

Motivasjonelt klima og oppfattet kompetanse

Hvilke sammenhenger er det mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte?

Hønefoss, mai 2013

**Masterstudiet i Økonomi og Administrasjon,
Spesialiseringsretning Strategi og kompetanseledelse**

Scott William Stabell & Kristine Elise Stabell

Forord

Denne mastergradsavhandlingen er en del av masterstudiet i økonomiske og administrative fag med spesialisering i strategi og kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud, avdeling Hønefoss.

Mastergradsavhandlingen er et teoretisk og empirisk arbeid, som har gitt oss muligheten til å fordype oss i et selvvalgt emne. Temaet for avhandlingen er motivasjonelt klima og oppfattet kompetanse, og det teoretiske grunnlaget vi benytter er selvbestemmelsesteorien (SDT) og achievement goal theory (AGT).

Vår undersøkelse tar for seg hvorvidt det er en sammenheng mellom type opplevd motivasjonelt klima og oppfattet kompetanse blant ansatte i Høgskolen i Buskerud. I tillegg ser vi på om det er sammenheng mellom oppfattet kompetanse og begrepene jobbmotivasjon, effektivitet og subjective wellbeing.

Vi vil takke Hallgeir Halvari for god veiledning og innspill gjennom hele prosessen, samt tilrettelegging for utsendelse av undersøkelsen. I tillegg vil vi takke rektor ved Høgskolen i Buskerud og FOU for godkjennelse og anbefaling av gjennomføringen av denne undersøkelsen blant ansatte på Høgskolen i Buskerud.

Hønefoss, mai 2013

Scott William Stabell

Kristine Elise Stabell

Sammendrag

Denne studien utgjør vår masteravhandling innen økonomiske og administrative fag, retning strategi og kompetanseutvikling. Vi har valgt å fordype oss i temaene motivasjonelt klima og opplevd kompetanse, og undersøke om det er en sammenheng mellom disse.

Vårt teoretiske grunnlag for denne undersøkelsen er selvbestemmelsesteorien (SDT) og achievement goal theory (AGT). Vi har foretatt litteratursøk og kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilke sammenhenger er det mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte?

Tilhørende denne problemstillingen har vi utarbeidet hypoteser og forskningsmodell. For å teste våre hypoteser har vi valgt å gjennomføre undersøkelsen blant ansatte ved Høgskolen i Buskerud. Vi foretok en kvantitativ, web-basert survey undersøkelse med beskrivende design, og fikk en svarprosent på ca. 30 %.

Det innsamlede datamaterialet ble så testet for de aktuelle typene validitet og reliabilitet, samt regresjonsforutsetningene. Vi måtte her endre noe på vår modell og våre hypoteser og utarbeidet reviderte versjoner av disse. Til slutt foretok vi tester av våre hypoteser ved hjelp av regresjonsanalyser i SPSS. Her fikk vi støtte for alle våre hypoteser. Vi kunne dermed konkludere med at det finnes signifikante sammenhenger mellom Perceived Competence og de andre variablene i denne undersøkelsen. Resultatene er kun generaliserbare for de ansatte ved Høgskolen i Buskerud våren 2013.

Innhold

Forord.....	1
Sammendrag	2
Innhold	3
Figurer og tabeller	5
Innledning.....	6
1 TEORETISK RAMMEVERK OG POSISJONERING.....	8
1.1 Self Determination Theory	8
1.2 Achievement Goal Theory	10
1.3 Motivationelt Clima.....	11
<i>Tidligere funn</i>	11
<i>Konklusjon Motivational Climate</i>	12
1.4 Perceived Competence	13
<i>Tidligere funn</i>	13
<i>Konklusjon Perceived Competence</i>	14
1.5 Posisjonering	14
1.6 Modell og hypoteser	15
1.7 Oppsummering teori	17
2 BEGREPSDEFINISJONER.....	18
2.1 Motivasjonelt klima: Mastery og Performance.....	18
2.2 Motivasjonelt klima: Autonomistøttende.....	20
2.3 Perceived Competence	21
2.4 Effektivitet, subjective wellbeing og work motivation.....	22
3 METODE	26
3.1 Forskningsdesign	26
Kausalitetskravene	29
Valg av forskningsdesign	31
3.2 Empirisk setting	32
3.3 Utvalgsramme og utvalg	33
3.4 Målutvikling.....	33
Dimensjoner og latente variabler	35
Relasjoner mellom mål og latente variabler	36
Utforming av mål.....	38

3.5	Etikk.....	50
3.6	Datainnsamling.....	52
3.7	Validitet og reliabilitet.....	54
3.8	Oppsummering metode.....	56
4	ANALYSE.....	57
4.1	Normalfordeling.....	57
4.2	Målvalidering.....	59
	Empirisk validitet.....	60
	Reliabilitet.....	66
	Indeksring.....	68
	Diskriminant validitet.....	70
4.3	Revidert modell og hypoteser.....	71
4.4	Regresjonsforutsetninger.....	73
	Regresjonsforutsetning 1.....	73
	Regresjonsforutsetning 2.....	73
	Regresjonsforutsetning 3.....	74
	Regresjonsforutsetning 4.....	74
	Regresjonsforutsetning 5.....	74
	Regresjonsforutsetning 6.....	75
	Regresjonsforutsetning 8.....	76
4.5	Test av hypoteser.....	77
	Hypotese 1.....	77
	Hypotese 2.....	78
	Hypotese 3.....	79
	Hypotese 4.....	80
	Hypotese 5.....	81
	Hypotese 6.....	82
	Hypotese 7.....	82
4.6	Oppsummering analyse.....	84
5	DISKUSJON.....	85
5.1	Teoretiske implikasjoner.....	85
	Motivasjonelt klima: Autonomistøttende.....	86
	Motivasjonelt klima: Mastery.....	86
	Motivasjonelt klima: Performance.....	86

Effektivitet	87
Ytre jobbmotivasjon	87
Indre jobbmotivasjon	88
Subjective wellbeing.....	88
5.2 Praktiske implikasjoner	89
5.3 Studiens svakheter	93
5.4 Videre forskning	94
6 KONKLUSJON	96
Referanseliste.....	98
Vedlegg.....	102

Figurer og tabeller

Figur 1 <i>Forskningsmodell</i>	15
Figur 2 <i>Underbegreper av motivasjon</i>	25
Figur 3 <i>Revidert forskningsmodell</i>	71
Figur 4 <i>Våre funn</i>	84
Tabell 1 <i>Konvergent validering</i>	62
Tabell 2 <i>Konvergent validering</i>	63
Tabell 3 <i>Hypotese 1</i>	77
Tabell 4 <i>Hypotese 2</i>	78
Tabell 5 <i>Hypotese 3</i>	79
Tabell 6 <i>Hypotese 4</i>	80
Tabell 7 <i>Hypotese 5</i>	81
Tabell 8 <i>Hypotese 6</i>	82
Tabell 9 <i>Hypotese 7</i>	82

Innledning

Så godt som alle bedrifter er opptatt av begreper som effektivitet, produktivitet og ytelse. Men hvem eller hva skal være mere effektive, produktive og yte mer. I stor grad handler det om ansattes prestasjon i løpet av arbeidsdagen. CNN Fortune skrev i januar 2012 om motivasjonsmiljøet innad i flere av «Fortune 500» selskapene. Dette er en årlig liste over 500 selskaper i USA som har høyest brutto inntekter. Det viste seg her at flere av selskapene har utviklet et konkurransemiljø blant de ansatte. Noe som fort kan føre til at fokuset flyttes fra det aktuelle prosjektet, til hovedsakelig å nå de målbare målene. Resultatet kan være at individet kutter hjørner og fokuserer på hva som gir han/ henne bedre score enn andre i selskapet. (Internal competition at work: Worth the trouble? 2012) Dette gjøres i god tro om at man kan skille ut de beste av de beste. Systematiske forfremmelser, konstant press om å yte best mulig. Selv om denne artikkelen tar for seg selskaper i USA er det ikke vanskelig å se for seg at situasjonen nok er relativt likt i en del norske selskaper. På den andre siden uttaler Michael Serino, executive director of Human Capital Development at Cornell's Industrial and Labor Relations School, at "Collaboration is fundamentally the best approach towards management." Altså står vi her med to forskjellige tilnærminger til det motivasjonelle miljøet på arbeidsplassen. På den ene siden sverger en rekke selskaper til intern konkurranse mens artikkelen forteller at det er relativt bred oppslutting om et samarbeidsfokusert miljø.

Midt i senter av disse miljøene finner vi arbeidstakeren, mellomledere og ledere. Det er som nevnt disse som til syvende og sist skaper resultatene. Flere og flere velger lengre utdannelse (SSB, 2010), og sikter på større grad av kompetanse og kunnskap. Dette gjenspeiles også i dagens samfunn hvor flere og flere bedrifter har blitt mer og mer fokusert på Kunnskap. "Kunnskapsbedriftene er blant dem som øker mest i NHO.

– Dette gjenspeiler trenden i næringslivet, sier direktør Paul Chaffey i Abelia.» (Teknisk ukeblad, 08).

Kan det være noen kobling her mellom motivasjonsmiljø og individets oppfattelse av egen kompetanse? Påvirker miljøet hvordan individet betrakter seg selv? Vi ønsker å se om det motivasjonelle miljøet og de ansattes selvoppfattede kompetanse har noe med hverandre å gjøre. Kan det være slik at den ansattes selvoppfattede kompetanse påvirker hans eller hennes arbeid? Dette er det vi ønsker å belyse i denne masteroppgaven. Tidligere har man undersøkt lignende sammenhenger innen idrett, men vi ønsker å se dette i en organisasjonssammenheng. Aktuelle teorier vil være: Self-Determination Theory (SDT) og Achievement Goal Theory.

1 TEORETISK RAMMEVERK OG POSISJONERING

I dette kapittelet vil vi redegjøre for det teoretiske grunnlaget for denne undersøkelsen. Vi vil først gjennomgå to sentrale teorier Self Determination Theory og Achievement Goal Theory. Deretter vil vi foreta et litteratursøk og posisjonering. Vi vil så utarbeide vår forskningsmodell og hypoteser, og til slutt vil vi definere sentrale begreper i denne studien ved hjelp av teori og tidligere forskning.

1.1 Self Determination Theory

Flere forskere kobler Self Determination Theory (heretter kalt SDT) opp mot motivasjonelt klima og Perceived Competence.

Deci (1975) var en av grunnleggerne av SDT, og mente blant annet at det å ikke føle seg kompetent til å utføre noe, førte til amotivasjon (mangel på motivasjon).

Ifølge nettsiden <http://www.selfdeterminationtheory.org/> representerer Self Determination Theory et bredt rammeverk for studier av menneskelig motivasjon og personlighet. SDT artikulere en metateori for innramming av studier av motivasjon, en formell teori som definerer indre og forskjellige ytre former for motivasjon. Videre beskriver den indre og forskjellige ytre former for motivasjonsrespektive roller innen kognitive og sosial utvikling og individuelle forskjeller. Kanskje enda viktigere er det at SDT proposisjonene også fokuserer på hvordan sosiale og kulturelle faktorer undergraver folks følelse av vilje og initiativ, i tillegg til deres velbefinnende og ytelses kvalitet. Forhold som støtter den enkeltes opplevelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet er hevdet å fremme de mest viljebestemte og høy-kvalitets former for motivasjon og engasjement for aktiviteter, så vel som forbedret ytelse, utholdenhet og

kreativitet. I tillegg foreslår SDT at dersom noen av disse tre psykologiske behov ikke støttes eller motarbeides innenfor en sosial kontekst, vil det ha en ugunstig innvirkning på velvære i den sammenhengen.

Det er kompetanse-begrepet i SDT som er spesielt aktuelt for vår problemstilling. Dersom opplevd mestring eller kompetanse er lav, vil det ifølge SDT kunne føre til dårligere motivasjon og dårligere subjektive wellbeing. Ifølge SDT vil også motivasjon og subjektive wellbeing være høyere ved høyere Perceived Competence.

SDT består ifølge www.selfdeterminationtheory.org av 5 mini-teorier:

Cognitive Evaluation Theory, som handler om i hvilken grad ytre stimulier/ feedback kan skape indre motivasjon.

Organismic Integration Theory, som omhandler ytre motivasjon i varierte former, dets egenskaper, faktorer og konsekvenser. Denne teorien handler om sosiale kontekster som forhindrer/ forbedrer internalisering. Dette er sentralt i forhold til motivasjonelt klima som vi ønsker å undersøke i forhold til Perceived Competence.

Causality Orientations Theory er den tredje mini-teorien, og er en personlighetsnivå teori. Teorien omhandler individuelle forskjeller i menneskets tendens til å orientere seg med omgivelsene og regulere handlingen. Dette er også svært relevant i forhold til Motivational Climate innvirkning på Perceived Competence.

Basic Psychological Needs Theory omhandler utviklede psykologiske behov, relasjonene mellom disse og psykisk helse og velvære. Autonomi, kunnskap og sosial tilhørighet/relasjoner er svært viktig her. I forhold til vårt begrep Perceived Competence vil denne teorien være svært sentral.

Goal Contents Theory er den siste av de fem mini-teoriene, og omhandler indre vs. ytre mål.

1.2 Achievement Goal Theory

Begrepet ble utviklet sent på 1970 tallet og begynnelsen av 80 årene. (Elliot et al, 2011)

Maehr, 1989 definerte Achievement Goal på følgende måte: Purpose of task engagement.

Fram til rundt 2000 var Achievement Goal teorien dikotom. To målformer ble benyttet: Mastery og performance. Ved Mastery er hensikten å utvikle kompetanse og oppgavemestring. Performance på sin side fokuserer på å demonstrere kompetanse ovenfor andre. (Ames & Archer, 1987) Gjennom 1990 og ut i 2000 ble to nye dimensjoner foreslått av Elliot og hans kollegaer (Elliot et al, 2011) Avoidance og Approach. Nå kunne man også skille mellom negativ og positive tilnærming til motivasjonsmålene. Teorien skiller seg markant ut fra andre Achievement motivation teorier, da den ser på både Performance og Mastery som tilnæringsformer for motivasjon. Mens andre Achievement motivation teoretikere som fks. Atkinson, ser på aktiviteten i prestasjons situasjoner som enten orientert mot oppnåelse av suksess eller unngåelse av nederlag. (Elliot & Church, 1997). I denne studien har vi valgt å ikke fokusere på Avoidance og Approach. Den dikotome versjonen med fokus på Performance og Mastery vil være sentralt. Vi ser ut fra vårt artikkelsøk at disse kategoriene svært ofte brukes til å forklare motivasjonsklima, som vil være sentralt for oss.

Strukturen på miljøet rundt personen refereres til som Motivational Climate.

Motivational Climate kan gjøre det mer eller mindre sannsynlig at visse overbevisninger assosiert med bestemte Achievement goals blir adoptert av individet. (Ames, 1992)

Individets erfaringer og hvordan han eller hun fortolker disse erfaringene, påvirker hvilken grad av Mastery eller Performance klima, eller begge, som er fremtredende i prestasjonskonteksten. (Treasure, Roberts, 2001) Vi vil ikke se direkte på erfaringer knyttet til miljøet, men vil heller fokusere på hvilken sammenheng selve miljøet har med ansattes grad av opplevd kompetanse.

1.3 Motivationelt Clima

Tidligere funn

Kipp og Amorose fant i sin studie at motivasjonelt klima med fokus på Mastery var positivt relatert til de tre behovene i SDT. Performance klima var negativt relatert til de tre behovene og negativt koblet til selvbestemmelsesmotivasjon. De tre behovene i SDT var positivt relatert til selvbestemmelsesmotivasjon.

Treasure og Roberts (2001) fant i sin undersøkelse at elevens oppfattelse av et Mastery klima var relatert til troen på at motivasjon eller innsats førte til suksess eller tilfredsstillelse. Oppfattelsen av performance-klima var relatert til troen på at deception (juks) førte til suksess, og det var negativt relatert til studentenes preferanse for vanskelige oppgaver.

Stornes og Idsoe kom i sin studie frem til at et Mastery motivasjonsklima hadde sammenheng med en viss mengde studentinnflytelse, og svakere sammenheng med studenters oppfattelse av motivasjonelt klima.

O'Rourke, Smith, Smoll, Cumming (2011) fant i sin studie at press fra foreldre har forskjellig effekt på elever, ut fra hvilket motivasjonelt klima de er i.

Resultatene til Standage et.al. (2003) kan deles inn i 3 kategorier. 1. Studenter med sterk oppgaveorientering oppfattet det motivasjonelle klimaet som Mastery orientert. Dette førte til at de fikk økt indre motivasjon. 2. For studenter med høy ego orientering førte dette også til at de følte seg mer kompetente og økte indre motivasjon. Det viste seg også at de ego-orienterte studentene som fikk svekket følelsen av kompetanse ble mindre indre motivert. De kom videre fram til at det var en form for treveis interaksjon mellom Performance klima, ego orientering og Perceived Competence.

Sarrazin et.al. (2003) konkluderer i sin studie med at et Task Involving Climate fører til økt følelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi. Mens et Performance klima vil føre til lavere følelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi.

Konklusjon Motivational Climate

Samtlige av de artiklene vi har tatt for oss har delt motivasjonelt klima inn i to: Mastery og Performance. Dette på bakgrunn av at samtlige artikler også benytter seg av Achievement Goal Theory for å belyse dette begrepet. Vi velger derfor også å dele motivasjonelt klima i to: Mastery og Performance. I tillegg vil vi trekke inn autonomistøttende klima fra SDT.

1.4 Perceived Competence

Tidligere funn

Som nevnt tidligere kan resultatene til Standage et.al. (2003) deles inn i 3 kategorier. 1. Studenter med sterk oppgaveorientering oppfattet det motivasjonelle klimaet som Mastery orientert. Dette førte til at de fikk økt indre motivasjon. 2. For studenter med høy ego orientering førte dette også til at de følte seg mer kompetente og økte indre motivasjon. Det viste seg også at det ego orienterte studentene som fikk svekket følelsen av kompetanse ble mindre indre motivert. De kom videre fram til at det var en form for treveis interaksjon mellom Performance klima, ego orientering og Perceived Competence.

Som nevnt tidligere konkluderer Sarrazin et.al. (2003) i sin studie med at et Task Involving Climate fører til økt følelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi. Mens et Performance klima vil føre til lavere følelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi.

Kaplan og Midgley (1997) undersøker om Goal orientation har noen innvirkning på Perceived Academic Competence blant studenter. De konkluderer med at de fant noen bevis for at Perceived Competence modererer relasjonen mellom learning goals og adferd.

Kipp og Amrose (2009) konkluderer med at motivasjonelt klima med fokus på Mastery var positivt relatert til de tre behovene i SDT. Performance klima var negativt relatert til de tre behovene, og negativt koblet til selvbestemmelses motivasjon. De tre behovene i SDT var positivt relatert til selvbestemmelses motivasjon.

Konklusjon Perceived Competence

Ut fra de foregående artikler kan vi nå danne oss et bilde over begrepet Perceived Competence. Selve begrepet handler om hvordan enkeltindividet oppfatter sin egen kompetanse i en gitt situasjon eller oppgave. Artikkene vi har funnet tar for seg enten atleter eller studenter. Vi har ikke funnet noe som har vært linket direkte opp i mot en jobbsituasjon. Tidligere forskning som har benyttet begrepet har langt på veg gitt oss bekreftelse for mange av tankene vi har gjort oss. Vi ser at Perceived Competence er positivt relatert til indre motivasjon, og det å prestere. På den andre side ser vi også at fravær eller nedsatt Perceived Competence fører til mindre indre motivasjon og lavere prestasjoner. Når det gjelder koblingene opp mot Mastery og Performance klima kan vi se at begge får økt indre motivasjon av økt Perceived Competence.

1.5 Posisjonering

Som vi ser av vår gjennomgang av teori i forbindelse med de to sentrale begrepene i vår studie: Motivational Climate og Perceived Competence, er det gjort mye tidligere forskning på disse to begrepene. Vi har imidlertid ikke funnet noen artikler som ser på disse to begrepene sammen, i en arbeidsrelatert situasjon. De aller fleste studiene vi har kommet over i vårt søk, har omhandlet Perceived Competence og Motivational Climate i skolerelaterte situasjoner eller idrettsrelaterte situasjoner. Vi mener derfor det kan være interessant å gjennomføre en studie på dette i en arbeidssituasjon, da vi mener dette er sentrale begreper også her.

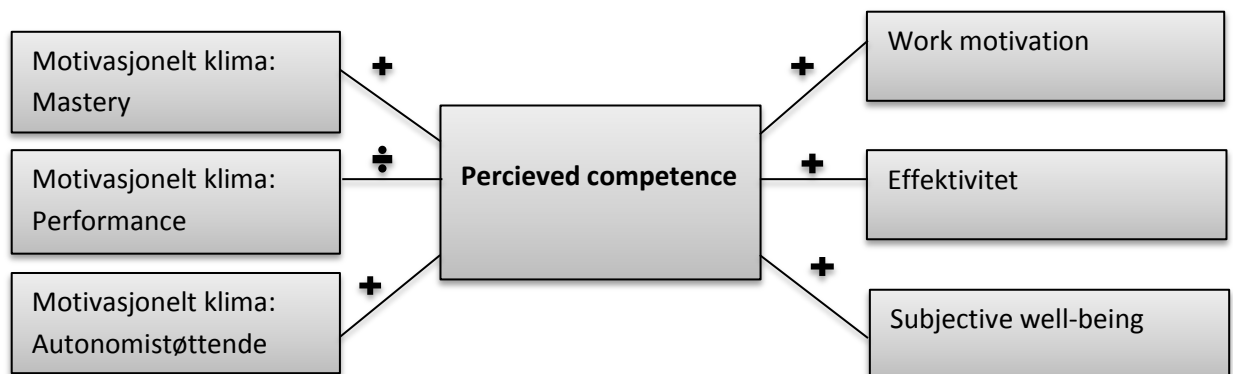
1.6 Modell og hypoteser

Etter å ha gjennomgått relevant teori på begrepene Motivational Climate og Perceived Competence, har vi kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilke sammenhenger er det mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte?

Modell

Basert på tidligere gjennomgått teori har vi kommet frem til denne forskningsmodellen:



Figur 1 Forskningsmodell

Som vi har forsøkt å illustrere her, vil det være begrepet Perceived Competence vi i all hovedsak er opptatt av å undersøke. Vi vil undersøke om variantene av motivasjonelt klima: Mastery og performance, samt autonomistøttende klima, har noen innvirkning på Perceived Competence. Percieved Competence vil da være vår avhengige variabel, mens uavhengige variabler vil være motivasjonelt klima: autonomistøttende,

motivasjonelt klima: performance, motivasjonelt klima: mastery, motivasjon, effektivitet og subjective wellbeing.

Vi ønsker også å undersøke sammenhengene med Perceived Competence med (som foreslått i teoriene SDT og Achievement Goal Theory) Work motivation, effektivitet og subjective wellbeing. Work motivation vil vi måle gjennom 7 dimensjoner: Ytre sosial, ytre materiell, introjeksjon, identifikasjon, integrert, indre og amot.

Hypoteser

Vi har kommet frem til følgende hypoteser:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende klima og Perceived Competence.

Hypotese 2: Det er en negativ sammenheng mellom motivasjonelt klima: Performance og Perceived Competence

Hypotese 3: Det er en positiv sammenheng mellom motivasjonelt klima: Mastery og Perceived Competence

Hypotese 4: Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og work motivation

Hypotese 5: Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet

Hypotese 6: Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing

1.7 Oppsummering teori

Vi har nå gjennomgått relevant teori og tidligere forskning på våre hovedbegreper motivasjonelt klima og Perceived Competence. Vi har kommet frem til en forskningsmodell og hypoteser som vi senere vil analysere.

De teoriene vi har valgt å støtte oss på er Self Determination Theory (SDT) og Achievement Goal Theory (AGT). Vi har ikke funnet forskning som ser på de aktuelle begrepene opp mot hverandre i jobbsammenheng, slik vi ønsker å gjøre.

2 BEGREPSDEFINISJONER

Definisjonene av begrepene vi har valgt å benytte oss av er hentet fra tidligere forskning på områdene. Der hvor vi ser det som hensiktsmessig vil vi oversette definisjonene til norsk og komme med egne definisjoner ut fra hvordan andre forskere har definert begrepene.

2.1 Motivasjonelt klima: Mastery og Performance

Kipp og Amorose (2009) benytter seg av en definisjon på motivasjonelt klima som sier at det er definisjonen av suksess og feiling sett i et sosialt miljø, som klasserom eller atletisk team (Ames 1992). Kipp og Amorose deler motivasjonelt klima inn i to: Mastery og Performance. Mastery (også kalt task-involving) definerer de som et motivasjonelt klima som fremmer læring, forbedring og innsats som nøkkelen til suksess. Performance definerer de som et motivasjonelt klima som fremmer konkurranse, vinning og utkonkurrering av andre (Amorose, innpress; Mcardle & Duda 2002)

Tresure og Roberts (2001) benytter seg også av en to-delt definisjon på motivasjonelt klima: mastery-oriented og performance-oriented. Mastery-oriented definerer de som et motivasjonelt klima assosiert med tilfredsstillende indre motivasjon og troen på at læreren handler positivt i forhold til lave prestasjoner, og behandler gutter og jenter likt. Performance-oriented klima mener de er relatert til fokus på evner og deception(juks) som årsaker til suksess, lavere indre motivasjon, kjedsomhet samt oppfattelse av at

læreren favoriserer høye prestasjoner (Goudas & Biddle, 1994; Papaioannou, 1995, 1998; Treasure, 1997).

Stornes og Idsoe (2008) definerer motivasjonelt klima som det kulturelle aspektet av læringsomgivelsene. De deler også motivasjonelt klima i to: Mastery og Performance.

Mastery definerer de som et motiverende klima hvor studenter oppfatter lærere og medstudenter som at de vektlegger deltakelse, kompetanse og evne gjennom innsats, og forsøker å utvikle ferdigheter ut ifra studentenes individuelle ferdigheter. Performance blir av Stones og Idsoe (2008) definert som oppfattelse av kompetanse eller evner gjennom sosial sammenlikning i konkurranse med andre.

O'Rourke, Smith, Smoll, Cumming (2011) definerer motivasjonelt klima som pekepinner i miljøet som promoterer eller forsterker et spesielt kriterie for suksess. Som de tidligere nevnte forskerne deler også disse motivasjonelt klima i to, hvorav disse benytter begrepene mastery- og ego-climate. Mastery klima definerer de som et klima som skaper en omgivelse hvor innsats og selvutvikling er fremmet. Feiltrinn blir ikke straffet, men blir sett på som rom for læring. Kriteriet for suksess er selv-refererende, og ikke i sammenlikning med andre (Ames, 1992). Ego-klima definerer de som et klima hvor suksess blir definert ut i fra utkonkurrering av andre, ved bruk av lik eller mindre innsats. Feiltrinn blir i dette klimaet sett på som uakseptabelt og blir straffet.

Standage, Duda og Ntumanis (2003) deler også i sin artikkel motivasjonelt klima i to: task-involvement og ego-involvement, hvorav task-involvement handler om å holde en selv-refererende persepsjon av evnene, hvor individet har tro på at subjektiv suksess bekreftes gjennom utvikling av nye ferdigheter, øving med maksimal innsats og forbedring av personlig ytelse (Nicholls, 1989). Ego-involvement ser de på som en

tilstand hvor individets hovedfokus er mot demonstrering av gunstige normative sammenlikninger med andre.

Sarrazin, Guillet og Cury (2001) benytter seg også i sin undersøkelse av den samme to-delingen av motivasjonelt klima. Task-involvement handler her om at målet til individet er å håndtere oppgaver, løse problemer eller gjøre fremskritt, mens ego-involvement handler om at målet til individet ligger i å demonstrere en høy evne eller unngå å bli oppfattet som inkompetent. Miljøet rundt individene kan ifølge Sarrazin, Guillet og Cury (2011) føre til at en person blir mer eller mindre task-orientert eller ego-orientert.

Med bakgrunn i tidligere definisjoner vil vi definere motivasjonelt klima slik:

Motivasjonelt klima: Det psykososiale miljøet som er med å forme et individs målsetninger på arbeidsplassen.

Performance: Målsetninger basert på hvordan individets egne prestasjoner tar seg ut i sammenligning med andre individers prestasjoner

Mastery: Målsetninger basert på læring og utvikling av individets eget ferdighets nivå.

2.2 Motivasjonelt klima: Autonomistøttende

David E. Conroya og J. Douglas Coatsworth (2007) sier dette om autonomistøttende klima:

«The functional significance of autonomy-supportive climates is that individuals feel that their behavior originates from and expresses their true selves as opposed to being a response to external pressures or demands (i.e., controlled; Deci & Ryan, 1987). “

“In contrast to controlling climates, autonomy support has been associated with high levels of intrinsic motivation, creativity, cognitive flexibility, conceptual learning, persistence in behavior change, self-esteem, Perceived Competence, trust, and health (Deci & Ryan, 1987).”

Leroy, Bressoux, Sarrazin og Trouilloud (2007) definerer dette begrepet slik:

“According to Reeve and Jang (2006), autonomy support is an interpersonal behavior that one person adopts toward another, in view of promoting the latter’s wilful intentions and psychological needs.”

Trouilloud, Sarrazin, Bressoux og Bois (2006) definerer autonomistøttende klima slik:

“An autonomy-supportive climate can be characterized as a climate with a motivational style including behaviors such as offering choices, encouraging independent problem solving, involving students in the decision process, and minimizing the use of pressure (e.g., Reeve, Bolt, & Cai, 1999; see Reeve, 2002, for a detailed description of autonomy supportive behaviors).”

Vi velger å benytte oss av sistnevnte definisjon videre I vår studie.

2.3 Perceived Competence

Standage et.al. (2003) definerer Competence slik det blir beskrevet innenfor SDT, som et psykologisk behov på linje med autonomy og relatedness.

Sarrazin et.al. (2001) på sin side ser mere spesifikt på Perceived handball Competence. De avklarer videre begrepet som hvordan man oppfatter sin egen kompetanse i forhold til forskjellige livsområder, som utdanningssituasjon eller fritid.

Kaplan og Midgley (1997) definer Perceived Academic Competence som beslektet med målet Dweck (1988) brukte, som var oppfattet nivå av nåværende evner.

Kipp og Amrose (2009) på sin side har definert begrepet som følelsen av å være effektiv i utførelsen av en oppgave.

På bakgrunn av disse definisjonene vil vi definere Perceived Competence som individets oppfattede nivå av ferdigheter i jobbsituasjon.

2.4 Effektivitet, subjective wellbeing og work motivation

Begrepene work motivation, effektivitet og subjective wellbeing er sentrale i SDT, og vi har derfor valgt å ha disse med I vår undersøkelse.

Effektivitet:

Kuvaas (2006) måler effektivitet gjennom spørsmål som går på ansattes ytelse og kvalitet på jobben. Vi velger derfor å definere effektivitet som: “ansattes grad av ytelse og kvalitet i jobben de utfører”.

Subjective wellbeing:

Vi har valgt å definere Subjektive wellbeing som individets generelle psykiske velvære.

Subjective wellbeing er sammensatt slik (Watson et.al, 1988):

$$SWB = (PA + LT) - NA \text{ (Watson et.al, 1988)}$$

SWB = subjective wellbeing, PA = positive affect, NA = negative affect,

LT=livstilfredshet.

Work motivation:

Edward Deci definerer motivasjon som energi til handling (forelesning av Deci, nov 2012). Vi definerer derfor work motivation som “energi til å utføre arbeid”.

I SDT er man opptatt av om kilden til menneskelig adferd er kontrollert (utenfra) eller informert (innenfra og autonom). SDT skiller mellom syv ulike former for motivasjon; amotivasjon, ytre sosial, ytre matriell, 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. Da vi benytter oss av SDT som bakgrunn for vår studie vil vi også definere work motivation som et begrep bestående av disse dimensjonene.

Amotivasjon den upersonlige formen for motivasjon (Deci og Ryan, 2000). Det er egentlig ikke en form for motivasjon ettersom man ikke har noe ønske om å utføre oppgaven. Oppgaven føles nytteløse, meningsløse og resultatløse.

Ved ytre regulering av adferd, handler en på grunn av ytre press, krav eller følelse av tvang. Man utfører oppgaver fordi man ønsker oppnå en form for belønning eller for å unngå ulike former for negative sanksjoner. Tar man belønningen eller trusselen om straff ut av situasjonen, vil også motivasjonen forsvinne (Deci og Ryan, 2000). Ytre sosial handler om sosiale former for belønning og straff, som for eksempel

anerkjennelse og utfrysning. Ytre matriell handler om matrielle former for belønning og straff, som for eksempel lønnsøkning og oppsigelse.

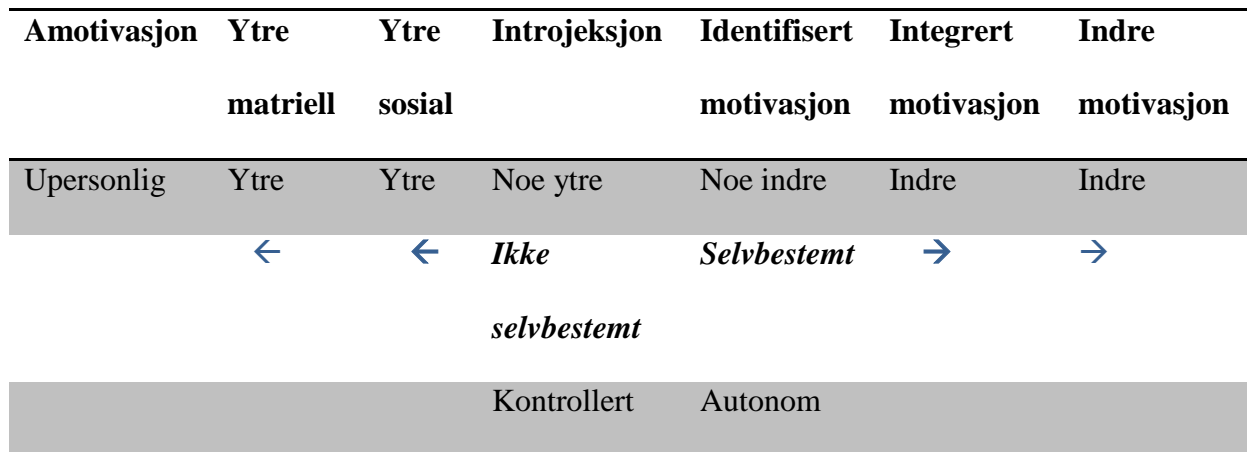
Introjeksjon er adferd som er delvis ytre regulert og delvis internalisert. Reguleringen kommer fra personen selv, men personen har ikke akseptert reguleringen. Man handler på bakgrunn av selvpålagt press, fordi man føler man må eller bør, man ønsker å bevise noe, få ære for noe eller unngå skam og skyldfølelse (Deci og Ryan, 2000).

Identifisert motivasjon vil si at man handler fordi adferden eller oppgaven gjennom internalisering er akseptert og oppleves som meningsfulle, viktige og verdifulle. Man har identifisert seg med adferdens verdi og akseptert den underliggende verdien av adferden. Motivasjonen er fremdeles instrumentell og ikke basert på lyst, men adferden oppleves som mer selvbestemt (Deci og Ryan, 2000).

Ved integrert motivasjon er handlingen selvbestemt. Man har identifisert seg med viktigheten av adferden, og man har integrert den i seg selv. Adferden er i tråd med egne mål, den føles naturlig og man føler man er skapt for oppgaven. Handlingen er i harmoni med de viktigste behovene i SDT: autonomi, kompetanse og relasjoner (Deci og Ryan, 2000).

Indre motivasjon er når man utfører en handling fordi oppgaven føles morsom, spennende og interessant. Man liker jobben svært godt, og vil utføre oppgaven selv om konsekvensene er fraværende. Individet opplever seg som en kausal agent i forhold til egen adferd, og oppgaven føles i tråd med behovene for kompetanse, relasjoner og autonomi. (Deci og Ryan, 2000).

Oppsummert kan vi sette de forskjellige motivasjonelle dimensjonene av work motivation inn i følgende modell:



Figur 2 Underbegreper av motivasjon

3 METODE

I dette kapitlet vil vi ta for oss sentrale temaer når det gjelder vårt valg av metode for gjennomføring av denne studien. Vi vil først ta for oss forskningsdesign og kausalitetskravene, deretter vil vi se på empirisk setting, utvalg, målutvikling og forskningsetiske spørsmål som er sentrale for oss under denne studien. Til slutt vil vi redegjøre for gjennomføringen av vår datainnsamling, samt kort ta for oss reliabilitet og validitet.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignet er planen for hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Ringdal, 2001), og kan sees på som et rammeverk for innsamling og analyse av data. Vi har i vår studie valgt å benytte kvantitativ metode med beskrivende design, og gjennomføre undersøkelsen ved hjelp av web-survey. I dette kapitlet vil vi ta for oss hvordan vi har kommet frem til disse valgene.

Teorien knyttet til forskningsdesign kan gi oss et overblikk på hvordan vi bør gå frem ved valg av design for gjennomføring av vår studie. Forskningsdesign bør forankres i forskningsspørsmålet, og man bør velge en type design som gir best mulig svar på dette. Ifølge Ringdal (2007) trenger ikke et design å være gjensidig utelukkende, men kan være hybrider sammensatt med kjennetegn fra flere ulike design.

Det er vanlig å skille mellom hovedsakelig 3 typer design; eksplorative, beskrivende og forklarende design. Eksplorative design benyttes ofte ved forskningsspørsmål som er lite forsket på fra før, og som har uklare dimensjoner og relasjoner. Ved eksplorative design benytter man ofte kvalitative undersøkelser (Ringdal, 2001). Beskrivende design

benyttes ofte når en ønsker å beskrive et fenomen som har en klar og avgrenset problemstilling. Ved dette designet underbygger og kommenterer man hendelser som allerede har funnet sted, eller forhold som fremdeles eksisterer. Både kvalitative og kvantitative undersøkelser kan benyttes ved beskrivende design (Johannessen et al., 2004a).

Forklarende design handler om å finne årsakssammenhenger. Her undersøker man hva som fører til noe. Kjernespørsmålet i et forklarende design er hvilke x som er årsak til y, eller hvilke y som er konsekvenser av x. (Johannessen et al., 2004a).

Ved kvalitativt metode foretar man grundige undersøkelser av et lite antall analyseenheter eller informanter, og svaret analyseres i tekstform. Ved kvantitative metoder benytter man vanligvis en eller flere undersøkelser av et større utvalg enheter eller respondenter, og datamaterialet gir oss et svar i tallform (Ringdal, 2007). Det største skillet mellom kvantitative og kvalitative studier er at kvalitative studier gjerne har en induktiv tilnærming og er velegnet for å utvikle teori, mens kvantitative studier har en deduktiv tilnærming og er mest brukt til å teste allerede etablerte teorier.

Kvalitative studier har derfor gjerne 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 utvalget (Gall et al., 1996). Vi har en klart definert problemstilling og hypoteser, og ønsker å generalisere funnene til vårt utvalg. Dette heller mot at vi bør velge kvantitativ metode for gjennomføringen av vår studie.

Når en skal velge metode er det også viktig å se på hvilken metode forskere tidligere har benyttet på området man skal forske på. Innenfor SDT var det i utviklingsfasen på 1980-tallet vanlig med feltstudier og laboratorieeksperiment (Deci og Ryan, 1987).

Innenfor nyere tid ser vi imidlertid at forskningstradisjonen har gått over til langt større bruk av kvantitative tilnærminger. Flere studier innenfor SDT har tatt i bruk både spørreundersøkelser og eksperimenter (Sheldon og Filak, 2008). Det er tradisjonelt sett hovedsakelig blitt benyttet spørreundersøkelser innenfor både SDT og AGT. Dette har ført til at både SDT og AGT er godt innarbeidet over lengre tid og innehar mange etablerte og validerte måleskalaer.

På bakgrunn av tidligere forskning, vår problemstilling og våre hypoteser ser vi det som mest hensiktsmessig å velge en kvantitativ tilnærming. Vi har utarbeidet hypoteser som vi ønsker å finne svar på. Undersøkelsen vår tar sikte på å generalisere opp mot utvalget, ikke utvikle ny teori. Da det også er svært vanlig å benytte kvantitativ metode på de begrepene vi er ute etter å undersøke, ser vi det som mest naturlig at valget falt på en kvantitativ metodetilnærming.

Da vi har valgt en kvantitativ tilnærming, og vi ønsker å teste en problemstilling og hypoteser, kan vi også konkludere med at vi *ikke* kan velge et eksplorativt design for vår studie. Vi står altså mellom å velge beskrivende eller forklarende design. Videre diskusjon rundt dette vil vi komme tilbake til under kausalitetskravene.

Innenfor kvantitative studier kan man skille mellom longitudinelle studier og tverrsnittsundersøkelser. Ved bruk av tverrsnittsdesign går en inn på et tidspunkt, og får et tverrsnitt av populasjonen på dette tidspunktet (Ringdal, 2001). Ved langsgående design følger en analyseenheter over tid (Johannessen et al., 2004a). Da vi har begrenset tid til rådighet, vil det være mest hensiktsmessig å velge tverrsnittsdesign i vår undersøkelse. Vi vil altså ikke kunne trekke konklusjoner om utvikling over tid, men

kun komme med en analyse av tilstanden på det tidspunktet vi gjennomfører vår undersøkelse.

Innenfor kvantitative forskningstilnæringer er det mest vanlig å gjennomføre tverrsnittsdesign ved hjelp av eksperiment eller survey. Innenfor SDT og AGT er det stor tradisjon for å benytte surveyundersøkelser, og det finnes en rekke etablerte skalaer innenfor de begrepene vi ønsker å forske på. Vi velger derfor å benytte oss av survey i vår undersøkelse. Selve gjennomføringen av undersøkelsen vil vi komme tilbake til under kapittelet om datainnsamling.

Kausalitetskravene

Ofte vil valget av design være en avveining mellom intern og ekstern validitet, og handler ifølge Bollen (1989) i stor grad om hvorvidt kravene til kausalitet blir ivaretatt. For at vi skal kunne trekke riktige slutninger om kausale sammenhenger med utgangspunkt i våre hypoteser er det tre forutsetninger som bør oppfylles:

- Isolasjon – Kontrollere om variablene befinner seg i en tilstand isolert fra annen påvirkning
- Samvariasjon - Kontrollere om en endring i en årsaks variabel følges av en endring i en annen virkningsvariabel.
- Temporalitet - Kontrollere om årsaks variabel oppstår eller inntreffer før virkningsvariabel i tid.

Isolasjon

Dersom kravet til isolasjon ikke oppfylles, vil dette ha negativ effekt på den interne validiteten i studien (Ringdal, 2007). Kravet om isolasjon går ut på at endringer i den avhengige variabelen faktisk skyldes endringer i den uavhengige variabelen. For å oppfylle dette kravet bør man være sikker på at det ikke er andre faktorer som er årsaken til endringen. Man bør derfor sørge for at variablene i undersøkelsen er isolert fra andre faktorer som kan ha påvirkning.

I vår studie ønsker vi blant annet å måle om det er en sammenheng mellom forskjellige motivasjonelle klimaer og Perceived Competence på en arbeidsplass. Dersom vi skal oppfylle isolasjonskravet vil det si at vi for eksempel må studere motivasjonelt klima og Perceived Competence adskilt fra annen påvirkning. På en arbeidsplass vil dette være tilnærmet umulig å få til. For å øke isolasjonen i vår undersøkelse er det derfor viktig med en homogen setting og kontrollvariabler. Vi har valgt å gjennomføre undersøkelsen i en bedrift. Dette sikrer en homogen setting. I tillegg har vi valgt å ha med kontrollvariabler i undersøkelsen.

Samvariasjon

Kravet om samvariasjon går ut på at det bør være korrelasjoner mellom variablene. For at dette kravet skal være oppfylt må det skje en endring i både x og y.

For å ivareta dette kravet kan man ifølge Ringdal (2007) beregne korrelasjonskoeffisienten mellom variablene.

For å sikre at kravet om samvariasjon blir oppfylt i vår studie vil vi analysere datasettet for ulike sammenhenger og drøfte samvariasjon mellom variablene.

Temporaritet

For å oppfylle kravet om temporaritet må man kunne se hvilken variabel som forklarer endringer i en annen. De uavhengige variablene må komme før de avhengige variablene i tid, og ikke omvendt (Ringdal 2007). I vår studie vil målingene av de ulike variablene foregå på samme tid. Vi vil dermed ikke kunne diskutere retningen mellom de ulike variablene på bakgrunn av vårt datasett. Ut fra tidligere forskning og teori vil vi kunne diskutere retningen mellom de ulike variablene rent logisk, men vi kan ikke komme med en konklusjon på dette med bakgrunn i vår studie.

Da dette siste kausalitetskravet ikke kan tilfredsstilles i vår studie, er forklarende design ikke aktuelt for oss. Vår studie vil derfor ha design av typen beskrivende design. Vi vil kunne beskrive tilstanden ved vårt utvalg på et gitt tidspunkt, men ikke kunne si noe om hva som fører til denne tilstanden.

Valg av forskningsdesign

Vi har nå gjennomgått forskjellige typer design, forskningsmetode og kausalitetskravene. På bakgrunn av dette har vi valgt å benytte oss av kvantitativ metode og survey i vår undersøkelse. På grunn av tidsbegrensning vil vi benytte oss av tverrsnittsdesign, og vi har valgt å foreta en web-basert spørreundersøkelse i en bedrift på ett tidspunkt. Med bakgrunn i tidligere forskning på de sentrale teoriene i vår undersøkelse, SDT og AGT, har vi valgt å benytte oss av godt etablerte skalaer på de enkelte begrepene vi ønsker å undersøke.

Da vi ikke kan argumentere for temporaritet med bakgrunn av vårt datamateriale vil vi ha beskrivende design. På bakgrunn av vårt datamateriale vil vi kunne si noe om

tilstanden i vårt utvalg på det tidspunktet vi foretok undersøkelsen. Vi vil kunne si noe om det foreligger sammenhenger mellom motivasjonelt klima og Perceived Competence, samt Perceived Competence og motivasjon, effektivitet og subjective wellbeing. Retningen på disse sammenhengene vil vi diskutere opp mot tidligere teorier og forskning på området, men vil ikke kunne komme med noen konklusjoner på dette.

3.2 Empirisk setting

Settingen for en empirisk studie forteller noe om det miljøet spørreundersøkelsen skal gjennomføres i. For at intern og statistisk konklusjonsvaliditet skal bli ivaretatt er valg av setting avgjørende. Dette kan gjøres ved å velge en homogen setting, og bidrar også ifølge Mitchell og Jolley (2007) til å unngå spuriøse og maskerte effekter.

Spuriøse eller maskerte sammenhenger kan oppstå hvis andre variabler forklarer sammenhenger mer enn de som er fastsatt i hypotesene. Dette kan man kontrollere for ved å benytte kontrollvariabler. Settingen bør være av en slik karakter at det skapes variasjon i variablene som benyttes.

For å sikre en homogen setting vil vi foreta undersøkelsen vår i en kunnskapsbedrift, hvor de ansattes kompetanse er sentralt. Det er viktig å velge en setting hvor eksterne forhold er mest mulig like. Vi har derfor valgt å gjennomføre undersøkelsen i en bedrift; Høgskolen i Buskerud (heretter referert til som HiBu).

3.3 Utvalgsramme og utvalg

Vi har valgt å gjennomføre undersøkelsen i en norsk bedrift hvor de ansattes kompetanse er sentralt, en såkalt kunnskapsbedrift. Høgskolen i Buskerud innehar 270 årsverk, og dette utgjør da utvalget.

At utvalget er representativt for populasjonen er svært viktig (Mitchell og Jolley, 2007). Dersom undersøkelsen for eksempel hadde blitt sendt ut som en forespørsel på internett er det rimelig å anta at de potensielle respondentene svarer på bakgrunn av personlig interesse for temaet (Cobanoglu, 2003). Vi valgte derfor heller å ta direkte kontakt med HiBu, og videresendte undersøkelsen direkte til de ansattes e-post via en kontaktperson for HiBu.

I en web-undersøkelse kan det forventes en svarprosent på 30 % (Cobanoglu, 2003). Da undersøkelsen ble utført blant ansatte og forespørselen da ble sendt til de ansattes e-post direkte, anså vi det som rimelig å anta at dette ville påvirke respondentraten noe positivt. Denne antakelsen viste seg imidlertid ikke å stemme, og vi endte opp med en svarprosent på ca. 30 %.

3.4 Målutvikling

Målutviklingen vår bygger på teori, etablerte skalaer og empiriske studier som danner grunnlaget for studien.

Poenget med målutvikling er å fange opp det vi har til hensikt å måle. Dette kan ofte være abstrakte fenomener, og for å måle disse må vi derfor knytte de til et teoretisk definert begrep. Ved utvikling av en operasjonell definisjon kan det være nødvendig å

bruke en eller flere latente variabler for å dekke hele begrepet. Ved hjelp av spørreskjema knyttes latente variabler til observerbare variabler. Latente variabler er representasjoner av begrepene i en forskningsmodell (Bollen, 1989).

Ifølge Mitchell og Jolley (2007) er det mulig å utvikle mål for begreper eller fenomener som er pålitelige, men allikevel ikke er gyldige. Man kan utvikle mål som måler noe annet enn det en ønsker å måle. Dette ønsker man selvfølgelig å unngå, og ved å tilfredsstille validitets- og reliabilitetskriterier kan en unngå dette.

Skal målene være pålitelige må de inneholde få tilfeldige målefeil, de må være konsistente. For at målene skal være valide må de måle det som teorien tilsier at de skal måle.

Ved å følge en fire-steps modell kan en sørge for at en utvikler mål som er både pålitelige og valide (Bollen, 1989):

1. Gi begrepet mening
2. Identifiser dimensjoner og latente variabler
3. Utform mål
4. Spesifiser relasjonene mellom målene og latente variabler

Det første trinnet i målutviklingsprosessen er å avklare begreper og definere disse. Dette har vi gjort under teorikapittelet. Trinn to i prosessen dreier seg om å identifisere og dimensjonere latente variabler. Her vil vi legge tidligere forskning og teorier til grunn. Trinn tre i prosessen handler om utvikling av mål for våre begreper. Vi vil her benytte oss av etablerte og validerte måleskalaer. Disse vil vi tilpasse til vår undersøkelse. Det siste punktet i målutviklingen spesifiserer forholdet mellom målene og de latente variablene. Dette forholdet kan være formativt eller refleksivt, altså om målene former

variabelen, eller reflekterer den. Refleksive mål gjenspeiler den latente variabelen, og man kan forvente korrelasjon mellom målene (Bollen, 1989).

Måleskalaene vi vil benytte i modellen er hentet fra tidligere litteratur på de enkelte begrepene. Da vi i vår sammenheng er interessert i hva individene tenker, opplever og føler i forbindelse med arbeidsmiljø og opplevd mestring vil spørreskjema være en god tilnærming (Mitchell og Jolley, 2007).

Alle variablene ble målt med 7 eller 5 punkts Likert-skala som spenner fra helt uenig til helt enig. Denne skalaen er utviklet for å sette respondenten i stand til å uttrykke i hvilken grad de er enig eller uenig i de utsagnene som fremstilles i spørreskjemaet.

Dimensjoner og latente variabler

Latente variabler er begreper som ikke er observerbare. I vårt tilfelle ønsker vi å undersøke hvordan respondenter tenker og oppfatter ting. Vi benytter oss derfor av latente variabler i vår undersøkelse.

Fra SDT (self determination theory) benytter vi oss av variablene: autonomistøttende klima, Perceived Competence, motivasjon, effektivitet og subjective wellbeing.

Fra AGT (achievement goal theory) benytter vi oss av Motivasjonelt klima: Performance og Motivasjonelt klima: Mastery.

Det er utarbeidet etablerte skalaer på alle begrepene vi har valgt å bruke i vår undersøkelse. Disse skalaene måler variablene med en dimensjon, med unntak av subjective wellbeing. Subjective wellbeing vil vi måle med tre dimensjoner: positiv affekt, negativ affekt og livstilfredshet.

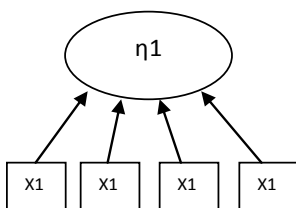
Vi benytter oss av syv variabler:

- Autonomistøttende klima
- Motivasjonelt klima: Performance
- Motivasjonelt klima: Mastery
- Perceived Competence
- Motivasjon
- Effektivitet
- Subjective wellbeing

Relasjoner mellom mål og latente variabler

Relasjonene mellom målene og variablene kan være enten formative eller reflekative.

Ved formative mål er alle indikatorene med på å forme begrepet. Dersom en da fjerner en av indikatorene vil ikke alle aspekter av begrepet fanges opp.



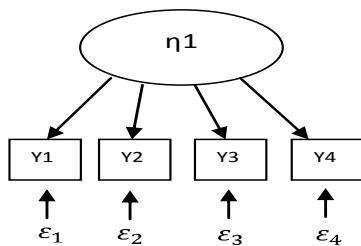
Formativ målemodell

For å gjøre statistiske analyser er det svært viktig at målene er pålitelige og valide.

Dersom en benytter formative mål finnes det ikke gode validerings- og

reliabilitetsmetoder for disse (Bollen og Lennox, 1991). Dersom en skal foreta

statistiske analyser på tallmaterialet bør man derfor benytte refleksive mål. Refleksive målemodeller vil gjøre det mulig å fjerne indikatorer dersom de viser seg å ikke inneholde de kvalitetene man er ute etter. Det vil altså være mulig å fjerne indikatorer da dette ikke vil ha noen effekt på korrelasjonen mellom de gjenværende indikatorene og η_1 , eller mellom indikatorene (Bollen og Lennox, 1991).



Refleksiv målemodell

Da vi skal foreta en statistisk analyse av vår undersøkelse, og vi ønsker at våre mål skal være reliabel og valide, vil alle målene i vår forskningsmodell være refleksive, med unntak av subjective wellbeing som vil være formativ. Vi vil altså benytte oss av flere indikatorer for å måle hvert begrep, og det vil kunne være mulig å endre eller fjerne indikatorer dersom vi skulle se at disse ikke er med på å måle det vi er ute etter å måle. Subjective wellbeing vil vi måle ved hjelp av positiv affekt, negativ affekt og livstilfredshet. Disse tre begrepene utgjør til sammen begrepet subjective wellbeing, og dersom vi fjerner noen av disse vil ikke kunne fange opp hele begrepet.

Utforming av mål

Ved utforming av mål for våre begreper har vi benyttet oss av etablerte skalaer på de enkelte områdene, og tilpasset disse til vår undersøkelse. Vi har fått tilgang til allerede oversatt og testede skalaer, slik at en oversettelsesprosess ikke er aktuelt for oss. For å tilpasse skalaene til vår undersøkelse, og for at undersøkelsen ikke skal bli unødvendig tidskrevende, har vi valgt ut spørsmål fra de etablerte skalaene som måler de eksakte begrepene vi er ute etter.

Ved målutviklingen er det viktig at man kommer frem til mål som er både pålitelige og valide. I denne målutviklingsprosessen er overflatevaliditet et viktig element.

Overflatevaliditet er en subjektiv vurdering av om indikatorene måler det de er tiltenkt, og dette testes ikke statistisk (Mitchell og Jolley, 2007). Overflatevaliditet defineres som i hvilken grad et mål reflekterer hva det tiltenkt å måle (Nunnally og Bernstein, 1994). For å sikre god overflatevaliditet i svarene fra respondentene er det derfor viktig at de forstår hva det spørres etter. Dersom de forstår de hva det spørres etter, vil dette tyde på høy overflatevaliditet. Når en respondent forstår spørsmålet fremkaller han relevant informasjon som dermed formuleres til respons. Denne responsen overføres til spørreskjemaet via måleskalaene for indikatorene.

For å sikre god overflatevaliditet i vår undersøkelse har vi blant annet benyttet oss av etablerte skalaer på de begrepene vi ønsker å måle. Dette er skalaer som er godt testet ved tidligere studier.

Før vi utførte selve undersøkelsen, for å sikre god overflatevaliditet, kjørte vi den som en test på medstudenter, tidligere medstudenter og andre kjente. Deretter innhentet vi tilbakemeldinger, og sikret oss om at våre testpersoner hadde forstått de respektive

spørsmålene i undersøkelsen. Tilbakemeldinger på at noe var uklart eller misforstått, tok vi under vurdering, og tilpasset undersøkelsen slik at vi får så god overflatevaliditet som mulig. For fullstendig utdrag av vår undersøkelse, se vedlegg 9.

Autonomistøttende klima

For å måle begrepet autonomistøttende klima har vi valgt å benytte oss av en etablert skala hentet fra SDT(www.selfdeterminationtheory.org)kalt 6 punkt LCQ(Learning Climate Questionary):

«Ledere har ulike fremgangsmåter for å håndtere sine ansatte. Påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Dine svar er konfidensielle så være så snill og svar ærlig. Benytt følgende skala:»

1-7 svært uenig - nøytral - svært enig.

- 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.

Motivasjonelt klima: Performance

For å måle begrepet motivasjonelt klima av typen Performance fra AGT, har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Nerstad, Roberts & Richardsen (in press nov 2012):

«De neste 14 påstandene / utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?»

7 punkts Likert skala (Svært uenig – svært enig)

I min avdeling/arbeidsgruppe...

- måles arbeidsprestasjoner på grunnlag av en sammenligning med kollegaers prestasjoner. (PC2)
- motiveres det til rivalisering mellom ansatte. (PC3)
- oppfordres det til interne konkurranser for å oppnå best mulig resultat. (PC4)
- fremheves (kun) de arbeidstakerne som oppnår de aller beste resultatene/prestasjonene.(PC5)
- eksisterer det et rivaliserende konkurranseforhold blant arbeidstakerne. (PC1)
- blir man oppmuntret til å prestere optimalt for å ha muligheten til å oppnå belønninger (f.eks. høyre lønn, bonus, ferietid, gaver) (PC6)
- blir den enkeltes prestasjoner sammenliknet med andre kollegaers prestasjoner. (PC7)
- er det viktig å prestere bedre enn andre. (PC8)

Motivasjonelt klima: Mastery

For å måle begrepet motivasjonelt klima av typen Mastery fra AGT (Achievement Goal Theory), har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Nerstad, Roberts & Richardsen (In press nov 2012):

«De neste 14 påstandene / utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?»

7 punkts Likert skala (Svært uenig – svært enig)

I min avdeling/arbeidsgruppe...

- oppfordres det til samarbeid og gjensidig utveksling av tanker og ideer. (MC1)
- legges det vekt på den enkeltes læring og utvikling. (MC2)
- oppfordres det til samarbeid og gjensidig kunnskapsutveksling. (MC3)
- blir arbeidstakerne oppmuntret til å prøve nye løsningsmetoder i arbeidsprosessen. (MC4)
- har alle en viktig og tydelig oppgave i arbeidsprosessen. (MC6)
- er et av målene å få den enkelte til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen.(MC5)

Perceived Competence

For å måle begrepet Perceived Competence har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Symeon P. og Sotiria Michailidou (2006):

1-7 ikke sant i det hele tatt – delvis sant – Veldig sant.

- Jeg føler meg trygg på mine evner å håndtere jobben min
- Jeg føler jeg mestrer jobben («..som enhetsleder)
- Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.
- Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.

Work motivation

For å måle begrepet work motivation har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Gagnè, M., Forest, J., Vanssteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., et al.(2010):

«En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din. Benytt følgende skala:

- 1- Ikke i det heletatt for denne grunn.
- 2- Veldig lite for denne grunn.
- 3- Noe for denne grunn.
- 4- Mye for denne grunn.
- 5- Veldig mye for denne grunn.
- 6- Akkurat for denne grunn.

Ytre sosial:

Jeg legger innsats i jobben min...

- Fordi andre da vil verdsette meg høyere. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)
- Fordi andre da vil respektere meg mer. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)
- For å unngå å bli kritisert av andre. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)

Ytre Materiell

Jeg legger innsats i jobben min

- Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)
- Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør.
- Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den.

Introjeksjon

Jeg legger innsats i jobben min

- Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.
- Fordi det gjør meg stolt av meg selv.
- Fordi ellers vil jeg føle meg skamfull.
- Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.

Identifikasjon

Jeg legger innsats i jobben min

- Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben.
- Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier.
- Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg.

Integrert

Jeg legger innsats i jobben min

- Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg.
- Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg.
- Fordi det har blitt en naturlig vane for meg.
- Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv.

Indre

Jeg legger innsats i jobben min

- Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben.
- Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende.
- Fordi den jobben jeg gjør er interessant.

Amotivert

Jeg legger innsats i jobben min

- Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe.
- Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge ned noen innsats i.
- Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs.

Effektivitet

For å måle begrepet effektivitet har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Kuvaas (2006)

Innsats

«..vurdere din egen ytelse på jobb.)

1-7, Helt uenig – Helt enig

- Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig
- Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.
- Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet.
- Jeg står ofte på lit ekstra i travle perioder.
- Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det.

Kvalitet

- Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå.
- Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet
- Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb.
- Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå.
- Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid.

Subjective wellbeing

$SWB = (PA + LT) - NA.$

NA= negativ affeksjon. PA= positiv affeksjon. LT= livstilfredshet.

Positiv og negativ affekt

For å måle positiv og negativ affekt under begrepet subjective wellbeing har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A (1988):

«nedenfor er det en rekke uttrykk som beskriver ulike følelser. Se på hver enkelt og angi på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Benytt følgende skala:»

1-5. Svært lite – litt – passe – ganske mye – svært mye.

- Fortvilt
- Begeistret
- Oppskaket
- Bekymret
- Entusiastisk
- Irritert
- Oppvakt/klar
- Inspirert
- Nervøs
- Målbevisst
- Livlig
- Redd

Livstilfredshet

For å måle variabelen livstilfredshet under begrepet subjective wellbeing har vi valgt å benytte oss av den etablerte skalaen utformet av Pavot, W., & Diener, E. (1993):

1-7 ikke sant i det hele tatt – delvis sant – veldig sant

- På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle.
- Mine livsforhold er utmerkede.
- Jeg er fornøyd med livet mitt.
- Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt.
- Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting.

Kontrollspørsmål

For å teste om de foreslåtte sammenhengene kan variere ut fra andre forhold, har vi valgt å ta med noen tilleggsspørsmål. Spørsmålet om ansettelsesform vil også hjelpe oss å skille ut de som ikke er aktuelle for vår undersøkelse dersom dette skulle bli nødvendig, altså de som ikke har noen form for arbeid.

Vi har også en antakelse om at Perceived Competence muligens kan ha en sammenheng med type ansettelsesform, kjønn, alder og utdanningsnivå og vil derfor også ha med disse alternativene.

Vi har valgt å ha tilleggsspørsmålene til slutt i vår undersøkelse. Dette gjorde vi for å sikre at vi fikk inn flest mulig fullstendige svar. Respondenter i undersøkelser vil ofte gi opp når de har svart på en rekke spørsmål, og ved å ha de viktigste spørsmålene først ville vi sikre at vi fikk inn flere svar på disse. Spørsmålet om ansettelsesform satte vi aller først i undersøkelsen, slik at de som ikke var aktuelle for vår studie slapp å svare på hele undersøkelsen, for så å få beskjed om at de ikke var aktuelle.

Vi har kommet frem til at vi vil benytte disse tilleggsspørsmålene i vår undersøkelse:

- Hvilket kjønn er du?
 - Mann
 - Kvinne
- Alder?
 - 18-30
 - 31-50
 - 51+

- Hvilken ansettelsesform har du?
 - Fast
 - Deltid
 - Vikar
 - Arbeidsledig (ikke aktuell for undersøkelsen)
- Stillingsprosent?
- Hvilken type stilling er du ansatt i?
 - Leder
 - Medarbeider
- Hva er ditt høyest oppnådde utdanningsnivå?
 - Grunnskole
 - Videregående
 - Bachelor
 - Master
 - Doktorgrad

3.5 Etikk

Gjennom hele vårt masterarbeid har vi hatt høy fokus på forskningsetikk. Vår studie omhandler temaer som motivasjon, psykisk velvære og arbeidsmiljø, og dette er temaer som for mange kan være svært sensitive. Det vil derfor være viktig med fokus på god etikk både ved innsamling og behandling av data.

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 i forbindelse med et forskningsprosjekt innen ulike stadier og innen ulike fagområder.

Retningslinjene knyttet til fagområdet samfunnsvitenskap, jus og humaniora er særlig viktig for oss å følge gjennom denne studien.

NESH har egne retningslinjer knyttet til hensynet til personer. Siden temaet i vår undersøkelse, motivasjonelt klima og opplevd mestring, samt en del av spørsmålene kan være av sensitiv art, har vi hatt særlig fokus på dette.

NESHs retningslinjer 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 handlingsmotiver
- Forskerens ansvar for å fremtre med klarhet

For å sikre at disse punktene blir overholdt har vi blant annet benyttet oss av en web-basert undersøkelse. På denne måten vil ikke vi få noen informasjon som gjør at vi kan spore hvem de enkelte respondentene er. Vi har også sikret at ingen spørsmål er av slik art at en kan finne igjen enkeltpersoner på for eksempel alder etc. Ved utsendelse av undersøkelsen har vi benyttet en intern kontaktperson hos Høgskolen i Buskerud. Dette gjør at vi heller ikke har tilgang til e-postadresser, og vi har altså heller ingen mulighet til å spore hvem som har svart og hvem som ikke har svart på undersøkelsen.

Vi har søkt og fått godkjenning fra NSD for gjennomføring av undersøkelsen, informasjonsskriv til bedriften samt informasjonsskriv til ansatte. Dette sikrer at vi har informert deltagerne av undersøkelsen på en etisk riktig måte. Informasjonsskrivet ble sendt ut sammen med link til undersøkelsen (se vedlegg 9). Dette dokumentet inneholdt blant annet informasjon om tema og tidsbruk, at undersøkelsen er frivillig og kan avsluttes når som helst uten grunn, at resultatene ikke kan spores av oss som forskere og at undersøkelsen er godkjent av rektor etc. Vi informerte også her om at datamaterialet

vil bli destruert etter endt undersøkelse og at deltagere i undersøkelsen vil få tilgang til resultatene av våre analyser.

3.6 Datainnsamling

I kvantitative undersøkelser er resultatene av analysene avhengig av et stabilt måleverktøy og et stort nok datamateriale (Kline, 2010). Da datainnsamlingen danner grunnlaget for analysene, er denne fasen svært viktig i forhold til det videre arbeidet.

Ifølge Mitchell og Jolley (2007) er det viktig å ha oversikt over tre ting for å gjennomføre en vellykket spørreundersøkelse. Aller først bør en ha hypoteser som er klare og forståelige. Dette er viktig for at det skal være mulig å definere hva en skal måle. Dette mener vi å ha oppnådd gjennom arbeidet med forprosjektet og defineringen av hypoteser. For det andre må en ha et spørreskjema som er et nøyaktig mål for de tankene, følelsene eller adferden man er ute etter å måle. Gjennom å støtte oss på teori, tidligere studier og etablerte skalaer mener vi å ha oppnådd dette kravet. Det siste punktet sier at det må være mulig å generalisere funnene til en spesifikk gruppe. I vårt tilfelle vil vi kunne generalisere resultatene til å gjelde for ansatte ved Høgskolen i Buskerud på det tidspunktet undersøkelsen blir utført.

Vår datainnsamling ble gjennomført ved en web-basert undersøkelse gjennom MiPro, som er en enkel online survey-tjeneste. En styrke ved å benytte denne metoden er at dataene som samles inn legges rett inn i en database. Denne databasen gjør det mulig å eksportere dataene til ønsket filformat. Ved å gjøre dette eliminerer vi muligheten for at

registreringen i SPSS kan inneholde tastefeil. Svakheten ved å benytte web-basert undersøkelse er imidlertid at alle dataene blir lagret hos en tredjepart, og er dermed utenfor vår kontroll, frem til de blir eksponert. Dette har forårsaket noen frustrasjoner underveis, da vi på flere tidspunkter hadde problemer med innlogging i MiPros systemer.

Vi benyttet oss av en pop-up link fra MiPro, som linket til vår undersøkelse på web.

Denne linken ble sendt ut sammen med en invitasjon til en kontaktperson hos

Høgskolen i Buskerud, og igjen videresendt direkte til de ansattes e-postadresser.

Teksten til e-postinvitasjonene ble først godkjent av NSD før utsendelse til de ansatte

(se vedlegg 9 og 10).

Første utsendelse ga 56 av ca. 300 mulige svar.

Deretter ble det sendt ut purringer i to omganger. Til slutt endte vi opp med 102 svar

totalt. Før vi startet med analysene så vi manuelt over svarene og luket ut 2

respondenter som hadde svart med samme verdi igjennom hele undersøkelsen, noe som

kan tyde på at personen kun har trykket seg igjennom uten å vurdere spørsmålene.

Vi endte da på 100 respondenter og en svarprosent på ca. 30 %.

3.7 Validitet og reliabilitet

Dersom en studie skal ha høy grad av reliabilitet bør indikatorene i skalaen man bruker reflektere den variabelen den måler. Dette vil vi sikre gjennom empiriske tester under analysekapittelet, hvor vi vil benytte oss av Chronbach's alpha. Vi vil komme tilbake til dette under kapittelet for reliabilitet i analysekapittelet, og vil derfor ikke gå videre inn på dette her.

Validitet kan deles inn i to typer: empirisk validitet og teoretisk validitet.

Empirisk validitet testes empirisk gjennom analyser av datamaterialet. Dette tar vi for oss under analysekapittelet, og vil derfor ikke gå videre inn på dette her. Under analysen tester vi for konvergent validitet, divergent validitet og diskriminant validitet, samt gjør nødvendige justeringer for å oppfylle kravene til disse på best mulig måte for vår studie.

Når det gjelder teoretisk validitet er det overflatevaliditet og prosessvaliditet som er sentralt.

Overflatevaliditet defineres som i hvilken grad et mål reflekterer hva det tiltenkt å måle (Nunnally og Bernstein, 1994). Dette bør gjøres før datainnsamling, og ble utført under målutviklingsprosessen.

Overflatevaliditet er en subjektiv vurdering av om indikatorene måler det de er tiltenkt, og dette testes ikke statistisk (Mitchell og Jolley, 2007). For å sikre god overflatevaliditet i svarene fra respondentene er det derfor viktig at de forstår hva det spørres etter. Dersom de forstår de hva det spørres etter, vil dette tyde på høy overflatevaliditet. Når en respondent forstår spørsmålet fremkaller han relevant informasjon som dermed formuleres til respons. Denne responsen overføres til spørreskjemaet via måleskalaene for indikatorene.

For å sikre god overflatevaliditet i vår undersøkelse har vi blant annet benyttet oss av etablerte skalaer på de begrepene vi ønsker å måle. Dette er skalaer som er godt testet ved tidligere studier.

Før vi utførte selve undersøkelsen, for å sikre god overflatevaliditet, kjørte vi den som en test på medstudenter, tidligere medstudenter og andre kjente. Deretter innhentet vi tilbakemeldinger, og sikret oss om at våre testpersoner hadde forstått de respektive spørsmålene i undersøkelsen. Tilbakemeldinger på at noe var uklart eller misforstått, tok vi under vurdering, og tilpasset undersøkelsen slik at vi får så god overflatevaliditet som mulig.

Ved gjennomføring av selve undersøkelsen fikk vi tilbakemeldinger om at noen spørsmål var vanskelige å forstå. Flere respondenter forsto ikke hva det var de svarte på. For å sikre god overflatevaliditet, i tillegg til empirisk validitet, vil vi derfor vurdere å fjerne disse spørsmålene før analysering av hypotesene.

Prosessvaliditet handler om hvorvidt selve utviklingen av målene har vært systematisk, og er som sådan betinget av overflatevaliditetens tilstedeværelse. Dette mener vi at vi har ivare tatt gjennom målutviklingsprosessen som vi har tatt for oss tidligere i dette kapittelet, i tillegg til pretest av undersøkelsen for å sikre god overflatevaliditet. Vi benytter etablerte skalaer for måling av våre begreper, og dette sikrer også bedre prosessvaliditet for vår studie.

Predikativ validitet sier noe om hvorvidt våre variabler predikerer det de er ment å gjøre. Det vil si at predikativ validitet eksisterer om vi får støtte for våre hypoteser. Dette undersøkes i kapitelet hypotesetesting ved bruk av regresjons analyser. Da vi har støtte for alle hypoteser kan vi konkludere med nomologisk validitet. Det er også under Hypotesetestingen vi vil kunne se om nomologisk validitet er godkjent. Dette kan vi se

ved å undersøke i hvilken grad begrepene våre oppfører seg på en slik måte som teorien tilsier. Våre funn stemmer overens med teorien og gir oss da nomologisk validitet

3.8 Oppsummering metode

I dette kapitlet har vi nå tatt for oss sentrale temaer når det gjelder vår valg av metode for gjennomføring av denne studien. Vi har redegjort for forskningsdesign, og kom frem til at vi benytter kvantitativ metode, med tverrsnittsstudie, survey-undersøkelse og beskrivende design. Når det gjelder empirisk setting og utvalg har vi valgt å gjennomføre undersøkelsen blant ansatte ved Høgskolen i Buskerud. Ved målutviklingen kom vi frem til at vi benytter oss av allerede validerte og etablerte skalaer på de begrepene vi ønsker å måle i denne studien.

Til slutt tok vi for oss forskningsetiske spørsmål som er sentrale for oss under denne studien, og redegjorde for gjennomføringen av vår datainnsamling, samt reliabilitet og validitet.

4 ANALYSE

I dette kapitlet vil vi foreta analyser av vårt innsamlede datamateriale, og teste våre hypoteser. Før vi kan utføre analyser av våre hypoteser vil vi først se på normalfordelingen av datamaterialet, før vi tar for oss validitet og reliabilitet. Vi vil også gjennomgå regresjonsforutsetningene og sikre oss at disse er godkjente, før vi gjennomgår analyser av våre hypoteser.

Alle analyser vi foretar vil bli utført i dataanalyseverktøyet SPSS V.21. I dette kapitlet vil vi gå gjennom prosessen knyttet til de ulike analysene, kommentere hva analysene viser samt forklare valg og avveininger som er gjort underveis.

4.1 Normalfordeling

For en rekke statistiske tester er det hensiktsmessig at datamaterialets verdier er normalfordelt (Mitchell og Jolley, 2007) Vi starter derfor med å undersøke dette. Field (2005) forklarer at perfekt normalfordelte data vil dele seg likt på begge sider av senter, som en klokkefasong, hvor majoriteten av svarene vil ligge på midten. Jo lengre bort fra midten en beveger seg, jo færre antall svar. I normalfordelingsanalysen undersøker vi hvilken skjevhet og spisshet (Skeewnes og kurtosis) dataene våre har. Skjevhet representerer manglende symmetri og spisshet forteller oss hvordan dataene fordeler seg utover(Field 2005). Dersom det er normalspredning i kurven ansees verdiene som normalfordelte. I vurderingen av spredning vil vi forholde oss til skjevhet under 2 og spisshet under 4. En slik fordeling vil man kunne si er godt normalfordelt. Verdier på inntil 3 på skjevhet og spisshet på inntil 20 benyttes imidlertid også. I vår undersøkelse

vil vi godta en slik fordeling. Verdier mellom 8 og 20 vil derimot ansees som ekstremverdier, da disse kan komme til å skape problemer med datamaterialet (Kleine, 1998). Blant annet vil man ved utvalg med høy grad av skjevhet kunne oppleve at gjennomsnittet forflytter seg på grunn av noen få unormalt høye verdier (Mitchel og Jolley, 2007).

Når vi foretar en analyse av vårt datamateriale, ser vi at de fleste indikatorene havner under kravet til skjevhet (skewness) < 2 og spissitet (kurtosis) < 4 . Utskrift fra SPSS finnes i vedlegg 1.

Begrepet Amotivert skiller seg ut ved at alle indikatorene har skjevhets- og spisshetsproblemer. Skjevhet på 3.5, 2.8 og 3.0. Spissitet på 16.6, 7.859 og 9.247. I vårt åpne spørsmål, hvor man kan komme med tilbakemeldinger ser vi også at dette begrepet dukker opp. Flere synes at spørsmålene er tvetydige og svært vanskelig å forstå. Vi ser oss enige i dette og velger derfor å fjerne dette underbegrepet fra Work motivation. Begrepet Autonomistøtte har en indikator som skiller seg ut: AS3. Her finner vi en skjevhet på -1.93 som er innenfor normalen på 2. Spissiteten er noe høye på 4.28. Tallene her er fortsatt ikke ekstremverdier ifølge Kline (1998), og våre indikatorer er i tillegg hentet fra tidligere validerte og etablerte skalaer. Vi velger derfor å ta de med videre.

Neste begrepet er PercivedCompetence. Her skiller indikator 1,2 og 4 seg ut med noe høy spissitet, henholdsvis 3.98, 4.97 og 4.41. Disse bryter med ønsket nivå på 4, men er ikke ekstreme. Etter å ha sett over dataene manuelt, ser vi ingen spesielle trender her som vi ikke ser i resten av datamaterialet. Da verdiene ikke er ekstreme men ligger noe over normalen velger vi å beholde disse slik de er.

Neste begrepet som skiller seg ut er Work Performance innsats. Indikatorene her er 2,3,4 og 5. henholdsvis 4 og 5 har skjevhetsproblemer i tillegg til spisshet. Ved å manuelt se over tallmaterialet ser vi at vi har 3 respondenter som skiller seg ut med svar på 1. Ved å rapportere disse som missing, ser vi at tallene havner godt innenfor normalen. Vi velger å beholde tallmaterialet med de negative svarene, da dette bedre representerer vår utvalg. Tallene er fortsatt ikke ekstreme og ligger mellom -2 og -2,750 på skjevhet samt 7 og 12,548 i spisshet.

Siste indikatorene som skiller seg ut er nr. 6 under negativ affeksjon subjective wellbeing (NASW6) Dette spørsmålet går på hvor ofte man har vært redd de siste 4 ukene. Majoriteten her har svart svært lite, noe som forårsaker både skjevhet og spisset i bunnen av skalaen. Dette er ikke spesielt oppsiktsvekkende, og vi ser heller ingen grunn til å forkaste noe her, med tanke på spørsmålets art.

4.2 Målvalidering

For å kvalitetssikre studier er det svært sentralt å ta stilling til validitet og reliabilitet. Validitet tar for seg hvor gyldig en studie er. Med andre ord ønsker man her å undersøke om studien måler det man faktisk forsøker å måle. Reliabilitet tar for seg hvor pålitelig en undersøkelse er. I utarbeidelsen av en studie slik som denne, vil pålitelighet si at man skal kunne foreta de samme målinger med samme måleinstrumenter og få de samme svar gjentatte gang. Når en undersøker validitet ser man etter systematiske målefeil i studien. Og når man undersøker reliabilitet vil man se etter tilfeldige målefeil.

Validitet kan vi dele i teoretisk og empirisk. Den teoretiske validiteten er ment å undersøke om man har et teoretisk grunnlag for validitet. Teoretisk validitet er nært knyttet til målutvikling. Empirisk på sin side vil fokusere på om man i praksis har valide mål. Ifølge Ringdal (2007) undersøker empirisk validering om de ulike indikatorene for en variabel eller om selve variabelen inneholder systematiske eller tilfeldige målefeil. Under metodekapittelet så vi på teoretiske former for validitet. Her i analysekapittelet vil vi se på empirisk validitet.

Empirisk validitet

For å avdekke systematiske eller tilfeldige målefeil i vår studie foretar vi analyser ved hjelp av ulike statistiske tester. Igjennom disse testene ønsker vi å forsikre oss om at alle begreper og indikatorer ligger innenfor de kravene som stilles til en slik studie. Under målvalidering tar vi for oss konvergent validitet, divergent validitet, reliabilitet og diskriminat validitet. Enkelte av validitetstypene krever sammensatte mål for hvert begrep. Vi vil derfor også gjennomgå en indeksering av disse begrepene før de siste testene gjennomføres.

Konvergent validering

Ved å undersøke konvergent validitet ser man 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 vurdere den konvergente validiteten på indikatorene må vi gjennomføre en faktoranalyse hvor hvert begrep med tilhørende indikatorer blir analysert hver for seg. Om indikatorene ikke deler varians med

hverandre og deler seg i ulike faktorer kan dette tyde på at målene ikke måler samme begrep. Kravene til faktorladningene er at de skal være over 0,5, men ladninger over 0,3 *kan* også aksepteres. Dersom faktorladningene ikke tilfredsstiller kravene bør målet forkastes (Tabachnick og Fidell, 2001). I faktoranalysene har vi valgt å benytte metoden maximum likliehood i første omgang. Denne metoden for sannsynlighetsmaksimering er strengere og mer anbefalt å bruke. Alternativt er det mulig å benytte seg av principial component metoden. Sistnevnte metode er mest teknisk robust, men har også svakheter da den er mindre streng (Field, 2005). Tilhørende utskrifter fra SPSS kan sees i vedlegg nr 2.

Ved bruk av maximum likeliehood får vi gjennomgående høye faktorladninger på over 0,5. WMYS3 skiller deg noe ut med en ladning på 0,323. Vi velger å beholde denne da den fortsatt er over 0,3. Ved begrepet Introjeksjon derimot får vi «extraction terminated» ved 25 iterations, og vi forsøker med 2500 uten hell. Principal Component metoden blir da benyttet. Vi får opp følgende modell:

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
WMIJ1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	,770	-,495
WMIJ2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	,779	-,467
WMIJ3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers vil jeg føle meg skamfull.	<u>,668</u>	<u>,624</u>
WMIJ4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.	,778	,421

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabell 1 Konvergent validering

Her ser vi at indikatorene måler på to «begreper». WMIJ3 skiller seg ut da den har høyest faktorladning på component 2 og den laveste på component 1. Vi velger å forkaste WMIJ3 og forsøker på ny med Maximum likelihood. Modellen blir da seende slik ut:

Factor Matrix^a

	Factor
	1
WMIJ4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.	,455
WMIJ2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	,803
WMIJ1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	,832

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Tabell 2 Konvergent validering

Vi velger å beholde begrepet med de indikatorene som er vist over, da alle har en faktorladning på godt over 0.3, og vi sitter igjen med tre indikatorer som skal være tilstrekkelig for å måle begrepet.

Divergent validitet

Divergente faktoranalyser brukes for å undersøke faktorladningene mellom de ulike begrepene i modellen. For at vi skal kunne si at det foreligger divergent validitet kan indikatorene til et begrep ikke ha felles varians med indikatorene til et annet begrep. Dersom en indikator lader høyt på et annet begrep, er det mulig at det foreligger systematisk målefeil. Ved tilfeller hvor det foreligger ladning på to begreper, vil vi se på differansen mellom disse. Differansen bør være over 0.2 og de øvrige faktorladningene

bør være under 0.3. Dette er ikke absolutte krav, men dersom disse grensene ikke tilfredsstilles bør man vurdere å ta ut de aktuelle indikatorer. Tilhørende utskrifter fra SPSS kan sees i vedlegg nr 4.

Vi velger å dele modellen slik at vi får to Divergentanalyser. Gruppene er som følger:

- Gruppe 1: performance, Mastery, autonomistøtte og perceived Competence.
- Gruppe 2: perceived Competence, work motivation, effektivitet og subjective wellbeing.

Grunnen til denne oppdelingen skyldes de videre analyser av våre hypoteser. Vi ønsker å undersøke om det er en sammenheng mellom de forskjellige motivasjonelle klimaer og Perceived kompetance. Her vil vert begrep bli behandlet individuelt opp mot perceived Competence. På samme måte vil vi undersøke om det er en sammenheng mellom Perceived Competence og Work motivation, effektivitet og subj.wellbeing. Her også individuelt sett.

Vi forsøkte først med Maximum likelihood metoden, men fikk da gjennomgående svake ladninger på samtlige indikatorer. Vi endte derfor opp med principal component metoden med Varimax rotasjon.

Gruppe 1 blir først analysert, og det meste her lader på riktig plass. Mastery har noen indikatorer som skiller seg litt ut. MA2 måler .502 på Autonomistøtte, men ligger med .745 på Mastery. Forholdet dem i mellom er da på .243. Videre har vi også feilladninger på autonomistøtte rett over tre men forholdet mellom ladningene er godt over .2.

Mastery og Autonomistøtte er nært beslektet så dette er ikke helt uventet. Vi har som tidligere nevnt kun benyttet oss av etablerte skalaer, og velger å gå videre med indikatorene slik de er.

Autonomistøtte har da også noen ladninger som måler på Mastery. Forholdet mellom

alle her er godt over 2, men vi ser at AS4 lader 0.439 på Mastery. Som tidligere nevnt beholder vi disse slik de er.

Gruppe 2, skiller seg noe mere ut. Innledningsvis ser vi at noen indikatorer måler også andre begreper med en ladning på rett over 0.3. Så lenge forholdet dem i mellom er mer en 0.2 har vi valgt og beholde disse. Blant indikatorene for Work motivation, er det en del indikatorer som måler på hverandre. Da disse skal slås sammen vil dette ikke ha noen videre betydning for våre videre analyser. Andre indikatorer som skal slås sammen behandler vi på samme måte. Vi sitter da igjen med et par indikatorer som har ladninger vi skal se nærmere på.

Begrepet effektivitet består av indikatorer for kvalitet og innsats. Kvalitet har en indikator som skiller seg ut. WPK4 lader .640 på et nytt begrep, mens det kun lader .365 på kvalitet. Vi valgte her å beholde indikatoren slik den er da ingen andre indikatorer lader med noen merkbar styrke på dette nye begrepet. Begrepet kvalitet vil uansett bli behandlet for seg mot Perceived Competence senere i hypotesetestingen.

Subjektive wellbeing (SWB) har to indikatorer som skiller seg noe ut. Negativ affeksjon 5 og 6 deler et nytt begrep sammen med to indikatorer fra work motivation, WMYM3 og WMYS3. Grunnen til dette mener vi kan skyldes spørsmålenes art. Negativ affeksjonsspørsmålene går på nervøsitet og redsel, mens motivasjonsspørsmålene går på frykt for å oppleve kritikk og frykt for å miste jobben. Dette er begreper som ikke vil bli målt mot hverandre i våre hypoteser. Med tanke på dette og at vi har benyttet oss av kun etablerte skalaer velger vi og beholde disse indikatorene der de er.

Vi har også en lignende situasjon rundt Introjeksjon. Indikatorene måler i tillegg på effektivitetsbegrepet. På samme grunnlag som i foregående avsnitt samt at ladningen er sterkest på introjeksjon, velger vi å beholde indikatorene slik de er.

Til slutt skiller indikatorene for Work motivation (WM) begrepet Identifikasjon seg ut. Dette begrepet måler hos oss samme begrep som Indre motivasjon. Dette er ikke helt unormalt da disse er svært nært beslektet. Men WMID2 lader med nesten identisk styrke på vår avhengige variabel perceived Competence (PC). WMID 3 lader på samme måte, men med en differanse på .131. PC og WM er to begreper vi skal måle sammen, da vi ønsker å se om det er noen sammenheng mellom disse. Da to av de tre indikatorene til WMID også måler PC, har vi bestemt oss for og fjerne dette begrepet fra videre analyser i denne undersøkelsen. Vi har tidligere fjernet begrepet Amotivert fra Work motivation. Ved å fjerne Identifikasjon vil vi få et mer balansert forhold mellom ytre og indre motivasjonsfaktorer i vårt begrep Work motivation. Vi sitter da igjen med ytre sosial, ytre materiell og introjeksjon på den «ytre» siden. Mens på den «indre» siden har vi identifikasjon, integrert og indre motivasjon.

Under Konvergent valgte vi å forkaste WMIJ3 en indikator for Introjeksjon. Under divergent validitet valgte vi å forkaste underbegrepet Identifikasjon. De resterende indikatorene og variablene besto kravene til konvergent og divergent validitet.

Reliabilitet

Reliabilitet tar for seg om man kan stole på målene man bruker. For å kunne stole på målene må disse være stabile, og dersom en studie skal ha høy grad av reliabilitet bør indikatorene i skalaen man bruker reflektere den variabelen den måler. Graden av reliabilitet vil vise i hvilken grad vi finner en felles varians og sammenheng mellom indikatorene for ett begrep eller en dimensjon.

For å teste reliabilitet i statistisk sammenheng er det vanlig å se på om indikatorer er konsistente med resten av undersøkelsen. Dette kan gjøres ved å benytte «split half reality» (Field 2005), hvor datasettet deles i to og en score for hver respondent så blir kalkulert for hver halvdel av skalaen. Dersom en person sin score på en del av skalaen er (tilnærmet) lik scoren på den andre siden av skalaen betyr dette at vi har høy reliabilitet. De to halvdelene av datasettet samlet sett bør altså ideelt sett korrelere nærmest perfekt.

For å beregne reliabilitet i denne sammenhengen er det mest vanlig å benytte Cronbach's alpha (Field, 2005). Verdien av Chronbach's alpha bør være over .6, og helst over .7 for at et mål skal være reliabelt.

Vi har fjernet de indikatorene som viste seg å ikke holde mål i de forutgående validitetstestene. Deretter har vi kjørt en analyse med Cronbach's alpha, og sjekket hvert underbegrep for seg, samt hvert overordnet begrep for seg. Det overordnede begrepet Work motivation målte en Chronbach's alpha på .802. Alle «underbegrepene» målte over .7 med unntak av ytremateriell motivasjon som hadde det laveste målet i vår undersøkelse, med en Chronbach's alpha på .619. Alle begrepene ligger derfor innen for kravet på .6 og nesten alle over den ønskede verdien på .7 Vi kan derfor konkludere med at reliabiliteten i vår undersøkelse oppfyller kravene til Chronbach's alpha. Se vedlegg 6.

Indeksering

Før vi kan sette sammen underdimensjonene av våre begreper må vi se om det finnes korrelasjoner mellom de uavhengige og avhengige variablene, og om det finnes korrelasjoner mellom variabler på samme nivå.

Dersom et begrep viser seg å korrelere dårlig vil vi vurdere å endre eller ta dette ut, da det kan ødelegge for forklaringskraften for det sammensatte målet. For å teste dette vil vi benytte korrelasjonsanalyser i SPSS. En slik analyse vil gi oss et rent statistisk mål for om det er sammenheng mellom to ulike variabler. Vi har valgt å benytte oss av metoden «Pearson correlation coefficient».

Med denne metoden får vi tall mellom -1 og +1 (Grønmo, 2004). Her vil 0 bety ingen sammenheng og 1 vil bety sammenheng (Field, 2005). Field, 2005 forteller at verdien vil uttrykkes som "R". Og kategoriserer styrken slik:

R=.10 er liten effekt,

R= .30 er medium effekt

R= .50 er stor effekt

Fortegnet vil vise om det foreligger positiv eller negativ sammenheng mellom variablene. (Grønmo, 2004). For å se hvor stor sannsynlighet det er for at sammenhengen ikke er riktig ser vi på signifikansnivået for korrelasjonen mellom de forskjellige variablene. Hva kravet til signifikansnivå er, avhenger av om man har et stort eller lite utvalg. 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. Da vi har et relativt lite utvalg i statistisk sammenheng, med 103 respondenter, vil vi forholde oss til et signifikansnivå på $P < .10$ i korrelasjonsanalysen.

Vi kjører korrelasjonsanalyser på begrepene effektivitet, subjective wellbeing og work motivation. Effektivitet og subjective wellbeing har signifikante korrelasjoner, og vi velger å beholde disse begrepene som de er. Workmotivation er derimot litt mere problematisk (se vedlegg 5). Her finner vi ikke at alle underdimensjonene som er ment å forme begrepet korrelerer med hverandre.

Indre motivasjon har kun signifikant korrelasjon med introjeksjon. De resterende begrepene har signifikante korrelasjoner med hverandre. Dette ville i utgangspunktet tilsi at vi bør vurdere å skille ut Indre motivasjon fra begrepet Work motivation. Da vi tidligere også har forkastet Amotivasjon under normalfordelingsanalysene og Identifikasjon under divergent analyse ville vi da stått igjen med Ytre materiell, Ytre sosial, Introjeksjon og Integreert. De tre førstnevnte er ikke selvbestemte former for motivasjon, mens sistnevnte er selvbestemt. Dette mener vi ville ført til et noe skjevt motivasjonsbegrep, hvor hovedvekten som ble analysert senere ville blitt den ikke selvbestemte og ytre motivasjonen. Et annet alternativ da er å splitte underbegrepene inn i egne begreper. Går vi tilbake til den divergente analysen ser vi at vi her har konkludert med at dette ikke er mulig, da flere av begrepene lader på hverandre. Det vi imidlertid ser er at Indre motivasjon alene ville blitt godkjent under divergent analyse. Det samme gjelder Ytre sosial og Ytre materiell samlet. Disse begrepene er også begreper vi mener er interessant å foreta en analyse på senere, i forhold til om det er sterk eller svak sammenheng mellom disse og Perceived Competence. Vi kjører en korrelasjonsanalyse mellom Ytre sosial og Ytre materiell og får svært signifikante sammenhenger. Når vi så slår sammen Ytre sosial og Ytre materiell og ser dette opp mot Perceived Competence ser vi at det foreligger en signifikant sammenheng her. Vi velger derfor å slå sammen Ytre sosial og Ytre materiell til et nytt begrep: Ytre jobbmotivasjon, og skille ut Indre jobbmotivasjon som et eget begrep. De resterende

underbegrepene av Work motivation vil vi ikke foreta noen videre analyser på, og vi må dermed endre vår modell og våre hypoteser. Den nye modellen og hypotesene vil vi ta for oss etter testing av diskriminant validitet.

Etter indekseringen står vi altså igjen med følgende variabler:

- Motivasjonelt klima: Autonomistøttende
- Motivasjonelt klima: Mastery
- Motivasjonelt klima: Performance
- Perceived Competence
- Ytre jobbmotivasjon
- Indre jobbmotivasjon
- Effektivitet
- Subjective wellbeing

Diskriminant validitet.

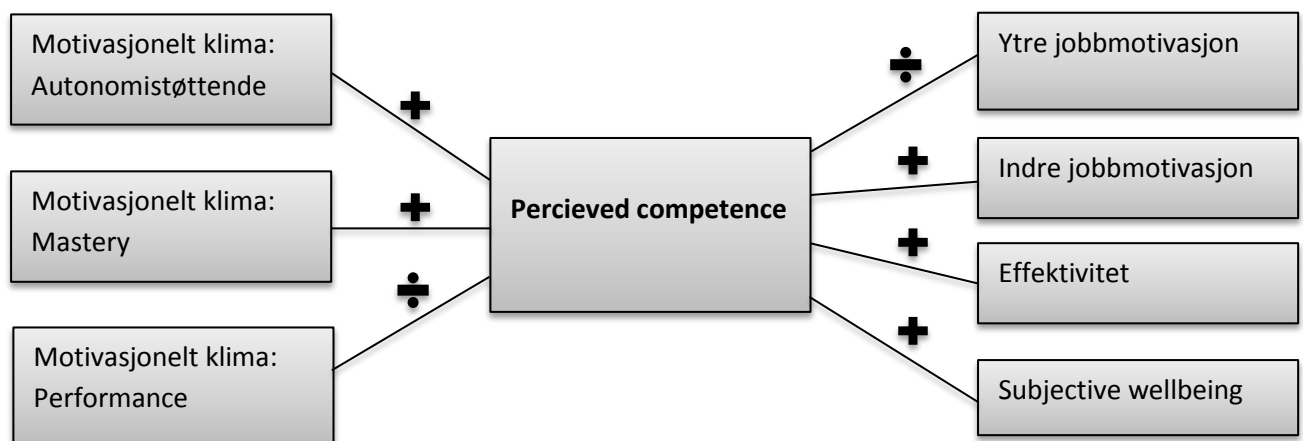
I den diskriminante validitetsundersøkelsen ønsker vi å se om de overordnede variablene i undersøkelsen skiller seg fra hverandre. Her benyttes derfor de sammenslåtte variablene vi kom frem til under indekseringen. For å undersøke en slik sammenheng foretar vi en korrelasjonsanalyse hvor vi ser de sammensatte begrepene opp imot hverandre. Korrelasjonen skal ikke være høyere enn .8, helst skal den ligge under .6. Jo lavere korrelasjon jo bedre. Da vi på bakgrunn av våre hypoteser har en oppfatning av forholdet variablene i mellom, altså positivt eller negativt, velger vi en 1 halet Pearson korrelasjon.

Alle begrepene holder seg under en korrelasjon på .6, bortsett fra korrelasjonen mellom Mastery og Autonomistøttende klima (se vedlegg 3). Disse målte $-.702^{**}$ og har en signifikans på 0.01. Dersom korrelasjonen hadde vært .8 eller over måtte vi enten ha forkastet et av begrepene, slått dem sammen, eller skilt dem fra hverandre under videre analyser. Korrelasjonen var på under 8, men våre hypoteser tilsier uansett at disse begrepene blir behandlet hver for seg. Vi konstaterer da at vi har oppfylt kravene for diskriminant validitet.

4.3 Revidert modell og hypoteser

Da vi under indekseringen kom frem til å dele opp vårt motivasjonsbegrep i to, må vi også revidere vår modell og våre hypoteser.

Den nye modellen blir da seende slik ut:



Figur 3 Revidert forskningsmodell

Og de reviderte hypotesene blir da som følger:

- Hypotese 1:** Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende klima og Perceived Competence.
- Hypotese 2:** Det er en negativ sammenheng mellom motivasjonelt klima: Performance og Perceived Competence
- Hypotese 3:** Det er en positiv sammenheng mellom motivasjonelt klima: Mastery og Perceived Competence
- Hypotese 4:** Det er en negativ sammenheng mellom Perceived Competence og ytre jobbmotivasjon
- Hypotese 5:** Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og indre jobbmotivasjon
- Hypotese 6:** Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet
- Hypotese 7:** Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing

4.4 Regresjonsforutsetninger

Før vi kan foreta regresjonsanalyser av vårt datamateriale vil vi gå igjennom Berrys (1993) anbefalinger for regresjonsforutsetninger. Berry 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.

Regresjonsforutsetning 7 vil vi utelate, da denne kun er relevant for tidsseriestudier, og denne studien er en tverrsnittsstudie.

Regresjonsforutsetning 1

Regresjonsforutsetning 1 sier at alle uavhengige variabler skal være kvantitative eller dikotome, samt at den avhengige variabelen skal være kvantitativ, kontinuerlig, og naturlig. Samtlige variabler skal også være uten målefeil (Berry, 1993).

Dette kravet har vi tidligere oppfylt gjennom validitet og reliabilitetstesting. Vi regner derfor regresjonsforutsetning 1 som godkjent.

Regresjonsforutsetning 2

Regresjonsforutsetning 2 sier at alle uavhengige variabler skal ha en varians > 0 .

Vi tester for standardavvik, og finner at alle uavhengige variabler har et standardavvik større enn 0. Resultatene finnes i vedlegg 7.

Regresjonsforutsetning 2 er derfor også godkjent.

Regresjonsforutsetning 3

Forutsetning nummer 3 sier at det ikke skal forekomme perfekt multikollinearitet mellom de uavhengige variablene. For å teste dette kjører vi en korrelasjonsanalyse med alle våre uavhengige variabler (se vedlegg 7). Dersom korrelasjonen er $>0,8$ har vi et tilfelle av perfekt multikollinearitet. Alle våre uavhengige variabler faller innenfor dette kravet, og regresjonsforutsetning 3 er dermed godkjent.

Regresjonsforutsetning 4

Regresjonsforutsetning 4 sier at den gjennomsnittlige feiltermen skal være lik null. Grafisk vil dette komme til uttrykk gjennom at avviket i spredningen rundt regresjonslinja er like stort over og under. Gjennomsnittlig feilterm vil da være null. Vi tester dette ved å bruke scatterplot, pp-plot og curve estimation regression. (se vedlegg 7) og kommer frem til at regresjonsforutsetning 4 er godkjent.

Regresjonsforutsetning 5

Regresjonsforutsetning 5 sier at ingen av studiens kontrollvariabler skal korrelere med de uavhengige og avhengige variablene. Dette kan vi teste ved å kjøre en korrelasjonsanalyse. Kravet her er at det bør være en korrelasjon på under $.3$.

Ved å kjøre disse testene kommer vi frem til at vi har to kontrollvariabler som ligger nær grensen på $.3$. Den første er utdanning opp mot Performance som ligger på $-.364$. Denne kontrollvariabelen må derfor inkluderes ved regresjonsanalyser hvor Performance er inkludert.

Den andre kontrollvariabelen vi stusser over er utdanning sett opp mot indre motivasjon. Her får vi en korrelasjon på $-.296$. Dette er akkurat innenfor kravet på $.3$, men likevel så nærme at vi velger å inkludere utdanning også i regresjonsanalyser hvor indre motivasjon er inkludert.

Ved å inkludere disse kontrollvariablene ved senere regresjonsanalyser, anser vi også regresjonsforutsetning 5 som godkjent.

Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 omhandler kravet til homoskedastitet, og innebærer at feilvariansen skal være lik for alle verdier av den avhengige variabelen for hvert sett av uavhengige variabler.

I følge Berry, 1993 er Skedastitet som oftest knyttet opp mot antakelsen om varians i feiltermen i de uavhengige variablene, men den kan også rettes mot varians i den avhengige variabelen. For å måle heteroskedastitet kan vi bruke scatterplot og undersøke mulige indikasjoner på hvordan grafen oppfører seg når den tegnes opp i forhold til avvik.

Observasjonene bør ligge tett på regresjonslinjen og det bør forekomme like mange observasjoner over og under linjen. Når vi tester for dette finner vi at også regresjonsforutsetning 6 er godkjent. (se vedlegg 7)

Regresjonsforutsetning 8

Regresjonsforutsetning 8 går ut på at for hvert sett av verdier for de uavhengige variablene skal feiltermen være normalfordelt (Berry, 1993).

Dette tester vi ved å se på univariate og multivariate normalfordelinger.

Ved univariate ser vi på skjevhet og spissitet for hver enkelt variabel. Kravet til skewness vil være oppfylt dersom den er under 2, og for kurtosis er kravet at den skal være under 4.

For multivariate normalfordelinger ser vi om det finnes såkalte uteliggere som kan forstyrre resultatene.

Ved de univariate normalfordelingsanalysene finner vi at alle ligger innenfor tommelfingerregelen på 2 for skjevhet og 4 for spissitet. Se vedlegg 7.

Ved analyser for multivariat / uteliggere finner vi at vi har en uteligger hos PC på - 3,79690. Normalt er det vanlig å sette kravet her på 3 eller 4. Vi velger å forholde oss til et krav på 4, da vi ikke ønsker å miste mere data enn nødvendig fra vårt datamateriale. Vi anser derfor regresjonsforutsetning 8 som godkjent.

4.5 Test av hypoteser

I dette kapitlet vil teste våre hypoteser hjelp av regresjonsanalyser. Vi vil undersøke om det er en sammenheng mellom variablene i undersøkelsen, samt undersøke om denne sammenhengen er negativ eller positiv. Ut fra foregående analyser vil vi benytte oss av kontrollvariabler når vi undersøker begrepene WMI og PF. Utdrag fra SPSS kan sees i vedlegg 8.

Hypotese 1

Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende klima og Perceived Competence.

H1	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med kontroll
AS-PC	Perceived Competence.	autonomistøttende klima	5.4 %		.232 .020 (2 tailed) .01 (1 tailed)	

Tabell 3 Hypotese 1

Autonomistøttende klima har ikke spesielt sterk forklaringskraft, men dette er heller ikke unormalt for samfunnsvitenskapelige studier. Det foreligger en signifikat

korrelasjon på .232 med sig. på 0.01, og det er altså en positiv sammenheng mellom autonomistøttende klima og Perceived Competence. Hypotese 1 er derfor støttet.

Hypotese 1: Støttet

Hypotese 2

Det er en negativ sammenheng mellom motivasjonelt klima: Performance og Perceived Competence.

H2	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med Kontroll
PF-PC	Perceived Competence.	Performance klima	3.5 %	5.5 %	-.188	-.243
		Utdanning			.061 (2 tailed)	.024
					.0350 (1 tailed)	.012

Tabell 4 Hypotese 2

PF har lav forklaringskraft men har en signifikant korrelasjon på – .188 med sig på .035.

Performance klima økte både i forklaringskraft og betaverdi når den ble målt sammen med kontrollvariabelen. Når man inkluderer flere variabler er det naturlig at forklaringskraften øker. Beta stiger kun marginalt og signifikansen beholdes. Vi kan dermed utelukke spuriøse sammenhenger med kontrollvariablene. Det er en negativ

sammenheng mellom motivasjonelt klima: Performance og Perceived Competence. Vi vurderer det da slik hen at hypotesen støttes.

Hypotese 2: Støttet

Hypotese 3

Det er en positiv sammenheng mellom motivasjonelt klima: Mastery og Perceived Competence.

H3	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med kontroll
MA-PC	Perceived Competence.	Mastery klima	3.7 %		.194 .054 (2 tailed) .027 (1 tailed)	

Tabell 5 Hypotese 3

Begrepet Mastery klima har lav forklaringskraft for PC, men har en signifikant korrelasjon på .194 med sig på .027. Vi kan dermed bekrefte at det er en positiv sammenheng mellom motivasjonelt klima: Mastery og Perceived Competence. Hypotese 3 er derfor støttet.

Hypotese 3: Støttet

Hypotese 4

Det er en negativ sammenheng mellom Perceived Competence og ytre jobbmotivasjon.

H4	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med kontroll
WMYM -PC	Perceived Competence.	ytre materiell jobbmotivasjon	7.7 %		-.277 .005 (2 tailed) .0025 (1 tailed)	

Tabell 6 Hypotese 4

Vi ser ut fra regresjonsanalysene at det er en negativ sammenheng mellom Perceived Competence og ytre jobbmotivasjon, samt at denne sammenhengen (-.277) er signifikant (.0025). Forklaringskraften her er også noe sterkere enn på de foregående begrepene. Vi kan konkludere med at Hypotese 4 er støttet.

Hypotese 4: Støttet

Hypotese 5

Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og indre jobbmotivasjon.

H5	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med kontroll
WMI-PC	Perceived Competence.	indre jobbmotivasjon	14.3 %	14.5 %	.378 .000	.381 .000
	Utdanning					

Tabell 7 Hypotese 5

Indre jobbmotivasjon har forklaringskraft (14.3 %), samt høy positiv korrelasjon på .378 med sig på .000 med Perceived Competence. Når vi legger til kontrollvariabelen Utdanning ser vi at Forklaringskraften øker med kun .2. Beta verdien øker kun med .3. Da dette er en svært marginal økning, utelukkes spuriøse sammenhenger med kontrollvariabelen. Vi konkluderer med en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og indre jobbmotivasjon. Hypotese 5 støttes.

Hypotese 5: Støttet

Hypotese 6

Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet.

H6	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta og Sig.	Med kontroll
EF-PC	Perceived Competence.	effektivitet	23.6 %		.486 .000	

Tabell 8 Hypotese 6

Effektivitet har høy forklaringskraft samt høy positiv signifikans. Det eksisterer altså en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet, og hypotese 6 er støttet.

Hypotese 6: Støttet

Hypotese 7

Det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing.

H7	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Med Kontroll	Beta	Med kontroll
SWB-PC	Perceived Competence.	subjective wellbeing	34.4 %		.587 .000	

Tabell 9 Hypotese 7

Subjective wellbeing har høy forklarings kraft på 34.4 % for begrepet Perceived Competence, og har sterk positiv signifikans på .587 med sig på .000. Vi kan derfor si at det foreligger en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing. Hypotese 7 er dermed støttet.

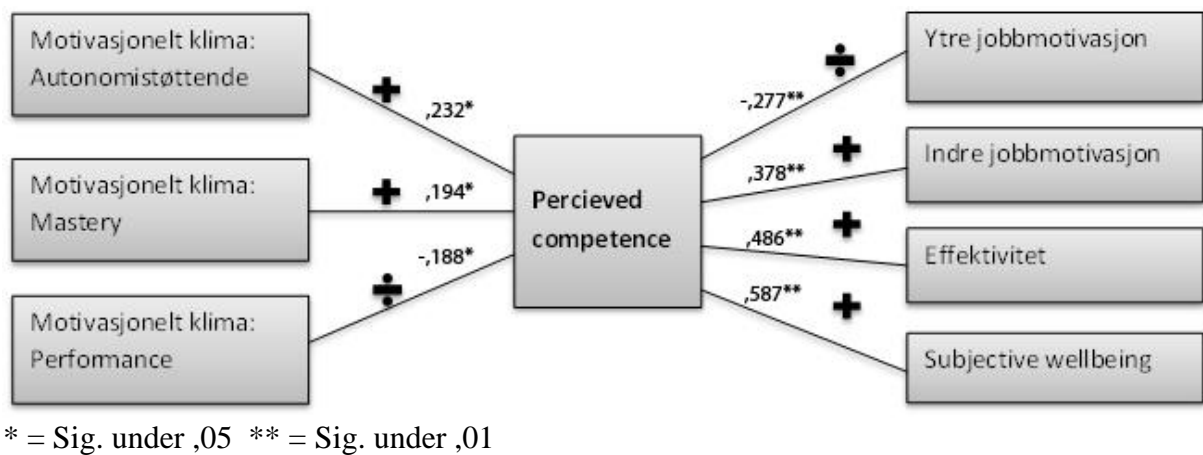
Hypotese 7: Støttet

4.6 Oppsummering analyse

Vi har nå foretatt analyser av vårt datamateriale, og endret begreper, variabler, hypoteser og modell underveis for å tilfredsstille alle validitets- og reliabilitetskravene som forventes ved en slik undersøkelse.

Alle regresjonsforutsetningene ble gjennomgått, og godkjente, og vi foretok deretter test av våre hypoteser ved hjelp av regresjonsanalyser i SPSS. Her fant vi støtte for alle våre hypoteser. Vi fant signifikante sammenhenger mellom alle antatte variabler, hvorav noen med noe lav forklaringskraft.

Oppsummert kan vi si at vi i denne undersøkelsen fant støtte for vår modell:



Figur 4 Våre funn

5 DISKUSJON

I dette kapittelet vil vi diskutere våre hypoteser opp mot de funnene vi har gjort i analysen.

Formålet med denne studien var å undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom forskjellige motivasjonelle klimaer og graden av Perceived Competence blant ansatte på Høgskolen i Buskerud. Vi hadde også som formål å undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet, motivasjon og subjective well-being. Begrepet motivasjon ble under valideringen av våre variabler splittet opp og endret til å gjelde ytre jobbmotivasjon og indre jobbmotivasjon, istedenfor work motivation.

Vi har gjennomgått resultatene av våre analyser, og vil nå se nærmere på teoretiske-, metodiske- og praktiske implikasjoner. Til slutt vil vi diskutere studiens svakheter og våre forslag til videre forskning på området.

5.1 Teoretiske implikasjoner

I denne studien har vi i hovedsak støttet oss på tidligere forskning, samt to sentrale teorier innenfor motivasjonspsykologi: achievement goal theory (AGT) og Self Determination Theory (SDT). Vi vil nå diskutere våre funn opp mot disse teoriene og tidligere forskning på området.

Motivasjonelt klima: Autonomistøttende

SDT som teori hevder at forhold som støtter den enkeltes opplevelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet er med på å fremme høy-kvalitets former for motivasjon og engasjement for aktiviteter. Vi har sett på forholdet mellom to av disse påvirkende faktorene. Autonomistøttende klima og Perceived Competence (PC). Vår konklusjon var at det forelå en sammenheng mellom disse begrepene, men at forklaringskraften var lav. Tidligere forskning har sett på dette forholdet i Idretts- og skolesammenheng. Våre funn viser at det også finnes en sammenheng i jobbsituasjon. Autonomistøtte har definitivt noe og si for hvordan man opplever sin egen kompetanse, men som en variabel alene fyller den ikke ut det komplekse bilde som PC er.

Motivasjonelt klima: Mastery

AGT knytter Mastery goal og utvikling av kompetanse sammen. Mastery klima har til hensikt å utvikle kompetanse og oppgave mestring. Vi har derfor tatt for oss forholdet mellom Mastery klima og Perceived Competence. Det vi vet ut fra vårt litteratursøk er at dette forholdet er tidligere dokumentert, men da i andre settinger, slik som idrett og læringssammenheng. I vår undersøkelse fikk vi også støtte for denne sammenhengen. Vi kan da si at Mastery klima har en positiv sammenheng med Perceived Competence også i vår sammenheng, blant ansatte ved Høgskolen i Buskerud.

Motivasjonelt klima: Performance

AGT sier at Performance goal har fokus på å demonstrere kompetanse ovenfor andre. Vi har under vårt litteratursøk også her funnet forskning som dokumenterer et forhold

mellom disse variablene men da i skole eller idrettssammenheng. Vår undersøkelse viser, i tråd med tidligere teori, også en negativ sammenheng mellom Performance og Perceived Competence. Vi har altså funnet at denne sammenhengen også er gjeldende i en jobbsituasjon, blant ansatte ved Høgskolen i Buskerud.

Effektivitet

SDT tar for seg forholdet mellom PC og flere utfall. Ved høy grad av bla PC vil man kunne se økning i ytelse, utholdenhet, større grad av motivasjon og kreativitet for og nevne noen. I vårt utvalg ser dette ut til å stemme. Vi har valgt å se på effektivitet med bakgrunn i innsats og kvalitet på arbeidet man produserer. Vi ser en klar positiv signifikant korrelasjon mellom PC og Effektivitet. Jo høyere grad av PC jo mere innsats og kvalitet legger de ansatte ned i arbeidet de utfører. Våre funn samsvarer altså her med tidligere teori på området.

Ytre jobbmotivasjon

Denne formen for motivasjon tar for seg den ytre kontrollerte og ikke selvbestemte formen for motivasjon. Den ansatte motiveres i stor grad av de ytre godene og drives i liten eller ingen grad av indre ønske om å utføre oppgavene eller glede ved å gjøre det. SDT mener det foreligger en negativ sammenheng mellom slike former for motivasjon og PC. Det er også det vi har kommet frem til med bakgrunn i vårt datamateriale. En slik form for motivasjon svekker PC, og vil kunne ha ringvirkninger på de variablene som er positivt korrelert med PC. Våre funn stemmer her også overens med tidligere

forskning i de tidligere nevnte settinger.

Indre jobbmotivasjon

Indre motivasjon kommer innenfra og er en selvbestemt form for motivasjon ifølge SDT. Den indre motivasjonen tar for seg den indre driven man har til å utføre en oppgave, gleden eller ønsket om å gjøre det. Våre funn stemmer godt overens med SDT, som sier at PC kan føre til Høykvalitetsformer for motivasjon slik som Indre motivasjon. Da vi i vår studie ikke kan si noe om retningene, vi ser kun om det er en sammenheng, er det fullt mulig å se for seg at forholdet går andre veien. En kan tenke seg at folk som har høy grad av indre motivasjon til jobben de utfører, opplever at de har høy grad av PC. Man kan også godt tenke seg at alle mennesker har et iboende behov for føle at de har kompetanse og at det er dette behovet som tenner den indre motivasjonen. Uansett stemmer våre funn overens med teorien på dette området, som sier at det er en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og indre motivasjon.

Subjective wellbeing

I vår undersøkelse fant vi en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing. Dette er også i tråd med hva SDT sier om forholdet variablene imellom. Ifølge SDT vil oppfyllelse av behovet for kompetanse føre til høyere grad av subjective wellbeing. Vi kan på bakgrunn av vår undersøkelse ikke si noe om retningen på sammenhengen mellom disse variablene, men med bakgrunn i tidligere teori vil en med høy sannsynlighet kunne si at høyere grad av Perceived Competence fører til

høyere grad av subjective wellbeing også blant ansatte på Høgskolen i Buskerud. Det eksisterer en positiv sammenheng mellom disse variablene.

5.2 Praktiske implikasjoner

Våre hypoteser antok en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og Mastery og autonomistøttende klima. Under analysen fant vi også støtte for dette.

Ved denne studien kan vi ikke med bakgrunn i vårt datamateriale konkludere med hva som fører til hva, da vi har undersøkt alle variablene på samme tid. Med bakgrunn i tidligere teori kan vi imidlertid anta at høy grad av autonomistøttende klima så vel som høy grad av Mastery klima fører til høy grad av Perceived Competence.

I praksis vil dette kunne bety at høyere fokus på egenutvikling og personlige utfordringer vil kunne være med på å fremme enkeltindividets følelse av kompetanse. Det samme vil da kunne gjelde for større grad av frihet til utførelse av egne arbeidsoppgaver. Hvis man fremmer enkeltindividets behov for kompetanseutvikling gjennom frihet med konstruktive rammer, og hjelper arbeidstakeren til å fokusere på sine egne prestasjoner fremfor sidemannens, vil man kunne få dyktigere medarbeidere med høyere grad av Perceived Competence.

På den andre siden ser vi at høy grad av Performance klima vil kunne ha en motsatt effekt. Fokuset ved Performance klima vil være på å være nummer 1, den som er best. Arbeidstakere vil måle seg opp etter den som er best, og gjøre nesten hva som helst for

å nå toppen. Temaer som juks og bedrag er vanlige ved høy grad av Performance klima. Vår undersøkelse viser at det er en sammenheng mellom Performance klima og Perceived Competence, men dette forholdet er negativt. Høy grad av Performance klima har altså en sammenheng med lav grad av Perceived Competence. Ifølge tidligere teori kan vi da anta at et høyt fokus på å være nummer en på en arbeidsplass, vil kunne føre til arbeidstakere som føler seg mindre kompetente i jobben de gjør.

Vi ønsket å ta en nærmere kikk på viktigheten av perceived Competence i en jobbsituasjon, og så derfor på forholdet mellom Perceived Competence og begreper som indre og ytre motivasjon, effektivitet og Subjective wellbeing.

I denne studien fant vi en sterk sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing. I praksis, og med bakgrunn i SDT, kan en da tenke seg at høy grad av opplevd kompetanse blant ansatte kan føre til høyere grad av psykisk velvære. Av tidligere forskning innenfor motivasjonsfeltet vet vi at høy grad av psykisk velvære igjen kan bidra til for eksempel mindre sykemeldinger og turnover. Dette er områder som mange bedrifter sliter med, og gjerne vil minimere. Høy turnover kan skape store kostnader i forhold til ansettelsesprosess, opplæring og ikke minst lavere effektivitet i innkjøringsprosessen til en nyansatt. Det samme gjelder sykemeldinger. Her vil det kunne bygge seg opp utgifter ved innleiing av ekstra personell. Ett annet aspekt her er den ekstra arbeidsmengden medarbeidere vil kunne bli tillagt ved sykemeldinger. Dette igjen kan føre til nye sykemeldinger. Det psykososiale arbeidsmiljøet kan en også godt se for seg blir påvirket av enkeltindividets psykiske velvære. Det kan være så enkelt at har man det bra med seg selv når man er på jobb vil man kanskje være hyggeligere med andre også.

Da vi som nevnt fant en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og subjective wellbeing i vår undersøkelse, mener vi dette støtter opp under våre antakelser

om at Perceived Competence er et tema det med fordel kan vies større oppmerksomhet til på en arbeidsplass.

Vår studie viste også en positiv sammenheng mellom Perceived Competence og effektivitet. Enhver bedrift vil ha et ønske om en viss grad av effektivitet, og for mange handler Performance klima nettopp om dette. Tidligere så vi at Performance klima har en negativ sammenheng med Perceived Competence. Vi synes det derfor er svært interessant å se at lav Perceived Competence har en sammenheng med lav effektivitet og visa versa.

Ett annet viktig aspekt av denne undersøkelsen er forholdet mellom motivasjon og Perceived Competence. Vi mener det er interessant og se at indre motivasjon har en signifikant korrelasjon med Perceived Competence. Dette kan sies å være en av de ypperste former for motivasjon, da motivasjonen kommer innenfra. Individet har selv et ønske om å gjøre en oppgave, da man gjerne opplever det som en glede. Indre motivasjon i arbeidslivet er svært høyt verdsatt av mange, og det finnes en rekke teorier på hvordan man kan øke individets indre motivasjon til en oppgave. Ut fra vår studie ser vi at økt egenoppfattede kompetanse har en sammenheng med høyere grad av Indre motivasjon. Det er mulig det er så enkelt at alle har behov for å føle seg flink i det man gjør, og at det å føle seg flink kanskje faktisk gjør at man får en større indre driv til å gjøre nettopp dette.

På den andre siden av skalaen har man ytre motivasjon. Motivasjon på bakgrunn av sosiale eller materielle faktorer, slik som penger og forventninger. Vi ser her at sammenhengen mellom Perceived Competence og ytre motivasjon er negativ. Øker du den ene så minker den andre. Ved en slik sammenheng kan man spekulere i en form for kjede reaksjon. Høy ytre motivasjon som presser ned Perceived Competence, som igjen

minker subjektive wellbeing og effektivitet. Vi ser ikke på årsaker og virkninger i vår studie, vi tar kun for oss om det finnes en sammenheng og om den er positiv eller negativ. En konklusjon på hva som fører til hva blir derfor vanskelig med bakgrunn i våre analyser.

Med bakgrunn i våre funn mener vi det vil være svært hensiktsmessig å sørge for at ansatte i en kunnskapsbedrift oppnår en høy grad av opplevd kompetanse. Utfallene av dette vil kunne ha en positiv effekt på bedriftens effektivitet, ansattes indre motivasjon og psykiske velvære.

På bakgrunn av våre funn kan vi konkludere med at tiltak som fremmer et autonomistøttende eller Mastery klima kan være med på å bidra til høyere grad av opplevd kompetanse hos ansatte.

For å fremme et autonomistøttende klima på en arbeidsplass kan man iverksette tiltak som er med på gi de ansatte større beslutningskraft i egen arbeidshverdag. Dette kan for eksempel gjøres igjennom større frihet til utførelsen av arbeidsoppgavene, samt involvere de ansatte i beslutningsprosesser hvor dette er naturlig. Et annet viktig element er å minske bruken av pressmidler, både fysisk og psykisk.

Mastery klimaer baserer seg på læring og utvikling av den enkelte arbeidstakers eget ferdighetsnivå. For å kunne bygge oppunder et slikt miljø kan man for eksempel tilby kursing, samt ha høyere fokus på samarbeid og hver enkeltes utvikling istedenfor å fremme kun den beste. Å la de ansatte få mulighet til å fordype seg innen emner de selv føler er interessant og brenner for, vil være med på utvikle de ansattes kompetanse. Et annet element er kunnskapsdatabaser hvor den enkeltes interesser og ferdigheter kategoriseres. Med et slikt system vil man lettere kunne finne oppgaver som passer den

enkelte bedre, men man vil også kunne løse en bedrifts problemstillinger mer konstruktivt. Rett man/kvinne på rett plass.

5.3 Studiens svakheter

De funn og implikasjoner vi har beskrevet i denne oppgaven må betraktes i lys av de svakheter studien har.

Først og fremst begrenses denne studien på grunn av vår tid til rådighet. Da vi har hatt begrenset med tid til gjennomføring av denne studien, har vi benyttet oss av tverrsnitt og beskrivende design. Vi kan altså ikke med bakgrunn i våre data si noe om retningen på de sammenhengene vi har dokumentert.

Denne studien benytter kun et case og relativt få respondenter. Dette vil si at våre funn kun kan generaliseres til å gjelde for det utvalget vi har benyttet oss av, altså ansatte på Høgskolen i Buskerud. Vi kan med andre ord ikke si at våre funn gjelder alle kunnskapsbedrifter eller alle ansatte i jobbsituasjon. Skulle vi kunne generalisert til en større gruppe måtte vi hatt et større utvalg og flere respondenter.

Vi fant i denne studien noe svak forklaringskraft når det gjelder sammenhengene mellom de motivasjonelle klimaene og Perceived Competence. Dette kan antyde at det finnes flere variabler som også er med på å beskrive dette begrepet. Vi burde derfor kanskje hatt med flere variabler, og testet disse opp mot Perceived Competence, for å kunne få et mere riktig bilde på dette begrepet.

Vi burde kanskje for eksempel hatt med kontrollspørsmål om hvilken type arbeid respondentene har, om de arbeider som foreleser eller i administrasjon etc. Det kan

tenkes at arbeidshverdagen til disse to gruppene kan være ganske forskjellige, men da vi ikke hadde med denne kontrollvariabelen i vår undersøkelse kan vi ikke si noe om dette kan ha en påvirkning på Perceived Competence.

Under gjennomføringen av selve spørreundersøkelsen fikk vi tilbakemeldinger om at spørsmålene under amotivert type motivasjon var vanskelige å forstå. Respondentene hadde problemer med å forstå hva det var de svarte på her. Vi kom derfor frem til at dette underbegrepet av motivasjon måtte fjernes under analysene, og vi mistet dermed et underbegrep av motivasjonsbegrepet som i utgangspunktet kunne vært interessant å sett i forhold til Perceived Competence. Under analysene forkastet vi også underbegrepene introjeksjon, integrert og identifikasjon. Dersom vi hadde kunnet benytte oss av disse, ville det vært mulig å undersøke en mer komplett sammenheng mellom motivasjon og PC. Istedenfor kan vi kun si noe om forholdet mellom PC og indre samt ytre motivasjon for seg.

5.4 Videre forskning

Vi fant i vår studie støtte for våre antakelser om en sammenheng mellom motivasjonelle klimaer og Perceived Competence. Forklaringskraften var imidlertid noe lav. Dette kan tyde på at det finnes andre variabler som ikke var med i vår undersøkelse, som muligens har større påvirkning på dette. Dersom vi skulle forsket videre på dette temaet ville vi derfor undersøkt hvilke andre variabler dette kunne være. Her kunne det vært interessant å foreta en longitudinell studie slik at vi kunne sagt noe om hva som fører til høyere opplevd kompetanse. Variabler vi kunne tenke oss å undersøke nærmere ville da vært blant annet tilbakemeldinger fra leder, grad av ros, kursing, type måling, oppfattet psykososialt arbeidsmiljø samt tilhørighet til arbeidsplassen.

I vår studie fant vi en sammenheng mellom motivasjonelle klimaer og Perceived Competence. Vårt utvalg var relativt lite (ca 300 respondenter) og vår svarprosent var relativt lav (ca 30 %). Det ville derfor kunne være interessant å gjennomføre en større undersøkelse på disse temaene, og gå inn i forskjellige typer større bedrifter, hvor de har høy fokus på forskjellige typer motivasjonsstrategier, og undersøkt disse temaene nærmere. Vi ville da hatt tre forskjellige case, en for hver type motivasjonelt klima, og vi ville satset på bedrifter med mere enn 500 ansatte. På denne måten ville vi kunne sammenlignet forskjeller i opplevd kompetanse i de aktuelle bedriftene, og ville fått et mere solid grunnlag for å kunne si noe om sammenhengene mellom de motivasjonelle klimaene og Perceived Competence.

6 KONKLUSJON

Vår problemstilling var som følger:

Hvilke sammenhenger er det mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte?

Vi har nå foretatt analyser av vårt datamateriale og diskutert våre funn opp mot teori og praksis.

Vår studie viste seg å sammenfalle med tidligere teori på området. Tidligere studier viser sammenhenger mellom motivasjonelle klimaer og oppfattet kompetanse i lærings- eller idrettssituasjoner. Vi har i vår studie dokumentert at det eksisterer en slik sammenheng også i en arbeidssituasjon.

Effektene av opplev kompetanse har på effektivitet, motivasjon og velvære viste seg også i vår undersøkelse å stemme overens med tidligere teori på dette området.

Vi kan i vår studie konkludere med følgende sammenhenger mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte på Høgskolen i Buskerud:

1. Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende klima og opplevd kompetanse.
2. Det er en negativ sammenheng mellom motivasjonelt klima: Performance og opplevd kompetanse.

3. Det er en positiv sammenheng mellom motivasjonelt klima: Mastery og opplevd kompetanse.
4. Det er en negativ sammenheng mellom opplevd kompetanse og ytre jobbmotivasjon.
5. Det er en positiv sammenheng mellom opplevd kompetanse og indre jobbmotivasjon.
6. Det er en positiv sammenheng mellom opplevd kompetanse og effektivitet.
7. Det er en positiv sammenheng mellom opplevd kompetanse og velvære.

Referanseliste

- Ames, C., & Archer, J. (1987) Mothers beliefs about the role of ability and effort in school learning. *Journal of educational psychology*. Vol. 79. SS.409-414
- Ames, C. (1992) Achievement goals, motivation climate, and motivational processes. G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* (SS.161-176). Champaign, IL: Human Kinetics
- Andrew J. Elliot, Kou Murayama, Reihard Pekrun (2001) A 3 X 2 Achievement Goal Model *Journal of Educational Psychology*. 2001 Vol.103, No.3, ss. 632-648
- Andrew J. Elliot, & Marcy A. Church. (1997) A Hierarchical model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of personality and Social Psychology*. Vol.72. No.1. SS.218-232
- Bollen, K.A. (1989). "Structural Equations with Latent Variables," *Wiley*, kap. 6., pp. 179- 225
- Bollen, K., & Lennox, R. (1991). "Conventional Wisdom on Measurement: A Structural Equation Perspective." *Psychological Bulletin*, 110(2), pp. 305-314.
- Berry, W. D. 1993. Understanding regression assumptions, Iowa City, Sara Miller McCune, Sage Publications, Inc.
- Cobanoglu, C. (2003). "The effect of incentives in web surveys: application and ethical considerations." *International Journal of Market Research*, 45, pp. 475-488.
- Darren C. Treasure and Glyn C. Roberts Students' (2001) perceptions of the Motivational Climate, Achievement Beliefs, and Satisfaction in physical Education. *Research Quarterly for exercise and sport*; Jun 2001; 72,2; ProQuest pg.165
- David Trouilloud, Philippe Sarrazin, Julien Bois (2006) Relation Between Teachers' Early Expectations and Students' Later Perceived Competence in Physical Education Classes: Autonomy-Supportive Climate as a Moderator. *Journal of Educational Psychology* , Vol. 98, No. 1, 75-86
- David E. Conroya, J. Douglas Coatsworthb (2007) Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise*. 8. 671-684
- Deci, E.L. (1975) Intrinsic motivation. New York: Plenum
- 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. (2012) SDT. HIBU Hønefoss: Plenum
- Field, A. 2005. Discovering statistics using SPSS, London, SAGE publications Ltd.
- Gagnè, M., Forest, J., Vanssteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., et al. (2010) Validation evidence in 10 languages for the revised motivation at work scale. Unpublished Manuscript. Concordia University, Montreal, Canada.
- Gall, M. D., Gall, J. P. og BORG, W. R. 1996. Educational research: An introduction, New York, Longman
- Grønmo, S. 2004. Samfunnsvitenskaplige metoder, EU, Fagbokforlaget Vigmonstad og Bjørke AS.
- Johannessen, A., Kristoffersen, L. og Tuft, P. A. 2004a. Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag, Oslo, Abstrakt forlag.
- Kaplan and Carol Midgley. (1997) The Effect of Achievement Goals: Does Level of Perceived Academic Competence Make a Difference?, *Contemporary Educational Psychology* 22, 415–435
- Kline, R. B. 1998. Principles and practice of structural equation modeling, New York, Guilford Publications.
- Kline, R. B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). New York: *Guilford Press*.
- Kline R.B. (2011). "Principles and Practice of Structural Equation Modeling". *The Guilford Press*.
- Kuvaas, B. (2006a) Performance appraisal, satisfaction, and employee outcomes; mediating and moderating roles of work motivation. *International journal of Human Resource Management*, 17, 504-522.
- Kumar, N., Stern, L. W., Anderson, J. C., Stern, L. W., & Anderson, J. C. (1993). "Conducting interorganizational Research Using Key Informants" *Management*, 36(6), pp. 1633-1651.
- Lindsay Kipp og Anthony J. Amorose. (2009) Perceived Motivational Climate and Self-Determined Motivation in Female High School Athletes. Illinois state university. *Journal of Sport behavior*, Vol. 31, No.2 2009
- Maehr, M.L. (1989). Thoughts about motivation. C. Ames & R. Ames. Research on motivation in education Vol.3, ss.299-315. *New York academic press*.
- Mitchell, M. L. and Jolley, J. M. (2007) "Research design explained." 7th ed. Belmont, CA: *Thomson Wadsworth*

- Nadia Leroy, Pascal Bressoux, Philippe Sarrazin, David Trouilloud. (2007) Impact of teachers' implicit theories and Perceived pressures on the establishment of an autonomy supportive climate. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. XXII, n° 4, 529-545
- Nerstad, Roberts & Richardsen. Kultur og arbeidssituasjon (Motivasjonsklima) –, in press
- Nunnally, J. C. & I. H. Bernstein (1994). "Psychometric Theory." New York: *McGraw, Hill*
- O'Rourke, Daniel J. Smith, Ronald E. Smoll, Frank L. Cumming, Sean P. (2011) Trait Anxiety in Young Athletes as a Function of Parental Pressure and Motivational Climate: Is Parental Pressure Always Harmful? *Journal of Applied Sport Psychology*. 2011. Vol.23. issue4, ss 398-412
- Pavot, W., & Diener, E. (1993) Review of the satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment.*, 5, 164- 172
- Philippe Sarrazin, Emma Guillet, and François Cury (2001) The Effect of Coach's Task- and Ego-Involving Climate on the Changes in Perceived Competence, Relatedness, and Autonomy Among Girl Handballers. *European Journal of Sport Science*, vol. 1, issue 4©2001
- Ringdal, K. 2001. Enhet og Mangfold, Bergen.
- Ringdal, K. 2007. Enhet og Mangfold, Bergen.
- 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.
- Standage Martyn, Joan L., Duda, Nikos Ntoumanus. (2003) Predicting motivational regulations in physical education: the interplay between dispositional goal orientations, motivational climate and Perceived Competence *Journal of Sports Sciences*, 2003.
- Stornes, Tor Bru, Edvin Idsoe, Thormod. (2008) Classroom Social Structure and Motivational Climates: On the influence of teachers' involvement, teachers' autonomy support and regulation in relation to motivational climates in school classrooms. *Scandinavian Journal of Educational Research*. Vol.52, No 3, June 2008, pp.315-329
- Symeon P. Vlachopoulos & Sotiria Michailidou. (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(3), 179–201.

Tabachnick, B. G. og Fidell, L. S. 2001. *Using Multivariate Statistics*. Ed. Boston: Pearson.

Treasure, D. C. Roberts, G. C. (2001) Students' perceptions of the motivational climate, achievement beliefs, and satisfaction in physical education. *Research quarterly for exercise and sport*. Vol. 72, No.2, ss.165-175.

Venkatraman, N. and Ramanujan, V (1987) "Planning Systems Success: A Conceptualisation and an Operational Model." *Management Science*, 8 (6), pp. 687-705.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A (1988) . Development and Validation of brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*., 54, 1063- 1070.

Nettsider

Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.
Forskningsetisk sjekklister
<http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>. (2012,20, Sept)

SDT.org - <http://selfdeterminationtheory.org/> (November 2012) og
<http://www.selfdeterminationtheory.org/questionnaires/10-questionnaires/82>
(November 2012)

Vedlegg

Innhold:

Vedlegg 1: Skjevhet og spisshet	104
Vedlegg 2: Konvergent validitet	111
Vedlegg 3: Diskriminant Validitet	116
Vedlegg 4: Divergent analyse	117
Vedlegg 5: Indeksering	119
Vedlegg 6: Reliability	121
Vedlegg 7: Regresjonsforutsetninger	124
Vedlegg 8: Hypotesetesting	133
Vedlegg 9: Informasjonsskriv og survey	138
Vedlegg 10: Godkjenning fra NSD	150

Vedlegg 1: Skjevhet og spissitet

Motivasjonelt klima Performance

Statistics

	PF1 I min avdeling/arbeidsgruppe... måles arbeidsprestasjoner på grunnlag av en sammenligning med kollegaers prestasjoner.	PF2 I min avdeling/arbeidsgruppe... motiveres det til rivalisering mellom ansatte.	PF3 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til interne konkurranser for å oppnå best mulig resultat.	PF4 I min avdeling/arbeidsgruppe... fremheves (kun) de arbeidstakerne som oppnår de aller beste resultatene/prestasjonene.	PF5 I min avdeling/arbeidsgruppe... eksisterer det et rivaliserende konkurranseforhold blant arbeidstakerne.	PF6 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir man oppmuntret til å prestere optimalt for å ha muligheten til å oppnå belønninger (f.eks. høyre lønn, bonus, ferietid, gaver)	PF7 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir den enkeltes prestasjoner sammenliknet med andre kollegaers prestasjoner.	PF8 I min avdeling/arbeidsgruppe... er det viktig å prestere bedre enn andre.
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1	1
Skewness		-,109	,841	,901	,416	,226	,301	,074
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		-1,548	-,365	-,629	-1,206	-1,364	-1,490	-1,405
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478	,478	,478

Motivasjonelt klima Mastery

Statistics

	MA1 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig utveksling av tanker og ideer.	MA2 I min avdeling/arbeidsgruppe... legges det vekt på den enkeltes læring og utvikling	MA3 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig kunnskapsutveksling.	MA4 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir arbeidstakerne oppmuntret til å prøve nye løsningsmetoder i arbeidsprosessen.	MA5 I min avdeling/arbeidsgruppe... har alle en viktig og tydelig oppgave i arbeidsprosessen.	MA6 I min avdeling/arbeidsgruppe... er et av målene å få den enkelte til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen.
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1
Skewness		-1,009	-,853	-1,206	-,472	-,602
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,281	-,120	,924	-,837	-,339
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478

Motivasjonelt klima Autonomistøttende

Statistics

	AS1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	AS2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg forstått av min leder	AS3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb	AS4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	AS5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	AS6 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på.
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1
Skewness		-1,248	-1,223	-1,933	-,532	-1,118
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,788	,813	4,287	-,666	,362
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478

*Perceived competence***Statistics**

		PC1 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere jobben min	PC2 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg mestrer jobben.	PC3 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.	PC4 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1
Skewness		-1,682	-1,792	-1,353	-1,658
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241
Kurtosis		3,988	4,977	2,650	4,411
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478

*Work motivation ytre materiell***Statistics**

		WYM1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	WYM2Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør.	WYM3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den.
N	Valid	100	100	100
	Missing	1	1	1
Skewness		,921	,198	1,667
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241
Kurtosis		,473	-,667	3,032
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478

*Work motivation ytre Sosial***Statistics**

		WMYS1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil verdsette meg høyere. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	WMYS2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil respektere meg mer. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	WMYS3 Jeg legger innsats i jobben min... For å unngå å bli kritisert av andre. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)
N	Valid	100	100	100
	Missing	1	1	1
Skewness		,314	,118	,699
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241
Kurtosis		-,474	-,630	,622
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478

*Work motivation introjeksjon***Statistics**

		WMIJ1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	WMIJ2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	WMIJ3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers vil jeg føle meg skamfull.	WMIJ4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1
Skewness		-,182	-,513	,603	-,524
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241
Kurtosis		-,556	,042	-,445	-,082
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478

VEDLEGG

*Work motivation identifikasjon***Statistics**

		WMID1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben.	WMID2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier.	WMID3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg.
N	Valid	100	100	100
	Missing	1	1	1
Skewness		-,569	-,922	-,850
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241
Kurtosis		,047	,717	,433
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478

*Work motivation Integrert***Statistics**

		WMIG1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg.	WMIG2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg.	WMIG3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig vane for meg.	WMIG 4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv.
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1
Skewness		,468	,249	,029	-,111
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241
Kurtosis		-,401	-,793	-,889	-,758
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478

VEDLEGG
Work motivation indre

Statistics

		WMI1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben.	WMI2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende.	WMI3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi den jobben jeg gjør er interessant.
N	Valid	100	100	100
	Missing	1	1	1
Skewness		-,581	-,778	-1,077
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241
Kurtosis		-,074	,077	,979
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478

Work motivation amotivert

Statistics

		WMA1 Jeg legger innsats i jobben min... Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe.	WMA2 Jeg legger innsats i jobben min... Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge ned noen innsats i.	WMA3 Jeg legger innsats i jobben min... Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs.
N	Valid	100	100	100
	Missing	1	1	1
Skewness		3,575	2,833	3,035
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241
Kurtosis		16,394	7,859	9,247
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478

VEDLEGG
Work performance innsats

Statistics

		WPIS1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	WPIS2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.	WPIS3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet.	WPIS4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder.	WPIS5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det.
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1
Skewness		-1,234	-2,028	-1,980	-2,758	-2,121
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		2,263	7,728	7,053	12,548	7,104
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478

Work performance kvalitet

Statistics

		WPK1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå.	WPK2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	WPK3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb.	WPK4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå.	WPK5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Andre i organisasjon en ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid.
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1
Skewness		-1,199	-,314	-,318	-,943	-,313
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		1,963	-,530	,194	,943	-1,035
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478

VEDLEGG

Positiv affeksjon subjektive well being

Statistics

		PASW1 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Begeistret	PASW2 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Entusiastisk	PASW3 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Oppvakt/klar	PASW4 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Inspirert	PASW5 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Målbevist	PASW6 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Livlig
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1
Skewness		-,760	-1,072	-,306	-,765	-,380	-,313
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,688	1,655	-,368	,669	-,196	-,374
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478	,478

Negativ affeksjon subjektive well being

Statistics

		NASWS1 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Fortvilet	NASWS2 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Oppskaket	NASWS3 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Bekymret	NASWS4 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Irritert	NASWS5 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Nervøs	NASWS6 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Redd
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1	1
Skewness		1,850	1,800	,731	,611	1,989	3,559
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		3,012	2,515	-,015	-,090	3,484	12,804
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478	,478

Livstilfredshet

Statistics

		LT1 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle.	LT2 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Mine livsforhold er utmerkede.	LT3 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er fornøyd med livet mitt.	LT4 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt.	LT5 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting.
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	1	1	1	1	1
Skewness		-,675	-,907	-1,081	-,792	-,438
Std. Error of Skewness		,241	,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,016	,378	,999	,554	-,697
Std. Error of Kurtosis		,478	,478	,478	,478	,478

Vedlegg 2: Konvergent validitet

Livstilfredshet:

Factor Matrix^a

	Factor
	1
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle.	,788
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Mine livsforhold er utmerkede.	,846
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er fornøyd med livet mitt.	,945
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt.	,888
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting.	,746

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Negativ affeksjon Subjective well being

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Fortvilet	,772
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Oppskaket	,772
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Bekymret	,734
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Irritert	,744
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Nervøs	,611
Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Redd	,571

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

VEDLEGG
Positive affeksjon Subjective well being

Factor Matrix^a

	Factor
	1
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå.	,824
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	,815
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb.	,500
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå.	,515
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid.	,769

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Work Performance Innsats

Factor Matrix^a

	Factor
	1
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	,641
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.	,734
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet.	,889
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder.	,927
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det.	,765

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

Work Motivation amotivert

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe.	,554
Jeg legger innsats i jobben min... Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge ned noen innsats i.	,999
Jeg legger innsats i jobben min... Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs.	,842

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

VEDLEGG
Work motivation indre

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben.	,867
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende.	,978
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi den jobben jeg gjør er interessant.	,954

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Work motivation identifikasjon

Factor Matrix^a

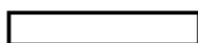
	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben.	,817
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier.	,817
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg.	,824

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 3 iterations required.

Work motivation Introjeksjon

Factor Matrix^a



a. Attempted to extract 2 factors. In iteration 25, the Hessian was not positive definite. Extraction was terminated.

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	,832
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	,803
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.	,455

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Med WMI3

Uten WMI3

*Work motivation Integrert***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg.	,819
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg.	,823
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig vane for meg.	,921
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv.	,726

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

*Work motivation ytre materiell***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil verdsette meg høyere. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	,929
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil respektere meg mer. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	,972
Jeg legger innsats i jobben min... For å unngå å bli kritisert av andre. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	,323

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

*Work performance Ytre sosial***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	,502
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør.	,591
Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den.	,710

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

VEDLEGG
Percived competence

Factor Matrix^a

	Factor
	1
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere jobben min	,899
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg mestrer jobben.	,948
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.	,654
I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.	,702

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

Motivasjonelt klima Autonomistøttende

Factor Matrix^a

	Factor
	1
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	,883
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg forstått av min leder	,924
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb	,838
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	,862
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	,933
For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på.	,903

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Motivasjonelt klima Mastery

Factor Matrix^a

	Factor
	1
I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig utveksling av tanker og ideer.	,921
I min avdeling/arbeidsgruppe... legges det vekt på den enkeltes læring og utvikling	,843
I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig kunnskapsutveksling.	,952
I min avdeling/arbeidsgruppe... blir arbeidstakerne oppmuntret til å prøve nye løsningsmetoder i arbeidsprosessen.	,847
I min avdeling/arbeidsgruppe... har alle en viktig og tydelig oppgave i arbeidsprosessen.	,635
I min avdeling/arbeidsgruppe... er et av målene å få den enkelte til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen.	,817

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

VEDLEGG
Motivasjonelt klima performance.

Factor Matrix^a

	Factor
	1
I min avdeling/arbeidsgruppe... måles arbeidsprestasjoner på grunnlag av en sammenligning med kollegaers prestasjoner.	,806
I min avdeling/arbeidsgruppe... motiveres det til rivalisering mellom ansatte.	,781
I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til interne konkurranser for å oppnå best mulig resultat.	,759
I min avdeling/arbeidsgruppe... fremheves (kun) de arbeidstakerne som oppnår de aller beste resultatene/prestasjonene.	,768
I min avdeling/arbeidsgruppe... eksisterer det et rivaliserende konkurranseforhold blant arbeidstakerne.	,807
I min avdeling/arbeidsgruppe... blir man oppmuntret til å prestere optimalt for å ha muligheten til å oppnå belønninger (f.eks. høyre lønn, bonus, ferietid, gaver)	,580
I min avdeling/arbeidsgruppe... blir den enkeltes prestasjoner sammenliknet med andre kollegaers prestasjoner.	,880
I min avdeling/arbeidsgruppe... er det viktig å prestere bedre enn andre.	,840

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Vedlegg 3: Diskriminant Validitet

Correlations

		Ytre_motivasjon	SWB	EF	PC	MA	PF	AS	WMI
Ytre_motivasjon	Pearson Correlation	1	-,281**	-,048	-,277**	-,101	,253**	-,231*	-,147
	Sig. (1-tailed)		,002	,318	,003	,159	,005	,010	,072
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
SWB	Pearson Correlation	-,281**	1	,442**	,587**	,349**	-,084	,364**	,533**
	Sig. (1-tailed)	,002		,000	,000	,000	,202	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
EF	Pearson Correlation	-,048	,442**	1	,486**	,224*	-,044	,197*	,302**
	Sig. (1-tailed)	,318	,000		,000	,012	,333	,025	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PC	Pearson Correlation	-,277**	,587**	,486**	1	,194*	-,188*	,232*	,378**
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,000		,027	,031	,010	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MA	Pearson Correlation	-,101	,349**	,224*	,194*	1	-,350**	,702**	,430**
	Sig. (1-tailed)	,159	,000	,012	,027		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PF	Pearson Correlation	,253**	-,084	-,044	-,188*	-,350**	1	-,350**	-,101
	Sig. (1-tailed)	,005	,202	,333	,031	,000		,000	,158
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
AS	Pearson Correlation	-,231*	,364**	,197*	,232*	,702**	-,350**	1	,584**
	Sig. (1-tailed)	,010	,000	,025	,010	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
WMI	Pearson Correlation	-,147	,533**	,302**	,378**	,430**	-,101	,584**	1
	Sig. (1-tailed)	,072	,000	,001	,000	,000	,158	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

VEDLEGG
Vedlegg 4: Divergent analyse

Gruppe 1.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
PF1 I min avdeling/arbeidsgruppe... måles arbeidsprestasjoner på grunnlag av en sammenligning med kollegaers prestasjoner.	,835	-,069	-,089	,056
PF2 I min avdeling/arbeidsgruppe... motiveres det til rivalisering mellom ansatte.	,748	-,290	-,290	-,067
PF3 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til interne konkurranser for å oppnå best mulig resultat.	,790	-,103	-,137	-,035
PF4 I min avdeling/arbeidsgruppe... fremheves (kun) de arbeidstakerne som oppnår de aller beste resultatene/prestasjonene.	,736	-,220	-,281	,052
PF5 I min avdeling/arbeidsgruppe... eksisterer det et rivaliserende konkurranseforhold blant arbeidstakerne.	,789	-,193	-,091	-,170
PF6 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir man oppmuntret til å prestere optimalt for å ha muligheten til å oppnå belønninger (f.eks. høyre lønn, bonus, ferietid, gaver)	,705	,192	,045	-,078
PF7 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir den enkeltes prestasjoner sammenliknet med andre kollegaers prestasjoner.	,855	-,195	-,097	-,058
PF8 I min avdeling/arbeidsgruppe... er det viktig å prestere bedre enn andre.	,841	-,116	-,004	-,179
MA1 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig utveksling av tanker og ideer.	-,141	,228	,871	-,053
MA2 I min avdeling/arbeidsgruppe... legges det vekt på den enkeltes læring og utvikling	-,025	,502	,745	,055
MA3 I min avdeling/arbeidsgruppe... oppfordres det til samarbeid og gjensidig kunnskapsutveksling.	-,132	,277	,878	-,023
MA4 I min avdeling/arbeidsgruppe... blir arbeidstakerne oppmuntret til å prøve nye løsningsmetoder i arbeidsprosessen.	-,085	,319	,837	,089
MA5 I min avdeling/arbeidsgruppe... har alle en viktig og tydelig oppgave i arbeidsprosessen.	-,279	,349	,601	,253
MA6 I min avdeling/arbeidsgruppe... er et av målene å få den enkelte til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen.	-,201	,374	,780	,141
AS1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	-,125	,828	,331	,093
AS2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg forstått av min leder	-,111	,897	,235	,156
AS3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb	-,263	,793	,240	,093
AS4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	-,133	,754	,439	,112
AS5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	-,174	,858	,343	-,014
AS6 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på.	-,080	,845	,327	,101
PC1 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere jobben min	-,117	,154	-,020	,885
PC2 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg mestrer jobben.	-,102	,128	,026	,914
PC3 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.	-,051	-,162	,234	,776
PC4 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.	-,040	,229	-,005	,794

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

VEDLEGG
Gruppe 2.

Rotated Component Matrix^a

	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
WMYS1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil verdsette meg høyere. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	-.070	.066	-.004	-.017	-.078	.148	.031	.058	.894	.069	.095	.033	.002
WMYS2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre da vil respektere meg mer. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	-.081	.044	-.042	-.060	-.067	.099	.098	.129	.892	.070	.146	.002	-.024
WMYS3 Jeg legger innsats i jobben min... For å unngå å bli kritisert av andre. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	-.133	-.238	-.158	-.090	.033	.349	.039	-.037	.321	-.034	.029	.581	-.145
WYMY1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører. (For eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)	-.008	-.134	-.013	-.159	-.015	.030	.152	.245	.341	-.167	.632	-.071	-.201
WYMY2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør.	.034	.128	-.023	.004	-.111	.158	.016	-.123	.043	.271	.755	-.049	.086
WYMY3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den.	-.095	-.120	-.100	-.064	-.167	.109	.088	-.170	.194	-.075	.642	.405	.086
WMU1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	-.002	-.071	.271	-.156	-.091	.105	.037	.328	.382	.490	.257	.160	.080
WMU2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	-.033	-.041	.254	-.049	.104	.013	.054	.485	.409	.508	.083	.088	.036
WMU4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv.	-.035	.195	.002	-.054	-.013	.179	-.010	-.048	.081	.809	.051	.005	-.048
WMID1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben.	.146	.221	.504	.079	.373	.132	-.015	.139	-.138	.292	.180	-.036	.281
WMID2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier.	.138	.086	.376	.147	.372	.246	.217	.261	-.216	.248	.219	-.283	.146
WMID3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg.	-.025	.150	.667	.097	.197	.253	.049	.292	-.240	.182	.192	-.045	-.043
WMIG1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg.	-.033	.128	-.050	-.032	.109	.854	-.107	.086	-.006	.076	.135	.085	.129
WMIG2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg.	.041	.156	.154	-.029	-.009	.837	.032	.004	.172	-.035	.065	.141	.179
WMIG3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig vane for meg.	.050	.013	-.027	.080	.108	.910	.015	.022	.109	.050	.080	-.035	-.064
WMIO 4 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv.	.099	.098	.327	.058	-.036	.738	.119	.198	.031	.171	-.077	-.119	-.249
WMI1 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben.	.213	.086	.822	.214	.187	.012	-.140	.063	.006	.049	-.053	-.095	.010
WMI2 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende.	.245	.098	.861	.247	.003	.037	-.123	.039	.097	-.069	-.079	.011	-.037
WMI3 Jeg legger innsats i jobben min... Fordi den jobben jeg gjør er interessant.	.317	.078	.851	.206	.007	.013	-.095	.031	.059	.004	-.117	.052	-.007
WPIS1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	-.060	.706	.064	.169	.029	.192	-.053	.079	.063	-.047	.180	-.027	.127
WPIS2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.	.014	.785	.074	.008	-.010	.165	-.048	.200	.088	.210	.064	-.177	.143
WPIS3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet.	.125	.853	.153	.115	.222	.057	.039	.001	-.018	-.109	-.097	.035	-.019
WPIS4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder.	.129	.895	.053	.060	.133	.042	-.001	-.030	-.008	.024	-.109	.026	.003
WPIS5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det.	.074	.784	.062	.238	.009	-.056	-.052	.224	-.036	.073	-.032	-.034	-.075
WPK1 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå.	.209	.300	.094	.180	.288	.035	-.174	.623	.167	-.016	-.108	-.165	.035
WPK2 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	.087	.163	.189	.167	.311	.076	-.126	.728	.019	-.055	-.064	.033	-.035
WPK3 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb.	.105	.201	-.001	.000	.134	.086	.018	.473	.071	-.579	.080	.061	.180
WPK4 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå.	.139	.225	-.005	.089	.196	.114	-.055	.365	-.038	-.191	.023	-.160	.628
WPK5 For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid.	.261	.093	.051	.127	.093	.117	-.108	.773	.117	-.003	-.035	-.041	.140
PASW1 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Begeistret	.428	.154	.158	.676	.156	.080	-.088	.127	-.050	-.016	.008	.074	-.214
PASW2 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Entusiastisk	.352	.147	.132	.694	.148	.022	-.165	.131	-.115	-.050	-.014	.074	-.258
PASW3 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Oppvåkklar	.087	.099	.207	.763	.219	-.002	-.110	-.084	-.018	-.114	-.084	-.035	.217
PASW4 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Inspirert	.396	.059	.139	.742	.078	.026	-.226	.110	-.096	-.043	.040	.072	-.146
PASW5 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Måtevis	.118	.252	.067	.718	.036	-.010	.030	.116	-.082	.058	.096	-.140	.289
PASW6 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Livlig	.046	.085	.182	.788	-.018	.004	.002	.099	.073	-.001	-.149	-.084	.040
NASWS1 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Fortvilet	-.180	-.027	-.088	-.239	-.183	-.104	.726	-.085	.140	-.031	.071	.088	.247
NASWS2 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Oppskaket	-.119	-.138	-.189	-.164	-.024	.044	.790	-.070	-.068	.020	-.014	.211	.165
NASWS3 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Bekymret	-.074	.127	.081	-.108	-.438	-.014	.681	-.123	.075	-.005	.074	.007	-.225
NASWS4 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Irritert	-.180	-.053	-.154	.024	-.058	.082	.835	-.039	.111	-.014	.026	-.078	-.211
NASWS5 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Nervøs	.006	.050	.195	.072	-.386	-.008	.514	-.075	.000	.070	.246	.432	-.082
NASWS6 Se på hver enkelt og angi på på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker. Redd	-.091	-.003	.007	-.035	-.318	-.041	.434	.017	-.142	.092	.015	.640	-.033
LT1 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle.	.803	.045	.115	.197	.034	.133	-.014	.212	-.045	-.081	.102	.074	-.136
LT2 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Mine livsforhold er utmerkede.	.834	.046	.060	.148	.099	-.025	-.146	.155	-.114	-.059	-.041	.011	-.024
LT3 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg er fornøyd med livet mitt.	.895	.077	.151	.112	.081	.008	-.175	.029	-.078	.028	-.050	-.060	.070
LT4 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt.	.823	.066	.263	.197	.175	.027	-.097	.029	.027	-.054	-.039	-.131	.070
LT5 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting.	.708	.052	.228	.174	.236	-.028	-.047	.038	.032	.086	.003	-.143	.236
PC1 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere jobben min	.070	.146	.173	.106	.761	.075	-.234	.235	-.051	.006	-.105	-.144	-.064
PC2 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg mestrer jobben.	.127	.127	.148	.154	.809	.004	-.243	.142	-.015	.002	-.068	-.141	-.005
PC3 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.	.313	.081	-.042	.091	.748	.080	-.019	.122	-.063	-.039	-.011	.050	.263
PC4 I hvilken grad passer disse utsagnene for deg? Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.	.239	.160	.369	.117	.600	.112	-.199	.132	-.109	-.174	-.174	-.002	-.144

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

VEDLEGG
Vedlegg 5: Indeksering

Subjective wellbeing

Correlations

		PASW	NASW	LT
PASW	Pearson Correlation	1	-,300**	,526**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	100	100	100
NASW	Pearson Correlation	-,300**	1	-,327**
	Sig. (2-tailed)	,002		,001
	N	100	100	100
LT	Pearson Correlation	,526**	-,327**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PC	SWB
PC	Pearson Correlation	1	,587**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	100	100
SWB	Pearson Correlation	,587**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Effektivitet

Correlations

		WPIS	WPIK
WPIS	Pearson Correlation	1	,406**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
WPIK	Pearson Correlation	,406**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VEDLEGG

Correlations

		PC	EF
PC	Pearson Correlation	1	,486**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	100	100
EF	Pearson Correlation	,486**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Work motivation

Correlations

		Ytre_sosial_motivasjon	WMYM	WMI	Integrrert_motivasjon	WMIJ
Ytre_sosial_motivasjon	Pearson Correlation	1	,364**	-,105	,275**	,382**
	Sig. (2-tailed)		,000	,300	,006	,000
	N	100	100	100	100	100
WMYM	Pearson Correlation	,364**	1	-,139	,201*	,276**
	Sig. (2-tailed)	,000		,168	,044	,005
	N	100	100	100	100	100
WMI	Pearson Correlation	-,105	-,139	1	,161	,184
	Sig. (2-tailed)	,300	,168		,111	,067
	N	100	100	100	100	100
Integrrert_motivasjon	Pearson Correlation	,275**	,201*	,161	1	,276**
	Sig. (2-tailed)	,006	,044	,111		,005
	N	100	100	100	100	100
WMIJ	Pearson Correlation	,382**	,276**	,184	,276**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,067	,005	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ytre motivasjon

Correlations

		Ytre_sosial_motivasjon	WMYM
Ytre_sosial_motivasjon	Pearson Correlation	1	,364**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
WMYM	Pearson Correlation	,364**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VEDLEGG

Correlations

		Ytre_motivasjon	PC
Ytre_motivasjon	Pearson Correlation	1	-,277**
	Sig. (1-tailed)		,003
	N	100	100
PC	Pearson Correlation	-,277**	1
	Sig. (1-tailed)	,003	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		PC	WMI
PC	Pearson Correlation	1	,378**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	100	100
WMI	Pearson Correlation	,378**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

EXECUTE .

Vedlegg 6: Reliability

Performance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	8

Mastery

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	6

Autonomistøttende

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	6

VEDLEGG

Percived competence

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	4

Ytresosial motivasjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	3

Ytremateriell motivasjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	3

Introjeksjon motivasjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	3

Integrert motivasjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	4

Indre motivasjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	3

Work motivation

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	16

VEDLEGG
Innsats

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

Kvalitet

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	5

Effektivitet

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Livstilfredshet

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	5

Negativ affeksjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	6

Positiv affeksjon

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

Subjektive well being

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	17

Vedlegg 7: Regresjonsforutsetninger

Forutsetning nr2

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation
Ytre_motivasjon	100	4,49173
SWB	100	11,50343
EF	100	6,91708
MA	100	8,69540
PF	100	11,76701
AS	100	9,18978
WMI	100	3,65977
Valid N (listwise)	100	

Forutsetning nr 3

Correlations

		PC	SWB	Ytre_motivasjon	EF	PF	MA	AS	WMI
PC	Pearson Correlation	1	,587**	-,277**	,486**	-,188*	,194*	,232*	,378**
	Sig. (1-tailed)		,000	,003	,000	,031	,027	,010	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
SWB	Pearson Correlation	,587**	1	-,281**	,442**	-,084	,349**	,364**	,533**
	Sig. (1-tailed)	,000		,002	,000	,202	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Ytre_motivasjon	Pearson Correlation	-,277**	-,281**	1	-,048	,253**	-,101	-,231*	-,147
	Sig. (1-tailed)	,003	,002		,318	,005	,159	,010	,072
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
EF	Pearson Correlation	,486**	,442**	-,048	1	-,044	,224*	,197*	,302**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,318		,333	,012	,025	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PF	Pearson Correlation	-,188*	-,084	,253**	-,044	1	-,350**	-,350**	-,101
	Sig. (1-tailed)	,031	,202	,005	,333		,000	,000	,158
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MA	Pearson Correlation	,194*	,349**	-,101	,224*	-,350**	1	,702**	,430**
	Sig. (1-tailed)	,027	,000	,159	,012	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
AS	Pearson Correlation	,232*	,364**	-,231*	,197*	-,350**	,702**	1	,584**
	Sig. (1-tailed)	,010	,000	,010	,025	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
WMI	Pearson Correlation	,378**	,533**	-,147	,302**	-,101	,430**	,584**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,072	,001	,158	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

VEDLEGG
Forutsetning 4

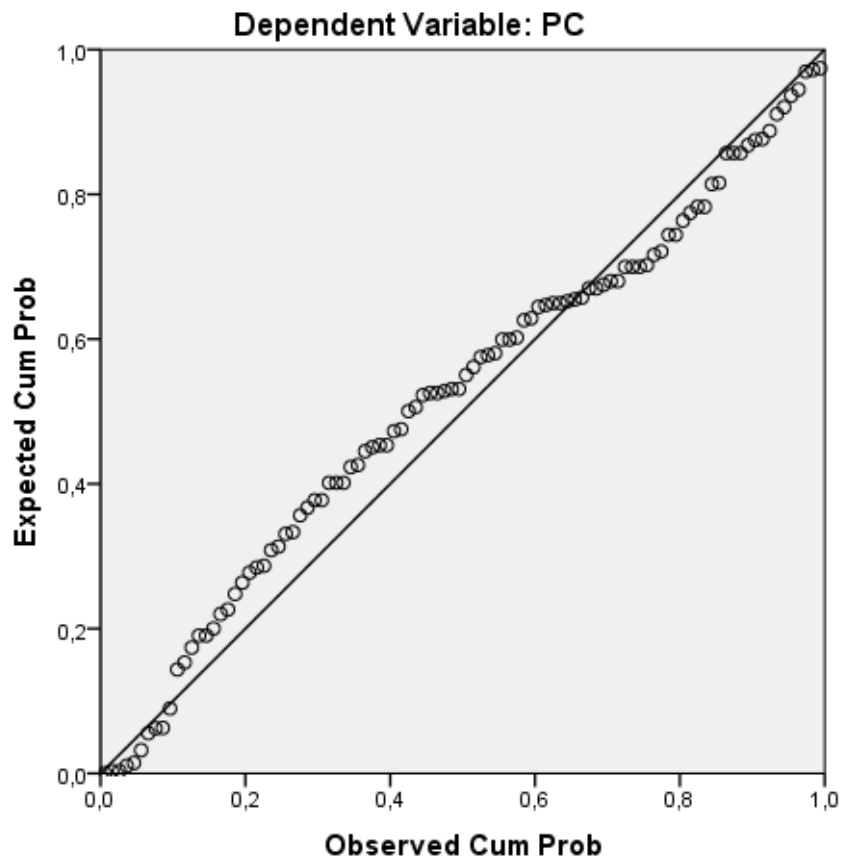
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,338	2,61068

a. Predictors: (Constant), SWB

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,344	51,474	1	98	,000	17,942	,164

The independent variable is SWB.

VEDLEGG

Model Summary^b

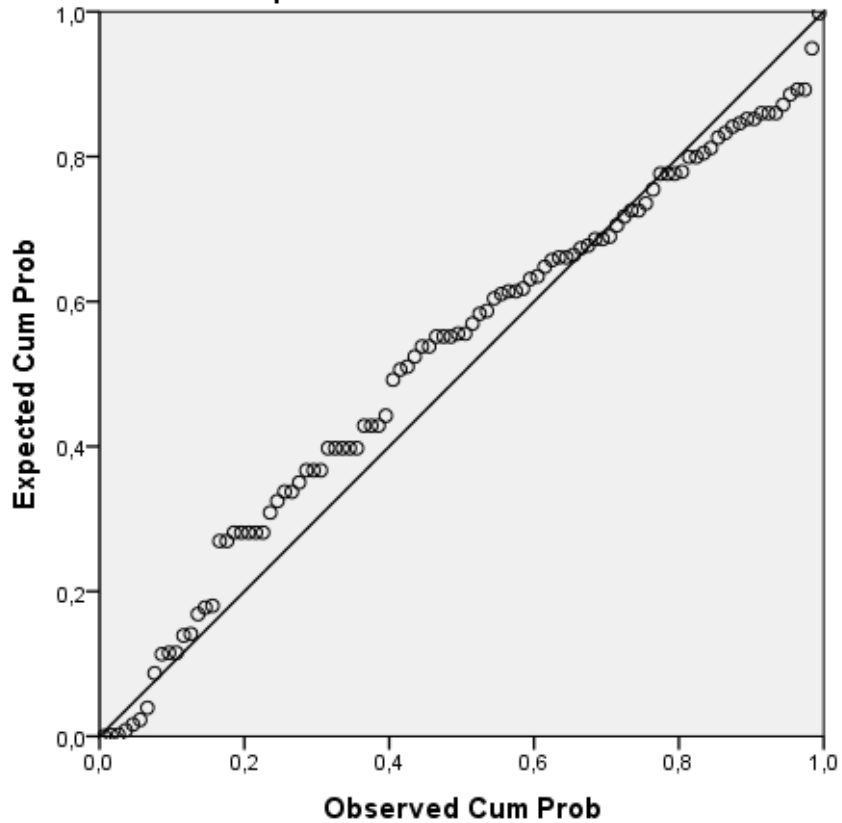
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,228	2,81824

a. Predictors: (Constant), EF

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,236	30,267	1	98	,000	11,440	,225

The independent variable is EF.

Model Summary^b

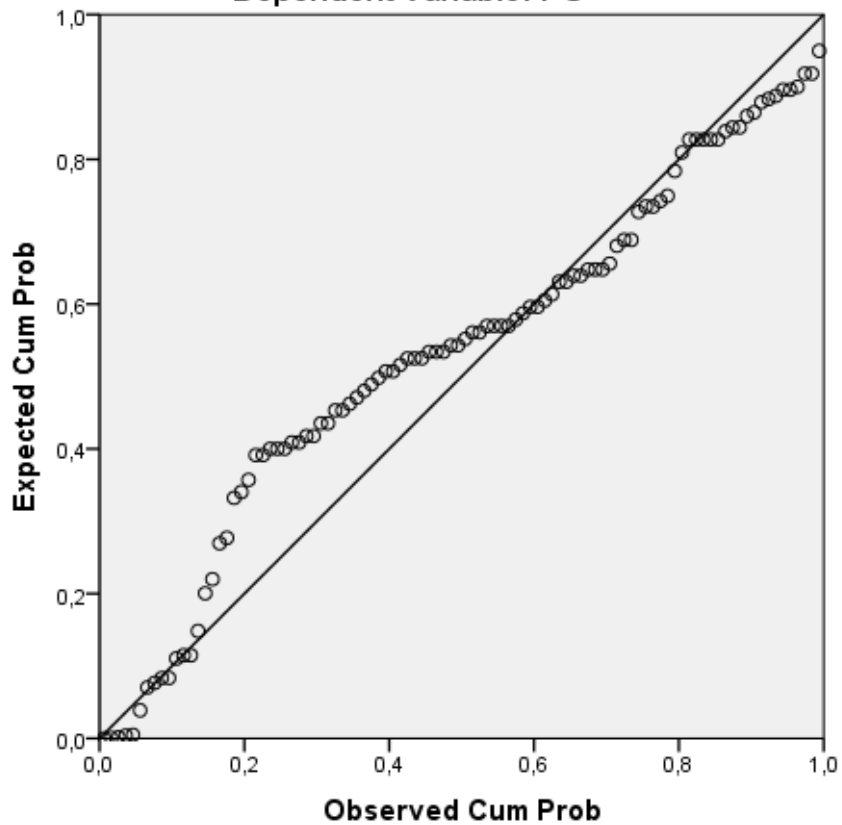
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,194 ^a	,037	,028	3,16325

a. Predictors: (Constant), MA

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,037	3,813	1	98	,054	22,016	,071

The independent variable is MA.

VEDLEGG

Model Summary^b

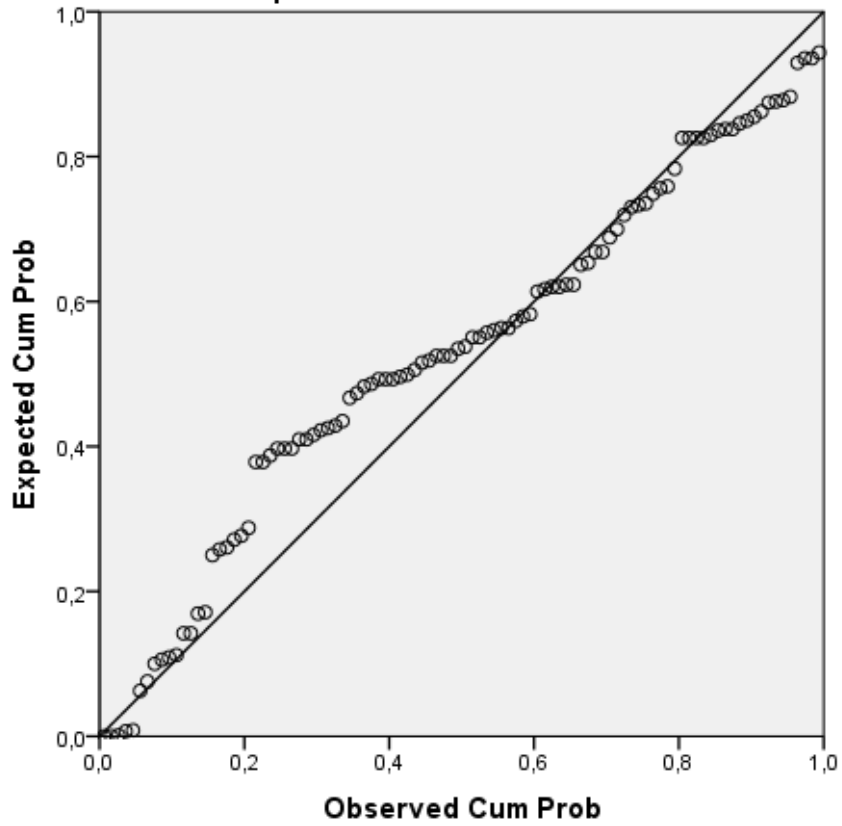
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,188 ^a	,035	,025	3,16681

a. Predictors: (Constant), PF

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,035	3,585	1	98	,061	25,440	-,051

The independent variable is PF.

Model Summary^b

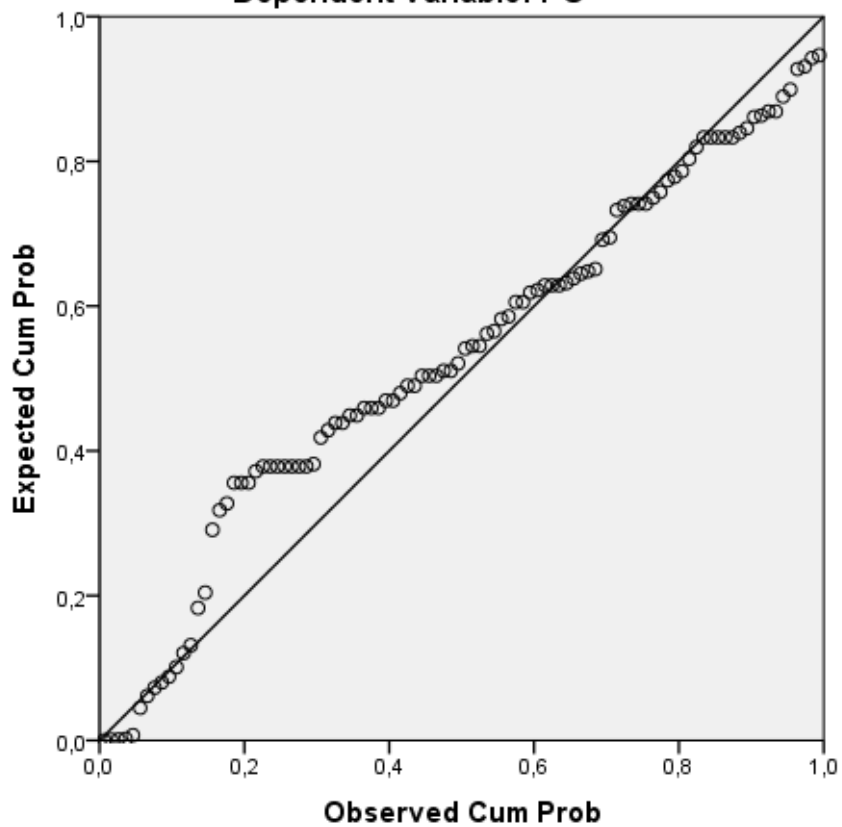
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,054	,044	3,13613

a. Predictors: (Constant), AS

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,054	5,582	1	98	,020	21,567	,081

The independent variable is AS.

VEDLEGG

Model Summary^b

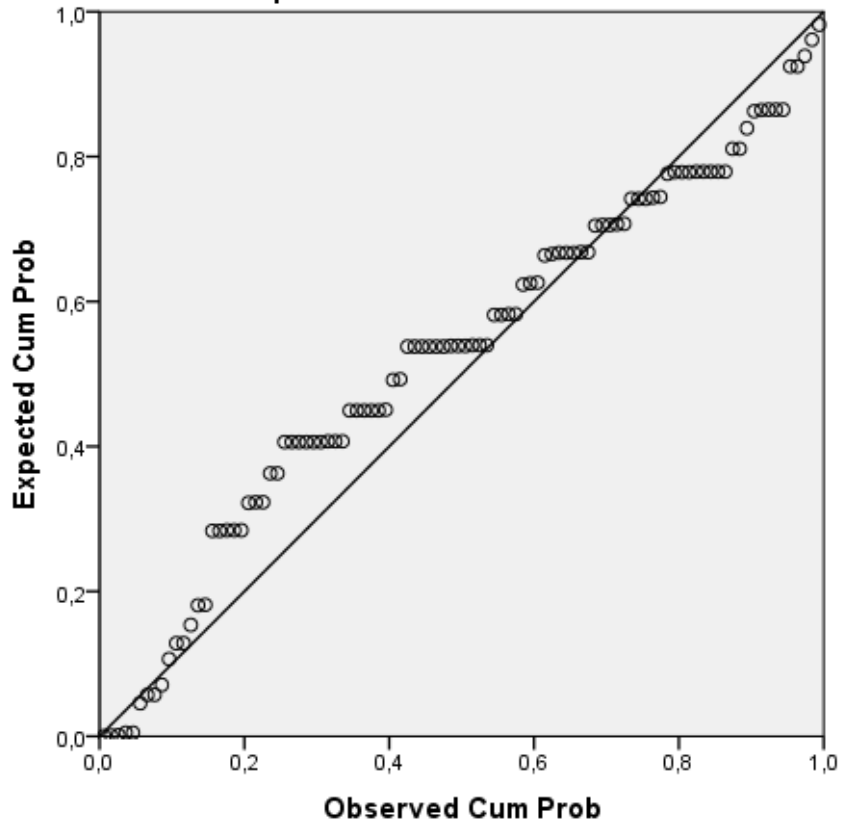
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,134	2,98560

a. Predictors: (Constant), WMI

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,143	16,290	1	98	,000	19,746	,331

The independent variable is WMI.

VEDLEGG

Model Summary^b

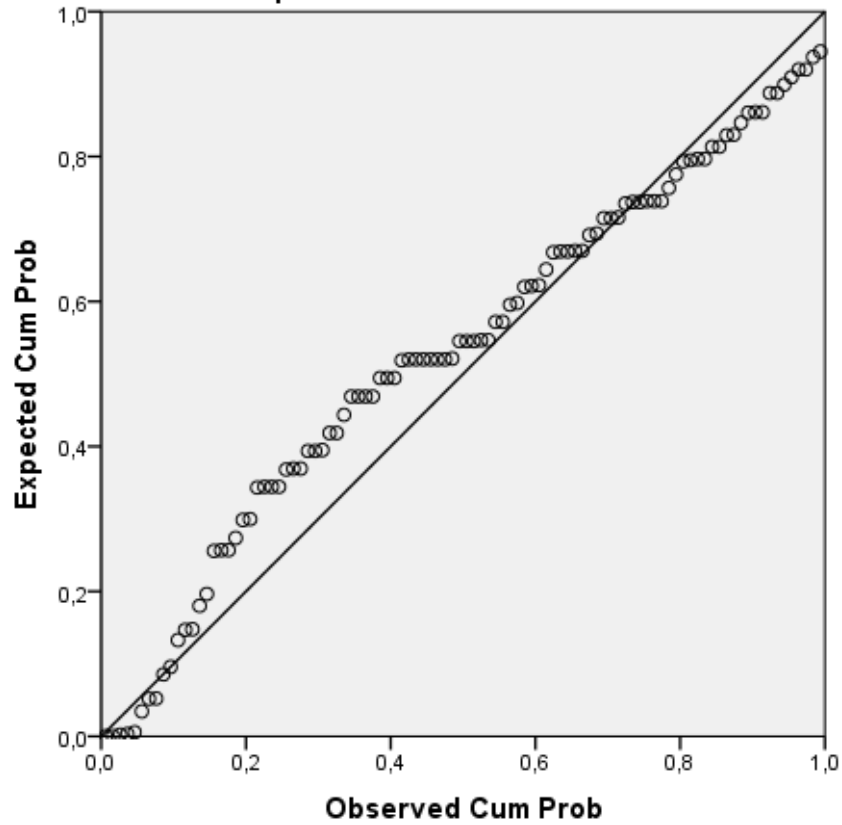
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,277 ^a	,077	,067	3,09775

a. Predictors: (Constant), Ytre_motivasjon

b. Dependent Variable: PC

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PC



Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PC

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,077	8,164	1	98	,005	27,212	-,198

The independent variable is Ytre_motivasjon.

VEDLEGG
forutsetning nr 5

Correlations

		SWB	EF	MA	PF	AS	WMI	WMYM	PC	UTDANNING Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?	ANSETTELSESFORM Hvilken ansettelsesform har du?	ST% Hvor stor stillingsprosent har du?	ST_TYPE Hvilken type stilling har du?	KJØNN Hvilket kjønn er du?	ALDER Hvor gammel er du? Alder
SWB	Pearson Correlation	1	,442**	,349*	-,084	,364**	,533**	-,231*	,587**	,107	-,008	,124	,130	-,130	,085
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,405	,000	,000	,021	,000	,291	,937	,220	,197	,198	,407
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
EF	Pearson Correlation	,442**	1	,224	-,044	,197*	,302**	-,087	,486**	,004	,089	-,004	,101	-,139	-,051
	Sig. (2-tailed)	,000		,025	,666	,049	,002	,389	,000	,965	,381	,966	,319	,167	,620
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
MA	Pearson Correlation	,349**	,224**	1	-,350**	,702**	,430**	-,107	,194	-,108	,062	-,124	,241*	,070	,105
	Sig. (2-tailed)	,000	,025		,000	,000	,000	,291	,054	,286	,540	,218	,016	,489	,303
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
PF	Pearson Correlation	-,084	-,044	-,350**	1	-,350**	-,101	,266**	-,188	,364**	-,212*	,246*	-,089	,054	-,037
	Sig. (2-tailed)	,405	,666	,000		,000	,316	,007	,061	,000	,035	,014	,379	,591	,716
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
AS	Pearson Correlation	,364**	,197*	,702**	-,350**	1	,584**	-,225*	,232*	-,056	,047	-,089	,203*	-,037	,111
	Sig. (2-tailed)	,000	,049	,000	,000		,000	,024	,020	,563	,644	,361	,043	,713	,276
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
WMI	Pearson Correlation	,533**	,302**	,430**	-,101	,584**	1	-,139	,378*	,296*	-,051	,064	,131	-,098	,038
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,316	,000		,168	,000	,003	,618	,525	,195	,333	,713
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
WMYM	Pearson Correlation	-,231*	-,087	-,107	,266**	-,225*	-,139	1	-,270**	-,113	,060	-,027	-,062	,127	-,091
	Sig. (2-tailed)	,021	,389	,291	,007	,024	,168		,007	,261	,554	,787	,539	,208	,372
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
PC	Pearson Correlation	,587**	,486**	,194	-,188	,232*	,378**	-,270**	1	,063	-,067	,101	,143	-,189	,109
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,054	,061	,020	,000	,007		,531	,509	,315	,156	,060	,287
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
UTDANNING Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?	Pearson Correlation	,107	,004	-,108	,364**	-,056	,296**	-,113	,063	1	-,099	,098	-,019	-,269**	-,085
	Sig. (2-tailed)	,291	,965	,286	,000	,583	,003	,261	,531		,325	,330	,854	,007	,403
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
ANSETTELSESFORM Hvilken ansettelsesform har du?	Pearson Correlation	-,008	,089	,062	-,212*	,047	-,051	,060	-,067	-,099	1	-,535**	-,140	-,078	-,145
	Sig. (2-tailed)	,937	,381	,540	,035	,644	,618	,554	,509	,325		,000	,166	,442	,154
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
ST% Hvor stor stillingsprosent har du?	Pearson Correlation	,124	-,004	-,124	,246*	-,089	,064	-,027	,101	,098	-,535**	1	,142	,008	-,032
	Sig. (2-tailed)	,220	,966	,218	,014	,381	,525	,787	,315	,330	,000		,159	,936	,757
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
ST_TYPE Hvilken type stilling har du?	Pearson Correlation	,130	,101	,241*	-,089	,203*	,131	-,062	,143	-,019	-,140	,142	1	,191	,140
	Sig. (2-tailed)	,197	,319	,016	,379	,043	,195	,539	,156	,854	-,166	,159		,057	,169
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
KJØNN Hvilket kjønn er du?	Pearson Correlation	-,130	-,139	,070	,054	-,037	-,098	,127	-,189	-,269**	-,078	,008	,191	1	-,091
	Sig. (2-tailed)	,198	,167	,489	,591	,713	,333	,208	,060	,007	,442	,936	,057		,373
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98
ALDER Hvor gammel er du? Alder	Pearson Correlation	,085	-,051	,105	-,037	,111	,038	-,091	,109	-,085	-,145	-,032	,140	-,091	1
	Sig. (2-tailed)	,407	,620	,303	,716	,276	,713	,372	,287	,403	,154	,757	,169	,373	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Forutsetning nr6

Se nr4.

Forutsenting nr.8

Univairat:

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Ytre_motivasjon	100	,145	,241	,460	,478
SWB	100	-,852	,241	,996	,478
EF	100	-1,107	,241	1,238	,478
MA	100	-,637	,241	-,186	,478
PF	100	,103	,241	-1,221	,478
AS	100	-1,068	,241	,789	,478
WMI	100	-,845	,241	,437	,478
PC	100	-1,495	,241	3,098	,478
Valid N (listwise)	100				

VEDLEGG
Multivariat:

Zytre_motivasjon	ZSubjective-wel_being	ZEffektivitet	ZMastery	Zperformance	Zautonomistøttende	Zindremotivert	Zperceived_competence
3,04782	1,81511	1,94446	1,34439	1,98776	1,06096	1,25691	1,19082
2,60256	1,64125	1,36618	1,34439	1,81779	1,06096	1,25691	1,19082
1,93467	1,46739	1,36618	1,34439	1,73281	1,06096	1,25691	1,19082
-2,0727	-3,22686	-3,40462	-2,79573	-1,41157	-2,85643	-2,84171	-3,7969
-2,0727	-2,79221	-2,82634	-2,56572	-1,41157	-2,85643	-2,84171	-3,48517
-2,0727	-2,70528	-2,68177	-2,22071	-1,41157	-2,85643	-2,84171	-2,8617
-2,0727	-2,70528	-2,5372	-2,22071	-1,41157	-2,74762	-2,02198	-2,54997
-2,0727	-1,74904	-1,95892	-1,99071	-1,41157	-1,9859	-1,74874	-2,54997
-1,85007	-0,35815	-1,81435	-1,7607	-1,41157	-1,87709	-1,74874	-1,61477

Vedlegg 8: Hypotesetesting

Autonomistøttende klima -Percived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,054	,044	3,13613

a. Predictors: (Constant), AS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,900	1	54,900	5,582	,020 ^b
	Residual	963,860	98	9,835		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), AS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,567	1,150		18,758	,000
	AS	,081	,034	,232	2,363	,020

a. Dependent Variable: PC

VEDLEGG

Performance - Perceived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,188 ^a	,035	,025	3,16681

a. Predictors: (Constant), PF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,949	1	35,949	3,585	,061 ^b
	Residual	982,811	98	10,029		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), PF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,440	,737		34,512	,000
	PF	-,051	,027	-,188	-1,893	,061

a. Dependent Variable: PC

Mastery - Perceived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,194 ^a	,037	,028	3,16325

a. Predictors: (Constant), MA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,155	1	38,155	3,813	,054 ^b
	Residual	980,605	98	10,006		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), MA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,016	1,152		19,104	,000
	MA	,071	,037	,194	1,953	,054

a. Dependent Variable: PC

VEDLEGG

Ytre motivert -Perceived competence

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,277 ^a	,077	,067	3,09775

a. Predictors: (Constant), Ytre_motivasjon

b. Dependent Variable: PC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,344	1	78,344	8,164	,005 ^b
	Residual	940,416	98	9,596		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), Ytre_motivasjon

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,212	1,105		24,616	,000
	Ytre_motivasjon	-,198	,069	-,277	-2,857	,005

a. Dependent Variable: PC

Indre motivert -Perceived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,134	2,98560

a. Predictors: (Constant), WMI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,208	1	145,208	16,290	,000 ^b
	Residual	873,552	98	8,914		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), WMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,746	1,139		17,343	,000
	WMI	,331	,082	,378	4,036	,000

a. Dependent Variable: PC

VEDLEGG

Indre motivert + utdanning –Percived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,145	,127	2,99647

a. Predictors: (Constant), UTDANNING Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?, WMI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,814	2	73,907	8,231	,000 ^b
	Residual	870,946	97	8,979		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), UTDANNING Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?, WMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,503	1,812		11,316	,000
	WMI	,345	,086	,393	4,001	,000
	UTDANNING Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?	-,187	,347	-,053	-,539	,591

a. Dependent Variable: PC

Effektivitet –Percived competence

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,228	2,81824

a. Predictors: (Constant), EF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,397	1	240,397	30,267	,000 ^b
	Residual	778,363	98	7,942		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), EF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,440	2,333		4,904	,000
	EF	,225	,041	,486	5,502	,000

a. Dependent Variable: PC

*Subjective well being –Perceived competence***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,338	2,61068

a. Predictors: (Constant), SWB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,829	1	350,829	51,474	,000 ^b
	Residual	667,931	98	6,816		
	Total	1018,760	99			

a. Dependent Variable: PC

b. Predictors: (Constant), SWB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,942	,908		19,763	,000
	SWB	,164	,023	,587	7,175	,000

a. Dependent Variable: PC

Vedlegg 9: Informasjonsskriv og survey

Hei,

Vi er to masterstudenter innen Økonomi og Administrasjon, retning Strategi og Kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud avdeling Hønefoss.

I vår masteravhandling fordypet vi oss innen motivasjonspsykologi og planlegger nå en undersøkelse innenfor dette temaet. I denne undersøkelsen vil vi se på hvordan enkeltindividets mestringsopplevelse påvirkes av forskjellige motivasjonelle klimaer i jobbsituasjonen. Vi vil også se dette opp i mot begreper som effektivitet, ytelse og generell psykisk velvære på individnivå.

Vi har behov for så mange respondenter som mulig, og i denne forbindelse hadde vi satt stor pris på om du vil ta deg tid til å svare på vår spørreundersøkelse. Undersøkelsen vil ta ca 10 minutter å svare på. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere.

Vi vil ikke ha tilgang til å kunne spore tilbake til hverken hvem som har svart på undersøkelsen, eller hvilken avdeling vedkommende jobber. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Masteravhandlingen skal innleveres til Høgskolen i Buskerud den 15. mai 2013, og alle innsamlingsdata vil da bli destruert.

Etter endt undersøkelse vil du få tilgang til vår masteravhandling med resultater og drøfting.

HiBu v/ Rektor har etter anbefaling fra FOU har gitt tillatelse til å benytte HiBus ansatte som respondenter i denne undersøkelsen.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

For å delta i undersøkelsen klikk her:

<http://dc.miprocloud.net/DCWebEngine/panelsurvey.aspx?qif=784c6462-da78-429d-b580-cc654b48bb76>

Ved spørsmål kan vi kontaktes på e-post: kristine.elise@hotmail.com eller scott.stabell@hotmail.com .

Med vennlig hilsen

Scott William Stabell & Kristine Elise Stabell
Høgskolen i Buskerud avd. Hønefoss

VEDLEGG

Information
<p>Velkommen til Stabell & Stabells undersøkelse innen arbeidsmiljø og motivasjon.</p> <p>Tusen takk for at du tar deg tid til å svare på denne undersøkelsen.</p>

Ansettelsesform	Hvilken ansettelsesform har du?
	Fast ansatt <input type="radio"/> 1
	Deltidsansatt <input type="radio"/> 2
	Vikar <input type="radio"/> 3
	Arbeidsledig <input type="radio"/> 4

Information
<p>♦ filter:\Ansettelsesform.a=4</p> <p>♦ redirect:https://www.hibu.no</p> <p>Takk for at du tok deg tid til å svare på vår undersøkelse. Du er dessverre ikke innenfor vår målgruppe. Ha en fin dag.</p>

Label24	Hvor stor stillingsprosent har du?
	Stillingsprosent <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1

Label23	Hvilken type stilling har du?
	Medarbeider <input type="radio"/> 1
	Leder <input type="radio"/> 2

Performance	De neste 8 utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?								
I min avdeling/arbeidsgruppe...									
	Svært uenig 1	Ganske uenig 2	Litt uenig 3	Nøytral 4	Litt enig 5	Ganske enig 6	Svært enig 7	Vet ikke 8	
måles arbeidsprestasjoner på grunnlag av en sammenligning med kollegaers prestasjoner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

VEDLEGG

Performance	De neste 8 utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?									
	I min avdeling/arbeidsgruppe...									
motiveres det til rivalisering mellom ansatte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
oppfordres det til interne konkurranser for å oppnå best mulig resultat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
fremheves (kun) de arbeidstakerne som oppnår de aller beste resultatene/prestasjonene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
eksisterer det et rivaliserende konkurranseforhold blant arbeidstakerne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
blir man oppmuntret til å prestere optimalt for å ha muligheten til å oppnå belønninger (f.eks. høyre lønn, bonus, ferietid, gaver)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
blir den enkeltes prestasjoner sammenliknet med andre kollegaers prestasjoner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
er det viktig å prestere bedre enn andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8

Mastery	De neste 5 utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?									
	I min avdeling/arbeidsgruppe...									
	Svært uenig 1	Ganske uenig 2	Litt uenig 3	Nøytral 4	Litt enig 5	Ganske enig 6	Svært enig 7	Vet ikke 8		
oppfordres det til samarbeid og gjensidig utveksling av tanker og ideer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
legges det vekt på den enkeltes læring og utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

VEDLEGG

Mastery	De neste 5 utsagnene skal hjelpe deg til å beskrive hvordan suksess er definert i din arbeidssituasjon. For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg									
	I min avdeling/arbeidsgruppe...									
oppfordres det til samarbeid og gjensidig kunnskapsutveksling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
blir arbeidstakerne oppmuntret til å prøve nye løsningsmetoder i arbeidsprosessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
har alle en viktig og tydelig oppgave i arbeidsprosessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
er et av målene å få den enkelte til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

Autonomistotte	Ledere har ulike fremgangsmåter for å håndtere sine ansatte. De 6 påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Dine svar er konfidensielle så være så snill og svar ærlig.								
	For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?								
	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Ganske enig	Svært enig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
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"/>	<input type="radio"/>	1
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"/>	<input type="radio"/>	2
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"/>	<input type="radio"/>	3
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"/>	<input type="radio"/>	4
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"/>	<input type="radio"/>	5
Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

VEDLEGG

Autonomistotte	<p>Ledere har ulike fremgangsmåter for å håndtere sine ansatte. De 6 påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Dine svar er konfidensielle så være så snill og svar ærlig.</p> <p>For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?</p>
nye måter å arbeide på.	

PercivedCompetance	<p>For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er.</p> <p>I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?</p>								
	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Ganske enig	Svært enig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg føler jeg mestrer jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg klarer å oppnå de målene jeg setter meg i jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg føler jeg klarer å møte utfordringer i jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

WMYtresosial	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p>Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
	Ikke i det heletatt for denne grunn.	Veldig lite for denne grunn.	Noe for denne grunn.	Mye for denne grunn.	Veldig mye for denne grunn.	Akkurat for denne grunn.	Vet Ikke	
	1	2	3	4	5	6	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"/>	1
Fordi andre da vil respektere meg mer. (For eksempel sjef, kollegaer, familie,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

VEDLEGG

WMYtresosial	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p style="text-align: center;">Jeg legger innsats i jobben min...</p>								
klienter)									
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"/>	<input type="radio"/>	3

WMYtreMateriell	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p style="text-align: center;">Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
	Ikke i det heletatt for denne grunn. 1	Veldig lite for denne grunn. 2	Noe for denne grunn. 3	Mye for denne grunn. 4	Veldig mye for denne grunn. 5	Akkurat for denne grunn. 6	Vet ikke 7	
Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører. (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"/>	1
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"/>	2
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"/>	3

WMIntrojeksjon	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p style="text-align: center;">Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
-----------------------	---	--	--	--	--	--	--	--

VEDLEGG

WMIntrojeksjon	En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.							
Jeg legger innsats i jobben min...								
	Ikke i det heletatt for denne grunn.	Veldig lite for denne grunn.	Noe for denne grunn.	Mye for denne grunn.	Veldig mye for denne grunn.	Akkurat for denne grunn.	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	
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"/>	1
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"/>	2
Fordi ellers vil jeg føle meg skamfull.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
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"/>	4

WMIdentifikasjon	En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.							
Jeg legger innsats i jobben min...								
	Ikke i det heletatt for denne grunn.	Veldig lite for denne grunn.	Noe for denne grunn.	Mye for denne grunn.	Veldig mye for denne grunn.	Akkurat for denne grunn.	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	
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"/>	1
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"/>	2
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"/>	3

VEDLEGG

WMIIntegrert	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p style="text-align: center;">Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
	Ikke i det heletatt for denne grunn.	Veldig lite for denne grunn.	Noe for denne grunn.	Mye for denne grunn.	Veldig mye for denne grunn.	Akkurat for denne grunn.	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	
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"/>	1
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"/>	2
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"/>	3
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"/>	4

WMIIndre	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p style="text-align: center;">Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
	Ikke i det heletatt for denne grunn.	Veldig lite for denne grunn.	Noe for denne grunn.	Mye for denne grunn.	Veldig mye for denne grunn.	Akkurat for denne grunn.	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	
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"/>	1
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"/>	2
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"/>	3

VEDLEGG

WMAMot	<p>En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.</p> <p>Jeg legger innsats i jobben min...</p>							
	Ikke i det heletatt for denne grunn. 1	Veldig lite for denne grunn. 2	Noe for denne grunn. 3	Mye for denne grunn. 4	Veldig mye for denne grunn. 5	Akkurat for denne grunn. 6	Vet ikke 7	
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"/>	1
Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge ned noen innsats i.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
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"/>	3

WPIInnsats	<p>Vurder din egen ytelse på jobb.</p> <p>For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?</p>							
	Svært uenig 1	Ganske uenig 2	Litt uenig 3	Nøytral 4	Litt enig 5	Ganske enig 6	Svært enig 7	Vet ikke 8
Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

VEDLEGG

WPKvalitet	Vurder din egen ytelse på jobb.								
	For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?								
	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Ganske enig	Svært enig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

PASubjectWB	Nedenfor er det en rekke uttrykk som beskriver ulike følelser. Dette er følelser du kan ha opplevd både på jobb og på fritiden.						
	Se på hver enkelt og angi på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker.						
	Svært lite	Litt	Passe	Ganske mye	Svært mye	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
Begeistret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Entusiastisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Oppvakt/klar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Inspirert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Målbevist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Livlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

NASubjectWB	Se på hver enkelt og angi på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker.					
	Svært lite	Litt	Passe	Ganske mye	Svært mye	Vet ikke

VEDLEGG

NASubjectWB	Se på hver enkelt og angi på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen de siste 4 uker.						
	1	2	3	4	5	6	
Fortvilet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Oppskaket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Bekymret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Irritert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Nervøs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Redd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

Livstilfredshet	For hver påstand skal du ta stilling til hvor enig eller uenig du er.								
	I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?								
	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Ganske enig	Svært enig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Mine livsforhold er utmerkede.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg er fornøyd med livet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

Kjonn	Hvilket kjønn er du?	
	Mann	<input type="radio"/> 1
	Kvinne	<input type="radio"/> 2

fodselsaar	Hvor gammel er du?			
	18 - 30	31-50	51+	
	1	2	3	
Alder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1

VEDLEGG

Utdannelsesnivaa	Hva er din høyest oppnådde utdanningsgrad?
	Grunnskole <input type="radio"/> 1
	Videregående <input type="radio"/> 2
	Høyskolekandidat <input type="radio"/> 3
	Bachelor <input type="radio"/> 4
	Master <input type="radio"/> 5
	Doctor <input type="radio"/> 6

Label22	Har du noen kommentarer til undersøkelsen?
	Open

Information
<ul style="list-style-type: none">◆ exit:yes◆ redirect:https://www.hibu.no◆ status:COMPLETE <p>Takk for at du tok deg tid til å svare på denne undersøkelsen.</p>

VEDLEGG
Vedlegg 10: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 11
Fax: +47-55 58 96 5
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Hallgeir Halvari
Institutt for strategi og økonomi
Høgskolen i Buskerud
Postboks 251
3603 KONGSBERG

Vår dato: 04.02.2013

Vår ref:32882 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.01.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

32882	<i>Motivasjonelt klima og opplevd mestring</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Buskerud, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Hallgeir Halvari</i>
Student	<i>Kristine Elise Stabell</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

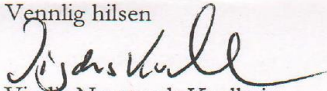
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.


Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Hildur Thorarensen

Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Kristine Elise Stabell, Arnegårdsveien 27, 3511 HØNEFOSS

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 32882

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner reviderte informasjonsskriv mottatt 01.02.2013 tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

MI Pro er databehandler for prosjektet. Personvernombudet forutsetter at det foreligger en databehandleravtale mellom MI Pro og Høgskolen i Buskerud for den behandling av data som finner sted, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder på denne siden: <http://datatilsynet.no/verktøy-skjema/Skjema-maler/Databehandleravtale---mal/>

Datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt, 15.05.2013 ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår, verken hos MI Pro eller veileder/student. Adresser og logger slettes.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskolen i Buskerud sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.