, mens summen av

identifisert, integrert og indre motivasjon utgjør den informerte og selvbestemte motivasjonen (Deci og Ryan, 2000).

Amotivasjon er som nevnt egentlig ikke en form for motivasjon ettersom man ikke har noe ønske om å utføre oppgavene. Oppgavene føles meningsløse, nytteløse og resultatløse. Dette er den upersonlige formen for motivasjon (Deci og Ryan, 2000).

Når man har ytre regulering for adferd, handler man på grunn av ytre press, krav eller følelse av tvang. Dette er den klassiske formen for ytre motivasjon. Man utfører oppgaver fordi man ønsker å få respekt, belønning, fordeler eller sikkerhet, eller for å unngå ulike former for negative sanksjoner. Negative sanksjoner kan for eksempel være å miste jobben, eller få kritikk. Når belønningen eller trusselen om straff tas ut av situasjonen, vil også motivasjonen forsvinne (Deci og Ryan, 2000).

Introjeksjon er en delvis ytre regulering av adferd, men den er også delvis internalisert i form av at reguleringen kommer fra personen selv, ikke utenfra, men den har ikke akseptert reguleringen som sin. Ved introjeksjon handler man på bakgrunn av selvpålagt press, fordi man føler man må eller bør, fordi man ønsker å bevise noe og få ære eller for å unngå skam og skyldfølelse (Deci og Ryan, 2000).

Identifisert motivasjon er det første nivået av selvbestemt / informert motivasjon, men den har likevel ytre elementer. Ved Identifisert motivasjon handler man fordi adferden eller oppgavene gjennom internalisering er akseptert og oppleves som meningsfulle, viktige og verdifulle, man har akseptert den underliggende verdien av adferden og identifisert seg med adferdens verdi. Adferden oppleves derfor som mer selvbestemt, selv om motivasjonen fremdeles er instrumentell heller enn å være basert på lyst (Deci og Ryan, 2000).

Integrert motivasjon er den mest komplette formen for ytre motivasjon. Handling er selvbestemt, man har ikke bare identifisert seg med viktigheten av adferden, men man har også integrert den i seg selv. Man handler fordi adferden er i tråd med egne mål, føles naturlig og man føler man er skapt for oppgaven. Handlingen er også i harmoni med behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner (Deci og Ryan, 2000).

Ved indre motivasjon handler man rett og slett fordi oppgaven oppleves som morsom, spennende og interessant og fordi man liker jobben sin svært godt. Man vil utføre oppgaven selv i fravær av konsekvenser. Man føler også gjerne at oppgaven er i tråd med behovene for kompetanse, relasjoner og autonomi og individet føler seg som kausale agenter i forhold til egen adferd (Deci og Ryan, 2000).

Vi kan forenklet sette de seks adferdsreguleringene opp skjematisk på denne måten:

Amotivasjon	Ytre motivasjon	Introjeksjon	Identifisert motivasjon	Integrert motivasjon	Indre motivasjon
Upersonlig	Ytre	Noe ytre	Noe indre	Indre	Indre
		← IKKE selvbestemt Kontrollert motivasjon	Selvbestemt → Autonom motivasjon		

Tabell 1: Kontrollert og autonom motivasjon

Underteorien kognitiv evalueringsteori (se kapittel 2.2.1) fokuserer på effekten av variabler i den sosiale kontekstens på indre motivert adferd. Det fokuseres altså på aktiviteter som har karakteristikene som gjør dem interessante av seg selv. Andre aktiviteter, som har mindre interessante karakteristikker, vil i følge denne teorien ikke oppnå samme adferd, med mindre det foreligger en ekstern grunn for det. I virkeligheten er det ikke slik at alle nødvendige aktiviteter har de egenskapene som gjør dem interessante og dermed indre motiverende. Da står man ovenfor et dilemma i forhold til hvordan man skal motivere ansatte for denne typen oppgaver, spesielt over tid (Deci og Ryan, 2002). Det blir altså en viktig lederoppgave å evne til å motivere de ansatte til å sette pris på og selvregulere aktiviteter uten ytre pressmiddel. Man kan forsøke å overvinne dilemmaet ved å fremme internalisering og integrering av denne typen verdier og reguleringer (Ryan og Deci, 2000a). Her skiller selvbestemmelsesteorien seg fra andre motivasjonsteorier ved at den gir rom for flere ulike former for ytre motivasjon og mener det finnes relativt autonome former ytre motivasjon. Dette ligger i det som kalles internaliseringsprosessen i underteorien organisk integrasjonsteori (Deci og Ryan, 2002) (se kapittel 2.2.1).

Internalisering innebærer at arbeidstakere integrerer en verdi eller regulerer de møter i en sosial kontekst i seg selv, og etter hvert oppfatter dem som sine egne. Man antar at internalisering pågår kontinuerlig og at graden av internalisering beskriver hvordan ens motivasjon varierer fra amotivert til indre regulering (Ryan og Deci, 2000a). Man kan altså ha ulike former for ytre motivasjon alt etter hvor internalisert den der (Gagné et al., 2009).

I organisk integrasjonsteori baserer man seg på antakelsen om at mennesker ubevisst integrerer sine erfaringer. Slik kan ansatte gjennom internalisering bli motivert for aktiviteter de i utgangspunktet ser som uinteressante eller ikke er motivert for. Slik kan altså ekstern regulering omformes til selvregulering, og den ytre regulerede adferden kan altså bli autonom (Deci og Ryan, 2002).

3.6.1 Forskning på arbeidsmotivasjon

I dette kapittelet vil vi se på hva forskningen har vist av konsekvenser ved arbeidsmotivasjon.

Det er funnet støtte for at autonom arbeidsmotivasjon fører til et høyere nivå av ytelse, utholdenhet, initiativ og kreativitet (Ryan og Deci, 2000b). Man har også funnet at ansatte som

føler seg autonom i jobben øker graden av jobbinvolvering og kvalitet på ytelse (Breugh, 1985). Sheldon og Elliot (1998) har tilsvarende funn i sin undersøkelse som finner at autonom motivasjon predikerer større innsats og økt måloppnåelse og målfokusering. Autonom motivasjon er også relatert til organisasjonstilknytning ved at autonom motivasjon er viktig for at de ansatte skal akseptere organisasjonens mål og være motiverte til å jobbe mot dem (Gagné og Deci, 2005).

Autonom motivasjon har gjennom forskning også blitt assosiert med mer aktiv informasjonssøking (Koestner og Losier, 2002), bedre ytelse (Baard et al., 2004), og økt velvære (Illardi et al., 1993). Kontrollert motivasjon har derimot blitt assosiert med inkonsistent måletterstrebelse (Koestner et al., 1996), sårbarhet ovenfor overtalelse, nedsatt evne til å overtale andre (Koestner og Losier, 2002) og redusert ytelse og utholdenhet på grunn av konsentrasjons- og hukommelsesproblemer (Vallerand, 1997).

4 Hypoteser og konseptuel modell

I teorijennomgangen har vi utledet en rekke hypoteser. Dette gir oss et grunnlag for å teste vår studie (Hellevik, 1999). Ved å fremstille problemstillingen gjennom hypoteser, tvinges vi til å tenke grundig gjennom spørsmål vi ønsker å belyse. Våre hypoteser kan regnes som antakelser om faktiske forhold. Med bakgrunn i hypotesene kan vi bestemme hvilke data vi trenger å samle inn for å bekrefte eller avkrefte hypotesene. Hypotesene danner også forbindelsen mellom teori og data (Halvorsen, 2004).

Gjennom utformingen av hypotesene har det vært viktig for oss å belyse hvordan lønnsavvik og autonomistøtte henger sammen med rettferdighet og lønnstilfredshet og hvordan autonomistøtte, rettferdighet og lønnstilfredshet påvirker behovstilfredsstillelse og indre motivasjon, slik problemstillingen vår tilsier.

Hypotesene vi har formulert i kapittel 3, er skrevet med utgangspunkt i retningslinjene til Varadarajan (1996). Vi har altså vært oppmerksomme på aktuelle fallgruver i arbeidet med hypoteseutviklingen. Det kan likevel finnes noen svakheter knyttet til begrensninger ved vår studie. Vi vil være oppmerksomme på slike mulige svakheter i vårt videre arbeid, og det vil bli kommentert der det kan skape problemer for reliabilitet og validitet. I tabellen nedenfor oppsummerer vi de hypotesene som skal testes i denne studien:

Hypoteser	
Hypotese 1	Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og lønnstilfredshet
Hypotese 2	Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og rettferdighet
Hypotese 3	Det er en positiv sammenheng mellom lønnstilfredshet og behovstilfredsstillelse
Hypotese 4	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og rettferdighet
Hypotese 5	Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og lønnstilfredshet
Hypotese 6	Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse
Hypotese 7	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse
Hypotese 8	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet
Hypotese 9	Det er en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon

Tabell 2: Hypoteser

Som vi ser ut fra disse hypotesene, er det indirekte stier mellom flere av våre variabler gjennom de ulike variablene. For eksempel antar vi i hypotese 1 en sammenheng mellom lønnsavvik og lønnstilfredshet, mens vi i hypotese 2 antar en sammenheng videre fra lønnstilfredshet til behovstilfredsstillelse. Det vil derfor være naturlig å utarbeide

mediatorhypoteser som ser på forholdet mellom de ulike hypotesene. I tabellen som følger har vi listet mediatorhypotesene som naturlig følger av våre hypoteser:

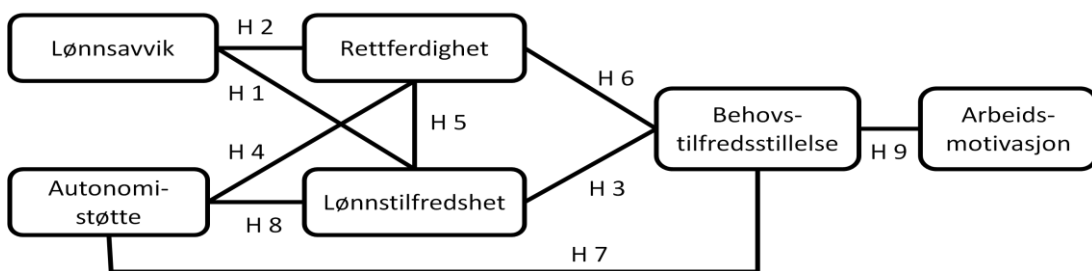
Mediatorhypoteser	
Hypotese 10	Rettferdighet medierer forholdet mellom lønnsavvik og behovstilfredsstillelse
Hypotese 11	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom lønnsavvik og behovstilfredsstillelse
Hypotese 12	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom rettferdighet og autonom motivasjon
Hypotese 13	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom lønnstilfredshet og autonom motivasjon
Hypotese 14	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom autonomistøtte og autonom motivasjon
Hypotese 15	Rettferdighet medierer forholdet mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse
Hypotese 16	Rettferdighet medierer forholdet mellom lønnstilfredshet og behovstilfredsstillelse
Hypotese 17	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse
Hypotese 18	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse

Tabell 3: Mediatorhypoteser

4.1 Konseptuel modell

For å illustrere og enklere forstå våre hypoteser og sammenhengen mellom variablene i denne studien, er det naturlig å visualisere sammenhengene i en konseptuel modell.

I modellen ser vi at lønnsavvik og autonomistøtte antas å ha en sammenheng med rettferdighet og lønnstilfredshet. Disse antas igjen å ha en sammenheng med behovstilfredsstillelse, og videre til arbeidsmotivasjon. Autonomistøtte antas i tillegg å ha en selvstendig relasjon til behovstilfredsstillelse. Med andre ord antar vi at rettferdighet og lønnstilfredshet medierer forholdet mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse men at det her er snakk om en delvis mediering, der vi har både direkte og indirekte effekt fra den uavhengige variabelen.



Figur 3: Konseptuel modell

5 Metode

Metode og aspekter knyttet til metodefeltet er sentralt for alle forskningsstudier. Det er mange mulige valg og det er essensielt å tenke på hva som passer for den aktuelle studiens problemstillinger og forskningsspørsmål. Hypotesene våre legger føringer for valg av forskningsmetode, som igjen vil være førende for datainnsamlingsmetode. Slik blir metodedrøftelsen ikke nødvendigvis et spørsmål om hvilken metode vi ønsker å benytte oss av, men heller en avveining av hva som passer denne undersøkelsen og hva som vil gi oss svar på forskningsspørsmålene våre. Dette vil drøftes i dette kapittelet.

Vi vil først ta for oss studiens design, utvalgsprosessen og datainnsamling, før vi ser på målutvikling av modellens variabler og kontrollvariabler. Deretter vil vi se på utformingen og distribusjon av spørreundersøkelsen før vi går over til kapittelet om validitet og reliabilitet. Alle deler av dette kapittelet vil inneholde relevant teori med tanke på de valg vi står ovenfor og vår praktiske gjennomføring av studien knyttet opp til disse valgene.

5.1 Forskningsdesign

Metodeteorien knyttet til dette feltet vil gi oss en viktig pekepinn på hvordan vi bør gå frem for vårt metodevalg relatert til de problemstillinger, forskningsspørsmål og hypoteser som er utledet. Forskningsdesign er forskerens plan for undersøkelse. Hvilken plan man velger bør forankres i forskningsspørsmålet, og man må velge den type design som best mulig vil gi svar på dette. Et design trenger ikke være gjensidig utelukkende, men kan være hybrider sammensatt med kjennetegn fra flere ulike typer design (Ringdal, 2007).

Det er vanlig å skille mellom 3 hovedtyper design, eksplorative, beskrivende og forklarende. Eksplorative design brukes på spørsmål som er lite forsket på fra før og med uklare dimensjoner og relasjoner. Altså når man ikke har noen klar formening om virkeligheten. Eksplorativt design brukes ofte i forprosjekter for mer omfattende undersøkelser.

Undersøkelser med eksplorative design kan resultere i ny kjennskap til et felt, utvikling av forskningsspørsmål og definering av sentrale begrep. Ved eksplorative design benytter man ofte kvalitative undersøkelser (Ringdal, 2001).

Beskrivende design underbygger og dokumenterer, beskrivelsene man kommer frem til kan handle om individer, hendelser og situasjoner. Beskrivende design er passende når det er ønskelig å beskrive et fenomen som har en klar og avgrenset problemstilling. Man kan beskrive hendelser som allerede har funnet sted, eller forhold som fremdeles eksisterer. Beskrivende design kan benytte seg av både kvalitative og kvantitative undersøkelser (Johannessen et al., 2004a).

I tillegg til å gi en beskrivelse på et fenomen har de fleste undersøkelser som mål å gi en forklaring (Ringdal, 2001). Forklarende design handler om å finne årsakssammenhenger og kjernes spørsmålet i et forklarende design er hvilke x som er årsak til y, eller hvilke y som er

konsekvenser av x. Eller er det spesielt mønster som gjør at x utløser y? (Johannessen et al., 2004a). Det finnes flere typer forklaringer men de mest brukte er årsaksforklaringer og formålsforklaringer er de to viktigste. Ved formålsforklaringer benytter man oftest kvalitative undersøkelser, mens årsaksforklaringer oftest benytter kvantitative undersøkelser (Ringdal, 2001).

Kvalitativ metode gir grundige undersøkelser av et lite antall analyseenheter, og gir oss svar i tekstform, mens kvantitative undersøkelser baseres på undersøkelse av et stort utvalg enheter, her får vi svaret i tallform (Ringdal, 2007).

I valget mellom de ulike designene må vi ta hensyn til problemstillingen og hva som benyttes i tidligere forskning på området som studeres. De ulike designene representerer de ulike forskningstradisjonene og er førende for resten av metodevalgene studien. Vi vil nå drøfte de spesifikke metodevalgene som ligger innenfor de ulike designene i forhold til vårt tema og våre forskningsspørsmål. Vi starter med å se nærmere på den overordnede metoden for denne studien før vi går inn på ulike måter å gjennomføre studien på med tanke på datainnsamling. Videre vil vi se på kausalitetskravene som stilles til ulike typer design. Kausalitetskravene vil behandles i et eget underkapittel med tanke på denne spesifikke studien. Til slutt vil vi oppsummere metodedrøftelsene vi har gjort gjennom kapittelet med tanke på valgene vi har gjort.

5.1.1 Metodetilnærming

Overordnet er det normalt å skille mellom kvalitativ og kvantitativ metodetilnærming. Til tross for at både kvantitative og kvalitative studier kan ta utgangspunkt i hypoteser som skal testes empirisk (Ringdal, 2007), tenker vi ofte på kvalitative studier når vi skal utforske noe og kvantitative studier når vi skal utprøve noe. Den største ulikheten mellom kvalitative og kvantitative studier er ulikheten mellom det induktive og det deduktive. Kvalitative studier har gjerne en induktiv tilnærming og er velegnet for å utvikle teori, mens kvantitative studier har en deduktiv tilnærming og passer godt for å teste allerede etablert teori. Slik har gjerne kvalitative studier eksplorative eller beskrivende design der data generaliseres opp mot teori, mens kvantitative metoder tar utgangspunkt i teorien som er utviklet i det deskriptive eller forklarende design og generaliserer disse funnene opp mot utvalg (Gall et al., 1996).

I valget av metode er det viktig å se på hva som er tradisjonen i forskning på området. I forhold til selvbestemmelsesteorien var det i utviklingsfasen på 1980-tallet vanlig med feltstudier og laboratorieeksperiment for studier av autonomistøtte (Deci og Ryan, 1987). Nyere litteratur tilsier imidlertid at forskningstradisjonen har gått over til langt større bruk av kvantitative tilnærminger. Flere forskningsarbeider innenfor selvbestemmelsesteorien har tatt i bruk både spørreundersøkelser og eksperimenter (Sheldon og Filak, 2008). Særlig har selvbestemmelsesteorien, som er denne studiens teoretiske utgangspunkt, basert seg på

spørreundersøkelser. Som et resultat av dette er selvbestemmelsesteorien er en teori som er godt innarbeidet over lengre tid med mange etablerte måleskalaer.

På bakgrunn av denne forskningstradisjonen og studiens problemstilling, forskningsspørsmål og hypoteser er det naturlig å velge en kvantitativ tilnærming.

En ulempe ved bruk av kvantitative metoder, kan være at vi risikerer å miste det helhetlige bildet og den kompleksiteten som knyttes til de ulike variablenes sammenheng og innhold (Miles og Huberman, 1994). Ut fra selvbestemmelsesteoriens og lønntilfredshetsteoriens lange tradisjon vil vi kunne redusere denne ulempen ved hjelp av teori og empiri.

Ettersom vi velger en kvantitativ tilnærming, kan vi allerede på dette stadiet konkludere med at vi ikke har en eksplorerende design på vår studie. Dermed står vi mellom en beskrivende eller forklarende design. Vi har flere hypoteser vi ønsker svar på, noe som tilsier at begge designene kan brukes. Før vi tar det endelige valget om design, vil vi se på ulike forskningstilnærminger innenfor kvantitativ metode og kravene til kausalitet.

Kvantitative forskningstilnærminger

Med tanke på datainnsamling i en kvantitativ studie, har vi flere valgmuligheter, både når det gjelder tidsbruk og form. Vi skiller vanligvis mellom henholdsvis longitudinelle studier og tverrsnittsundersøkelser og mellom eksperiment og spørreundersøkelser, også kalt survey.

Tverrsnittdesign er basert på å gi et tverrsnitt av populasjonen på ett tidspunkt (Ringdal, 2001), mens langsgående design følger en eller flere analyseenheter over tid (Johannessen et al., 2004a). Innsamling av data i kvantitative studier kan skje en eller flere ganger. Det er i denne forbindelse skillet mellom tidsserie og tverrsnitt må trekkes der en tidsserie vil registrere data for en og samme analyseenhet på flere tidspunkt, mens en tverrsnittstudie kun vil samle inn data en gang for hver analyseenhet (Ringdal, 2007). Ettersom vi har begrenset tid til rådighet i denne studien, vil det være naturlig for oss å velge å benytte oss av tverrsnittsundersøkelse.

Tverrsnittsundersøkelser gir informasjon om variasjoner, men man skal passe seg for å trekke konklusjoner om utvikling over tid, da man kun har informasjon om tidspunktet undersøkelsen er gjennomført på. Noen tverrsnittsundersøkelser gjennomføres på en dag, men mest vanlig er det at datainnsamlingen foregår over en periode på flere uker (Johannessen et al., 2004a).

I en tverrsnittstudie kan vi velge mellom å gjennomføre undersøkelsen som en som et eksperiment eller en survey, som er de to vanligste formene for datainnsamling i kvantitative studier. Eksperiment er vanlig i studier for psykologi og medisin, mens survey særlig brukes i sosiologi og statsvitenskap (Ringdal, 2007). "If you want to know why people do what they do or think what they think, you should use an experimental design. If, on the other hand, you want to know what people are thinking, feeling or doing, you should use a nonexperimental design, such as a survey" (Mitchell og Jolley, 2007b, s. 208).

Survey betyr oversikt og en survey gjennomføres ved at man stiller standardiserte spørsmål til et (stort) antall personer, representative for den populasjonen man ønsker å undersøke (Ringdal, 2001). Når surveydesign er den mest benyttede formen for design i samfunnsvitenskapene, er dette fordi den teknologiske utviklingen har gjort det slik at det er en svært effektiv måte å samle inn store mengder data på (Ringdal, 2007). Med bakgrunn i tradisjonen for bruk av survey, og med tid og ressursaspektet som avgjørende faktorer velger å gjennomføre vår undersøkelse som en selvadministrert survey, distribuert på nettet. Gjennomføring av surveyundersøkelse kommer vi tilbake til i Kapittel 5.3 Datainnsamling. Med hensyn til at både selvbestemmelsesteorien og lønnstilfredshetsteorien er godt innarbeidede teorier, ville et eksperiment være relevant for å fange opp hvorfor elementene i studien er som de er. Imidlertid er et eksperiment svært tid- og ressurskrevende å gjennomføre. Også med tanke på at vi i denne forskningsstudien ønsker å undersøke hva folk føler i sin arbeidssituasjon, vil en survey være den mest aktuelle metoden for datainnsamling for oss i denne studien. Vi vil komme tilbake til hvordan surveyen skal utformes og gjennomføres senere i dette kapittelet.

5.1.2 Kausalitetskravene

Ettersom vår studie vil være en kvantitativ tverrsnittstudie som gjennomføres som survey, vil det være nyttig å undersøke kausalitetskravene med tanke på å kunne identifisere de eventuelle begrensningene et slikt design vil kunne ha. Causa betyr årsak (Johannessen et al., 2004a), og det er jo nettopp det som er hensikten med vår studie: å avdekke ulike årsakssammenhenger (forklarende design). Vi snakker om kausale sammenhenger når man kan påvise at en hendelse fører til en annen og at den eventuelt har innvirkning på hvordan den andre hendelsen arter seg. Den uavhengige variabelen er årsaken som påvirker den avhengige variabelen. Sterk kausal sammenheng har vi dersom vi kan si at en virkning alltid inntreffer etter en gitt årsak. Slike sammenhenger er derimot sjeldne innenfor samfunnsvitenskapene. Ofte kan vi derimot si at det er en sannsynlighet for sammenhengen (Johannessen et al., 2004a).

For å kunne trekke en slutning om det eksisterer en kausal sammenheng må derfor følgende kriterier være oppfylt: Krav til isolasjon, krav til samvariasjon og krav om tidsrekkefølge (Bollen, 1989b). For at vi skal ha kausalitet og dermed ha rettmessig bruk av forklarende design, må disse oppfølges i den nevnte rekkefølgen. En drøftelse av disse kravene vil avgjøre hvilken design vi har i studien.

Isolasjonskravet innebærer at en endring i den avhengige variabelen faktisk skyldes endring i den uavhengige variabelen. For å oppfylle kravet til isolasjon, må man være sikker på at endringen ikke forklares av andre faktorer, og man må derfor sørge for at variablene er isolert fra påvirkning fra andre faktorer. Dersom man ikke oppfyller kravet til isolasjon, vil dette ha negativ effekt på studiens interne validitet (Ringdal, 2007). I denne studien søker vi blant annet

å måle hvordan lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte påvirker behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon. Isolasjonskravet krever at vi for eksempel må studere rettferdighet og behovstilfredsstillelse adskilt fra annen påvirkning. I en arbeidskontekst, er dette svært vanskelig å gjennomføre. For å øke isolasjonen i en tverrsnittsundersøkelse, blir det derfor viktig med homogenitet i kontekst og kontrollvariabler. Dette er noe vi må ta hensyn til ved gjennomføringen av studien. Vi kommer nærme tilbake til utvalgsprosess og kontrollvariabler senere i dette kapittelet.

Kravet til samvariasjon tilsier at det skal være korrelasjoner mellom variablene. For å tilfredsstille dette kravet, må det observeres en endring i både x og y. Ved en tverrsnittsundersøkelse kan man beregne korrelasjonskoeffisienten mellom variablene for å ivareta dette kravet (Ringdal, 2007). I vår studie vil vi ha muligheten til å analysere datasettet for ulike sammenhenger, slik vil altså vår studie egne seg til å drøfte samvariasjon mellom variablene og kravet til samvariasjon dermed oppfylles.

Om vi skulle oppfylle kravet til samvariasjon, er dette likevel ikke nok til å bekrefte at vi har et forklarende design. Som nevnt må alle tre krav oppfylles og det siste kravet, temporalitet eller tidsrekkefølge må også oppfylles. For å tilfredsstille dette kravet, må man kunne se hvilken variabel som forklarer endringer i en annen. De uavhengige variablene må altså komme før i tid enn de avhengige variablene, og ikke omvendt (Ringdal, 2007). I tverrsnittstudier foregår målingene av de ulike variablene samtidig, og vi vil derfor ikke være i stand til å diskutere tidsrekkefølge på bakgrunn av datamaterialet vårt. Vi vil likevel ha muligheten til å diskutere retningen mellom de ulike variablene ut fra tidligere forskning og teoretiske gjennomganger. Vi vil for eksempel rent logisk kunne argumentere for at lønnsavvik fører til grad av lønnstilfredshet, men vi vil ikke kunne argumentere for dette på grunnlag av våre data. Ut fra dette kan vi oppsummerende si at vår forskningsdesign ikke kan tilfredsstille kausalitetskravene statistisk og dermed kan en forklarende design utelukkes.

5.1.3 Studiens design

Når vi nå har gjennomgått de ulike, mulige forskningsdesignene og kausalitetskravene knyttet opp mot vår studie, vil vi nå kort oppsummere hva vi har kommet frem til angående design for vår studie.

Målet med undersøkelsen er å teste hypotesene våre og besvare spørsmål i forbindelse med lønnstilfredshet og arbeidsmotivasjon i organisasjoner. Undersøkelsen gjennomføres som et tverrsnitt med surveyundersøkelse med korrelasjonell og beskrivende design. Ved at vi ønsker å studere et større utvalg for å undersøke oppgavens problemstilling og finne svar på hypoteser, har vi valgt en slik kvantitativ tilnærming, og antar dette er den riktige tilnærmingen for å innhente de nødvendige dataene.

Ettersom en slik design ikke gir rom for manipulering av variabler eller oversikt over tidsrekkefølge, har vi altså ikke muligheten til å undersøke årsak-effekt sammenhenger statistisk. Vi kan altså ikke på bakgrunn av våre analyser komme med kausalitetspåstander, men vi har likevel muligheten til å kunne undersøke om variablene har korrelasjoner. I tillegg kan vi med bakgrunn i det teoretiske fundamentet anta retning i forholdet. Beskrivende, eller deskriptive design er hensiktsmessig for å se etter samvariasjon mellom to eller flere variabler, og er et godt verktøy for å grunnlag for forståelse. Vi får i tillegg et innblikk i hva som foregår i nåtid og dette kan gi oss en pekepinn på hva som kan tenkes å skje i fremtiden. Slik kan vi besvare ulike spørsmål som hva, hvem, hvor og når, men altså ikke hvorfor (Mitchell og Jolley, 2007a).

Det er altså visse svakheter knyttet til vår forskningsdesign, men det er likevel dette designet som best vil kunne gi svar på problemstillingene, forskningsspørsmålene og hypotesene våre. Det blir viktig å være klar over de svakhetene designet medfører, men til tross for disse, vil vi kunne finne interessante sammenhenger for vår populasjon. Studiens begrensninger vil diskuteres nærmere i kapittel 7.4.

5.2 Utvalgsprosessen

Før en nærmere drøfting av metode for datainnsamling, vil vi se på utvalgsprosessen for studien. Utvalgsprosessen vil være førende for valg av verktøy for datainnsamling, samtidig som valg kan baseres på teori, empiri og antagelser. Slik kan vi finne svaret på spørsmål som hva, hvem og når.

Når man skal finne utvalget for studien, er det viktig å ta hensyn til studiens design og validitet. Før vi kan gjennomføre en spørreundersøkelse, må vi ta stilling til hvem vi tror kan gi oss datagrunnlaget vi trenger for å finne svar på våre hypoteser før vi definerer en populasjon som utvalget trekkes fra. En populasjon består av hele gruppen vi er interessert i å undersøke (Mitchell og Jolley, 2007b), mens et utvalg er enheter som trekkes fra denne populasjonen (Ringdal, 2007). Før vi kan trekke et utvalg, må vi lage en utvalgsramme som består av en oversikt over mulige respondenter eller informanter innenfor populasjonen.

Vi vil nå gjennomgå utvalgsprosessen med tanke på kontekst, populasjon og utvalgsramme før vi tar det endelige valget om utvalg for vår studie. Vi vil også gjennomgå kort hvordan vi tenker å forholde oss ovenfor våre respondenter med tanke på etikk og ivaretagelse av respondentenes interesser.

5.2.1 Kontekst

I og med at det er arbeidsmotivasjon vi ønsker å undersøke, er det naturlig at konteksten for denne undersøkelsen er arbeidslivet og da mer spesifikt ansatte i en eller flere bedrifter. Videre er det praktisk, i henhold til språk, men også i henhold til ulikheter i arbeidskultur å

velge kontekst innenfor et land, det er da naturlig å velge ansatte fra norske virksomheter. Kontekst for vår studie blir dermed Norsk arbeidsliv.

5.2.2 Populasjon

Arbeidsmotivasjon kan studeres på enhver arbeidsplass, men for å få en mest mulig homogen gruppe ønsket vi å ta visse hensyn. Det er for eksempel ulike forutsetninger som gjelder for privat næringsliv kontra det offentlige. I det offentlige ligger blant annet en del reguleringer i forhold til lønn og andre ansettelses forhold, som det private ikke behøver ta hensyn til. For å redusere antall mulige forklaringsvariabler og sikre best mulig intern validitet har vi derfor valgt å kun se på privat næringsliv.

I tillegg er kunnskap i stadig økende grad et sentralt tema i organisasjoner (Drucker, 1993). Derfor ønsket vi å gjennomføre undersøkelsen blant medarbeidere i kunnskapsbedrifter ettersom vi antar at bedrifter som lever av medarbeideres kunnskap og deres motivasjon til å bruke den, har en ekstra utfordring i forhold til å motivere sine ansatte til å benytte kunnskapen på best mulig måte.

De aller fleste bedrifter er avhengige av kunnskap i en eller annen form, derfor er det vanskelig å definere hva kunnskapsarbeid egentlig er (Alvesson, 2000, Alvesson, 2004, Scarborough, 1999, Fossetøl, 2004). Alvesson (2004) definerer kunnskapsbedrifter som virksomheter der en stor andel av de ansatte arbeider med komplekse oppgaver som krever selvstendig arbeid og som ikke kan underkastes tradisjonelle former for kontroll. I følge Alvesson (2000) produserer kunnskapsbedrifter kvalifiserte produkter og tjenester, og de ansattes kunnskap er den viktigste ressursen i produksjonen. I de kunnskapsintensive bedriftene ligger fokus på å utvikle og benytte kunnskap i alle deler av organisasjonen, og intellektuelle evner og teoribasert kunnskap er ofte hovedkriterium for ansettelse (Alvesson, 2004). Vi følger Alvessons definisjon av kunnskapsbedrifter i denne studien.

Vår populasjon består dermed av ansatte i private, norske kunnskapsbedrifter.

5.2.3 Utvalg og utvalgsramme

For å begrense utvalget ytterligere, er det nødvendig å lage en utvalgsramme for populasjonen. Utvalgsrammen vil vise de objektene vi vil velge ut fra og gir et bilde av hvilken gruppe funnene kan knyttes til. En utvalgsramme for ansatte i private, norske kunnskapsbedrifter omfatter svært mange mulige respondenter. Det var i utgangspunktet ikke avgjørende for vår studie hvilke bedrifter vi gjennomførte undersøkelsen vår i, men vi ønsket at bedriftene var av en viss størrelse, altså ikke de aller minste (uten at vi satte en klar grense for hvor små de kunne være.)

Gjennom utsending av forespørslers til en del mellomstore bedrifter innen finanssektoren (Se Vedlegg 1: Eksempel på forespørsel til bedrifter om å delta i undersøkelsen), fikk vi positiv

respons fra SpareBank1 Ringerike Hadeland, SpareBank1 Hallingdal og Helgeland Sparebank. Ettersom vi dermed hadde tre banker med på undersøkelsen, ble det naturlig å fortsette søken etter respondenter i denne bransjen ettersom det ville kunne styrke utvalgets homogenitet. Vi mener dette gav et spennende utvalg, som gav oss en unik mulighet til å sammenligne innenfor samme bransje. Vi valgte å ikke forespørre de aller største, men konsentrerte oss om de mellomstore bankene og endte tilslutt med et utvalg bestående av alle ansatte i seks ulike banker:

Undersøkelsens utvalg

Alle ansatte i:

SpareBank 1 Hallingdal

SpareBank 1 Ringeriket-Hadeland

Landkreditt Bank

Odal Sparebank

Modum Sparebank

Bamble og Langesund Sparebank

Tabell 4: Undersøkelsens utvalgsramme

Utvalg innenfor utvalgsrammen deles ofte i to typer, sannsynlighetsutvalg og ikke sannsynlighetsutvalg. For sannsynlighetsutvalg har man en rekke utvalgsmetoder for å finne et statistisk utvalg, som kan brukes til å generalisere studiens funn gjennom ekstern validitet. Det er ikke alle studier som benytter seg av denne typen utvalgsmetoder ettersom problemstillingene eller hypotesene ikke angir spesifikt tid og rom. Det er altså ikke nødvendigvis slik at et bestemt utvalg er mer aktuelt enn et annet (Ilstad, 1989).

Med tanke på tilgang til respondenter, var det ikke gjennomførbart for oss å bruke sannsynlighetsutvalg av utvalgsrammen. Både vi og våre samarbeidsbedrifter ønsket å gjennomføre undersøkelsen blant alle ansatte i de ulike bankene og ikke bare et utvalg. Dersom vi hadde brukt et sannsynlighetsutvalg, hadde vi også måttet ha langt flere bedrifter med på undersøkelsen for å kunne få nok respondenter til å kunne gjøre statistiske analyser. Ettersom vi har et ikke-sannsynlighetsutvalg, vil vi ikke kunne generalisere ut fra våre funn.

Vi vet heller ikke bakgrunnen for at nettopp disse bedriftene ønsket å delta i vår undersøkelse. Det kan ligge faktorer her som kan tenkes å påvirke svarene vi får inn. For eksempel kan det tenkes at ledelsen i bedrifter som mistenker at de ansatte ikke er tilfredse med sin lønn ikke tok sjansen på å delta i vår undersøkelse, mens ledelsen i bedrifter som antar at de ansatte er tilfredse med sin lønn ønsket å få dette bekreftet. Det var også frivillig blant de ansatte i bedriftene å delta i undersøkelsen. Igjen vet vi ikke noe om bakgrunnen for hvorfor noen valgte å delta mens andre ikke. Undersøkelsen vår kan dermed kun generalisere over respondentene. Vi kan ikke hevde at i bankbransjen er det slik, kun at i de bankene vi har med

er det slik. Dette er imidlertid et kjent problem, ettersom man ofte ikke har mulighet til å bruke et sannsynlighetsutvalg.

5.2.4 Homogenitet for utvalget

Et homogent utvalg vil si at gruppen man undersøker har relativt små variasjoner når det kommer til en del sentrale kjennetegn (Johannessen et al., 2004a). I en korrelasjonsstudie som vår, kan det være vanskelig å oppfylle kravet til isolasjon, derfor vil et homogent utvalg være en fordel i slike studier. Vi må se på om vi har en homogen gruppe respondenter, eller om gruppen har for ulike egenskaper til å kunne utelukke andre alternative forklaringsvariabler.

Alle respondentene i vår undersøkelse er ansatte i mellomstore banker i Sør-Norge, vi kan derfor i utgangspunktet anta at utvalget er relativt homogent. Det er derimot en del faktorer som kan gjøre seg gjeldende slik at vi ikke automatisk kan fastslå at utvalget vårt er homogent. Eksempler på slike faktorer kan være ulikheter i utdanningsnivå, både innad i bedriften og på tvers av bedriftene, videre kan det være geografiske forskjeller mellom bankene eller det kan være personlige faktorer som gjør at respondentene skiller seg fra hverandre. Likevel er det lett å sammenligne en mellomstor bank med en annen. De har en relativt lik organisasjonsstruktur, de samme stillingsnivåene og – typene representert og de fleste av de ansatte vil ha sammenlignbar kompetanse.

Likevel tar vår forskningsmodell utgangspunkt i et tema som berører alle arbeidstakere, uavhengig av arbeidsgiver og bransje. Noe som også er naturlig ettersom selvbestemmelsesteorien går ut fra at de grunnleggende psykologiske behovene er universelle. Respondentene vil svare på spørreundersøkelsen med utgangspunkt i egen arbeidssituasjon, men om et generelt tema, og slik kan det antas at variasjonen i utvalget ikke nødvendigvis vil skape støy i datagrunnlaget. Vi vil altså anta at utvalget er *relativt* homogent sammenlignet med om utvalget hadde vært plukket fra ulike bransjer.

For å kunne kontrollere for mulige ulikheter i utvalget har vi tatt med en rekke kontrollvariabler som kjennetegner utvalget, slik som arbeidssted, stilling, utdanningsnivå, husstandens samlede inntekt og lignende. På denne måten har vi mulighet til å undersøke om ulikheter i utvalget har ført til uønsket støy og variasjon i svarene. Man vil aldri kunne sikre seg i mot at det finnes forskjeller utenfor som påvirker respondentens svar, men vi mener at vi vil fange opp de viktigste med kontrollvariablene vi har valgt for denne studien (Se kapittel 5.3.4 for mer om kontrollvariabler).

5.2.5 Etikk og forskeradferd

Et viktig hensyn man må ta som forsker er det etiske hensynet til respondentene. Det er viktig å ivareta deres personvern og opptre etisk både i innhenting og bruk av data. Vi har etterstrebet etisk adferd gjennom hele denne studien.

Den Nasjonale Forskningsetiske Komité for Samfunnsvitenskap og Humaniora (NESH) har sammen med forskningsetiske komiteer fra andre fagområder og nasjonalt utvalg for granskning av redelighet i forskning utformet retningslinjer som bør følges når man bør følge i forbindelse med et forskningsprosjekt ulike stadier og innen ulike fagområder (ForskningsetiskeKomiteer, u.å.). For oss er særlig retningslinjene knyttet til fagområdet samfunnsvitenskap, jus og humaniora viktige å følge.

Ettersom temaet for oppgaven og noen av spørsmålene i undersøkelsen vår, særlig knyttet til lønn, kan være av sensitiv art, har vi hatt ekstra fokus på hensynet til respondenter. Vi vil derfor se spesielt på dette. Forskningsetiske komiteer har egne retningslinjer knyttet spesielt til dette: hensyn til personer. Retningslinjene består av følgende punkter:

- Krav om respekt for menneskeverdet
- Krav om respekt for integritet, frihet og medbestemmelse
- Krav om å unngå skade og alvorlige belastninger
- Krav om å informere dem som utforskes
- Krav om fritt informert samtykke
- Konesjon og meldeplikt
- Hensynet til tredjepart
- Barns krav på beskyttelse
- Krav om respekt for individers privatliv og nære relasjoner
- Krav om konfidensialitet
- Krav om å begrense gjenbruk
- Krav til lagring av opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner
- Hensynet til menneskers ettermæle
- Hensynet til andres verdier og handlingsmotiveer
- Forskerens ansvar for å fremtre med klarhet

Vi har i arbeidet med denne studien gjort nødvendige tiltak for å tilfredsstille disse kravene. Vi har informert alle respondenter grundig om undersøkelsen gjennom et følgebrev der vi har beskrevet hva prosjektet går ut på, hvordan dataene skal brukes, hvem som har tilgang til dataene og informert om at det er frivillig å delta i undersøkelsen (se vedlegg 3). I tillegg til å gi god informasjon til respondenter har vi behandlet alle opplysninger vi har fått tilgang til konfidensielt. Vi har sikret at alle respondenter har innsikt i hva de har deltatt i og at de ikke vil ha noen større ulemper ved å delta i prosjektet.

I tillegg vil hensynet til tredjepart også være viktig i vår studie ettersom vi har spørsmål knyttet til de ansattes opplevelse av sin egen leder. Deltakerbedriftene våre har gått ut internt på intranett og e-post for å informere om at undersøkelsen skal gjennomføres.

Ettersom vi samler inn personopplysninger som kan være indirekte identifiserbare er undersøkelsen meldepliktig til personvernombudet. Undersøkelsen er derfor meldt til Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste, et kompetansesenter som veileder forskere og studenter i forhold til datainnsamling, dataanalyse, metode, personvern og forskningsetikk. Studien og informasjonsbrevet til respondenter ble godkjent av Norsk Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste etter deres retningslinjer for behandling av personopplysninger. Underveis i studien er det kun vi selv og vår veileder som har hatt tilgang til de personlige dataene til respondentene og ved prosjektslutt vil datagrunnlaget bli slettet.

I arbeidet med å sikre personvern og etikk ovenfor våre respondenter, mener vi at vi har tatt høyde for de utfordringer vårt forskningsprosjekt kunne tenkes å utsette respondentene våre for, og at de vil bli beskyttet i den grad som kreves.

5.3 Datainnsamling

I en surveyundersøkelse kan vi i hovedsak velge mellom to alternative verktøy: standardiserte surveyintervjuer (personlig intervju eller telefonintervju) eller spørreskjema som respondenten svarer på (Ringdal, 2007). Hovedforskjellen er at respondentene i et intervju får spørsmålene opplest av en intervjuer, mens de i et spørreskjema leser spørsmålene selv på papir eller skjerm.

Surveyintervjuer er tidkrevende, mens spørreskjema lettere kan distribueres raskt, til mange (Johannessen et al., 2004b, Mitchell og Jolley, 2007a, Johannessen et al., 2004a).

Surveyintervjuet har enkelte fordeler, for eksempel kan man sikre seg at respondenten har forstått spørsmålet og at alle spørsmål blir besvart. På den annen side er det fare for at respondenten svarer ut i fra hva som er sosialt akseptert, eller at spørsmålene stilles på en ustandardisert måte, samtidig som intervjuformen er svært tids- og kostnadskrevende (Mitchell og Jolley, 2007a).

Spørreskjemaet er en standardisert utspørring av et (stort) antall respondenter. Spørreskjema har blitt den mest benyttede formen for design i samfunnsvitenskapene, fordi den teknologiske utviklingen har gjort det slik at det er en svært effektiv måte å samle inn store mengder data på (Ringdal, 2007). Spørreskjema distribueres raskt og sikrer (indirekte) anonymitet, bakkdelen med dem er at man ikke har noen kontroll over hvem som svarer, ei heller om de som svarer forstår spørsmålene (Mitchell og Jolley, 2007a). Bakkdelen med spørreskjema er at respondentene ikke har mulighet til få spørsmålene spesifisert på samme måte som i et intervju. Det blir derfor viktig å ha en grundig surveyutforming som sikrer at ulikheter i datamateriale unngås.

For vår studie mener vi datainnsamling gjennom et spørreskjema vil være mest hensiktsmessig. For å kunne svare på forskningsspørsmålene våre, er det viktig å få inn et relativt omfattende kvantitativt datamateriale, noe et spørreskjema vil kunne gjøre på en

effektiv måte. Utvalget for studien er også lokalisert på ulike steder, slik at et personlig intervju ville krevd omfattende reisevirksomhet, noe denne studiens tids- og kostnadsressurser ikke tillater. Et spørreskjema forenkler og effektiviserer distribusjonen og innsamlingen av data.

Også innenfor spørreskjema har vi ulike valg: psykologiske tester, forskeradministrert spørreskjema og selvadministrert spørreskjema (Mitchell og Jolley, 2007b). Psykologiske tester er en "foredlet" utgave av forskeradministrerte spørreskjema og vil være lite hensiktsmessig å bruke i denne studien.

Med tanke på valget mellom forskeradministrert eller selvadministrert spørreskjema vil mange av fordelene fra henholdsvis intervju og spørreundersøkelse igjen gjøre seg gjeldende. For oss og denne studien, vil et selvadministrert spørreskjema være mest hensiktsmessige datainnsamlingsmetode. I tillegg bruker alle våre respondenter data som arbeidsverktøy. Det vil derfor være praktisk for dem å svare på en undersøkelse over nettet. De vil da også selv kunne bestemme når de ønsker å svare på undersøkelsen, innenfor en gitt tidsramme. Vi tror dette vil øke svarprosenten.

I denne innsamlingsmetoden har vi som forskere lav kontroll, men ved hjelp av grundig målutvikling, god oppbygging og utforming av spørreskjemaet, vil vi forsøke å veie opp for dette. Vi vil komme nærmere inn på målutvikling og undersøkelsens utforming i det fortsettende.

5.3.1 Målutvikling

Denne studien bruker kvantitativ metode i form av et spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Dette er en enkel metode for å effektivt samle inn store mengder data, samtidig som distribusjonen er enkel å håndtere. Spørreskjemametoden er en sikker form for datainnsamling som reduserer mulige feilkilder. Når man bruker spørreskjema, er de største utfordringene å måle det man faktisk ønsker å måle og at meningsinnholdet i spørsmålene må komme frem til respondentene. Et verktøy for å sikre dette er målutvikling (Mitchell og Jolley, 2007a). Målutvikling sikrer at de målene som utvikles for variablene er godt gjennomtenkte, reflekterer dimensjonen og måler tiltenkt begrep. Målutvikling vil danne basisen for undersøkelsen og undersøkelsens og senere datamaterialets kvalitet (Mitchell og Jolley, 2007a). En god målutvikling vil også maksimere begrepsvaliditeten og minske risikoen for målefeil (Bollen, 1989b).

I dette kapittelet vil vi gjennomgå mål- og instrumentutvikling for å sikre oss at ulempene ved det selvadministrerte spørreskjemaet blir så redusert som mulig. Vi starter med en generell presentasjon av teorien på feltet for deretter å knytte denne opp mot variablene som brukes i denne studien.

Måling innebærer å tallfeste et fenomen, og kan defineres som "å knytte teoretiske begreper til empiriske indikatorer" (Ringdal, 2007). Enkelte begreper vi ønsker å måle lar seg enkelt måle

direkte, andre er imidlertid ofte abstrakte og "usynlige" og lar seg bare måle indirekte. Dette kan være flerdimensjonale fenomener som består av flere subdimensjoner. På bakgrunn av dette må man utvikle indikatorer til disse subdimensjonene, indikatorer som representerer situasjoner enhetene tar stilling til og som videre reflekterer hva de tenker (Mitchell og Jolley, 2007a).

Målutvikling skal også etablere sammenheng mellom konsept eller begrep, latente variabler og observerte variabler (Bollen, 1989b). Målutvikling er altså å operasjonalisere de begreper og fenomener man vil undersøke slik at man faktisk måler det man har som intensjon å måle.

5.3.2 Målutviklingsteori

Det finnes ulike modeller for målutvikling. I denne oppgaven har vi forholdt oss til Bollens (1989b) solide rammeverk for en målutviklingsprosess. Denne prosessen består i følge Bollen av fire faser:

- Konseptavklaring – Gi mening til de teoretiske begrepene, en teoretisk definisjon
- Identifisere ulike dimensjoner ved begrepene - Utarbeide en operasjonell definisjon
- Utvikle mål – operasjonalisere begrepene
- Spesifisere relasjoner mellom mål og latente variabler

Konseptavklaring

Konseptavklaring er altså første steg i Bollens (1989b) modell for utvikling av valide og reliable mål. Konseptavklaring gjøres ved å gi mening til studiens teoretiske begreper og gir dem en teoretisk definisjon. Et konsept er en unøyaktig idé som kombinerer ulike elementer med tanke på hva de har til felles. Det vil derfor være viktig at det avgrenses til et begrep som mer nøyaktig kan spesifisere hva man vil undersøke gjennom å gi dem en teoretisk definisjon som forklarer innholdet så enkelt og presist som mulig.

En teoretisk definisjon er viktig å ha som et utgangspunkt, fordi den knytter konseptene og begrepet sammen ved å beskrive spesifikke betydninger knyttet til begrepet, antyder mulige dimensjoner ved begrepet og gir retning for valg av mål.

Identifisering av dimensjoner

Et begrep har ofte flere mulige dimensjoner. Neste steg blir derfor å ta utgangspunkt i den teoretiske definisjonen og identifisere hvilke mulige dimensjoner et begrep har, altså utarbeide en operasjonell definisjon. En operasjonell definisjon beskriver prosedyrene man skal følge, for å utvikle mål for de latente variablene som presenterer ett konsept. Formålet er å identifisere dimensjoner, som kan bryte et komplekst begrep inn i homogene og validerbare begrep (Bollen, 1989). På denne måten kan vi avgrense begrepet på en hensiktsmessig måte der dette er nødvendig. Å skille mellom ulike dimensjoner er sentralt for den videre målutviklingen da

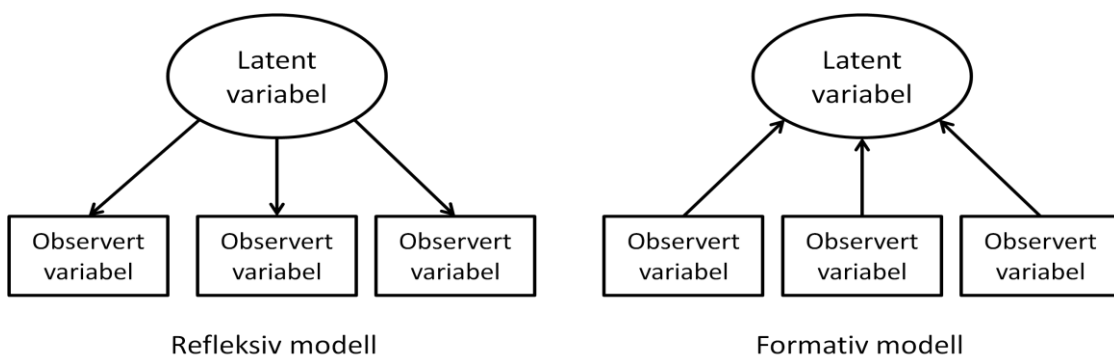
disse eventuelle dimensjonene vil representere de ulike sidene ved det overordnede begrepet. Ut fra dette har vi et grunnlag for å danne mål til begrepet vi arbeider med (Bollen, 1989).

Utvikling av mål

Tredje fase i målutviklingsprosessen er å utvikle mål for hvert enkelt begrep eller dimensjon, altså å operasjonalisere dem (Bollen, 1989b). Operasjonalisering er viktig for å bestemme hvilke mål som bør benyttes. Det er viktig å finne frem til mål som representerer begrepet eller dimensjonen etter det meningsinnholdet man har tillagt dem. En god operasjonalisering er avgjørende for om målene har god overflatevaliditet (se kapittel 6.2 Validering av mål) (Mitchell og Jolley, 2007a). I denne fasen er det en fordel å gjennomgå hvordan tidligere forskning har operasjonalisert begrepene og dimensjonene og se om det finnes allerede etablerte og valide måleskalaer. Det vil kunne forenkle arbeidet å ta utgangspunkt i mål som allerede er testet ut og funnet valide, noe som igjen øker sannsynligheten for gode data. En etablert skala må tilpasses studiens kontekst, og man har mulighet til å legge til indikatorer. Det er ikke anbefalt å ta vekk indikatorer da validiteten ved skalaene fra andre studier kan svekkes dersom indikatorene vilkårlig utelates (Varadarajan, 1996). Ved å bruke etablerte skalaer øker sjansen for å oppnå overflatevaliditet (Mitchell og Jolley, 2007a). Dersom de ulike målene må oversettes fra et språk til et annet, må de førs oversettes den ene veien for deretter å kontrolloversettes tilbake til opprinnelig språk av en annen person for å oppnå validitet (Mitchell og Jolley, 2007a).

Spesifisering av relasjonen mellom mål og begrep

Den siste fasen i en målutviklingsprosess er å lage en modell som spesifiserer de strukturelle båndene mellom de observerte variabler og indikatorer. En slik modell kan settes opp som en ligning eller som en grafisk opptegning. En slik modell vil vise om målemodellen er formativ eller refleksiv ved å undersøke om målemodellen inneholder henholdsvis årsaks- eller effektindikatorer (Bollen og Lennox, 1991b). Vi kan illustrere forskjellen mellom en formativ målemodell som inneholder årsaksindikatorer og en refleksiv målemodell om inneholder effektindikatorer ved hjelp av følgende figur:



Figur 4: Refleksiv og formativ målemodell

Latente variabler er det samme som uobserverte variabler, mens observerbare variabler er noe man kan spørre om og få svar på (Bollen og Lennox, 1991b). I den refleksive modellen er indikatorene, eller de observerte variablene, avhengig av den latente variabelen, det vil si de er effekter av den (effektindikatorer). I den formative modellen skaper de observerte variablene den latente variabelen (årsaksindikatorene). Enkelt forklart er dette sammenhengen mellom operasjonelle definisjoner og teoretiske definisjoner. Ved å se om modellen inneholder årsak eller effektindikatorer, så kan man undersøke om dette er en formativ eller reflektiv modell.

De to ulike målemodellene har flere praktiske ulikheter for måling. Bollen og Lennox (1991b) har utviklet fem retningslinjer for å beskrive ulikhetene i de to modellene. Først og fremst vil de to målemodellene være ulike i forhold til forventet grad av intern konsistens mellom indikatorene. I en formativ målemodell forventer man i lav grad samsvar mellom indikatorene ettersom årsaksindikatorer skal måle ulike sider ved begrepet, mens man i en reflektiv målemodell ønsker et høyt internt samsvar mellom indikatorene ettersom effektindikatorer skal representere begrepet på samme måte.

Den andre retningslinjen påpeker at årsaksindikatorene skal ha lav korrelasjon og at effektindikatorer skal ha høy korrelasjon, men ikke for høy korrelasjon på grunn av faren for multikollinearitet, altså at to indikatorer er identiske (måler det samme).

Den tredje retningslinjen er at uttaksproblematikken er ulik etter målemodellens type. For formative måleskalaer skal ingen indikatorer tas ut da begrepet da vil miste sin mening, mens man har anledning til å fjerne indikatorer for refleksive målemodeller ettersom disse samsvarer internt og er tilnærmet homogene.

Den fjerde retningslinjen ser på betydningen av korrelasjoner i og mellom indikatorer. Bollen og Lennox (1991b) mener korrelasjonen mellom et begreps indikatorer skal korrelere høyere enn sammen med andre begreps indikatorer i forskningsmodellen som er utgangspunktet for de ulike målemodellene. Denne føringen er likevel ikke like klar for formative mål ettersom en formativ målemodell ikke legger opp til høy korrelasjon innad.

Til sist synliggjør den femte retningslinjen at det vil være en feilterm knyttet til hver indikator for effektindikatorer, mens feiltermen for årsaksindikatorer er knyttet direkte til den latente variabelen, og korrelerer ikke med de andre indikatorene. Disse fem retningslinjene vil altså gi ulike utgangspunkt for bruken av ulike mål. Dette vil vi se nærmere på når vi nå skal utvikle målene i vår modell.

5.3.3 Målutvikling av studiens modell

Når vi nå har gjennomgått teori om målutvikling er neste steg å benytte de ulike retningslinjene for å drøfte begrepene i denne studien. Vi har allerede i teorigrunnlaget for denne studien sett på konseptavklaring og presentert de ulike dimensjonene de ulike

begrepene består av. Vi vil derfor fokusere på utvikling av mål og presiseringa av reflektiv eller formativ målemodell knyttet til de enkelte variablene i vår modell i dette kapittelet.

Konseptavklaring og dimensjoner for hovedvariablene

For å gi en oversikt, vil vi starte med å oppsummere de teoretiske definisjonene og de ulike dimensjonene for hver variabel fra teorigrunnlaget i følgende tabell:

Variabel	Definisjon	Dimensjoner
Lønnsavvik	<i>Differansen mellom opplevd fortjent mengde lønn og opplevd mottatt mengde lønn.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Opplevd fortjent lønn • Opplevd mottatt lønn
Lønnstilfredshet	<i>De totale negative eller positive følelser individer har ovenfor sin belønning.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tilfredshet med lønnsnivå • Tilfredshet med lønnsøkninger • Tilfredshet med goder • Tilfredshet med lønnsstruktur og lønssystem
Rettferdighet	<i>Et individs persepsjon av og reaksjon på rettferdighet i en organisasjon.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribusjonsrettferdighet • Prosedyrerettferdighet
Autonomistøtte	<i>Den generelle mellommenneskelige orienteringen brukt av ens leder i en organisasjon.</i>	Endimensjonalt
Behovstilfredsstillelse	De iboende psykologiske krefter som er avgjørende for psykologisk vekst, integritet og velvære hos det enkelte individ.	<ul style="list-style-type: none"> • Behovet for autonomi • Behovet for kompetanse • Behovet for relasjoner
Arbeidsmotivasjon	Den prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i jobbadferd.	<ul style="list-style-type: none"> • Amotivasjon • Ytre regulering • Introjeksjon • Identifikasjon • Integrasjon • Indre regulering

Tabell 5: Konseptavklaring og dimensjoner for hovedvariablene

Utvikling av mål

I den tredje fasen av målutviklingen skal vi utvikle mål for variablene og deres underdimensjoner. For at målutviklingen skal bli så god som mulig, er det viktig at vi kan operasjonalisere begrepene og dimensjonene slik at de måles i samsvar med den teoretiske definisjonen og formålet med studien. Vi vil i utstrakt grad forsøke å benytte etablerte måleskalaer for de fleste av våre variabler og dimensjoner, med unntak av for variabelen lønnsavvik. Disse avveiningene drøftes i det etterfølgende.

Innledende vil vi kort nevne at de fleste måleskalaene vi har valgt for våre begreper er på engelsk. Ettersom respondentgruppene våre er norskspråklige, var det naturlig og viktig for å unngå språkmessige misforståelser å oversette disse til norsk. En fallgrube ved slike oversettelser er at målene eller indikatorene kan få en annen mening enn de var tiltenkt på originalspråket. En tommelfingerregel er gjerne at man først skal oversette fra originalspråket til språket man ønsker å benytte for deretter å få en annen person til å oversette det tilbake til originalspråket som en kontrollsjekk. Slik kan man se om oversettelsen fanger opp den opprinnelige meningen i indikatorene. Våre måleskalaer har vært i utstrakt bruk i flere masteroppgaver og andre studier både ved vår høgskole og andre høyskoler. Vi har funnet oppgaver som har gjort en grundig oversettelsesjobb av skalaene ved blant annet hjelp fra engelskforelesere på høyskolenivå, og valgt å benytte oss av disse oversettelsene. Ut fra dette kan vi stole på at indikatorene og måleskalaene fortsatt fanger opp det de er ment å gjøre. Slik har vi sikret oss mot faren slike oversettelser innebærer og at skalaene vi benytter oss av fortsatt har det meningsinnhold de skal i forhold til definisjonene av begreper og dimensjoner og det vi ønsker å måle.

Lønnsavvik

Lønnsavvik er som vi har sett delt inn i to dimensjoner: opplevd fortjent lønn og opplevd mottatt lønn. I Miceli og Lane (1991), Lawler (1971) og Williams et al. (2006) måles opplevd fortjent lønn og opplevd mottatt belønning gjennom en rekke indikatorer. Opplevd fortjent lønn er knyttet til ulike bakenforliggende variabler som opplevd jobbrelatert og ikke jobbrelatert input, opplevd jobbkarakteristika og opplevd innsats og belønning hos referanser. Opplevd mottatt lønn er knyttet til reell lønn og reelle lønnsøkninger. Disse igjen måles gjennom et sett av bakenforliggende faktorer (Se tabell 5). Ved at denne studien ikke tar for seg noen forløpere til disse variablene (selv om noen av dem er inkludert som kontrollvariabler), vil det være unødvendig omfattende å undersøke alle disse variablene. Det hadde også ført til at spørreskjemaet vårt ble mer tidkrevende, noe vi fryktet ville gå ut over svarprosenten.

På grunn av datainnsamlingsverktøyet vi ønsker å benytte oss av i denne studien, må vi måle variabelen ut fra egenrapportering. Et mulig problem ved en slik fremgangsmåte er knyttet til ærlighet i svargivningen da lønn er et relativt sensitivt område for mange, og med tanke på at

mennesker har en tendens til å overdrive egen lønn, og også fortjent lønn. Likevel er det nettopp dette vi ønsker å måle i denne variabelen: en ansatts opplevelse av egen lønn og fortjent lønn. Vi mener derfor selvrapportering vil være mest hensiktsmessig. Ettersom Williams et al. (2006) ikke fant noen store differanser mellom opplevd mottatt lønn og reell lønn, og at reell lønn heller ikke påvirket resten av variablene i sin studie, valgte vi å ikke kontrollere for denne faktoren. En slik kontroll ville også være vanskelig da det ville medført innhenting av lønnsinformasjon fra organisasjonene og problemer med å holde undersøkelsen anonym.

For å kunne regne ut et konkret lønnsavvik i kroner (mottatt lønn minus fortjent lønn) som kunne brukes videre i analysene våre, valgte vi å måle disse dimensjonene på en forenklet måte ved at vi ba respondentene tallfeste de to dimensjonene til konkrete summer. Vi valgte også å ikke kategorisere ulike lønnsnivåer sammen, ettersom det ville kunne gi oss et lite nøyaktig bilde av lønnsavviket ettersom vi ikke ville kunne kontrollere om respondentene lå i øvre eller nedre sikt av kategoriene. Vi ønsket heller ikke å dele målingen av dimensjonene inn i ulike indikatorer for å sikre oss at vi ikke ledet respondentene til å reflektere mer nøyaktig over hvor mye de har i lønn. Vi ønsket å få vite hvor mye de opplevde å tjene ved å spørre direkte og ikke oppfordre til nærmere ettertanke rundt dette.

Det er jo også slik at de aller fleste arbeidstakere har et svært bevisst forhold til egen lønn, både hva de har i dag og en formening om hva man mener man burde hatt i lønn. Vi antok derfor at det ikke ville være noe problem å spørre om dette direkte. Vi må likevel være oppmerksomme på at de ansatte som deltar i undersøkelsen får informasjon om at resultatene av undersøkelsen vil sendes ledelsen i bedriften de jobber i. Dette kan medføre at noen legger litt på den opplevde fortjente lønnen med bakgrunn i et ønske om å signalisere tydelig ovenfor ledelsen at de mener lønningene bør heves.

Vi kom fram til følgende mål:

Mål på lønnsavvik		Dimensjon
Lønnsavvik 1	Total lønn siste 12 måneder	Opplevd mottatt lønn
Lønnsavvik 2	Fortjent lønn siste 12 måneder	Opplevd fortjent lønn

Tabell 6: Mål for lønnsavvik

For begge målene bes respondenten fylle inn tallet avrundet til nærmeste 10 000.

Lønnstilfredshet

Selv om det har vært diskusjoner rundt hvorvidt lønnstilfredshet er et endimensjonalt eller flerdimensjonalt begrep, har vi valgt å bruke en flerdimensjonal definisjon i vår studie.

Lønnstilfredshet har da fire ulike dimensjoner: tilfredshet med lønnsnivå, tilfredshet med lønnsøkninger, tilfredshet med goder og tilfredshet med lønnsstruktur og lønnsystem.

Lønnstilfredshet innebærer en vurdering av og følelser knyttet til ulike sider ved et kompensasjonssystem: lønnsnivå, lønnsøkninger, goder og lønnsstruktur og lønssystem. De fleste bedrifter har egne policyer knyttet til hver av de fire dimensjonene.

Dimensjonen for lønnsnivå refererer en ansatts individuelle direkte kompensasjon. Tilfredshet med denne dimensjonen er helt avhengig av lønnsnivået som i de fleste tilfeller er nokså konkret. Her vil også variabel belønning slå inn. Denne typen lønn er ikke like konkret som grunnlønn, men de fleste ansatte har et klart og bevisst forhold til både grunnlønn og variabel belønning. Dimensjonen kan operasjonaliseres som grad av tilfredshet med lønnsnivå.

Goder reflekterer den indirekte belønningen en ansatt får i form av lønnede permisjoner, forsikring, pensjon etc. Goder utgjør gjerne en stor del av det totale kompensasjonssystemet i mange bedrifter. I Norge har vi en del lovregulerte goder som lønn under sykefravær og obligatorisk tjenstepensjon. Mange ansatte vil derfor ikke se på dette som goder, men som en naturlig del av det å være ansatt. Andre goder igjen har en tydeligere verdi for mange ansatte, som for eksempel rabattordninger, betalt trening, redusert arbeidstid med full lønn visse deler av året, reiseforsikring som også dekker private reiser og kantineordninger. Dimensjonen kan operasjonaliseres som grad av tilfredshet med goder.

Lønnsøkninger referer til en ansatts endring i lønnsnivå. Endringer i lønnsnivå kan baseres på en rekke ulike faktorer, for eksempel ansiennitet, utdanning, alder, individuelle prestasjoner, gruppeprestasjoner, tariffoppgjør eller garanterte lønnsutviklinger. Selv om det ikke nødvendigvis er slik at en endring i lønnsnivå er positiv, tar vi utgangspunkt i dette ettersom en lønnsreduksjon tilhører unntakene. Slike tiltak brukes gjerne kun ved kriser eller stillingsendringer, og er forhold som ikke vil dekkes av denne studien. Dimensjonen kan operasjonaliseres som tilfredshet med lønnsøkninger.

Den siste dimensjonen, lønssystem og administrasjon referer til det hierarkiske forholdet mellom lønnsnivå i bedriften og administrasjonen av lønnsøkninger og goder. Dette kan være lønnsoppgjørets gang, om lønn er basert på individ-, gruppe- eller organisasjonsnivå, hvem og hvor mange som avgjør lønnsnivå og lønnsøkninger og kriterier som ligger til grunn for lønnsfastsettelse. Denne dimensjonen har mange likhetsrekke med rettferdighetsvariabelen i vår studie, og da særlig prosedyrere rettferdighet som tar for seg rettferdigheten ved prosedyrer som fører frem til lønnsnivå og lønnsøkninger (se målutvikling for rettferdighet). Dette kan gi oss problemer med høy korrelasjon mellom de to variablene i analysen av datamaterialet. Vi velger likevel å ta denne dimensjonen med ettersom vi har valgt den flerdimensjonale definisjonen av lønnstilfredshet, og det å fjerne en dimensjon ville kunne forstyrret det totale bildet på lønnstilfredshet og de andre dimensjonene. Dimensjonen kan operasjonaliseres som grad av tilfredshet med lønssystem og lønnsadministrasjon.

Lønnstilfredshet har vært målt i ulike skalaer. Blant annet inneholder Job Descriptive Index (Smith et al., 1969) mål på lønnsnivå og tilfredshet med lønn. Det samme gjør Minnesota

Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967). Problemet med disse to i forhold til vår flerdimensjonale definisjon, er at de kun tar hensyn til lønnsnivå og tilfredshet med dette. Heneman og Schwab (1985) utviklet i sin studie en måleskala for lønnstilfredshet, Pay Satisfaction Questionnaire. Skalaen hensyntar lønnstilfredshet som flerdimensjonalt begrep og ble funnet valid. Studien viste tydelig at ansatte har ulike reaksjoner og følelser knyttet til begrepets ulike dimensjoner. Skalaens validitet ble ytterligere bekreftet av Judge (1993) i hans studie. Vi valgte derfor denne måleskalaen for vår studie. Skalaen består av 18 indikatorer fordelt på de fire dimensjonene:

Måleskala for lønnstilfredshet		Dimensjon
Lønnstilfredshet 1	Min lønn	Lønnsnivå
Lønnstilfredshet 2	Mine tilleggsgoder	Goder
Lønnstilfredshet 3	Min siste lønnsøkning	Lønnsøkning
Lønnstilfredshet 4	Den innflytelse min overordnede har på lønnen min	Lønnsøkning
Lønnstilfredshet 5	Min nåværende lønn	Lønnsnivå
Lønnstilfredshet 6	Den summen bedriften betaler som del av mine tilleggsgoder	Goder
Lønnstilfredshet 7	De lønnsøkninger jeg generelt har mottatt opp til nå	Lønnsøkning
Lønnstilfredshet 8	Bedriftens lønnsstruktur	Struktur/administrasjon
Lønnstilfredshet 9	Den informasjon bedriften gir om lønnsstrukturen som angår meg	Struktur/administrasjon
Lønnstilfredshet 10	Mitt generelle lønnsnivå	Lønnsnivå
Lønnstilfredshet 11	Verdien av tilleggsgodene mine	Goder
Lønnstilfredshet 12	Andre lønnsforhold i bedriften	Struktur/administrasjon
Lønnstilfredshet 13	Graden av konsekvens i bedriftens lønnspolitikk	Struktur/administrasjon
Lønnstilfredshet 14	Mine nåværende lønnsforhold	Lønnsnivå
Lønnstilfredshet 15	Mengden av tilleggsgoder jeg mottar	Goder
Lønnstilfredshet 16	Grunnlaget for mine lønnsøkninger	Lønnsøkning
Lønnstilfredshet 17	Forskjellen på lønnsnivåer i bedriften	Struktur/administrasjon
Lønnstilfredshet 18	Måten bedriften administrerer lønnen på	Struktur/administrasjon

Tabell 7: Måleskala for lønnstilfredshet

Indikatorerne måles på en 5-punkts skala hvor 1 representerer "svært misfornøyd" og 5 representerer svært fornøyd.

Rettferdighet

Rettferdighet består av to dimensjoner i vår studie: distribusjonsrettferdighet og prosedyrere rettferdighet. Distribusjonsrettferdighet handler om utfallet av beslutninger og opplevd rettferdighet i disse. Det kan for eksempel være belønning opp mot innsats og bidrag, og for belønning måles denne dimensjonen nettopp gjennom om belønningen reflekterer innsatsen man har gjort, om den er passende for oppnådde resultater og det man har bidratt med i organisasjonen.

Prosedyrere rettferdighet refererer til muligheten til å påvirke prosesser, kriterienes rettferdighet, likebehandling, mangel på feilkilder i prosesser, korrekthet, representasjon, nøyaktighet og etikk i prosessene som brukes. I forhold til belønning vil dette gjerne handle om lønnsfastsettelse, lønnsoppgjør og dertil hørende lønnsøkninger.

Når det gjelder måling av disse to dimensjonene av organisasjonsrettferdighet, manglet det gode måleskalaer frem til 2001. I 1993 uttalte Greenberg, en av datidens fremste organisasjonsrettferdighetsforskere at "a sure sign of the immaturity of the field or organizational justice is the lack of a standardized instrument with which to measure perceptions of distributive and procedural justice" (s. 143).

Det har vært utviklet mange ulike måleskalaer som tar hensyn til organisasjonsrettferdighet som en, to og tredimensjonalt begrep. Problemet i målingene har vært nettopp inndelingen i dimensjoner ettersom flere indikatorer i skalaene har kryssladet på flere dimensjoner (Bies og Moag, 1986, Moorman, 1991, Donovan et al., 1998, Folger og Konovsky, 1989, Skarlicki og Latham, 1997, Skarlicki og Folger, 1997). I 2001 utviklet Colquitt en validert skala for organisasjonsrettferdighet som et begrep med fire dimensjoner (distribusjon, prosedyre, informasjon og mellommenneskelig rettferdighet, hvorav distribusjonsrettferdighet og prosedyrere rettferdighet brukes i denne studien). Vi ønsket derfor å bruke denne måleskalaen i vår studie. For å tilpasse måleskalaen til å måle rettferdighet ved belønning måtte vi legge til følgende overskrifter for indikatorene for prosedyrere rettferdighet: "følgende punkter refererer til de prosedyrer som er brukt for å bestemme din lønn," og følgende overskrift for indikatorene for distribusjonsrettferdighet: "følgende punkter refererer til din lønn".

Måleskala for rettferdighet		Dimensjon
Rettferdighet 1	Har du vært i stand til å gi uttrykk for ditt syn og dine følelser gjennom denne prosedyren?	Prosedyre
Rettferdighet 2	Har du hatt noen innflytelse på resultatet av disse forhandlingene?	Prosedyre
Rettferdighet 3	Har den samme prosedyren (saksgangen) blitt brukt konsekvent?	Prosedyre
Rettferdighet 4	Har disse prosedyrene vært fri for partiskhet?	Prosedyre
Rettferdighet 5	Har disse prosedyrene vært basert på eksakt informasjon?	Prosedyre
Rettferdighet 6	Har du vært i stand til å klage over resultatet?	Prosedyre
Rettferdighet 7	Har disse prosedyrene opprettholdt et etisk og moralsk nivå?	Prosedyre
Rettferdighet 8	Reflekterer lønnen din den innsatsen du har lagt i jobben?	Distribusjon
Rettferdighet 9	Er lønnen din i samsvar med det arbeidet du har fullført?	Distribusjon
Rettferdighet 10	Reflekterer lønnen din det du har bidratt med i organisasjonen?	Distribusjon
Rettferdighet 11	Kan din lønn forsvares, sett i lys av dine prestasjoner?	Distribusjon

Tabell 8: Måleskala for rettferdighet

Indikatorene måles på en 5-punkts skala hvor 1 reflekterer "i svært liten grad" og 7 reflekterer "i svært stor grad".

Autonomistøtte

Autonomistøtte har som vi har vist tidligere tre dimensjoner: autonomistøtte, kompetansestøtte og sosial støtte. Vi vil nå fremsette operasjonelle definisjoner og presentere målemodellen for disse dimensjonene.

Autonomistøtte innebærer å ha frihet til å ta egne valg i en arbeidssituasjon angående egne arbeidsoppgaver. Det er viktig at arbeidstakere har et visst nivå av valgmuligheter i sin arbeidshverdag, og at lederen støtter opp under dette. Slik vil vi se på i hvilken grad den ansatte føler at nærmeste overordnede gir muligheter for valg, selvstyre og tar hensyn til den ansattes perspektiver på oppgavene.

I forbindelse med kompetansestøtte vil det være viktig at den ansatte mestrer de oppgavene arbeidet består av. Ledere kan legge til rette for dette ved å følge opp sine ansatte og sørge for at de ansatte får oppgaver som er passelig utfordrende for dem, verken for utfordrende eller for enkle. Begge deler vil kunne føre til en reduksjon i opplevd kompetansestøtte. Vi vil se på kompetansestøtte i arbeidet ut fra i hvilken grad den ansatte føler at den nærmeste leder har tro på vedkommendes evner i jobben, støtter opp under hans eller hennes arbeid, arbeidsoppgaver og arbeidsutfordringer.

Sosial støtte er den siste dimensjonen i autonomistøtte. I praksis vil dette dreie seg om støtte i den sosiale konteksten på arbeidsplassen, og henger sammen med at lederen forstår, anerkjenner og bryr seg om sine ansatte. Slik kan sosial støtte operasjonaliseres som i hvilken grad den ansatte føler at nærmeste overordnede aksepterer, forstår og bryr seg om vedkommende.

En samlet operasjonell definisjon kan være: 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)

Når vi skal måle de ulike aspektene ved lederadferd, har vi ulike alternativer. Vi kan se på dette fra de ansattes ståsted og spørre dem om hvordan de oppfatter sin leder, eller vi kan se på det fra lederens ståsted ved å stille lederen spørsmål om grad av støtte vedkommende gir sine ansatte. Ut fra operasjonaliseringene vi har gjort knyttet til de ulike dimensjonene av autonomistøtte, er det tydelig at vi må se på dette fra den ansattes ståsted. Vi mener også dette blir mest korrekt da lederens egne meninger ikke nødvendigvis er de samme som de ansattes oppfatninger. Vi har derfor valgt måleskala med grunnlag i dette.

For å måle de ansattes opplevelse av støtte i en sosial kontekst, har det i den senere tid The Climate Questionnaires vært mye brukt. I tråd med selvbestemmelsesteorien skiller den mellom autonomi og kontroll, og måleskalaene fanger opp dimensjoner av dette i forhold til støtte i omgivelsene. Det er utviklet fire typer av denne måleskalaen tilpasset ulike kontekster: omsorg, utdanning, arbeid og idrett. Ettersom vi ønsker å studere autonomistøtte i et arbeidsmiljø vil det være naturlig å ta utgangspunkt i The Work Climate Questionnaire (WCQ). Denne har vist seg valid i flere studier (Baard et al., 2004). Måleskalaen ligger tilgjengelig på www.selfdeterminationtheory.org. Bakdelen med denne skalaen er at den ikke skiller mellom kompetansestøtte, sosial støtte og autonomistøtte. Det betyr at vi blir nødt til å bruke autonomistøtte som et endimensjonalt begrep i denne studien. Vi hadde gjerne ønsket å se på de ulike dimensjonene hver for seg, men samtidig hadde vi allerede i utgangspunktet tenkt å slå de tre dimensjonene sammen til en relativ skala for bruk i våre analyser. Vi anser derfor ikke dette som et problem.

Måleskalaen har en kort og en lang versjon henholdsvis seks og femten indikatorer. De seks utvalgte indikatorene i den korte skalaen er de som har ladet best i tidligere studier og derfor har størst forklaringsverdi. Den korte skalaen er også tilfredsstillende for å måle våre operasjonaliserte definisjoner av dimensjonene innen autonomistøtte. Vi valgte skalaen med seks indikatorer ut fra et hensyn til spørreundersøkelsens lengde, samtidig som vi ikke mente tapet av informasjon ville bli for stort. Vi har videre valgt å presentere skalaen samlet da det tradisjonelt ikke skiller mellom de ulike dimensjonene innenfor begrepet lederstøtte.

Det er viktig å tilpasse målene til egen studie og kontekst. Vi har derfor endret ordlyden noe på enkelte indikatorer ved å endre fra "de ansattes" til "min" og "meg" ettersom vi har et ønske

om å måle den ansattes oppfatning av egen situasjon, og ikke oppfatningen av støtte til de ansatte generelt.

Mål for autonomistøtte

Autonomistøtte 1	Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter
Autonomistøtte 2	Jeg føler meg forstått av min leder
Autonomistøtte 3	Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb
Autonomistøtte 4	Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål
Autonomistøtte 5	Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting
Autonomistøtte 6	Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på

Tabell 9: Mål for autonomistøtte

Work Climate Questionnaire måles på en 7-punkts likertskala der 1 representerer "svært uenig" og 7 representerer "svært enig". Vi presenterer skalaene samlet ettersom det tradisjonelt ikke skilles mellom de ulike dimensjonene innenfor begrepet lederstøtte.

Behovstilfredsstillelse

Det er som vi tidligere har forklart tre grunnleggende psykologiske behov hos alle mennesker. For å tilfredsstille behovet for autonomi bør den ansatte oppleve seg selv som kilde til egen adferd, at adferden er selvinitiert (Vlachopoulos og Michailidou, 2006). I vår studie kan dette måles ut fra den grad den ansatte opplever følelsen av å ha valg og frihet på arbeidsplassen (Deci og Ryan, 2000).

Behovet for kompetanse tilfredsstilles når den ansatte opplever mulighet til å utøve og uttrykke sin kompetanse på arbeidsplassen (Vlachopoulos og Michailidou, 2006), og beskrives ofte gjennom individets ønske om å føle seg effektiv og nyttig i interaksjon med sine omgivelser. Den ansatte får altså tilfredsstilt sitt behov for kompetanse når vedkommende føler seg effektiv i sine omgivelser i forhold til sin kompetanse.

Behovet for sosiale relasjoner kommer til uttrykk gjennom ønsket om nærhet til de andre menneskene på arbeidsplassen på ulike måter. For å tilfredsstille dette behovet må den ansatte føle fellesskap og nære relasjoner med andre på arbeidsplassen (Van den Broeck et al., 2009).

Oppsummert kan vi operasjonalisere behovstilfredsstillelse som i den grad en ansatt opplever følelsen av valg, frihet, effektivitet, fellesskap og nære relasjoner på arbeidsplassen.

Det er utviklet ulike skalaer for å måle behovstilfredsstillelse, og alle ligger tilgjengelig på selvbestemmelsesteoriens hjemmeside (www.selfdeterminationtheory.org).

For behovstilfredsstillelse er det utviklet en generell skala samt ulike kontekstspesifikke måleverktøy. En av de kontekstrelaterte måleskalaene er rettet mot arbeidskonteksten: The

Basic Need Satisfaction at Work Scale. Denne bestod av 21 indikatorer som skulle måle i hvilken grad de tre behovene ble oppfylt i en arbeidssituasjon. Denne skalaen har vært brukt for å måle de grunnleggende behov i flere studier tilknyttet selvbestemmelsesteorien (Illardi et al., 1993, Deci et al., 2001a, Baard et al., 2004). Skalaen har imidlertid vist seg å fungere dårlig i tidligere masterstudier.

Van den Broeck et al. presenterte i 2009 en ny måleskala for tilfredsstillelse av grunnleggende behov rettet mot arbeidslivet. De mente det var behov for en ny skala fordi det manglet et formelt validert mål for de ulike behovene samtidig som de mente tidligere skalaer inneholdt indikatorer som målte jobbkarakteristika heller enn behovstfredsstillelse. I motsetning til andre mål, har den nye skalaen vist seg å fungere godt, med distinkte skiller mellom behovene. I tillegg har den nye skalaen gode psykometriske egenskaper og en god faktorstruktur for sine indikatorer (Van den Broeck et al., 2009).

Ettersom den nye skalaen i tillegg har vist seg å fungere i tidligere masterstudier, har vi valgt å benytte denne i vår studie. Skalaen er ikke knyttet til noen bestemt sektor eller bransje og kan derfor brukes i de fleste arbeidssettinger.

Måleverktøyet består av 18 indikatorer som måler tilfredsstillelse av de grunnleggende behov ut fra ansattes selvrapporing. På bakgrunn av et ønske om høy svarprosent og sannsynligvis et lettere innsalg av undersøkelsen mot ulike organisasjoner, ønsket vi å holde spørreskjemaet vårt så kort og konsist som mulig, uten å miste verdifull informasjon. Vi mente ut fra dette det ville være hensiktsmessig å bruke en kortere versjon av dette spørreskjemaet, noe som har vært gjort i tidligere studier. Ved en nedkorting av måleskalaer er det vanlig å velge ut de tre indikatorene som lader høyest innenfor hver dimensjon. Dette kan vi gjøre fordi de ulike indikatorene innenfor samme dimensjon i prinsippet skal måle det samme. Vi gikk gjennom tidligere masteroppgaver ved Høgskolen i Buskerud ettersom de er gjennomført i en norsk kontekst, samt funnene til Van den Broeck et al. (2009) og identifiserte tre indikatorer for hver av de tre behovene som vi ønsket å ta med i vår studie. For autonomibehovet og kompetansebehovet var det enkelt å identifisere de tre indikatorene som ladet best, dette var ikke tilfellet for relasjonsbehovet. Der var ikke tre indikatorer som tydelig pekte seg ut som de med høyest forklaringskraft. En indikator ladet klart høyest men vi hadde i tillegg tre indikatorer som lå svært likt under denne. Vi valgte derfor å ta med alle fire, for å sikre oss at vi ikke mistet gode mål på tilfredsstillelse av relasjonsbehovet. Dermed stod vi igjen med 10 indikatorer for denne variabelen:

Måleskalaer for behovstilfredsstillelse (Basic Need Satisfaction)		Behov
BNS 1	På jobben føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre	Autonomi
BNS 2	Hvis jeg kunne velge, ville jeg gjort ting annerledes på jobben	Autonomi
BNS 3	De oppgavene jeg må utføre på jobben er i samsvar med det jeg har lyst til å gjøre	Autonomi
BNS 4	Jeg behersker oppgavene mine på jobben	Kompetanse
BNS 5	Jeg føler meg kompetent i jobben	Kompetanse
BNS 6	Jeg er god på det jeg gjør i jobben min	Kompetanse
BNS 7	Jeg føler ikke noe fellesskap med mine kolleger	Relasjoner
BNS 8	Jeg har ikke noe særlig omgang med mine kolleger	Relasjoner
BNS 9	Jeg føler meg ofte alene når jeg er sammen med kollegene mine	Relasjoner
BNS 10	Noen av dem jeg arbeider sammen med er nære venner av meg	Relasjoner

Tabell 10: Måleskala for behovstilfredsstillelse

Indikatorerne for grunnleggende behov måles på en 5-punktsskala der 1 representerer "helt uenig" og 5 representerer "helt enig".

Arbeidsmotivasjon

I teoridelen forklarte vi at det finnes 6 reguleringer av motivasjon, et kontinuum fra amotivasjon til indre regulering.

For å måle arbeidsmotivasjon må vi derfor ta for oss mål på alle de ulike reguleringene i spørreskjemaet. Vi skal nå operasjonalisere de ulike reguleringene før vi ser på aktuelle måleskalaer.

Amotivasjon er en regulering der personen mangler ønsket om å handle. Den ansatte ser ikke verdien i handlingen, mangler kompetanse til å utføre den eller føler at handlingen ikke vil føre til noe positiv resultat for seg selv. Man kan altså si at amotivasjon fører til manglende igangsetting av jobbadferd og at vedkommende ikke utfører handlingen eller at adferden er tilfeldig. Amotivasjon representerer derfor ikke noen motivasjon for oppgaven eller aktiviteten den ansatte utfører. Vi kan derfor operasjonalisere amotivasjon som i den grad den ansatte ikke har noen interesse for arbeidet som skal utføres.

Ytre regulering finner sted når den ansatte utfører sin jobb ut fra krav i omgivelsene eller for å oppnå ulike former for ytre belønning. Det kan for eksempel være penger, respekt eller unngå kritikk. Ytre motivasjon er altså knyttet til den instrumentelle verdien den ansatte ønsker å oppnå ved å utføre handlingene. Vi definerer denne dimensjonen som i den grad den ansatte utfører sitt arbeid for å oppnå belønning eller for å unngå straff (Gagné et al., 2009).

Introjeksjon er når en ansatt gjør sine arbeidsaktiviteter ut fra press eller et ønske om å unngå skyldfølelse (Ryan og Deci, 2000a). Med dette som utgangspunkt kan vi definere introjeksjon som i den utstrekning en ansatt regulerer sin adferd på bakgrunn av selvpålagt press.

Identifisering finner sted når man føler at oppgavene har en personlig verdi og man anser den for å være viktig (Meyer og Gagné, 2008). Gagné et al. (2009) definerer identifisering som i den grad en ansatt gjør sine arbeidsoppgaver fordi vedkommende identifiserer seg med arbeidets verdi eller mening og aksepterer den som sin egen.

Integrasjon foreligger når arbeidsoppgavene samsvarer med egne verdier og ønsker. Denne reguleringen kan operasjonaliseres som i den grad en ansatt identifiserer seg med verdien av arbeidsoppgavene på en slik måte at det blir en del av vedkommendes vanlige funksjon og en del av personens selvfølelse. Identifisering og integrasjon er relativt autonome former for motivasjon etter selvbestemmelsesteorien, i motsetning til ytre regulering og introjeksjon som er kontrollerte former for motivasjon.

Den siste reguleringen er indre regulering. Indre regulering er den fullstendig autonome formen for motivasjon. Den skiller seg fra de andre reguleringene ved at den ikke har noen ytre elementer knyttet til seg. Indre motivasjon defineres ulikt i ulike typer forskningsmetoder. I eksperimentdesign legger man gjerne vekt på at indre motivasjon gjenspeiles av graden av frivillighet og valgfrihet i adferden. I andre typer studier måles indre motivasjon gjennom selvrappoterer av interesse og glede knyttet til en aktivitet. I vår studie er det nærliggende å bruke selvrappoterer og vi definerer reguleringen som i den grad en ansatt utfører arbeidsoppgavene med bakgrunn i at oppgaven i seg selv gir tilfredsstillelse (Gagné et al., 2009).

Selvbestemmelsesteorien er mye brukt i forskning på motivasjon og det er publisert utallige artikler på temaet siden tidlig på 1980-tallet (Gagné et al., 2009). Ettersom mye av denne forskningen har foregått i andre kontekster enn i arbeidslivet, som for eksempel helse, utdanning og sport (Gagné og Deci, 2005), har det ikke eksistert noen praktiske mål på dimensjonene i integrasjonsprosessen som de ulike reguleringene er et resultat av, for arbeidslivskonteksten. Det har vært noen få unntak, men skalaene har vist seg vanskelige i praktisk bruk med lav intern konsistens og dårlig overflatevaliditet for noen av indikatorene (Gagné et al., 2009). I den sammenheng ble det utformet en ny skala rettet mot arbeidsmotivasjon: Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS) (Gagné et al., 2009).

Skalaen er fremdeles ikke testet grundig, og ingenting er publisert. Den ene dimensjonen i måleskalaen, integrasjon, har vist seg å krysslade med andre dimensjoner i målemodellen i den testingen som er gjort. En norsk masteroppgave (Olavsen og Westbye, 2010) har forsøkt å videreutvikle skalaen ved å legge til flere indikatorer, hentet blant annet fra Halvari et al. (2010) samtidig som de har beholdt indikatorene fra Gagné et al. (2009). De fikk da til sammen 47 indikatorer for å måle de ulike reguleringene. Vi har valgt ut de indikatorene som ga best

resultater og ingen kryssladninger i denne studien, basert hovedsakelig på indikatorer fra Gagné et al. (2009), men på masteroppgaven til Olavsen og Westbye (2010) i målene for integrert motivasjon.

Vi kommer da frem til følgende måleskala:

Måleskala for arbeidsmotivasjon		Dimensjon
Jeg legger innsats i jobben min...		
Arbmot 1	Fordi andre da vil verdsette meg høyere (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	Ytre
Arbmot 2	Fordi andre da vil respektere meg mer (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	Ytre
Arbmot 3	For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	Ytre
Arbmot 4	Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (for eksempel arbeidsgiver, sjef)	Ytre
Arbmot 5	Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør	Ytre
Arbmot 6	Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	Ytre
Arbmot 7	Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	Introeksjon
Arbmot 8	Fordi det gjør meg stolt av meg selv	Introeksjon
Arbmot 9	Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	Introeksjon
Arbmot 10	Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	Introeksjon
Arbmot 11	Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	Identifisert
Arbmot 12	Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	Identifisert
Arbmot 13	Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	Identifisert
Arbmot 14	Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	Integrert
Arbmot 15	Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	Integrert
Arbmot 16	Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	Integrert
Arbmot 17	Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	Integrert
Arbmot 18	Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	Indre
Arbmot 19	Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	Indre
Arbmot 20	Fordi den jobben jeg gjør er interessant	Indre
Arbmot 21	Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	Amotivasjon
Arbmot 22	Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i	Amotivasjon
Arbmot 23	Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	Amotivasjon

Tabell 11: Måleskala for arbeidsmotivasjon

Denne måleskalaen måles på en 7-punkts Likertskala der en representerer "ikke i hele tatt for denne grunn" og 7 representerer "akkurat for denne grunn".

Relasjonsmodell

Det fjerde og siste steget i målutviklingsprosessen skal det avgjøres om vi har reflekssive eller formative måleskalaer. Dette er et viktig forarbeid før vi skal analysere dataene våre. For å avgjøre om hvilke av målemodellene som representerer de ulike variablene i vår overordnede modell benytter vi oss av de fem retningslinjene som er presentert av Bollen og Lennox (1991b), som vi kort beskrev i kapittel 5.3.2 Målutviklingsteori. Ettersom våre variabelers målemodeller stort sett er bygget opp på samme måte, vil vi ta for oss retningslinjene samlet for de ulike målene. Vi vil ta utgangspunkt i de målemodellene som er presentert for de ulike variablene og dimensjonene fra kapittel 5.3.1 Målutvikling. Et unntak i vår konseptuelle modell er variabelen for lønnsavvik som stilles med åpne spørsmål. I forbindelse med diskusjonen av relasjonsmodell vil ikke denne variabelen har relevans ettersom dens egenskaper vil inneha verken klare reflekssive eller formative trekk.

Den første retningslinjen i Bollen og Lennox (1991) ser på grad av intern konsistens, eller grad av positiv relasjon mellom indikatorene i en målemodell. Dersom det er høy grad av intern konsistens mellom de ulike indikatorene, vil vi stå ovenfor en reflekssiv målemodell, mens lav grad av intern konsistens indikerer en formativ målemodell. For våre målemodeller er det et fellestrekk at svargivningen for de enkelte indikatorene vil ha høy grad av samsvar, og vil derfor kunne sies å ha intern konsistens og dermed antas å representere reflekssive mål. Det er for eksempel naturlig å anta at en person som er føler seg kompetent også opplever å mestre oppgavene i jobben sin, jfr. behovstilfredsstillelseskalaen.

Målemodellen for arbeidsmotivasjon for dimensjonene ytre regulering og introjeksjon kan delvis skille seg ut fra de andre med tanke på intern konsistens. De ulike indikatorene i disse målemodellene representerer ikke nødvendigvis de samme oppfatninger ettersom målemodellen for ytre regulering måler både generell ytre regulering, ytre sosial reguleringstilnærming, ytre sosial reguleringsunngåelse, materiell ytre reguleringstilnærming og materiell ytre reguleringsunngåelse. Målemodellen for introjeksjon består av indikatorer både knyttet til generell introjeksjon og for henholdsvis unngåelse og tilnærming. Dette indikerer at denne målemodellen innehar årsaksindikatorer. Ut i fra at ytre regulering og introjeksjon kan deles i underdimensjoner, kan vi si at dimensjonene overordnet kan tenkes å være formative mål bestående av reflekssive underdimensjoner. Dette er forhold vi vil være oppmerksomme på i den videre analysen.

Den andre retningslinjen skiller reflekssive og formative mål ved optimal grad av korrelasjon mellom indikatorene. Typisk ved dette er at alle indikatorene speiler den samme beskrivelsen av begrepet. Slik vil retningslinjen i stor grad sammenfalle med den første retningslinjen, men det er vanskelig på dette tidspunktet å påvise korrelasjon ettersom dette knytter seg til

analysen av faktiske innsamlede data. For effektindikatorer er høy korrelasjon ønskelig. Majoriteten av våre variabler har tilsynelatende betydelig korrelasjon og mange har tidligere vist god reliabilitet for indikatorene, noe som igjen betyr at vi har refleksive mål for de fleste av våre variabler og dimensjoner.

Som for retningslinje en vil dimensjonene for ytre regulering og introjeksjon kunne være et unntak. Dersom vi ser på subdimensjonene, vil vi likevel ha høy grad av intern korrelasjon mellom indikatorer som måler det samme.

Når vi skal velge mellom indikatorer som måler lignende eller ulike elementer ved et begrep, må vi vurdere konsekvensen av å ta ut indikatorer. Slik uttaksproblematikk tar den tredje retningslinjen for seg. Våre begreper og dimensjoners målemodeller ser i hovedsak ut til å ta høyde for å måle distinkte trekk ved begrepet eller dimensjonen, og i liten grad måle trekk ved andre. Dersom faktoranalysene krever fjerning av indikatorer, kan dette altså gjøres uten å miste viktig innhold i begrepet eller dimensjonen. Når det gjelder dimensjonene for ytre regulering og introjeksjon i arbeidsmotivasjonsbegrepet, vil samme logikk som for tidligere retningslinjer gjelde. De har altså ulike underdimensjoner som kan sees på enkeltvis og som ikke nødvendigvis kan fjernes.

I den fjerde retningslinjen påpeker Bollen og Lennox (1991) at valget av indikatorer i en refleksiv målemodell må gjøres ut fra at de har en distinkt tilknytning til hverandre i motsetning til de andre begrepene. Formative målemodeller vil derimot bestå av indikatorer som utgjør ulike sider ved et begrep, og dermed blir det ikke naturlig å sammenligne korrelasjoner mellom begrepets indikatorer med korrelasjoner til andre begreper og dimensjoners indikatorer. Våre refleksive målemodeller ser i hovedsak ut til å ha indikatorer som sammen har en høyere korrelasjon internt enn med andre begreper indikatorer.

Imidlertid måler vi autonomi i to ulike begrep – autonomistøtte og det grunnleggende behovet for autonomi. Selv om disse to ulike sammensetningene ser ut til å være distinkte, må vi likevel være spesielt oppmerksomme på disse i analysene. Det samme vil gjelde for målene i rettfærdighetsdimensjonen prosessrettfærdighet og lønnstilfredshetsdimensjonen tilfredshet med lønnsadministrasjon og struktur. Flere av indikatorene i disse skalaene kan korrelere med begge begrepene ettersom de i noen grad måler det samme.

Den femte og siste retningslinjen ser på forholdet refleksive og formative målemodeller har til feiltermer. Refleksive målemodeller har indikatorer bestående av en feilterm, mens formative målemodeller har en selvstendig feilterm (Bollen og Lennox, 1991b). Dette betyr at indikatorene i våre refleksive målemodeller vil inneha egne feiltermer for de enkelte indikatorene som kan være vanskelig å fange opp. For formative målemodeller vil disse feiltermene knyttes direkte til begrepet eller dimensjonen i seg selv, og derfor utgjøre en egen verdi. For formative målemodeller kan vi derfor lettere finne årsaken til målefeil, mens det er vanskeligere ved refleksive mål. Dette vil altså være noe vi må være oppmerksomme på når vi

skal analysere data ettersom de fleste målemodellene vi skal bruke er reflekseive i følge de andre retningslinjene.

Oppsummert kan vi etter denne gjennomgangen av de ulike retningslinjene for relasjonsmodeller slå fast at vi i hovedsak har benyttet oss av reflekseive målemodeller. Et spørsmålstejn stilles til dimensjonene for ytre regulering og introjeksjon i arbeidsmotivasjonsskalaen og eventuell korrelasjon mellom tilfredshet med lønnsadministrasjon og struktur i lønnsstfredshetsskalaen og prosedyrerettferdighet i rettferdighetsskalaen.

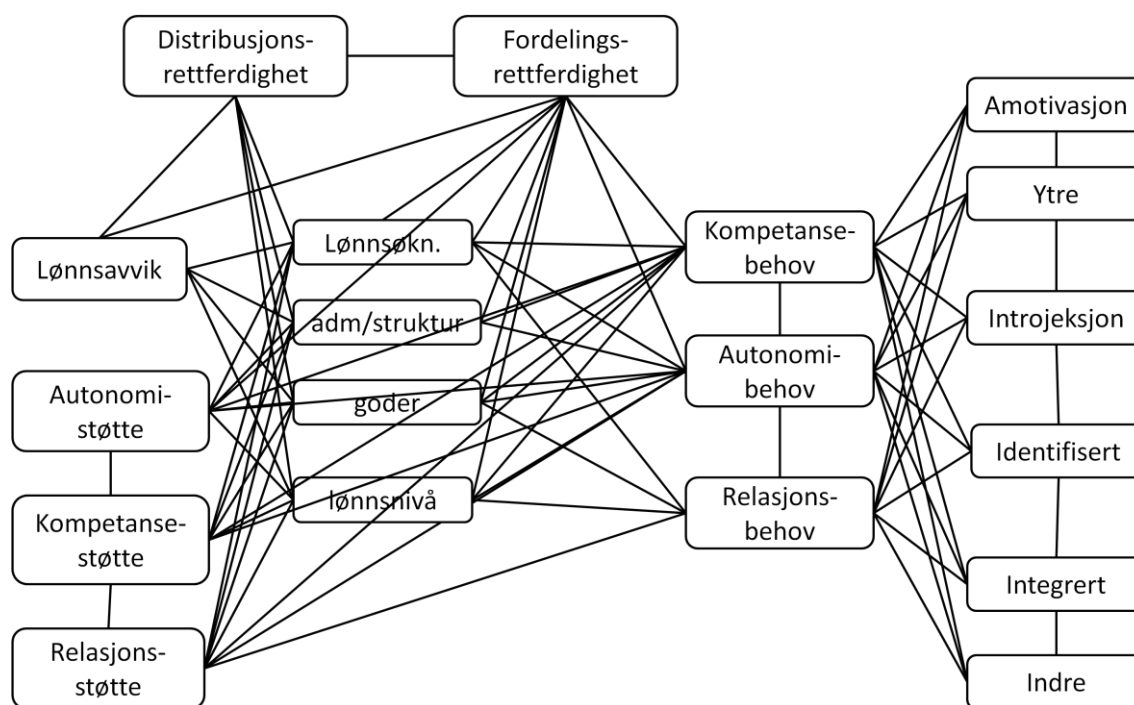
Flere av målene knyttet til våre begreper og dimensjoner vil i senere analyser bli benyttet som en samlet skala der dimensjonen vil utgjøre reflekseive målemodeller, mens begrepet som helhet vil representere et formativt mål. For eksempel består rettferdighet av to ulike målemodeller (prosedyrerettferdighet og distribusjonsrettferdighet) som hver for seg er reflekseive, men som til sammen eventuelt kan utgjøre et formativt mål. Frem til indekseringen av variablene vil vi operere med dimensjonene som utgjør de ulike begrepene, og dette vil derfor ikke ha noe å si for diskusjonen frem til det. Hvordan vi forholder oss til en mulig sammenslåing av reflekseive mål kommer vi tilbake til i kapittel 6.2.5 Indeksering.

Vi har nå vært gjennom de fire stadiene i målutviklingsprosessen for alle våre variabler og deres dimensjoner som inngår i vår konseptuelle modell. Vi vil nå se på de kontrollvariablene som er valgt ut for studien.

Relative skaler

Før vi går videre til utviklingen av mål for modellen, vil vi ta en kort gjennomgang av relative skalaer, ettersom vi i utgangspunktet ønsker å bruke flere slike i vår studie. Særlig gjelder dette for variablene lønnsstfredshet, rettferdighet og autonomistøtte, samt behovstfredsstillelse og arbeidsmotivasjon. Å bruke relative skalaer for en variabel vil si at vi tar for oss hele variabelen på tvers av dimensjoner i målingen av den. Ved bruk av relative skalaer ser man altså på variabelen i sin helhet, og skiller ikke mellom de ulike dimensjonene. Man kan altså enten måle de ulike subskalaene hver for seg, eller kombinere dem i relative skalaer. For oss er det med utgangspunkt i hypoteseformuleringen (som ikke skiller mellom de ulike dimensjonene) aktuelt å bruke relative skalaer.

Fordelen med å bruke relative skalaer er den betydelige reduksjonen av variabler som trengs for å representere de ulike dimensjonene som representeres av det overordnede konseptet. Som en illustrasjon har vi tegnet opp modellen vår uten relative skalaer, og som vi ser ville den blitt langt mer komplisert:



Figur 5: Forskningsmodell uten relative skalaer

Ulempen er at vi ikke får skilt mellom de ulike dimensjonene slik at hypotesene blir mer generelle i sin karakter. Likevel vil relative skalaer gi nyttig informasjon om helhetsbildet (Deci og Ryan, 2002). Dette vil kunne være fordelaktig i forhold til de problemstillinger og forskningsspørsmål denne oppgaven søker å belyse. Til tross for at bruk av slike relative skalaer i ikke nødvendigvis anbefales, kan vi ved hjelp av disse forenkle våre hypoteser noe. Skulle vi undersøke hver enkelt dimensjon under hver variabel, hadde dette resultert i et enormt antall hypoteser. Også i forhold til de praktiske implikasjonene av studien, vil det kunne være en fordel å holde dette på et overordnet nivå slik at det blir enklere å se de store sammenhengene som kan benyttes i det praktiske liv. Senere analyser vil indikere om det er mulig og hensiktsmessig for oss å benytte relative skalaer i denne studien.

5.3.4 Kontrollvariabler

Det er viktig å ha fokus på risikoen om at de forholdene som studeres i vår undersøkelse ikke nødvendigvis representerer hele årsakseffekten. Det er derfor viktig at det kontrolleres for alternative forklaringer ut over modellens variabler. Dette er også en viktig forutsetning for å imøtekomme kravet til isolasjon. Den empiriske sammenhengen mellom årsak og virkning må i følge kravet til isolasjon ikke være begrunnet av en tredje variabel. Slike mulige forklaringsfaktorer som ligger utenfor forskningsmodellen må derfor inkluderes for å kontrollere for om disse faktorene er den egentlige bakgrunnen for noen av sammenhengene. Ved å inkludere kontrollvariabler, kan vi undersøke om sammenhengene er spuriøse eller maskerte (Ringdal, 2007).

Å finne frem til kontrollvariabler som kan representere mulige forklaringsfaktorer er krevende. Virkeligheten er ofte svært kompleks og det kan finnes svært mange mulige variabler for ulike sammenhenger. Vår forskningsmodell tar for seg flere ulike temaer og det er mange sammenhenger som kan og bør testes for alternative forklaringer. For å finne frem til kontrollvariablene, tok vi utgangspunkt i spørsmålet om hvorfor det kan være teoretisk fornuftig å inkludere en tredje variabel som kontroll for de antagelsen vi gjør i forskningsmodellen. Vi har derfor vektlagt det logiske i vårt valgt av variabler som kan tilby en alternativ forklaring, i tillegg til at vi hadde et ønske om at spørsmålene skulle være enkle å besvare og ikke øke spørreskjemaets lengde betrakterlig.

I forbindelse med følelser rundt egen lønn altså lønnstilfredshet og opplevd fortjent lønn fant vi flere mulige årsaksforklaringer. Blant andre inkluderes både personvariabler som utdanning og alder, og arbeidsrelaterte variabler som erfaring, ansettelsesnivå og ansiennitet i Lawlers (1971) avviksmoell for lønnstilfredshet som bakgrunnsvariabler til opplevd fortjent lønn. Williams et al. (2006) inkluderer også personvariabelen kjønn. Dette er alle variabler vi ønsker å kontrollere for i vår studie også.

I tillegg tror vi familieforhold som sivilstatus, husstandens samlede inntekt og antall barn også naturlig vil påvirke utgiftsnivået og dermed også følelser knyttet til egen lønn, og gjerne til opplevd fortjent lønn. Arbeidsrelaterte variabler som ansettelsesnivå og ansiennitet i yrket vil også kunne påvirke opplevd fortjent lønn. Vi har også tatt med kontrollvariabelen opplevd verdi av goder ettersom vi tror dette kan påvirke lønnstilfredshet som et flerdimensjonalt begrep. Kartleggingen av en del av disse variablene vil også kunne være viktige i drøftingen av utvalgets homogenitet. På denne måten vil flere av våre kontrollvariabler også fungere som demografiske variabler for studien.

For å se nærmere på grunnlaget for valget av kontrollvariabler kan vi først og fremst nevne at kjønn er en relativt vanlig variabel å kontrollere for i denne typen studier. Det er både relevant og interessant å se om det er ulikheter mellom kjønnene med tanke på lønnstilfredshet, opplevelse av rettferdighet, behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon. Kanskje er det ulike faktorer som påvirker kvinner og menns indre motivasjon.

Alder, siviltilstand og antall barn mener vi kan være sentralt med tanke på at mennesker går gjennom ulike stadier i livet og har ulike behov og forventninger ut fra hvilket stadium de er i. Selv om mennesker fra ulike aldersgrupper kan uttrykke og tilfredsstille sine grunnleggende behov ulikt, er det likevel interessant å se på effekten av alder og livssituasjon ettersom selvbestemmelsesteorien antar at behovene er universelle.

Det er også naturlig å kontrollere for hvilken bedrift man er ansatt i ettersom undersøkelsen vår vil gjennomføres i flere bedrifter. Ved å kontrollere for ansettelsesnivå og hvilken bedrift respondentene er ansatt i, kan vi se om respondentenes tilknytning til organisasjonen har

betydning. Det kan for eksempel være slik at det er et høyere kulturelt betinget lønnsjag i en organisasjon enn en annen eller blant et ansettelsesnivå. En leder og en medarbeider vil naturlig nok ha ulike forventninger til lønn og kanskje ulike oppfatninger av rettferdighet, og det er derfor viktig å kontrollere for om dette har noe å si for våre sammenhenger.

Her er en samlet oversikt over kontrollvariablene vi har valgt for denne studien:

Kontrollvariabler	
Kontrollvariabel 1	Kjønn
Kontrollvariabel 2	Alder
Kontrollvariabel 3	Sivilstatus
Kontrollvariabel 4	Antall barn i husstanden
Kontrollvariabel 5	Husstandens samlede inntekt
Kontrollvariabel 6	Utdanningsnivå
Kontrollvariabel 7	Ansiennitet i yrket
Kontrollvariabel 8	Opplevd verdi av goder
Kontrollvariabel 9	Ansettelsesnivå
Kontrollvariabel 10	Bedrift

Tabell 12: Kontrollvariabler

Alle de overnevnte kontrollvariablene er inkludert i vår studie på grunn av deres mulige forklaringsverdi på de ulike sammenhengene i forklaringsmodellen vår. Det var ikke aktuelt å inkludere slike variabler i selve forskningsmodellen ettersom de i utgangspunktet ikke antas å påvirke verken form eller styrke mellom relasjonene (Slater og Narver, 1994). Å bruke kontrollvariabler kan i verste fall føre til at sammenhenger mellom variablene våre reduseres eller forsvinner helt dersom de viser seg å være forklart av en tredje variabel. Dersom uavhengige variabler og kontrollvariabler er i interaksjon, blir vi derfor nødt til å tolke disse sammen. På denne måten vil inkludering av kontrollvariabler gi oss mulighet til å undersøke om våre statistiske sammenhenger kan sies å være årsakssammenhenger i den forstand at relaterte variabler virkelig har et samspill som forklares av hverandre (Ringdal, 2007) og dermed likevel imøtekomme kravet til isolasjon.

5.4 Utforming og distribusjon av spørreskjemaet

I denne siste delen av metodekapittelet skal vi se nærmere på utformingen av spørreskjemaet og distribusjonen av det.

5.4.1 Utforming

Når man benytter seg av spørreskjema der man ikke har noen mulighet for å veilede respondenten er utformingen viktig. Det er viktig at spørreskjemaet er ryddig, oversiktlig og

ikke til å misforstå. Et profesjonelt utseende spørreskjema vil også kunne øke sannsynligheten for at respondenten tar undersøkelsen seriøst.

Spørreskjemaet vårt ble utelukkende distribuert elektronisk, via programmet MiPro. Respondentene ble informert om tema og formål for undersøkelsen i en e-post invitasjon sendt fra vår kontaktperson i de ulike bedriftene. Fordi det var viktig at de svarte ærlig på hvilken bedrift de jobber for ble det presisert i e-posten hvor de skulle krysse på dette spørsmålet. Dette ble også gjentatt, sammen med andre retningslinjer for svargivning, når undersøkelsen ble åpnet. Respondentens anonymitet ble gjentatte ganger presisert.

Spørreskjemaet består av totalt 80 spørsmål fordelt på 20 seksjoner (se Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen). Ringdal (2007) presiserer at det er viktig at hver av spørreskjemaets deler har en egen innledning i tillegg til den generelle informasjonen. Derfor har vi formulert innledninger knyttet til hver seksjon i skjemaet der vi forklarer hvordan de skal besvares ettersom det kan variere noe fra målemodell til målemodell. I noen har vi en beskrivelse av temaet det stilles spørsmål om for å introdusere respondenten for hva som kommer, i tillegg forsikrer vi underveis om konfidensialitet og anonymitet der dette er nødvendig.

I oppbygningen av skjemaet i de ulike deler, emner og spørsmål har vi valgt å følge Mitchell og Jolley (2007) sine retningslinjer for utforming:

- Ha "ufarlige" spørsmål først og avslutt med mer personlige spørsmål
- Kvalifisere tidlig dersom det er nødvendig
- Være klar over betydningen av hvordan svargivningen gis
- Holde samme type spørsmål samlet
- Plassere demografiske spørsmål til slutt

Ettersom respondentene kan være usikre i begynnelsen av svargivningen, ikke vet hva de forventer seg og ikke riktig har bestemt seg for om de vil delta i undersøkelsen eller ikke, kan det være en fordel å starte litt lett med enkle og ufarlige spørsmål. Det er viktig å ikke skremme vekk respondentene i de første spørsmålene. Spørsmålene bør heller vekke interesse (Mitchell & Jolley, 2007). Vi har startet med noen enkle spørsmål knyttet til respondentens ansettelsesforhold og noen, relativt upersonlige, demografiske spørsmål. Mer sensitive spørsmål som opplevd fortjent og mottatt lønn, samt husstandens samlede inntekt ble spart til slutt. En slik rekkefølge vil kunne bidra til at respondenten har blitt mer fortrolig med spørreskjemaet gjennom dets enklere deler og derfor ikke kvier seg i like stor grad for å svare på denne typen spørsmål. Vi har også satt spørsmålene om opplevd fortjent og opplevd mottatt lønn som obligatoriske å svare på. Vi tror at flere er tilbøyelige til å svare på disse når de ligger mot slutten i skjemaet etter en vurdering om at all tidligere innfylling vil være forgyves om de ikke også svarer på disse spørsmålene.

Når det gjelder rekkefølgen på de ulike skalaene for de andre variablene, kan det være fordelaktig å starte til venstre i målemodellen slik at respondentene ikke kan resonere seg frem til hva vi er ute etter å måle. Ettersom dette også passer godt med den første retningslinjen til Mitchell og Jolly (2007), har vi i hovedsak fulgt denne retningslinjen.

Retningslinje to spesifiserer at det er viktig at kvalifisering foretas tidlig i undersøkelsen dersom dette er nødvendig, altså om undersøkelsen sendes til flere enn de man er interessert i at skal besvare den. Dette vil ikke ha relevans for oss ettersom vi ønsker at alle som mottar undersøkelsen skal besvare.

Den tredje retningslinjen handler om spørsmålsformatene, hvor man kan velge mellom faste svaralternativer og åpne spørsmål. Faste svaralternativer gir respondenten alternativer som kan krysses av ved, mens ved åpne spørsmål må respondenten selv fylle inn et svar (Mitchell & Jolley, 2007).

Gjennom faste svaralternativer kan man risikere å miste viktig informasjon ettersom respondentene ikke får gitt de tilbakemeldingene de ønsker. Åpne spørsmål gir rom for at respondenten kan svare akkurat det de vil og dermed kan få gitt uttrykk for sine meninger på en mer nøyaktig måte.

Ved bruk av åpne spørsmål unngås problemet med at man kan legge ord i munnen på respondentene og at man har muligheten til å undersøke hva som kan være årsaken til at respondenten svarer slik vedkommende gjør på de faste alternativene. En ulempe med åpne spørsmål er at svarene kan være vanskelige å kode. En forskningsstudie må selv vurdere valget mellom disse opp mot hvor mye teori som finnes på feltet man skal studere, som igjen vil avgjøre hvor interessant det er å undersøke noe mer ut over faste svaralternativer.

For vår studie har vi valgt å bruke faste svaralternativer for alle spørsmål utenom spørsmål som går på mottatt lønn, fortjent lønn, husstandens samlede inntekt og opplevd verdi av goder. Disse fylles inn med tall og vil derfor være enkle å kode i etterkant. For å sikre anonymitet har vi bedt respondentene runde av til nærmeste hele tusen eller titusen.

Igjen står vi ovenfor et valg. Spørsmål med faste svaralternativer kan enten være dikotome eller bruke Likert-skalaer. Ved bruk av Likert-skala blir respondenten stilt ovenfor et spørsmål eller en påstand og skal ta stilling til denne ved å rangere svaret sitt på en skala (Mitchell & Jolley, 2007). Ved å bruke slike skalaer får man svært god mulighet for statistiske tester og vil derfor være hensiktsmessig for de fleste av spørsmålene vår undersøkelse.

Ulempen med å bruke slike skaler, er at faste alternativer kan tvinge respondentene til å svare noe de ikke føler seg komfortabel med eller ikke har de rette forutsetninger for å svare på. Et alternativ kan være å inkludere et svaralternativ for "vet ikke". Vi har likevel valgt å ikke inkludere et slikt alternativ ettersom vi er bekymret for om veldig mange vil benytte seg av det, noe som vil redusere kvaliteten på vårt datamateriale, samtidig som vi mener alle mulige

respondenter i utvalget vårt burde ha forutsetning for å kunne mene noe om alle våre spørsmål.

En annen ulempe ved skalabruk, er at noen respondenter er tilbøyelige til å gjennomgående svare i sentrum av skalaen, eller gjennomgående svare i positiv eller negativ ende av skalaen uten å lese spørsmålene grundig. For å prøve å unngå dette, inneholder de fleste av våre skalaer noen reverserte spørsmål. På den måten skaper man litt variasjon i hva respondentene må velge slik at de ikke kan markere den samme verdien for å gi uttrykke for de samme meningene i de ulike spørsmålene. Vi tvinger da respondentene til å ha et mer bevisst forhold til hva de ulike punktene på skalaene egentlig betyr. Likevel advares det mot å ha en blanding av negative og positive spørsmålsformuleringer om hverandre. Dersom man velger å benytte seg av både negative og positive spørsmål, bør man samle disse klyngevis. Vi har på dette punktet valg å bruke de etablerte måleskalaene i den rekkefølgen de står oppgitt i våre kilder, hvor plassering av eventuelle reverserte skalaer vil komme innimellom positive i noen mål og til slutt i noen mål.

Den fjerde retningslinjen ser på viktigheten av å holde relaterte spørsmål samlet (Mitchell & Jolley, 2007). Dette vil kunne redusere faren for misforståelser ettersom respondenten blir satt i ulike modus i forhold til temaene på spørsmålene. Dette vil også være mer effektivt for respondenten som vet hva det overordnede temaet for hvert spørsmål/påstand er til enhver tid i løpet av utfyllingen. Vi har lagt målene knyttet til hver enkelt variabel i hver sin del i spørreskjemaet og vi følger derfor denne retningslinjen. Dette mener vi gjør at spørreskjemaet virker oversiktlig og profesjonelt samtidig som det forenkler og effektiviserer utfyllingen for respondentene.

Den siste retningslinjen påpeker at demografiske spørsmål skal plasseres i slutten av spørreskjemaet. Likevel ser vi at det motsatte er tilfellet i mange undersøkelser. Vi har valgt å legge noen upersonlige, demografiske spørsmål på begynnelsen av skjemaet for å få en lett start, mens de resterende, og mer personlige ligger mot slutten. Dette er i samsvar med den første retningslinjen som sier at man skal unngå personlige spørsmål i begynnelsen av skjemaet. Samtidig kan respondenter være motvillige til å svare på denne typen spørsmål, og velger å unngå disse, men da vil de likevel ha svart på de foregående spørsmålene i undersøkelsen.

Når spørreskjemaet er ferdig utformet, vil det være hensiktsmessig med en pretest av undersøkelsen for å få personer uten fagkunnskapen vi som forskere innehar til å vurdere det. Vi vil gå gjennom pretesten i neste kapittel.

5.4.2 Pretest

For å sikre at valgte mål i spørreskjemaet fungerer slik de skal, er en pretest avgjørende. Man vil alltid finne visse svakheter med ethvert måleverktøy, en pretest er derfor viktig for å kunne

minimere disse svakhetene. Pretesten brukes dermed til å sikre variasjon i svargivning samtidig som man gjennomgår målene for å sikre at de er klare og tydelige og at respondenten ikke misforstår spørsmålene som stilles. For å få opp variasjon i svarene er det positivt med spørsmål som innebærer at respondenten må rangere sitt svar på en skala, mange av våre mål er utformet på denne måten, men det gir oss ikke automatisk variasjon (Mitchell og Jolley, 2007a). En pretest kan gjøres ved at et utvalg personer utenfor utvalget bes om å fylle ut undersøkelsen. De fleste av våre spørsmål er hentet fra allerede validerte skalaer, vi har derfor ikke sett det nødvendig å gjennomføre omfattende pretester. De spørsmålene vi selv har utformet gjelder i stor grad bakgrunnsvariabler. Spørreskjemaet ble derfor testet av noen utvalgte testpersoner, der vi hovedsakelig la vekt på forståelse, meningsinnhold og rekkefølge på spørsmålene. Vi ba også testpersonene legge merke til hvor lang tid det tok å fylle ut spørreskjemaet ettersom dette er nyttig informasjon til deltagerbedrifter og respondenter.

Vi har ikke gjort en så omfattende pretesting av spørreskjemaet at vi kunne analysere svarene statistisk, men en visuell inspeksjon viste oss at vi både fikk variasjon i svarene og at undersøkelsen fungerte som den skulle. De tilbakemeldingene vi fikk fra våre testpersoner var stort sett positive: spørreskjemaet ga god forståelse, var ikke ubehagelig å svare på og tok ikke for lang tid. Vi fikk likevel noen tilbakemeldinger med forslag til endringer. En tilbakemelding gikk på rekkefølge på spørsmålene, dette ble tatt hensyn til og vi endret rekkefølgen, slik at spørsmålene med få underspørsmål i stor grad kommer tidlig i undersøkelsen, slik at respondenten føler fremgang i forhold til gjennomføring av undersøkelsen. Det anbefales også at de «ufarlige spørsmålene», som gjerne omhandler andre enn en selv kommer først. Vi valgte derfor, etter å ha spurt hvilken bedrift man var ansatt i, å starte med spørsmål som omhandlet overordnede. Vi fikk også tilbakemelding om at noen av testpersonene følte mange spørsmål gjentok seg selv. Dersom vi ser på de validerte måleskalaene vi har tatt i bruk for undersøkelsen, kan man lett se at mange av spørsmålene er nokså like, med kun små nyanseforskjeller. Vi valgte ikke å gjøre tiltak i forhold til dette ettersom spørsmålene er deler av etablerte skalaer der man helst ikke skal ta vekk indikatorer.

Etter pretest var spørreskjemaet klar til distribusjon til utvalget for undersøkelsen.

5.4.3 Distribusjon

Det ferdige spørreskjemaet ble distribuert til SpareBank 1 Hallingdal i desember 2011, mens distribusjonen til de øvrige bankene ble gjennomført i januar og februar 2012.

Spørreskjemaet ble distribuert utelukkende elektronisk, via programmet MIPro. Etter anbefaling fra NSD foregikk distribusjonen ved at vi sendte vår kontaktperson i bedriften en e-post med informasjon og link til undersøkelsen. Denne e-posten ble så videresendt av kontaktpersonen til alle ansatte i bedriften. Se vedlegg 3 for invitasjonen til undersøkelsen. Kontaktpersonene våre hadde litt ulike stillinger i de ulike bankene, men det var typisk en fra

ledergruppen, og gjerne en med ansvar for personal. Vi fikk deretter en tilbakemelding om hvor mange den var sendt til, slik at det var mulig å beregne svarprosent. Enkelte steder ble det i tillegg lagt ut en oppfordring om å svare på bedriftens intranett.

I og med at alle våre respondenter er personer som typisk har PC som arbeidsverktøy, antar vi at elektronisk gjennomføring var den måten som gav oss den beste svarprosenten. Vi har også en antagelse om at løsningen med at kontaktpersonen i bedriften sendte ut undersøkelsen og oppfordret de ansatte til å svare også var med på å dra svarprosenten opp. Etter første distribusjon ble det i tillegg sendt ut en påminnelse om å besvare undersøkelsen.

Vi sendte ut og fikk tilbakemelding på følgende antall spørreundersøkelser i de ulike bedriftene og totalt:

Firma	Antall ut-sendte	% av totalt utsendte	Antall svar	Svar-prosent	% av totale svar
SpareBank 1 Hallingdal	75	17,1	44	58,7	17,46
SpareBank 1 Ringerike Hadeland	157	35,8	101	64,3	40,08
Landkreditt Bank	81	18,5	25	30,9	9,92
Odal Sparebank	44	10,0	20	45,5	7,94
Modum Sparebank	45	10,3	38	84,4	15,08
Bamble og Langesund Sparebank	36	8,2	24	66,7	9,52
Totalt	438		252	57,53	

Tabell 13: Antall utsendte og innkomne spørreundersøkelser med svarprosent fordelt på bedrift

Som vi ser fikk vi altså en total svarprosent på 57,57 %, noe vi vurderer som svært bra. 252 respondenter gir oss også en tilfredsstillende størrelse på datasettet og et godt grunnlag for analyser.

6 Analyse

Vi vil i det kommende kapittelet analysere det innsamlede datamaterialet. Målet er å teste hypotesene vi har stilt opp gjennom teorifundamentet i kapittel 2. Før vi kan utføre videre analyser, må vi først se på normalfordelingen i datamaterialet, for så å validere våre indikatorer og måleskalaer. Videre vil vi se på målenes korrelasjoner før vi går gjennom Bollen(1989a) sine regresjonsforutsetninger for å kunne legge grunnlaget for gjennomføring av regresjonsanalyser, som vil gi oss svaret på våre hypoteser. Etter å ha testet for regresjon, tester vi først de medierende forholdene ved hjelp av bootstrapping før vi til sist i kapittelet undersøker for modererende effekter. Alle analyser vil bli foretatt ved hjelp av dataanalyseprogrammet SPSS.

Datagrunnlaget i denne undersøkelsen er nokså stort, vi har derfor valgt ikke å inkludere tabeller og lignende fortløpende i teksten i dette kapittelet. Disse blir å finne i vedlegg 4-18. I dette kapittelet vil vi gå gjennom prosessen knyttet til de ulike analysene, kommentere hva analysene viser og forklare valg og avveininger som er gjort underveis.

6.1 Normalfordeling

Det første steget i en datainspeksjon i kvantitativ dataanalyse er å undersøke om datamaterialet er normalfordelt. For svært mange statistiske tester er det en fordel at datagrunnlagets verdier er normalfordelte (Mitchell og Jolley, 2007b). For statistisk generalisering har normalfordeling en sentral funksjon og det er klare fordeler med normalfordelte data i regresjonsanalysene senere i kapittelet (Ringdal, 2001). Perfekt normalfordelte data vil fordele seg likt på begge sider av senter, som en klokkefasong, der majoriteten av svarene ligger på midten og jo lenger bort fra midten, jo lavere antall svar. I en normalfordelingsanalyse ser vi på spissitet og skjevhet for dataene, der skjevhet representerer mangel på symmetri og spissitet forteller oss hvordan dataene fordeler seg utover, altså om de i stor grad samler seg på midten, eller har en flatere kurve (Field, 2005). Dersom kurven har normalspredning anser vi verdiene for å være normalfordelte. Tommelfingerregelen sier at dataene er normalfordelte dersom vi i analysen observerer en skjevhet under 2 og en spissitet under 4. Det opereres imidlertid også med verdier for skjevhet på inntil 3 og spissitet på inntil 20. Verdier mellom 8 og 20 ansees som ekstremverdier som kan føre til problemer i datamaterialet (Kline, 1998). Ved skjeve fordelinger vil vi kunne oppleve at gjennomsnittet forflytter seg på grunn av noen få unormale verdier (Mitchell og Jolley, 2007a). Alle analysene for normalfordeling blir å finne i vedlegg 4.

Ved inspeksjon av vare data finner vi at de aller fleste indikatorene ligger under kravet til henholdsvis Skjevhet (Skewness) < 2 og Spissitet (Kurtosis) < 4 . Det er imidlertid noen indikatorer som ligger over kravene, disse vil vi nå se nærmere på.

De første indikatorene som ikke fyller kravet til spisshet er behovstilfredsstillelsesindikatorerne ABNS4 (4.573) og ABNS6 (4.034). Selv om de ikke er innenfor det strengeste kravet, utgjør det i følge Kline (1998) ingen ekstremverdi. I og med at indikatorene også er forankret i tidligere validert skala, velger vi å beholde dem.

De neste indikatorene som ikke fyller kravene er arbeidsmotivasjonsindikatorerne AArbmot2N11 og AArbmot2N12, disse to er over verdi for skjevhet og spisshet med henholdsvis 2.48 og 6.67 for AArbmot2N11 og 3.21 og 11.22 for AArbmot2N12. Begge disse indikatorene er reverserte spørsmål, noe som kan være utslagsgivende.

For AArbmot2N11 ser vi at den fremdeles ligger under ekstremverdiene, mens AArbmot2N12 ligger i ekstremverdiintervallet og kan skape problemer. Med samme begrunnelse som før, at indikatorene kommer fra allerede validerte skalaer, velger i likevel å beholde dem begge, men vi vil være oppmerksomme på disse indikatorene i videre analyser.

Når det gjelder AbarnF1 har vi spisshet på 6.62 som er over tommelfingerregelen, men ingen ekstremverdi. Når vi inspiserer datagrunnlaget finner vi at vi har en høy overvekt av respondenter med 0,1 og 2 barn, og at andelen med 3-10 barn samlet sett tilsvarer de øvrige kategorier. Vi velger derfor å redefinere variabelens kategorier til 0 barn, 1 barn 2barn og 3 eller flere barn. Når vi gjør dette finner vi skewness -.023 og kurtosis – 1.36, og kravet til normalfordeling er oppfylt. Denne kontrollvariabelen får navnet "barn".

Videre undersøker vi indikatorene som representerer opplevd mottatt lønn, opplevd verdi av goder, opplevd fortjent lønn og husstandens samlede inntekt. AlonnF1 ligger innenfor kravet til skjevhet men er så vidt over kravet til spisshet (4.039) AGodeF1 og AFortlonnF1 er over kravene til både skjevhet og spisshet. AGodeF1 har skjevhet 3.846 som er innenfor ekstremverdien, men spisshet 25.766 som er over selv ekstremverdigransene. For husstandens samlede inntekt finner vi verdiene for skewness til å være 2.216 og kurtosis 14.754. Skewness er således like under kravet og kurtosis ligger i ekstremverdiintervallet. For AFortlonn F1 får vi enda høyere verdier, skjevhet er innenfor med 13.110, men spisshet er på hele 191.741. Dette er spørsmål der respondenten selv har tastet inn verdien for sin lønn, selv om vi i spørreskjemaet tok forhåndsregler ved å be respondenten verifisere ekstreme verdier, er dette spørsmål der vi har vært klar over at det kan finnes feilkilder. Vi mener det av hensyn til disse variabelenes egenskaper er naturlig at de ikke er normalfordelte. Vi gjør likevel en grundig visuell undersøkelse av data for lønn før vi går videre.

6.1.1 Inspeksjon av datasett

Vi vil senere foreta en statistisk test for å finne mulige uteliggere i vårt datasett, men ikke alle feil er mulig å oppdage via statistisk testing. Særlig i vårt tilfelle der respondenten selv har tastet inn verdier for lønn er en grundig inspeksjon av datasettet er nødvendig for å sikre seg mot eventuelle feil. Spørsmålsformuleringen kan også, av noen, blitt oppfattet som uklart. Når

normalfordelingsanalysene våre viser store avvik på lønnsdata gir dette oss grunn til å undersøke disse dataene ekstra nøye. I en slik manuell inspeksjon er det viktig å bruke logikk, sunn fornuft samt kunnskap fra teorigjennomgang for å se hva vi mener ligger innenfor det sannsynlige og hva som kan være målefeil.

I gjennomgangen av datamaterialet har vi diskutert om de respondentene som på lønns spørsmålet har svart useriøst eller feil skal fjernes i sin helhet fra undersøkelsen, men spørsmål om lønn kan føles svært personlig og mange kan kvie seg for å svare på det. Det er derfor ingenting som skulle tilsi at respondenten har svart uærlig på andre spørsmål selv om han har svart useriøst på spørsmål om lønn. Slike svar vil eventuelt vise seg i senere uteliggeranalyser. Videre har vi i enkelte tilfeller, av grunner som vil komme frem for det enkelte svar, tatt et valg om å ikke fjerne, men heller korrigere svaret. Det må poengteres at alle endringer som har blitt gjort har blitt gjort slik at verdiene har blitt normalisert i sammenligning med øvrige respondenter. Vi vil her nevne at det under utviklingen av spørreskjemaet ble diskutert om vi burde gi respondentene mulighet til å ikke svare på disse spørsmålene for å unngå useriøse svar. Da vi bestemte oss for ikke å gi denne muligheten var det med bakgrunn i at dette spørsmålet er svært viktig for undersøkelsen, og med få svar her ville undersøkelsen ha liten verdi.

Vi finner følgende uregelmessigheter og i datasettet på bakgrunn av visuell inspeksjon, og utfører endringer som kommentert:

- Ved inspeksjon finner vi at respondent nr 158 har oppgitt en inntekt på 650 000, og en fortjent inntekt på 7,5 mill, det er nærliggende å anta at dette skyldes en tastefeil med en null for mye ettersom det vil gi et mer realistisk lønnsavvik sammenlignet med andre respondenter i vår undersøkelse. Det er også unaturlig at en som tjener 650 000 kroner mener han burde tjent 7,5 millioner, vi har derfor valg å endre fortjent lønn til 750 000 for denne respondenten.
- Respondent 145 har oppgitt lønn 39 000 og fortjent lønn 2000, da vi ikke kan være sikre på om dette er tastefeil eller om disse unormale tallene skyldes noe annet, velger vi å fjerne disse tallene fra datasettet.
- Respondent 155 har oppgitt lønn 39 000 og fortjent lønn 43 000. Her er det nærliggende å anta at respondenten har tastet en null for lite, ettersom 390 000 er en nokså vanlig lønn i vårt datasett, mens 39 000 er en ekstremt lav verdi. Vi velger derfor å legge til en null slik at vi får 390 000 og 430 000.
- Respondent 244 har ikke oppgitt lønn, kun fortjent lønn 1000000, her fjerner vi dette, da dette tallet er så stort at vi er redde for at den vil skape problemer, samtidig som vi uansett ikke ville fått regnet ut noe avvik på respondenten.

- Respondent 242 har svart at han har en inntekt på 567890 (siffer etter hverandre på tastaturet), dette antar vi er et resultat av at personen ikke ønsker å oppgi inntekt og fjerner dette svaret.

Respondent 248 har oppgitt en lønn på 900 000 og en fortjent lønn på 400 000, selv om dette er et svar som avviker fra normalen kan vi ikke utelukke at respondenten faktisk mener at han får over dobbelt lønn av det han mener han fortjener. Vi beholder derfor disse tallene.

Respondent 250 har en stor differanse på hva han tjener og hva han fortjener å tjene (400 000/700 000) sammenlignet med de andre respondentene i vår undersøkelse. Vi kan likevel ikke utelukke at respondenten mener dette og beholder svaret.

Etter å ha utført disse endringer i datasettet ser vi at normalfordelingen til lønnsavvik forbedrer seg, slik at den er innenfor kravet til skjevhet (.99). Spisshet (4.38) ligger godt under ekstremverdien, fortjent lønn er etter endringene også innenfor kravene med spisshet på .894 og skjevhet på 3.12.

Data for opplevd verdi av goder fant vi heller ikke til å være normalfordelte. Når vi inspiserer dataene ser vi at det er en veldig variasjon i hva den enkelte respondent svarer, den strekker seg fra 0 til 170 000, uten at vi finner svarene å være konsekvente innenfor samme ansettelsesnivå, slik man kunne antatt. Denne tendensen viser seg på tvers av de ulike bedriftene som deltok i vår undersøkelse. Dette kan ha tre årsaker: For det første kan nivået av goder være svært individuelt, for det andre er det mulig at de ansatte ikke er bevisst verdien av de godene de faktisk har og for det tredje kan spørsmålsstillingen oppfattes upresis. Vi ønsket nettopp å fange inn hva respondenten oppfattet av goder, og presiserte dermed ikke hva som regnes med som goder. Det kan dermed tenkes at mange respondenter ikke har regnet med goder som forsikringsordninger, billigere lånerenter, forsikringer etc. mens andre igjen har tatt disse med. Goder er for oss tatt med som en kontrollvariabel og vi ser derfor ikke de overstående momenter som et problem for den videre studien. Vi tar den med oss videre, men vi vil ikke legge særlig vekt på eventuelle utslag den vil gjøre i senere analyser.

6.2 Validering av mål

Validitet og reliabilitet er sentrale begreper i kvalitetssikringen av en studie. Reliabilitet er pålitelighet og betyr at man skal få samme resultat ved bruk av samme måleinstrument i gjentatte målinger. Validitet ser på studiens gyldighet, og handler om at man faktisk måler det man ønsker å måle. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet. Reliabilitet testes rent empirisk, mens validitet i tillegg krever en teoretisk vurdering (Ringdal, 2007). Verdien av de målte begrepene i vår studie er nødvendigvis sammensatt av begrepets sanne verdi pluss målefeil. Disse målefeilene kan være systematiske eller tilfeldige. En systematisk målefeil går ut over studiens validitet mens tilfeldige målefeil går ut over studiens reliabilitet.

Validitetstester deler vi grovt inn i to ulike typer validitet, teoretisk og empirisk validitet. Den teoretiske validiteten ser på om faktorene måler det de gjennom målutviklingen var tenkt å måle, for å sikre at de gjør dette må validiteten også testes empirisk gjennom datainnsamlingen.

Empirisk målvalidering ser på om de ulike indikatorene for en variabel eller variabelen samlet inneholder systematiske eller tilfeldige målefeil (Ringdal, 2007). Ved å eliminere indikatorer og /eller variabler som ikke består validitetstester kan vi i høyere grad gå ut i fra at senere analyser gir korrekte resultater og konklusjoner.

I vår studie vil validering av mål består av syv ulike validitetstester der vi ser på overflatevaliditet, prosessvaliditet, konvergent validitet, reliabilitet, divergent validitet, diskriminant validitet, prediktiv validitet og nomologisk validitet. I det videre vil vi gjennomføre tester for validitet og reliabilitet for de enkelte variabler i studien. Vi har allerede gjennomført en grundig målutviklingsprosess i kapittel 5.3.3. Dette sikrer et godt grunnlag for teoretisk validitet. Hovedfokus i dette kapittelet vil derfor være den empiriske målvalideringen, men først vil vi ta en kort gjennomgang av teoretisk validitet.

6.2.1 Teoretisk validitet

Overflatevaliditet og prosessvaliditet er begge former for teoretisk validitet. Vi vil i det etterfølgende se nærmere på disse to validitetstestene.

Overflatevaliditet

Overflatevaliditet må ivaretas før datainnsamlingen og handler om at målene virker til å skulle måle de begreper og mål de er ment for å måle. Overflatevaliditet sier ingenting om vitenskapelig validitet og man vil normalt ikke velge et mål basert på dette. Under noen omstendigheter bør man til og med unngå å bruke mål som har høy overflatevaliditet fordi denne kan ødelegge for vitenskapelig validitet. Dette fordi respondenten da kan komme til å svare ut i fra hvilke resultat de ønsker å oppnå (Mitchell og Jolley, 2007a).

Vi har i vår undersøkelse brukt validerte og etablerte skalaer for alle mål med unntak av lønnsavvik. Vi kan derfor anta at de vil måle det de er ment for å måle uten at vi får problemer med for høy overflatevaliditet. Når det gjelder lønnsavvik er dette en funksjon av differansen mellom hva man tjener og hva man syns man bør tjene, denne kan vi derfor også anta at måler det vi ønsker å måle. Vi anser derfor kravet til overflatevaliditet som tilfredsstillt.

Prosessvaliditet

Prosessvaliditet omhandler hvorvidt utviklingen av mål har vært systematiske og betinges i stor grad av at overflatevaliditet er til stede. Vi vil således si at i denne studien er prosessvaliditeten ivaretatt gjennom målutviklingsprosessen som beskrevet i kapittel 5.3.3. Målutviklingen har fulgt de anbefalte målutviklingstrinnene til Bollen (1989a), og vi kan derfor hevde at vi har foretatt systematiske, grundige og reflekterte valg. Sammen med

tilstedeværelsen av overflatevaliditet kan vi si at vi har ivaretatt studiens prosessvaliditet i tråd med de krav som stilles til dette.

6.2.2 Empirisk validitet

Det vil alltid være knyttet målefeil, enten systematiske eller tilfeldige, til målinger gjort gjennom datainnsamling. Man kan finne systematiske og tilfeldige målefeil, tilfeldige målefeil går på reliabiliteten mens de systematiske påvirker dataenes validitet (Ringdal, 2007). For å avdekke disse målefeilene har vi foretatt analyser ved hjelp av ulike statistiske tester, der vi forsikrer oss om at alle våre begrep og indikatorer ligger innenfor de krav som gjelder.

Når vi ser på empirisk validitet ser vi på konvergent validitet, divergent validitet, reliabilitet, diskriminant validitet, prediktiv validitet og tilslutt nomologisk validitet. De ulike validitetstypene vil først bli presentert i henhold til hensikt og krav, før vi deretter tar for oss denne studiens dimensjoner i forhold til den spesifikke validitetstest.

Det vil for de siste tre validitetstypene være nødvendig å benytte sammensatte mål for hvert begrep, vi vil derfor gjennomgå indeksering av disse begrepene før disse tre testene.

Vi har i hovedsak benyttet oss av Maximumlikelihood, en streng metode for sannsynlighetsmaksimering i våre analyser. Dette er en svært vanlig metode for faktoranalyser. Metoden anslår hvor usikre estimatene er ved å bygge på generelle statistiske prinsipper. Alternativt kan man benytte seg av Principal Component, men dette er en mindre streng metode som dermed har en del svakheter (Field, 2005).

Konvergent validitet

Konvergent validitet har som mål å teste om indikatorene måler det begrepet eller den dimensjonen de var ment for å måle. Dette gjør man ved å undersøke deres felles varians (Bollen og Lennox, 1991a).

For å teste korrelasjoner mellom indikatorene benytter vi faktoranalyse. En faktoranalyse er i realiteten en avansert prøve og feile metode der faktorladninger er en numerisk beregning for å finne den mest optimale kombinasjonen av indikatorer for en dimensjon.

Faktoranalysene lokaliserer de latente faktorene som er grunnlaget for korrelasjonen mellom de ulike indikatorene for et begrep (Ringdal, 2001). Det vi ønsker er at indikatorene for hvert begrep eller dimensjon skal lade på samme faktor, dersom en eller flere av indikatorene lader på andre faktorer må vi vurdere å fjerne disse (Ringdal, 2001). Vi har reversert de indikatorene som representerer negative spørsmål.

Vi skal nå se på faktorladningene til det enkelte begrep ved å foreta en faktoranalyse i SPSS. Den kvadrerte faktorladningen bør ha en varians på over 10 %, noe som betyr at faktorladningen her bør være høyere enn .3 og helst over .5 Har man faktorladninger ned mot .3, bør disse kun aksepteres dersom vi har flere enn tre spørsmål i målemodellen for

dimensjonen (Tabachnick og Fidell, 2001). I følge Field (2005) avhenger grensen for faktorladninger av størrelsen på utvalget, med 200 respondenter går grensen ved .362, mens for 300 respondenter er grensen .298. Med våre 252 respondenter bør vi også i følge dette ligge over .3. Grensen for kryssladning er .10. Dersom det viser seg at det er indikatorer som ikke tilfredsstillers kravene, bør disse vurderes fjernet fra datasettet og videre analyser. Dette kan vi gjøre fordi man i en refleksiv målemodell har indikatorer som er sammensatt slik at de viser det samme endimensjonale begrepet og dermed er utbyttbare med hverandre (Bollen og Lennox, 1991a). På tross av dette er det viktig å ta med i betraktningen når man tar ut indikatorer at det er uheldig dersom indikatorantallet blir for lavt for det refleksive målet. Med bakgrunn i dette, vil vi nå se på de ulike variablene for vår studie, med et unntak: Faktoranalyser er ikke forenelig med den typen variabel som lønnsavviket er, dette vil derfor holdes utenfor disse analysene.

Eventuelle indikatorer som ekskluderes gjennom denne analysen for konvergent validitet, vil utelates i alle senere analyser. Videre følger en gjennomgang av konvergent validitet for studiens begreper. Analyseresultater vil i tillegg være å finne i Vedlegg 5.

Tilfredsstillelse av grunnleggende behov

I konvergent validitetstest for begrepet "Tilfredsstillelse av grunnleggende behov" med alle 10 indikatorer ser vi at indikator ABNS10 krysslader på alle 3 faktorer, i tillegg lader ABNS 3 på feil dimensjon i forhold til hvilken den var ment å måle i følge målutviklingen, og vi velger derfor å fjerne disse. Når vi så kjører ny test for de resterende 8 indikatorer ser vi at alle indikatorene lader over det strengeste kravet til $>.5$. I tillegg ser vi at begrepet deler seg på tre faktorer slik det er forutsatt i målutviklingen: Autonomibehov, kompetansebehov og relasjonsbehov.

Arbeidsmotivasjon

I følge teorigrunnlaget skal Arbeidsmotivasjon lade på 6 ulike faktorer. Konvergent validitetstest viser i første omgang at vi får ladninger på feil faktor for indikator AArbmot_1N5 og i tillegg finner vi kryssladning for indikatorene AArbmot_1N4, og AArbmot_1N6. Dette er alle mål for ytre motivasjon.

For å få ladning til 6 faktorer, slik teorigrunnlaget vårt tilsier, kan vi forsøke å tvinge analysen til å bruke 6 faktorer, eller fjerne AArbot_1N11 som lader på feil faktor. Årsaken til denne ladningen på feil faktor for AArbot_1N11 kan være at respondenten ikke har omstilt seg når dette spørsmålet kommer i spørreskjemaet og fremdeles tenker på hva andre syns, slik de foregående spørsmålene ber respondenten gjøre. En annen årsak kan være at respondenten legger en annen betydning ordet "viktig" enn i "verdi".

Etter å ha forsøkt begge foreslåtte løsninger ender vi opp med å både fjerne indikatoren som krysslader og i tillegg tvinge analysen til å bruke 6 faktorer. Vi får da fine ladninger på alle indikatorer på riktig dimensjon.

Lønnstilfredshet

Indikatorene til lønnstilfredshet lader først på 2 faktorer, men ettersom vårt teorigrunnlag sier at den vi har fire dimensjoner av begrepet, tvinger vi analysen til å bruke 4 faktorer. Dette fungerer derimot ikke, da samtlige indikatorer viser seg å lade på samme faktor.

Vi forsøker deretter å tvinge analysen til å lade på 3 faktorer, dette viser seg å gi to kryssladninger (1N4, 1N7) og en feilladning (2N7), vi velger derfor å bruke SPSS sitt forslag om to faktorer, hvor dimensjonen goder lader på en egen faktor, mens tilfredshet med lønnsnivå, lønnsøkninger og struktur/administrasjon lader på samme faktor. Med andre ord slår vi sammen tilfredshet med lønnsnivå og tilfredshet med lønnsøkning, og tilfredshet med struktur og administrasjon, mens tilfredshet med goder er egen faktor.

Alternativet til å slå sammen disse slik at vi får to faktorer ville være å ta ut de indikatorene som krysslader eller lader på feil faktor. Dette ville imidlertid bety at vi måtte fjerne mange indikatorer, noe som betyr at vi ville mistet mye av informasjonen i datasettet. At vi ikke finner støtte for å dele i de 4 faktorene som teorien tilsier, vil ikke ha noen praktisk betydning for oss, ettersom vi senere ønsker å slå sammen hele begrepet til en relativ skala, men vil likevel kunne presentere en svakhet ved oppgaven.

Rettferdighet

Rettferdighet deler seg på de to faktorene vi har forutsatt: prosedyrerettferdighet og distribusjonsrettferdighet. Vi kan dermed si at kravet til konvergent validitet er tilfredsstillt.

Autonomistøtte

Denne variabelen lader som forventet på en faktor. Alle indikatorene lader høyt på .857 eller høyere. Den tilfredsstillter dermed kravene til konvergent validitet.

Lønnsavvik

For vår variabel lønnsavvik, vil det ikke være aktuelt å sjekke for konvergent validitet da dette er en kontinuerlig variabel.

Oppsummering konvergent validitet

Gjennom de forutgående faktoranalyser og de grep vi har tatt på bakgrunn av resultatene av disse, anser vi studien som konvergent valid.

Divergent validitet

Divergent validitet ser på faktorladningene mellom de ulike begrepene i forskningsmodellen. Dersom indikatorene for et begrep ikke har felles varians med indikatorene for et annet begrep har vi divergent validitet. Når vi tester for divergent validitet ser vi etter kryssladninger mellom de ulike målemodellene ved hjelp av faktoranalyse. Finner vi at en indikator lader høyt på et annet begrep enn den er ment å lade på, kan vi ikke lenger si om effekten av den variabelen indikatoren er ment å lade på kommer fra det aktuelle begrepet eller om det

kommer fra systematisk målefeil. Som for tidligere faktoranalyser er tommelfingerregelen her at differansen mellom den faktoren indikatoren er ment å lade på og de andre faktorene skal være større enn .2, og at faktorladningen på disse øvrige faktorene skal være under .3. Dersom disse grensene ikke tilfredstilles må man vurdere å ta ut de indikatorene som ikke er tilfredsstillende. Kravene er ikke å anse som absolutte og man må vurdere hvert enkelt tilfelle for å unngå å utelate hele begreper. Lønnsavviket er ikke egnet for å utføre denne typen analyser og er holdt utenfor. Resultatene for analysene blir å finne i vedlegg 6.

Når vi inkluderer alle indikatorene for alle begreper fordeler de fleste seg på riktig begrep. Noen av indikatorene fordeler seg imidlertid på flere faktorer. Dette gjør de både ved bruk av maximum likelihood og den mindre strenge principal componentmetoden. I en divergent analyse er det i noen tilfeller ikke hensiktsmessig å se på modellen i sin helhet da det er naturlig at vi vil kunne få høye korrelasjoner mellom avhengige og uavhengige variabler. I vårt tilfelle velger vi derfor å dele den divergente analysen i 3, en for de tre variablene lønnsstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte og en for Kompetansebehov og arbeidsmotivasjon. Resultater for behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon har vi gjennomgått i de foregående faktoranalyser hvor de ble funnet tilfredsstillende. Vi vil derfor i vår divergente analyse kun se på variablene lønnsstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte.

Ved bruk av Maximum likelihood i den første analysen, mellom lønnsavvik, rettferdighet og autonomistøtte ser det ut til at indikatorene for rettferdighet og indikatorene for lønnsstilfredshet lader på samme begrep. I tillegg krysslader indikatorene for prosedyrere rettferdighet på en egen faktor. Det samme finner vi ved bruk av principal component. Dette betyr at vi ikke kan være sikre på hvor effekten kommer fra og vi er nødt til å gjøre noen endringer. Et alternativ vil være å fjerne de indikatorene dette gjelder. I vårt tilfelle vil dette bety at vi er nødt til å fjerne et helt begrep. Et annet alternativ vil være å slå disse begrepene sammen i modellen. Ingen av disse alternativene er ønskelige for vår del, da det vil føre til at vi mister mye informasjon. Et siste alternativ er å behandle rettferdighet og lønnsstilfredshet separat. Når vi gjør dette i faktoranalysen ser vi at indikatorene fordeler seg på de riktige begrepene. Dette anser vi derfor som en god løsning. Vi vil i indekseringen se på korrelasjoner mellom de ulike begrepene, og vil der komme tilbake til dette.

6.2.3 Oppsummering konvergent og divergent validitet

Med bakgrunn i validitetstestene, tar vi ut de nevnte indikatorene og lager nye, foreløpige, sammensatte mål for de ulike faktorene for videre analyser. Vi kommer mer tilbake til sammensatte mål og relative skalaer i kapittelet for indeksering, men vi vil her fremstille hvordan vi har kommet frem til de ulike faktorene som benyttes videre i reliabilitets analyser (som må gjennomføres før indeksering).

- Indikatorene for lønnstilfredshet settes sammen til to begreper som måler henholdsvis tilfredshet med lønnsnivå, lønnsøkninger og struktur administrasjon og tilfredshet med goder.
- Indikatorene for rettferdighet settes sammen til to begreper, prosedyrerttferdighet og fordelingsrettferdighet.
- Autonomistøtte forblir ett begrep.
- Indikatorene for behovstilfredsstillelse settes sammen til tre nye begrep som måler henholdsvis behov for autonomi, behov for kompetanse og behov for sosiale relasjoner.
- Indikatorene for arbeidsmotivasjonsbegrepet settes sammen til seks nye begrep, som måler de seks ulike reguleringene for adferd i følge selvbestemmelsesteorien.
- Lønnsavviket regnes ut ved å subtrahere opplevd fortjent lønn fra opplevd mottatt lønn. Vi ser at ved å matematisk få alle verdiene for lønnsavvik over på positiv side (altså ved å plusse på den høyeste negative verdien for alle respondenter) for deretter å redusere tallets størrelse ved å dele alle på 100 000 gjør vi variabelen enklere å arbeide med i analyser. Forholdstallene i variabelen vil forbli de samme.

Se tabellen under for oppsummering av våre nye, foreløpige sammen satte mål:

Variabel	Dimensjon/ Faktor	Variabelnavn	Indikatorer
Lønnsavvik	Lønnsavvik	AminFlonn3	ALonnF1 - AFortlonnF1
Lønns-tilfredshet	Tilfredshet med lønnsnivå, økninger og administrasjon / struktur	LevRaisStructSat	ALonnstillf1N1 ALonnstillf1N3 ALonnstillf1N4 ALonnstillf1N5 ALonnstillf1N7 ALonnstillf2N1 ALonnstillf2N5 ALonnstillf1N8 ALonnstillf1N9 ALonnstillf2N4 ALonnstillf2N7 ALonnstillf2N8 ALonnstillf2N9
	Tilfredshet med goder	BenefitSat	ALonnstillf1N2 ALonnstillf1N6 ALonnstillf2N2 ALonnstillf2N6
Rettferdighet	Prosedyrerttferdighet	JustProcedure	AProsrettN1 AProsrettN2 AProsrettN3 AProsrettN4 AProsrettN5 AProsrettN6 AProsrettN7
	Distribusjonsrettferdighet	JustDistribut	AFordrettN1 AFordrettN2 AFordrettN3 AFordrettN4
Autonomistøtte	Autonomistøtte	AutonomySupport	AledstottN1 AledstottN2 AledstottN3 AledstottN4 AledstottN5 AledstottN6
Behovstilfredsstillelse	Behovet for Autonomi	AutNeed	ABNSN1 ABNSN2
	Behovet for Kompetanse	KompNeed	ABNSN4 ABNSN5 ABNSN6
	Behovet for Relasjoner	SocRelNeed	ABNSN7 ABNSN8 ABNSN9
Arbeidsmotivasjon	Indre motivasjon	Intrinsic	AArbmot_2N7 AArbmot_2N8 AArbmot_2N9
	Integrert motivasjon	Integrated	AArbmot_2N3 AArbmot_2N4 AArbmot_2N5 AArbmot_2N6

	Identifisert motivasjon	Identified	AArbmot_2N1 AArbmot_2N2
	Introjeksjon	Introjection	AArbmot_1N7 AArbmot_1N8 AArbmot_1N9 AArbmot_1N10
	Ytre motivasjon	External	AArbmot_1N1 AArbmot_1N2 AArbmot_1N3
	Amotivasjon	Amotivation	AArbmot_2N10 AArbmot_2N11 AArbmot_2N12

Tabell 14: Foreløpige sammensatte mål etter konvergente og divergente validitetstester

6.2.4 Reliabilitet

Reliabilitet betyr at indikatorene i skalaen man bruker konsekvent skal reflektere den variabelen den måler. Den vil vise om og i hvilken grad vi finner felles varians og sammenheng mellom indikatorene for ett begrep eller dimensjon. En måte å undersøke dette på er å gjennomføre samme undersøkelse på samme person på to ulike tidspunkt (forutsatt at ingenting har endret seg for denne personen hva angår forhold rundt variablene i undersøkelsen) dette kalles test-retest reliabilitet. Ettersom vi i denne studien ikke har mulighet til å gjennomføre undersøkelsen flere ganger, må dette løses på en annen måte. En annen måte man kan se på reliabilitet er å se på om to personer som er like hva angår spørsmålene i undersøkelsen får lik score. I statistisk sammenheng er det derimot vanlig å teste reliabiliteten ved å se på om individuelle indikatorer (eller sett av indikatorer) er konsistente med resten av undersøkelsen. Dette gjøres enklest ved å bruke "split-half reliability". Denne metoden deler datasettet i to. En score for hver respondent blir så kalkulert for hver halvdel av skalaen. Dersom skalaen har høy reliabilitet vil en person sin score på en del av skalaen være (tilnærmet) lik scoren på den andre halvdelen av skalaen. Vi velger derfor "split-half reliability" for denne studien (Field, 2005).

Når vi da ser på dette samlet for alle respondentene skal disse to halvdelene av datasettet korrelere nærmest perfekt. For å beregne dette bruker vi Cronbach's alpha (α), som er den mest brukte metoden for å se på reliabilitet i denne sammenhengen (Field, 2005). For å kunne si at målet er reliabelt er det et krav om at verdien skal være over .6, helst over .7. I følge Field (2005) bør man være forsiktig med å bruke kravene slavisk da antallet indikatorer påvirker α , når antallet indikatorer går opp vil α øke, mens mål med få indikatorer kan få lav α .

I reliabilitetstesten har vi tatt ut de indikatorene som viste seg å ikke holde mål i de forutgående validitetsanalysene og sjekket reliabilitetstallet for hvert enkelt sammensatt mål. Lønnsavviket vil falle utenfor også denne testen da den ikke representerer et refleksivt mål med forventet intern konsistens.

For hvert begrep undersøker vi om Cronbach's Alpha går opp dersom vi fjerner en indikator, årsaken til dette er at dersom den aktuelle indikatoren fjernes, betyr dette at reliabiliteten går opp, med andre ord vil det kunne være nødvendig å fjerne en indikator som er årsaken til at reliabiliteten går ned (Field, 2005).

Vi ser at indikatorene for lønnstilfredshet samlet viser en svært god intern konsistens. Fordi alle er høyt reliable ser det ut til at vi senere kan sette disse variablene sammen til et nytt relativt mål. Indikatorene for rettferdighet samlet viser også en svært god intern konsistens. På bakgrunn av dette er det mulighet for å slå sammen indikatorene og dimensjonene til en relativ skala for rettferdighet.

Når det gjelder behovstilfredsstillelse viser indikatorer for tilfredsstillelse av autonomibehovet en α på .617. Dette er like over kravet, men vi vet at denne kun består av to indikatorer, noe som i seg selv kan gi lav α (Field, 2005) og har dermed muligheten til å slå disse sammen til et nytt sammensatt begrep for autonomibehovet. Indikatorer for behovene samlet gir en α på .604. Dette er like over kravet og sier oss at det muligens er problemer knyttet til å slå sammen dette begrepet. Vi holder muligheten åpen og tar avgjørelsen på bakgrunn av videre korrelasjonsanalyser i kapittel 6.2.5 Indeksering.

Vi finner at alle våre indikatorer lader tilfredsstillende og ingen gjør særlige positive utslag for reliabiliteten dersom de fjernes, vi anser derfor kravet til reliabilitet å være oppfylt. Se tabellen nedenfor for oppsummering av våre reliabilitetsanalyser.

Oppsummering reliabilitetsanalyse	Chronbachs Alpha (α)
Tilfredshet med lønn, lønnsøkninger, struktur og administrasjon	.970
Tilfredshet med goder	.961
Lønnstilfredshet samlet	.972
Prosedyrerettferdighet	.863
Distribusjonsrettferdighet	.930
Rettferdighet samlet	.907
Autonomistøtte	.957
Autonomibehovet	.617
kompetansebehovet	.961
Behovet for sosiale relasjoner	.849
Behovstilfredsstillelse samlet	.604
Indre motivasjon	.928
Integrert motivasjon	.829
Identifisert motivasjon	.904
Autonom motivasjon samlet	.721
Introjeksjon	.856
Ytre motivasjon	.869
Kontrollert motivasjon samlet	.651
Amotivasjon	.695

Tabell 15: Oppsummering reliabilitetsanalyser

I neste kapittel vil vi se nærmere på konstruksjonen av samlede målemodeller for de ulike begrepene med bakgrunn i disse analysene.

6.2.5 Indeksering

De hittil gjennomførte validitets- og reliabilitetstestene har gitt oss svaret på hvorvidt det er mulig å benytte de enkelte indikatorer for hvert begrep eller dimensjon som en hel målemodell. Gjennom disse testene har vi kontrollert egenskapene for de ulike måleskalaene og gjort endringer der dette har vært nødvendig for å gjøre dette mulig. Vi har fjernet de indikatorene som ikke fungerte og kommet frem til de indikatorene og målemodeller som er mulig å bruke i videre analyser for hvert begrep eller dimensjon i vår forskningsmodell.

Før vi kan lage relative skalaer for variablene i vår modell må vi se om det finnes korrelasjoner mellom de uavhengige og de avhengige variablene og om det eventuelt finnes interkorrelasjoner mellom variabler på samme nivå. Vi vil også se på om begrepene for hver del av modellen hver i sær har noe å si, vi vil derfor teste begrepene både sammensatt og hver for seg. Er det et begrep som korrelerer dårlig vil vi vurdere å ta dette ut, da det vil ødelegge for forklaringskraften for det sammensatte målet. Vi benytter korrelasjonsanalyser i SPSS og alle resultatene blir å finne i vedlegg 7.

Korrelasjonsanalyser gir oss et statistisk mål for sammenhengen mellom to ulike variabler eller dimensjoner. Dette målet kalles korrelasjonskoeffisienten og det finnes flere måter å beregne denne. Vi har valgt å benytte oss av en mye brukt metode, "Pearsons correlation coefficient", dette er en metode som forutsetter at variablene er på enten intervall eller forholdstall nivå. Denne metoden gir oss tall i intervallet -1 til +1 (Grønmo, 2004), der 0 = ingen sammenheng og 1 = sammenheng (Field, 2005). Verdien uttrykkes i "R" der $R=.10$ er liten effekt, $R= .30$ er medium effekt og $R= .50$ er stor effekt (Field, 2005). Fortegnet viser oss hvilken retning denne sammenhengen har, om det er en positiv eller negativ sammenheng (Grønmo, 2004). I en korrelasjonsanalyse ser vi i tillegg på signifikansnivået. Hvilke krav man setter til signifikansnivå avgjøres av utvalgets størrelse. Har man et lite utvalg kan man godta et signifikansnivå på under .10, men har man et større utvalg bør kravet ligge på under .05. Hva som regnes som et stort utvalg kan diskuteres, men med 252 respondenter forholder vi oss til et signifikanskrav på $P < .05$ i korrelasjonsanalysen.

Vi vil nå oppsummere funnene i korrelasjonsanalysene for hver variabel og på bakgrunn av dette definere innholdet modellens variabler som vil brukes i videre analyser.

Arbeidsmotivasjon

Reliabilitetstesten viste at de ulike motivasjonsfaktorene har høy reliabilitet. Før vi eventuelt slår sammen disse til relative skalaer for henholdsvis kontrollert og autonom motivasjon må vi imidlertid se nærmere på korrelasjonene mellom de ulike underdimensjonene og korrelasjonene med modellens øvrige mål.

For de ulike motivasjonsfaktorene finner vi at alle reguleringene korrelerer signifikant med hverandre, med unntak av amotivasjon. Denne korrelerer kun med Identifisert. Dette kan muligens forklares av at vi har svært lav frekvens for amotivasjon i vårt datasett. Dette indikerer at det kan være problematisk å slå disse målene sammen.

Når vi ser på de ulike motivasjonsfaktorene mot modellens øvrige variabler finner vi følgende korrelasjoner:

Indre motivasjon korrelerer signifikant med behovet for kompetanse, men ikke med behovet for sosiale relasjoner eller autonomibehovet. Ser vi på behovstilfredsstillelse samlet mot indre motivasjon, finner vi dermed en signifikant korrelasjon, men denne er svakere enn for kompetansebehovet alene. Det ser med andre ord ut til at det er kun behovet for kompetanse som har forklaringskraft for indre motivasjon i denne studien.

Videre finner vi ingen signifikant korrelasjon mellom motivasjonsreguleringene og lønnsavviket.

Mellom lønnstilfredshet og indre motivasjon finner vi signifikante korrelasjoner både for tilfredshet med goder og tilfredshet med lønnsnivå, lønnsøkninger og struktur administrasjon hver for seg og det relative (sammensatte) målet for lønnstilfredshet. Korrelasjonene endres ikke nevneverdig fra de ulike dimensjonene separat og for det samlede målet for lønnstilfredshet.

For rettferdighetsvariablene viser indre motivasjon en signifikant korrelasjon med prosedyrerettferdighet (.366**) og for distribusjonsrettferdighet (.239**), mens det relative målet rettferdighet total viser en korrelasjon på .328**, altså ingen store forskjeller der.

Integrert motivasjon viser ingen korrelasjon med lønnsavvik eller lønnstilfredshetsmålene. For rettferdighet finner vi en svak korrelasjon med prosedyrerettferdighet (.170**), men ikke for distribusjonsrettferdighet eller det relative målet for rettferdighet. Integrert motivasjon korrelerer også svakt med Autonomistøtte (.191**) og Behovstilfredsstillelse samlet, mens det er ingen signifikant korrelasjon med behovet for sosiale relasjoner alene. Kompetansebehovet derimot korrelerer med integrert motivasjon med .405**. Autonomibehovet har en negativ korrelasjon med -.227**.

Identifisert motivasjon finner vi at korrelerer signifikant, men forholdsvis svakt med tilfredshet med goder (.170**), prosedyrerettferdighet (.156*), Autonomistøtte (.211**), Det relative målet for behovstilfredsstillelse (.172**) og autonomibehovet (-.153*). For Kompetansebehovet finner vi igjen en sterkere korrelasjon på .485**.

Det relative målet *Autonom motivasjon* viser korrelasjon med tilfredshet med goder (.200**), rettferdighet total (.147*), lønnstilfredshet total (.153*), prosedyrerettferdighet (.205*), autonomistøtte (.266*), behovstilfredsstillelse total (.282**) og kompetansebehovet (.481**).

Vi ser altså svakere korrelasjoner for det relative målet autonom motivasjon enn vi gjør for indre motivasjon alene.

Introjeksjon korrelerer signifikant med tilfredshet med goder (.198**), lønnstfredshet samlet (.126*), autonomistøtte (.330**) og autonomibehovet (-.259**). Også her finner vi den sterkeste signifikante korrelasjonen med kompetansebehovet (.467**).

For *eksternmotivasjon* finner vi kun signifikante korrelasjoner med autonomibehovet (-.308**) og kompetansebehovet (.271**).

Det relative målet for *kontrollert motivasjon* korrelerer med tilfredshet med goder (.143*), prosedyrerettferdighet(.140*), autonomistøtte (.255**) og kompetansebehovet (.430*).

Amotivasjon korrelerer svakt negativt, men signifikant med lønnsavviket (-.145*), tilfredshet med goder (-.151*), behovstilfredsstillelse total (-.191**), kompetansebehovet (-.125) og behovet for sosiale relasjoner (-.206**).

Korrelasjonsanalysene for motivasjonsfaktorene viser oss at indre motivasjon har høyest korrelasjon med samtlige av modellens øvrige mål (med unntak av lønnsavvik). Dette viser oss at det vil være lite hensiktsmessig å slå sammen motivasjonsmålene til relative skalaer ettersom dette vil gi oss svakere sammenhenger. Forklaringskraften på indre motivasjon vil altså utjevnes av de andre relativt autonome reguleringsenes svake korrelasjon dersom vi slår disse sammen, slik at den totale korrelasjonen blir lavere enn om vi bruker indre motivasjon alene. Vi ønsker derfor ikke å lage relative skalaer knyttet til arbeidsmotivasjon. Vi velger også å kun bruke indre motivasjon i videre analyser og kommer altså til å se bort fra de resterende adferdsreguleringene. Ved å gjøre dette mister vi selvsagt informasjon om hva som påvirker de andre reguleringsene, men vi vil kunne si mer konkret om hva som påvirker den indre reguleringen av adferd.

Lønnstfredshet

Reliabilitetsanalysen viste at vi kunne slå sammen disse underdimensjonene til et relativt begrep. Ser vi på korrelasjonene mellom dimensjonene støttes dette også her. De to underdimensjonene korrelerer høyt med hverandre (.691**). Vi ser også at korrelasjonene med modellens øvrige mål ikke endres vesentlig når vi slår sammen underdimensjonene for lønnstfredshet. Vi tar derfor med oss det relative begrepet lønnstfredshet total (PaySatTotal) i det videre.

Rettferdighet

Reliabilitetsanalysen for rettferdighet viste også høy intern reliabilitet. Korrelasjonsanalysene viser også at de to begrepene korrelerer høyt med hverandre (.593**). For modellens øvrige mål varierer det om det er prosedyrerettferdighet eller distribusjonsrettferdighet som har størst forklaringskraft, men variasjonene er likevel å anse som små, og det relative målet for

rettferdighet endres ikke i særlig grad. Vi velger derfor å bruke det sammensatte relative målet for total rettferdighet (JusticeTotal) i videre analyser.

Lønnstilfredshet og rettferdighet

Vi husker fra faktoranalysene at indikatorene fra prosedyrerettferdighet ladet på faktoren for lønnstilfredshet. Korrelasjonsanalysen viser nå, slik vi fryktet (se kapittel 5.3.3), at det relative målet for lønnstilfredshet viser svært høy korrelasjon med det relative målet for rettferdighet (.829***). Underdimensjonene hver for seg har også høye korrelasjoner seg i mellom. Faktoranalysen og korrelasjonsanalysen viser oss dermed at vi har problemer med å kunne si hvor effekten av den enkelte variabel stammer fra. Vi ser ut fra de to begrepene mål at det kan være naturlig at målene rettferdighet overlapper noe med målene for dimensjonen tilfredshet med administrasjon og struktur i lønnstilfredshetsbegrepet. Vi kjørte derfor en kontrollanalyse mellom disse to begrepene hvor vi ekskluderte indikatorene for dimensjonen tilfredshet med administrasjon og struktur, med en antakelse om at korrelasjonen ville bli langt lavere. Resultatene viste imidlertid at vi selv uten de logisk overlappende indikatorene hadde en korrelasjon mellom rettferdighet og lønnstilfredshet på over .8. Vi har dermed tre valg. Vi kan velge å slå sammen variablene, fjerne et av begrepene fra undersøkelsen, eller vi kan lage to parallelle forskningsmodeller, hvorav en med variabelen lønnstilfredshet og en med variabelen rettferdighet. Vi ønsker ikke å slå disse to variablene sammen da vi mener det vil gjøre at vi mister verdifull informasjon og gode momenter for videre drøftinger. Et sammenslått begrep vil bli mer overordnet, noe som ville gjenspeilet seg i våre drøftelser og konklusjoner. Vi ønsket heller ikke å fjerne noen av begrepene ettersom vi gjennom arbeidet med studien har opparbeidet en nysgjerrighet på hvordan begge disse variablene kan påvirke regulering for adferd. Vi valgte derfor løsningen hvor vi lager en forskningsmodell for hver av de to variablene. Faktoranalysen støtter også dette alternativet, målt hver for seg lader indikatorene for den enkelte variabel på begrepet de er ment å måle. Se figurene nedenfor for modellene.

Behovstilfredsstillelse

Reliabilitetsanalysene viste at det kunne være mulig å lage et relativt mål for behovstilfredsstillelse. Korrelasjonsanalysen for motivasjon viste oss derimot at vi ikke finner signifikante korrelasjoner mellom indre motivasjon og autonomibehovet og behovet for sosiale relasjoner. Dette fører til at vi det relative målet for behovstilfredsstillelse viser en lavere korrelasjon med indre motivasjon enn (.417**) enn korrelasjonen vi finner med Kompetansebehovet (.568**).

Vi ser også sammenhenger mellom autonomibehovet og ytre, integrert, identifisert og introjeksjon, samt en negativ sammenheng mellom det sosiale behovet og amotivasjon. Disse reguleringene for adferd har vi tidligere fjernet fra studien og vi kan ikke se at disse sammenhengene er betydningsfulle nok til å ta disse dimensjonene inn igjen.

Analysene med modellens øvrige variabler viser kun en svak signifikant korrelasjon med tilfredshet med goder for behovet for sosiale relasjoner (.135*), ellers finner vi ingen signifikante korrelasjoner for autonomibehovet og behovet for sosiale relasjoner. Det er med andre ord kun Kompetansebehovet som har betydning for rettferdighet (.349**) og lønnstilfredshet (.317**). Vi tar dermed kun med oss kompetansebehovet (kompneed) i videre analyser.

Autonomistøtte

Autonomistøtte Korrelerer med det relative målet for rettferdighet med .395** og det relative målet for lønnstilfredshet med .429**, dette er å anse som middels korrelasjoner og vi antar at dette ikke vil skape problemer i regresjonsanalysene. Korrelasjonen med Kompetansebehovet viser .507** som ansees som en sterk korrelasjon.

Vi ser også at autonomistøtte har signifikante sammenhenger med de relative målene kontrollert motivasjon og autonom motivasjon, samt også de enkeltvise reguleringene integrert, identifisert og introjeksjon. Likevel ser vi den reguleringen som har desidert størst korrelasjon med autonomistøtte er indre motivasjon (.492**). Autonomistøtte videreføres i analysene som en dimensjon, slik den har vært gjennom hele studien.

Oppsummering Indeksering

Ut i fra tiltak fattet på bakgrunn av korrelasjonsanalyser og reliabilitetstester benytter vi altså følgende mål i det videre:

- Lønnsavvik (AminFlonn3)
- Lønnstilfredshet total (PaySatTotal)
- Rettferdighet total (JusticeTotal)
- Autonomistøtte (AutonomySupport)
- Kompetansebehovet (KompNeed)
- Indre motivasjon (Instrinsic).

Som en konsekvens av funnene i indekseringen, må vi endre noe på flere av hypotesene våre. Begrepet behovstilfredsstillelse må erstattes med tilfredsstillelse av kompetansebehovet, og begrepet arbeidsmotivasjon erstattes med begrepet indre motivasjon. I tillegg vil hypotese 6 som predikerer en positiv sammenheng mellom rettferdighet og lønnstilfredshet utgå fra studien grunnet mulig målefeil. Se tabellene på de neste sidene for de reviderte hypotesene.

Hypoteser	Opprinnelig	Revidert
Hypotese 1	Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og lønnstilfredshet	
Hypotese 2	Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og rettferdighet	
Hypotese 3	Det er en positiv sammenheng mellom lønnstilfredshet og behovstilfredsstillelse	Det er en positiv sammenheng mellom lønnstilfredshet og tilfredsstillelse av kompetansebehovet
Hypotese 4	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og rettferdighet	
Hypotese 5	Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og lønnstilfredshet	Utgår
Hypotese 6	Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse	Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og tilfredsstillelse av kompetansebehovet
Hypotese 7	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og tilfredsstillelse av kompetansebehovet
Hypotese 8	Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet	
Hypotese 9	Det er en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon	Det er en positiv sammenheng mellom tilfredsstillelse av kompetansebehovet og indre motivasjon

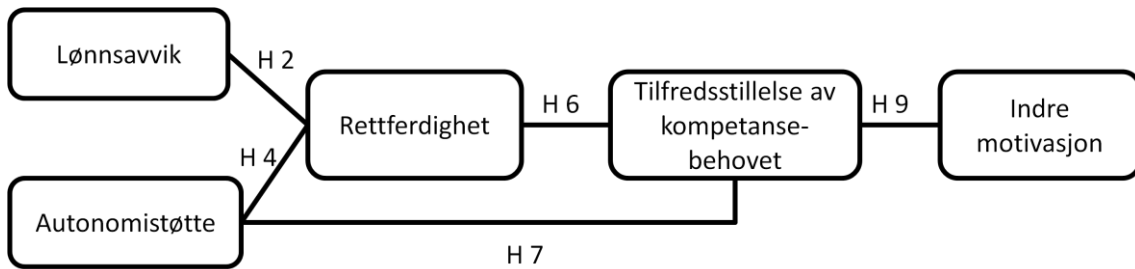
Tabell 16: Reviderte hypoteser

Hypotese	Opprinnelig	Revidert
H 10	Rettferdighet medierer forholdet mellom lønnsavvik og behovstilfredsstillelse	Rettferdighet medierer forholdet mellom lønnsavvik og tilfredsstillelse av kompetansebehov
H 11	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom lønnsavvik og behovstilfredsstillelse	Lønnstilfredsstillelse medierer forholdet mellom lønnsavvik og tilfredsstillelse av kompetansebehov
H 12	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom rettferdighet og autonom motivasjon	Tilfredsstillelse av kompetansebehov medierer forholdet mellom rettferdighet og indre motivasjon
H 13	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom lønnstilfredshet og autonom motivasjon	Tilfredsstillelse av kompetansebehov medierer forholdet mellom lønnstilfredsstillelse og indre motivasjon
H 14	Behovstilfredsstillelse medierer forholdet mellom autonomistøtte og autonom motivasjon	Tilfredsstillelse av kompetansebehov medierer forholdet mellom autonomistøtte og indre motivasjon
H 15	Rettferdighet medierer forholdet mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse	Rettferdighet medierer forholdet mellom autonomistøtte og tilfredsstillelse av kompetansebehov
H 16	Rettferdighet medierer forholdet mellom lønnstilfredshet og behovstilfredsstillelse	Utgår
H 17	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom autonomistøtte og tilfredsstillelse av kompetansebehov
H 18	Lønnstilfredshet medierer forholdet mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse	Utgår

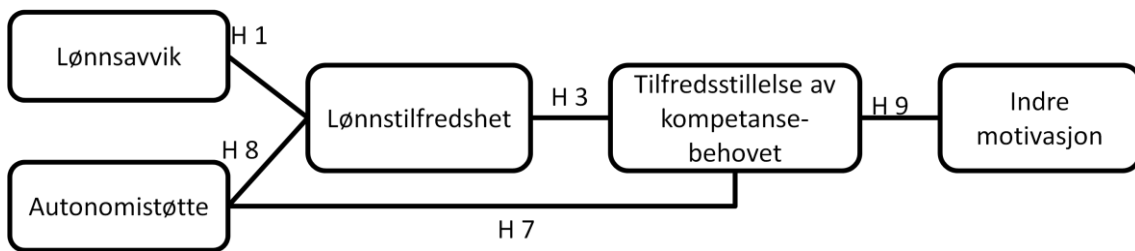
Tabell 17: Reviderte mediator hypoteser

Som vi har forklart tidligere i kapittelet, må vi på grunn av høy korrelasjon mellom lønnstilfredshet og rettferdighet bruke to separate forskningsmodeller i videre analyser, hvor lønnstilfredshet inngår i den ene og rettferdighet i den andre.

De reviderte modellene vil se slik ut:



Figur 6: Forskningsmodell A



Figur 7: Forskningsmodell B

Vi vil nå gå videre i valideringen av mål gjennom diskriminant, predikativ og nomologisk validitet.

6.2.6 Diskriminant validitet

Diskriminant validitet ser på om modellens variabler og dimensjoner er forskjellig fra modellens øvrige variabler/dimensjoner. Analysen foregår dermed på begreps- eller dimensjonsnivå (og ikke på indikatornivå slik konvergent og divergent gjør). Denne type validitet sjekkes dermed gjennom korrelasjonsanalyse der vi ser på de ulike sammensatte begrepene opp mot hverandre. Ønskelig er en så lav korrelasjon som mulig mellom de ulike begrepene. Korrelasjoner må ikke overskride .8, og det er ønskelig at den ligger under .6. Hvis dette kravet ikke tilfredsstilles, er det mulig å eliminere begreper eller dimensjoner, alternativt kan man slå sammen begreper eller dimensjoner som har for høy korrelasjon. Eventuelt må man dele forskningsmodellen i to. Man kan ikke teste modellen med to begreper som har svært høy korrelasjon. Se vedlegg 7 for korrelasjonsanalysen.

Disse korrelasjonene er utførlig gjennomgått i kapittel 6.2.5 for indeksering. Oppsummert viser analysen at alle våre sammensatte mål har korrelasjoner under .6. Unntaket er Lønnstilfredshet og Rettferdighet som har en korrelasjon på .829**. Dette løser vi slik vi tidligere har forklart, ved å bruke to ulike analysemodeller i videre analyser. Vi anser derfor kravene til diskriminant validitet til å være oppfylt.

6.2.7 Prediktiv validitet

Prediktiv validitet forteller oss om våre variabler predikerer det de er ment å predikere. Med andre ord forteller det oss om vi får støtte for våre antagelser (hypoteser) eller ikke og er dermed et svært sentralt element i studien. Prediktiv validitet gjøres på bakgrunn av regresjonsanalyser og vi vil således få svar på i hypotesetestingen i kapittel 6.4.

6.2.8 Nomologisk validitet

Nomologisk validitet viser i hvilken grad et begrep oppfører seg på samme måte som teorien tilsier at det skal. Dette kan vi undersøke ved å inkludere relaterte variabler i analysen. Dersom de oppfører seg slik de er forventet, vil kravet til nomologisk validitet være tilfredsstillt.

Da dette er en del av den empiriske validiteten må dette imidlertid testes, og vi vil få svar også på dette gjennom hypotesetestingen. Vi kan anta at dette validitetskravet ikke vil by på problemer da vi har benyttet oss av tidligere validerte skalaer og veletablert teori.

6.2.9 Oppsummering validitet og reliabilitetstesting

Vi har nå gjennom de ulike foregående tester sikret oss at studiens indikatorer og sammensatte mål tilfredsstiller de krav som settes til reliabilitet og validitet for en forskningsstudie. Man kan aldri sikre seg fullstendig mot målefeil, men gjennom disse testene og de nødvendige tilpasninger, har vi ivaretatt de ulike formene for empirisk validitet og fått et så godt utgangspunkt som mulig for kommende hypotesetesting.

6.3 Regresjonsforutsetninger

Under hypotesetestingen i kapittel 6.4 vil regresjonsanalyse være et viktig verktøy for å se om de antagelser vi har hatt kan støttes empirisk. I tillegg til reliabilitetstester og validitetstester er det viktig å undersøke datamaterialet i henhold til en rekke forutsetninger som må være tilstede før vi kan bruke kvalifiserte regresjonsanalyser av våre hypoteser.

Berry (1993) bruker Gauss-Markov teoremet sine syv forutsetninger for å forutsette regresjon, i tillegg bruker han en åttende forutsetning som er viktig i forhold til normalfordelingsproblematikken. Berry (1993) mener at alle disse 8 bør være tilfredsstillende for at vi skal kunne stole på de konklusjoner vi senere trekker ut i fra datamaterialet på bakgrunn av regresjonsanalyser. Med bakgrunn i dette vil vi videre se på de 8 forutsetningene for vårt datamateriale.

For å estimere hvilke parametere vi har i regresjonsligningen bruker vi OSL estimatorene på de ulike forutsetningstestene. Dette vil tilsvare Maximum likelihood estimatorene dersom forutsetningene holder mål. Dersom vi finner at forutsetningene tilfredsstilles, betyr dette at vi har estimatorene uten systematiske feil og de kan dermed brukes for statistisk inferens. Vi må i tillegg trekke inn teorien modellen bygger på da forutsetningene i seg selv stiller krav til kausalitet (Berry, 1993).

Forutsetningene vil videre bli presentert fortløpende sammen med de tester som gjelder for vår modell. Til slutt i dette kapitlet vil vi oppsummere eventuelle brudd og rettelser som har blitt gjort for at forutsetningene skal kunne tilfredstilles.

6.3.1 Regresjonsforutsetning 1

Det stilles tre krav til variablene i undersøkelsen for å imøtekomme kravene i den første regresjonsforutsetningen:

- De uavhengige variablene må være dikotome (altså bestå av to alternativer som utelukker hverandre, for eksempel kjønn) eller kvantitative.
- De avhengige variablene må være kvantitative, kontinuerlige og ubegrensede.
- Variablene må ikke inneholde verken tilfeldige eller systematiske målefeil.

Dersom disse forutsetningene brytes vil vi få en misvisende regresjonslinje som indikerer at betavardiene innehar systematiske eller tilfeldige feil. Er dette tilfellet må man revurdere indikatorene for undersøkelsen (Berry, 1993).

Uavhengige variabler vil aldri være tilstrekkelige som mål i en regresjonsmodell dersom de er kvalitative eller uordnede. Man kan allikevel inkorporere slike innvirkninger i en regresjonsmodell ved å inkludere andre typer variabler, slik som bruk av to eller flere dikotome mål som hver seg indikerer en bestemt verdi (Berry, 1993). De fleste av våre variabler måles på 5 eller 7 punktskala, disse vil derfor møte kravet om å være kvantitative og ordnede. Unntaket er variabelen for lønnsavvik, denne er imidlertid numerisk og kontinuerlig, og er således godt egnet for regresjonsanalyser. Første del av regresjonsforutsetning 1 er dermed å anse som tilfredsstilt.

Den enkelte avhengige variabelen må ha den egenskap at den er kontinuerlig og innehar en numerisk verdi som kan settes inn i en regresjonsligning, dette fordi den observerte verdien ved avhengige variabelen skal være et uttrykk for den uavhengige variabelen. Det er ingen klare retningslinjer for hvor kontinuerlig en variabel må være for at forutsetningen skal oppfylles, og det er i praksis slik at ingen variabel er fullt ut kontinuerlig. Vi skiller likevel mellom variabler som er ikke kontinuerlige og dikotome, kvalitative variabler med tre eller flere uordnede verdier og variabler med tre eller flere ordnede verdier. Vi skiller igjen, innenfor sistnevnte kategori, mellom de som er kvantitative og de som er kvalitative, og man kan, ved enkelte tilfeller, behandle de kvantitative ukontinuerlige variabler som kontinuerlige, og på denne måte kunne bruke den som uavhengig variable i en regresjonsmodell. Har vi stor spredning i antall verdier er det stor sannsynlighet for at vi kan behandle variabelen som om den er kontinuerlig. Men på den annen side vil vi ofte se at variabler med fem eller mindre i antall verdier er ukontinuerlige (Berry, 1993). Alle våre variabler er kontinuerlige og innehar en numerisk verdi og vi anser derfor denne delen av regresjonsforutsetning 1 som oppfylt.

Siste krav for regresjonsforutsetning 1 sier at ingen av variablene i modellen skal inneholde målefeil. Datamateriale kan inneholde både systematiske og usystematiske feil. Vi testet i kapittelet om målvalidering (se kapittel 6.2) reliabilitet og ulike former for validitet, og fjernet ut i fra disse analysene de indikatorer som ikke var tilfredsstillende. Vi kan derfor si at regresjonsforutsetning 1 er tilfredsstillt også på dette punktet.

6.3.2 Regresjonsforutsetning 2

For at vi skal kunne fange opp relevante elementer rundt den avhengige variabelen er det viktig å ha en viss variasjon i de uavhengige variablene. Regresjonsforutsetning 2 sier at den uavhengige variabelen skal ha en varians forskjellig fra null. Dersom betaverdien (β) = 0 betyr dette at det ikke eksisterer noen varians og vi kan dermed ikke foreta regresjonsanalyser (Berry, 1993). For at vi skal kunne se effekten på alle de avhengige variablene er det samtidig nødvendig at alle verdier av de uavhengige variablene er representert.

Vi undersøker om studiens uavhengige variabler tilfredsstillt dette kravet ved å benytte oss av deskriptiv statistikk i SPSS. Resultatene av testen blir å finne i vedlegg 8.

Kravene som settes, settes ut i fra hva slags skala man benytter. En tommelfingerregel sier at dersom vi benytter en 5 punktskala, bør standardavviket være større enn 1. Da vi benytter både 5 og 7 punktskalaer i målingene våre, bør vi ha et standardavvik på mer enn 1.

I vår analyse ser vi at kompetansebehovet ikke møter kravet til standardavvik > 1 , men avviket er over 0 og vi kan vanskelig utelate denne variabelen da den representerer en viktig faktor i vår studie. Lønnsavviket har også et standardavvik som er under 1 men over 0. Når man finner et standardavvik under 1 kan dette løses ved å utelate de variablene man finner dette for, eller ved å spisse innholdet i variablene dette gjelder. I vår studie er det vanskelig å ekskludere hele variabler fra analysene ettersom samtlige variabler er viktige for studiens forskningsmodell. En spissing av innholdet vil heller ikke la seg gjøre etter endt datainnsamling.

Vi må derfor godta et avvik på under 1, men over 0 for disse to variablene, og vi mener dermed at regresjonsforutsetning 2 er oppfylt til. Vi vil være særlig oppmerksomme på lønnsavviket og kompetansebehovet i senere analyser med hensyn til de lave standardavvikene.

6.3.3 Regresjonsforutsetning 3

Når en uavhengig variabel er en funksjon av en annen uavhengig variabel har vi et tilfelle av multikollinearitet. Står vi over for dette betyr det at vi ikke vet hvilke effekter som kommer fra hvilken uavhengig variabel eller hvilke uavhengig variabel som gir effekt på den avhengige variabelen. Regresjonsforutsetning 3 forutsetter derfor fravær av perfekt multikollinearitet. Et brudd på denne forutsetningen vil gi feilaktige betaverdier. Dersom dette er tilfellet kan man hindre variabelen å dukke opp to ganger i samme analyse ved å trekke fra gjennomsnittet for hver variabel og lage et interaksjonsledd (Berry, 1993).

I følge Berry (1993) kan multikollinearitet oppstå i tre ulike tilfeller:

- Dersom man benytter et sett med uavhengige variabler som har perfekt lineær sammenheng.
- Dersom man benytter ikke-kontinuerlige uavhengige variabler i en regresjonsmodell samtidig som man bruker dummy-variabler.
- Dersom størrelsen på utvalget er for lite, det vil si når antall variabler, både avhengige og uavhengige er flere enn antall observasjoner.

Perfekt multikollinearitet krever at kombinasjonen mellom variablene er eksakt lineær, med andre ord er det ikke nødvendigvis perfekt multikollinearitet selv om vi finner relasjoner mellom de uavhengige variablene. Perfekt multikollinearitet blir dermed et identifikasjonsproblem der "less-than-perfect" multikollinearitet representerer et statistisk problem der korrelasjonene mellom de uavhengige variablene i estimeringsutvalget er for høye til å kunne gi presise beregninger av hvilke unike effekter uavhengige variabler har på den avhengige (Berry, 1993).

Dette er i utgangspunktet undersøk i analysene for diskriminant validitet, og vi benytter oss her av samme type korrelasjonsanalyse, men vi velger å kjøre en ny korrelasjonsanalyse som ikke inkluderer de avhengige variablene for å undersøke om det foreligger perfekt multikollinearitet. Tommelfingerregelen sier her at dersom korrelasjonen er $> 0,8$ i utvalg på over 200 respondenter, har vi et tilfelle av perfekt multikollinearitet. Resultat for korrelasjonsanalysen blir å finne i vedlegg 9.

I følge Berry (1993) kan man, dersom man har for høye korrelasjoner, velge mellom å slå sammen begreper der det er naturlig, man kan kutte den variabelen med minst effekt eller man kan benytte seg av andre ikke-multivariate metoder. Som vi også tidligere har sett skaper lønnsstilfredshet og rettferdighet problemer, de har en korrelasjonskoeffisient på .829 og er derfor innenfor grensen for multikollinearitet. Dette problemet ble behandlet i 6.2.5 Indeksring der vi valgte å benytte to uavhengige modeller videre.

Med dette grepet kan vi si at også korrelasjonsforutsetning 3 er tilfredstilt da alle de andre korrelasjonene for de uavhengige variablene viser sammenhenger på under .5.

6.3.4 Regresjonsforutsetning 4

Regresjonsforutsetning 4 forutsetter at gjennomsnittet til feilvariansen for hver av de uavhengige variablene skal være 0. Dersom dette ikke er til stede vil ikke sammenhengen være lineær. Både under og over regresjonslinjen skal man finne like mange/store avvik i spredningen, samtidig som avvikene skal være omtrent likt fordelt rundt regresjonslinjen. Videre skal feilene "nøytralisere hverandre" ved at summen av positive og negative avvik er like store. Dette undersøker vi ved å se på feilvariansen. Det er i seg selv ikke et krav at to variabler skal ha en lineær sammenheng, men for å ikke forkaste betydningsfulle forhold er det

viktig å avdekke eventuelle kurvlineære relasjoner (Berry, 1993). I SPSS benytter vi oss av tre ulike metoder for å avdekke disse forholdene: Curve estimation, P-Pplot og scattergram. Disse kjører vi for hver uavhengig variabel opp mot hver av de avhengige variablene.

Curve estimation vil gi oss en mer nøyaktig analyse enn diagrammene de andre to vil gi oss og regnes derfor som den viktigste analysen. P-Pplot og scatterdiagram vil begge gi oss et visuelt blick over situasjonen, noe som vil være nyttig, men altså ikke like nøyaktig. Vi vil nå presentere resultatene for curve estimation, p-p plot og scatterdiagram for hver av sammenhengene som er ment å analyseres i regresjonsanalysen. Resultatene for kurvestimering, p-plot og scattergram blir å finne i vedlegg 10.

Ut i fra analysene ser vi at alle våre relasjoner indikerer et lineært forhold. Men vi ser også at det kan ligge mulige kurvlineære tendenser i enkelte av relasjonene. En tommelfingerregel sier at vi har en slik tendens dersom vi ser en endring i forklaringskraft på over .02 mellom lineær og kurvlineær. Vi finner slike mulige kurvlineære tendenser i forholdene Lønnstilfredshet - Kompetansebehov, Rettferdighet - Kompetansebehov, Autonomistøtte - Kompetansebehov og Kompetansebehov - Indre motivasjon. På grunn av dette vil vi benytte oss av en kvadrert (gjennomsnittssentrert og standardisert) variabel i senere regresjonsanalyser. Vi undersøker deretter om dette bedrer forklaringskraften i modellen, gir signifikant betaverdi og dermed avdekker kurvlineære sammenhenger. Vi vil således bruke både den opprinnelige variabelen og den kvadrerte i regresjonsanalysene for de forhold dette gjelder.

Regresjonsforutsetning 4 er med dette å anse som oppfylt.

6.3.5 Regresjonsforutsetning 5

Den neste forutsetningen for å kunne bruke regresjon er at alle de uavhengige variablene skal være ukorrelerte med feiltermen til den avhengige variabelen i regresjonen. Feiltermen er andre elementer og forhold enn den uavhengige variabelen som kan forklare variansen i den avhengige variabelen (Field, 2009). Zeta (ϵ) er uforklart varians, og det er denne vi skal kartlegge i denne forutsetningen (Berry, 1993). Kravet til i regresjonsforutsetning 5 er altså at ingen av studiens kontrollvariabler skal korrelere med de uavhengige og avhengige variablene. Dersom vi finner at feiltermen er korrelert med de uavhengige variablene betyr det at effekten vi har påvist mellom de uavhengige og avhengige variablene er såkalt spuriøs eller maskert og vi ikke kan utelukke at effekten skyldes en tredje (ukjent) variabel (Berry, 1993).

Ved spuriøse sammenhenger sammenligner man variablene isolert sett, der utenforstående forhold er relatert til X og Y med samme relasjon som retningene til x. I maskerte sammenhenger sammenligner man variablene innad i gruppene, der det er utenforstående forhold relatert til X og Y med forskjellige fortegn (Berry 1993). I våre analyser vil både maskerte og spuriøse sammenhenger kreve at vi forkaster hypotesen som skal testes. Vi kan skille mellom inkluderte og ekskluderte variabler, der modellens uavhengige variabler

representerer de inkluderte mens modellens kontrollvariabler som er inkludert nettopp for å avdekke spuriøse eller maskerte effekter, vil representere de ekskluderte. Desto sikrere vi kan være på at de inkluderte variablene ikke korrelerer med de ekskluderte variablene, jo sikrere kan vi være på at resultatene vi får i regresjonsanalysene er riktige. For å ta hensyn til om det finnes ekskluderte variabler som har effekt på våre avhengige variabler, er det essensielt å avdekke mulige variabler som kan tenkes å ha en effekt. Dette har vi gjort i kapittel 5.3.4 Kontrollvariabler hvor vi presenterte studiens kontrollvariabler. De kontrollvariabler vi har inkludert i vår studie er: kjønn, alder, sivilstatus, antall barn i husstanden, husstandens samlede inntekt, utdanningsnivå, ansiennitet i yret, opplevd verdi av goder og ansettelsesnivå. Ved å inkludere disse i våre analyser, kan vi i økt grad ha tillit til resultatene vi får.

Vi vil nå identifisere betydningsfulle kontrollvariabler ved å foreta en korrelasjonsanalyse mellom alle variablene i vår forskningsmodell og alle kontrollvariablene. Ved å undersøke om kontrollvariablene er signifikant korrelerte med både uavhengige og avhengige variabler finner vi ut om de faktisk må benyttes som kontrollvariabler i videre analyser. Vår modell består imidlertid av flere ledd, slik at vi må undersøke korrelasjon for ulike uavhengige og avhengige variabler fordi de opptrer ulikt for de enkelte relasjoner. Under følger tabell som viser hvilke kontrollvariabler som må inkluderes i den enkelte regresjonstest.

	Ansettelsesnivå	Goder	Alder	Bedrift	Husstandens samlede	Kjønn	Ansiennitet
Lønnsavvik – Lønnstilfredshet	X						
Lønnsavvik – Rettferdighet	X						
Autonomistøtte – Lønnstilfredshet		X	X	X			
Autonomistøtte – Rettferdighet		X	X	X			
Lønnstilfredshet – Kompetansebehov			X	X	X		
Rettferdighet – Kompetansebehov			X	X	X	X	
Autonomistøtte – Kompetansebehov			X	X			
Kompetansebehov – Indre motivasjon			X	X	X	X	X

Tabell 18: Kontrollvariabler som inkluderes for den enkelte regresjonsanalyse

Lønnsavvik og autonomistøtte er uavhengige i forholdet til lønnstilfredshet og rettferdighet, mens lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte vil være uavhengige i relasjonen videre til kompetansebehovet som vil være avhengig variabel i disse tilfellene. Kompetansebehovet vil være uavhengig variabel mot indre motivasjon som da blir avhengig. Analysene blir å finne i vedlegg 11. Samtlige av de overnevnte korrelasjoner er på under .3 og er således å anse som svake korrelasjoner (Field, 2005).

Da bedrift er en variabel på nominalnivå kan ikke denne brukes i en regresjonsanalyse. For regresjonsanalysene vil vi derfor benytte oss av dummyvariabler for hver enkelt bedrift.

Når vi nå har avdekket korrelasjoner mellom kontrollvariabler og modellens variabler betyr dette at det i variablenes betavverdier kan være feiltermer. Disse kontrollvariablene må derfor inkluderes i senere regresjonsanalyser for den variabel det gjelder for å avdekke eventuelle spuriøse eller maskerte effekter. Gjennom å gjøre dette anser vi regresjonsforutsetning 5 som tilfredsstilt.

6.3.6 Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 omhandler kravet til homoskedastitet. Homoskedastitet foreligger når feiltermen er konstant ved kvadrert feilvariansverdi på tvers av et sett med verdier for de ulike uavhengige variablene. Dette innebærer at feilvariansen skal være lik for alle verdier av den avhengige variabelen for hvert sett av uavhengige variabler. Dersom det motsatte er tilfellet, har vi heteroskedastitet. Skedastitet er vanligvis knyttet opp mot antakelsen om varians i feiltermen i de uavhengige variablene, men den kan også rettes mot varians i den avhengige variabelen (Berry, 1993). Dersom denne forutsetningen ikke tilfredsstilles, vil utfallet være effisiens, og mulig bias.

Utfordringer knyttet til heteroskedastitet er i hovedsak knyttet til tverrsnittstudier, men kan også forekomme i studier på tvers av kulturer og nasjoner. For å måle heteroskedastitet kan vi dessverre ikke bruke OLS koeffisient estimatorer ettersom skedastiteten ikke vil fremgå av disse (Berry, 1993). En mulig metode er å bruke scatterplot for å undersøke mulige indikasjoner på hvordan grafen oppfører seg når den tegnes opp i forhold til avvik. I tillegg er det mulig å teste for relevante variabler og se om vi observerer endring i forholdene. Det optimale er at observasjonene ligger tett på regresjonslinjen og at det er like mange observasjoner over som under linjen. Diagrammene fra analysen blir å finne i vedlegg 10. Slike diagrammer kan være vanskelige å tolke da respondenter som svarer likt naturligvis legger seg over hverandre og dermed vises som mørke ringer på plottet, hvor mange som ligger over hverandre er vanskelig å avgjøre, og det vil dermed være vanskelig å avgjøre nøyaktig fordelinger over og under linja. Det ser imidlertid ut til at ingen av våre forhold viser vesentlige avvik over eller under linja og vi kan dermed anta at kravet til homoskedastitet er oppfylt.

Regresjonsforutsetning 6 ansees med dette som oppfylt.

6.3.7 Regresjonsforutsetning 7

Denne forutsetningen ser på fravær av autokorrelasjon eller seriekorrelasjon, altså at feiltermene for to randomiserte observasjoner er ukorrelert. Denne forutsetningen har visse likhetstrekk med forutsetning 6 med tanke på at hovedgrunnlaget for vurderingen av disse er likt. Autokorrelasjon er i hovedsak et problem for tidsstudier og deres bruk av

regresjonsmodeller ettersom longitudinelle studier har ekskludert variabler som danner feiltermer som er positivt autokorrelerte. Dette kan for eksempel være om nåværende verdier er positivt korrelert med tidligere verdier for samme variabel. Variabler som endrer seg inkrementelt med tiden vil ofte være autokorrelerte. Det samme er tilfellet for forhold som er stabile over tid (Berry, 1993). Denne regresjonsforutsetningen er således først og fremst gjeldende når det kommer til tidsstudier. Da vi ikke benytter oss av dette, kommer vi ikke nærmere inn på denne forutsetningen.

6.3.8 Regresjonsforutsetning 8

For å kunne benytte våre data i en regresjonsanalyse må vi forsikre oss om at vi har data uten målefeil. Derfor sier siste regresjonsforutsetning at for hvert sett av verdier for de uavhengige variablene skal feiltermen være normalfordelt (Berry, 1993).

Vi ser på normalfordeling ved å vurdere univariate og multivariate normalfordelinger. De univariate ser vi på ved å se på skjevhet og spissitet for hver enkelt variabel. En vanlig tolkning er at kravet til skewness er oppfylt så lenge den er under 2, mens vi for kurtosis setter krav til under 4, dette er imidlertid å anse som en tommelfingerregel heller enn ett krav og må vurderes i hvert tilfelle. Se kapittel 6.1 Normalfordeling, for mer om spissitet og skjevhet. For multivariate normalfordelinger ser vi om det finnes såkalte uteliggere som kan forstyrre resultatene. Dersom vi skal konkludere med multinormalitet forutsetter det uninormalitet, og det er derfor naturlig å starte med de univariate analysene. Analysen gjennomføres ved hjelp av deskriptiv statistikk i SPSS og resultatene fra analysen blir å finne i vedlegg 12. Analysene viser at alle våre variabler møter kravet til spissitet, men at kompetansebehovet ligger over kravet til fire. Den er allikevel utenfor ekstremområdet (se kapittel 6.1). Lønnsavviket ligger utenfor kravet, dette begrunnes med at vi har noen få respondenter med enten svært negativt (de mener de tjener langt mindre enn de burde) eller svært positivt lønnsavvik (de mener de tjener langt mer enn de burde), mens hovedandelen respondenter har ett avvik som tilsier at de mener de burde tjent noe mer enn det de gjør i dag.

Del to av regresjonsforutsetning 8 består i uteliggeranalyser. Vi utførte i kapittel 6.1.1 en grundig visuell undersøkelse av datamaterialet for å eliminere ekstremverdier for lønnsdata. Vi vil nå utføre en statistisk test av datamaterialet der vi ser etter uteliggere. I en uteliggeranalyse har vi valget mellom å fjerne hele respondenten eller kun fjerne de deler som skaper problemer. Det finnes ingen absolutte krav til hva en uteligger er og vi må i hvert enkelt tilfelle vurdere ut i fra standardavviket om de aktuelle svarene skal fjernes. SPSS setter som standard et krav til standardavvik på 3, mens man i mange tilfeller gjerne aksepterer verdier på 4. Med et standardavvikskrav på 3 viser det seg at vi får forholdsvis mange uteliggere i intervallet mellom 3 og 4. Når vi fjerner disse og utfører nye uteligger analyser dukker det opp flere uteliggere, fjerner vi disse, genererer det igjen nye uteliggere. Skulle vi fjernet alle uteliggerne som genereres etter hvert, ville vi måtte fjerne uheldig mange svar fra datasettet. Vi risikerer

da å miste mye verdifull informasjon. I tillegg ser vi det som forskningsetisk uforsvarlig å fjerne så store deler av våre innsamlede data. Med dette velger vi å akseptere verdier på standardavvik på inntil 4. Med et slikt krav finner vi kun en uteligger i datasettet, i forholdet mellom autonomistøtte og kompetansebehovet, på 4,3. Ut fra et forskningsetisk ønske om å ikke fjerne flere respondenter enn nødvendig fra datasettet, godkjente vi denne under sterk tvil. Vi vil være særlig oppmerksomme på denne uteliggeren i videre analyser og foreta kontrollanalyser uten uteliggeren for å undersøke om dette gjør utslag på resultatene. Særlig oppmerksomme vil vi være dersom det skulle vise seg at vi finner svært marginale sammenhenger. Regresjonsforutsetning 8 er å anse som tilfredsstilt.

6.3.9 Oppsummering regresjonsforutsetninger

Vi fant i forutsetning 2 at lønnsavvik og kompetanse behovet har et standardavvik under 1, de er allikevel over 0 og vi anser dermed forutsetningen som oppfylt. I forutsetning 3 fant vi perfekt multikollinearitet mellom lønnstilfredshet og rettferdighet, vi har ut i fra dette funnet valgt å kjøre to ulike modeller, en med lønnstilfredshet og en med rettferdighet, og vi ivaretar dermed kravene i forutsetningen. I forutsetning 4 kunne vi si at alle våre variabler møter kravet til lineær sammenheng, men vi så at det samtidig finnes kurvlineære sammenhenger, vi vil derfor teste for dette i regresjonsanalysene.

I forutsetning 5 fant vi noen svake korrelasjoner for enkelte av kontrollvariablene, vi vil derfor teste disse i regresjonsanalysene for å unngå mulige spuriøse/maskerte sammenhenger.

Forutsetning 6 ser på om respondentenes svar jevnt over fordeler seg likt over og under linja, slik vi kan se det gjør de i stor grad det, og forutsetningen er oppfylt.

For del 1 av forutsetning 8 finner vi at lønnstilfredshet og kompetansebehovet ikke helt møter krav til kurtosis, men at de ikke ansees som ekstremverdier. Lønnsavviket viser spissitet som ekstremverdi, dette forklares med at respondentene jevnt over har et lite avvik, mens det er noen som enten har svært høyt eller svært lavt avvik. For del 2 av forutsetning 8 finner vi etter gjentatt testing ved å ta ut stadig nye uteliggere med et standardavvik mellom 3 og 4, velger vi å akseptere et standardavvik på 4. Vi har en uteligger på 4,3, vi velger under sterk tvil å beholde denne men vil være særlig oppmerksomme dersom det skulle vise seg marginale sammenhenger i det videre.

6.4 Hypotesetesting

Vi vil i dette kapittelet foreta de analyser som er nødvendige for å finne svar på våre hypoteser fra kapittel 4. Vi vil starte med en korrelasjonsanalyse som inkluderer alle variablene vi kom frem til i kapittel 6.2.5 Indeksering, før vi benytter regresjonsanalyser for de enkelte hypoteser. Vi vil tilslutt undersøke for mulige medierende og modererende effekter i modellen. For mediatortesting benytter vi oss av script for Bootstrapping i SPSS (Preacher og Hayes, 2008),

og for moderatoranalyser benytter vi oss av regresjon med interaksjonsledd for å undersøke mulige modererende effekter.

6.4.1 Korrelasjonsanalyse

Vi har også tidligere sett på korrelasjoner for studiens variabler, men korrelasjonsanalysen her er knyttet til om vi finner signifikante sammenhenger mellom studiens variabler, slik at vi kan si at våre antatte sammenhenger støttes. Slik analysen i vedlegg 13 viser, finner vi signifikante korrelasjoner for alle våre antatte sammenhenger.

Vi husker fra tidligere at rettferdighet og lønnstilfredshet har for høy interkorrelasjon og at disse dermed testes i hver sin modell. Videre finner vi at korrelasjonen mellom rettferdighet - lønnsavvik og lønnstilfredshet - lønnsavvik er å regne som svak ($<.3$) Mens de øvrige forhold er å regne som middels eller sterke ($>.3$).

En korrelasjonsanalyse alene er derimot ikke i seg selv en tilfredsstillende test på relasjonen mellom utfallsvariabler og forklaringsvariabel. Isolasjonskravet i forhold til kausalitetskravet er vanskelig å tilfredsstillende i en korrelasjonsanalyse, da variablene i korrelasjonsanalysen ikke er isolerte. Korrelasjonsanalysen sier heller ikke noe om modellens forklaringskraft. Med andre ord er det ikke mulig å avgjøre den faktiske relasjonen kun basert på signifikant korrelasjon. Regresjonstesting av forholdene er dermed fordelaktig.

6.4.2 Regresjonsanalyser

De tidligere regresjonsforutsetninger og oppfyllelsen av disse gir oss mulighet til å gjennomføre regresjonsanalyser. Korrelasjonsanalyser er en mindre grundig analyse enn regresjonsanalyser. Der korrelasjonsanalysene kun ser på om det finnes sammenhenger mellom variablene skiller regresjonsanalysene mellom de variablene som blir forklart og de variablene som forklarer (Midtbø, 2007).

I regresjonsanalyser deler vi inn i to hovedtyper, bivariate og multivariate. De multivariate ser på flere uavhengige variabler sammen, mens den bivariate regresjonen ser på kun en og en variabel. Den multivariate er dermed å foretrekke der det er mulig da den gjør modellen mer realistisk i form av å vise flere forhold som påvirker den avhengige variabelen. Vi har i våre to modeller kun et forhold for hver modell som kan testes med multivariat regresjon, dette gjelder hhv lønnstilfredshet og autonomistøtte som uavhengige og kompetansebehov som avhengig, og rettferdighet og autonomistøtte som uavhengige og kompetansebehov som avhengig. Disse kommer vi i tillegg til å teste bivariat.

De resterende forholdene har kun en uavhengig variabel og må testes ved hjelp av bivariat regresjon. Bivariat regresjon er i realiteten det samme som korrelasjonsanalyser, men den bivariate regresjonsanalysen gir oss i tillegg modellens forklaringskraft. I analysen vil vi rapportere forklaringskraft, Betaverdi og signifikansnivå.

Forklaringskraften (R^2) kan variere mellom 0 og 1, der 1 står for 100 % forklaringskraft. En forklaringskraft på 85 % er hevdet å gi en god prediksjon, det er derimot sjeldent i samfunnsvitenskaplig sammenheng å finne et så høyt tall for forklaringskraft og vi kan således komme over tilfeller der vi ikke forventer særlig høy forklaringskraft (Field, 2005). Det må også legges til at lav forklaringskraft ikke nødvendigvis er dårlig da dette kan skyldes kurvlineære sammenhenger (Ringdal, 2001). I Regresjonsforutsetning 4 avdekket vi slike mulige kurvlineære sammenhenger og vi vil ta hensyn til dette i testingen der disse sammenhengene viste seg.

Signifikansnivået forteller om studiens funn er tilfeldige eller ikke. Utover dette vil signifikansnivået fortelle oss på hvilket nivå vi aksepterer å feilaktig avvise en nullhypotese. Det er mulig å gjøre to typer feil i generaliseringen fra utvalg til populasjonen, disse kalles type 1 og type 2 feil. Type 1 feil innebærer at man feilaktig avkrefter en nullhypotese som er korrekt, mens type 2 feil betyr at man bekrefter en feil nullhypotese. Fordi disse to er det motsatte av hverandre betyr det at dersom vi reduserer for den ene typen feil øker vi automatisk sannsynligheten for å få den andre typen feil (Midtbø, 2007). Et virkemiddel for å regulere sannsynligheten for at en av typene feil skal oppstå er signifikansnivået, jo strengere signifikansnivå, jo vanskeligere å forkaste en nullhypotese (Midtbø, 2007). Det opereres ofte med ulike krav til signifikansnivå ut i fra utvalgets størrelse. Dersom man har et lite utvalg kan man strekke seg til et signifikansnivå på 0.10 men har man et stort utvalg bør signifikansnivået ligge under 0.05. Da vårt utvalg er et relativt stort utvalg, bør vi i all hovedsak benytte et signifikansnivå på 0.05 (Midtbø, 2007).

Betaverdien forteller oss gjennomsnittlig estimert endring i avhengig variabel når den uavhengige variabelen endrer seg med 1. Betaverdien vil ligge i intervallet -1 til +1. Effekten har mer å si jo mer man nærmer seg +/- 1.

For å teste regresjon benytter vi oss av SPSS. Vi vil teste de ulike delene av modellen hver for seg. For å undersøke for mulige spuriøse eller maskerte sammenhenger vil vi også utføre separate regresjonsanalyser der vi tar med kontrollvariablene vi fant korrelasjoner for i regresjonsforutsetning 5. Vi vil, i henhold til regresjonsforutsetning 4, benytte oss av snittjusterte og standardiserte variabler og så utføre en multippel regresjonsanalyse med den kvadraterede variabelen for å avdekke eventuelle kurvlineære sammenhenger der vi fant at det kunne være en mulighet for dette.

Regresjonsanalyse Hypotese 1 og Hypotese 8

I den første multivariate regresjonsforutsetningen ser vi på autonomistøtte og lønnsavvik og deres relasjon til lønnstilfredshet.

H1 + H8	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med kontroll	Beta	med kontroll
	Lønnstilfredshet	Autonomistøtte	21,80 %	41,9 %	,369***	,429***
		Lønnsavvik			,238***	,229***

Tabell 19 Regresjonsanalyse hypotese 1 og 8

Slik tabellen viser finner vi en forklaringskraft mellom de to variablene Autonomistøtte og lønnsavvik til lønnstilfredshet på 21,8% dette må sies å være en nokså god forklaringskraft i samfunnsvitenskapelig sammenheng, beta for hhv autonomistøtte på 369*** og lønnsavvik .238*** er dette å regne som middels god korrelasjon. Når vi inkluderer kontrollvariabler ser vi at forklaringskraften øker til hele 41,9%, beta stiger kun marginalt og signifikansen beholdes, vi kan dermed utelukke spuriøse/ maskerte sammenhenger med våre kontrollvariabler. Når man inkluderer flere variabler er det naturlig at forklaringskraften øker. Vi kan allikevel si at det ser ut til at vi har identifisert en faktor utenfor modellen som forklarer en del av lønnstilfredshet.

Hypotese 1 støttes

Hypotese 8 støttes

Regresjonsanalyse hypotese 2 og hypotese 4

Denne multivariate regresjonsanalysen ser på Forholdet mellom Autonomistøtte, lønnsavvik og rettferdighet.

H2 + H4	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R ²	Med kontroll	Beta	med kontroll
	Rettferdighet	Autonomistøtte	16,30 %	24,7 %	,353***	,325***
		Lønnsavvik			,152*	,149**

Tabell 20 Regresjonsanalyse hypotese 2 og hypotese 4

Slik vi ser av tabellen finner vi en forklaringskraft i modellen på 16,3%, med en beta for autonomistøtte på .353*** og lønnsavvik på ,152*. Dette betyr at i denne relasjonen er det autonomistøtte som er den mest betydningsfulle variabelen. Når vi legger til kontrollvariabler øker forklaringskraften til 24,7%. Slik vi så i forrige analyse behøver økning i forklaringskraft ikke alene å bety noe, betaverdien går marginalt opp og signifikans beholdes, vi kan derfor utelukke spuriøse/maskerte sammenhenger med våre kontrollvariabler. Med en økning i forklaringskraft kan vi si at vi har identifisert også faktorer utenfor modellen som er av

betydning for rettferdighet. Vi har i tillegg testet dette med bivariat analyse for å undersøke forskjellen i forklaringskraft, se vedlegg 18.

Hypotese 2 støttes

Hypotese 4 støttes

Regresjonsanalyse hypotese 3 og 7 (forskningsmodell B)

I denne multivariate analysen ser vi på kompetansebehov som avhengig variabel og lønnstilfredshet og autonomistøtte som uavhengige. Kompetansebehov-lønnstilfredshet viste et mulig kurvlineært forhold i regresjonsforutsetning 4, og vi undersøker derfor også for dette .

H3 + H7 B	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
	Kompetansebehov	Lønnstilfredshet	26,90 %	30,3%	0,122*	,105
		Autonomistøtte			0,455***	,111***
Kvadrert	Kompetansebehov	Lønnstilfredshet	33,40 %		0,104	
t		Autonomistøtte			,244**	
Snitt/ std.		Lønnstilfredshet ²			-,035	
		Autonomistøtte ²			-,322***	

Tabell 21: Regresjonsanalyse hypotese 3 og 7 (forskningsmodell B)

For autonomistøtte, lønnstilfredshet som uavhengige variabler og kompetansebehov som avhengig finner vi en forklaringskraft på 26,9 %. For forholdet mellom Lønnstilfredshet og kompetansebehov får vi en betaverdi på .122* og for lønnstilfredshet - autonomistøtte en beta på .455***, begge er signifikante og vi kan si at vi finner støtte for våre hypoteser. Når vi inkluderer kontrollvariabler øker forklaringskraften til 30,3%, men signifikans endres til marginalt utenfor signifikanskravet til < 0,05. Betaverdien viser derimot en senking både for lønnstilfredshet og autonomistøtte. Da dette er et tvilstille hva angår spuriøse/maskerte sammenhenger utfører vi to nye bivariate regresjonsanalyser, denne gangen med hhv lønnstilfredshet og kompetansebehov og Autonomistøtte og kompetansebehov. Som vist i tabell nedenfor er begge forholdene hver for seg signifikante på beste nivå (.000) også med kontrollvariabler.

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
H3	Kompetansebehov	lønnstilfredshet	10,10 %	15,90 %	,317***	,279***
H7	Kompetansebehov	Autonomistøtte	25,50 %	33,80 %	,508***	468***

Tabell 22: Bivariat test av hypotese 3 og 7

Basert på det marginale avviket i multivariat analyse og det gode signifikansnivået i de bivariate analysene, anser vi det som sannsynlig å utelukke spuriøse/maskerte sammenhenger.

Test for kurvlineær sammenheng viser ikke signifikans for lønnstilfredshet, mens autonomistøtte har en signifikant beta på $-.322^{***}$ og vi kan dermed si at vi har en kurvlineær sammenheng mellom autonomistøtte og kompetansebehov men ikke for lønnstilfredshet og kompetansebehov.

Hypotese 3 støttes

Hypotese 7 støttes i forskningsmodell B

Regresjonsanalyse hypotese 6 og 7 (forskningsmodell A)

Her har vi utført multivariat regresjonsanalyse for Kompetansebehov som avhengig variabel og rettferdighet og autonomistøtte som uavhengig variabel. Regresjonsforutsetning 4 viste mulig kurvlineært forhold og vi undersøker derfor dette i siste del av analysen.

H6 + H7	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
	Kompetansebehov	Rettferdighet	28,30 %	31,70 %	,176**	,165**
		Autonomistøtte			,437***	,405***
Kvadrert Snitt/std.	Kompetansebehov	Rettferdighet	35,50 %		,169**	
		Autonomistøtte			,238**	
		Rettferdighet ²			-0,109	
		Autonomistøtte ²			-0,284***	

Tabell 23: Regresjonsanalyse hypotese 6 og 7 (forskningsmodell A)

For sammenhengen mellom rettferdighet og autonomistøtte som uavhengige variabler og kompetansebehov som avhengig finner vi en forklaringskraft på 28,3 %. Betaverdi for rettferdighet er $.176^{**}$ mens autonomistøtte har beta $.437^{***}$, vi kan dermed si vi har en sammenheng som ikke har oppstått tilfeldig. Test med kontrollvariabler viser som forventet at forklaringskraften går noe opp, til 31,7 men at signifikans beholdes, betaverdien synker noe, vi kan derfor si at vi ikke har spuriøse/ maskerte sammenhenger. Test med kvadrert uavhengig variabel viser for autonomistøtte en signifikant beta $-.284^{***}$ og forklaringskraften øker til 35,5 % Dette betyr at vi i dette tilfellet finner støtte for et kurvlineært forhold. For kvadrert rettferdighet finner vi ikke signifikant beta, og vi kan dermed si at dette forholdet er lineært. En kontrolltest med bivariat analyse for hhv hypotese 6 og 7 viser at vi har en klar forskjell i forklart varians i kompetansebehovet, der hypotese 7 alene gir oss 25,5 %, mens hypotese 6 alene gir 12,2 % (Se 10.18 Vedlegg 18: Bivariat kontrolltest av hypoteser)

Hypotese 6 støttes

Hypotese 7 støttes i forskningsmodell A

Regresjonsanalyse hypotese 9

Vi vil her teste kompetansebehov mot indre motivasjon. Regresjonsforutsetning 4 viste indikasjon på mulig kurvlineær sammenheng og dette testes derfor med kvadrert variabel i siste del av analysen

H 9	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
	indre motivasjon	Kompetanse behov	32,2 %	30,7 %	568***	,541***
Kvadrert Snitt /std	Indre motivasjon	Kompetanse-behov	34,7 %		,411***	
		Kompetanse-behov ²			-0,223**	

Tabell 24: Regresjonsanalyse hypotese 9

Vi ser av tabellen at vi finner en forklaringskraft på 32,2 % i modellen med en betaverdi på .568***, noe som må sees på som en god forklaringskraft og sammenheng. Når vi inkluderer kontrollvariabler finner vi at forklaringskraften synker, betaverdien synker og signifikans beholdes, vi kan dermed utelukke spuriøse/maskerte sammenhenger med våre kontrollvariabler. Test med kvadrert uavhengig variabel viser økning i forklaringskraft til 34,7 % og en beta på .223** det vil si at modellen viser en kurvlineær sammenheng.

Hypotese 9 støttes

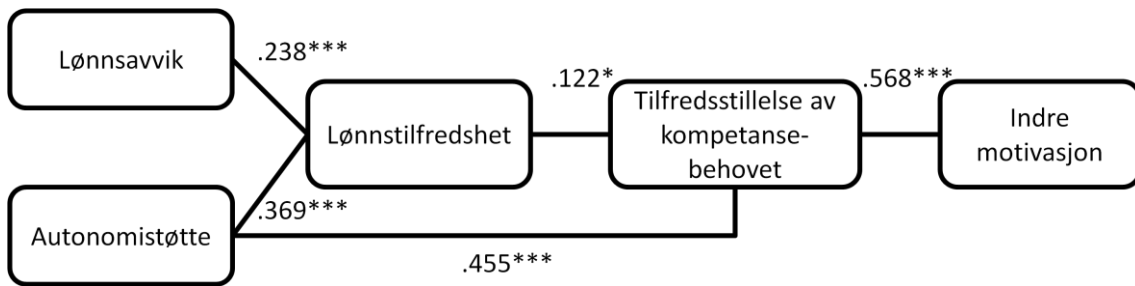
Oppsummering regresjonsanalyser

Gjennom regresjonsanalysene har vi funnet støtte for samtlige av våre hypoteser, både i forskningsmodell A og forskningsmodell B. Under er resultatene oppsummert i tabellform.

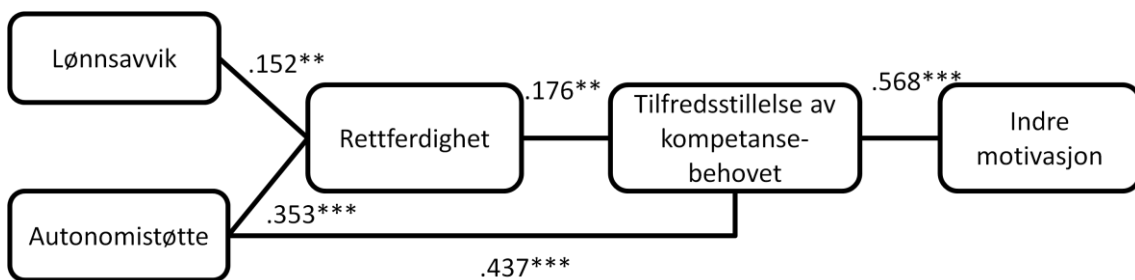
Hypotese	Resultat	Kurv-linearitet
Hypotese 1 Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og lønnstilfredshet	Bekreftet	Nei
Hypotese 2 Det er en positiv sammenheng mellom lønnsavvik og rettferdighet	Bekreftet	Nei
Hypotese 3 Det er en positiv sammenheng mellom lønnstilfredshet og tilfredsstillelse av kompetansebehovet	Bekreftet	Nei
Hypotese 4 Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og rettferdighet	Bekreftet	Nei
Hypotese 6 Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og tilfredsstillelse av kompetansebehovet	Bekreftet	Nei
Hypotese 7 Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og tilfredsstillelse av kompetansebehovet	Bekreftet	Ja
Hypotese 8 Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet	Bekreftet	Nei
Hypotese 9 Det er en positiv sammenheng mellom tilfredsstillelse av kompetansebehovet og indre motivasjon	Bekreftet	Ja

Tabell 25: Oppsummering regresjonsanalyser

I vår reviderte forskningsmodell har vi dermed beholdt alle relasjoner. Nedenfor har vi skissert modellene med stigningstall.



Figur 8: Revidert forskningsmodell A



Figur 9: Revidert forskningsmodell B

6.4.3 Mediatoranalyser

Vi har gjennom regresjonsanalysen bekreftet effekten de ulike uavhengige variablene har på de avhengige. Et viktig moment er videre å forsøke å forklare hvordan, eller av hva, denne effekten kommer av. For å undersøke dette benytter man seg av mediator analyser der man undersøker om den uavhengige variabelen påvirker den avhengige variabelen indirekte gjennom en eller flere mellomliggende variabler (Preacher og Hayes, 2008).

For å undersøke for medierende effekt benytter vi Bootstrapping (Preacher og Hayes, 2008, Efron, 1979). Når vi analyserer resultatene av bootstrapping analyser ser vi på Z verdien, på signifikansnivået og til slutt på øvre og nedre bootstrapping verdi.

Z-verdien reflekterer $a*b$, der a er sammenhengen mellom den uavhengige variabelen og mediatoren, mens b er sammenhengen mellom den mediatoren og den avhengige variabelen. Tommelfingerregelen sier at Z – verdien skal være lik eller større enn 1.96 for at vi kan si at det foreligger mediatorforhold.

Når vi ser på signifikans nivået benytter vi samme regler som for øvrige analyser (< 0.05). For å kontrollere om mediator forholdet faktisk er signifikant ser vi også på øvre og nedre bootstrap verdi. Hovedregelen her er at øvre og nedre verdi ikke skal krysse null. Dersom null blir krysset sier man at det er akseptabelt med verdier inntil .20, men slike sees på som tendenser.

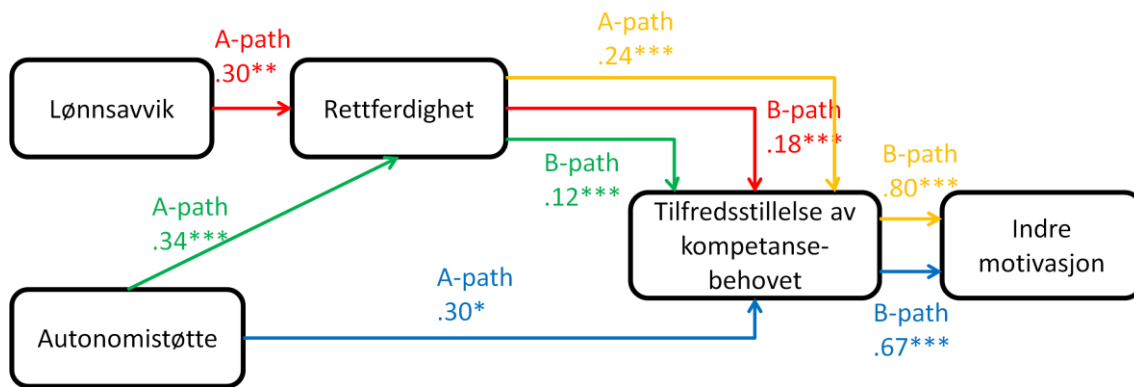
Analysene blir å finne i vedlegg 15.

Som tabellen nedenfor viser, kan vi bekrefte alle våre mediator hypoteser.

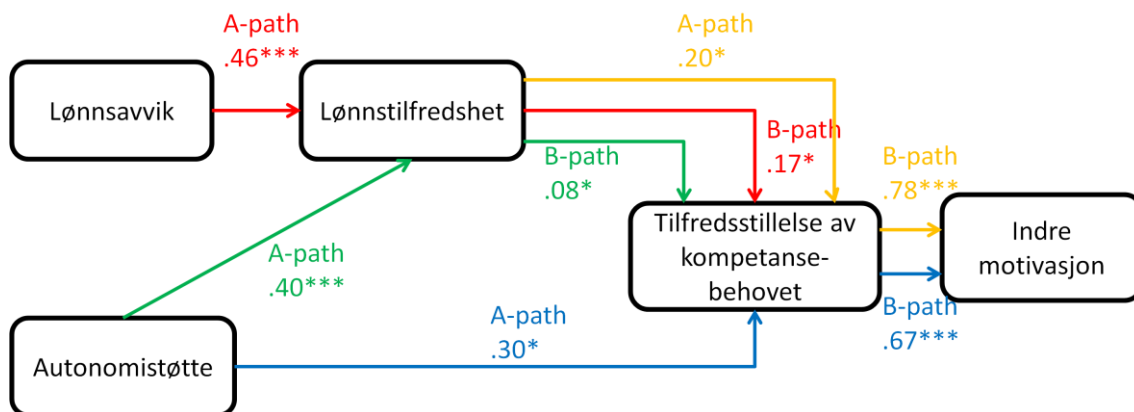
Hypotese	Uavhengig variabel	Mediator	Avhengig variabel	Resultat
H 10	Lønnsavvik	Rettferdighet	Kompetansebehov	Bekreftet
H 11	Lønnsavvik	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	Bekreftet
H 12	Rettferdighet	Kompetansebehov	Indre motivasjon	Bekreftet
H 13	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	Indre motivasjon	Bekreftet
H 14	Autonomistøtte	Kompetansebehov	Indre motivasjon	Bekreftet
H 15	Autonomistøtte	Rettferdighet	Kompetansebehov	Bekreftet
H 17	Autonomistøtte	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	Bekreftet

Tabell 26: Resultater mediatoranalyser

De medierende forholdene kan illustreres slik i henholdsvis forskningsmodell A og forskningsmodell B:



Figur 10 Modell A medierende effekter



Figur 11 Modell B medierende effekter

Man skiller mellom tre ulike typer mediering: Indirekte mediering der X (uavhengig) og Y (avhengig) kun har en relasjon når vi innfører M (mediator), delvis mediering der X og Y har en selvstendig relasjon samtidig med at vi finner at M medierer forholdet X til Y, og til slutt full mediering der X og Y i utgangspunktet har en relasjon, der denne forsvinner når vi introduserer mediatoren.

Vi antok i kapittel 0 *Hypoteser og konseptuell modell* at rettferdighet og lønnstilfredshet hadde en delvis medierende effekt mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse.

For å slå fast om man har en full mediering foreslår Preacher og Hayes (2008) 4 steg som må undersøkes: Første steg er å fastslå sig korrelasjons mellom X (uavhengig) og Y (avhengig), steg to består i å fastslå sig korrelasjon mellom X og M (mediator) og steg tre skal fastslå signifikant korrelasjon mellom M og Y. Siste steg ser på effekten av X på Y når vi kontrollerer for M (Dette refereres til som path C') Vi har tidligere funnet signifikante korrelasjoner mellom autonomistøtte og hhv lønnstilfredshet og rettferdighet, og mellom hhv lønnstilfredshet og rettferdighet til kompetansebehovet. Det er også fastslått at en signifikant korrelasjon mellom autonomistøtte og kompetansebehov. Kravene for steg 1, 2 og 3 er således oppfylt. For så å avgjøre om vi har en full eller delvis mediering ser vi på verdien for C-prime path verdien fra bootstrap utskriften. Dersom denne er null betyr det at relasjonen mellom X og Y har forsvunnet og at vi dermed har en full mediering. I forholdet mellom autonomistøtte kompetansebehov finner vi denne til å være $\neq 0$ Vi kan dermed slå fast at vi her får støtte for våre antagelser om delvis mediering.

For forholdet mellom lønnsavvik og kompetansebehov har vi tidligere funnet at det ikke er signifikant korrelasjon, når vi nå finner støtte for våre mediatorhypoteser H10 og H11 kan vi slå fast at vi her har å gjøre med indirekte mediering.

For lønnstilfredshet til indre motivasjon har vi tidligere funnet signifikante korrelasjoner. Her finner vi at C-prime path er $\neq 0$ og vi kan fastslå en delvis mediering. Også for rettferdighet til indre motivasjon har vi tidligere funnet signifikante korrelasjoner. Også her finner vi C-prime path til å være $\neq 0$ og vi kan også her fastslå delvis mediering. Tilslutt har vi også for forholdet autonomistøtte til indre motivasjon tidligere funnet signifikante korrelasjoner, her finner vi C-prime path å være $\neq 0$ og det er dermed også her snakk om delvis mediering.

6.5 Moderatoranalyser

Hvis effekten av en uavhengig variabel på avhengig variabel er avhengig av nivået av en annen variabel, har vi en moderatoreffekt. En moderator påvirker altså allerede eksisterende forhold mellom to variabler. En moderator kan påvirke både styrken og retningen på et eksisterende forhold mellom en uavhengig og en avhengig variabel (Baron og Kenny, 1986).

Hensikten med moderatoranalyser er altså å undersøke om vi har modererende effekter i vår modell og se om den modererende variabelen styrker eller svekker forholdet mellom en uavhengig og en avhengig variabel.

Lønnsavvik gir oss relativt svak forklaringskraft i de hypotesene variabelen har vært involvert i til nå i våre analyser. Samtidig ser vi en relasjon mellom de medierende variablene rettferdighet, lønnstilfredshet samt autonomistøtte seg i mellom og videre til kompetansestøtte. I forholdet til kompetansebehovet ser vi at det er autonomistøtte som har størst forklaringskraft. Vi mente derfor det ville være interessant å se om (a) lønnsavvik hadde modererende effekt på andre relasjoner i modellen og (b) om autonomistøtte modererte forholdet mellom de medierende variablene og kompetansebehovet.

Fremgangsmåte

I en korrelasjonsanalyse er moderatoren en tredje variabel som har effekt på null-korrelasjonen mellom to andre variabler. I den mer familiære analysen av variasjon (ANOVA) kan en moderatoreffekt representeres som en interaksjon mellom en sentral uavhengig variabel og en variabel som angir mulige forutsetninger for virkningen (Baron og Kenny, 1986).

For å kunne generere interaksjonsleddet som brukes i en slik analyse, må vi først kjøre en deskriptiv statistikk for å finne gjennomsnittet og standardavviket for de variablene vi ønsket å teste moderatoreffekter mellom. Deretter må vi gjennomsnittssentrere og standardisere de uavhengige variablene samt mulige moderatorvariabler ved å subtrahere gjennomsnittet fra variabelen og deretter dividere med standardavviket. De gjennomsnittssentrerte (mean centered) og standardiserte variablene våre er typisk navngitt "*MS variabelnavn*".

Deretter kan vi lage interaksjonsleddet ved å multiplisere den gjennomsnittssentrerte og standardiserte uavhengige variabelen med den gjennomsnittssentrerte og standardiserte antatte moderatorvariabelen. Dette gjøres for å kunne analysere utfallsmålene hver for seg som avhengige variabler i regresjonsanalyser. Fremgangsmåten er da å inkludere utfallsmålet som avhengig variabel først opp mot den uavhengige variabelen sammenstilt med den antatte moderatoren i modell 1 for deretter å inkludere både den uavhengige variabelen, den antatte moderatoren og interaksjonsleddet i modell 2. Dette vil vise oss om interaksjonsleddet har en signifikant sammenheng med den uavhengige variabelen. Har den det, vil vi ha en moderatoreffekt. Dersom den ikke er signifikant, er den antatte moderatorvariabelen altså ikke en moderator. Alle analyser blir å finne i vedlegg 16 for forskningsmodell A og vedlegg 17 for forskningsmodell B.

I etterkant av regresjonsanalysen med interaksjonsleddet vil man normalt lage to grupper, høy og lav gruppe, av de gjennomsnittssentrerte uavhengige variablene og antatte moderatorvariabler som er funnet signifikante for deretter å rapportere disse i en graf.

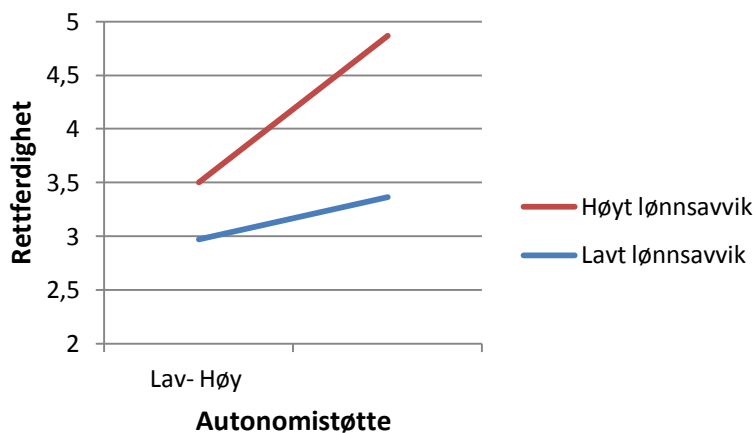
Moderatoranalyser for forskningsmodell A

Autonomistøtte – Rettferdighet

Vi ser i analysen at autonomistøtte har en signifikant sammenheng med den avhengige variabelen rettferdighet på $.353^{***}$ i modell 1, mens lønnsavvik har en sammenheng på $.152^*$. I modell 2 hvor vi har innført interaksjonsleddet (lønnsavvik x autonomistøtte) ser vi at vi får en svært liten endring i forholdet autonomistøtte – rettferdighet, mens forholdet lønnsavvik – rettferdighet stiger til $.425^{***}$ og at interaksjonsleddet har en β på $.392^{***}$. Vi ser også at forklaringskraften øker fra 16,4 % i modell 1 til 24,2 % i modell 2. Vi forklarer altså ca 8 % mer av variansen i rettferdighet ved å inkludere interaksjonsleddet.

Dette forteller oss at vi har en moderatoreffekt hvor lønnstilfredshet moderer forholdet mellom autonomistøtte og rettferdighet.

Forholdet kan illustreres slik:



Figur 12: Autonomistøtte (UA) – Rettferdighet (A), moderator lønnsavvik

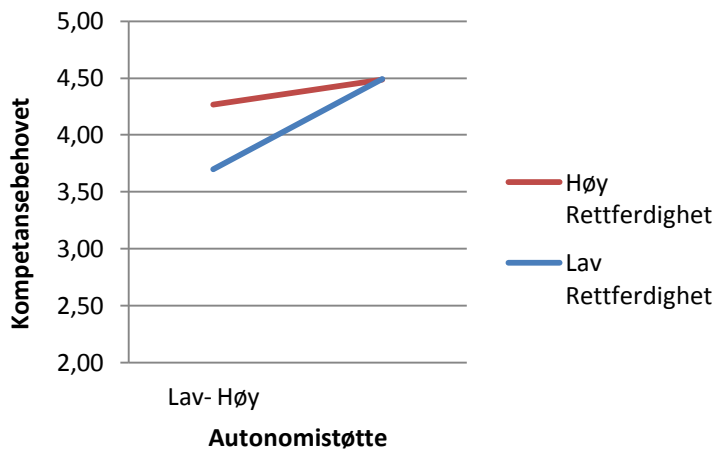
Autonomistøtte og rettferdighet mot kompetansebehovet

I vår modell er variablene autonomistøtte og rettferdighet uavhengige i forholdet til kompetansebehovet. Vi kan derfor ikke i en moderatoranalyse avgjøre hvilken av disse som er uavhengig og hvilken som er moderator i dette forholdet.

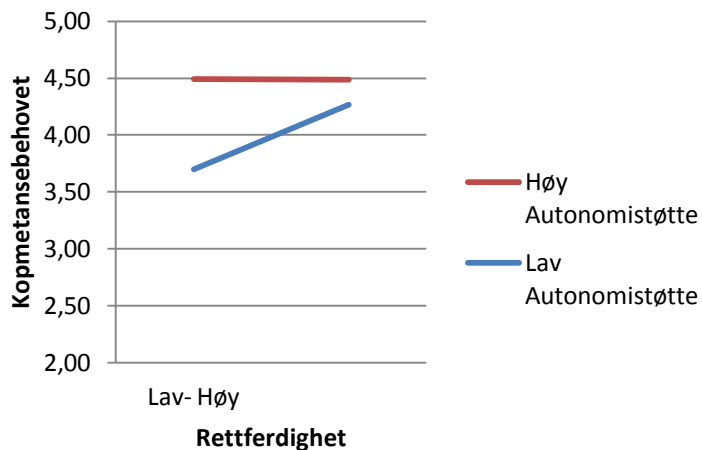
I våre analyser ser vi at autonomistøtte som uavhengig variabel har en sammenheng med kompetansebehovet på $.452^{***}$ og rettferdighet har en sammenheng på $.125^*$ i modell 1. Når vi i modell 2 inkluderer interaksjonsleddene (autonomistøtte x lønnsavvik og autonomistøtte x rettferdighet) ser vi at sammenhengen mellom autonomistøtte og kompetansebehovet reduseres til $.332^{***}$, sammenhengen mellom rettferdighet og kompetansebehovet stiger ubetydelig, mens signifikansen bedres. Vi ser også at modell 1 har en forklaringskraft på 25,8 %, mens den øker til 32,6 % i modell 2. Vi forklarer altså ca 7 % mer av variasjonen i kompetansebehovet ved å inkludere moderatorene.

Vi ser også at interaksjonsleddet autonomistøtte x rettferdighet har en signifikant sammenheng med den avhengige variabelen kompetansebehov.

Ved at vi ikke vet hvilken av de to uavhengige variablene i denne analysen som moderer hvem, må vi konkludere med at (a) rettferdighet modererer forholdet mellom autonomistøtte og kompetansebehovet og (b) autonomistøtte modererer forholdet mellom rettferdighet og kompetansebehovet. Forholdene kan illustreres slik:

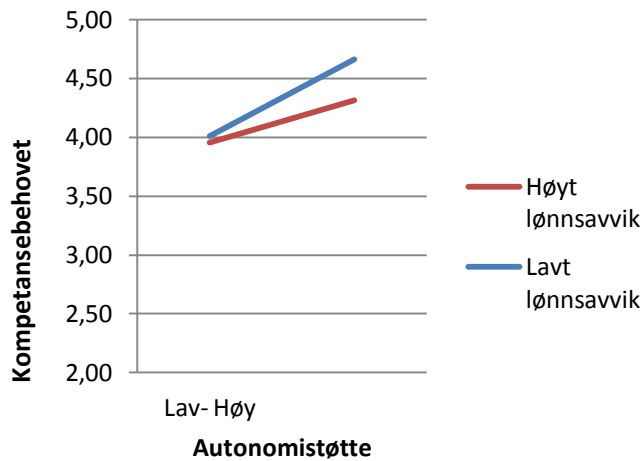


Figur 13: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehovet (A), moderator rettferdighet



Figur 14: Rettferdighet (UA) – Kompetansebehovet (A), moderator Autonomistøtte

Videre ser vi at lønnsavvik ikke har noen signifikant sammenheng med kompetansebehovet i modell 1, mens i modell 2 har vi en marginalt signifikant sammenheng på $-.131$. Vi finner også en signifikant sammenheng mellom interaksjonsleddet (autonomistøtte x lønnsavvik) og den avhengige variabelen kompetansebehov på $-.187^{**}$. Dette forteller oss at lønnsavvik moderer forholdet mellom autonomistøtte og kompetansebehovet. Dette forholdet kan illustreres slik:

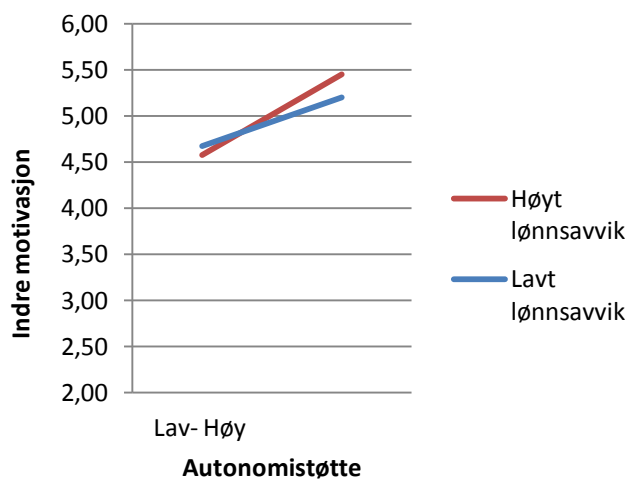


Figur 15: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehovet (A), moderator lønnsavvik

Autonomistøtte mot indre motivasjon

I analysen ser vi at autonomistøtte har en sammenheng med indre motivasjon på $.279^{***}$ i modell 1 og i modell 2 hvor vi har inkludert interaksjonsleddet (autonomistøtte * lønnsavvik) finner vi en tilnærmet lik sammenheng på $.288^{***}$. Vi ser også at det er en signifikant sammenheng mellom interaksjonsleddet og indre motivasjon på $.137^*$. Vi får også her en økning i forklaringskraft fra modell 1 til modell 2, men i denne relasjonen er økningen kun på ca 1 %, fra 33,9 % til 34,8 %. Vi ser altså at lønnsavvik moderer sammenhengen mellom autonomistøtte og indre motivasjon.

Moderatoreffekten kan illustreres slik:



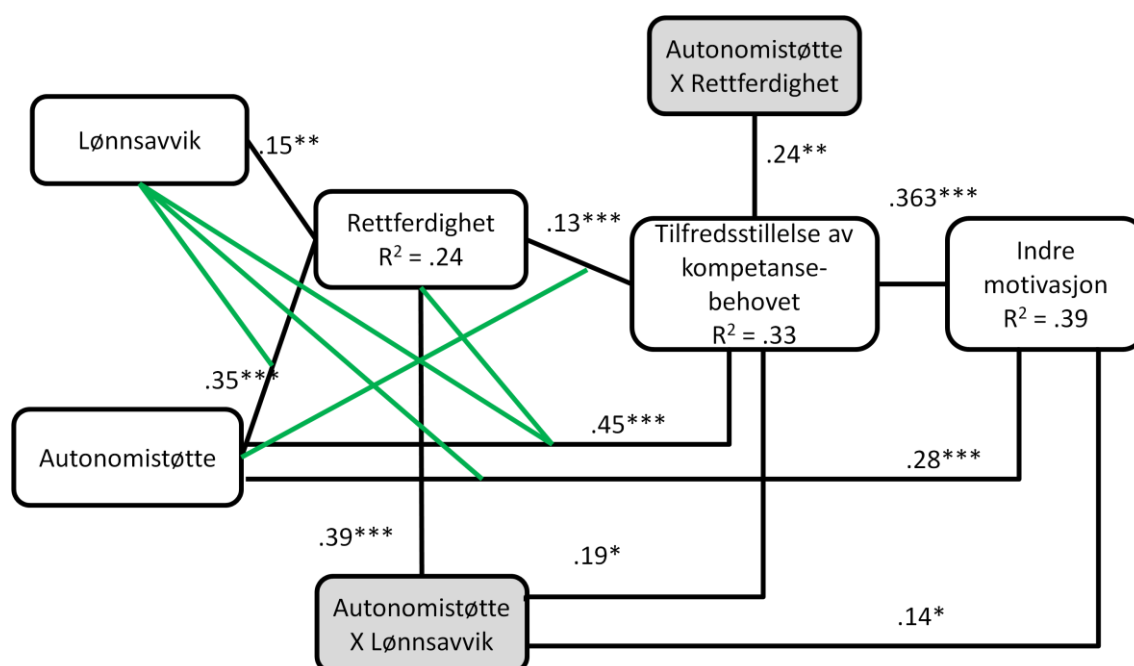
Figur 16: Autonomistøtte (UA) – Indre motivasjon (A), moderator lønnsavvik

Oppsummering moderatoreffekter i forskningsmodell A

Moderatoreffektene funnet for forskningsmodell A kan oppsummeres i følgende figur og tabell:

Avhengig	Uavhengig	Moderator	Bekreftet?
Kompetansebehovet	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Ja
Rettferdighet	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Ja
Indre motivasjon	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Ja
Kompetansebehovet	Rettferdighet	Autonomistøtte	Ja
Kompetansebehovet	Autonomistøtte	Rettferdighet	Ja

Tabell 27: Moderatoreffekter i forskningsmodell A

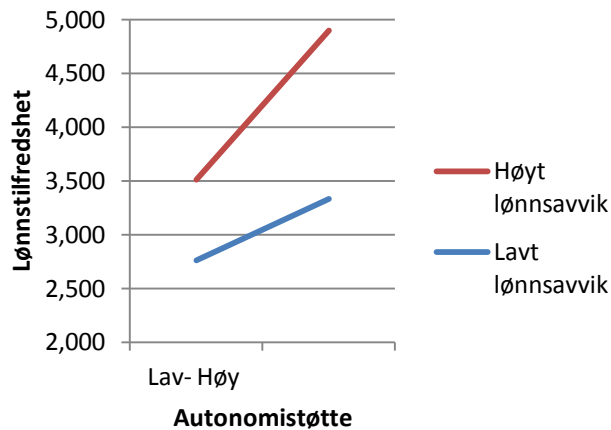


Figur 17: Moderatoreffekter i forskningsmodell A

Moderatoranalyser for forskningsmodell BAutonomistøtte mot Lønnstilfredshet

Vi ser i våre analyser at autonomistøtte har en signifikant sammenheng med lønnstilfredshet på $.369^{***}$ i modell 1, og når vi inkluderer interaksjonsleddet (autonomistøtte x lønnsavvik) vår vi en ubetydelig økning i sammenhengen mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet, og en signifikant sammenheng mellom interaksjonsleddet og lønnstilfredshet på $.307^{***}$.

Forklaringskraften i modellen øker også noe fra 21,8 % i modell 1 til 26,6 % i modell 2. Vi ser altså at vi har en signifikant moderatoreffekt hvor lønnsavviket modererer forholdet mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet. Moderatoreffekten kan illustreres slik:



Figur 18: Autonomistøtte (UA) – Lønnstilfredshet (A), moderator Lønnsavvik

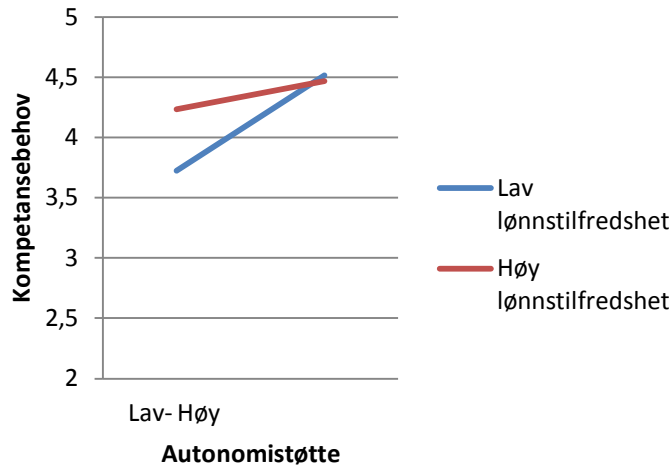
Lønnstilfredshet og autonomistøtte mot kompetansebehovet

Som i modell A har vi også her to medierende variabler i modellen og kan derfor ikke i en moderatoranalyse avgjøre hvilken av disse som er uavhengig og hvilken som er moderator i forholdet mot kompetansebehovet.

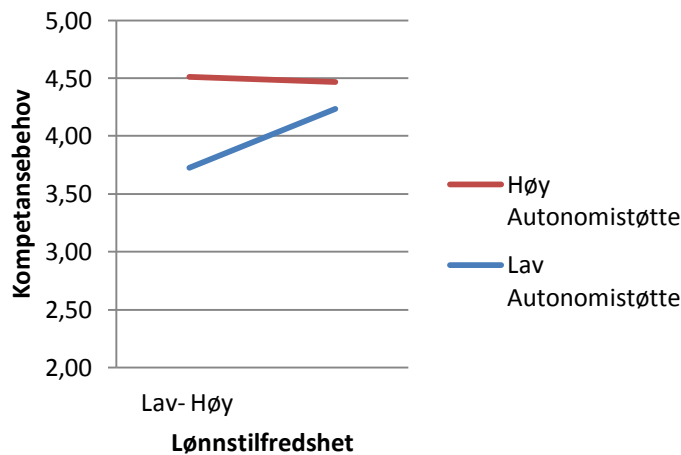
I analysene finner vi en sammenheng mellom autonomistøtte som uavhengig og kompetansebehovet som avhengig på $.458^{***}$, og mellom lønnstilfredshet og kompetansebehovet på $.102$, men dette er rett ovenfor signifikanskravet på $0,05$ med en $P = 0,55$. Vi velger likevel å ta den med som en tendens ettersom $0,055$ er like over kravet. Når vi inkluderer interaksjonsleddene autonomistøtte x lønnstilfredshet og autonomistøtte x lønnstilfredshet i modell 2, ser vi at sammenhengen mellom autonomistøtte og kompetansebehovet reduseres til $.336^{***}$ mens forholdet mellom lønnstilfredshet og kompetansebehovet stiger noe til $.153^{**}$ og denne gang med en god signifikans.

Vi ser også at det er en signifikant sammenheng mellom interaksjonsleddet autonomistøtte x lønnstilfredshet og den avhengige variabelen kompetansebehovet. I tillegg øker forklaringskraften i modell 2 med $5,5\%$ fra modell 1 (fra $25,3\%$ til $30,8\%$).

Ved at vi ikke vet hvilken av de to uavhengige variablene i denne analysen som moderer hvem, må vi konkludere med at (a) lønnstilfredshet modererer forholdet mellom autonomistøtte og kompetansebehovet og (b) autonomistøtte moderer forholdet mellom lønnstilfredshet og kompetansebehovet. Forholdene kan illustreres slik:



Figur 19: Autonomistøtte (UA) – Kompetansebehov (A), Moderator Lønnsstifredshet



Figur 20: Lønnsstifredshet (UA) – Kompetansebehov (A), Moderator Autonomistøtte

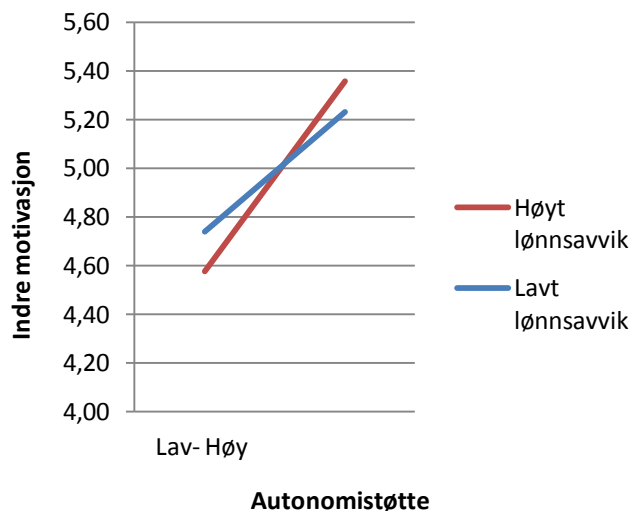
Videre ser vi at interaksjonsleddet autonomistøtte x lønnsstifredshet ikke har noen signifikant sammenheng med kompetansebehovet. Vi har dermed ingen modererende effekter her.

Autonomistøtte – Indre motivasjon

I forholdet mellom autonomistøtte og indre motivasjon ser vi i våre analyser en signifikant sammenheng på .256*** i modell 1 og en minimal økning til .262*** i modell 2 hvor vi har inkludert interaksjonsleddet autonomistøtte x lønnsstifredshet. Forklaringskraften øker også minimalt fra modell 1 på 35,0 % til modell 2 på 35,6 %.

I modell 2 finner vi en sammenheng mellom interaksjonsleddet og den avhengige variabelen, men denne har en signifikans på 0,067 som er over kravet på 0,05. Vi kan altså ikke være sikre på om dette kan skyldes en tilfeldighet, men ettersom den ligger nokså tett opp til kravet, velger vi likevel å ta denne med som en mulig tendens. Vi finner altså at lønnsavvik har en

modererende tendens på forholdet mellom autonomistøtte og indre motivasjon. Den mulige modererende effekten kan illustreres slik:



Figur 21: Autonomistøtte (UA) – Indre motivasjon (A), Moderator lønnsavvik

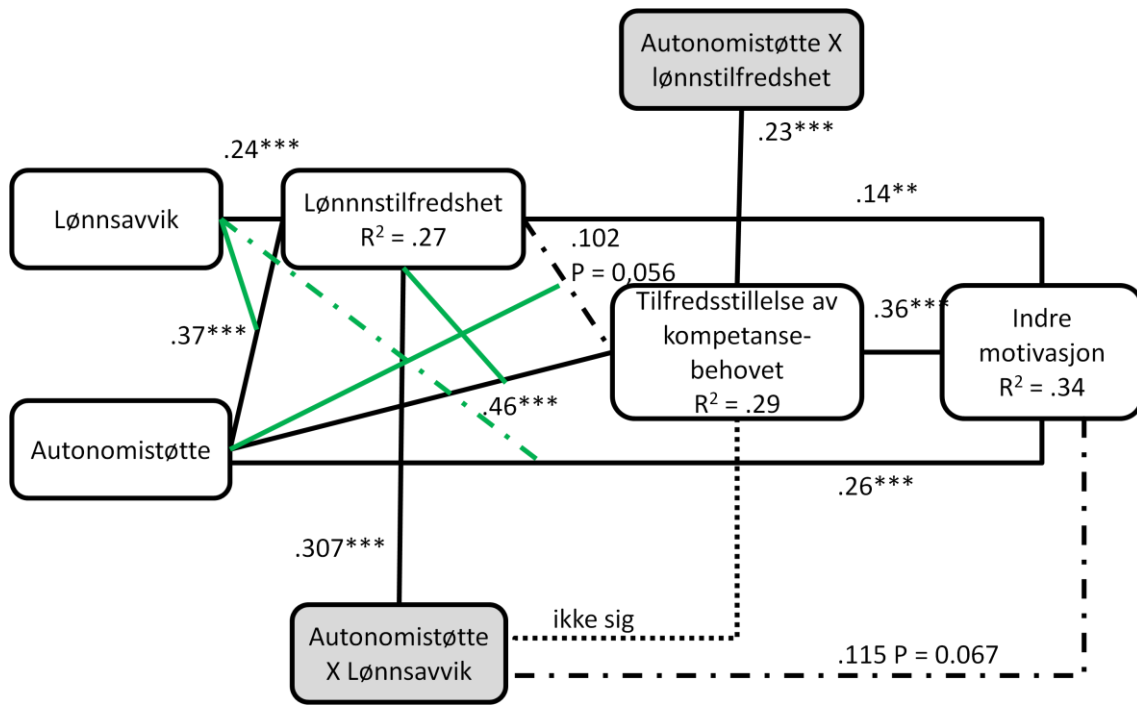
Som vi ser vil ikke den tenderende medierende variabelen lønnsavvik gi betydningsfulle utslag for forholdet mellom autonomistøtte og indre motivasjon.

Oppsummering moderator effekter forskningsmodell B

Moderatoreffektene funnet for forskningsmodell B kan oppsummeres i følgende tabell og figur (hvor den stiplede linjen representerer en tendens):

Avhengig	Uavhengig	Moderator	Bekreftet?
Kompetansebehovet	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Nei
Lønnstilfredshet	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Ja
Indre motivasjon	Autonomistøtte	Lønnsavvik	Tendens
Kompetansebehovet	Lønnstilfredshet	Autonomistøtte	Ja
Kompetansebehovet	Autonomistøtte	Lønnstilfredshet	Ja

Tabell 28: Oppsummering moderator effekter i forskningsmodell B



Figur 22: Moderatoreffekter i forskningsmodell B

7 Diskusjon

Når vi nå har analysert våre data og gjort våre funn, er det på tide å diskutere våre resultater. Innledningsvis i dette kapittelet vil vi gi en kort beskrivelse av bankbransjen og de elementer der som kan være interessante særlig for denne undersøkelsen. Dette kan være et interessant bakteppe for de videre drøftelsene. I det videre vil vi diskutere funnene våre i det teoretiske aspektet med tanke på om våre antakelser gjort ut fra teori viste seg gyldige. Den neste delen av dette kapittelet vil se på de praktiske implikasjonene studien og dens funn kan tenkes å ha for organisasjoner generelt og deltakere i vår undersøkelse spesielt. Vi vil også bemerke de begrensninger som kan være knyttet til studien med tanke på de valg og metoder vi har benyttet oss av. Avslutningsvis vil kapittelet diskutere hva videre forskning på studiens tema bør undersøke nærmere på bakgrunn av våre funn.

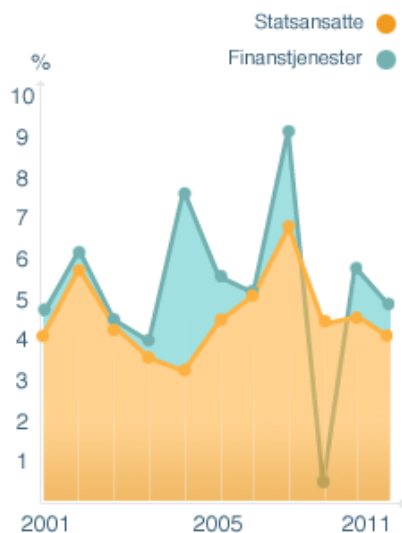
7.1 Bankbransjen

Alle våre undersøkelsesbedrifter tilhører bankbransjen, det kan derfor være relevant å se på denne bransjen og om det er spesielle forhold relatert til våre studier som kan benyttes i diskusjon av eventuelle funn. Dette vil være dersom bransjen har særegenheter relatert til en eller flere av de momenter som er en del av vår modell eller hypoteser.

I de senere årene har bankbransjen og særlig finansielle rådgivere vært i medienes søkelys. Spesielt såkalte strukturerte spareprodukter som ble populære mot slutten av 90-tallet både i Norge og andre land har ført til en rekke rettsaker. Investeringene i slike spareprodukter ble gjerne delvis lånefinansierte. Det er sådd tvil både om produktene faktisk har en oppside og om kvaliteten på rådgivningen som er gjennomført i forbindelse med salget. I Norge har vi Røeggensaken som et godt eksempel (Forbrukerrådet, 2012).

I 2008 bestemte finansnæringens fellesorganisasjon å innføre et autorisasjonsprogram for finansielle rådgivere som skulle gjennomføres innen 1. mai 2011 (opprinnelig frist 31. desember 2010). Rådgiverne måtte gjennom omfattende opplæring og deretter levere både skriftlig og praktisk eksamen. Også ledere som bevilger kreditter eller godkjenner investeringer må ha gjennomført autorisasjonen (Aftenposten, 2008, Finansnæringens Fellesorganisasjon, 2012). Kompetanse har derfor i den senere tid vært et viktig fokusområde for bankene.

Når det kommer til lønn har bankansatte periodisk hatt en lavere lønnsutvikling sammenlignet med statsansatte. I snitt ser vi at utviklingen er ganske lik (Finansforbundet, 2012). Spesielt for bank og finans er at mange medarbeidere mottar betydelige bonuser, dette påvirker i stor grad lønnsveksten (Arbeidsdepartementet, 2011). Oppgjørene for de fleste medarbeidere har vært moderate. Ledere har hatt en bedre lønnsutvikling enn medarbeidere (Statistisk Sentralbyrå, 2011).



Figur 23: Lønnsutvikling i finanssektoren 2001 - 2011

Ansattgoder som ikke er direkte lønn er også svært vanlig i bank og finansbransjen. Typisk gjelder dette renterabatter på lån, høyere innskuddsrente, rimeligere forsikringer samt gode pensjonsordninger (Storebrand, 2012, DNB, 2012).

7.2 Teoretisk diskusjon

I denne studien har vi brukt selvbestemmelsesteorien som teoretisk rammeverk. Dette er en etablert teori med et gjennomarbeidet forankret ståsted innenfor motivasjonsforskningen. Den supplerende teorien innenfor lønnstilfredshet er på samme måte godt etablert og forankret innenfor sitt område. Slik er våre hypoteser i stor grad basert på resultatene av tidligere forskning.

Studiens modeller har lønnsavvik og autonomistøtte som utgangspunkt for lønnstilfredshet og rettferdighet og antar samtidig at disse to variablene har relasjoner seg i mellom. Videre har vi sammenhenger fra autonomistøtte, lønnstilfredshet, rettferdighet og videre til tilfredsstillelse av kompetansebehovet og igjen videre til indre motivasjon.

Vi har gjennom analysene av våre data funnet støtte for alle våre hypoteser. Dette viser at våre antakelser utledet fra teori ser ut til å stemme overens med empirien, som igjen viser god predikativ validitet for studien (se kapittel 6.2.7 Predikativ validitet). Likevel viser noen av våre signifikant bekreftede hypoteser lavere forklaringskrefter og stigningstall enn hva vi hadde forventet. Dette vil bli diskutert i det etterfølgende.

Videre viser moderatoranalysene vi valgte å gjennomføre etter hypotesetestingen flere interessante funn. Disse vil bli diskutert fortløpende sammen med resultatene fra hypotesetestingen.

Lønnsavvik

Lønnsavvik har i følge denne studien relasjoner til ikke bare lønnstilfredshet, men også til rettferdighet.

Sammenhengen med lønnstilfredshet var i stor grad forventet. Det som kanskje overrasket oss mest, var hvor svak sammenhengen viste seg å være. Lønnsavvik forklarer bare en liten del av variasjonen i lønnstilfredshet og har en middels betaverdi. For oss var det naturlig å anta at en stor negativ differanse mellom opplevd fortjent lønn og opplevd mottatt lønn ville ha en nær sammenheng med lønnstilfredshet, men vi ser altså at lønnstilfredshet må forklares av andre variabler enn lønnsavvik. Vår relasjon mellom de to begrepene er også svakere enn det som er observert i tidligere studier (Lawler, 1971, Miceli og Lane, 1991, Heneman, 1985, Williams et al., 2006, Katzell 1964, Adams 1965). Det er likevel ikke unaturlig at lønnsavviket ikke forklarer en svært stor del av variansen i lønnstilfredshet ettersom dette begrepet brukes flerdimensjonalt i studien og dermed både logisk og teoretisk skal forklares av flere prediktorer enn lønnsavviket alene: Tilfredshet med lønnsøkninger, tilfredshet med goder og tilfredshet med struktur og administrasjon (Heneman og Schwab, 1985).

Relasjonen mellom lønnsavvik og rettferdighet hadde vi også forventet at var høyere enn hva analysene våre viste. Vi antok at menneskers oppfatning av fortjent lønn sammenlignet med reell lønn ville påvirke opplevelsen av rettferdighet, noe som ville gi oss en sterk sammenheng mellom opplevd lønnsavvik og opplevd rettferdighet. Særlig antok vi at relasjonen ville være sterk til distribusjonsrettferdighet, noe som heller ikke var tilfellet. Når vi ser at lønnsavviket forklarer en svært liten del av rettferdighet, ser vi at opplevelsen av rettferdighet i lønnsforhold i større grad forklares av andre variabler enn lønnsavvik.

En annen mulig forklaring på den lave korrelasjonen er at respondentene er tilfreds med den andelen av den totale lønnspotten i bedriften man har fått, men at man mener potten burde vært større. At man altså tjener for lite, men at fordelingen av lønnen forholdsmessig er rettferdig. Sagt på en folkelig måte: At man er tilfreds med den relative størrelsen på eget kakestykke, men mener at den totale kaka er for liten.

Etablert teori har ikke undersøkt dette forholdet på tilsvarende måte som denne studien, og vi fikk da heller ikke validert denne relasjonen så sterkt som vi hadde håpet, men det er altså en signifikant sammenheng mellom begrepene.

Variablene rettferdighet og lønnstilfredshet medierer også forholdet mellom lønnsavvik og tilfredsstillelsen av kompetansebehovet. Vi ser altså at lønnsavvik ikke påvirker behovstilfredsstillelse direkte, men indirekte gjennom lønnstilfredshet og rettferdighet, som lønnsavviket altså har (svake) relasjoner til.

Alt i alt ser lønnsavviket ut til å være mindre viktig som årsaksvariabel i vår modell, med svak forklaringskraft i alle hypoteser den var direkte involvert i. Den har signifikante sammenhenger med våre medierende variabler, men uforklart varians i relasjonene er stor og vi kan kun si at lønnsavvik har en svak innvirkning.

Vi har i tillegg til hypotesetestingen funnet at lønnsavvik modererer forholdet mellom autonomistøtte og kompetansebehovet, autonomistøtte og indre motivasjon, men i begge disse relasjonene ser vi at høyt eller lavt lønnsavvik, til tross for signifikant moderatoreffekt, utgjør liten forskjell i den avhengige variabelen.

Lønnsavviket moderer også forholdene mellom autonomistøtte og lønnstilfredshet og autonomistøtte og rettferdighet. I disse relasjonene utgjør forskjellen mellom høyt og lavt lønnsavvik større utslag på den avhengige variabelen. Vi ser at de som opplever at de tjener omtrent det samme som de fortjener opplever høyere grad av både rettferdighet og lønnstilfredshet. Særlig ved høy autonomistøtte opplever de med et høyt lønnsavvik (altså de som tjener like mye eller mer enn de mener de fortjener) høyere rettferdighet og lønnstilfredshet. Gjennom våre omfattende litteratursøk har vi ikke funnet andre studier som har undersøkt disse effektene. Dette er derfor et svært interessant funn som kommer med et nytt bidrag til forskningen på området.

Autonomistøtte

Selvbestemmelsesteorien antar at mennesker er aktive og vekstorienterte, involverer seg i utfordringer i omgivelsen og søker å aktualisere sitt potensial. Graden av autonomistøtte i miljøet kan fremme eller hemme denne naturlige veksten. Hvordan vi får tilfredstilt våre grunnleggende behov i en sosial kontekst legger grunnlaget for handlingsreguleringer.

Den ene underteorien til selvbestemmelsesteorien, kognitiv evalueringsteori, ser nettopp på de ytre faktorene og det sosiale miljøets påvirkning på motivasjon. Organisk integrasjonsteori sier at vi integrerer elementer i det sosiale miljøet som er akseptert og verdsatt til å bli en del av oss selv. Ytre motiverte handlinger dermed over tid kan få autonome trekk gjennom internalisering (Deci og Ryan, 2002). Autonomistøtte er svært viktig for denne internaliseringen. Når det gjelder kompetansebehovet, internaliserer man lettere adferd man lykkes med.

Lawler (1971) foreslo at ikke-monetære utfall, autonomi for eksempel, er positivt korrelert med lønnstilfredshet, fordi de bidrar mer til å tilfredsstille behov enn monetære belønninger gjør. Williams et al. (2006) fant at jobbrelatert input, som autonomi og tilbakemelding hadde sterk relasjon til lønnstilfredshet. Dette er elementer som i stor grad dekkes av vår variabel autonomistøtte. I vår studie er autonomistøtte målt med fokus på støtte fra leder, og ikke støtte i det generelle sosiale miljøet på arbeidsplassen.

I våre analyser finner vi støtte for at autonomistøtte, sammen med lønnsavvik, kan forklare variasjon i både lønnstilfredshet og rettferdighet og at autonomistøtte sammen med disse to forklarer varians i kompetansebehovet, slik vi antok. Autonomistøtte har vesentlig større forklaringskraft enn lønnsavvik for variasjonen i både lønnstilfredshet og rettferdighet. Disse sammenhengene kommer vi nærmere tilbake til under diskusjonen for lønnstilfredshet og rettferdighet.

Det viste seg en kurvlineær sammenheng for autonomistøtte til kompetansebehovet. Denne sammenheng viser at økning autonomistøtte øker tilfredsstillelse av kompetansebehovet mest for de med lav autonomistøtte. Kompetansebehovet fortsetter å øke med middels autonomistøtte, men vi ser en utflating av kurven for de som har svært høy grad av opplevd autonomistøtte.

Autonomistøtte har, slik både teorien og våre hypoteser antar, en relativ høy relasjon direkte til behovstilfredsstillelse, og dermed også kompetansebehovet som vår studie fokuserer på. Dette er ikke overraskende med tanke på kognitiv evalueringsteori som er selvbestemmelsesteoriens opphav. Våre resultater er i tråd med forskning som er gjort på relasjonen mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse i arbeidslivet (se f.eks. Baard et al., 2004). Forholdet har imidlertid ikke vært studert i særlig mange arbeidslivsstudier, dermed er det slik at selv om resultatene ikke nødvendigvis er revolusjonerende, vil funnet være viktige for å støtte opp under teorien i en arbeidslivskontekst.

En interessant observasjon er at Baard et al. (2004) fant i sin studie en sterk relasjon mellom autonomistøtte og behovene for relasjoner og autonomi, men en svakere relasjon mot kompetansebehovet. I vår studie finner vi det motsatte, nemlig at autonomistøtte har en sterk relasjon til kompetansebehovet, men ingen signifikant relasjon til behovene for relasjoner og autonomi. Vi har i vår studie benyttet oss av en kortversjon av måleskalaen (se kapittel indeksering og kapittel begrensninger) i tillegg til at vi ble nødt til å fjerne noen av indikatorene etter analysen av konvergent validitet. Det kan derfor være at vi ikke har klart å fange opp forhold rundt relasjoner og autonomi. Når vi har funnet relativt høy korrelasjon for kompetansebehovet kan dette relateres til et fokus på kompetanse som bankbransjen i særlig grad har opplevd de siste årene (Se kapittel 7.1) på grunn av dette fokuset kan det kan det være naturlig at vi har fått høyt utslag på kompetansebehovet i denne studien.

I moderatoranalysene har vi noen svært interessante funn når det gjelder autonomistøtte. Autonomistøtte medierer forholdet mellom både lønnstilfredshet og kompetansebehovet og rettferdighet og kompetansebehovet. Om vi ser på grafene som er laget for disse relasjonene, ser vi at høy autonomistøtte utligner effekten både rettferdighet og lønnstilfredshet har på tilfredsstillelsen av kompetansebehovet. Ved lav autonomistøtte har begge disse variablene en effekt på kompetansebehovet, mens ved høy autonomistøtte har disse variablene ingen effekt.

Dette er svært interessante funn som ikke har vært utforsket i tidligere studier. Dette funnet vil derfor kunne representere et godt bidrag til forskningen.

Rettferdighet og lønnstilfredshet

Rettferdighet og lønnstilfredshet har mange likhetstrekk som variabler i våre to modeller. Som vi så i valideringen og indekseringen, var det ikke mulig for oss å skille disse to begrepene fra hverandre, og vi ser også at de oppfører seg svært likt i våre analyser. Ettersom vi ikke kunne skille begrepene fra hverandre kunne vi velge mellom å ekskludere et av begrepene, slå dem sammen eller dele forskningsmodellen i to. Som vi har beskrevet i indekseringen (Kapittel 6.2.5 Indeksering), valgte vi å lage to forskningsmodeller, en for lønnstilfredshet og en for rettferdighet ettersom vi ønsket å undersøke hvordan de to variablene forholdt seg til studiens øvrige variabler individuelt. Etter analysene ser vi altså at de to variablene oppfører seg svært likt og at vi altså hadde fått tilnærmet samme funn om vi hadde slått variablene sammen. Gjennomføring av kontrolltester hvor vi slo sammen de to begrepene støtter dette.

Lønnstilfredshet

I vår forskningsmodell ønsket vi å forklare lønnstilfredshet fra de predikative variablene lønnsavvik og autonomistøtte.

Variasjonen i lønnstilfredshet forklares kun i liten grad av lønnsavviket. Vi ser i våre analyser at kontrollvariabelen ansettelsesnivå forklarer en langt større del av variansen i lønnstilfredshet enn lønnsavviket gjør. Dette kan være naturlig ettersom man på høyere ansettelsesnivåer gjerne har høyere lønn. Vi har også, uten at dette er omtalt i analysen, testet og funnet at forklaringskraften på lønnstilfredshet øker om vi legger til kontrollvariabelen goder. Dette er også naturlig om vi ser på teorien bak variabelen lønnstilfredshet. Lønnstilfredshet er et firedimensjonalt begrep hvor tilfredshet med goder inngår som dimensjon. Vi ser altså at den predikerende variabelen lønnsavvik ikke er tilstrekkelig for å forklare alle dimensjonene i lønnstilfredshet. Vi kommer tilbake til dette under kapitlet for studiens begrensninger.

Vi ser et stigningstall for autonomistøtte mot lønnstilfredshet (.369***) som er høyere enn tallet for lønnsavvik mot lønnstilfredshet (.238***). Autonomistøtte gir dermed i større grad forklaring for variasjonen i lønnstilfredshet. Dette viser seg også i forskjellen i forklaringskraft for disse to forholdene, autonomistøtte viser en vesentlig større forklaringskraft på lønnstilfredshet i forhold til lønnsavviket. Tidligere studier viser at autonomistøtte skaper positive holdninger til en rekke ulike variabler (Deci et al., 2004, Gagné og Deci, 2005), og som beskrevet over finner vi altså at man er mer tilfreds med egen lønn ved høy autonomistøtte. Dette er også i tråd med studien til Monczka et al. (1977) som sier at ros, tilbakemeldinger og autonomi gir økt tilfredshet med lønn. At autonomistøtte skaper positive holdninger til andre variabler er altså ikke nytt i forskningen, men gjennom omfattende litteratursøk har vi ikke

funnet at dette forholdet er undersøkt tidligere i samme form som i denne studien. Vi mener derfor dette er et svært interessant funn med verdi for forskningen.

Lønnstilfredshet har omtrent like sterk korrelasjon (middels) til både kompetansebehovet og indre motivasjon. I regresjonsanalysen finner vi at lønnstilfredshet får svært liten betydning når autonomistøtte inkluderes. I mediatoranalysen ser vi likevel at kompetansebehovet medierer forholdet mellom lønnstilfredshet og indre motivasjon. Dette er i tråd med både våre hypoteser og selvbestemmelsesteorien hvor det er grad av tilfredsstillelse av de tre behovene (i dette tilfellet kompetansebehovet) som er kilden til de ulike reguleringsene av adferd. Dette betyr altså at lønnstilfredshet påvirker indre motivasjon indirekte, gjennom kompetansebehovet, slik selvbestemmelsesteorien predikerer.

Rettferdighet

Rettferdighet påvirkes, i likhet med lønnstilfredshet, i svært liten grad av lønnsavviket selv om vi har funnet en signifikant relasjon. Her ser vi også at kontrollvariabelen ansettelsesnivå forklarer mer av variasjonen i rettferdighet enn lønnsavviket gjør. Her fikk vi altså et langt lavere resultat av hva vi hadde forventet. Når det gjelder forholdet mellom lønnsavvik og rettferdighet, er dette heller ikke bekreftet av tidligere studier. Williams et al. (2006) har både lønnsavvik og rettferdighet som uavhengige variabler mot lønnsnivåtilfredshet, men har ikke undersøkt forholdet mellom disse. Vi antok at de som hadde et lavt lønnsavvik (altså at de tjente langt mindre enn de mente de fortjente) opplevde lavere rettferdighet enn de som hadde et høyt lønnsavvik (altså at de tjener omtrent det samme som eller mer enn de mener de fortjener). Vi har ikke identifisert tidligere studier som har undersøkt dette forholdet på samme måte som oss, og vi fikk heller ikke bekreftet vår antakelse slik vi håpet, selv om det altså finnes en lav signifikant sammenheng.

Vi fant også støtte for vår antakelse om sammenheng mellom autonomistøtte og rettferdighet, slik vi antok. Igjen ser vi større forklaringskraft fra autonomistøtte enn fra lønnsavvik. Dette støtter Van Prooijen (2009) sine funn. Vi ser altså at opplevelse autonomistøtte påvirker opplevelsen av rettferdighet. Dette er igjen ikke unaturlig med tanke på autonomistøttes positive effekt på en rekke holdninger (Deci et al., 2004, Gagné og Deci, 2005), (Deci et al., 1994). Det kan også være slik at autonomistøttende ledere er flinkere til å gjennomføre prosedyrer på en rettferdig måte og også gi begrunnelser som gjør at forholdene rundt lønn oppleves som mer rettferdige. Dette har i noen grad vært undersøkt i tidligere studier (Van Prooijen, 2009), men en validering av dette fra denne studien kan likevel sees som nyttig i forskningsmiljøene ettersom sammenhengen er undersøkt i få studier, og ikke har vært undersøkt i en arbeidslivssammenheng.

Som for lønnstilfredshet har vi en relasjon direkte fra rettferdighet til indre motivasjon. Men vi finner også at dette forholdet medieres av behovstilfredsstillelse, eller i dette tilfellet

kompetansebehovet. Dette er i tråd med funnene i Gagné et al. (2007). Rettferdighet påvirker altså indre motivasjon indirekte slik våre antagelser forutsa. Dette er en bekreftelse av selvbestemmelsesteorien hvor det er graden av tilfredsstillelse av behov som forklarer regulering for adferd.

Tilfredsstillelse av kompetansebehovet

Graden av tilfredsstillelse av kompetansebehovet er i selvbestemmelsesteorien en viktig forklaringsvariabel for de ulike adferdsreguleringene, sammen med graden av tilfredsstillelse av autonomibehovet og relasjonsbehovet. Vi fant i våre analyser ingen sammenheng mellom de to behovene for autonomi og relasjoner mot indre motivasjon og valgte å kun bruke kompetansebehovet i analysene.

Vi fant at rettferdighet, lønnstilfredshet og autonomistøtte alle hadde forklaringskraft på denne variabelen, men at autonomistøtte, som nevnt, medierer de andre forholdene. Vi ser altså at støtte fra leder blir den viktigste forklaringen av variansen i kompetansebehovet.

Videre finner vi en god relasjon fra kompetansebehovet til indre motivasjon. Både stigningstall og forklaringskraft er noe lavere enn den som er funnet for andre studier som har undersøkt relasjonen med behovstilfredsstillelse som et samlet begrep som inkluderer alle de tre behovene. Dette vil ut fra selvbestemmelsesteorien være naturlig ettersom kompetansebehovet alene ikke er tilstrekkelig for å forklare regulering av adferd, men at man må se på tilfredsstillelsen av alle behovene. Den høye relasjonen i vår studie er en bekreftelse på tidligere forskning innen selvbestemmelsesteorien. Det viste seg en svak kurvlineær sammenheng for dette forholdet, der det kan se ut til at økning i tilfredsstillelse av kompetansebehovet øker indre motivasjon, men at stigningen flater noe ut for de med svært høy tilfredsstillelse av kompetansebehovet.

Indre motivasjon

En av underteoriene til selvbestemmelsesteorien, teorien om grunnleggende psykologiske behov, forteller oss at det er tilfredsstillelse av de tre behovene som gir regulering for adferd. Indre motiverte mennesker har en høy grad av behovstilfredsstillelse og utfører aktiviteter eller adferd fordi den er morsom og interessant i seg selv. Dette kan være et resultat av internalisering gjennom det autonomistøttende miljøet eller man kan ha hatt et positivt forhold til adferden fra man ble introdusert for den for første gang.

Vi har ikke i vår studie sett på effektene eller konsekvensene av indre motivasjon, men mange tidligere forskningsarbeider har sett på dette. De har blant annet funnet at indre motivasjon hos arbeidstakere henger sammen med autonom adferd, personlig vekst, målfokusering, bedre prestasjoner, lavere sykefravær, lojalitet, lavere turnoverintensjoner, og god mental og fysisk helse.

Vi har indirekte (medierte) sammenhenger fra lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte på indre motivasjon gjennom kompetansebehovet i denne studien. Vi ser altså at en økning i hvilken som helst av disse vil kunne påvirke disse effektene. Men som omtalt finner vi også at høy autonomistøtte moderer forholdet mellom henholdsvis rettferdighet og lønnstilfredshet og indre motivasjon. De paktiske implikasjonene av dette vil drøftes i det etterfølgende kapittel.

Oppsummering teoretisk diskusjon

På bakgrunn av diskusjonen i dette kapittelet kan vi fastslå at vår forskningsmodell i stor grad er forenelig med tidligere forskning for de av våre hypoteser som tar utgangspunkt i dette. Noen av de bekreftede relasjoner vil kunne bidra på forskningsområdet med tanke på å avklare og gi mulighet til å utforske videre sammenhenger som tidligere ikke har vært like mye i fokus. Dette gjelder særlig innplassering av lønnstilfredshet og rettferdighet i selvbestemmelsesrammeverket og autonomistøttes rolle i dette. De ulike funn som er gjort i denne studien vil med dette bidra til utviklingen av forskningstradisjonen.

7.3 Praktiske implikasjoner

Vi har i denne studien fått støtte for en rekke faktorer som er av betydning både på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå. De kanskje viktigste implikasjonene fra studien er likevel knyttet til hvordan organisasjoner bør legge til rette for de ansatte med tanke på å fremme deres relativt autonome eller indre arbeidsmotivasjon.

På bakgrunn av de utfordringer dagens arbeidsliv står ovenfor, som ble skissert innledningsvis, vil kunnskap om faktorer som fremmer og hemmer motivasjon være av avgjørende betydning. Respondentene i vår undersøkelse lever i stor grad opp til beskrivelsen Colbjørnsen et al. (2001) har av dagens arbeidstakere og deres høye forventninger til fleksibilitet, selvstendighet og inspirerende ledere. Kunnskap om faktorer som fremmer og hemmer motivasjon av slike medarbeidere kan bidra til en bedre ledelse av menneskelige ressurser som i dag representerer de viktigste ressursene for et flertall av organisasjoner.

Vi vil i det videre diskutere de praktiske implikasjonene våre resultater indikerer med tanke på hvordan bedriftene bør benytte seg av kunnskapen som et ledd i å møte dagens utfordringer. Vi har, som tidligere diskutert, ikke sett på de ulike effektene indre motivasjon har, men dette er forhold som er inngående studert i tidligere forskningsarbeider. I denne studien har vi identifisert og avdekket faktorer som viser seg å ha betydning for å fremme indre motivasjon for de ansatte gjennom tilfredsstillelse av kompetansebehovet. I denne sammenheng er det viktig at resultatene får effekter for det praktiske liv i organisasjonene for å øke mulighetene for å oppnå de heldige virkningene slike forhold viser seg å fordre.

I vår studie ser vi at graden av tilfredsstillelse av kompetansebehovet forklares fra flere årsaksvariabler: Lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte. Av disse er det

autonomistøtte som både har størst forklaringskraft og stigningstall for kompetansebehovet. Den har både en sterk direkte effekt og indirekte effekt gjennom lønnstilfredshet og rettferdighet. I tillegg har autonomistøtte modererende effekt på forholdene mellom henholdsvis rettferdighet og lønnstilfredshet og kompetansebehovet. Den modererende effekten viser at påvirkningen fra lønnstilfredshet og rettferdighet utlignes dersom man opplever høy grad av autonomistøtte. Ved at vi finner en sterk relasjon videre fra kompetansebehovet til indre motivasjon, ser vi at å øke nivået av opplevd autonomistøtte for de ansatte vil være en av de mest effektive måtene å øke indre motivasjon på. I teorien antas autonomistøtte å være spesielt viktig for utvikling av kompetanse og autonom motivasjon. Vi vil i det videre gå nærmere inn på praktiske implikasjoner av våre funn knyttet til autonomistøtte.

Lederens viktige og utfordrende rolle

Sentralt i selvbestemmelsesteorien er å fokusere på i hvilken grad individer får tilfredsstilt sine behov i sosiale sammenhenger (Gagne og Deci, 2005). Arbeidssituasjonen er en sosial sammenheng, som er sentral for mange mennesker. I jobbsammenheng er det lederens og kollegaens rolle å uttøve ytre motivasjon, som kan blant annet skje gjennom autonomistøtte, kompetansestøtte og sosial støtte, som samlet gjerne bare kalles autonomistøtte.

I følge selvbestemmelsesteorien vil graden av autonomistøtte i det generelle arbeidsklimaet på arbeidsplassen, altså både med tanke på støtte fra kolleger og ledere, være viktig. I denne studien er autonomistøtte imidlertid målt som støtte fra nærmeste leder. Denne diskusjonen vil derfor fokusere på denne dimensjonen av autonomistøtte.

Autonomistøtte omfatter ikke kjennetegn ved arbeidet i seg selv, men derimot det "uformelle" arbeidsmiljøet som er skapt av lederen. Lederen har altså en avgjørende rolle med tanke på å skape et arbeidsmiljø som fremmer tilfredsstillelsen av kompetansebehovet og indre motivasjon. Leder vil påvirke de ansattes arbeidshverdag gjennom lederstil, som person og gjennom handlemåter. I følge våre funn blir det viktig for en leder å handle i tråd med retningslinjene for lederstøttebegrepet som selvbestemmelsesteorien skisserer.

Gagné og Deci (2005) deler autonomistøtte inn i to generelle kategorier, der den første er spesifikke faktorer i den sosiale konteksten, som for eksempel valgfrihet og konstruktive tilbakemeldinger. Den andre er mellommenneskelig atmosfære, som elementer i organisasjonskulturen og lederens lederstil.

Leders evne til å delegere arbeid og vise sine ansatte tillit er et sentralt trekk ved autonomistøtte. En god lederstil vil innebære at lederen evner å få de ansatte til å føle de har muligheter for valg i sin arbeidssituasjon og maksimerer de reelle valgmulighetene. Det betyr å legge til rette for at den ansatte selv råder over så mye som mulig knyttet til sine

arbeidsoppgaver. Her tenker vi på metode for løsning av oppgaven, tidsbruk, rekkefølge og så videre. Formålet er å gi uttrykk for tillit til ansattes kompetanse, og evne til å mestre ulike arbeidsoppgaver.

Samtidig må lederen stille seg til disposisjon når de ansatte har behov for dette, enten for å svare på spørsmål eller bare for å lytte. Å gi medarbeiderne meningsfulle forklaringer og begrunnelser for oppgaver som skal gjøres og anerkjenne og spesifisere hva som er forståelig adferd og reaksjon fra de ansattes side er også med på å øke behovstilfredsstillelsen.

Tilbakemelding og anerkjennelse fra leder er også viktig for kompetansestøtte. Et godt forhold mellom leder og ansatt gjør det enkelt å diskutere forslag og forventninger. Å få avklart forventninger mellom leder og ansatt er en viktig forutsetning. Dette gir også rom for mer konkrete tilbakemeldinger som tar utgangspunkt i forventninger. Vurderingsformen som brukes må også i størst mulig grad maksimere informasjon og redusere kontroll. Vurderinger som ikke underbygger konkrete og avklarte standarder, kan svekke behovstilfredsstillelsen og den indre motivasjonen.

Det er også viktig at leder er åpen for forslag fra medarbeiderne og gir rom for innvendinger, diskusjon og meningsytring og maksimerer mulighetene de ansatte har for deltakelse i viktige prosesser og beslutninger som angår dem selv. Samtidig er det viktig at leder oppmuntrer og støtter initiering av ny aktivitet og uttrykker tillit til den ansattes kompetanse. Et annet viktig moment for ledere som ønsker å fremme indre motivasjon er at lederen må ta seg tid til den enkelte arbeidstaker med tanke på konkretisering av arbeidsmål og avklaring av forventninger.

Anerkjennelse fra leder om at feil er en konsekvens av læringsprosesser og helt naturlig vil bygge opp under den ansattes behov for kompetanse og mestringsfølelse er også et moment i autonomistøtte. Det er viktig at man både i leder – medarbeiderrelasjonen og mellom kolleger har en kultur hvor man hjelper hverandre med å forstå og lære samtidig som alle får mulighet til å komme med bidrag som anerkjennes i gruppen.

Lederstøtte innebærer også et indirekte element som omhandler de ansattes oppfattelse av lederen som en person som viser vilje til å forstå og har evnen og rommet til å håndtere og anerkjenne deres følelser og perspektiver. Det blir også viktig å minimalisere press til å føle, tenke, handle og prestere på bestemte måter.

Vi ser at kravene til personalleder som ønsker å fremme indre motivasjon er høye. Vedkommende må utøve støtte på flere områder og dedikere mye av sin tid til de ansatte. For organisasjonene betyr dette at det må settes av tid til ledelse. Mange ledere, særlig mellomledere, har pressede roller i arbeidslivet hvor de føler press både nedenfra og ovenfra. Mange ledere har også i tillegg til sine lederoppgaver omfattende ansvar for et fagområde. Tiden som brukes på oppfølgingen av de ansatte er ikke nødvendigvis verdsatt som effektiv

tidsbruk høyere oppe i organisasjonen, men både selvbestemmelsesteorien og denne studien viser at det å bruke tid og ressurser på å legge til rette for medarbeidernes utvikling, vil kunne gi gode effekter på litt lengre sikt.

Å utvise autonomistøttende lederskap kan være en utfordring for mange ledere ettersom man i en slik posisjon til syvende og sist vil være ansvarlig for det arbeidet som blir utført. Det vil derfor for mange antakelig være intuitivt å ty til en kontrollerende lederstil og mange leder vil kanskje føle et kontrollbehov over de oppgaver som skal utføres, og vil derfor prøve å styre de ansattes atferd i større grad enn de burde. Dette har også vært en trend i mange yrker. Vi har alle hørt diskusjonene om stoppeklokker og New Public Management i offentlig sektor som anbefalte større kontroll. I et selvbestemmelsesperspektiv vil dette altså ikke være tilrådelig.

En slik lederstil vil innskrenke de ansattes handlingsrom med tanke på autonomi og kompetanse. Samtidig vil en leder gjerne oppleve at en ikke har tid til å utøve sosial støtte til arbeidstakerne. Selv om dette ikke alltid vil være enkelt, er det av stor betydning ettersom det å legge til rette for arbeidsmotivasjon er viktig for ulike organisatoriske faktorer.

Dette gir også implikasjoner med tanke på lederutvelgelse. Ingen av de overnevnte kriteriene til en autonomistøttende leder handler om fagkunnskap eller spisskompetanse, men heller om lederegenskaper og mellommenneskelige evner. Med dette i tankene er det i dette perspektivet ikke nødvendigvis slik at faglig sterke personer gir gode ledere. Det er i mange organisasjoner en trend at man får opprykk til ledernivå om man presterer god på et lavere nivå. Med selvbestemmelsesteoriens briller er ikke dette nødvendigvis en god fremgangsmåte.

Undervurdering av lederrollens betydning vil ha negative konsekvenser gjennom undergraving av de ansattes behov. Det blir viktig å anerkjenne lederstøtte som verdifullt og viktig og tillate at det brukes ressurser på dette. Ledestøtte må ikke sees på som et tidkrevende onde, men heller som veien til suksess.

Et viktig personalledelsesverktøy i mange organisasjoner er medarbeiderundersøkelse. Positive effekter av slike undersøkelser kan komme både virksomheten og den enkelte arbeidstaker til gode: Virksomhetene får et verktøy som kan bidra til å bedre trivsel, motivasjon og engasjement, samt forebygge helseproblemer og redusere sykefravær (StatensArbeidsmiljøinstitutt, 2008). En viktig forutsetning for bruken av medarbeiderundersøkelse er en god målutvikling for de elementene man ønsker å undersøke. Et helt konkret tips vi ønsker å komme med i denne diskusjonen, er å inkludere de validerte indikatorene for autonomistøtte, slik de fremstår i målutviklingen for denne studien i en eventuell medarbeiderundersøkelse:

- Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter
- Jeg føler meg forstått av min leder
- Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb
- Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål
- Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting
- Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på

Dette vil gi arbeidsgiver et konkret og validert mål på graden av autonomistøtte de ansatte opplever i sin hverdag. Resultatene fra en slik undersøkelse må følges opp med tiltak der det er tendenser til lavt opplevd autonomistøtte fra de ansatte.

Å diskutere resultatene med de ansatte, gjerne på avdelingsnivå, vil gi pekepinner på mer konkrete områder de ansatte ønsker forbedring på. Det vil også være den autonomistøttende måten å gjøre det på ettersom det gjennom en slik diskusjon vil være rom for å ytre sine meninger. Dette vil være et godt forum for ledere å vise at de forstår sine ansatte og er villige til å ta deres meninger til etterretning.

Videre grep må gjerne tas på ledernivå. Det blir svært viktig å følge opp en slik undersøkelse med iverksettelse av ledermessige tiltak. En undersøkelse som beskrevet over kan i seg selv gi forhåpninger blant de ansatte, og det skapes forventning om at det skal skje endringer.

Grep som kan iverksettes i tilfeller hvor de ansatte opplever lav autonomistøtte er for eksempel lederopplæring i "soft skills", konstruksjon av forum der det er naturlig at de ansatte blir hørt, større formell verdsettelse av tid og ressurser som brukes av ledere på autonomistøttende adferd og så videre. Det vil også være viktig å kartlegge hvor skoen trykker og hva som er årsaken til den lave opplevde autonomistøtten.

En individuell tilpasning kan gjøres i en eventuell medarbeidersamtale. En slik samtale vil være et godt verktøy for videre konkretisering av autonomistøtte. I medarbeidersamtalen gir man den ansatte rom til å komme med sine betraktninger, lederen får et godt forum for å vise forståelse og komme med tilbakemeldinger og man kan konkretisere forventninger. Det er viktig at medarbeidersamtalen har fokus på utvikling av medarbeideren og andre elementer som kan føre til økt behovstilfredsstillelse.

Som vi ser er det mange momenter og elementer som kan bidra til autonomistøtte. Noen av momentene, som gode tilbakemeldinger og konkretisering av forventninger, er relativt raske og enkle å gjennomføre for en bedrift. Andre elementer av teorien, som endring av lederutvelgelsesprosesser og skape kultur for læring, er mer omfattende og tid- og

ressurskrevende. En utvikling fra kontrollerende til autonomistøttende lederstil og organisasjonskultur er med andre ord ikke gjort ved et trylleslag. Det krever oppmerksomhet og innsatsvilje både fra øverste ledelse og ledere på alle lavere nivå i bedriften. Endringene må skje både gjennom personlig utvikling hos ledere og på det organisatoriske planet. En slik prosess kan være tidkrevende, men vil med høy sannsynlighet føre til positive effekter på mange plan.

I de tilfeller hvor det påvises lav autonomistøtte og en økning i autonomistøtte enten kan være vanskelig å oppnå eller en slik endring viser seg å være tidkrevende, viser våre resultater at det kan være riktig å fokusere på rettferdighet og lønnstilfredshet ettersom disse ved lav autonomistøtte vil ha en effekt på kompetansebehovet. Dette kan også være tilfellet for yrker og situasjoner der autonomistøtte vil være vanskelig å få til. Dette kan være aktuelt for særlig selvstendige yrker eller situasjoner ved avstandsledelse som vanskeliggjør høy autonomistøtte. Høy autonomistøtte bør altså alltid etterstrebes, men i de tilfeller hvor man har begrensninger i mulighetene for autonomistøtte, bør man i tillegg fokusere på lønnstilfredshet og rettferdighet som i noen grad vil øke tilfredsstillelsen av behovet for kompetanse.

Tilfredshet med lønn

Denne studien viser at en økning i de ansattes tilfredshet med lønn og opplevelse av rettferdighet vil gi en økning i tilfredsstillelsen kompetansebehovet.

I følge vår studie er det to veier til økt lønnstilfredshet: øke autonomistøtten og øke lønnsavviket. Av disse to vil autonomistøtte gi et høyere stigningstall enn lønnsavvik, men som vi tidligere har vært inne på er det ikke i alle situasjoner enkelt å oppnå høy autonomistøtte. Virkemiddelet i følge vår studie da, vil være å øke lønnsavviket, altså gi de ansatte lønn nokså nært eller over det de mener de fortjener. Forklaringskraften lønnsavviket har på lønnstilfredshet indikerer likevel at et høyt lønnsavvik (en lønn lik eller over det man fortjener) kun vil føre til en liten økning i lønnstilfredshet.

En økning i lønnsavviket vil, i følge teorien, oppnås ved å senke forventet lønn eller øke opplevd mottatt lønn. En måte å øke verdien av opplevd mottatt lønn er å øke den opplevde verdien av godene man mottar. Dette momentet kommer vi tilbake til senere i denne diskusjonen. En annen måte er selvsagt å øke de ansattes lønn direkte. Dette vil antakelig være svært kostbart for organisasjonen og det er ikke sikkert kost – nytte relasjonen i et slikt tiltak vil være av positiv karakter.

Å senke de ansattes lønnsforventninger er altså en annen løsning for å øke lønnsavviket. En tydeliggjøring av hvilke konkrete kriterier som ligger til grunn for beslutninger om lønn vil kunne være med på å realitetsorientere forventningene de ansatte har til egen belønning.

Dersom de ansatte vet nøyaktig hva som kreves for å oppnå lønnsøkning, vil de ha et realistisk utgangspunkt for opplevd fortjent lønn.

Dersom lønnen i bedriften er markedsjustert, vil faktiske opplysninger om lønn i bransje og blant konkurrenter kunne senke forventningene. Dette vil være lite taktisk dersom organisasjonens lønninger ligger under sammenligningsgrunnlaget.

Alt i alt ser det ikke ut til at tiltak for å øke lønnsavviket være særlig kostnadseffektivt eller nyttig med tanke på å øke tilfredsstillelsen av kompetansebehovet. Et moment som kan øke lønnstilfredsheten, men som ligger utenfor denne studien, kan være ansattgoder. Tilfredshet med goder er en dimensjon av lønnstilfredshet og vil kunne bidra til en viss økning i kompetansebehovet ved lav autonomistøtte. Temaet goder vil bli diskutert senere i dette kapitlet.

Rettferdighet i lønsspørsmål

Å øke rettferdigheten er også en kilde til økt tilfredsstillelse av kompetansebehovet i situasjoner med lav autonomistøtte. Rettferdighet er noe veldig mange har sterke følelser for. Å øke den opplevde rettferdigheten blant ansatte kan ha flere heldige konsekvenser. En økning av rettferdighet kan for eksempel handle om å forklare de ansatte hvilke regler som gjelder ved beslutninger om prestasjoner og belønninger tas, hvilke kriterier som ligger til grunn for lønnsøkninger og bonus, ha entydige og tydelige kommuniserte krav og utøve bruken av alle prosedyrer konsekvent.

En psykologisk effekt som finnes hos de fleste mennesker er imidlertid at vi vurderer oss selv som flinkere enn våre kolleger. Dette vil føre til at uansett om man som organisasjon evner å gjøre belønningsprosedyrene og distribusjonen av lønn svært rettferdig, objektivt sett, vil det ikke nødvendigvis oppleves som rettferdig av de enkelte arbeidstakere når de vurderer resultatene fra sitt eget perspektiv. Slik sett vil det være svært vanskelig, om ikke umulig, å konstruere et kompensasjonssystem som oppleves som rettferdighet.

Å legge til rette for autonomistøtte vil ha en høyere effekt på kompetansebehovet og indre motivasjon og vil kanskje også være enklere å oppnå enn et kompensasjonssystem som oppleves som rettferdig for alle ansatte.

Relasjonen mellom autonomistøtte og rettferdighet modereres av lønnsavviket. Vi ser at særlig ved høy autonomistøtte utgjør lønnsavviket en forskjell for rettferdighet. Dette betyr i praksis at en økning i lønnsavviket vil føre til økt rettferdighet ved høy autonomistøtte. For å utnytte høy autonomistøttes effekt på rettferdighet maksimalt, bør man altså søke å heve lønnsavviket.

Verdien av goder

Et funn i vår studie, som ikke er diskutert under teoretisk diskusjon ettersom det faller utenfor studiens forskningsmodell, men som likevel kan være interessant med tanke på praktiske implikasjoner av undersøkelsen, er den store variasjonen i respondentenes opplevde verdi av goder. Respondentene oppgir verdien av goder i et spenn fra 0 til 170 000 kroner. Nokså mange respondenter har oppgitt 0 kroner. Dette er en tendens vi ser på tvers av de ulike bedriftene som har deltatt i vår undersøkelse.

Dette kan være et resultat av at det er ulikt hvor mange goder man får og hva verdien av disse er rent faktisk. Det kan også være fordi respondentene opplever verdien ulikt, at noen verdsetter godene høyt, mens andre ser på dem som selvfølgeligheter og ikke er bevisst hvilken verdi de innehar. Vi tror forklaringen er en kombinasjon av disse to. Det er naturlig at ulike ansatte får ulike goder, enten etter ansettelsesnivå eller i hvilken bedrift man er ansatt i, dog trenden i svargivningen er lik på tvers av både på ansettelsesnivå og bedrift.

Vi vet også at alle ansatte i norske bedrifter mottar goder, slik at en verdi på 0 kroner ikke bunner i reell verdi, men i opplevd verdi. Dette vet vi fordi vi har en obligatorisk pensjonssparingsordning i Norge som gjør at arbeidsgiver er forpliktet til å spare pensjon i den ansattes navn for samtlige ansatte. Dette er et verdifullt gode som medfører store kostnader for bedriften. Dette er altså et gode som av mange ansatte ikke oppleves som noe gode (ettersom de oppgir verdien av goder til kr 0). Det er mulig de oppfatter dette godet som en "hygienefaktor" og derfor ikke verdsetter det som et gode.

Vi vet ikke hva de ulike deltakerbedriftene i vår studie har av goder til sine ansatte, men det er relativt vanlig i bankbransjen i Norge å gi de ansatte flere goder enn pensjonssparing. Typiske eksempler på dette vil være redusert rente på lån, rabatt på forsikringer, reiseforsikring dekket gjennom arbeidsgiver, dekket telefon som også kan brukes privat, subsidierte kantineordninger og frukt og kaffe på jobben. Vi anser det som sannsynlig at flere av bankene i vår undersøkelse tilbyr, og bruker penger eller andre ressurser på, en eller flere av disse godene, og at det finnes reelle verdier av goder for de ansatte, men som mange da altså ikke er bevisste på.

Uansett er det viktig for enhver arbeidsgiver å bestrebe seg på å synliggjøre verdien av alle ansattgoder slik at ansatte blir bevisste hvilken fordel som ligger i ordningene.

Arbeidsgivers utfordring

På bakgrunn av denne diskusjonen vil vi hevde at arbeid for å øke den indre motivasjonen blant ansatte i organisasjonene er et viktig arbeid som krever nøye planlegging og oppfølging. Dette arbeidet krever fokus fra alle nivåer i bedriften og må inkluderes i det strategiske arbeidet. I motsatt fall risikerer man at man bruker kortsiktige løsninger som fører til mer

kontrollerte former for motivasjon som kan gi gode resultater der og da, men som vil ha uheldige konsekvenser på lang sikt.

Vi håper denne avhandlingen kan bidra til at både våre samarbeidsbedrifter, andre banker og arbeidsgivere generelt øker sin kunnskap og setter fokus på de viktige temaene oppgaven trekker opp. Det er tydelig at dette kan være av avgjørende viktighet for noen av de utfordringer man har i arbeidslivet, og at virksomhetene ved hjelp av våre funn kan styre dette arbeidet i riktig retning. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å ha kompetanse om disse temaene, man må også gjennomføre endringer i praksis. Den største utfordringen vil ligge i den strategiske ledelsen av de menneskelige ressursene.

7.4 Studiens Begrensninger

Vi har gjennom hele denne studien foretatt valg når det gjelder blant annet forskningsmetode, utvalg, måling og forskningsdesign. Studiens resultater vil være en konsekvens av de valg vi har tatt. Det er sjelden at forskning finner sted under perfekte omstendigheter der man har mulighet til å utforske alle aspekter ved en problemstilling og der man har alle mulige ressurser tilgjengelig. En oppgave som denne har særlig begrensede muligheter når det kommer til tid og tilgang på ressurser og noen av våre valg må sees i lys av dette. Vi har i alle våre veivalg etterstrebet å ta de beslutninger som vil føre til best mulig kvalitet i målinger og resultater. Det vil oppstå situasjoner der man i etterpåklokskapens navn ser at det kunne vært heldig å ha foretatt andre valg gjennom prosessen. Det er derfor viktig å være oppmerksom på hva disse ulike valgene representerer av fordeler og ulemper ved vår oppgave. I denne delen av oppgaven vil vi derfor fokusere på studiens begrensninger og diskutere disse.

De metodiske valg som er gjort for oppgaven gir naturlig nok begrensinger med hensyn til de alternativer som er valgt bort. I kvantitative studier finnes det en fare for å miste det helhetlige bildet og kompleksiteten ved de ulike variablenes sammenhenger, men dette har vi kompensert gjennom utstrakt bruk av eksisterende teori og empiri. Det eksisterer mye teori og forskning på områder som er beslektet til vår problemstilling. Selvbestemmelsesteorien har tradisjon for bruk av kvantitativ tilnærming og vi antar derfor at dette har vært et valg som har gitt oss et godt utgangspunkt.

Vi har valgt å gjøre en tverrsnittsstudie, en metode som gir gode muligheter for generalisering og overførbarhet (Ringdal, 2001). Det ligger derimot enkelte begrensninger i vårt valg om tverrsnittstudie, først og fremst knyttet til manglende mulighet til kausal forklaring. For å kunne trekke slutninger om kausalitet settes det krav til isolasjon, samvariasjon og tidsrekkefølge. For å oppfylle isolasjonskravet må man sørge for at variablene er isolert fra påvirkning av andre variabler. Dette lar seg ikke i tilstrekkelig grad gjøres gjennom tverrsnittstudier. For å bøte på dette problemet og sikre oss mot mulige spuriøse eller maskerte sammenhenger har vi inkludert en rekke kontrollvariabler samt forankret våre funn i

grundig etablert teori og forskning. Når vi ikke fant spuriøse eller maskerte sammenhenger kan vi anta at kravet til isolasjon er ivaretatt, noe som igjen positivt påvirker studiens interne validitet. For å oppfylle kravet om samvariasjon har vi sett på forklaringskraften til sammenhengene i våre hypoteser. I flere tilfeller har forklaringskraften vært noe svak eller middels. I samfunnsvitenskapelig sammenheng er det ikke alltid slik at man finner sterk forklaringskraft, men vi har allikevel gjort utvidede analyser hvor vi har sett på sammenhengene inkludert kontrollvariabler. For de sammenhengene som etter dette fremdeles har vært svake har vi utført bivariate regresjonsanalyser for å se sammenhengene isolert. Dette har vært viktige analyser som har påvirket vår evne til å diskutere funnene og implikasjonene. Kravet om tidsrekkefølge er også en utfordring i tverrsnittstudier, på grunn av vår begrensede tid og ressurser har det ikke vært gjennomførbart å benytte longitudinelt design. På samme måte som for isolasjon er dette kravet ivaretatt gjennom utstrakt bruk av tidligere forskning, empiri og teori.

Når det kommer til vårt utvalg så baserer dette seg på et utvalg av mennesker ansatt i mellomstore banker i sør Norge. Ideelt sett bør man bruke et sannsynlighetsutvalg, der respondentene er tilfeldig utvalgt fra populasjonen. Dette er imidlertid vanskelig å få til i praksis. Vi kan likevel anta at vårt utvalg er relativt homogent, med høy svarprosent fra den enkelte bedrift kan vi også anta at vi har et representativt utvalg. Vi kan imidlertid aldri forsikre oss helt i mot at det kan finnes bakenforliggende faktorer avgjørende for at den enkelte bank og den enkelte respondents ønske om å delta i undersøkelsen. Ved bruk av et slikt utvalg kan man dermed aldri generalisere utover de faktiske deltagere, men basert på de overstående faktorer kan vi altså anta at undersøkelsen viser tendens for andre ansatte i mellomstore banker i sør Norge. I alt mener vi at de skritt vi har tatt for å kompensere for manglende evne til kausal forklaring er tilstrekkelig til at vi kan diskutere kausalitet i våre funn og analyser.

Studien har hatt til sikte å finne lønnsstilfredshet og rettferdighet sin plass i selvbestemmelsesteorien. Vi gjennomgikk i teorikapitlet tidligere forskning på de aktuelle felt og har i stor grad basert vår studie på dette. Det er imidlertid ikke alle felt som har vært gjenstand for tidligere forskning i like stor grad, spesielt gjelder dette sammenhengen mellom lønnsavvik og rettferdighet. Denne sammenhengen er likevel logisk sterk, noe som gjør at vi har kunnet diskutere årsakssammenhenger. Sammenhengen mellom rettferdighet og behovstilfredsstillelse har gode teoretiske referanser fra anerkjente forskere, men er ikke empirisk testet. Således kan disse sammenhengene ses på som en svakhet ved studien fordi det kan være vanskelig å fastslå årsakssammenhenger, men samtidig interessant ettersom dette ikke tidligere har vært gjenstand for forskning i særlig grad.

Tidligere forskning på lønnsavvik benytter en rekke bakenforliggende variabler for å måle lønnsavviket (se kapittel 2 Teorigrunnlag). I forhold til de begrensninger vi hadde i forhold til

studiens kompleksitet i tillegg til begrensinger i forhold til muligheten for å innhente reelle lønnsdata så vi oss nødt til å rasjonalisere vår måling av denne variabelen. Lønnsavviket er dermed målt gjennom egenrapportering av lønn fra respondenten og vi mistet dermed muligheten til å sette dette opp mot reelle lønnsdata. Avgjørelsen er basert på Williams et al. (2006) sine tidligere funn om at avviket mellom opplevd mottatt lønn og reell lønn ikke er betydningsfullt og vi har dermed antatt at tallene respondenten har oppgitt er reelle og til å stole på. Det kan allikevel tenkes at enkelte respondenter, i lys av deres viten om at arbeidsgiver vil få fremlagt en rapport i etterkant av undersøkelsen, har overdrevet sin mening om hva som er fortjent lønn, da de kan ha hatt et ønske om å gi arbeidsgiver et signal om hevet lønn. Det representerer således en mulig svakhet.

Vi fant svak forklaringskraft for lønnstilfredshet gjennom lønnsavviket. Heneman og Schwab (1985) finner at i tillegg til lønnsavvik måles lønnstilfredshet av goder, struktur /administrasjon og lønnsøkninger. En studie der disse faktorene inkluderes kan gi en større forklaringskraft for lønnstilfredshet. Vi har tatt med goder som en kontrollvariabel, og gjort testanalyser der goder ble inkludert. Dette økte forklaringskraften og bekrefter således antagelsen om at en inkludering av de øvrige variabler i modellen ville økt vår forklaringskraft av lønnstilfredshet. Dette med forbehold om at vår måling av goder kan inneholde målefeil da den ikke er normalfordelt og vi fant lite konsekvente svar fra respondentene (se kapittel 6.1.1 Inspeksjon av datasett). Denne mulige målefeilen relaterte vi til mulig forvirring i forhold til hva vi faktisk mente med begrepet goder og det er en klar svakhet i forhold til denne variabelen at vi ikke hadde mulighet til å sjekke de faktiske tall. Da dette som kjent kun er tatt med som kontrollvariabel for oss har det ingenting å si for studien i sin helhet.

Vi fant i vår studie en svært høy interkorrelasjon mellom lønnstilfredshet og rettferdighet, i tillegg fikk vi problemer med å dele indikatorene for rettferdighet og lønnstilfredshet på riktige faktorer. (se kapittel 6.2.5 Indeksering), slik at det ikke var mulig for oss å måle disse som to uavhengige variabler i samme modell. Forholdet mellom rettferdighet og lønnstilfredshet ble testet etter å ha ekskludert de indikatorene som måler tilfredshet med struktur og administrasjon i begrepet lønnstilfredshet, men korrelasjonen var fremdeles svært høy. Basert på tidligere forskning har vi en antagelse om at en mulig løsning på problemet ville vært å bytte ut lønnstilfredshet med lønnsnivåtilfredshet (se kapittel.3.2 Lønnstilfredshet).

Studiens mål var i utgangspunktet å finne en sammenheng mellom opplevd rettferdighet, lønnstilfredshet og autonomistøtte, gjennom behovstilfredsstillelse til autonom arbeidsmotivasjon. Korrelasjonsanalysene for motivasjonsfaktorene viser oss at indre motivasjon har høyest korrelasjon med samtlige av modellens øvrige mål (med unntak av lønnsavvik). På grunn av dette ble det lite hensiktsmessig å benytte relative skalaer knyttet til arbeidsmotivasjon. At vi ikke undersøker alle dimensjonene av begrepet er derfor en av oppgavens begrensninger selv om dette også medfører sterkere sammenhenger for de

begreper vi beholder. På samme måte valgte vi å ikke lage relative mål for behovstilfredsstillelse, vi beholdt her kun kompetansebehovet for videre analyser. Også dette valget må ses på som en av studiets sentrale begrensninger. Dette medfører at vi ikke kan si noe om de øvrige relasjoner som diskuteres i teorien. Valgene som er gjort her er ytterligere beskrevet i kapittel 6.2.5 Indeksring.

Liten støtte for de øvrige behov kan muligens relateres til vår bruk av en forkortet måleskala for behovstilfredsstillelse (se kapittel målvalidering). De spørsmålene som er inkludert kan nok oppfattes av mange som ytterliggående i sine påstander og det er mulig vi hadde funnet støtte for de øvrige behov dersom studien hadde inkludert hele måleskalaen.

Vi har ut i fra et forskningsetisk standpunkt ikke ønsket å fjerne flere uteliggere fra vårt datasett enn høyst nødvendig. Vi har derfor i stor utstrekning akseptert verdier som kan representere ytterliggående meninger. En konsekvens av valget om å beholde så mange respondenter som mulig er at vi kan ha fått med svar fra useriøse respondenter og således har fått verdier som ikke er fullstendig korrekte for enkelte sammenhenger. Dette er noe man som forsker aldri kan forsikre seg helt i mot. I og med at vi har testet relasjoner uten ekstremverdier der det har vært grensetilfeller for bekrefting/avkrefting av hypoteser vil vi påstå at vi har sikret oss i så stor grad det lar seg gjøre mot ukorrekte konklusjoner.

Det er i følge rammeverket for selvbestemmelsesteorien funnet sammenhenger mellom kausal orientering og det enkelte individets oppfattelse av sosial kontekst. (Se kapittel 2.2.1 Under teorier til Selvbestemmelsesteorien) Vi har i vår studie ikke undersøkt for respondentens kausale orientering og kan dermed ikke vite om dette er en faktor som har påvirket deres svar. Både situasjon og personfaktorer antas i følge teorien å kunne predikere graden av behovstilfredsstillelse, dette er igjen faktorer som utelates i denne studien og det må sees som en begrensning for studien.

For noen av våre antatte sammenhenger viste det seg en relativt lav forklaringskraft, så selv om vi har fått støtte for alle våre hypoteser, må det påpekes at det kan ligge mange forhold utenfor modellen som vi ikke kan si noe om på bakgrunn av denne studien.

Avslutningsvis vil vi kommentere begrensninger knyttet til studiens drøfting. Det kan i en slik drøfting være en utfordring å være fullstendig objektiv i sine holdninger og antagelser, det kan tenkes at det gjennom en slik drøfting ubevisst lar seg lede av subjektive holdninger og eget erfaringsgrunnlag. En drøfting vil således vanskelig være fullstendig utfyllende og det kan tenkes at det eksisterer momenter som ikke har blitt tatt høyde for.

Til tross disse begrensningene mener vi at studien innehar flere kvaliteter og interessante funn. Vi har fått bekreftet våre hypoteser og våre funn er i tråd med funn som er gjort i anerkjent forskning.

7.5 Videre forskning

Med tanke på de resultater vi har funnet i denne studien, er det flere momenter som kan tenkes å være gjenstand for fremtidig forskning i tillegg til momenter som har vært påpekt i den teoretiske diskusjonen.

Det første og kanskje viktigste momentet i dette kapittelet vil være forskningen på lønnstilfredshet og rettferdighet. Forskere har lenge argumentert for å inkludere organisasjonsrettferdighet i forskningen på lønnstilfredshet (Heneman og Judge, 2000, Miceli og Lane, 1991). Vi mente dette var logisk og naturlig og ønsket å undersøke dette nærmere. Dessverre fikk vi ikke anledning til å undersøke dette forholdet nærmere på grunn av høy interkorrelasjon og uoppfylt divergent validitet mellom de to begrepene. Vi ser at skalaene for de to begrepene i noen grad kan overlappe, noe den divergente validitetstesten bekreftet. Videre studier på mellom rettferdighet og lønnstilfredshet bør bestrebe å finne gode måleverktøy som ikke overlapper og som vil gi et godt grunnlag for analyser mellom de to begrepene.

Tidligere forskning som inkluderer begge begrepene indikerer også et uklart årsak-virkningsforhold, dette kan tyde på at de to begrepene i noen grad har en mulig gjensidig påvirkning. Vi mener det ville være interessant å undersøke om rettferdighet og lønnstilfredshet alltid opererer sammen og påvirker hverandre gjensidig og dermed fungerer gjennom Jointness som er et nytt mål for gjensidig avhengighet mellom variabler (Doppelhofer og Weeks, 2009). Positiv jointness omfatter variabler som er komplementære ved at de representerer distinkte, men gjensidig styrkende effekter. Om en slik sammenheng ble påvist ville dette bidratt til forståelsen av relasjonen mellom rettferdighet og lønnstilfredshet.

Denne studien har i noen grad bidratt til en validering av den enda ikke etablerte måleskalaen R-MAWS. Vi har fått gode resultater fra vår undersøkelse med indikatorene som ble valgt ut, med relativt god konvergent validitet. Vi fikk noen utfordringer knyttet til faktorladningene for noen av indikatorene for indre motivasjon og måtte fjerne en indikator fra datasettet, men etter disse justeringene fungerte måleskalaen godt. Riktignok var det kun målene for indre motivasjon som ble brukt i vår hypotesetesting, men det var ikke knyttet til problemer med R-MAWS. Det vil altså fremdeles være behov for videre forskning for å validere skalaen, og etablere den som et solid måleinstrument for måling av arbeidsmotivasjon i selvbestemmelsesteorien.

Mye av forskningen på lønn og motivasjon har dreid seg om de ulike formene for belønning, som prestasjonslønn, aksjer og opsjoner, resultatlønn, grunnlønn og bonus og utslaget av de ulike formene. Tidligere forskning indikerer at særlig grunnlønn og prestasjonslønn gir ulike effekter for behovstilfredsstillelse og motivasjon. I denne studien har ikke kontrollert for de

ulike formene for belønning og det relative forholdet mellom dem. Det ville i videre studier på dette emnet være interessant å fordype seg i dette.

Vi har heller ikke undersøkt om vurderinger av den ansatte som legges til grunn for beslutninger om lønn er objektive eller subjektive og om vurderingskriteriene er kontrollerende eller subjektive. Dette vil være elementer av et belønningssystem som kan tenkes å påvirke behovstilfredsstillelse som ikke er inkludert i denne studien, men som vil være verdifullt å inkludere i fremtidig forskning.

Som vi har beskrevet tidligere i denne avhandlingen, har opplevelse av autonomistøtte fra leder en positiv effekt på rekke holdningsvariabler. Vi observerer også at elementer som gjerne hører innunder autonomistøtte fra et selvbestemmelsesperspektiv, som autonomi i arbeidet og tilbakemeldinger inkluderes i lønnstilfredshetsforskning. Disse elementene brukes både som forløpere til lønnstilfredshet (Lawler, 1981), slik vi har gjort, men også som forløper til lønnsavviket gjennom opplevd fortjent lønn (Williams et al., 2006). Dette kan også være naturlig med tanke på autonomistøttes positive effekt på holdninger generelt. Relasjonen mellom autonomistøtte og lønnsavvik er ikke videre undersøkt i denne studien, men vil være et interessant moment for videre forskning.

For å kunne generalisere resultatene foreslår vi å gjennomføre denne forskningen på andre utvalg som i større grad bør være sannsynlighetsutvalg som representerer et gjennomsnitt av en større populasjon, gjerne innenfor andre bransjer eller på tvers. I tillegg er det ønskelig å benytte kausale forskningsdesign for å kunne fastslå retningen av sammenhengene samt longitudinelle design for å kunne tilfredsstille kravene om tidsrekkefølge.

Datasettet vårt inneholder verdifull informasjon og det kunne være interessant å gjøre videre analyser på dette. Spesielt kunne det være interessant å lage relative skalaer for arbeidsmotivasjon og behovstilfredsstillelse for å undersøke hvilken effekt dette har. Dessverre har vi ikke mulighet til dette ettersom datasettet må slettes i henhold til kravene fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste / Personvernombudet.

I forhold til kausal orienteringsteori ville det vært interessant å gjøre en tilsvarende undersøkelse der man også inkluderte variabler som kan indikere i hvilken grad respondentene har en autonomiorientering eller kontrollerende orientering. Dette kunne gi verdifull innsikt i hvordan kausalorienteringen påvirker sammenhengene som er undersøkt i denne oppgaven. Spesielt sett i sammenheng med lederstøtte for å se om det her ligger mulige moderatoreffekter.

I selvbestemmelsesteorien antar man at det sosiale miljøet i sin helhet vil påvirke tilfredsstillelsen av behovene og internalisering av adferd. I denne studien har vi på grunn av begrensninger i måleverktøyet kun sett på autonomistøtte fra nærmeste leder, altså

lederstøtte. Det ville være interessant for videre forskning å se om graden av autonomistøtte i det generelle sosiale miljøet på arbeidsplassen ville berike eller inneha de samme effekter som lederstøtte har i denne studien.

Lederstøttebegrepet i seg selv er også noe som kunne være interessant å undersøke nærmere, gjerne ved å dele dette opp i dets dimensjoner. Vårt måleverktøy har ikke tillatt en slik oppdeling, og dette er heller ikke tradisjon i forskningen, men Sheldon & Filak (2008) har gjort dette i en annen kontekst og dette kunne være interessant å ta inn i en arbeidslivskontekst. Dette kan gi ytterligere innsikt i hvordan lederstøtte fra ulike typer ledere muligens har betydning på sammenhengene. Lederstøtte framstår i vår forskning som en fremtredende variabel med stor betydning.

Selvbestemmelsesteorien sier også at det er den samlede behovstilfredsstillelsen som avgjør reguleringen av adferd. Av de tre behovene for relasjoner, kompetanse og autonomi, sier teorien at graden av tilfredsstillelse av autonomibehovet vil være det mest betydningsfulle i relasjonen til motivasjon. Dersom undersøkelsen ble replisert ville det være interessant å se om man finner sterkere sammenhenger med tilfredsstillelse av autonomibehovet og relasjonsbehovet, både fra årsaksvariabler og til effektvariabler. Dersom det er tilfelle kunne man igjen forsøke å bygge relative skalaer slik at man får støtte for begreper som er i samsvar med selvbestemmelsesteorien. Det samme gjelder for de andre behovene: Amotivasjon, Ytre, Introjeksjon, Identifisert og Integreert.

8 Konklusjon

Vårt utgangspunkt var to problemstillinger:

- Hvilke sammenhenger er det mellom lønnsavvik og autonomistøtte og henholdsvis lønnstilfredshet og rettferdighet?
- Hvilke sammenhenger er det mellom henholdsvis lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte og behovstilfredsstillelse og autonom arbeidsmotivasjon?

Ved at vi valgte å kun bruke en av dimensjonene i henholdsvis behovstilfredsstillelse og arbeidsmotivasjon i våre analyser, har vi ikke mulighet til å gi et fullgodt svar på den andre problemstillingen. Vi kan gi et svar på hvilke sammenhenger det er mellom henholdsvis lønnstilfredshet, rettferdighet og autonomistøtte og tilfredsstillelsen av kompetansebehovet og indre motivasjon.

Problemstillingene ble operasjonalisert gjennom 18 hypoteser som senere ble redusert til 15 på grunn av høy interkorrelasjon mellom medierende variabler. Studiens datagrunnlag er et resultat av en vellykket surveyundersøkelse i seks banker med høy responsrate. Dette har medført at vi har kunnet gjennomføre analyser med god validitet og reliabilitet.

Samtlige testede hypoteser ble bekreftet. Våre teoriutledede antakelser ser derfor ut til å stemme overens med empirien, det viser god predikativ validitet for studien. Noen av våre signifikant bekreftede hypoteser viser lavere forklaringskraft og stigningstall enn ønsket og forventet.

Sammenhengene som er funnet i denne studien er i stor grad i tråd med eksisterende forskning og teorier. Ettersom vi har benyttet oss av etablerte måleskalaer kan vi si at vi i stor grad måler og kan sammenlikne med de fenomener som er målt og omtalt i annen forskning innenfor selvbestemmelsesteori, lønnstilfredshet og rettferdighet.

Oppgaven har bidratt mot å knytte studiens begreper sammen og vi har empirisk påvist sammenhenger knyttet til arbeidsmotivasjon som ikke tidligere har vært undersøkt på denne måten eller i denne settingen. Vi har i tillegg gitt et bidrag gjennom å knytte sammen moderne teorier og forskning innenfor området og belyst sammenhenger. Med utgangspunkt i dette finner vi også mange interessante vinklinger som kan undersøkes nærmere i framtidig forskning. Spesielt interessant er det at å arbeide videre mot å knytte de diskuterte begreper sterkere sammen. Lederstøttebegrepet som er et viktig funn i vår studie kunne også være et meget spennende område for videre forskning innenfor dette.

Vi ønsket å finne rettferdighets og lønnstilfredshets plass i selvbestemmelsesteorien. Funnene våre viser at deres påvirkning på kompetansebehovet og dermed motivasjon i høy grad er avhengig av autonomistøtte. Det viktigste funnet vi har gjort er at lederen har en avgjørende rolle med tanke på å skape et arbeidsmiljø som fremmer tilfredsstillelsen av

kompetansebehovet og indre motivasjon. Høy opplevd autonomistøtte fra leder vil påvirke kompetansebehovet både direkte og indirekte gjennom rettferdighet og lønnstilfredshet i tillegg til å moderere forholdene mellom henholdsvis rettferdighet og lønnstilfredshet og kompetansebehovet på en slik måte at høy grad av autonomistøtte utligner effekten av disse to.

Når det kommer til praktiske implikasjoner har vi også gjort funn som kan omsettes i konkrete råd til de bedriftene som har deltatt i vår undersøkelse. På bakgrunn av våre resultater dreier de praktiske implikasjonene seg først og fremst om autonomistøtte.

I de tilfeller hvor det påvises lav autonomistøtte og en økning i autonomistøtte enten kan være vanskelig å oppnå eller en slik endring viser seg å være tidkrevende, viser våre resultater at det kan være riktig å fokusere på rettferdighet og lønnstilfredshet ettersom disse ved lav autonomistøtte vil ha en effekt på kompetansebehovet. Man bør likevel så langt som mulig etterstrebe å øke autonomistøtten.

Leder vil påvirke de ansattes arbeidshverdag gjennom lederstil, som person og gjennom handlemåter. I følge våre funn blir det viktig for en leder å handle i tråd med retningslinjene for lederstøttebegrepet som selvbestemmelsesteorien skisserer. Totalt sett vil en økning i autonomistøtte være den mest kostnadsrasjonelle og effektive metoden for å øke indre motivasjon i følge denne studien.

9 Kilder

- AARØ, L. E. 2005. Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk perspektiv. I: EINARSEN, S. & SKOGSTAD, A. (red.) *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Forlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- ADAMS, J. S. 1965. Inequity in social exchange. I: BERKOWITZ, L. (red.) *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- AFTENPOSTEN. 2008. *Skal stramme opp finansrådgivere* [Online]. Available: <http://www.aftenposten.no/forbruker/article2354293.ece#.T8uuEILC40V> [Accessed 14.05.2012].
- ALDERFER, C. P. 1972. *Existence, relatedness, and growth*, New York, Free Press.
- ALVESSON, M. 2000. Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of Management Studies*, 37, 1101-1123.
- ALVESSON, M. 2004. *Kunskapsarbeite og kunskapsföretag*, Stockholm, Liber AB.
- AMABILE, T. M., GOLDFARB, P. og BRACKFIELD, S. C. 1990. Social influences on creativity: Evaluation, Coaction and surveillance. *Creativity Research Journal*, 3, 6-21.
- ARBEIDSDEPARTEMENTET. 2011. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2011* [Online]. Available: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2011/nou-2011-5/2/2/5.html?id=643733> [Accessed 14.15.2012].
- ARBEIDSTILSYNET. u.å. *Stress på arbeidsplassen - faktasier* [Online]. [Accessed 1.4 2012].
- BAARD, P. P., DECI, E. L. og RYAN, R. M. 2004. Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- BAKER, G., JENSEN, M. C. og MURPHY, K. J. 1988. Compensation and incentives: Practice vs. Theory. *Journal of Finance*, 43, 593-616.
- BARNEY, J. B. 2001. Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management researchers? Yes. *Academy of Management Review*, 26, 41-56.
- BARNEY, J. B. 2007. *Gaining and Sustaining competitive advantage*, Upper Saddle River, N. J., Pearson Prentice Hall.
- BARON, R. M. og KENNY, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- BERRY, W. D. 1993. *Understanding regression assumptions*, Iowa City, Sara Miller McCune, Sage Publications, Inc.
- BIES, R. J. og MOAG, J. F. 1986. Interactional justice: Communication criteria of fairness. I: LEVWICKI, B. H. & BAZERMAN, M. H. (red.) *Research on negotiations in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press.
- BOLLEN, K. og LENNOX, R. 1991a. Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin*, 110, 305-314.
- BOLLEN, K. A. 1989a. *Structural Equations with latent variables*. Utg. ed. Chappel Hill North Carolina: John Wiley and Sons.
- BOLLEN, W. D. 1989b. *Structural equations with latent variables*, New York, Wiley.
- BOLLEN, W. D. og LENNOX, R. 1991b. Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin*, 110, 305-314.
- BOOTH, A. L. og FRANK, J. 1999. Earnings, productivity and performance-related pay. *Journal of Labor Economics*, 447-462.
- BRATTON, J., SAWCHUK, P., FORSHAW, C., CALLINAN, M. og CORBETT, M. 2010. *Work and Organizational behaviour: Understanding the workplace*, Palgrave Macmillan.
- BREAUGH, J. A. 1985. The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38, 551-570.
- BROWN, W. A. og YOSHIOKA, C. F. 2003. Mission Attachment and satisfaction as factors in Employee Retention. *Nonprofit Management & leadership*, 14.

- CABLE, D. M. og JUDGE, T. A. 1994. Pay preferences and job search decisions: A person - organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- CHIU, R. 2000. Does perception of pay equity, pay satisfaction, and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation? *Social Behaviour and Personality: An international journal*, 28, 177-184.
- COLBJØRNSSEN, T., DRAKE, I. og HAUKEDAL, W. 2001. *Norske ledere i omskiftelige tider*, Bergen, Fagbokforlaget.
- COLQUITT, J. A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- COYLE-SHAPIRO, J. A.-M., MORROW, P. C., RICHARDSON, R. og DUNN, S. R. 2002. Using profit sharing to enhance employee attitude: A longitudinal examination of the effects on trust and commitment. *Human Resource Management*, 423-439.
- CROPANZANO, R. og SCHMINKE, M. 2001. Using social justice to build effective work groups. I: TURNER, M. (red.) *Groups at Work: Advances in theory and research*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- CROSBY, F. 1982. *Relative deprivation and working women*, New York, Oxford University Press.
- DAY, N. E. 2011. Perceived pay communication, justice and pay satisfaction. *Employee Relations*, 33, 476-497.
- DE CREMER, D. og TYLER, T. R. 2005. Managing group behaviour: the interplay between fairness, self, and cooperation. I: ZANNA, M. (red.) *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- DECI, E. L. 1996. Ch. 13: Self-determined motivation and educational achievement. ??, ??
- DECI, E. L., BAARD, P. P. og 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.
- DECI, E. L., CONNELL, J. og RYAN, R. M. 1989. Self-Determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- DECI, E. L., EGHRARI, H., PATRICK, B. C. og LEONE, D. R. 1994. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62, 119-142.
- DECI, E. L., GAGNÉ, M., LEONE, D. R., USUNOV, J. og KORNAZHEVA, B. P. 2001a. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country. A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- DECI, E. L., KOESTNER, R. og RYAN, R. M. 1999. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 627-668.
- DECI, E. L. og RYAN, R. M. 1987. The support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1024-1037.
- DECI, E. L. og RYAN, R. M. 2000. The "what" and the "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- DECI, E. L. og RYAN, R. M. 2002. *Handbook of self-determination research*, Rochester, N. Y., University of Rochester Press.
- DECI, E. L., RYAN, R. M. og KOESTNER, R. 2001b. The pervasive negative effects of rewards in educational settings: A reply to Cameron. *Review of Educational Research*, 43-52.
- DECI, E. L., SPIEGEL, N. H., RYAN, R. M., KOESTNER, R. og KAUFFMAN, M. 1982. Effects of Performance standards on teaching styles: Behavior of controlling teachers. *Journal of Educational Psychology*, 852-859.
- DEINER, E., SANDVIK, E., SEIDLITZ, L. og DEINER, M. 1993. The relationship between income and subjective well-being. Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 195-223.
- DEUTSCH, M. 1975. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.

- DNB. 2012. *Ansatttegoder* [Online]. Available: <https://www.dnb.no/om-oss/karriere/ansatttegoder.html> [Accessed 14.05.2012].
- DONOVON, M. A., DRASGOW, F. og MUNSON, L. J. 1998. The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83, 683-692.
- DOPPELHOFER, G. og WEEKS, M. 2009. Joitness of growth determinants. *Journal of Applied Econometrics* 24, 209-244.
- DRUCKER, P. F. 1993. *Post-Capitalist society*, Oxford, Butterworth-Heinemann Ltd.
- DYER, L. og THERIAULT, R. N. 1976. The determinants of pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61, 596-604.
- EFFRON, B. 1979. Bootstrap Methods, Another look at the Jackknife. *The Annals of Statistics*, 7, 1-26.
- FALK, A. og KOSFELD, M. 2006. The hidden costs of control. *American Economic Review*, 1611-1630.
- FANG, M. Y. og GERHART, B. 2000. Does pay for performance diminish intrinsic interest? A Workplace test using cognitive evaluation theory and the attraction-selection-attraction hypothesis. *Unpublished manuscript. University of Wisconsin*.
- FERNET, C., GUAY, F. og SENEAL, C. 2004. Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.
- FIELD, A. 2005. *Discovering statistics using SPSS*, London, SAGE publications Ltd.
- FINANSFORBUNDET. 2012. *Lønnsstatistikk Finansforbundet* [Online]. Available: <https://www.finansforbundet.no/lonn/lonntatistikk/> [Accessed 11.05.2012].
- FINANSNÆRINGENS FELLESGRUPPENS ORGANISASJON. 2012. *Autorisasjon og godkjenning* [Online]. Available: <http://www.fnh.no/no/Hoved/Fakta/Autorisasjon-og-godkjenning/> [Accessed 14.05.2012].
- FOLGER, R. 1977. Distributive and procedural justice: Combined impact of "voice" and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.
- FOLGER, R. og KONOVSKY, M. A. 1989. Effects of procedural and distributive justice and reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- FORBRUKERÅDET. 2012. *Røeggen slipper til i Høyesterett* [Online]. Available: http://forbrukerportalen.no/Artikler/2012/ny_runde_i_roeggen-saken [Accessed 14.05.2012].
- FORSKNINGSETISKEKOMMITEER. u.å. *Forskningsetisk sjekkliste* [Online]. <http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Forskningsetisk-sjekkliste/>. [Accessed 27.01 2012].
- FOSSESTØL, K. 2004. Kunnskapsarbeidet - Oppgaver, fristelser og farer. I: FOSSESTØL, K. (red.) *Relasjonsmestere - Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- FREY, B. S. 1993. Motivation as a limit to pricing. *Journal of Economic Psychology*, 635-664.
- FREY, B. S. og OSTERLOH, M. 2005. Yes, managers should be paid like bureaucrats. *Journal of Management Inquiry*, 96-111.
- GAGNÉ, M. 2008. Relations between reward contingencies, procedural justice and work motivation. *Society for Industrial and Organizational Psychology*. Utg. ed. San Francisco.
- GAGNÉ, M., BÉRUBÉ, N. og DONIA, M. 2007. Relationships between different forms of organizational justice and different motivational orientations. *Society for Industrial and Organizational Psychology*. Utg. ed. New York.
- GAGNÉ, M., CHEMOLLI, E., FOREST, J. og KOESTNER, R. 2008. A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychological Belgica*, 48, 219-241.

- GAGNÉ, M. og DECI, E. L. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- GAGNÉ, M. og FOREST, J. 2008. The Study of Compensation Systems Through the Lens of Self Determination Theory: Reconciling 35 Years of Debate. *Canadian Psychology*, 49, 225-232.
- GAGNÉ, M., FOREST, J., GILBERT, M.-H., AUBÉ, C., MORIN, E. og MALORNI, A. 2009. The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. Utg. ed.
- GAGNÉ, M., KOESTNER, R. og ZUCKERMAN, M. 2000. Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1843-1852.
- GAGNÉ, M., SÉNÉCAL, C. og KOESTNER, R. 1997. Proximal job characteristics, feelings of empowerment, and intrinsic motivation: A multidimensional model. *Journal of Applied Social Psychology*, 1222-1240.
- GALL, M. D., GALL, J. P. og BORG, W. R. 1996. *Educational research: An introduction*, New York, Longman.
- GERHART, B. og MIKOVICH, G. T. 1990. Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 663-691.
- GERHART, B. og RYNES, S. L. 2003. *Compensation: Theory, evidence and strategic implications*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- GIBBS, M. og LEVINSON, A. 2000. The economic approach to personnel research. *The society for the Advancement of Behavioural Economics*. Utg. ed.
- GOODMAN, P. S. 1977. Social Comparison Process in Organizations. I: STAW, B. M. & SALANCIK, G. R. (red.) *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press.
- GOODMAN, P. S. 2000. *Missing organizational linkages: Tools for crosslevel research*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- GREENBERG, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- GREENBERG, J. 1993. The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. I: CROPANZANO, R. (red.) *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- GRIMSØ, R. E. 2005. *Personaladministrasjon: Teori og praksis*, Oslo, Gyldendal Akademisk.
- GROUZET, F., KASSER, T., AHUVIA, A., FERNANDEZ-OLS, J. M., KIM, Y. og LAU, S. 2005. The structure of goal contents across 15 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 800-806.
- GRØNMO, S. 2004. *Samfunnsvitenskaplige metoder*, EU, Fagbokforlaget Vigmonstad og Bjørke AS.
- HACKMAN, J. R. og OLDHAM, G. R. 1974. *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*, Washington DC, National Technical Information Service U.S. Department of Commerce.
- HALVARI, A. E. M., HALVARI, H., BJØRNEBEKK, G. og DECI, E. L. 2010. Motivation and anxiety for dental treatment: Testing a self-determination theory model for oral self-care behaviour and dental clinic attendance. *Motivation and Emotion*, 34, 15-33.
- HALVORSEN, K. 2004. *Forskningsmetode for helse- og sosialfag - en innføring i samfunnsvitenskaplig metode*, Oslo, Cappelen Akademiske Forlag.
- HAN, T.-S. og SHEN, C. H. 2007. The effects of bonus systems on firm performance in Taiwan's high-tech sector. *Journal of Comparative Economics*, 35, 235-249.
- HARRISON, D. A., VIRICK, M. og WILLIAM, S. 1996. Working without a net: Time, performance, and turnover under maximally contingent rewards. *Journal of Applied Psychology*, 81, 331-345.
- HELLEVIK, O. 1999. Hvorfor blir vi ikke lykkeligere? *Samfunnsspeilet*, 19-27.

- HENEMAN, H. G. I. 1985. Pay satisfaction. I: ROWLAND, K. & FERRIS, J. (red.) *Research in personnel and human resources management*. Greenwich, CT: JAI Press.
- HENEMAN, H. G. I. og JUDGE, T. A. 2000. Compensation attitudes: A review and recommendations for future research. I: RYNES, S. L. & GERHART, B. (red.) *Compensation in organizations: Progress and prospects*. San Fransico: Jossey-Bass.
- HENEMAN, H. G. I. og SCHWAB, D. P. 1985. Pay Satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.
- HERZBERG, F. 1966. *Wirk and the nature of man*, Cleveland, OH, World.
- IGALENS, J. og ROUSSEL, P. 1999. A study of the relationship between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 1003-1025.
- ILLARDI, B. C., LEONE, D. R., KASSER, T. og RYAN, R. M. 1993. Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- ILSTAD, S. 1989. *Survey-metoden: En veiledning i utvalgsundersøkelser*, Trondheim, Tapir.
- JACOBSEN, D. I. og THORSVIK, J. 2007. *Hvordan organisasjoner fungerer*, Bergen, Fagbokforlaget.
- JAWAHAR, I. M. og STONE, T. H. 2009. Fairness perceptions and satisfaction with components of pay satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 297-312.
- JENKINS, G. B., MITRA, A., GUPTA, N. og SHAW, J. B. 1998. Are financial rewards related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 777-787.
- JENSEN, M. C. og MEEKLING, W. H. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360.
- JENSEN, M. C. og MEEKLING, W. H. 1994. The nature of man. *Journal of applied Corporate Finance*, 7, 4-19.
- JOHANNESSEN, A., KRISTOFFERSEN, L. og TUFTE, P. A. 2004a. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Oslo, Abstrakt forlag.
- JOHANNESSEN, A., LINE, K. og TUFTE, P. A. 2004b. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Oslo, Abstrakt forlag.
- JUDGE, T. A. 1993. Validity of the dimensions of the pay satisfaction questionnaire: Evidence og differential prediction. *Personell Psychology*, 46, 331-355.
- KASSER, T., COHN, S., KANNER, A. D. og RYAN, R. M. 2007. Some costs of American corporate capitalism: A psychological exploration of value and goal conflicts. *Psychological Inquiry*, 18, 1-22.
- KASSER, T. og RYAN, R. M. 1993. A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiratin. *Journal of Personality and Social Psychology*, 410-422.
- KATZELL, R. A. 1964. Personal values, job satisfaction, and job behaviour. I: BOROW, H. (red.) *Man in a world of work*. Boston: Houghton Miffiin.
- KAUFMANN, G. og KAUFMANN, A. 2003. *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Bergen, Fagbokforlaget.
- KERR, J. og SLOCUM, J. W. 2005. Managing corporate culture through reward systems. *Academy of Management Executive*, 19, 130-138.
- KLINE, R. B. 1998. *Principles and practice of structural equation modeling*, New York, Guilford Publications.
- KOESTNER, R. og LOSIER, G. F. 2002. Distinguishing three ways if being internally motivated: A closer look at introjection, Identification and intrinsic motivation. I: DECI, E. L. & RYAN, R. M. (red.) *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- KOESTNER, R., LOSIER, G. F., VALLERAND, R. J. og CARDUCCI, D. 1996. Identified and intrjected forms of political internalization: Extending self-determinatin theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1025-1036.

- KOHN, A. 1993. Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, 54:63.
- KUVAAS, B. 2003. Employee ownership and affective organizational commitment: Employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19, 193-212.
- KUVAAS, B. 2006. Work performance, affective commitment, and work motivation: The role of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 365-385.
- KUVAAS, B. 2009. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbaser HRM*, Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- LAM, E. M. og GURLAND, S. T. 2008. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 32, 179-188.
- LAWLER, E. E. 1971. *Pay and organizational effectiveness*, New York, McGraw-Hill.
- LAWLER, E. E. 1981. *Pay and organizational development*, Reading, MA, Addison Wesley.
- LAWLER, E. E. 2000. *Rewarding excellence: Pay strategies for the new economy*, San Fransico, Jossey-Bass.
- LAWLER, E. E. og LEDFORD, G. E. 1989. Skill-Based Pay: A concept that's Cathching on. I: NEWSTROM, J. W. & DAVIS, K. (red.) *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- LAZEAR, E. P. 1986. Salaries and piece rates. *Journal of Business*, 405-431.
- LAZEAR, E. P. 2000. Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90, 1346-1361.
- LEE, F. K., SHELDON, K. M. og TURBAN, D. B. 2003. Personality and goal-striving process: The influence of achievement goal patterns, goal level and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, 88, 256-265.
- LEVENTHAL, G. S. 1976. The distribution of rewards and resources in groups and organizations. I: BERKOWITZ, L. & WALSTER, W. (red.) *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- LEVENTHAL, G. S. 1980. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. I: GERGEN, K., GREENBERG, M. & WILLIS, R. (red.) *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum Press.
- LEVENTHAL, G. S., KARUZA, J. og FRY, W. R. 1980. Beyond fairness: A theory of allocation preferences. I: MIKULA, G. (red.) *Justice and social interaction*. New York: Springer-Verlag.
- LUTHANS, F. 1995. *Organizational Behaviour*, New York, McGraw-Hill.
- MAGNAN, M. og ST-ONGE, S. 2005. The impact of profit sharing on the performance of financial services firms. *Journal of Management Studies*, 42, 761-791.
- MALKA, A. og CHATMAN, J. A. 2003. Intrinsic and extrinsic work orientations ad moderators of the effect of annual income on subjective well-being: a longitudinal study. *Personality and Social Behaviou Bulletin*, 26, 737-746.
- MARTOCCHIO, J. J. 2001. *Strategic compensation: A human resource management approach*, Upper Saddle River, NJ, Pearson.
- MASLOW, A. H. 1954. *Motivation and personality*, New York, Harper & Row.
- MEYER, J. P. og GAGNÉ, M. 2008. Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and organizational Psychology*, 60-62.
- MICELI, M. P. og LANE, M. C. 1991. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. I: ROWLAND, K. & FERRIS, J. (red.) *Research in personel and human resources management*.
- MIDTBØ, T. 2007. *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere. Med eksempler i SPSS*, Oslo, Universitetsforlaget.
- MILES, M. B. og HUBERMAN, A. M. 1994. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*, Thourand Oaks, California, Sage.
- MILKOVICH, G. T. og NEWMAN, J. M. 2005. *Compensation*, Boston, McGraw-Hill Irwin.

- MITCHELL, M. og JOLLEY, J. M. 2007a. *Research design explained*, Belmont USA, Wadsworth.
- MITCHELL, M. L. og JOLLEY, J. M. 2007b. *Research Design Explained*, Belmont, CA, Thomson Wassworth.
- MONCZKA, R. M., REIF, W. E., FOSTER, L. W. og NEWSTORM, J. W. 1977. Pay Satisfaction: Money is not the only answer. *Compensation Benefits Review*, 9, 22-28.
- MOORMAN, R. H. 1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- MURAVEN, M., GAGNÉ, M. og ROSEMAN, H. 2008. Helpful Self-Control: Autonomy Support, vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 573-585.
- MURRAY, B. og GERHART, B. 1996. An empirical analysis of a skill-based pay programme and plant performance outcomes. *Academy of Management Journal*, 41.
- NORDHAUG, O. 2003. *Ledelse av menneskelige ressurser: Målrettet personal- og kompetanseledelse*, Oslo, Universitetsforlaget.
- NTOUMANIS, N., EDMUNDS, J. og DUDA, J. L. 2009. Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology*, 14, 249-260.
- OISHI, S., DEINER, E., LUCAS, R. E. og SUH, E. M. 1999. Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 980-990.
- OLAVSEN, A. og WESTBYE, C. 2010. R-MAWS på Norsk. Utg. ed. Hønefoss: Høgskolen i Buskerud.
- ORPEN, C. og BONNICI, J. 1990. The causes and consequences of pay satisfaction: A test of Lawler's model. *A Journal of Human Behaviour*, 27, 27-29.
- OTIS, N. og PELLETIER, L. G. 2005. A motivational model of daily hassles, physical symptoms and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 2193-2214.
- PEARCE, J. L., STEVENSON, W. B. og PERRY, J. L. 1985. Managerial compensation based on organizational performance: A time series analysis of the effects of merit pay. *Academy of Management Journal*, 28, 261-278.
- PELLED, L. H., EISENHARDT, K. M. og XIN, K. R. 1999. Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict and performance. *Administrative Science Quarterly*, 1-28.
- PELLETIER, L. G., FORTIER, M. S., VALLERAND, R. J. og BRIÈRE, N. M. 2001. Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation and Emotion*, 279-306.
- PIEKKOLA, H. 2005. Performance-related pay and firm performance in Finland. *International Journal of Manpower*, 619-635.
- PREACHER, K. J. og HAYES, A. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- RICE, R. W., PHILIPS, S. M. og MCFARLIND, D. B. 1990. Multiple discrepancies and pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 386-393.
- RICHARDSEN, A. M. og MARTINUSSEN, M. 2008. Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsyrker. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening*, 45, 249-257.
- RICHER, S. F., BLANCHARD, C. og VALLERAND, R. J. 2002. A motivational model for work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- RINGDAL, K. 2001. *Enhet og Mangfold*, Bergen.
- RINGDAL, K. 2007. *Enhet og Mangfold*, Bergen.
- RYAN, R. M. og DECI, E. L. 2000a. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

- RYAN, R. M. og DECI, E. L. 2000b. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- RYAN, R. M., MIMS, V. og KOESTNER, R. 1983. Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 736-750.
- RYNES, S. L., GERHART, B. og MINETTE, K. A. 2004. The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43, 381-394.
- RYNES, S. L., GERHART, B. og PARKS, L. 2005. Personell psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 571-600.
- SCARBOROUGH, H. 1999. Knowledge as Work: Conflicts in the Management of Knowledge Workers. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1, 5-16.
- SCARPELLO, V., HUBER, V. og J., V. R. 1988. Compensation satisfaction: It's measurement and dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 73, 163-171.
- SCHWAB, D. P. og WALLACE, M. J. J. 1974. Correlates of employee satisfaction with pay. *Industrial Relations*, 78-89.
- SHELDON, K. M. og ELLIOT, A. J. 1998. Not all personal goals are "personal": Comparing autonomous and controlling goals on effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546-557.
- SHELDON, K. M. og FILAK, V. 2008. Manipulating autonomy, competence, and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *The British Journal of Social Psychology / The British Psychological Society*, 47, 267-283.
- SKARLICKI, D. P. og FOLGER, R. 1997. Relation in the workplace: The role of distributive, procedural and interpersonal justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- SKARLICKI, D. P. og LATHAM, G. P. 1997. Leadership training in organizational justice to increase citizenship behaviour within labor union: A replication. *Personell Psychology*, 50, 617-633.
- SLATER, S. F. og NARVER, J. C. 1994. Does competitive environment moderate the market orientation-performance relationships? *Journal of Marketing*, 58, 46-55.
- SMITH, P. C., KENDALL, L. M. og HULIN, C. L. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago, IL, Rand McNally.
- STAJKOVIC, A. D. og LUTHANS, F. 1997. A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance 1975-1995. *Academy of Management Journal*, 1122-1149.
- STATENSARBEIDSMILJØINSTITUTT. 2008. *Medarbejderundersøkelser - et godt utgangspunkt for å bedre arbeidsmiljøet* [Online]. Oslo: STAMI. [Accessed 15.05.2012 2012].
- STATISTISKE SENTRALBYRÅ. 2011. *Lønnsstatistikk ansatte i finanstjenester* [Online]. Available: <http://www.ssb.no/lonnfinans/> [Accessed 14.05.2012].
- STONE, D. N., DECI, E. L. og RYAN, R. M. 2009. Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34, 75-91.
- STOREBRAND. 2012. *Ansattgoder* [Online]. Available: http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/hovedsidejobbistorebrand.html?OpenDocument&open_popup=http%3A//www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/altomvaarpersonaltipolittikkpop.html [Accessed 14.05.2012].
- STRINGER, C., DIDHAM, J. og THEIVANANTHAPILLAI, P. 2011. Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8, 161-179.
- SWEENEY, P. D. og MCFARLIND, D. B. 1993. Workers' evaluations of the "ends" and "means": An Examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 23-40.

- TABACHNICK, B. G. og FIDELL, L. S. 2001. *Using Multivariate Statistics*. Utg. ed. Boston: Pearson.
- TAYLOR, F. W. 1911. *Principles of scientific management*, New York, Harper.
- THALIBUT, J. og WALKER, L. 1975. Procedural Justice: A Test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 201-246.
- TYLER, T. R. og BLADER, S. L. 2003. The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behaviour. *Personality and Social Behaviour Bulletin*, 7, 349-361.
- VALLERAND, R. J. 1997. Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. I: ZANA, M. P. (red.) *Advances in experimental social psychology*. San Diego: Academic press.
- VAN DEN BROECK, A., VANSTEENKISTE, M., DE WITTE, H., SOENENS, B. og LENS, W. 2009. Capturing autonomy, competence and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Needs Satisfaction scale. *Journal of Occupational Psychology*, ??, ??
- VAN PROOIJEN, J.-W. 2009. Procedural justice as autonomy regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 1166-1180.
- VANSTEENKISTE, M. og DECI, E. L. 2006. Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19-35.
- VANSTEENKISTE, M., NEYRINCK, B., NIEMIEC, C. P., SOENENS, B., DE WITTE, H. og VAN DEN BROECK, A. 2007. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277.
- VARADARAJAN, P. R. 1996. From the editor: Reflections on research and publishing. *Journal of Marketing*, 60(4), 3-6. Utg. ed.: *Journal of Marketing*.
- VLACHOPOULOS, S. P. og MICHAILEDIOU, S. 2006. Development and initial validation of a measure of autonomy, competence, and relatedness in exercise: The basic psychological needs in exercise scale. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 10, 179-201.
- VROOM, V. H. 1995. *Work and Motivation*, San Fransisco, Jossey-Bas Publisher.
- WEIBEL, A., ROST, K. og OSTERLOH, M. 2007. *Crowding-out of intrinsic motivation: Opening the black box*, Unpublished manuscript, IOU Institute for Organizational and Administrative Science, University of Zurich.
- WEISS, D. J., DAVIS, R. V., ENGLAND, G. W. og LOFQUIST, L. H. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis, MN, Univeristy of Minnesota, Industrial Relations Centre.
- WERNER, S. og WARD, S. G. 2004. Recent compensation research: An eclectic review. *Human Resource Management Review*, 14, 201-227.
- WILLIAM, S., GAGNÉ, M., RYAN, R. M. og DECI, E. L. 2002. Facilitationg autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology; Official Journal Of The Division Of Health Psychology, American Psychological Association*, 40-50.
- WILLIAMS, M. L., MCDANIEL, M. A. og NGUYEN, N. T. 2006. A Meta Analysis of the Antecedents and Consequenses of Pay Level Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91, 392-413.

10 Vedlegg

Vedlegg 1: Eksempel på forespørsel til bedrifter	ii
Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen	iii
Vedlegg 3: Eksempel på invitasjon til undersøkelse	xiii
Vedlegg 4: Normalfordeling	xiv
Vedlegg 5: Konvergent validitet	xviii
Vedlegg 6: Divergent validitet	xxi
Vedlegg 7: Indeksering og diskriminant validitet	xxiii
Vedlegg 8: Regresjonsforutsetning 2	xxv
Vedlegg 9: Regresjonsforutsetning 3	xxvi
Vedlegg 10: Regresjonsforutsetning 4 og 6	xxvii
Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 5	xxxv
Vedlegg 12: Regresjonsforutsetning 8	xxxvi
Vedlegg 13: Korrelasjonsanalyse hypotesetesting	xxxix
Vedlegg 14: Regresjonsanalyse med kontrollvariabler	xl
Vedlegg 15: Mediatoranalyser (Bootstrapping)	xlii
Vedlegg 16: Moderatoranalyser forskningsmodell A	xliii
Vedlegg 17: Moderatoranalyser forskningsmodell B	xlvi
Vedlegg 18: Bivariat kontrolltest av hypoteser	xlix

10.1 Vedlegg 1: Eksempel på forespørsel til bedrifter om å delta i undersøkelsen

Hei NAVN,

Forskning viser at indre motivasjon hos arbeidstakere henger nøye sammen med autonom adferd, personlig vekst, målfokusering, bedre prestasjoner, lavere sykefravær, lojalitet, lavere turnoverintensjoner, og god mental og fysisk helse. Men hva er sammenhengen mellom lønnstilfredshet og indre motivasjon?

Dette er tema for vår masteroppgave i strategi og kompetanseledelse. Oppgaven tar også for seg hvordan lønnstilfredshet, følelse av rettferdighet og arbeidsmiljøet påvirker motivasjon. Det er forsket lite på dette, og resultatet av denne studien kan være et verdifullt bidrag.

For å undersøke dette, ønsker vi å invitere ansatte i norske banker til å svare på en spørreundersøkelse via e-post. Undersøkelsen er estimert til å ta 8-10 minutter å besvare. Utsendelsesdato og svarfrist setter vi i samråd med dere. All data vi samler inn vil bli anonymisert og behandlet konfidensielt.

Vi ville sette stor pris på å få mulighet til å gjennomføre undersøkelsen blant ansatte i Modum Sparebank, eventuelt i deler av organisasjonen, eksempelvis en gruppe, avdeling eller seksjon. I retur kan vi tilby dere en tilpasset rapport om lønntilfredshet og motivasjon i Modum Sparebank, mot andre banker i området som deltar i undersøkelsen.

Vi hører gjerne fra deg dersom du har spørsmål.

Med vennlig hilsen
Tone Helletun Skarsten og Sissel Sævareid Ellefsen
Høgskolen i Buskerud

E-post: XXX

Telefon: XXX

Veileder: Hallgeir Halvari, Prof. Dr. Philos. ved Høgskolen i Buskerud, e-post: XXX

10.2 Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen

Bedrift	Velkommen til vår undersøkelse! Husk at alle dine svar vil bli behandlet konfidensielt. I hvilken bedrift er du ansatt? For at dine ledere skal kunne få en pålitelig rapport å arbeide videre med, er det svært viktig at du krysser av for din arbeidsgiver. Ingen data vil bli presentert på en slik måte at de vil kunne spores tilbake til enkeltpersoner	
SpareBank1 Hallingdal		<input type="radio"/>
SpareBank1 Ringerike Hadeland		<input type="radio"/>
SpareBank 1 Modum		<input type="radio"/>
Odal Sparebank		<input type="radio"/>
Landkredittbank		<input type="radio"/>
Bamble og Langesund Sparebank		<input type="radio"/>

Ansning	På hvilket nivå er du ansatt?	
Medarbeider		<input type="radio"/>
Mellomleder		<input type="radio"/>
Leder		<input type="radio"/>

kjønn	Kjønn	
Mann		<input type="radio"/>
Kvinne		<input type="radio"/>

utdnivo	Høyeste fullførte utdanning	
Grunnskole		<input type="radio"/>
Videregående		<input type="radio"/>
Høgskole/Universitet lavere grad		<input type="radio"/>
Høgskole/universitet høyere grad		<input type="radio"/>
Fagbrev		<input type="radio"/>
Annet		<input type="radio"/>

ansyrke	Din ansenitet i ditt nåværende yrke	
0-1 år		<input type="radio"/>
2-4 år		<input type="radio"/>
5-9 år		<input type="radio"/>
10-14 år		<input type="radio"/>
15-19 år		<input type="radio"/>
20-24 år		<input type="radio"/>
25-29 år		<input type="radio"/>
30 eller flere år		<input type="radio"/>

ledstott	Ledere har ulike fremgangsmåter for å håndtere sine ansatte. Påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Husk at dine svar vil bli behandlet konfidensielt.						
	1 Svært uenig	2	3	4 Nøytral	5	6	7 Svært enig
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg forstått av min leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lønnstillf1	Påstandene nedenfor beskriver forskjellige aspekter ved din lønn. Hvor fornøyd er du med følgende elementer?						
	1 Svært misfornøyd	2	3	4 Nøytral	5	6	7 Svært fornøyd
	1	2	3	4	5	6	7
Min lønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine tilleggsgoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min siste lønnsøkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den innflytelse min overordnede har på lønnen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nåværende lønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den summen bedriften betaler som del av mine tilleggsgoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De lønnsøkninger jeg generelt har mottatt opp til nå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriftens lønnsstruktur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den informasjon bedriften gir om lønnsstrukturen som angår meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lønnstillf2	(Fortsettelse fra forrige side) Påstandene nedenfor beskriver forskjellige aspekter ved din lønn. Hvor fornøyd er du med følgende elementer?							
	1 Svært misfornøyd	2	3	4 Nøytral	5	6	7 Svært fornøyd	
	1	2	3	4	5	6	7	
Mitt generelle lønnsnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verdien av tilleggsgodene mine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Andre lønnsforhold i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Graden av konsekvens i bedriftens lønnspolitikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Mine nåværende lønnsforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Mengden av tilleggsgoder jeg mottar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grunnlaget for mine lønnsøkninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Forskjellen på lønnsnivåer i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Måten bedriften administrerer lønnen på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

BNS	Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer på jobben. Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig eller uenig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest passende for deg.				
	1 Helt uenig	2 Uenig	3 Noe uenig/Noe enig	4 Enig	5 Helt enig
	1	2	3	4	5
På jobben føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg kunne velge, ville jeg gjort ting annerledes på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De oppgavene jeg må utføre på jobben er i samsvar med det jeg har lyst til å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg behersker oppgavene mine på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg kompetent i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er god på det jeg gjør i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler ikke noe fellesskap med mine kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke noe særlig omgang med mine kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg ofte alene når jeg er sammen med kollegene mine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noen av dem jeg arbeider sammen med er nære venner av meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Prosett	Følgende punkter refererer til de prosedyrer som er brukt for å bestemme din lønn. I hvilken grad:						
	1 Svært liten grad	2	3	4 Nøytral	5	6	7 Svært stor grad
	1	2	3	4	5	6	7
Har du vært i stand til å gi uttrykk for ditt syn og dine følelser gjennom denne prosedyren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du hatt noen innflytelse på resultatet av disse forhandlingene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har den samme prosedyren (saksgangen) blitt brukt konsekvent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har disse prosedyrene vært fri for partiskhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har disse prosedyrene vært basert på eksakt informasjon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du vært i stand til å klage over resultatet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har disse prosedyrene opprettholdt et etisk og moralsk nivå?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fordrett	Følgende punkter refererer til din lønn. I hvilken grad:						
	1 Svært liten grad	2	3	4 Nøytral	5	6	7 Svært stor grad
	1	2	3	4	5	6	7
Reflekterer lønnen din den innsatsen du har lagt i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er lønnen din i samsvar med det arbeidet du har fullført?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reflekterer lønnen din det du har bidratt med i organisasjonen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan din lønn forsvares, sett i lys av dine prestasjoner?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbmot_1	En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Jeg legger innsats i jobben min ...						
	1 Ikke i det hele tatt av denne grunn 1	2 Veldig lite av denne grunn 2	3 Lite av denne grunn 3	4 Noe av denne grunn 4	5 Mye av denne grunn 5	6 Veldig mye av denne grunn 6	7 Akkurat av denne grunn 7
Fordi andre da vil verdsette meg høyere (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi andre da vil respektere meg mer (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (for eksempel arbeidsgiver, sjef)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi det gjør meg stolt av meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbmot_2	(Fortsettelse fra forrige side) En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Jeg legger innsats i jobben min ...							
	1 Ikke i det hele tatt av denne grunn	2 Veldig lite av denne grunn	3 Lite av denne grunn	4 Noe av denne grunn	5 Mye av denne grunn	6 Veldig mye av denne grunn	7 Akkurat av denne grunn	
	1	2	3	4	5	6	7	
Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi 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 føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fordi den jobben jeg gjør er interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Sivstat	Sivilstatus
Gift/samboer/partner	<input type="radio"/>
Enslig	<input type="radio"/>

Barn	Antall barn i husstanden
Oppgi antall barn	<input type="text"/> <input type="text"/> 1

Husint	Husstandens samlede brutto inntekt siste 12 mnd
Før opp total inntekt (eksl.goder) for husstanden siste 12 mnd i hele 10 000 (feks 650000)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1

10.3 Vedlegg 3: Eksempel på invitasjon til undersøkelse

Hei,

Hva er sammenhengen mellom lønnstilfredshet og indre motivasjon? Og hvordan påvirker lønnstilfredshet, følelse av rettferdighet og arbeidsmiljøet din motivasjon? Det er forsket lite på dette temaet, og nå inviterer vi deg til å være med på en undersøkelse for å studere dette i forbindelse med vår masteravhandling i strategi og kompetanseledelse.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, men svarene dine er viktige for studien og for at din arbeidsgiver skal kunne arbeide videre med dette temaet for deg og de øvrige ansatte. Modum Sparebank vil få en anonym rapport fra undersøkelsen der enkeltpersoner ikke vil kunne identifiseres. Undersøkelsen gjennomføres også i flere banker og rapporten vil kunne sammenligne svarene fra Modum Sparebank med disse. Vi håper derfor du vil delta!

Det er estimert å ta ca 8-10 minutter å besvare undersøkelsen. Det er fint om du besvarer undersøkelsen innen 3. februar.

Undersøkelsen finner du her: [LENKE](#)

I første spørsmål i undersøkelsen spør vi om hvor du er ansatt, det er viktig at du her svarer Modum Sparebank slik at svarene dine kommer med i den rapporten som leveres til dine ledere. Ingen enkeltpersoner vil kunne identifiseres i rapporten.

Vi kjenner ikke din identitet før du eventuelt velger å besvare spørreskjema, og dersom du velger å besvare, vil vi få dataene som samles inn gjennom programmet MI Pro tilsendt uten direkte personopplysninger. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og vil kun være tilgjengelig for MI Pro og undertegnede. Datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt 1.11.2012. Du har også mulighet til, uten begrunnelse, å trekke deg når som helst så lenge studien pågår. Det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsgiver om du ikke vil besvare undersøkelsen. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige masteroppgaven. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Lykke til med utfyllingen!

Vi hører gjerne fra deg dersom du har spørsmål.

Med vennlig hilsen

Tone Helletun Skarsten og Sissel Sævareid Ellefsen
Høgskolen i Buskerud

E-post: XXX

Telefon: XXX

Veileder: Hallgeir Halvari, Prof. Dr. Philos. ved Høgskolen i Buskerud, e-post: XXX

10.4 Vedlegg 4: Normalfordeling

	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing										
ABedriftN1	251	1	3,34	2,00	2	2,182	,855	,154	-,437	,306	1	8
AAansnivoN1	252	0	1,30	1,00	1	,596	1,833	,153	2,176	,306	1	3
AkjonnN1	252	0	1,60	2,00	2	,490	-,424	,153	-1,835	,306	1	2
AutdnivoN1	252	0	3,05	3,00	3	1,103	,623	,153	,927	,306	1	6
AansyrkeN1	252	0	4,74	4,00	8	2,432	-,015	,153	-1,444	,306	1	8
AledstottN1	252	0	5,27	6,00	6	1,506	-1,068	,153	,860	,306	1	7
AledstottN2	252	0	5,33	6,00	6	1,535	-1,146	,153	,915	,306	1	7
AledstottN3	252	0	5,65	6,00	6	1,436	-1,535	,153	2,387	,306	1	7
AledstottN4	252	0	5,11	5,00	6	1,558	-,913	,153	,484	,306	1	7
AledstottN5	252	0	5,32	6,00	6	1,562	-1,164	,153	,844	,306	1	7
AledstottN6	252	0	5,05	5,00	6	1,623	-,928	,153	,201	,306	1	7
ALonnstillf1N1	252	0	3,45	3,00	3	1,597	,120	,153	-,923	,306	1	7
ALonnstillf1N2	252	0	4,29	5,00	5	1,611	-,456	,153	-,772	,306	1	7
ALonnstillf1N3	252	0	3,52	4,00	1	1,861	,060	,153	-1,188	,306	1	7
ALonnstillf1N4	252	0	3,70	4,00	4 ^a	1,707	-,171	,153	-1,050	,306	1	7
ALonnstillf1N5	252	0	3,41	3,00	3	1,565	,172	,153	-,890	,306	1	7
ALonnstillf1N6	252	0	4,08	4,00	4	1,502	-,307	,153	-,532	,306	1	7
ALonnstillf1N7	252	0	3,53	4,00	4	1,695	,091	,153	-,976	,306	1	7

Sissel Sævareid Ellefsen og Tone Helletun Skarsten

ALonnstillf1N8	252	0	3,10	3,00	3	1,508	,245	,153	-,752	,306	1	7
ALonnstillf1N9	252	0	3,21	3,00	4	1,612	,379	,153	-,560	,306	1	7
ALonnstillf2N1	252	0	3,36	3,00	3	1,607	,211	,153	-,861	,306	1	7
ALonnstillf2N2	252	0	4,13	4,00	5	1,549	-,350	,153	-,581	,306	1	7
ALonnstillf2N3	252	0	3,48	4,00	4	1,295	-,106	,153	-,016	,306	1	7
ALonnstillf2N4	252	0	3,25	3,00	4	1,419	,149	,153	-,478	,306	1	7
ALonnstillf2N5	252	0	3,43	3,00	3	1,604	,165	,153	-,866	,306	1	7
ALonnstillf2N6	252	0	4,04	4,00	5	1,552	-,338	,153	-,661	,306	1	7
ALonnstillf2N7	252	0	3,46	4,00	4	1,575	,054	,153	-,791	,306	1	7
ALonnstillf2N8	252	0	2,87	3,00	2	1,440	,465	,153	-,426	,306	1	7
ALonnstillf2N9	252	0	3,56	4,00	4	1,572	,036	,153	-,647	,306	1	7
ABNSN1	252	0	3,40	3,00	3	,911	-,009	,153	-,408	,306	1	5
ABNSN2	252	0	3,27	3,00	3	,883	-,171	,153	,045	,306	1	5
ABNSN3	252	0	3,54	4,00	4	,958	-,563	,153	,324	,306	1	5
ABNSN4	252	0	4,17	4,00	4	,843	-1,789	,153	4,753	,306	1	5
ABNSN5	252	0	4,15	4,00	4	,871	-1,649	,153	3,847	,306	1	5
ABNSN6	252	0	4,15	4,00	4	,855	-1,635	,153	4,034	,306	1	5
ABNSN7	252	0	4,40	5,00	5	,815	-1,403	,153	1,696	,306	1	5
ABNSN8	252	0	4,12	4,00	5	,927	-,927	,153	,471	,306	1	5
ABNSN9	252	0	4,41	5,00	5	,816	-1,646	,153	3,183	,306	1	5
ABNSN10	252	0	2,69	3,00	3	1,147	,206	,153	-,710	,306	1	5
AProsrettN1	252	0	3,88	4,00	5	1,762	-,250	,153	-1,027	,306	1	7
AProsrettN2	252	0	2,97	3,00	1	1,689	,335	,153	-1,022	,306	1	7

AProsjektN3	252	0	4,06	4,00	4	1,521	-,135	,153	-,095	,306	1	7
AProsjektN4	252	0	3,67	4,00	4	1,402	-,061	,153	,050	,306	1	7
AProsjektN5	252	0	3,86	4,00	4	1,300	-,211	,153	,450	,306	1	7
AProsjektN6	252	0	3,14	3,00	1	1,762	,208	,153	-1,018	,306	1	7
AProsjektN7	252	0	3,99	4,00	4	1,387	-,087	,153	,244	,306	1	7
AFordrettN1	252	0	3,60	4,00	4	1,622	,093	,153	-,774	,306	1	7
AFordrettN2	252	0	3,53	3,50	3	1,573	,136	,153	-,652	,306	1	7
AFordrettN3	252	0	3,42	3,00	3	1,630	,225	,153	-,708	,306	1	7
AFordrettN4	252	0	4,22	4,00	4	1,926	-,215	,153	-1,053	,306	1	7
AArbmot_1N1	252	0	3,95	4,00	4	1,473	-,288	,153	-,238	,306	1	7
AArbmot_1N2	252	0	4,02	4,00	4	1,428	-,351	,153	-,224	,306	1	7
AArbmot_1N3	252	0	3,32	3,00	4	1,542	,192	,153	-,689	,306	1	7
AArbmot_1N4	252	0	3,83	4,00	4	1,540	-,021	,153	-,450	,306	1	7
AArbmot_1N5	252	0	4,74	5,00	5	1,462	-,824	,153	,483	,306	1	7
AArbmot_1N6	252	0	2,95	3,00	3	1,502	,494	,153	-,279	,306	1	7
AArbmot_1N7	252	0	4,88	5,00	5	1,590	-,757	,153	,103	,306	1	7
AArbmot_1N8	252	0	5,17	5,00	6	1,542	-1,116	,153	1,029	,306	1	7
AArbmot_1N9	252	0	4,02	4,00	3 ^a	1,870	-,104	,153	-1,091	,306	1	7
AArbmot_1N10	252	0	5,06	5,00	6	1,551	-,958	,153	,616	,306	1	7
AArbmot_1N11	252	0	5,69	6,00	6	1,369	-1,778	,153	3,637	,306	1	7
AArbmot_2N1	244	8	5,43	6,00	6	1,263	-1,188	,156	1,996	,310	1	7
AArbmot_2N2	252	0	5,17	5,00	5	1,371	-1,004	,153	1,368	,306	1	7

Sissel Sævareid Ellefsen og Tone Helletun Skarsten

AArbmot_2N3	252	0	4,42	5,00	5	1,509	-,321	,153	-,269	,306	1	7
AArbmot_2N4	252	0	4,48	5,00	5	1,438	-,454	,153	-,052	,306	1	7
AArbmot_2N5	252	0	4,26	4,00	5	1,539	-,321	,153	-,498	,306	1	7
AArbmot_2N6	252	0	4,50	5,00	5	1,511	-,576	,153	-,115	,306	1	7
AArbmot_2N7	252	0	4,91	5,00	5	1,377	-,644	,153	,595	,306	1	7
AArbmot_2N8	252	0	4,85	5,00	5	1,402	-,706	,153	,630	,306	1	7
AArbmot_2N9	252	0	5,08	5,00	5	1,331	-,893	,153	1,253	,306	1	7
AArbmot_2N10	252	0	2,07	1,00	1	1,612	1,473	,153	1,112	,306	1	7
AArbmot_2N11	252	0	1,46	1,00	1	,971	2,483	,153	6,665	,306	1	7
AArbmot_2N12	252	0	1,32	1,00	1	,876	3,205	,153	11,224	,306	1	7
ALonnF1	246	6	432484,02	420000,00	450000	148110,492	,801	,155	4,039	,309	27000	1200000
AGodeF1	244	8	12921,35	7500,00	10000	17709,330	3,846	,156	25,766	,310	0	170000
AFortlonnF1	241	11	501369,29	480000,00	450000 ^a	156707,346	,664	,157	3,002	,312	2000	1200000
AalderN1	252	0	6,51	7,00	8	2,207	-,423	,153	-,499	,306	1	11
ASivstatN1	252	0	1,17	1,00	1	,380	1,725	,153	,982	,306	1	2
ABarnF1	252	0	1,44	2,00	2	1,336	1,507	,153	6,622	,306	0	10
AHusintF1	244	8	836277,05	845000,00	1000000	345485,782	2,216	,156	14,754	,310	100000	3500000

10.5 Vedlegg 5: Konvergent validitet

Tilfredsstillelse av grunnleggende behov

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
ABNSN1	-.100	.069	.523
ABNSN2	-.127	.132	.810
ABNSN4	.926	-.004	-.159
ABNSN5	.956	.011	-.079
ABNSN6	.924	-.022	-.159
ABNSN7	.026	.770	.123
ABNSN8	-.069	.813	.038
ABNSN9	.030	.833	.129

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Autonomistøtte

Factor Matrix^a

	Factor
	1
AledstottN1	,893
AledstottN2	,904
AledstottN3	,866
AledstottN4	,857
AledstottN5	,912
AledstottN6	,894

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 3 iterations required.

Arbeidsmotivasjon

Rotated Factor Matrix^a

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
AArbmot_1N1	.082	-.002	.177	.927	-.031	.077
AArbmot_1N2	.164	.048	.188	.856	-.040	.050
AArbmot_1N3	.217	.012	.229	.575	.146	-.008
AArbmot_1N7	.167	.114	.731	.246	-.049	.019
AArbmot_1N8	.115	.226	.749	.206	-.035	.105
AArbmot_1N9	.120	.096	.591	.148	.107	.104
AArbmot_1N10	.210	.197	.690	.065	-.115	.241
AArbmot_2N1	.386	.255	.354	.104	-.154	.661
AArbmot_2N2	.354	.344	.340	.067	-.124	.685
AArbmot_2N3	.721	.067	.118	.072	-.004	.169
AArbmot_2N4	.697	.111	.107	.129	-.038	.191
AArbmot_2N5	.887	.051	.161	.183	.060	-.031
AArbmot_2N6	.752	.162	.193	.111	.007	.086
AArbmot_2N7	.296	.688	.272	.093	-.119	.173
AArbmot_2N8	.086	.936	.180	-.012	-.013	.084
AArbmot_2N9	.072	.890	.165	.002	-.099	.120
AArbmot_2N10	.074	.072	-.032	-.063	.586	-.098
AArbmot_2N11	-.043	-.078	.007	.203	.858	-.005
AArbmot_2N12	-.046	-.192	-.005	-.038	.679	-.013

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Lønnstilfredshet

	Factor	
	1	2
ALonnstillf1N1	.909	.302
ALonnstillf1N2	.349	.817
ALonnstillf1N3	.714	.313
ALonnstillf1N4	.695	.282
ALonnstillf1N5	.911	.319
ALonnstillf1N6	.399	.805
ALonnstillf1N7	.798	.308
ALonnstillf1N8	.728	.377
ALonnstillf1N9	.636	.346
ALonnstillf2N1	.902	.338
ALonnstillf2N2	.328	.909
ALonnstillf2N3	.569	.478
ALonnstillf2N4	.656	.418
ALonnstillf2N5	.892	.369
ALonnstillf2N6	.350	.879
ALonnstillf2N7	.714	.469
ALonnstillf2N8	.652	.358
ALonnstillf2N9	.592	.360

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Rettferdighet

	Factor	
	1	2
AProsrettN1	.268	.628
AProsrettN2	.441	.554
AProsrettN3	.100	.530
AProsrettN4	.229	.734
AProsrettN5	.221	.809
AProsrettN6	.307	.526
AProsrettN7	.309	.731
AFordrettN1	.882	.252
AFordrettN2	.928	.284
AFordrettN3	.858	.298
AFordrettN4	.693	.277

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

10.6 Vedlegg 6: Divergent validitet**Rotated Component Matrix^a**

	Component				
	1	2	3	4	5
AledstottN1	.196	.862	.147	.100	.142
AledstottN2	.204	.882	.092	.092	.106
AledstottN3	.169	.857	.115	.006	.172
AledstottN4	.085	.867	.094	.090	.099
AledstottN5	.096	.900	.144	.117	.089
AledstottN6	.136	.890	.063	.133	.061
ALonnstillf1N1	.865	.197	.240	.192	.082
ALonnstillf1N2	.351	.217	.811	.104	.144
ALonnstillf1N3	.666	.195	.215	.349	.043
ALonnstillf1N4	.631	.257	.153	.385	.113
ALonnstillf1N5	.864	.157	.256	.218	.098
ALonnstillf1N6	.396	.214	.789	.158	.119
ALonnstillf1N7	.767	.186	.198	.314	.117
ALonnstillf1N8	.608	.104	.314	.552	.112
ALonnstillf1N9	.492	.103	.273	.557	.219
ALonnstillf2N1	.852	.144	.255	.264	.125
ALonnstillf2N2	.364	.165	.839	.127	.189
ALonnstillf2N3	.495	.127	.403	.465	.159
ALonnstillf2N4	.564	.207	.339	.440	.176
ALonnstillf2N5	.847	.143	.279	.261	.156
ALonnstillf2N6	.376	.101	.826	.168	.182
ALonnstillf2N7	.670	.156	.356	.397	.146
ALonnstillf2N8	.539	.084	.294	.554	.108
ALonnstillf2N9	.469	.148	.274	.530	.176
AProsrettN1	.216	.146	.014	.452	.557
AProsrettN2	.406	.117	.075	.585	.690
AProsrettN3	.126	.064	.146	-.079	.795
AProsrettN4	.172	.172	.141	.327	.690
AProsrettN5	.217	.164	.115	.200	.795
AProsrettN6	.274	.131	-.016	.563	.348
AProsrettN7	.242	.204	.217	.349	.644
AFordrettN1	.845	.130	.142	.108	.222

Tabell fortsetter neste side

Tabell fortsetter fra forrige side

	Component				
	1	2	3	4	5
AFordrettN2	.851	.086	.222	.141	.252
AFordrettN3	.812	.107	.194	.155	.253
AFordrettN4	.742	.100	.140	.018	.284

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

10.7 Vedlegg 7: Indeksering og diskriminant validitet

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	PC	1																			
Amin-Flonn3	Sig. (2-t)																				
2	PC	.291**	1																		
LevRais-StructSat	Sig. (2-t)	,000																			
3	PC	.229**	.691**	1																	
BenefitsSat	Sig. (2-t)	,000	,000																		
4	PC	.202**	.850**	.616**	1																
JusticeTotal	Sig. (2-t)	,002	,000	,000																	
5	PC	.290**	.959**	.867**	.829**	1															
PaySat-Total	Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000																
6	PC	,096	.648**	.484**	.857**	.638**	1														
Just-Procedure	Sig. (2-t)	,137	,000	,000	,000	,000															
7	PC	.242**	.846**	.601**	.923**	.818**	.593**	1													
JustDistribut	Sig. (2-t)	,000	,000	,000	,000	,000	,000														
8	PC	.141*	.409**	.378**	.395**	.429**	.388**	.327**	1												
Autonomy-Support	Sig. (2-t)	,029	,000	,000	,000	,000	,000	,000													
9	PC	,031	.213**	.303**	.258**	.266**	.338**	.151*	.351**	1											
BNSTotal	Sig. (2-t)	,628	,001	,000	,000	,000	,000	,016	,000												
10	PC	,066	.268**	.333**	.349**	.317**	.416**	.234**	.507**	.477**	1										
KompNeed	Sig. (2-t)	,309	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000											
11	PC	-,006	,026	.135*	,037	,070	,098	-,016	,060	.668**	-,027	1									
SocRel Need	Sig. (2-t)	,925	,676	,032	,562	,267	,121	,802	,342	,000	,667										
12	PC	-,007	,051	,027	,030	,044	,034	,022	-,005	.544**	-,237**	.193**	1								
AutNeed	Sig. (2-t)	,908	,422	,669	,633	,483	,595	,728	,937	,000	,000	,002									

13	PC	-,109	,031	.143*	,096	,078	.140*	,045	.255**	,062	.430**	-,030	-.329**	1							
Controlled-Mot	Sig. (2-t)	,092	,627	,024	,128	,214	,026	,473	,000	,325	,000	,632	,000								
14	PC	,028	,110	.200**	.147*	.153*	.205**	,076	.266**	.282**	.481**	,121	-,052	.512**	1						
AutMot	Sig. (2-t)	,676	,088	,002	,021	,017	,001	,238	,000	,000	,000	,060	,419	,000							
15	PC	-.145*	-,094	-.151*	-,038	-,123	-,038	-,031	-,073	-.191**	-.125*	-.206**	,009	,015	-,119	1					
Amotivation	Sig. (2-t)	,025	,138	,017	,545	,052	,543	,624	,249	,002	,048	,001	,892	,814	,063						
16	PC	-,106	-,019	,045	,052	,006	,120	-,009	,105	-,016	.271**	-,013	-.308**	.855**	.302**	,060	1				
External	Sig. (2-t)	,101	,765	,478	,413	,919	,056	,885	,095	,796	,000	,842	,000	,000	,000	,340					
17	PC	,007	.306**	.378**	.328**	.360**	.366**	.239**	.492**	.417**	.568**	,096	,008	.437**	.762**	-,099	.234**	1			
Intrinsic	Sig. (2-t)	,915	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,130	,897	,000	,000	,116	,000				
18	PC	-,019	,025	,119	,119	,063	.170**	,059	.191**	.133*	.405**	,017	-.227**	.502**	.777**	,020	.400**	.413**	1		
Integrated	Sig. (2-t)	,770	,697	,060	,059	,320	,007	,350	,002	,035	,000	,787	,000	,000	,000	,748	,000	,000			
19	PC	,034	,086	.170**	,111	,124	.156*	,056	.211**	.172**	.432**	,071	-.153*	.485**	.866**	-.178**	.263**	.541**	.541**	1	
Identified	Sig. (2-t)	,604	,179	,008	,084	,054	,015	,386	,001	,007	,000	,271	,017	,000	,000	,005	,000	,000	,000		
20	PC	-,080	,070	.198**	,113	.126*	,121	,085	.330**	,121	.467**	-,039	-.259**	.867**	.559**	-,033	.483**	.514**	.464**	.553**	1
Introjection	Sig. (2-t)	,217	,268	,002	,074	,045	,055	,176	,000	,055	,000	,537	,000	,000	,000	,604	,000	,000	,000	,000	

10.8 Vedlegg 8: Regresjonsforutsetning 2

Statistics

		AminFlonn3	PaySatTotal	JusticeTotal	AutonomySupport	KompNeed	Intrinsic
N	Valid	239	252	252	252	252	252
	Missing	13	0	0	0	0	0
Std. Error of Mean		,05280	,08101	,07590	,08783	,05196	,08067
Std. Deviation		,81626	1,28593	1,20487	1,39425	,82481	1,28066
Minimum		,01	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		11,61	6,90	6,63	7,00	5,00	7,00

10.9 Vedlegg 9: Regresjonsforutsetning 3

Correlations

		AminFlonn3	JusticeTotal	PaySatTotal	Autonomy-Support	Komp-Need
AminFlonn3	Pearson Correlation	1	.202**	.290**	.141*	.066
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,029	,309
	N	239	239	239	239	239
JusticeTotal	Pearson Correlation	.202**	1	.829**	.395**	.349**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000
	N	239	252	252	252	252
PaySatTotal	Pearson Correlation	.290**	.829**	1	.429**	.317**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	239	252	252	252	252
AutonomySupport	Pearson Correlation	.141*	.395**	.429**	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000		,000
	N	239	252	252	252	252
KompNeed	Pearson Correlation	.066	.349**	.317**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	,309	,000	,000	,000	
	N	239	252	252	252	252

10.10 Vedlegg 10: Regresjonsforutsetning 4 og 6

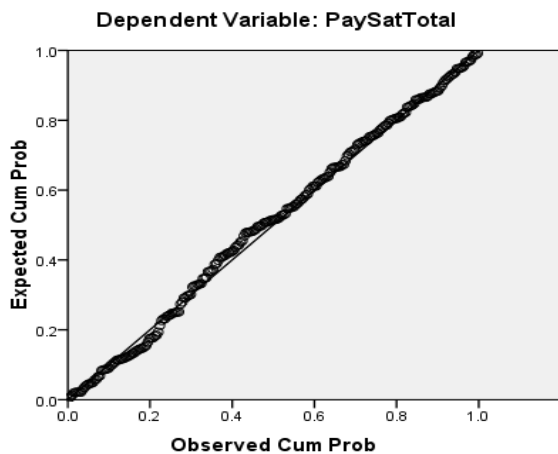
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PaySatTotal

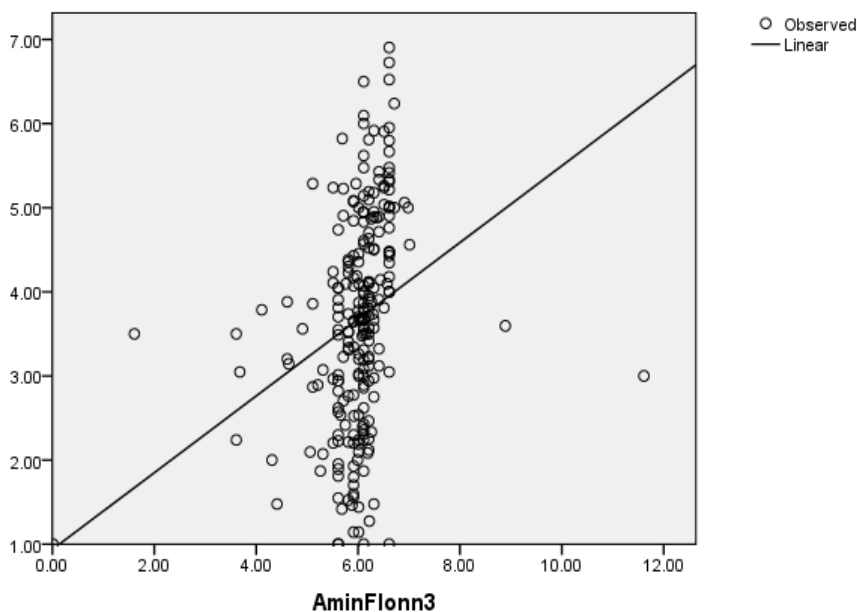
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,084	21,770	1	237	,000	,936	,456		
Quadratic	,087	11,313	2	236	,000	,275	,704	-,022	

Independent variabel AminFlonn3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



PaySatTotal



Forklaring til skalaen i AminFlonn3:

For å komme frem til verdiene i denne variabelen har vi subtrahert opplevd fortjent lønn fra opplevd mottatt lønn. Vi fikk da både positive og negative verdier. Vi valgte derfor å trekke fra den høyeste verdien for variabelen (661 000) slik at alle verdiene ble positive. Vi hadde da 6-sifrede verdier. For å gjøre disse enklere å arbeide med, delte vi verdiene på 100 000.

Dette betyr:

>6,6 = tjener mer enn fortjent

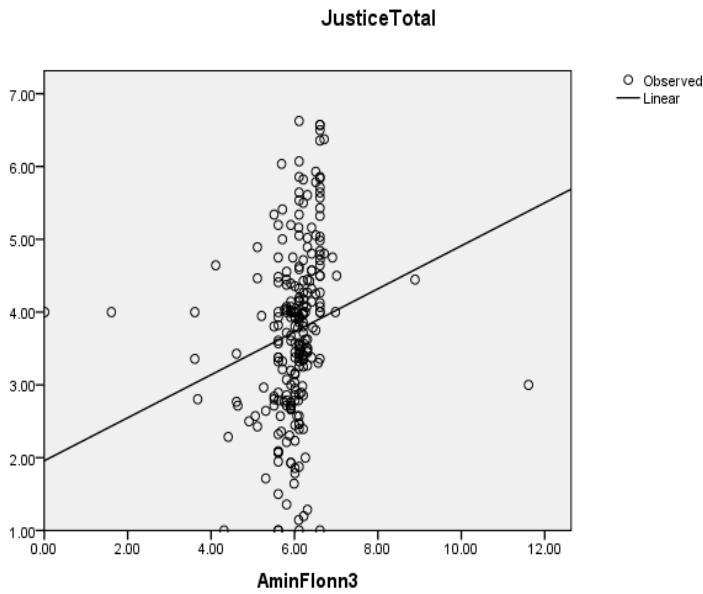
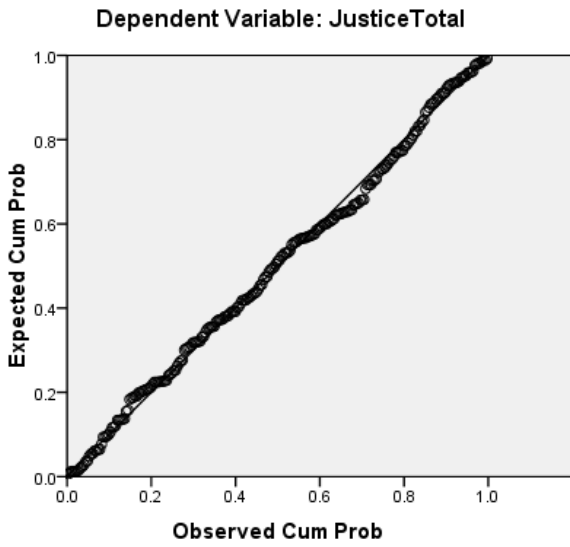
6,6 = tjener akkurat som fortjent

<6,6 = tjener mindre enn fortjent

Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: JusticeTotal									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,041	10,090	1	237	,002	1,957	,295		
Quadratic	,042	5,236	2	236	,006	2,388	,134	,015	

Independent AminFlonn3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

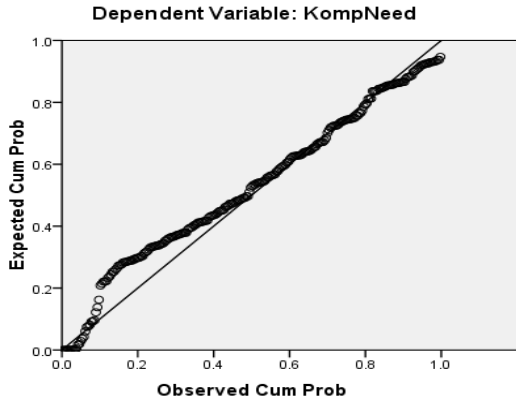


Dependent Variable: KompNeed

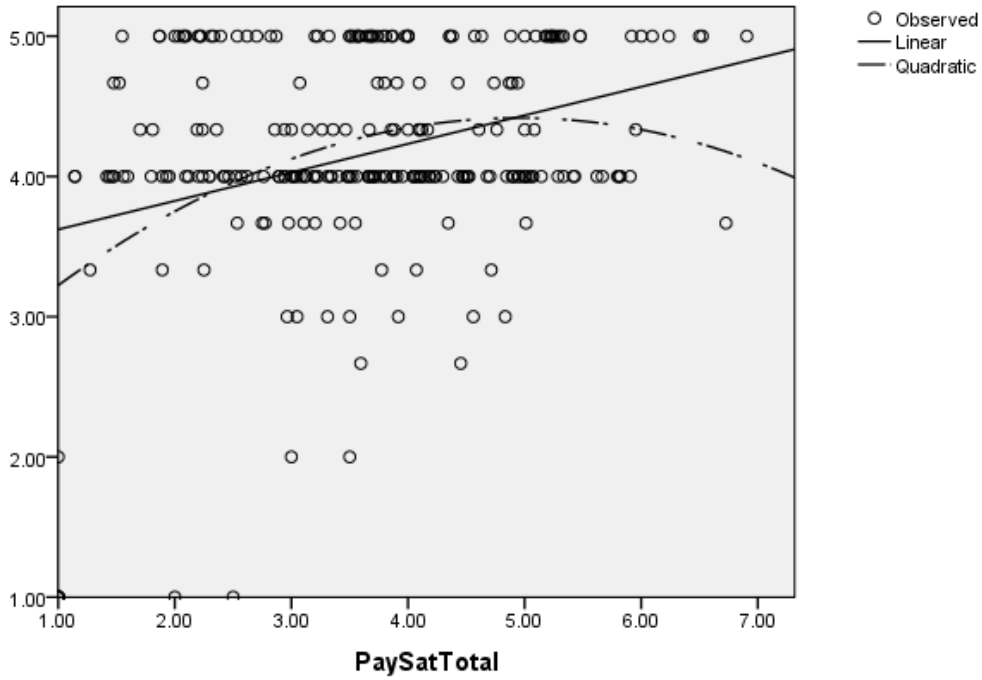
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,101	27,973	1	250	,000	3,418	,203		
Quadratic	,136	19,523	2	249	,000	2,544	,756	-,076	

Independent: Paysat

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



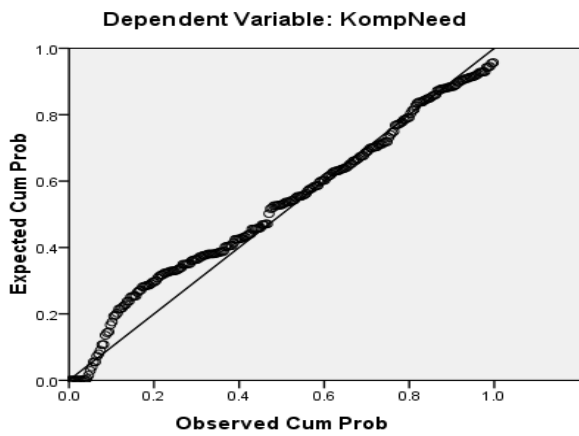
KompNeed



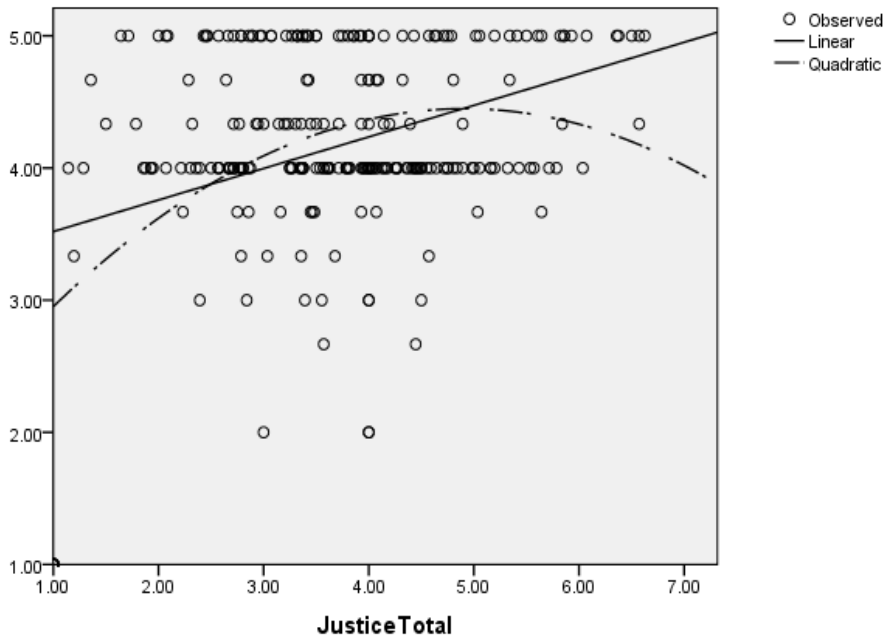
Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: KompNeed									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,122	34,606	1	250	,000	3,281	,239		
Quadratic	,179	27,195	2	249	,000	2,087	,963	-,098	

Independent Variable: Justice

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



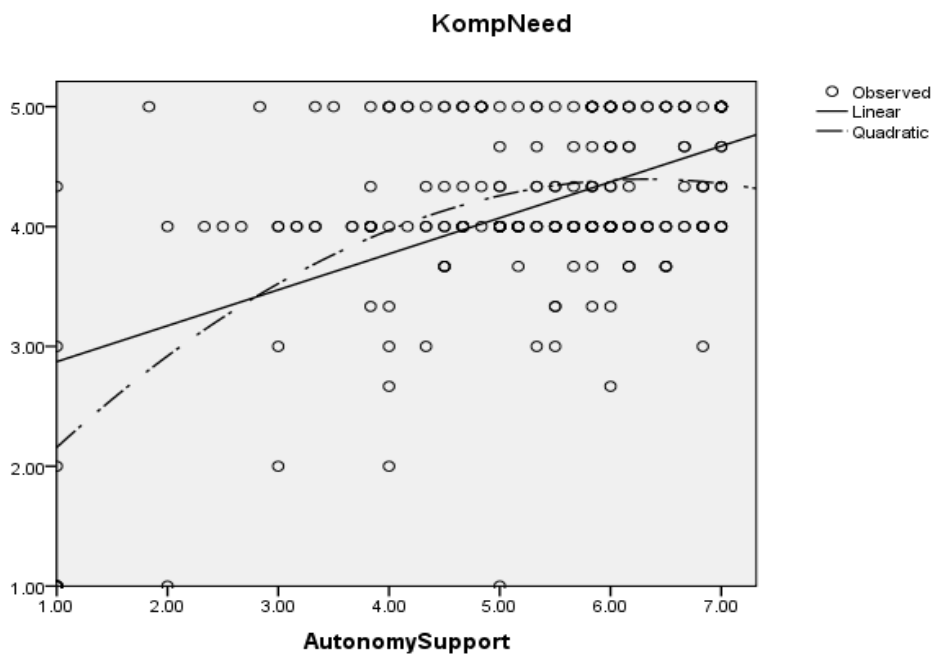
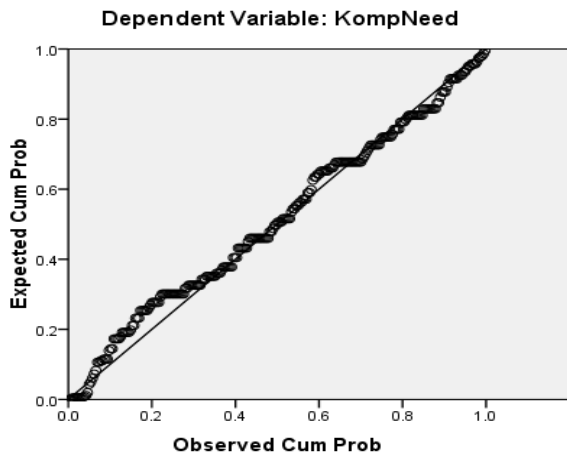
KompNeed



Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: KompNeed									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,257	86,479	1	250	,000	2,572	,300		
Quadratic	,325	59,884	2	249	,000	1,237	,999	-,079	

Independent Autonomy Support

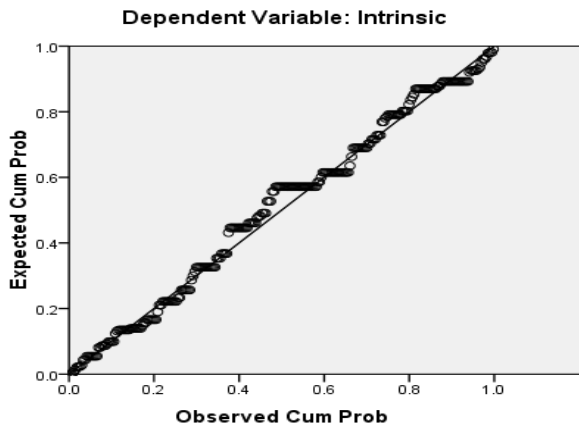
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



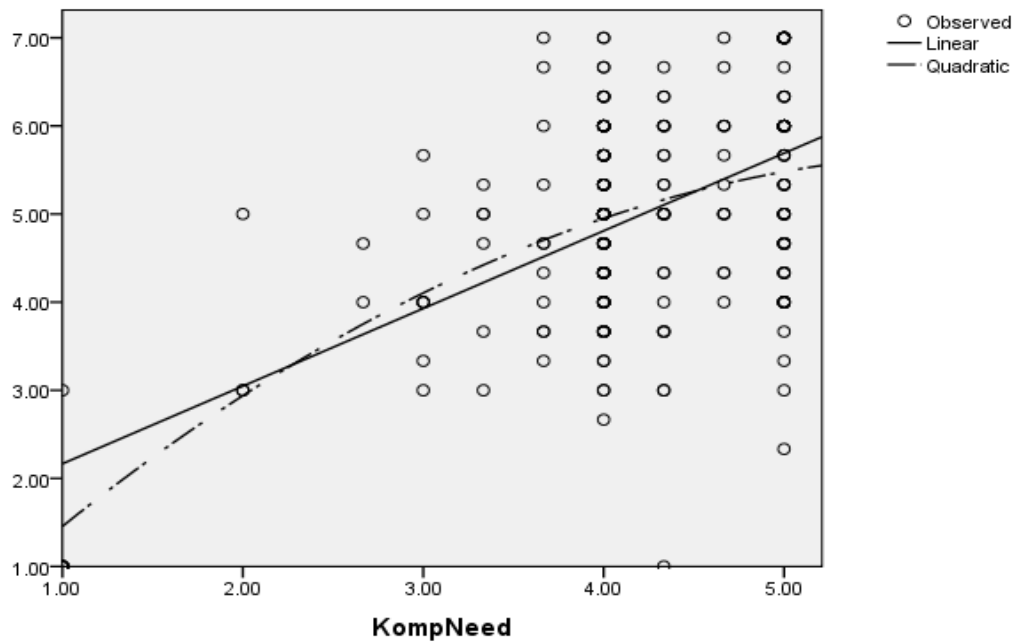
Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: Intrinsic									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,322	118,831	1	250	,000	1,284	,881		
Quadratic	,347	66,224	2	249	,000	-,346	1,960	-,159	

Independent Kompneed

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



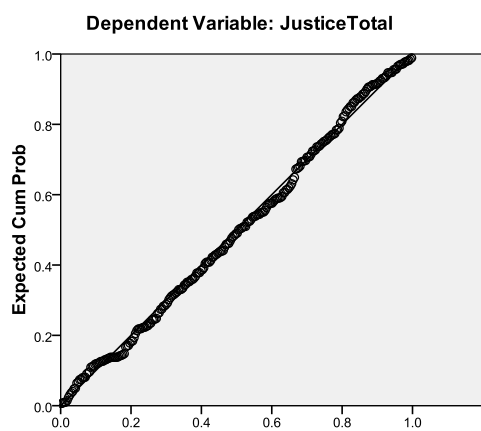
Intrinsic



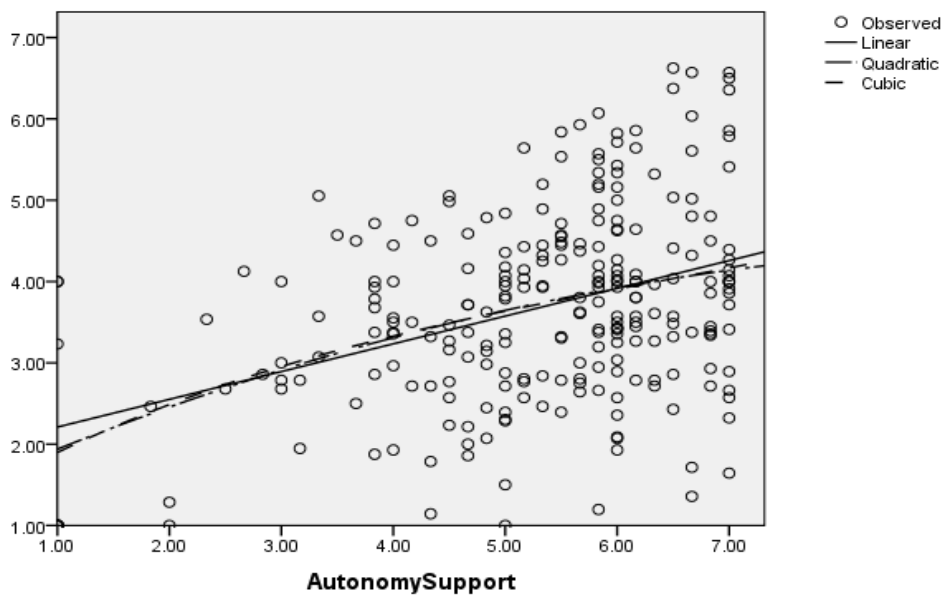
Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: JusticeTotal									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,156	46,204	1	250	,000	1,869	,341		
Quadratic	,161	23,815	2	249	,000	1,361	,607	-,030	

Independent Autonomy Support

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



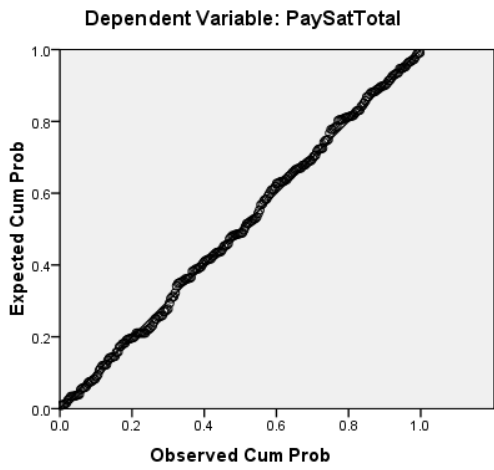
JusticeTotal



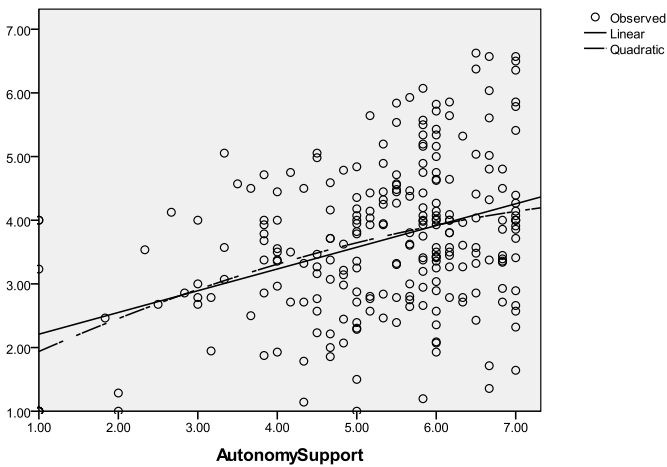
Model Summary and Parameter Estimates									
Dependent Variable: PaySatTotal									
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,184	56,375	1	250	,000	1,541	,396		
Quadratic	,189	28,948	2	249	,000	,996	,681	-,032	

Independent Autonomy Support

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



JusticeTotal



10.11 Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 5

Correlations

		Abedrift	Ansnivo	kjonn	Utdnivo	Ansykke	Gode	Alder	Sivstat	Barn	Husint
Amin-Flonn3	PC	,078	-.152 [*]	,058	-,058	,026	,000	-,023	-,035	.140[*]	,009
	Sig. (2-t)	,233	,019	,373	,371	,693	,996	,723	,594	,030	,894
	N	238	239	239	239	239	234	239	239	239	236
PaySat-Total	PC	.205 ^{**}	.291 ^{**}	-,117	,084	,066	.247 ^{**}	.157 [*]	-,022	,026	.205 ^{**}
	Sig. (2-t)	,001	,000	,064	,182	,294	,000	,013	,729	,677	,001
	N	251	252	252	252	252	242	252	252	252	244
Justice-Total	PC	.203^{**}	.250^{**}	.137[*]	,029	,087	,123	.126[*]	,046	,002	.211^{**}
	Sig. (2-t)	,001	,000	,029	,647	,168	,055	,047	,468	,972	,001
	N	251	252	252	252	252	242	252	252	252	244
Autonomy-Support	PC	,002	-,032	,033	.135[*]	,065	.154[*]	.197^{**}	,006	,044	,090
	Sig. (2-t)	,972	,611	,597	,032	,308	,017	,002	,928	,490	,162
	N	251	252	252	252	252	242	252	252	252	244
Komp-Need	PC	.263^{**}	-,043	.132[*]	,103	.219^{**}	,042	.289^{**}	-,016	,085	.152[*]
	Sig. (2-t)	,000	,497	,036	,104	,000	,512	,000	,801	,181	,017
	N	251	252	252	252	252	242	252	252	252	244
Intrinsic	PC	-,008	,027	.162 [*]	.127 [*]	.129[*]	.144 [*]	.208 ^{**}	-,069	,039	.224 ^{**}
	Sig. (2-t)	,902	,665	,010	,044	,041	,025	,001	,277	,538	,000
	N	251	252	252	252	252	242	252	252	252	244

10.12 Vedlegg 12: Regresjonsforutsetning 8

Del 1: Spisshet og skjevhet

Descriptive Statss

	N	Min.	Max.	Mean	Std. - Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Stats	Stats	Stats	Stats	Stats	Stats	Std. Error	Stats	Std. Error
	AminFlonn3	239	,01	11,61	5,99	,82	-1,20	,157	24,71
PaySatTotal	252	1,00	6,90	3,63	1,29	-,02	,153	-,49	,306
JusticeTotal	252	1,00	6,63	3,67	1,20	,03	,153	-,03	,306
AutonomySupport	252	1,00	7,00	5,29	1,39	-1,25	,153	1,55	,306
KompNeed	252	1,00	5,00	4,16	,82	-1,87	,153	5,09	,306
Intrinsic	252	1,00	7,00	4,95	1,28	-,76	,153	1,13	,306
Valid N (listwise)	239								

Del 2: Uteliggere

Ingen uteliggere for Lønnsavvik – Rettferdighet

ingen uteliggere for Lønnsavvik – Lønnstilfredshet

Ingen uteliggere for Autonomistøtte – Lønnstilfredshet

Ingen uteliggere for Autonomistøtte – Rettferdighet

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	AutonomySupport	Predicted Value	Residual
239	-3,412	1,00	5,4821	-4,48208
246	-3,325	1,00	5,3678	-4,36781
249	-3,238	1,00	5,2535	-4,25354
251	-3,412	1,00	5,4821	-4,48208
252	-3,238	1,00	5,2535	-4,25354

a. Dependent Variable: AutonomySupport

Lønnstilfredshet – Kompetansebehov

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KompNeed	Predicted Value	Residual
240	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192
243	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192
244	-3,735	1,00	3,9271	-2,92713
246	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192
247	-3,605	1,00	3,8254	-2,82539
249	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192
251	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192
252	-3,345	1,00	3,6219	-2,62192

Rettferdighet – kompetansebehov

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KompNeed	Predicted Value	Residual
240	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
243	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
244	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
246	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
247	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
249	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
251	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
252	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944

Autonomistøtte – kompetansebehov

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KompNeed	Predicted Value	Residual
244	-4,312	1,00	4,0717	-3,07172
247	-3,049	1,00	3,1720	-2,17200

Rettferdighet- kompetansebehov**Casewise Diagnostics^a**

Case Number	Std. Residual	KompNeed	Predicted Value	Residual
240	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
243	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
244	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
246	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
247	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
249	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
251	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944
252	-3,253	1,00	3,5194	-2,51944

Autonomi støtte kompetansebehov**Casewise Diagnostics^a**

Case Number	Std. Residual	KompNeed	Predicted Value	Residual
244	-4,312	1,00	4,0717	-3,07172
247	-3,049	1,00	3,1720	-2,17200

Kompetansebehov Indre motivasjon**Casewise Diagnostics^a**

Case Number	Std. Residual	Intrinsic	Predicted Value	Residual
143	-3,884	1,00	5,1035	-4,10346
156	-3,178	2,33	5,6910	-3,35767

10.13 Vedlegg 13: Korrelasjonsanalyse hypotesetesting

Correlations

		AminFlonn3	JusticeTotal	PaySatTotal	AutonomySupport	KompNeed	Intrinsic
AminFlonn3	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
JusticeTotal	N	239					
	Pearson Correlation	.202**	1				
PaySatTotal	Sig. (2-tailed)	,002					
	N	239	252				
Autonomy-Support	Pearson Correlation	.290**	.829**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000				
KompNeed	N	239	252	252			
	Pearson Correlation	.141*	.395**	.429**	1		
Intrinsic	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000			
	N	239	252	252	252		
KompNeed	Pearson Correlation	,066	.349**	.317**	.507**	1	
	Sig. (2-tailed)	,309	,000	,000	,000		
Intrinsic	N	239	252	252	252	252	
	Pearson Correlation	,007	.328**	.360**	.492**	.568**	1
Intrinsic	Sig. (2-tailed)	,915	,000	,000	,000	,000	
	N	239	252	252	252	252	252

10.14 Vedlegg 14: Regresjonsanalyse med kontrollvariabler

Lønnsavvik – Rettferdighet

AAAnsnivN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	194	77.0	77.0	77.0
	2	40	15.9	15.9	92.9
	3	18	7.1	7.1	100.0
	Total	252	100.0	100.0	

Model Summary

Ansnivå	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.272 ^a	.074	.069	1,08478
2	1	.196 ^a	.038	.012	1,25451
3	1	.509 ^a	.259	.210	,94053

ANOVA^b

Ansnivå	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	1	Regression	17,015	1	17,015	14,459	.000 ^a
		Residual	212,993	181	1,177		
		Total	230,007	182			
2	1	Regression	2,320	1	2,320	1,474	.232 ^a
		Residual	58,230	37	1,574		
		Total	60,550	38			
3	1	Regression	4,641	1	4,641	5,247	.037 ^a
		Residual	13,269	15	,885		
		Total	17,910	16			

Coefficients^a

Ansnivå	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	1	(Constant)	,595	,790		,753	,452
		AminFlonn3	,494	,130	,272	3,802	,000
2	1	(Constant)	2,697	,987		2,734	,010
		AminFlonn3	,200	,164	,196	1,214	,232
3	1	(Constant)	2,627	1,043		2,517	,024
		AminFlonn3	,416	,182	,509	2,291	,037

Lønnsavvik - Lønnstilfredshet**Variables Entered/Removed^b**

AAnsnivoN1	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	1	AminFlonn3 ^a	.	Enter
2	1	AminFlonn3 ^a	.	Enter
3	1	AminFlonn3 ^a	.	Enter

Model Summary

AAnsnivoN1	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.300 ^a	,090	,085	1,16084
2	1	.432 ^a	,187	,165	1,12536
3	1	.665 ^a	,442	,405	1,01924

ANOVA^b

AAnsnivoN1	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	1	Regression	24,133	1	24,133	17,909	.000 ^a
		Residual	243,906	181	1,348		
		Total	268,039	182			
2	1	Regression	10,766	1	10,766	8,501	.006 ^a
		Residual	46,858	37	1,266		
		Total	57,624	38			
3	1	Regression	12,349	1	12,349	11,887	.004 ^a
		Residual	15,583	15	1,039		
		Total	27,932	16			

Coefficients^a

AAnsnivoN1	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	1	(Constant)	-,066	,845		-,078	,938
		AminFlonn3	,588	,139	,300		
2	1	(Constant)	1,392	,885		1,573	,124
		AminFlonn3	,430	,147	,432		
3	1	(Constant)	1,205	1,131		1,066	,303
		AminFlonn3	,679	,197	,665		

10.15 Vedlegg 15: Mediatoranalyser (Bootstrapping)

	Uavhengig	Mediator	Avhengig variabel	Point estimate	SE	Z (A*B-Path Z)	Bootstrapping BC 95% CI		Resultat
							Lower	Upper	
H10	Lønnsavvik	Rettferdighet	Kompetansebehov	.05	.02	2.61**	.01	.15	Bekreftet
H11	Lønnsavvik	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	.08	.02	3.18***	.03	.18	Bekreftet
H12	Rettferdighet	Kompetansebehov	Indre motivasjon	.19	.04	5.00***	.09	.33	Bekreftet
H13	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	Indre motivasjon	.16	.03	4.62***	.08	.29	Bekreftet
H14	Autonomistøtte	Kompetansebehov	Indre motivasjon	.20	.03	5.8***	.13	.36	Bekreftet
H15	Autonomistøtte	Rettferdighet	Kompetansebehov	.04	.01	2.76**	.014	.09	Bekreftet
H17	Autonomistøtte	Lønnstilfredshet	Kompetansebehov	.03	.02	1.97*	.0034	.06	Bekreftet

BC = Bias Corrected 95%

1000 Bootstrap samples

10.16 Vedlegg 16: Moderatoranalyser forskningsmodell A

Rettferdighet

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	,163	,156	1,09622
2	.491 ^b	,242	,232	1,04594

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JusticeTotal	3,7263	1,19338	239
MS_Autonomysupport	,0362	,95265	239
MS_AminFlonn3	-,0004	,99543	239
ASXAminFlonn3MS	,1330	1,83689	239

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,710	,071		52,287	,000
	MS_Autonomysupport	,443	,075	,353	5,877	,000
	MS_AminFlonn3	,183	,072	,152	2,532	,012
2	(Constant)	3,676	,068		54,004	,000
	MS_Autonomysupport	,461	,072	,368	6,408	,000
	MS_AminFlonn3	,510	,096	,425	5,329	,000
	ASXAminFlonn3MS	,255	,052	,392	4,923	,000

Kompetansebehovet

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	,258	,249	,66022
2	.571 ^b	,326	,312	,63180

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KompNeed	4,19	,76	239,00
MS_Autonomysupport	,04	,95	239,00
MS_AminFlonn3	,00	1,00	239,00
MS_JusticeTotal	,05	,99	239,00
ASXPayDev	,13	1,84	239,00
ASXJustice	,36	1,21	239,00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,171	,043		97,522	,000
	MS_Autonomysupport	,361	,049	,452	7,432	,000
	MS_AminFlonn3	-,017	,044	-,023	-,396	,692
	MS_JusticeTotal	,096	,047	,125	2,031	,043
2	(Constant)	4,235	,043		97,983	,000
	MS_Autonomysupport	,266	,051	,332	5,249	,000
	MS_AminFlonn3	-,101	,062	-,131	-1,626	,105
	MS_JusticeTotal	,141	,047	,184	2,985	,003
	ASXPayDev	-,077	,033	-,187	-2,346	,020
	ASXJustice	-,149	,037	-,237	-4,047	,000

Indre motivasjon**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	,258	,249	,66022
2	.571 ^b	,326	,312	,63180

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KompNeed	4,1883	,76170	239
MS_Autonomysupport	,0362	,95265	239
MS_AminFlonn3	-,0004	,99543	239
MS_JusticeTotal	,0469	,99448	239
ASXPayDev	,1330	1,83689	239
ASXJustice	,3554	1,21141	239

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,171	,043		97,522	,000
	MS_Autonomysupport	,361	,049	,452	7,432	,000
	MS_AminFlonn3	-,017	,044	-,023	-,396	,692
	MS_JusticeTotal	,096	,047	,125	2,031	,043
2	(Constant)	4,235	,043		97,983	,000
	MS_Autonomysupport	,266	,051	,332	5,249	,000
	MS_AminFlonn3	-,101	,062	-,131	-1,626	,105
	MS_JusticeTotal	,141	,047	,184	2,985	,003
	ASXPayDev	-,077	,033	-,187	-2,346	,020
	ASXJustice	-,149	,037	-,237	-4,047	,000

10.17 Vedlegg 17: Moderatoranalyser forskningsmodell B

Lønnstilfredshet

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	,218	,211	1,14035
2	.516 ^b	,266	,256	1,10715

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PaySatTotal	3,6691	1,28395	239
MS_Autonomysupport	,0362	,95265	239
MS_AminFlonn3	-,0004	,99543	239
ASXPayDev	,1330	1,83689	239

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,651	,074		49,462	,000
	MS_Autonomysupport	,498	,078	,369	6,351	,000
	MS_AminFlonn3	,307	,075	,238	4,093	,000
2	(Constant)	3,622	,072		50,272	,000
	MS_Autonomysupport	,513	,076	,381	6,736	,000
	MS_AminFlonn3	,583	,101	,452	5,756	,000
	ASXPayDev	,215	,055	,307	3,920	,000

Kompetansebehovet

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	,253	,244	,66240
2	.555 ^b	,308	,293	,64051

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KompNeed	4,1883	,76170	239
MS_Autonomysupport	,0362	,95265	239
MS_AminFlonn3	-,0004	,99543	239
MS_PaySatTotal	,0303	,99531	239
ASXPayDev	,1330	1,83689	239
ASXPaySat	,3815	1,20312	239

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,173	,043		97,296	,000
	MS_Autonomysupport	,366	,049	,458	7,435	,000
	MS_AminFlonn3	-,021	,045	-,028	-,475	,635
	MS_PaySatTotal	,078	,049	,102	1,597	,112
2	(Constant)	4,236	,044		95,708	,000
	MS_Autonomysupport	,269	,053	,336	5,051	,000
	MS_AminFlonn3	-,081	,064	-,106	-1,264	,207
	MS_PaySatTotal	,117	,049	,153	2,405	,017
	ASXPayDev	-,035	,035	-,084	-1,005	,316
	ASXPaySat	-,147	,041	-,232	-3,567	,000

Indre motivasjon

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.339	.98866
2	.597 ^b	.356	.342	.98603

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Intrinsic	5,0195	1,21598	239
MS_Autonomysupport	,0362	,95265	239
MS_AminFlonn3	-,0004	,99543	239
MS_PaySatTotal	,0303	,99531	239
MS_KompNeed	,0345	,92890	239
ASXPayDev	,1330	1,83689	239

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,986	,064		77,886	,000
	MS_Autonomysupport	,326	,082	,256	3,991	,000
	MS_AminFlonn3	-,114	,067	-,093	-1,690	,092
	MS_PaySatTotal	,170	,073	,139	2,328	,021
	MS_KompNeed	,469	,080	,358	5,871	,000
2	(Constant)	4,976	,064		77,501	,000
	MS_Autonomysupport	,334	,082	,262	4,094	,000
	MS_AminFlonn3	-,009	,097	-,007	-,088	,930
	MS_PaySatTotal	,141	,076	,115	1,857	,065
	MS_KompNeed	,487	,081	,372	6,044	,000
	ASXPayDev	,076	,051	,115	1,499	,135

10.18 Vedlegg 18: Bivariat kontrolltest av hypoteser*Modell A*

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
H6	kompetansebehov	rettferdighet	12,20 %	17,60 %	,349***	,266***
Kvadrert Snitt/std	Kompetansebehov	rettferdighet ²	17,9 %		-0,24***	

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
H7	kompetansebehov	Autonomistøtte	25,50 %	33,80 %	,508***	409***
Kvadrert Snitt/std	Kompetansebehov	Autonomistøtte ²	25,7%		275***	-348***

Bivariat analyse viser her signifikant beta uten spuriøse/maskerte sammenhenger.

Modell B

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
H3	kompetansebehov	lønnstilfredshet	10,10 %	14,40 %	,317***	,208**
Kvadrert Snitt/std	Kompetansebehov	Lønnstilfredshet ²	13,6 %		315***	-,187**

Tabell 29 Bivariat test av hypotese 3

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Med kontroll	Beta	med kontroll
H7	kompetansebehov	Autonomistøtte	25,50 %	33,80 %	,508***	409***
Kvadrert Snitt/std	Kompetansebehov	Autonomistøtte ²	25,7%		275***	-,348***

	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	R²	Beta
H1	Lønnstilfredshet	Lønnsavvik	8,40 %	290***
H8	Lønnstilfredshet	autonomistøtte	18,40 %	429***
H4	Lønnstilfredshet	Rettferdighet	4,10%	202***