

MBA-kandidaten som endringsagent

Bidrar videreutdanningsstudenten til innovasjon og nyskaping?

Tone Reistad og Gro Tufte

Veileder: Torvald Øgaard

Institutt for økonomi og ledelse,

Universitetet i Stavanger,

mai 2010

*Vesle vitet strekk ikkje til,
ei tru må stydja oppunder*

Ivar Aasen

Contents

CONTENTS	3
SAMMENDRAG	5
FORORD	6
FIGURER OG TABELLER	7
1. INNLEDNING	8
1.1 PROBLEMSTILLING	8
1.2 OPPBYGGING AV UTREDNINGEN	9
1.3 AVGRENSNINGER OG FORUTSETNINGER	9
2. TEORETISK TILNÆRMING	11
2.1 GRUNNLEGGENDE HOLDNINGSTEORI	11
2.1.1 <i>Ulike definisjoner</i>	11
2.2 ENKLE HOLDNINGS-HANDLINGSMODELLER	12
2.2.1 <i>Konsistensteorier/ Balanseteorier - hvordan endres holdninger</i>	13
2.3 UTVIDETE HOLDNINGS - HANDLINGSMODELLER	14
2.3.1 <i>Theory of Reasoned Action (TRA), Fishbein & Ajzen (1975)</i>	14
2.3.2 <i>The Theory of Planned Behavior (TPB), Ajzen (1985)</i>	15
2.3.3 <i>Theory of Trying (TT), Bagozzi og Warshaw (1990)</i>	16
2.4 UNDERSØKELSESMODELL	19
3. METODISK TILNÆRMING	22
3.1 DESIGN	22
3.2 KVALITATIV FORUNDERSØKELSE	23
3.3 HOVEDUNDERSØKELSE	26
3.3.1 <i>Begreper, operasjonalisering og skalabruk</i>	26
3.3.2 <i>Spørreskjema</i>	27

3.3.3	<i>Utvalg</i>	29
3.3.4	<i>Gjennomføring av undersøkelsen</i>	30
4.	ANALYSER	31
4.1	BESKRIVELSE AV INNSAMLEDE DATA.....	31
4.1.1	<i>Beskrivelse av utvalget</i>	32
4.1.2	<i>Beskrivelse av tilstanden; de grunnleggende oppfatningene</i>	32
4.1.3	<i>Beskrivelse av opplevd endring</i>	34
4.2	VALIDERING AV MÅL, RELIABILITET	35
4.2.1	<i>Teoretisk innledning</i>	35
4.2.2	<i>Validitets- og reliabilitetsanalyser, forenkling av mål</i>	37
4.3	HOVEDFUNN FRA ANALYSENE.....	49
4.4	GJENNOMFØRTE ANALYSER, ÅRSAKSSAMMENHENGER	50
4.4.1	<i>Analyseteknikker som benyttes</i>	50
4.4.2	<i>Rapportering fra gjennomførte analyser</i>	51
5.	DRØFTINGER	60
5.1	HYPOTESE 1: HVA PÅVIRKER HOLDNINGEN TIL Å FORSØKE?.....	61
5.2	HYPOTESE 2: HVA PÅVIRKER INTENSJONEN OM Å FORSØKE?	63
5.3	HYPOTESE 3: HVA PÅVIRKER FAKTISKE FORSØK?	64
5.4	REFLEKSJONER RUNDT MODELLBRUK	65
5.5	VALIDITETSBEGRENSNINGER/GENERALISERING	66
5.6	AVSLUTNING.....	67
	LITTERATURLISTE	68

Sammendrag

Et overordnet formål med oppgaven har vært å belyse i hvilken grad etter- og videreutdanning bidrar til nyskaping og vekst. Utgangspunktet for å søke mer kunnskap om problemfeltet var Sortingsmelding nr 44, 2008-2009, Utdanningslinja, som slår fast at: ”Innovasjon og nyskaping avhenger av en kompetent og produktiv arbeidsstyrke.”

Med dette som bakteppe, og med utgangspunkt i at vi begge arbeider innenfor etter- og videreutdanning, søkte vi oss fram til problemstilling for masteroppgaven. Konkret ble vår problemstilling utformet som følger: **Er MBA-kandidaten mer endringsvillig etter gjennomført grad?**

Som teoretisk rammeverk for oppgaven har vi benyttet Bagozzi og Warshavs (1990) model ”Theory of trying”. Modellen gir en tilnærming til påvirkingsforholdet mellom holdninger, intensjoner og atferd i situasjoner som krever betydelig egeninnsats og forsakelse. Ut fra dette utformes undersøkelsens hypoteser.

Metodisk startet vi med en kvalitativ forundersøkelse for å få større innsikt i problemområdet generelt og for å få innspill til utforming av spørreundersøkelsen spesielt. Undersøkelsen ble sendt ut til et utvalg på 217 ferdige MBA-kandidater, og vi oppnådde en svarprosent på 64.

Etter gjennomgang av innsamlede data, gjennomførte vi validitetstester på begrepene fra undersøkelsen, før vi testet ut årsakssammenhenger gjennom korrelasjons- og regresjonsanalyser.

Konklusjonene fra hypotesetestene viste signifikante årsakssammenhenger, med holdninger til prosessen (egenmotivasjon og stå-påvilje) og self-efficacy (egentro på å lykkes) som de sterkeste forklaringsvariablene for intensjoner om å forsøke og faktiske forsøk. Ut fra funn fra undersøkelsen finner vi grunnlag for å hevde at MBA-kandidaten bidrar til innovasjon og vekst.

Vi håper utredningen kan bidra til økt forståelse for sammenhengene mellom holdninger, intensjoner og forsøk/atferd, ikke bare innfor vårt avgrensede undersøkelsesfelt, men i et utdanningsperspektiv generelt.

Forord

Med denne oppgaven ser vi enden på et flerårig løp som deltidsstudenter ved Universitetet i Stavanger. Det var først og fremst de ulike fagmodulene på i Master i Serviceledelse som var tiltrekkende, og at prosessen skulle ende med en masteroppgave var nok på starttidspunktet både uhandgripelig og fjernt.

Solid faginnhold og spennende forelesninger har bidratt til god læring. Men at det også ligger mye modning og læring i eget arbeid underveis, er en erkjennelse vi gjør når vi nå ser slutten på arbeidet. Spesielt gjelder dette arbeidet med masteroppgaven!

Vi arbeider begge ved en institusjon som tilbyr tilsvarende utdanning, men var bevisste på at vi ville ut av eget hus for å få dekket vårt kunnskapsbehov. Ikke bare for å se og lære av hvordan andre løser tilsvarende oppgaver, men også for å unngå dobbeltrollen som student og administrator. Samlingene i Stavanger har vært meningsfylte og gode avbrekk i en travel jobbhverdag og gode ”husmorferier” for oss som bodde hjemmefra.

Til tross for ”utbrytertrangen” valgte vi en problemstilling hentet fra egen jobbsituasjon som tema for masteroppgaven. Mest fordi vi oppfattet sammenhengen mellom utdanning og innovasjon som et spennende og interessant felt, men også av praktiske årsaker fordi vi på denne måten hadde tilgang til studentdatabaser som kunne brukes i en undersøkelse.

En masteroppgave gjør seg ikke helt av seg selv – uten støtte og velvilje fra jobb og familie vet vi ikke hvordan masteroppgaven skulle latt seg løse. Det er derfor naturlig for oss å rette en stor takk til vår avdelingssjef, Elisabeth Løvenholm, både for muligheten vi har fått til å gjennomføre et masterstudium, for fleksibel innstilling underveis og for tillatelse til å bruke egen studentdatabase i arbeidet med masteroppgaven. Vi har nok også en mistanke om at våre nærmeste etter hvert synes det er greit at det er slutten for oppgaveskriving. De har vist stor tålmodighet og støtte.

Til slutt vil vi takke vår veileder Torvald Øgaard, for gode forelesninger underveis og for konstruktiv veiledning og gode innspill i arbeidet med masteroppgaven.

Bergen 05.05.2010

Tone Reistad og Gro Tufte

Figurer og tabeller

Figure 1: Theory of Reasoned Action, Fishbein & Ajzen (1975)	14
Figure 2: Theory of Planned Behavior, Ajzen (1985)	16
Figure 3: Theory of trying Bagozzi og Warshaw (1990).....	18
Figure 4: Undersøkelsesmodell.....	21
Figure 5: Undersøkelsesmodell med henvisning til spørreskjema.....	28
Figure 6: Revidert undersøkelsesmodell etter validering.....	48
Figure 7: Hovedfunn fra undersøkelsen, med betaverdier på forklaringsvariablene	49
Figure 8: Hva påvirker holdningen til å forsøke.....	53
Figure 9: Hva påvirker intensjonen om å forsøke	55
Figure 10: Hva påvirker faktiske forsøk.....	57
Table 1: Reliabilitetstest Q9; Crohnbachs Alpha og faktoranalyse	38
Table 2: Kontrolltest Q9, reliabilitet	39
Table 3: Reliabilitetstest Q10; Crohnbachs Alpha og faktoranalyse	40
Table 4: Reliabilitetstest Q11, Crohnbachs Alpha og faktoranalyse.....	42
Table 5: Reliabilitetstest Sosial norm.....	44
Table 6: Reliabilitetstest Q22.....	45
Table 7: Korrelasjonsmatrise grunnleggende holdningsvariabler; Q9, Q10 og Q11.....	46
Table 8: Faktoranalyse grunnleggende holdningsvariabler.....	47
Table 9: Korrelasjonsanalyse, samvarians mellom variabler etter sammenslåing	52
Table 10: Hierarkisk regresjon med Q12 som avhengig variabel	54
Table 11: Hierarkisk regresjon med Q21 som avhengig variabel	56
Table 12: Hierarkisk regresjon med Q31 som avhengig variabel	58
Table 13: Regresjonsanalyse med Q19 som avhengig variabel.....	59
Vedlegg 1: Operasjonalisering.....	70
Vedlegg 2: Spørreskjema	72
Vedlegg 3: Deskriptiv statistikk (etter korreksjon av manglende verdier).....	75

1. Innledning

1.1 Problemstilling

”Innovasjon og nyskaping avhenger av en kompetent og produktiv arbeidsstyrke. Norsk arbeidsliv er i stor grad kunnskapsbasert og stiller store krav til omstillingsevne og innovasjon. Det innebærer at den enkelte arbeidstaker stilles overfor høye krav til kompetanse og til å kunne tilegne seg og ta i bruk ny kompetanse gjennom hele karrieren” (St.meld. nr 44, 2008-2009).

Med dette som bakteppe startet vi prosessen med å søke oss fram til problemstilling for masteroppgaven. Vi arbeider begge innenfor etter- og videreutdanning og ønsket å belyse hvorvidt etter- og videreutdanning faktisk bidrar til innovasjon og nyskaping. Dette er et bredt problemfelt, som måtte snevres inn til en fornuftig problemstilling og et håndterbart format for en masteroppgave. Vi bestemte oss for å ta utgangspunkt i egen arbeidssituasjon. Ved å benytte oss av tilgjengelig studentdatabase, såg vi det som realistisk å kunne gjennomføre en undersøkelse. Konkret ble vår problemstilling utformet som følger:

Er MBA-kandidaten mer endringsvillig etter gjennomført grad?

Neste steg var å søke seg fram til et teoretisk fundament som kunne danne et rammeverk for en undersøkelsesmodell. Individens motivasjon og endringsvilje ligger forankret i holdningene. I oppgaven ble det derfor naturlig å ta utgangspunkt i holdningsteori. Ved å ta utgangspunkt i enkeltkandidatens grunnleggende oppfatninger (holdningsvariabler) om jobb og karriere, forsøker vi å belyse hvorvidt en gjennomført MBA-grad har betydning for kandidatens opplevelse av økt endringsvilje.

Ulike holdnings- og handlingsmodeller benyttes gjerne for å forklare forholdet mellom holdninger, intensjoner og atferd. Vi oppfattet vårt undersøkelsesfelt å bestå av mer måldiktert atferd heller enn konkret handling. I mange situasjoner er det mange handlinger som må til for å oppnå det vi ønsker. Ønsket om måloppnåelse innebærer gjerne både forsakelse og betydelig egeninnsats samt risikodimensjoner ved usikkerheten om lykkes. Ut fra dette bestemte vi oss for å ta utgangspunkt i Bagozzi og Warshavs modell ”Theory of trying” (1990) for det videre arbeidet.

1.2 Oppbygging av utredningen

Utredningen er bygd opp rundt følgende kapitler:

- Kapittel 2: Teoretisk tilnærming: Her gis en innledning til holdningsteori, ulike holdning-handlingsmodeller presenteres, og undersøkelsesmodellen basert på Theory of trying presenteres.
- Kapittel 3: Metodisk tilnærming: Presentasjon av kvalitativ forundersøkelse og hvordan denne gir input til hovedundersøkelsen. Undersøkelsens begreper operasjonaliseres, spørreskjema utformes og utvalg bestemmes.
- Kapittel 4: Analyser: Vi starter med gjennomgang av deskriptiv statistikk og målene valideres. Dernest gis en oppsummering av undersøkelsens hovedfunn før de enkelte analysene presenteres.
- Kapittel 5: Drøftinger: Drøftingen er bygd opp rundt funn fra hypotesene, og bunner ut i refleksjoner av modellens relevans og undersøkelses validitetsbegrensninger.

1.3 Avgrensninger og forutsetninger

Vi arbeider begge i administrasjonen som tilbyr programmene som respondentene i undersøkelsen har deltatt på. Selv om ingen av oss er direkte involvert i opptak, administrasjon eller annen studentkontakt mot denne gruppen, kan nok våre innfallsvinkler og perspektiver/tolkninger til tider bære preg av vår tilknytning til problemfeltet. Dette kan oppfattes som en svakhet ved oppgaven.

Vi har gjennomført en øyeblikksstudie, og ikke fulgt kandidatene over tid for å måle endringer i de valgte dimensjonene. Det kan blant annet tenkes at kandidatene ville svart annerledes på de grunnleggende dimensjonene før og etter gjennomført grad, men dette gir ikke en masteroppgave av dette formatet rom for å undersøke. Vi vil komme tilbake til implikasjonene rundt dette senere i oppgaven.

Undersøkelsen er gjennomført blant voksne videreutdanningsstudenter som har fullført en MBA-grad på deltid i løpet av de siste tre år. For opptak kreves at deltakerne allerede har gjennomført minimum tre års utdanning og i tillegg har minst tre års arbeidserfaring. De

aller fleste har ordinært fulltidsarbeid som sin hovedaktivitet. Dette innebærer at kandidatene har et solid teoretisk og praktisk fundament når de søker studiene, og det er naturlig å tenke at de både er høyt motiverte og har bevisste ønsker om videre faglig fordypning og/eller karrieremessig utvikling. Vi vil derfor ikke gjøre noe forsøk på å generalisere funnene fra undersøkelsen til å gjelde utdanning generelt, men vil likevel diskutere om funnene fra undersøkelsen kan ha nytteverdi i tilsvarende sammenhenger.

2. Teoretisk tilnærming

2.1 Grunnleggende holdningsteori

Holdninger er et mye brukt begrep innen forskningen; både fra sosiologisk, psykologisk og markedsføringsperspektiv. Holdninger er brukt som forklaringsvariabel for alt fra politisk utøvelse, diskriminerende atferd, gjennomtrekk på arbeidsplassen, mellommenneskelig atferd og til å forklare kjøps-/konsumentatferd (Fishbein og Ajzen, 1975).

Innenfor humanvitenskapen tenker man at holdningsteori fokuserer på tre grunnleggende tema. Det første er forholdet mellom tenking og atferd, om vi handler vi i tråd med våre tanker og forestillinger. Videre handler holdningsteori om organiseringen av vår mentale verden, og til sist prøver holdningsteori å finne svar på hvorfor mange mennesker synes å dele de samme oppfatningene om ting og hendelser (Brochs-Haukedal, 2010).

2.1.1 Ulike definisjoner

I psykologien defineres holdninger gjerne som ”disposisjon for handling eller noe som påvirker hvordan individer vil handle i ulike situasjoner” (Engstrøm, 2008). Enkelt kan man si at holdninger dreier seg om å like eller mislike noe(n), eller tendenser til å reagere positivt eller negativt på visse typer av sosiale objekter (Nielsen & Raaheim, 1997). Holdningene betraktes som byggesteiner i den enkeltes bevissthet - mentale kart - og utgjør en viktig del av grunnlaget den enkelte handler på. På den måten fungerer holdninger som et personlig arkivsystem, som gir oss psykisk trygghet og får våre persepsjoner og vurderinger til å framtre som stabile og konsistente (Marthinussen, 1984). Holdningsobjekter kan også være handlinger og konsekvenser av handlinger, noe som vil være relevant i diskusjonen av vår oppgave.

Definisjonen over støttes også av Fishbein & Ajzens (1975 s. 6) definisjon av holdninger (attitude): ”A learned predisposition to respond in a consistently favorable or unfavorable manner with respect to a given object”. Tre begreper er sentrale i definisjonen: 1) Konsistens; en reagerer på samme måte på samme stimuli, også over tid 2) Predisposisjon, siden holdninger ikke kan måles direkte, men må utledes av konsistens i handlinger og er derfor 3) Innlærte.

Det er vanlig å oppfatte holdningsbegrepet som sammensatt av tre ulike komponenter:

Den **kognitive komponenten** spiller personens tankeinnhold, antakelser, meninger og forventninger. Denne komponenten gjelder særlig individets bevissthet om den faktamessige delen, hvorvidt noe er sant eller usant. En slik holdning kan lett forandres dersom individet får tilført nye kunnskapselementer eller fakta (Brochs-Haukedal, 2010). Det er denne komponenten som lettest lar seg kartlegge i meningsmålinger etc. (Nielsen & Raaheim, 1997).

Den **affektive komponenten** dreier seg om følelsesmessige faktorer, affekter og intuisjon og uttrykkes gjennom nyanser av sympati eller antipati overfor andre mennesker eller objekter (Marthinussen, 1984). Mennesker kan gjerne være enige om fakta (den kognitive komponenten) og likevel ha ytterst forskjellige holdninger til samme objekt. Holdninger som hovedsakelig baserer seg på følelsesmessig grunnlag, er svært vanskelig å forandre (Brochs-Haukedal, 2010).

Handlings-/atferdskomponenten dreier seg om hvordan en er tilbøyelig til å handle. En persons handlingstendens/intensjon på et gitt område må balanseres mot handlingstendensene på andre områder, og inngår i en totalvurdering før den eventuelt gir seg utslag i handling (Marthinussen, 1984).

Våre holdninger er produkt av omgivelsene og egne erfaringer; de dannes og endres i samvær med andre. Nye erfaringer, ny kunnskap, nye sosiale omgivelser og ny innsikt kan føre til at vi endrer syn på ulike saker.

2.2 Enkle holdnings-handlingsmodeller

Ulike holdnings- og handlingsmodeller benyttes gjerne for å forklare forholdet mellom holdninger, intensjoner og atferd. I vår problemstilling ønsker vi å belyse om holdninger kan benyttes som forklaringsvariabel for endringsvilje, og om utdanning i tilfelle påvirker dette bildet.

2.2.1 Konsistensteorier/ Balanseteorier - hvordan endres holdninger

En rekke kognitive teorier går under betegnelsen konsistensteorier. Disse har en særlig betydning for forståelse av hvordan holdninger endrer seg som en følge av interaksjon mellom mennesker. Hovedpoenget i konsistensteorier er at individet opplever det som ubehagelig at holdninger og handlinger ikke er konsistente, og inkonsistensen utgjør en motiverende faktor til å forandre holdningene og atferden slik at en igjen opplever konsistens (Brochs-Haukedal, 2010).

I Festingers teori (1957) om kognitiv dissonans (i Troye, 1999) er det særlig i relasjonen mellom kognitive elementer (en holdning, en mening, en handling) det kan skapes en spenningstilstand. Personer kan oppleve uoverensstemmelser i sitt eget ”arkivsystem” og det oppstår disharmoni mellom handling og holdning. Denne uoverensstemmelsen vil en gjerne forsøke å unngå, fjerne eller eliminere for på denne måten igjen å oppnå konsistens i holdningsapparatet (Nielsen & Raaheim, 1997).

Heiders (1958) enkle balansemodell (i Troye, 1999) er basert på at mennesker ønsker å oppnå balanserte relasjoner. Teorien har tre elementer; personen, holdningsobjektet og egenskap ved holdningsobjektet. Relasjonene kan kun være positive eller negative. Modellen kan forklare hvorfor vi er positive til egenskaper vi liker i utgangspunktet, men er overforenklet i den grad den kun behandler en egenskap om gangen.

I Fishbeins enkle modell (Troye, 1999) utvides perspektivet til at holdningsobjektet kan ha flere egenskaper, sannsynligheten for en gitt egenskap er tilstede og at egenskapene kan vurderes på en skala. Holdninger blir dermed uttrykk for personens helhetsvurdering av gode og negative egenskaper. I denne modellen kan gode egenskaper kompensere for forventede manglende eller dårlige egenskaper.

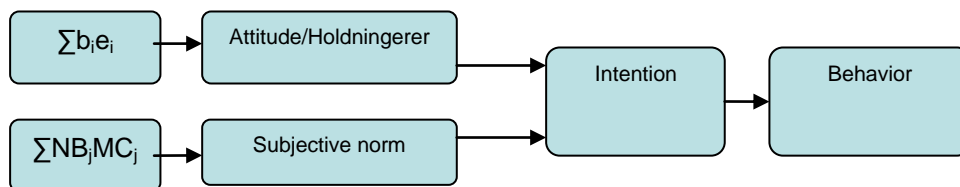
Disse enkle modellene ser kun på vurderinger av egenskaper ved et produktet eller en hendelse. Men i de fleste tilfeller er det for enkelt å anta at det er perfekt sammenheng mellom holdning og handling. Det bringer oss videre til Fishbeins og Ajzens utvidete modeller.

2.3 Utvidete holdnings - handlingsmodeller

2.3.1 Theory of Reasoned Action (TRA), Fishbein & Ajzen (1975)

Theory of Reasoned Action (TRA) benyttes gjerne for å forklare forholdet mellom holdninger, intensjoner og atferd. En persons intensjon om å utføre en bestemt handling er den viktigste prediktoren for om et individ vil utføre denne handlingen eller ikke. Teorien prøver å gi en forklaring på hvordan holdninger og subjektive normer virker inn på intensjon til handling. Altså, en persons viljestyrte atferd kan predikeres av personens holdning til atferden, og hvordan personen tror at andre vil tenke om han/henne hvis atferden blir utført (Brochs-Haukedal, 2010). Modellen er illustrert under:

Figure 1: Theory of Reasoned Action, Fishbein & Ajzen (1975)



Teorien er sammensatt av følgende tre hovedkomponenter:

Holdninger er summen av de antakelser eller troen man har om en bestemt atferd eller handling. Holdningen er bestemt av personens forventninger til hver av handlingens konsekvenser/beliefs (B_i) veiet med personens vurdering av hvorvidt hver konsekvens (E_i) er gunstig eller ugunstig (evaluation).

Subjektive normer (SN) handler om den påvirkning mennesker i et sosialt miljø har på et individ sine atferdsmessige intensjoner. ”Vi gjør ikke alltid det vi liker å gjøre, men det vi tror andre forventer at vi skal gjøre” (Troye 1999, s. 149). Den subjektive norm bestemmes av personens forventninger eller antagelser om hva andre forventer at personen skal gjøre (såkalte Normative Beliefs = $N B_j$) og hans eller hennes motivasjon/vilje for å innordne seg disse forventninger (Motivation to comply = $M C_j$).

Atferdsmessig intensjon; ifølge Fishbein & Ajzen er atferdsmessig intensjon en funksjon som består både av holdninger rettet mot atferden og subjektive normer som er rettet mot atferden.

En handling bestemmes av personens intensjon eller handlingsplan. Atferdsmessig intensjon har gjennom forskning vist seg å være en god prediktor for atferd (Bagozzi, 1992).

TRA har vært mye brukt innen helsepsykologi og har vist seg å være rimelig treffsikker. Kritikkk mot modellen har likevel vært at den ikke ser ut til å fange opp individets mål versus atferd. Det er ikke gitt at det er en sammenheng mellom målrelatert intensjon og atferdsmessig intensjon. En annen begrensning har vært observert ved individets valg mellom alternativ, hvor tilstedeværelse av ulike valg dramatisk kan endre prosessen i formingen av intensjon, og videre den rolle intensjonen spiller for den faktiske atferden (Bagozzi, 1992).

2.3.2 The Theory of Planned Behavior (TPB), Ajzen (1985)

Opprinnelig ble TRA utviklet med tanke på at atferd er frivillige handlinger. Siden har Ajzen revidert og utvidet modellen til Theory of Planned Behavior (TPB). I denne utvidelsen finner man betraktningen om at atferd ikke er under fullstendig frivillig kontroll.

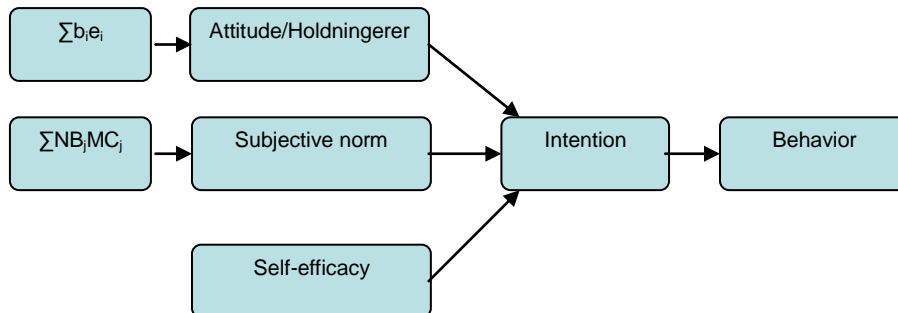
Også i denne modellen er intensjonen til handling den viktigste prediktoren for om et individ vil utføre en handling eller ikke. Men i tillegg til holdninger og subjektive normer som utgjør TRA, har Ajzen (1985) i denne utvidelsen tatt med en hovedprediktor til ”oppfattet atferdsmessig kontroll”; **self-efficacy**. Denne komponenten omhandler i hvor stor grad individet selv har tro på at han eller hun kan utføre en atferd på en bestemt måte for å oppnå visse mål (Bagozzi & Warshaw, 1990).

Konseptet Self-efficacy er forankret i Banduras (1977) sosial kognitiv teori, hvor Bandura definerer self-efficacy som troen på ens evne til å lykkes i bestemte situasjoner. Ifølge Bandura er forventninger som motivasjon, ytelse og følelsen av frustrasjon knyttet til gjentatte feil, med på å påvirke atferdsmessige reaksjoner. En følelse av self-efficacy kan derfor spille en viktig rolle i hvordan man nærmer seg mål, oppgaver og utfordringer (Bagozzi, 1992).

Som vi da ser, omhandler TPB tre typer betraktninger for hva som styrer menneskelige handlinger: Antakelser om det sannsynlige utfallet av atferden og evalueringene av disse utfall (holdninger), forventninger eller antagelser om hva andre forventer at personen skal gjøre og hans eller hennes motivasjon/vilje for å overholde disse forventningene (subjektiv

norm), og antakelser om tilstedeværelsen av faktorene som kan lette eller hindre utførelsen av atferden (self-efficacy). Sammenhengene i modellen er illustrert under:

Figure 2: Theory of Planned Behavior, Ajzen (1985)



Modellen peker på at self-efficacy kan påvirke atferd indirekte gjennom intensjon og på denne måten få motivasjonsmessige implikasjoner. TPB er videre opptatt av at persipert atferdsmessig kontroll også kan ha direkte innflytelse på atferd og på denne måten reflektere reell kontroll over en spesiell atferd.

Ajzen har gjennom ulike studier funnet at selvoppfattet atferdsmessig kontroll har en signifikant direkte innflytelse både på intensjon og på atferd. I tillegg refereres det fra andre studier som har funnet at TPB vil kunne bidra til bedre forutsigbarhet, særlig i atferdssituasjoner og atferdsintensjoner på helserelaterte områder og innenfor blant annet reklame og PR. I modellens begrensninger finner en at den særlig er basert på kognitive komponenter, og i mindre grad tar hensyn til variabler som trusler, frykt, humør og negative eller positive følelser (Bagozzi, 1992).

2.3.3 Theory of Trying (TT), Bagozzi og Warshaw (1990)

Innvending mot både TRA og TPB er at de forutsetter at handlingene ikke har andre konsekvenser enn dem som følger når kjøpet/handlingen har funnet sted. I mange situasjoner er det derimot mange handlinger som må til for å oppnå det vi ønsker og i tillegg kreves ofte en betydelig egeninnsats eller oppofrelse/forsakelse utover handlingen. Denne egeninnsatsen koster noe og vi må være villige til å akseptere de ulempene som prosessen krever. I prosessen kan det reises tvil om det er verdt det, om vi makter å gjennomføre forsøket, og om ikke innsatsen krever mer enn den smaker.

En viktig forskjell mellom TRA og TPB og Bagozzi & Warshaws (B&W) modell er at sistnevnte fokuserer på forsøket på å oppnå noe, et mål, og ikke selve handlingen. Hensikten med modellen er å forklare måldiktert atferd. Målet kan være mellomliggende handlingsmål eller det endelige målet (konsekvensen) en ønsker å oppnå. De tidligere modellene har definert handling som konsekvens av intensjoner, og gir ikke rom for å behandle komplekse handlingsmodeller med flere mellomliggende mål/handlinger som prediktor for sluttmålet. Når det kommer til måloppnåelse, kan en altså ikke uten videre anta at intensjoner alene er avgjørende for handlingen. Mellom disse har vi faktorer som bevissthetskontroll over situasjonen og personens vilje til å oppnå målet. Anstrengelser er handlingsmanifestasjonen av personens intensjoner, og personens vilje og kontroll over situasjonen bestemmer om forsøket leder til suksess eller fiasko. Disse elementene er utdypet i Theory of trying.

En kan ikke vurdere handlingen utelukkende med utgangspunkt i håpet om at ønsket utfall skal inntre, en må også inkludere risikoen for å mislykkes. Modellen beskriver altså forsøk på atferd der vi opplever ”risiko”, i motsetning til de tidligere modellene som ikke rommer opplevelsen av hindringer. Risiko er her å oppfatte som sannsynligheten for at ens forsøk eller bestrebelser på endring skal lykkes eller ikke. Dersom en oppfatter muligheten for å lykkes som høy, vil holdningen til suksess bidra sterkt til en positiv holdning til å forsøke. Og motsatt; hvis en ikke har tro på suksess, dess mindre betydning vil de antatt positive vurderingene ha. Hvor villige vi er til å forsøke å oppnå noe, avhenger med andre ord om vi tror at vi vil få det til. (Troye, 1999, s. 153). Selve prosessen en gjennomgår kan også oppleves vanskelig og slitsom, og sannsynligheten for at dette gir redusert motivasjon er til stede.

Verken TRA eller TBP tar hensyn til den påvirkning tidligere forsøk kan ha for framtidige forsøk. B&W skiller mellom effekten av Frequency of past trying (frekvens) og Recency of past trying (siste forsøk), og hvorvidt disse har direkte innvirkning på intensjonen til å forsøke og/eller selve forsøket. Dette er ikke et enkelt og rett fram bilde da effekten av tidligere forsøk også kan være fanget opp i de andre uavhengige variablene som holdninger, sosiale normer og self-efficacy (B&W, 1990).

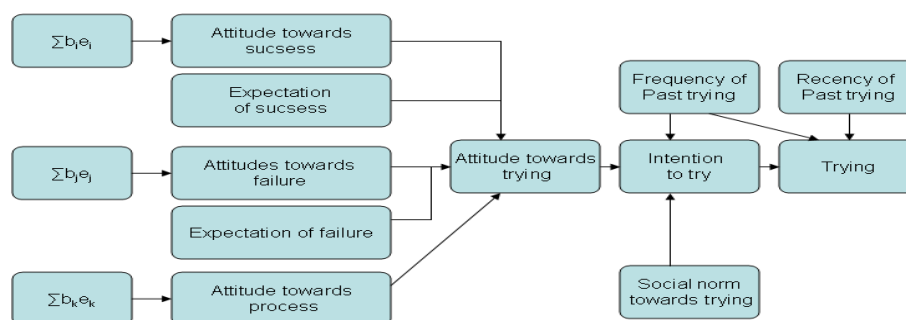
B&W hevder at Frequency of past trying kan være en nyttig prediktor både for forsøksintensjon og forsøket i tilfeller hvor respondenten har noe uklare holdnings/handlingsintensjoner eller hvor handlingen ligger fram i tid.

Tilleggseffekter av Recency vil først og fremst være tilgjengelighet siden nyere opplevelser ligger langt framme i hukommelsen. En kan forvente at nylige opplevelser skal få ufordelsmessig stor innvirkning på intensjoner. Samtidig kan en forvente at Recency kan påvirke self-efficacy og forventning om suksess eller fiasko og andre elementer i modellen. I følge B&W (1990) bør derfor Recency of past trying som uavhengig variabel bare predikere forsøket.

Av dette kan vi tolke at det kan være vanskelig å måle den isolerte effekten av past trying, siden denne effekten i mange tilfeller er fanget opp i og reflekteres av de andre prediktorene.

B&Ws modell gir et nyttig rammeverk for handlinger som krever mye, og kan belyse at handlinger som har resultert i faste atferdsmønstre sjelden kan endres uten bevisste og langvarige forsøk (Troye, 1999). Modellen har vært utprøvd på situasjoner hvor vektreduksjon var målet, og hvor det ble fokusert på forsøket som en prosessvariabel. B&Ws hypotese var at TT ville forklare større variasjon både i intensjoner og selve forsøket enn tidligere nevnte modeller. Resultatene viste at TT forklarte større deler av variansen i både intensjonen og forsøket, med hhv frequency og recency som signifikante tilleggsprediktorer. Videre viste undersøkelsen at den største prediktoren for attitude towards trying var attitudes towards prosess (Bagozzi, 1992).

Figure 3: Theory of trying Bagozzi og Warshaw (1990)



Oppsummert består B&Ws modell av følgende elementer:

TT fokuserer på **måloppnåelse** og ikke handling, og i modellen er planlagt atferd (Behavior) erstattet med forsøket (Trying). Det endelige målet (Trying) vil kreve en sekvens av forsøk, og hvor disse forsøkene involverer innsats og anstrengelser.

B&Ws hypotese var at TT ville kunne forklare mer av variansen både i forhold til individets intensjon til å forsøke og selve forsøket, fordi denne modellen har inkludert **tidligere forsøk**; Frequency of past trying og Recency of past trying.

Holdninger er i modellen begrepsfestet som tre komponenter tilsvarende; **attitude towards success**, **attitude towards failure**, og **attitude towards process**. I sine studier av vektreduksjon konkluderte B&W med at disse tre holdningsmessige komponentene oppnådde konvergent, diskriminant og prediktiv validitet (Bagozzi, 1992).

Videre er en nevneverdig forskjell fra TPB til TT at self-efficacy-begrepet ”byttes ut” og splittes i begrepene **expectations of success** og **expectations of failure**. Modellen indikerer at expectations of success er knyttet til attitude towards success og at expectations of failure er knyttet til attitude towards failure.

Til sist inneholder modellen subjective norm towards trying, som handler om den påvirkning mennesker i et sosialt miljø har på et individ sine atferdsmessige intensjoner.

2.4 Undersøkelsesmodell

Vår hovedhypotese er at MBA-kandidaten er mer endringsvillig etter gjennomført grad. Med bakgrunn i teorigjennomgangen, finner vi at TT bør kunne benyttes om tilnæringsmodell til vår undersøkelse. Vårt undersøkelsesfelt kan påstås å være et strevsomt og langvarig forsøk, der økt endringsvilje er å oppfatte som hovedmålet. Utdanningen kandidatene gjennomfører kan i denne sammenhengen oppfattes som et mellomliggende mål på vei mot hovedmålet.

B&W slankeundersøkelse ble gjennomført med målinger på ulike tidspunkt. I vårt tilfelle vil undersøkelsen bli gjennomført etter at graden er oppnådd og vil derfor være en ”etter-forsøket” undersøkelse. Vårt undersøkelsesfelt kan oppfattes som mindre målbart enn slankeundersøkelsen, i den forstand at endringsvilje er mer en opplevelse hos den enkelte

enn vektreduksjon som kan måles i kilo. Vårt ”forsøk” strekker seg over lang tid, og er uten sluttdato. Tidligere forsøk vil gjerne være relatert til ”allerede oppnådde delmål”, og derfor kan vi muligens anta at tidligere forsøk ikke vil spille like stor rolle i å predikere intensjoner eller forsøk i vår undersøkelse. Vi har derfor valgt å slå sammen past-trying-variablene til ett mål.

Modellen er komplisert med mange forklaringsvariabler (uavhengige variabler) og flere avhengige variabler. Modellen skisserer tre avhengige variabler, som våre analyser senere vil omhandle. Disse er:

- Attitude towards trying – holdningen til å forsøke
- Intention to try – intensjoner om å forsøke
- Trying – faktiske forsøk

Gjennom undersøkelsen og påfølgende analyser søker vi derfor svar på hvilke forklaringsvariabler som påvirker disse tre variablene. Antatte årsakssammenhenger/ hypoteser framkommer av undersøkelsesmodellen, Figure 4, og spørsmålene vi søker svar på er:

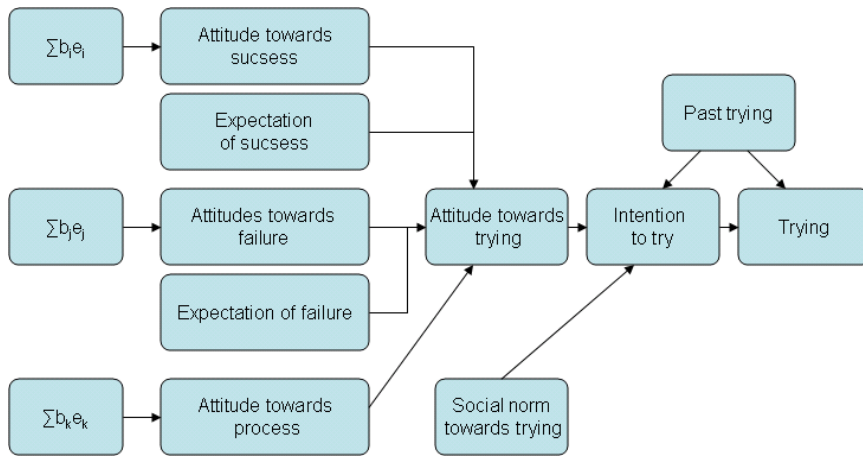
Hypotese 1: Hva påvirker holdningen til å forsøke?

Hypotese 2: Hva påvirker intensjoner om å forsøke?

Hypotese 3: Hva påvirker faktiske forsøk?

Vi vil komme mer inn på oppsettet av undersøkelsen under avsnittet om operasjonalisering. Vår undersøkelsesmodell kan skisseres som følger:

Figure 4: Undersøkellesmodell



3. Metodisk tilnærming

3.1 Design

Forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan undersøkelsen skal gjennomføres. Valg av forskningsdesign velges på bakgrunn av problemstillingens karakter, og hva en ønsker å finne ut mer av. I følge Selnes (1999) skiller det mellom tre hovedtyper av forskningsdesign; eksplorerende, beskrivende/deskriptivt og kausalt design.

Eksplorativt design velges når problemstillingens karakter er uklar og målet er å øke innsikt eller forståelse for et fenomen. Gjennomgang av tidligere undersøkelser (sekundærdata), uformelle intervju med kunder eller grundigere dybdeintervjuer med ressurspersoner kan hjelpe oss til å fokusere på hva som egentlig er problemet, hvilke variabler som skal måles, og hvordan ulike variabler antas å henge sammen. De fleste markedsundersøkelser starter gjerne med en kort eksplorerende fase, i form av en forstudie og etterfølges av en større beskrivende undersøkelse (Selnes, 1999).

Deskriptivt design benyttes ofte i følge Selnes (1999) når en skal beskrive en eller flere variabler og analysere sammenhengen mellom disse. Formålet er å få fram kvantifiserbar informasjon om undersøkelsesfeltet. I forkant er det vanlig å ha klar formening om variabler som forklarer fenomenet som skal belyses, og som regel kan man sette opp ganske klare hypoteser.

Kausalitet betyr årsakssammenheng. Kausalt design benyttes når man har en klar formening om årsak – virkningsforhold, og brukes i de tilfeller hvor problemstillingen er at vi skal måle effekten av stimulus eller sammenligne effekten av stimuli (Selnes, 1999).

Vår undersøkelse vil hovedsakelig bestå av eksplorativt design (forundersøkelsen) og deskriptivt design (hovedundersøkelsen).

Vi har som nevnt i forrige kapittel valgt å bruke Bagozzi & Warshaws modell ”Theory of trying” som utgangspunkt for vår undersøkelse. Dette innebærer at vi må finne fram til begreper i modellen som passer for vårt problemområde. En naturlig måte å få større innsikt var derfor å gjennomføre en eksplorativ forundersøkelse (Gripsrud, 2004) for å få input til den planlagte spørreundersøkelsen.

3.2 Kvalitativ forundersøkelse

I følge Selnes (1999) egner kvalitative metoder seg best der det er et ønske om å øke kunnskap, frembringe hypoteser, identifisere holdninger eller oppførsel, samt sørge for ”input” til senere undersøkelser. En utfordring med kvalitative teknikker kan være faren for å generalisere de resultatene man har fått til å gjelde hele populasjonen. Som regel er ikke respondentene i de kvalitative undersøkelsene representativt sammensatt, og vil derfor kunne inneholde systematiske skjevheter. I tillegg må man og vokte seg for at forskerens subjektive tolkninger kan være med å prege resultatene. Vi vil kun benytte kvalitativ metode i forundersøkelsen.

Beslutningen om å gjennomføre en forundersøkelse ble tatt fordi vi opplevde et definert behov for å få innspill til spørreundersøkelsen vi planla. Vi hadde noen ideer om hvilke dimensjoner kandidatene kunne tenkes å vektlegge som viktige jobb- og karrierefaktorer før og etter gjennomført studium, men ønsket konkret tilbakemelding på dette fra kandidater som nylig hadde gjennomført en aktuell grad.

Som innledning til den kvalitative forundersøkelsen hadde vi samtaler med en intern MBA-kandidat for å tilnærme oss problemstillingen med et annet blikk enn vårt eget. Dette gav oss nyttige innspill til hvordan vi kunne planlegge dybdeintervjuene, og hvilke spørsmål som kunne være relevante å ta med.

Dernest valgte vi ut tre kandidater, en fra hver spesialisering som hovedundersøkelsen var bestemt å omfatte. Disse ble anbefalt av en kollega og valgt av bekvemmelighetshensyn, som av geografiske årsaker gjorde det mulig å gjennomføre face to face - samtaler med hver enkelt. De tre forespurte stilte velvillig opp og ga oss nyttige innspill til videre arbeid med hovedundersøkelsen. Vi utformet en skisse for hva vi ønsker å spørre kandidatene om, men samtalene løp relativt fritt rundt de skisserte temaene.

Skisse for spørsmål til dybdeintervjuene

Hvordan er din opplevelse av ”opnådd endring” som følge av gjennomført MBA-program?
Med å bruke begrepet endring tenker vi på:

Jobbmessige endringer:

- opplever du at du er mer delaktig i beslutninger i organisasjonen

- opplever du at du har fått mer ”rom” i organisasjonen (kunnskap og innsikt i endringsprosesser, større gjennomslagskraft)
- har ”endringene” påvirket deg jobbmessig og på hvilken måte; ansvar, motivasjon

Personlige endringer:

- Har du utviklet deg som person, har du ”vokst”
- holdningsendring, bevisstgjøring

Forventninger:

- stemmer din opplevelse av ”endringer” med de forventninger du hadde til hva/hvor kunnskapen skulle bringe deg
- opplever du endrede/andre forventninger rettet mot deg i etterkant av programmet enn før (krav til jobbutførelse, medvirkning, engasjement)
- opplever du eventuelle hinder som gjør at du ikke får tatt i bruk ny kunnskap
- Betydningen av etter- og videreutdanning på et mer generelt samfunnsnivå

Sentrale funn fra dybdeintervjuene

Kandidatene uttrykte et sterkt personlig ønske om faglig påfyll og kompetanseheving som vesentlig motivasjon for å gå i gang med et MBA-studium. Det ble påpekt at i ønske om kompetanseutvikling også låg et ønske om opprykk i stilling og lønn, samt mer delaktighet i beslutninger. Ingen av kandidatene var pålagt videre utdanning fra arbeidsgivers side.

Etter gjennomført grad ble personlig utbytte vektet sterkt hos alle tre. Dette innbefattet utvidet horisont, mer modenhet, større begrepsapparat og utvidet mestringsfølelse. I sum bidrar dette til et bredere diskusjonsgrunnlag og bedre beslutninger.

Kandidatene var enstemmige om at MBA-graden hadde gitt betydelig større faglig trygghet, både ved kunnskapen i seg selv, men også gjennom prosessen med å gjennomføre MBA studiet.

På spørsmål omkring hvilke endringer studiet hadde medført i arbeidssituasjonen svarte to av kandidatene at dette ikke hadde gitt endringer i stilling og lønn, men at det likevel hadde skjedd et ”opprykk” gjennom vesentlig større ansvar og større frihet i stilling.

På spørsmål om hvorvidt de opplevde endrede forventninger fra sine ledere/organisasjoner, mente de at dette først og fremst kom til uttrykk gjennom det å bli vist større tillit fra leder (og organisasjonene). En kandidat gav uttrykk for at det var helt naturlig at organisasjonen skulle ha større forventninger til ham etter avsluttet grad. En kandidat foretok jobbskifte underveis i studiet, og hadde derfor ikke sammenligningsgrunnlag for forholdet før og etter.

Kandidatene mente at de ikke hadde opplevd spesielle hindringer i å ta i bruk ny kunnskap verken fra leder eller organisasjonen. Tvert i mot opplevde de at kunnskapen kom direkte til anvendelse og ble tatt godt i mot. En kandidat skiftet jobb underveis i studiet, fordi jobben og systemet opplevdes som et hinder, som ikke lenger tilfredstilte kandidatens forventninger til en meningsfylt jobb. En kandidat uttrykte at ”begrensningene ligger i meg selv; kapasitets- og tidsmessig”.

Alle tre mente at etter- og videreutdanning definitivt var viktig sett i en større sammenheng, og at vårt kompetansedrevne samfunn er avhengig av høy kompetanse for å opprettholde verdiskapningen og for å kunne konkurrere internasjonalt. I denne sammenhengen vektla de at større personlig og faglig trygghet bidrar til at en våger å ta større skritt og møte nye utfordringer, og at man er i stand til å jobbe ”større og videre”. Totalt sett er dette med på å gi ”bevegelse” til gode for den enkelte og for verdiskapningen i et videre perspektiv.

Gjennom intervjuene fremkom noen elementer vi merket oss som vesentlig å holde fast ved til det videre arbeidet med operasjonalisering og utforming av spørreskjemaet. Disse er: Utvidet mestringsfølelse, økt medvirkning og delaktighet i beslutninger, større ansvar og større frihet i stillingen, økt anseelse og motivasjon samt et ønske om karriere og lønnsutvikling.

3.3 Hovedundersøkelse

3.3.1 Begreper, operasjonalisering og skalabruk

Dybdeintervjuene gav bakgrunnsinformasjon om undersøkelsesgruppens tilnærming til undersøkelsesfeltet og dermed input til begrepene i den valgte undersøkelsesmodellen. Gjennom intervjuene framkom flere elementer som vi oppfattet som mulig å gruppere slik at de kunne utgjøre et spørsmålsbatteri under modellens definerte begreper. Vi valgte å utforme vårt eget spørreskjema. Dette innebærer at begrep og spørsmål ikke er validert gjennom tidligere undersøkelser, og at vi derfor må være ekstra aktsomme i å trekke konklusjoner fra undersøkelsen. Videre gjennomfører vi som nevnt en øyeblikksmåling på en før-etter-situasjon, med de begrensinger det måtte innebære i å fange opp nyansene i målene.

I operasjonaliseringen av undersøkelsesmodellens teoretiske begreper gikk vi fram punktvis som beskrevet under. Operasjonaliseringen er oppsummert i Vedlegg 1, side 70.

1. Vi tok utgangspunkt i undersøkelsesmodellens begreper som beskrevet i Figure 4, side 21.
2. Basert på tilbakemeldinger fra forundersøkelsen, ble begrepene løst opp i komponenter.
3. Spørsmål til hver komponent ble utformet, først for de grunnleggende holdningsverdiene, deretter for endringsverdiene. På denne måten vil spørsmålene under hvert begrep utgjøre et spørsmålsbatteri. Til hjelp i utformingen av spørsmålene i spørreskjema benyttet vi bl.a Bagozzi & Warshavs (1990) Questionnaire Items (s. 134).
4. Benevning av måleskalaen ble bestemt.

I første omgang var denne prosessen relativt enkel, men når det kom til detaljene i spørsmålsutformingen, oppdaget vi snart at nyansene var små og at detaljene ble vanskelige å ta stilling til. Vi brukte mye tid på spørsmålsutformingen, og brukte velvillige kolleger til flere runder med pretesting av spørsmålene og oppsettet av spørreskjema. I dette arbeidet måtte vi stadig minne oss selv på forankring både til de kvalitative forstudiene og til undersøkelsesmodellen.

En annen utfordring vi møtte i operasjonaliseringen var tilnærmingen til hvordan vi skulle måle forskjellene før og etter MBA-graden, når vi kun skulle gjøre en øyeblikksmåling. En undersøkelse av dette formatet, gir ikke rom eller tidsmessige rammer for å gjennomføre flere undersøkelser på ulike tidspunkt. Etter råd fra veileder valgte vi derfor å dele dimensjonene i tabellen slik at *vurderingen (evaluation)* av holdningsbegrepene utgjør de grunnleggende holdningsverdiene, mens *antagelsene (belief)* måles som endringer etter fullført grad.

Begrepene vi hadde størst problemer med å definere var "Attitudes towards failure" og "Expectation of failure". En av grunnene kan være at vi ikke i særlig grad fikk fram disse dimensjonene i dybdesamtalene; respondentene syntes ikke å være opptatt av denne type "risiko"- problemstillinger eller hinder i sin jobbhverdag. Pretesting av spørsmål og spørreskjema gav oss også nyttig tilbakemelding på disse to variablene. Spørsmålene var i utgangspunktet negativt ladet, noe vi fikk tilbakemelding på at ble oppfattet "dobbel negativt" og at vi derfor sannsynligvis ikke ville få ærlige svar. Spørsmålene ble derfor omgjort til utsagn på linje med de andre holdningsspørsmålene. Dette kan bety at vi ikke i full utstrekning får fram risikodimensjonene fra modellen i vårt spørreskjema. Validitetsmessig kan dette innebære problemer med overflatevaliditet på disse målene.

Flere validitetsvurderinger av målene vil vi komme nærmere inn på i kapitlet om validering av mål.

På holdningsspørsmålene i spørreskjema benyttes Lickertskala med verdier fra 1-7, fra uviktig/uvillig (1) til viktig/villig (7), og fra ingen endring (1) til stor endring (7), dvs at alle spørsmål har 1 som laveste skår og 7 som høyeste skår. Dette er variabler som strengt tatt ligger på ordinalnivå, men som av analysehensyn kan presses til intervallnivå. Vi kan da beregne gjennomsnittsverdier og benytte andre statistiske mål (Gripsrud, 2004). Innledningen til spørreskjema inneholder bakgrunnsvariabler som kjønn, alder osv. På disse spørsmålene er det oppgitt forhåndsdefinerte svarkategorier. Dette er variabler på nominalnivå og som kan kategoriseres (Gripsrud, 2004).

3.3.2 Spørreskjema

Rammen for utforming av spørreskjema er nevnt ovenfor. Bakgrunnsvariabler som kjønn og alder ble plassert som første bolke i skjema. Dernest kom en bolke med grunnleggende verdier og til sist bolken om opplevde endringer etter MBA-graden. Gjennom pretesting fikk vi

tilbakemeldinger på spørreskjemaet var noe ustrukturet og at spørsmålsbatteriene var vanskelig å skille fra hverandre. Vi måtte derfor gjøre spørreskjema klarere for respondenten og valgte å definere en kort innledningstekst foran de ulike bolkene, samt sette overskrifter på spørsmålsbatteriene. Spørsmålsbatteriene ble videre satt opp i samme rekkefølge i den grunnleggende bolken og i endringsbolken.

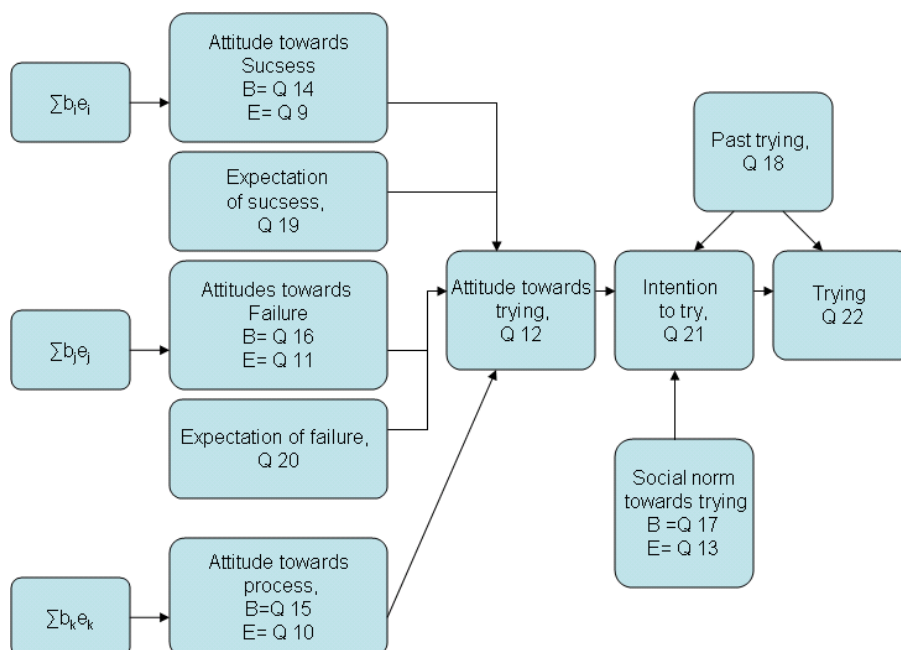
Vi valgte å la spørreskjema bestå utelukkende av spesifiserte svaralternativer der respondentene ble bedt om å velge ett svaralternativ på hvert spørsmål. Vi valgte å ikke ta med ”vet ikke/kan ikke svare”-kategori, da vi oppfattet holdningsspørsmålene som relevante for alle å svare på ved å bruke oppgitt svarskala.

Spørreskjema ble først utformet som et worddokument, som så ble lagt inn i undersøkelsesverktøyet Questback. Etter innlegging i Questback ble spørreskjema på nytt pretestet for å sikre at det fungerte teknisk, og at vi ville få ut adekvate SPSS-filer for analyseformål.

Det endelige spørreskjema, slik det ble sendt ut, følger som Vedlegg 2.

For oversiktens skyld viser vi undersøkelsesmodellen på nytt - her med henvisning til spørsmål i spørreskjema:

Figure 5: Undersøkelsesmodell med henvisning til spørreskjema



3.3.3 Utvalg

Populasjonen, den gruppen vi ønsker å innhente informasjon om, er i vårt tilfelle alle kandidater som har gjennomført en MBA-grad ved vår institusjon. Til sammen utgjør populasjonen omkring 1000 kandidater, fra oppstart av første MBA-kull i 1994.

Det vil være for omfattende å gjennomføre en undersøkelse blant alle ferdige kandidater, og av praktiske årsaker velger vi derfor å gjøre et utvalg. Vårt utvalg begrenses til kandidater som har gjennomført en helhetlig MBA-grad ved vår institusjon i løpet av de siste tre årene. Det kan presiseres at utvalget kun rommer dagens aktuelle MBA-spesialiseringer, og utelater spesialiseringer som ikke lengre er en del av tilbudet. Kandidater som har en grad sammensatt av løse moduler på masternivå er ikke med i utvalget. Bl.a er en tidligere tilbudt spesialisering som i hovedsak var rettet mot ansatte i offentlig sektor ikke innlemmet. Vi kan dermed ha en underdekning (populasjonen inneholder elementer som ikke er del av utvalget) i forhold til populasjonen (Gripsrud, 2004).

Bakgrunnen for å foreta nevnte utvalg er først og fremst av praktiske grunner. De siste ferdige kandidatene er de med mest oppdaterte adresseopplysninger og dermed lettest å nå. Et annet poeng i beslutningen om utvalg var også en antakelse at ved å gå for langt tilbake i tid, ville tidsfaktoren gjøre det vanskelig for kandidatene å svare på endringsspørsmålene. Vi opererer dermed med et ikke-sannsynlighetsutvalg (ikke tilfeldig og ukjent sannsynlighet for å bli trukket ut) (Gripsrud, 2004). Dette innebærer et utvalg med både tilfeldige og systematiske utvalgsfeil, som betyr at generalisering av resultatene kan være problematisk.

Til gjennomføring av undersøkelsen og utplukk av utvalget, søkte vi om og fikk tillatelse til å benytte e-postadresser fra egen studentdatabase.

Utvalgsstørrelsen var i utgangspunktet på 221 kandidater. Samtlige kandidater i utvalget, bortsett fra to, hadde vi oppgitte e-postadresse på. De to kandidatene uten e-postadresser samt de fire kandidatene som var en del av forundersøkelsen ble fjernet fra utvalget og fikk ikke tilsendt spørreskjema.

Vårt totale utvalg endte da på 217 kandidater. I utvalget er kandidatfordelingen på de ulike MBA-spesialiseringene som følger; 44 % på Strategisk ledelse, 40 % på Økonomisk styring og ledelse og 16 % på Brand Management.

3.3.4 Gjennomføring av undersøkelsen

Questback ble benyttet som undersøkelsesverktøy. Undersøkelsen ble sendt ut som e-post til 217 respondenter i henhold til definert utvalg. Utsendelsesdato var 4. februar 2010 og nedstenging 8 dager senere, den 12. februar. Undersøkelsen ble forhåndsdefinert til å sende ut to automatiske purringer til respondenter som på gitt tidspunkt ikke hadde svart. E-posten med undersøkelsen hadde en kort introduksjonstekst om hvem vi er, formålet med undersøkelsen og at denne gjennomføres som del av en mastergrad, se Vedlegg 2.

Verktøyet sikrer anonymitet i svarene, noe respondentene også ble gjort oppmerksomme på. Utsendelsen gav umiddelbart 15 tilbakemeldinger på e-postadresser som ikke lengre var i bruk. Disse e-postadressene ble deaktivert slik at de ikke ble med i den automatiske purringen. Så lenge undersøkelsen var åpen fikk vi henvendelser fra tre respondenter som av ulike grunner lurte på om undersøkelsen var relevant for dem, og hvor en respondent sa han ikke hadde tid til å svare. Svarprosenten ble av ren nysgjerrighet overvåket fra dag til dag, og ved nedlukking hadde vi 140 respondenter.

Datafilen med svarresultatene ble generert i Questback, og alle variablene ble i datagrunnlaget nummerert fra Q1 til Q22. Det vedlagte spørreskjema, Vedlegg 2, er påført tilsvarende nummerering av variablene. Datafilen ble hentet inn i SPSS for analyseformål.

4. Analyser

Analysekapitlet er bygd opp i følgende rekkefølge: Med utgangspunkt i deskriptiv statistikk starter vi med en gjennomgang av den univariate fordelingen; utvalget beskrives og det gis en oppsummering av variansen i de grunnleggende holdningsverdiene samt endringsverdiene. I delkapittel to følger en bolk med validering av målene. Derneft gis en oppsummering av resultatene fra gjennomførte dataanalyser, før vi går nærmere inn på de enkelte analyser som er foretatt.

4.1 Beskrivelse av innsamlede data

Av 217 utsendte spørreskjema fikk vi 140 svar. Dette gir en svarprosent på 64,5 %, noe vi kunne si oss godt fornøyd med.

Innledningsvis ble deskriptiv statistikk gjennomgått for å se etter manglende svar på enkeltspørsmål i undersøkelsen. Manglende svar ble deretter kodet som ”missing value”, slik at de ikke ville telle med i snittverdier eller i andre analyser av dataene. Datafilen ble også sjekket for feilverdier i svarene; verdier som ikke er aktuelt svaralternativ på de ulike spørsmål. Vi fant ingen feilverdier. Deskriptiv statistikk over den univariate fordelingen (etter korreksjon for manglende svar på enkeltspørsmål) følger som Vedlegg 3.

I det følgende vil vi bruke deskriptiv statistikk til å kommentere dataene fra undersøkelsen. Deskriptiv statistikk gir oss et bilde på om variablene samsvarer med normalfordelingen. Vi ser etter gjennomsnittsverdier og standardavvik (spredingsmål som angir hvor mye observasjonene avviker fra gjennomsnittet) (Gripsrud, 2004). Videre ser vi etter skjevhet (Skewness) og kurtosis som angir formen på fordelingskurven. Negativ skjevhet viser hovedvekt av fordeling til høyre for gjennomsnittet, og positiv skjevhet angir fordeling til venstre. Kurtosis angir kurvens spissitet, og er null ved normalfordeling. Kurtosis over null (mange har svart relativt likt) gir spissere kurve enn normalfordeling, mens lavere enn null gir flatere kurve (Elvekrok, 2006). Verdiene bør ligge lavere enn 2,52 på 1 % signifikansnivå for et en skal kunne benytte statistiske teknikker som er basert på normalfordelingen (Sannes, 2004).

4.1.1 Beskrivelse av utvalget

24 % av innkomne svar er fra kvinner. Aldersmessig ligger 92 % mellom 30 til 50 år, med hovedvekt mellom 30 og 40 år. Tallene stemmer godt overens med tilsvarende andeler i utvalget, hvor kvinneandelen utgjør 29 %, og hvor gjennomsnittsalder er anslått til å være 36-38 år.

Fordelingen av svarandel fra de ulike studiespesialiseringer, stemmer også godt overens med utvalget og fordeler seg med 46 % på Strategisk ledelse, 41 % på Økonomisk styring og ledelse og 13 % på Brand Management (i utvalget er tilsvarende tall 44 % på Strategisk ledelse, 40 % på Økonomisk styring og ledelse og 16 % på Brand Management). De få kandidatene som har gjennomført Brand Management (Q3c) vises ved skeivfordeling i deskriptiv statistikk med høye verdier på skeivhet og kurtosis.

Nær halvparten av respondentene kommer fra store bedrifter med over 500 ansatte, og langt de fleste, 86 %, arbeider i næringslivet mot 14 % i offentlig sektor (høye verdier på skeivhet og kurtosis).

Et interessant funn i undersøkelsen er bevegelse i stillingsnivå etter graden. Før graden var andelen på underordnet nivå 27 %, mens tilsvarende andel etter graden var 18 %. Det er tilsvarende økning i mellomleder- og toppledernivå etter graden, med størst økning i toppledergruppen; fra 27 % til 33 %.

En grov oppsummering av respondentene viser hovedvekt av menn mellom 30 og 40 år på mellom- eller toppledernivå i store næringslivsbedrifter.

4.1.2 Beskrivelse av tilstanden; de grunnleggende oppfatningene

Som tidligere nevnt er spørreskjemaet delt i to bolker, hvor første bolke omhandler spørsmål om grunnleggende holdningsverdier relatert til jobb og karriere og bolke to omhandler tilsvarende endringsvariabler etter gjennomført MBA-grad.

Et overordnet bilde viser at de grunnleggende holdningsvariablene scorer høyere og har mindre standardavvik enn endringsvariablene.

De grunnleggende holdningsoppfatningene er målt i spørsmålsbatteriene:

- Q9, jobb og karriere

-
- Q10, dine prioriteringer og
 - Q11, tilhørighet til organisasjonen

Alle spørsmål har skala fra 1 (lavest) til 7 (høyest). Etter gjennomgang av datamaterialet, Vedlegg 3, finner vi at alle spørsmål, med unntak av 11c, har gjennomsnittskår (mean) over 5, altså høye verdier. Standardavviket (std) varierer mellom 0.74 og 1.4, som indikerer relativt liten spredning i svarene. Samlet sett gir dette oss et bilde på at karriereutvikling oppfattes som viktig, og at kandidatene er villige til å stå på ekstra i jobben og strekke seg mot egne mål. Videre er godt selvbilde og mestringsfølelse viktige faktorer. Følgende svar med særlig høy skår kan kommenteres spesielt:

- Delaktighet i beslutninger (Q9b) er viktig; mean 6.28 og std 0.83
- Frihet i stillingen (Q9d) er viktig; mean 6.20 og std 0.76
- Kandidatene er villige til å stå på ekstra i jobben (Q10); mean 6.30 og std 0.78, men ikke fullt så villige til å forsake fritid (Q10a); mean 5.49 og std 1.22
- Kandidatene er villige til å strekke seg mot egne mål (Q10c); mean 6.19 og std 0.74
- Mestringsfølelse (Q11b) er viktig; mean 6.21 og std 0.77
- Tilhørighet til organisasjonen over tid (Q11c) oppfattes ikke som spesielt viktig og er målet med lavest skår i denne bolken; mean 4.65 og std 1.4.
- Respondentene oppgir at det er viktig for dem å oppnå endringer i organisasjonen (Q12), 89 % svarer 5 eller høyere, mean 5.66 og std 1.14. Dette kan gi oss indikasjoner på at kandidatene i utgangspunktet er endringsvillige uavhengig av avlagt MBA-grad. Dette vil vi komme tilbake til i drøftingskapitlet.
- Videre ser vi at kandidatene er relativt villige til å innordne seg forventninger fra organisasjonen (Q13), mean 5.62 og std 0.99.

De to siste variablene som er kommentert over viser skeivfordeling til høyre og spiss kurve (mange har svart relativt likt). Til tross for dette velger vi å ta målene med for videre

analyser. Utover disse kommentarene av den univariate fordelingen, ser vi ingen verdier som skulle indikere spesielle problemer for bruk i videre analyser.

4.1.3 Beskrivelse av opplevd endring

Dette gjelder siste bolken i spørreskjema hvor spørsmålene går på opplevde endringer etter gjennomført MBA-grad. Spørsmålsbatteriene er:

- Q14, Endring i jobb og karriere
- Q15, Endring i prioritering og
- Q16, Endring i tilhørighet

og er ekvivalente til spørsmål om grunnleggende holdningsverdier innen tilsvarende dimensjoner. I disse batteriene ser vi gjennomgående lavere skår enn i de grunnleggende verdiene med gjennomsnitt mellom 3.22 og 4.66 og langt større spredning i svarene; standardavvik opp mot 2 på alle spørsmål, se Vedlegg 3. Av datagrunnlaget ser vi at kandidatene svarer relativt likt mellom spørsmålene, enten opplever de stor endring, middels eller liten endring.

Dimensjonene som kandidatene opplever størst endring i etter MBA-graden er:

- Mulighet for økt beslutningsmyndighet (Q14b) med mean 4.44 og std 1.78
- Mulighet for økt anerkjennelse (Q14c) med mean 4.66 og std 1.62
- Opplevelse av økt selvbilde (Q16a) med mean 4.51 og std 1.62
- Økt opplevelse av å mestre (Q16b) med mean 4.49 og std 1.69.

Vi ser her en sammenheng mellom høye verdier på de grunnleggende holdningsvariablene og høye verdier på tilsvarende endringsvariabler. Dette kan bety at kandidatene opplever størst endring i noen av dimensjonene som i utgangspunktet oppleves som viktigst. Tilsvarende finner vi på målene som skårer lavest av opplevde endringer etter MBA graden. De opplever moderat endring i motivasjon for å forsake fritid (Q15a) (mean 3.22, std 1.78), og i organisasjonstilknytning (Q16c) (mean 3.36, std 1.80). Sett opp mot grunnleggende

verdier ser vi at de opplever mindre endring i verdiene som i utgangspunktet ikke ble vektet høyest.

Til slutt vil vi kommentere målene som går på opplevelse av endring i sosiale normer (Q17), tidligere forsøk (Q18), forventning om suksess (Q19) eller fiasko (Q20), intensjoner om å forsøke (Q21) og faktiske forsøk (Q22). Middelveidene ligger midt på treet (mean fra 3.32 til 3.83) og vi ser relativt stor spredning (std 1.64 til 1.78) i svarene. De opplever størst positiv endring i troen på å lykkes, mindre bekymringer for ikke å lykkes samt at de i større grad enn før har prøvd å igangsette endringer.

4.2 Validering av mål, reliabilitet

4.2.1 Teoretisk innledning

I det følgende vil vi diskutere noen former for validitet samt reliabilitet, som vi mener er relevante i valideringen av våre mål.

En vanlig definisjon av validitet er om vi virkelig måler det vi tror vi måler, altså om data er relevante for den problemstillingen som er formulert (Reve, 1985). Dersom begrepene eller variablene vi måler mangler validitet, står vi i fare for å trekke feilaktige slutninger av undersøkelsen.

Begrepsvaliditet har å gjøre med i hvilken grad vi måler det vi ønsker å måle; altså at det er samsvar mellom teoretisk begrep og operasjonelt mål (Reve, 1985). Begrepsvaliditet består av fire delformer validitet;

Overflatevaliditet er å forstå som det umiddelbare samsvaret mellom teoretisk og operasjonell definisjon av en variabel (Reve, 1985). Overflatevaliditet testes gjerne ved å spørre andre eller gjennomføre pilotstudier, og denne problemstillingen har vi allerede diskutert i avsnittet om begreper og operasjonalisering.

Konvergent validitet sier noe om i hvilken grad det er samsvar mellom multiple mål; mål der et og samme begrep operasjonaliseres ved flere ulike dimensjoner eller en har mange indikatorer på samme faktor. Spørsmål som skal måle samme begrep må korrelere høyt med hverandre (Reve, 1985).

Diskriminant validitet sier noe om i hvilken grad et begrep skiller seg fra et annet.

Korrelasjons- og faktoranalyser er aktuelle analyseteknikker for å se på konvergent og diskriminant validitet. Ulike teoretiske begreper skal være lavt korrelert med hverandre, samtidig som de skal lade på ulike faktorer i en faktoranalyse. Resultat fra analysene vil vi kommentere i neste avsnitt (Reve, 1985).

Reliabilitet dreier seg om pålitelighet, stabilitet og reproduserbarhet og hvorvidt dataene er fri for målefeil (Reve, 1985). Det er to måter å beregne reliabiliteten på:

- 1) Stabilitet over tid; som gjennomføres ved at samme undersøkelse gjentas over tid. I denne sammenheng er det ikke tid og rom for å gjøre undersøkelsen flere ganger, og vi går derfor ikke nærmere inn på denne problemstillingen.
- 2) Måling av intern konsistens. Dette kommer til anvendelse når en bruker et sett av spørsmål som skal måle ett og samme begrep, og hvor man kan si noe om reliabiliteten i spørsmålsbatteriene ved å analysere den interne konsistensen i svarene. Reliabilitet måles ved korrelasjonsanalyser og Cronbachs alfa (α) benyttes som samlemål på samvariansen/korrelasjonen ved multiple mål på ett begrep. Alfaverdien ligger mellom 0 og 1 og bør ha verdi på rundt 0.7 for at skalaen skal ha godkjent reliabilitet. Hvis analyser viser lav korrelasjon mellom målene innad i et begrep, viser dette at vi ikke har intern konsistens (manglende konvergent validitet), og det kan være aktuelt å fjerne enkeltmål for videre analyser (Gripsrud, 2004).

Korrelasjon er et mål for lineær samvariasjon mellom variabler og varierer fra -1 til +1. Korrelasjonskoeffisienten er det kvantitative uttrykket for reliabiliteten av en undersøkelse. Ved perfekt reliabilitet vil korrelasjonskoeffisienten være +1, men en verdi på 0.3 blir gjerne betegnet som et minstemål og 0.6 som akseptabel verdi (Gripsrud, 2004).

Faktoranalyse er en metode som kan brukes til å analyserer strukturer av korrelasjoner i datasett bestående av mange spørsmål, for å avdekke om det finnes felles underliggende dimensjoner/faktorer. Faktoranalyse vil altså kunne vise oss om det er systematisk samvariasjon i spørsmålene, og teste spørreskjemaet/spørsmålsbatteriene for konvergent og diskriminant validitet. En faktorladningsmatrise vil kunne vise oss de ulike variablenes faktorladninger, som igjen er utgangspunktet for datareduksjon og forenklinger. En tommelfingerregel er at en faktorladning skal være 0,5 eller høyere for at et spørsmål skal tilhøre en faktor (Sannes, 2004).

4.2.2 Validitets- og reliabilitetsanalyser, forenkling av mål

Med utgangspunkt i undersøkelsesmodellen, vil vi nå se på validitets- og reliabilitetsmål i dataene våre. Vi starter med å se på intern konsistens, samt konvergent og diskriminant validitet i samlemålene på de grunnleggende holdningsverdiene. For videre analyser av årsakssammenhenger mellom dataene er vi opptatt av forenkling av analyseresultatene. Vi vil derfor bruke Cronbachs alfa (α), korrelasjonskoeffisienter (r) og faktorladninger som utgangspunkt for å se om det er grunnlag for sammenslåing av multiple mål, eventuelt om enkeltmål skal utelates. I analyseresultatene ser vi på standardiserte verdier for α . Aktuelle oppsummerte tabeller fra analysene følger under hvert batteri.

Validering av batteri Q9, Jobb og karriere

Spørsmålsbatteriet består av følgende fem spørsmål:

- Q9 Hvor viktig er karriereutvikling for deg?
- Q9.a Hvor viktig er lønnsøkning for deg?
- Q9.b Hvor viktig er delaktighet i beslutninger for deg?
- Q9.c Hvor viktig er anerkjennelse i jobbsammenheng for deg?
- Q9.d Hvor viktig er frihet i stillingen for deg?

Av Table 1 ser vi alfaverdi på .695, noe som vi oppfatter som akseptabelt mål på samvariasjon innad i begrepet. Det er relativt høy samvarians mellom de ulike målene med unntak av Q9d. Alfaverdien vil også øke om dette målet tas bort. Samme bilde framkommer hvis vi kjører en faktoranalyse innad i begrepet; alle komponenter bortsett fra Q9d lader på samme faktor.

Vi har dermed indikasjoner på at Q9d ikke måler det samme som de andre spørsmålene i begrepet. Ved å gjøre en ny reliabilitetskontroll ser vi at alfaverdien øker etter at vi tar bort spørsmål Q9d, se Table 2. For å unngå unødig støy i videre analyser velger vi derfor å utelate Q9d og lager en ny samlevariabel hvor Q9d utelates. Denne benevnes **Q25 Karriere**.

Table 1: Reliabilitetstest Q9; Cronbachs Alpha og faktoranalyse

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.695	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	Q9	Q9a	Q9b	Q9c	Q9d
Q9	1.000				
Q9a	.580	1.000			
Q9b	.508	.287	1.000		
Q9c	.418	.348	.272	1.000	
Q9d	.142	.128	.344	.103	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q9	23.40	6.155	.647	.493	.562
Q9a	23.88	6.726	.515	.352	.631
Q9b	22.77	7.933	.507	.337	.641
Q9c	23.30	7.622	.421	.197	.671
Q9d	22.85	9.366	.226	.123	.731

Faktoranalyse

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.321	46.412	46.412	2.321	46.412	46.412
2	1.031	20.614	67.026	1.031	20.614	67.026
3	.687	13.742	80.768			
4	.622	12.444	93.212			
5	.339	6.788	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
Q9	.841	-.198
Q9a	.731	-.313
Q9b	.717	.361
Q9c	.637	-.298
Q9d	.397	.821

Table 2: Kontrolltest Q9, reliabilitet

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.729	4

Validering av batteri Q10, Dine prioriteringer

Spørsmålsbatteriet består av følgende fire spørsmål

Q10 Hvor villig er du til å stå på ekstra i jobben?

Q10.a Hvor villig er du til å forsake fritid?

Q10.b Hvor villig er du til å kjempe for egne ideer?

Q10.c Hvor villig er du til å strekke deg mot egne mål?

Av Table 3 ser vi alfaverdi på .823, som er høyt og indikerer sterk samvarians. Alle variablene korrelerer høyt, med verdier mellom .703 og .354. Bildet støttes av faktoranalyse der alle delmål lader på en faktor. Vi konkluderer derfor med intern konsistens og finner grunnlag for å slå sammen alle fire spørsmålene til ny samlevariabel; **Q27 Prioriteringer**

Table 3: Reliabilitetstest Q10; Cronbachs Alpha og faktoranalyse

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.823	4

Inter-Item Correlation Matrix				
	Q10	Q10a	Q10b	Q10c
Q10	1.000			
Q10a	.618	1.000		
Q10b	.548	.433	1.000	
Q10c	.571	.354	.703	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q10	17.51	5.633	.719	.531	.708
Q10a	18.32	4.536	.543	.401	.815
Q10b	17.97	5.107	.652	.540	.723
Q10c	17.62	6.050	.632	.548	.748

Faktoranalyse

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.621	65.526	65.526	2.621	65.526	65.526
2	.745	18.625	84.150			
3	.366	9.147	93.298			
4	.268	6.702	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Q10	.849
Q10a	.726
Q10b	.837
Q10c	.820

Validering av batteri Q11, Tilhørighet til organisasjonen

Spørsmålsbatteriet består av følgende fire spørsmål:

- Q11 Hvor viktig er anseelse i bedriften for deg?
- Q11.a Hvor viktig er et godt selvbilde for deg?
- Q11.b Hvor viktig er mestringsfølelse for deg?
- Q11.c Hvor viktig for deg er tilhørighet til en organisasjon over tid?

Også her ser vi høy intern konsistens, med alfaverdi på .709 (Table 4). Vi ser relativt høye korrelasjoner mellom spørsmålene. Alfaverdien øker ikke ved å utelate noen av målene. Faktoranalyse viser at alle delmål lader på første faktor. Vi konkluderer med høy intern konsistens og slår sammen til ny samlevariabel; **Q 26 Tilhørighet**

Table 4: Reliabilitetstest Q11, Cronbachs Alpha og faktoranalyse

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.668	.709	4

Inter-Item Correlation Matrix				
	Q11	Q11a	Q11b	Q11c
Q11	1.000			
Q11a	.490	1.000		
Q11b	.368	.502	1.000	
Q11c	.368	.264	.276	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	16.94	5.156	.535	.312	.544
Q11a	16.45	5.858	.520	.361	.572
Q11b	16.33	6.266	.474	.285	.605
Q11c	17.89	4.387	.386	.160	.704

Faktoranalyse

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.148	53.707	53.707	2.148	53.707	53.707
2	.798	19.941	73.648			
3	.609	15.218	88.866			
4	.445	11.134	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Q11	.772
Q11a	.794
Q11b	.742
Q11c	.609

Validering av flere mål i undersøkelsen; Q13 og Q17, Sosial norm:

Som skissert i modellen har vi ytterligere to multiple mål. Dette gjelder spørsmålene om sosial norm (Q13 og Q17) samt spørsmålene om faktiske forsøk; Q22. Vi vil nå se på interne sammenhenger innad i disse målene. Spørsmålene er som følger:

Q13 Hvor villig er du til å innordne deg forventninger fra organisasjonen?

Q17 Opplever du at organisasjonen har større forventninger til deg?

Q22 Har du i større grad enn tidligere prøvd å igangsette endringer?

Q22.a Har du i større grad enn tidligere fått gjennomslag for endringer?

Spørsmålene om sosial norm tilhører hver sin bolk, Q13 tilhører de grunnleggende verdiene, mens Q17 tilhører endringsmålene. Vi velger likevel å se om det er noen sammenheng mellom målene. Av Table 5 ser vi ikke signifikant korrelasjon mellom målene samt lav alfaverdi. Vi finner derfor ikke grunnlag for å slå disse to sammen til ny samlevariabel.

Table 5: Reliabilitetstest Sosial norm

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.171	.198	2

Inter-Item Correlation Matrix		
	Q13	Q17
Q13	1.000	.110
Q17	.110	1.000

Validering Q22 og Q22a, Faktiske forsøk:

De to delmålene viser høy korrelasjon seg imellom samt høy alfaverdi, se Table 6. Vi konkluderer med høy konvergent validitet og grunnlag for å slå sammen til en variabel;

Q31 Faktiske forsøk.*Table 6: Reliabilitetstest Q22*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.929	2

Inter-Item Correlation Matrix		
	Q22	Q22a
Q22	1.000	.867
Q22a	.867	1.000

Diskriminant validitet

Vi har nå sett på intern konsistens i batteriene for de grunnleggende variablene, men kun ved å se på målene innad i hvert spørsmålsbatteri. Ut fra dette kunne vi konkludert med høy konvergent validitet. For å sjekke diskriminant validitet, vil vi også se på korrelasjonene på tvers av batteriene (Table 7) samt se på faktorladninger i en faktoranalyse som inneholder alle mål i tilsvarende spørsmålsbatteri, se Table 8.

Korrelasjonskoeffisientene gir oss i stor grad støtte for konvergent validitet, og til forenklingen som er foretatt. Vi ser dog signifikante korrelasjoner også på tvers av batteriene, samt faktorladninger som gir et noe annet bilde. Vi har derfor ikke perfekt diskriminant validitet i våre mål, og er inneforstått med at dette kan skape noe støy i videre analyser. Likevel velger vi å gå videre med undersøkelsesmodellen og de sammenslåtte variablene.

Table 7: Korrelasjonsmatrise grunnleggende holdningsvariabler; Q9, Q10 og Q11

	Q9	Q9a	Q9b	Q9c	Q9d	Q10	Q10a	Q10b	Q10c	Q11	Q11a	Q11b	Q11c
Q9	1												
Q9a	.580**	1											
Q9b	.508**	.287**	1										
Q9c	.418**	.348**	.272**	1									
Q9d	.142	.128	.344**	.103	1								
Q10	.388**	.287**	.361**	.298**	.191*	1							
Q10a	.214*	.210*	.297**	.168*	.049	.618**	1						
Q10b	.313**	.192*	.533**	.312**	.261**	.548**	.433**	1					
Q10c	.333**	.170*	.409**	.401**	.203*	.571**	.354**	.703**	1				
Q11	.306**	.306**	.380**	.483**	.048	.409**	.365**	.388**	.370**	1			
Q11a	.280**	.197*	.365**	.401**	.174*	.400**	.369**	.428**	.438**	.491**	1		
Q11b	.214*	.116	.199*	.265**	-.111	.400**	.264**	.369**	.427**	.370**	.506**	1	
Q11c	.095	.214*	.107	.195*	.133	.294**	.219**	.232**	.201*	.368**	.264**	.276**	1

** Korrelasjon significant på 0.01 nivået

* Korrelasjon significant på 0,05 nivået

Table 8: Faktoranalyse grunnleggende holdningsvariabler

Component	Initial Eigenvalues			Total Variance Explained			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.909	37.762	37.762	4.909	37.762	37.762	3.412	26.244	26.244
2	1.394	10.722	48.483	1.394	10.722	48.483	2.124	16.342	42.585
3	1.230	9.463	57.946	1.230	9.463	57.946	1.997	15.361	57.946
4	.968	7.446	65.392						
5	.929	7.149	72.541						
6	.679	5.221	77.762						
7	.660	5.079	82.841						
8	.587	4.517	87.357						
9	.417	3.209	90.567						
10	.390	2.996	93.563						
11	.335	2.578	96.141						
12	.255	1.958	98.099						
13	.247	1.901	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Rotated Component Matrix ^a		
	1	2	3
Q9	.132	.780	.298
Q9a	.064	.827	.094
Q9b	.229	.377	.653
Q9c	.380	.608	.037
Q9d	-.127	.078	.757
Q10	.650	.165	.405
Q10a	.600	.037	.276
Q10b	.588	.069	.609
Q10c	.626	.094	.492
Q11	.623	.431	.014
Q11a	.669	.220	.168
Q11b	.765	.078	-.116
Q11c	.486	.176	-.068

Varimax with Kaiser Normalization.

Validering av endringsvariablene

For best mulig harmoni mellom de to delene av undersøkelsen, velger vi å ikke gjøre egen validering av endringsvariablene, men følger prinsippene for forenkling fra de grunnleggende variablene. Vi vil anta at dette også gjør det lettere å vurdere funnene mot hverandre. Med dette som utgangspunkt får vi følgende nye samlevariabler på endringsmålene:

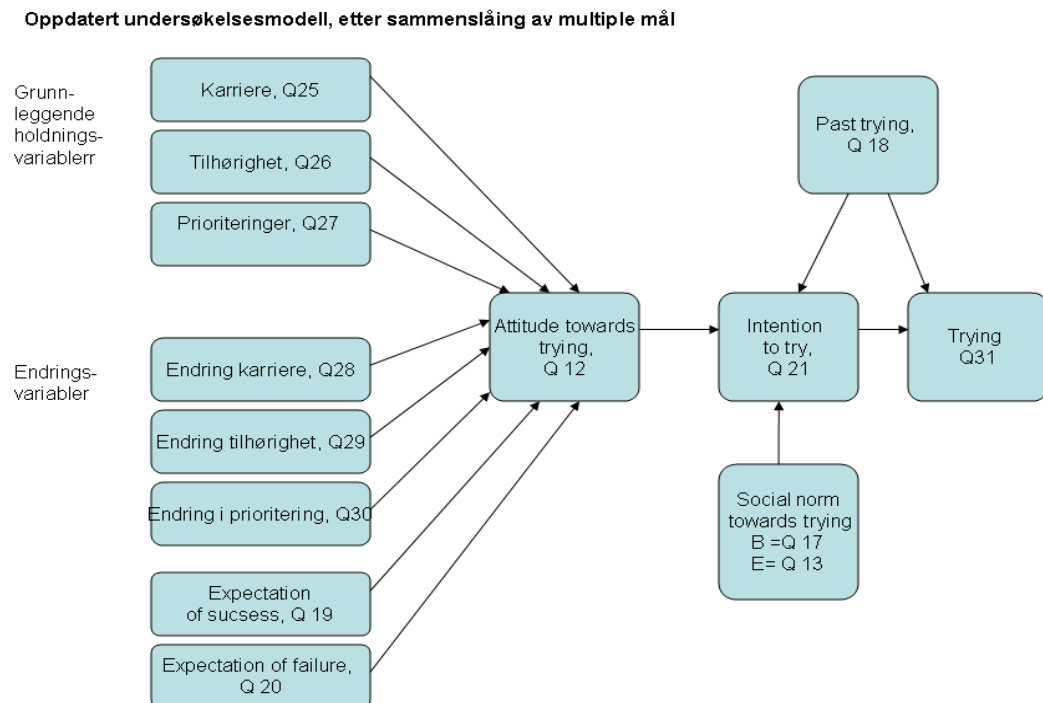
Batteri Q14, Endring i jobb og karriere slås sammen til **Q28 Endring i karriere**

Batteri Q15, Endring i prioritering slås sammen til **Q30 Endring i prioritering**

Batteri Q16, Endring i tilhørighet slås sammen til **Q29 Endring i tilhørighet**

Etter sammenslåing av variabler og oppretting av samlevariabler, vil vi for oversiktens skyld illustrere undersøkelsesmodellen på nytt.

Figure 6: Revidert undersøkelsesmodell etter validering



4.3 Hovedfunn fra analysene

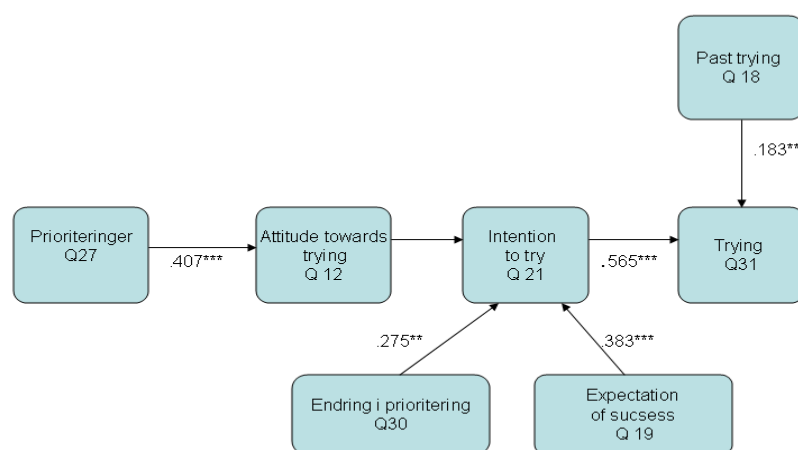
Etter gjennomførte analyser kan vi oppsummere følgende sentrale funn:

- 40 % av variansen i *faktiske forsøk* er forklart, med *intensjoner om å forsøke* som den sterkeste prediktoren. *Tidligere forsøk* har også en viss påvirkning.
- Modellen forklarer nær 50 % av variansen i *intensjoner om å forsøke*, med *forventning til suksess* og *endring i prioritering (prosessen)* som de sterkeste forklaringsvariablene.
- Grunnleggende holdningsvariabler forklarer 18,7 % prosent av variansen i *holdninger til å forsøke*. *Prioriteringer (prosessen)* har størst påvirkningskraft.

Av andre funn som ikke er skissert i undersøkelses hypoteser, vil vi særlig nevne følgende: En betydelig andel av *forventning til suksess* er forklart av prediktorene *opplevelse av økte sosiale normer* og *tidligere forsøk*.

Funnene med betaverdier er illustrert i figuren under.

Figure 7: Hovedfunn fra undersøkelsen, med betaverdier på forklaringsvariablene



** Indikerer $p < 0,01$
 *** Indikerer $p < 0,001$

4.4 Gjennomførte analyser, årsakssammenhenger

Vi vil nå gå nærmere inn på de ulike analysene vi har gjennomført for å se etter signifikante årsakssammenhenger i undersøkelsesmodellen. Vi følger i utgangspunktet undersøkelsesmodellens piler, for å se om modellens hypoteser støttes. Men vi vil også se etter andre årsakssammenhenger der vi finner det naturlig. Analyseteknikker og rekkefølgen som benyttes er først og fremst korrelasjonsanalyser for å se etter samvariasjon mellom uavhengige og avhengige variabler. Deretter benyttes regresjonsanalyser for å se etter årsakssammenhenger og styrken i forklart varians. Vi starter med en kort teoretisk gjennomgang av analyseteknikkene som benyttes.

4.4.1 Analyseteknikker som benyttes

Korrelasjonsanalyse

Som forberedelse til å se på årsakssammenhenger er det ofte nyttig å se på samvarians/sammenheng mellom variablene. Samvarians mellom forklaringsvariabelen(e) og den avhengige variabelen gir en indikasjon på om sammenhenger/hypoteser som er skissert i modellen stemmer. Dette gjøres i korrelasjonsanalyse og måles ved Pearson-koeffisienten. Pearson koeffisienten er et mål for lineær samvariasjon mellom variabler og varierer fra -1 til +1, avhengig av negativ eller positiv sammenheng. 0,3 er å oppfatte som et minstemål og 0,6 som akseptabel verdi for samvariasjon. For sterk sammenheng mellom uavhengige variabler, $\text{corr} > 0,7$, kan forårsake problemer med multikollinearitet (begrepene er overlappende eller har interne årsaks-virkningsforhold), og dermed skape støy i analysene (Sannes, 2004).

Regresjonsanalyse

Regresjonsligningens forklaringskraft, R^2 , forklarer den/de uavhengige variablenes forklaringskraft på den avhengige variabelen, og angir prosent av den totale variasjonen i den avhengige variabelen forklart av de uavhengige. R^2 antar verdier mellom 0 og 1, og jo nærmere 1 desto mer forklarer de uavhengige variablene variasjonen i den avhengige variabelen (Gripsrud, 2004). I samfunnsvitenskapelige analyser er R^2 høyere enn 0,3 på signifikansnivå 0,01 å anse som et bra resultat (Sannes, 2004). Basert på utvalgsstørrelse og antall uavhengige variabler velger vi i våre analyser å se etter verdien på adjusted R^2 (Gripsrud, 2004). Videre i regresjonsanalysen ser vi etter signifikansnivå (p) og

regresjonskoeffisientene, standardisert beta koeffisient (beta), for å finne ut hvilke(n) av de uavhengige variablene som har signifikant påvirkningskraft på den avhengige.

Vi vil benytte hierarkisk regresjon. Dette er en teknikk som kan benyttes hvis en har en undersøkelsesmodell med antakelser om hvilke variabler som forklarer mest av variansen. Vi tilfører da uavhengige variabler i flere trinn, for å se om flere variabler som beskrevet i modellen kan ha predikerende kraft på den avhengige (Pallant, 2005). For hvert nytt variabelsett som tilføres, får en mål på det unike bidraget (målt ved R Square change) fra dette variabelsettet, utover bidraget fra foregående variabler (Cohen og kolleger, 2003 i Elvekrok, 2006). En fordel ved hierarkisk analyse er at den reduserer faren for sammenheng mellom to variabler som er påvirket av en felles bakenforliggende årsak.

Signifikansnivå

I en signifikanstest testes om en kan forkaste nullhypotesen. Nullhypotesen antar at det ikke er noen sammenheng mellom variablene en ønsker å teste. Alternativhypotesen er forenlig med teorien som danner bakgrunnen for undersøkelsesmodellen, og at det er en sammenheng mellom variablene en ønsker å teste (Elvekrok, 2006). Signifikansnivå på 5 % angir at det er 95 % sannsynlig at alternativhypotesen gir støtte for at sammenhengene ikke skyldes tilfeldigheter. Signifikansnivå på 5 % rapporteres som $p < 0,05$, og på 1 % som $p < 0,01$, og på 0,1 % som $p < 0,001$. Signifikansnivå på 5 % er normalt å oppfatte som akseptabelt i vår type undersøkelse (Gripsrud, 2004), og vi vil bare rapportere sammenhenger innenfor disse nivåene.

4.4.2 Rapportering fra gjennomførte analyser

Som innledning til å se etter årsakssammenhenger i dataene våre, ser vi først etter samvariasjoner mellom variabler. Dette gjøres i en korrelasjonsanalyse med alle variabler inkludert. I tråd med revidert undersøkelsesmodell vil vi nå benytte de sammenslåtte variablene. Resultat fra korrelasjonsanalysen er vist i Table 9.

Deretter vil vi se på hypotesene fra undersøkelsesmodellen hver for seg. Under hver hypotese vil vi rapportere signifikante korrelasjoner/pearson-koeffisienter fra Table 9. Videre rapporteres forklart varians ved R^2 og signifikante betakoeffisienter fra regresjonsanalysene. Funnene som kommenteres i teksten er merket ut i korrelasjonstabellen og i tabellene som følger rett etter hver hypotese, samt illustrert i figurene. De hierarkiske

regresjonsanalysene vises ikke i sin helhet; vi viser modelloppsummeringen med R^2 og endringer i R^2 og dernest modellen(e) hvor forklaringsvariabler med påvirkningskraften finnes.

Table 9: Korrelasjonsanalyse, samvarians mellom variabler etter sammenslåing

		Correlations													
		Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q12	Q13	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q31
Q25	Pearson	1													
Q26	Pearson	.453**	1												
Q27	Pearson	.481**	.564**	1											
Q28	Pearson	.159	.097	.064	1										
Q29	Pearson	.149	.258**	.173	.533**	1									
Q30	Pearson	.047	.100	.056	.391**	.714**	1								
Q12	Pearson	.130	.319**	.427**	.047	.149	.145	1							
Q13	Pearson	.223**	.463**	.374**	.145	.217*	.050	.289**	1						
Q17	Pearson	.094	.040	.100	.514**	.448**	.332**	.080	.110	1					
Q18	Pearson	.155	.070	.179	.224**	.402**	.329**	.194	-.011	.446**	1				
Q19	Pearson	.034	-.017	.086	.333**	.531**	.482**	.175	.065	.537**	.541**	1			
Q20	Pearson	.109	.040	.106	.440**	.495**	.428**	.071	.146	.468**	.448**	.693**	1		
Q21	Pearson	.075	.061	.042	.412**	.519**	.547**	-.005	.043	.436**	.617**	.567**	.619**	1	
Q31	Pearson	.153	.085	.082	.295**	.368**	.356**	-.028	.085	.364**	.349**	.514**	.464**	.619**	1

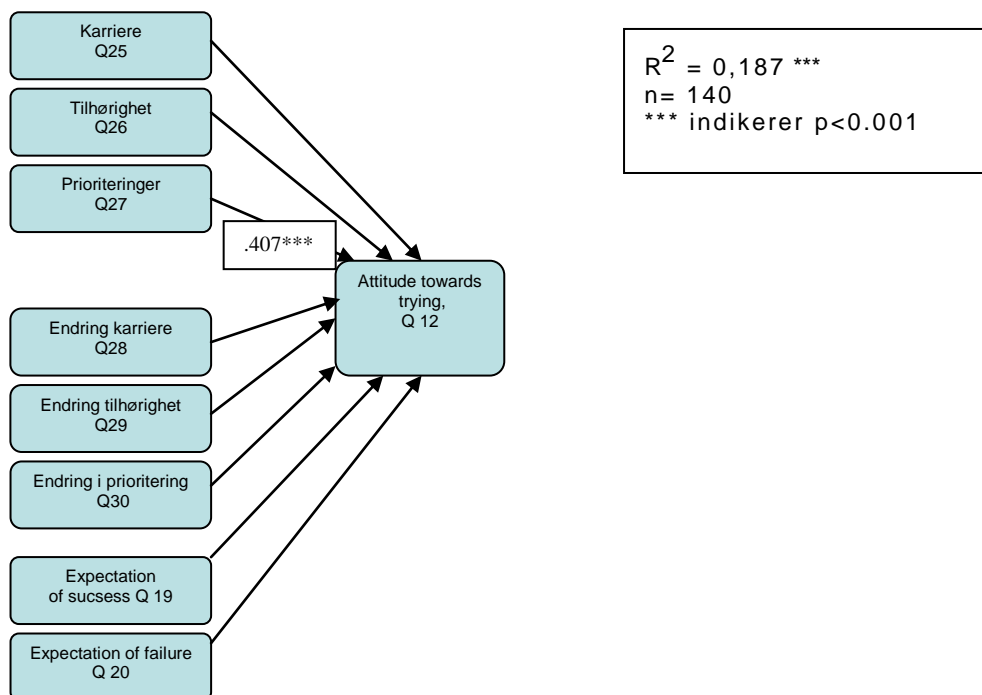
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Vi noterer høy korrelasjon mellom de uavhengige variablene Q29 og Q30 (pearson .714). Dette kan indikere multikollinearitet, men vi velger å ikke problematisere dette nærmere her.

Hypotese 1: Hva påvirker holdningen til å forsøke (Q12)

Figure 8: Hva påvirker holdningen til å forsøke



Korrelasjonsanalyse i Table 9 viser signifikant samvariasjon mellom Q12 og Q26 samt mellom Q12 og Q27, men verdiene indikerer ikke veldig sterk samvarians.

Vi vil videre se etter årsakssammenhenger og til dette benyttes hierarkisk regresjon. Vi starter med å se på sammenhengen mellom Q12 og de grunnleggende holdningsvariablene Q25, Q26, Q27, da mesteparten av variansen ventes å finnes her (modell 1 i regresjonsanalysen). For ikke å utelate andre sammenhenger, innlemmes deretter endringsvariablene, Q28, Q29, Q30 (modell 2) og til sist self-efficacy-variablene Q19 og Q20 (modell 3).

Table 10 viser at de nevnte uavhengige variablene til sammen forklarer 18,7 prosent av effekten/virkningen på Q12. Dette er ikke særlig mye. Så godt som hele variansen forklares som ventet av de grunnleggende holdningsvariablene (modell 1 i regresjonsanalysen) og det er kun Q27 som har signifikant påvirkningskraft på Q12. Det oppnås ikke signifikant tilleggforklaring ved å tilføre endringsvariablene og self-efficacy variablene.

Table 10: Hierarkisk regresjon med Q12 som avhengig variabel

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.452 ^a	.204	.187	1.024	.204	11.471	3	134	.000
2	.467 ^b	.218	.182	1.027	.014	.766	3	131	.515
3	.491 ^c	.241	.194	1.019	.023	1.973	2	129	.143

a. Predictors: (Constant), Q27, Q25, Q26

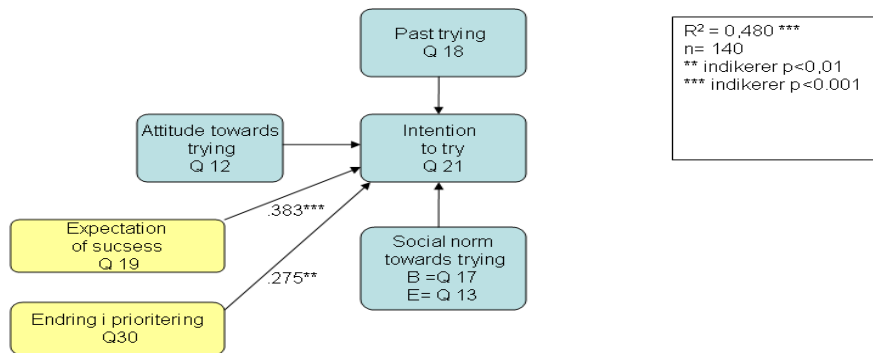
b. Predictors: (Constant), Q27, Q25, Q26, Q30, Q28, Q29

c. Predictors: (Constant), Q27, Q25, Q26, Q30, Q28, Q29, Q20, Q19

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.803	.830		2.171	.032
	Q25	-.198	.135	-.133	-1.469	.144
	Q26	.230	.148	.150	1.555	.122
	Q27	.620	.149	.407	4.152	.000

Hypotese 2: Hva påvirker intensjonen om å forsøke, Q21

Figure 9: Hva påvirker intensjonen om å forsøke



Vi vil videre se på hvilke forklaringsvariabler som påvirker Q21. Hypotesen er skissert over (i blått), men vi vil også se på årsakssammenhenger fra de bakenforliggende variablene.

Korrelasjonsanalyse i Table 9 viser sterk lineær sammenheng mellom Q19 og Q21 (pearson .617). Vi ser også signifikante lineære sammenhenger mellom Q21 og forklaringsvariablene Q20, Q29 og Q30.

For å finne årsakssammenhengene går vi videre med regresjonsanalyse. Også her benyttes hierarkisk regresjon, Table 11. I første omgang ser vi på påvirkningskraften fra Q12, Q13, Q17 og Q18 i tråd med hypotesen (modell 1). Vi ser at disse forklarer 18,3 % av variansen, med Q 17 som signifikant årsaksfaktor. Dernest, i modell 2, legger vi til de grunnleggende holdningsvariablene, Q25, Q26, Q27, og endringsvariablene, Q28, Q29, Q30. Med disse inkludert øker forklart varians betydelig, og det er nå Q30 som påvirker sterkest. I modell 3 inkluderes self-efficacy-målene Q19 og Q20. Ikke uventet forklarer modell 3 i regresjonsanalysen største delen av variansen, nær 50 %, og vi finner at Q19 har størst påvirkningskraft på Q21. Vi ser også signifikant påvirkning fra Q30. Q17 har ikke lengre signifikant påvirkning på Q21 når en tilfører flere variabler i analysen.

Oppsummert konkluderer vi med at det er Q19 *forventning til suksess* og Q 30 *endring i prioritering* som i størst grad forklarer variansen i Q21 *intensjoner om å forsøke*.

Table 11: Hierarkisk regresjon med Q21 som avhengig variabel

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.455 ^a	.207	.183	1.536	.207	8.551	4	131	.000
2	.632 ^b	.399	.351	1.368	.192	6.669	6	125	.000
3	.725 ^c	.526	.480	1.225	.127	16.459	2	123	.000

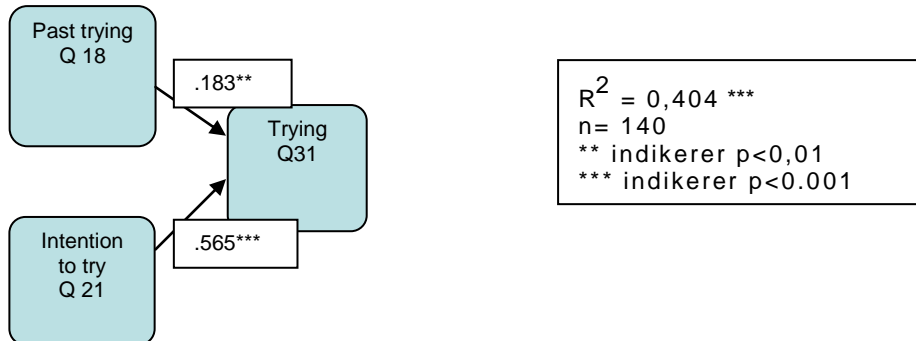
a. Predictors: (Constant), Q18, Q13, Q12, Q17
b. Predictors: (Constant), Q18, Q13, Q12, Q17, Q25, Q30, Q28, Q26, Q27, Q29
c. Predictors: (Constant), Q18, Q13, Q12, Q17, Q25, Q30, Q28, Q26, Q27, Q29, Q20, Q19

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.275	.911		2.496	.014
	Q17	.357	.083	.376	4.290	.000
2	(Constant)	1.304	1.174		1.111	.269
	Q17	.196	.085	.207	2.318	.022
	Q30	.340	.097	.357	3.524	.001
3	(Constant)	.526	1.062		.495	.621
	Q17	.070	.079	.074	.890	.375
	Q30	.262	.088	.275	2.989	.003
	Q19	.382	.101	.383	3.768	.000
	Q20	.179	.096	.172	1.852	.066

a. Dependent Variable: Q21

Hypotese 3: Hva påvirker faktiske forsøk, Q31

Figure 10: Hva påvirker faktiske forsøk



Vi beveger oss et steg videre i modellen og ser på hva som predikerer variansen i Q31.

Korrelasjonsanalysen i Table 9 viser sterk samvariasjon mellom Q21 og Q31 med pearson .619. Self-efficacy-variablene Q19 og Q20 korrelerer også høyt med Q31.

Av dette forventer vi å finne tilsvarende årsakssammenheng, og gjennomfører en regresjonsanalyse for å teste ut prediksjonskraften. Også her benyttes hierarkisk regresjon og i modellens trinn en ser vi, som indikert i undersøkelsesmodellen, på forklaringsvariablenes Q21 og Q18 predikerende kraft på Q31. I trinn to tilføres variablene Q12, Q13 og Q17. Til sist innlemmes self-efficacy variablene, Q19 og Q20.

Resultatene av regresjonsanalysen vises i Table 12. Totalt forklarer modellen 40 % av variansen i Q31. Hele forklaringskraften ligger i modell 1, med Q21 som signifikant predikerende faktor. Q18 forklarer også deler av variansen, men med lavere verdi enn Q21. Ved å tilføre flere uavhengige variabler i modell to og tre får vi ikke forklart større deler av variansen i Q31.

Table 12: Hierarkisk regresjon med Q31 som avhengig variabel

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.643 ^a	.413	.404	1.26913	.413	46.802	2	133	.000
2	.652 ^b	.425	.403	1.27018	.012	.927	3	130	.430
3	.660 ^c	.436	.405	1.26828	.011	1.195	2	128	.306

a. Predictors: (Constant), Q18, Q21

b. Predictors: (Constant), Q18, Q21, Q13, Q12, Q17

c. Predictors: (Constant), Q18, Q21, Q13, Q12, Q17, Q20, Q19

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.014	.301		3.365	.001
	Q21	.546	.067	.565	8.122	.000
	Q18	.173	.066	.183	2.628	.010

a. Dependent Variable: Q31

Andre sammenhenger mellom målene i undersøkelsen

Vi har sett at Q19 *forventning til suksess (økt tro på å lykkes)* forklarer mye av variansen i Q21 *intensjoner om å prøve*. Vi vil nå se på om det er noen sammenhenger i målene som kan forklare noe av variansen i Q19. Vi tenker da på spørsmålene om *sosial norm* Q13 og Q17 samt spørsmål om *tidligere forsøk* Q18. Bakgrunnen for å se på disse sammenhengene, er B&W (1990) argumenter om at effekten av sosiale normer og tidligere forsøk kan være ”tatt opp” i mer grunnleggende variabler i modellen, som holdninger til suksess og self-efficacy.

Vi ser først etter lineære sammenhenger og finner betydelig samvariasjon mellom Q19 og Q17 (pearson .537) og Q18 (pearson .541), se Table 9.

Vi vil derfor se nærmere på årsakssammenhenger. Regresjonsanalyse i Table 13 viser at 38% av variansen i Q19 kan forklares og hvor Q17 (beta .365) og Q18 (beta .378) er prediktorene.

Table 13: Regresjonsanalyse med Q19 som avhengig variabel

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.634 ^a	.403	.389	1.332	.403	29.651	3	132	.000

a. Predictors: (Constant), Q18, Q13, Q17

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.092	.702		1.555	.122
	Q13	.049	.116	.029	.421	.675
	Q17	.348	.072	.365	4.824	.000
	Q18	.371	.074	.378	5.020	.000

a. Dependent Variable: Q19

5. Drøftinger

Utredningen er bygd opp rundt problemstillingen om at våre MBA-kandidater er mer endringsvillige etter gjennomført MBA-graden. Vi har nærmet oss problemstillingen ved hjelp av Theory of trying, og med bakgrunn i teorien har vi satt opp tre hypoteser som vi ønsket å teste. Den følgende diskusjonen vil bli bygd opp rundt hypotesene og funn fra disse. Til slutt i kapitlet vil vi gjøre noen validitetsbetraktninger av studien og reflektere kort rundt studiens bidrag i et videre perspektiv.

Før vi starter med å diskutere funn fra analysene, ønsker vi å gjøre noen korte betraktninger om funn fra deskriptiv statistikk, som kan være et nyttig bakteppe i den videre diskusjonen. Deskriptiv statistikk viste gjennomgående høye skår på de grunnleggende holdningsvariablene (uavhengig av avlagt MBA-grad); kandidatene oppfatter jobb og karrierefaktorer som viktige, de er villige stå på og kjempe for egne ideer og de opplever anseelse og mestringsfølelse som viktige faktorer. De rapporterer videre at det er viktig for dem å oppnå endringer i jobbsammenheng og at de er villige til å innordne seg forventninger fra organisasjonen.

På endringsvariablene har vi spurt etter ”opplevelse av endring i jobb- og karriereforhold etter gjennomført MBA-grad”, innenfor samme dimensjoner som de grunnleggende oppfatningene, og bedt dem rapportere på en skala fra ingen endring (1) til stor endring (7). Skårene ligger grovt sett mellom 3,5 og 4,5, altså en opplevelse av relativt stor endring som følge av MBA-graden.

Av funnene kan det være naturlig å anta at kandidatene var karrierebevisste og høyt motiverte før graden, og opplever en ytterligere styrking av faktorene etter graden. Funnene fra deskriptiv statistikk stemmer i stor grad med de antakelser vi hadde før undersøkelsen ble gjennomført, spesielt på de grunnleggende variablene. Endringsvariablene hadde vi kanskje ventet høyere utslag på, men vi ser i ettertid at dette kan ha sammenheng med målemetoden vi brukte.

Et element i den sammenheng og som ikke belyses i vår undersøkelse, er at kandidatene i løpet av studiet kan ha endret verdier og holdninger som gjør at de vil gi høyere skår på de grunnleggende verdiene etter gjennomført program enn de ville gjort før de startet. Dette kan

bety at skårene i de grunnleggende verdiene rommer deler av de opplevde endringene kandidatene måtte ha.

I den sammenheng finner vi det naturlig å nevne noen implikasjoner ved undersøkelsen som kan ha betydning både i diskusjonene og validitetsmessig. Vi har som nevnt i kapitlet om operasjonalisering gjennomført en øyeblikksstudie på en før-etter problemstilling, med den følge at noen spørsmål kun er målt som opplevde endringer etter graden.

Før-etter-problemstillingen ble i spørreskjema løst ved at holdningskomponenten vurdering/evaluation ble målt som de grunnleggende holdningsverdiene, mens antakelsene/beliefs ble målt som endringsverdier. I ettertid kan vi se at dette kan gi en annen effekt enn det modellen skisserer hvor holdning er summen av beliefs ganger evaluations.

Før-etter-problemstillingen kan muligens skape noe støy ved analyse av årsakssammenhenger mellom variablene, spesielt i hypoteser hvor vi opererer med både før- og etterverdier. Vi vil komme tilbake til problemstillingen der vi finner det nødvendig.

5.1 Hypotese 1: Hva påvirker holdningen til å forsøke?

Hypotesen indikerte at de grunnleggende holdningsvariablene, endringsvariablene, samt self-efficacy-variablene (forventning om suksess eller forventning om fiasko) skulle predikere holdningen til å forsøke.

Analysene viste at hypotesen forklarte 18,7 % av variansen i holdningen til å forsøke. Den eneste signifikante påvirkningskraften var prioriteringer. Dette er ikke et sterkt funn, i det vi kan fastslå at over 80 prosent av forklaringen ligger utenfor vår modell.

Fra B&W slankeundersøkelse var holdningen til suksess (hos oss: karriere) og forventning om suksess (self-efficacy) også signifikante forklaringsvariabler. Vi hadde ventet å finne tilsvarende utslag på holdningen til å forsøke, men det gjorde vi ikke. Noe av forklaringen kan muligens relateres til før-etter problemstillingen. Hypotese 1 består av både før- og etter spørsmål. Self-efficacy-spørsmålene er ”etter-graden”-mål, og henger derfor ikke naturlig sammen med grunnleggende holdninger til suksess eller fiasko i spørsmålsstillingen. I lys av dette kan det være forståelig at opplevde endringer i self-efficacy ikke predikerer grunnleggende holdninger til å forsøke. På samme måte kan vår operasjonalisering med oppdelingen av beliefs/antakelser og evaluations/vurdering som henholdsvis etter- og før

verdier gjøre at vi ikke får full effekt av verken av de grunnleggende holdningsvariablene eller endringsvariablene i målingene.

Prioriteringer var eneste målet i hypotesen som viste signifikant påvirkning til holdningen om å forsøke. Prioriteringer er vår definisjon av holdninger til prosessen, og omhandler hvor villige kandidatene er til å strekke seg for å oppnå målet. I vår undersøkelse består begrepet av komponenter som ”villig til å stå på ekstra i jobben og til å forsake fritid”, samt ”villig til å kjempe for egne ideer og strekke seg mot egne mål”.

Av dette kan vi lese at kandidatenes grunnleggende egenvilje/motivasjon til å stå på i prosessen, er den av faktorene i vår modell som i størst grad påvirker holdningene til å prøve å oppnå endringer i jobbsammenheng.

Hvis vi går tilbake og ser på utvalget kan vi muligens finne mye av forklaringen her. Hovedvekten av respondentene er karrieremenn mellom 30 og 40 år. Før de søker graden vet vi at de allerede har både tidligere utdanning og en yrkeskarriere, og vi har sett av deres grunnleggende holdninger at de prioriterer jobb og karrierefaktorer høyt. Disse verdiene kan oppfattes som solid forankret før prosessen med videre utdanning starter. I tillegg har de motivert seg ytterligere og vært villige til å ofre de forsakelser gjennomføringen av et MBA-studium krever, for å oppnå sine framtidige karrieremessige mål. Slik sett kan utdanningen oppfattes som et mellomliggende mål/ en prosess de er villige til å gå igjennom på vei mot større jobbmessige utfordringer og det å oppnå endringer i jobbsammenheng.

Failure-punktene forklarte ikke noen varians i vår undersøkelse. B&W (1990) hevder at dette kan ha sammenheng med at failure-elementene allerede er fanget opp av de andre holdningsvariablene og at respondenter med høy motivasjon for suksess i liten grad ser og vektlegger fiasko-konsekvensene i sine vurderinger. Det kan se ut som dette er tilfellet med våre respondenter som kan antas å ha høy self-efficacy og stor tro på å lykkes i utgangspunktet. I tillegg opplevde vi, som nevnt under operasjonaliseringen, problemer med spørsmålsutformingen av fiasko-variablene, noe som kan bety at vi ikke har fått full effekt av disse målene i undersøkelsen.

5.2 Hypotese 2: Hva påvirker intensjonen om å forsøke?

Hypotesen indikerte at intensjonen om å forsøke kan forklares med de uavhengige variablene; holdningen til å prøve, sosiale normer og tidligere forsøk. I tillegg har vi innlemmet bakenforliggende forklaringsvariabler for å se om disse kan gi ytterligere forklaring av variansen i intensjonen om å forsøke.

Funn fra våre analyser viste at modellen forklarer nær 50 % av variansen i intensjoner om å forsøke, med økt forventning om suksess (self-efficacy) som den sterkeste årsaksvariabelen. Endring i prioritering (prosessen) er også en signifikant påvirkningsfaktor. Vi vil nå diskutere funnene hver for seg.

Forventning til suksess (Self-efficacy) omhandler som nevnt i teorikapitlet, ens egen oppfatning av atferdsmessig kontroll, eller i hvor stor grad en selv har tro på å lykkes i å oppnå målene. Self-efficacy er i vår undersøkelse kun målt som etter-graden-verdi, og fra deskriptiv statistikk kan vi lese at de opplever økt tro på å lykkes etter graden. Vi vet ikke ”grunnverdien” på self-efficacy, men med bakgrunn i hvem kandidatene er, og hvilket karrierenivå de befinner seg på, er det rimelig å anta at kandidatene har rimelig høy self-efficacy i utgangspunktet. Når de så rapporterer om enda større tro på å lykkes etter graden er det ikke unaturlig at dette virker inn på intensjonen om å forsøke.

Hierarkisk regresjon viste at sosiale normer hadde predikerende kraft på intensjonen om å forsøke, før self-efficacy og andre bakenforliggende variabler ble tatt med i analysen. Ved utvidelsen bortfalt effekten av sosiale normer. Heller ikke tidligere forsøk viste påvirkning på handlingsintensjonen. Med dette som bakgrunn gjorde vi i tråd med B&Ws antakelser (1990), en tilleggsanalyse for å se etter årsakssammenhenger mellom disse to variablene og self-efficacy-målene. Analysen viste signifikant påvirkning fra begge faktorer. Det er derfor ikke urimelig å anta at effekten av sosiale normer og tidligere forsøk fanges opp av og gir utslag i økt self-efficacy.

Funn fra hypotesetesten viste videre at endringer i prioritering hadde signifikant påvirkning på handlingsintensjonen. Endringer i prioritering betyr i denne sammenheng ”styrket” holdning til prosessen. Kandidatene kan oppfattes å være ytterligere motivert til å stå på for å oppnå sine endringsmål etter gjennomført grad til tross for anstrengelsene prosessen medfører. Ekvivalent til hypotese 1, fant vi at holdninger til prosessen var det som i størst

grad predikerte holdninger til å forøke. I begge tilfeller ser vi at det er prosessen; egenvilje og motivasjon, som er predikerende faktorer.

Holdninger til å forsøke viser ingen årsakssammenheng til intensjonen om å forsøke. Det er nærliggende å anta at dette har sammenheng med før-etter-problemstillingen som nevnt under hypotese 1.

5.3 Hypotese 3: Hva påvirker faktiske forsøk?

I følge hypotesen kan en ha forventning om at faktiske forsøk predikeres av intensjoner om å forsøke samt tidligere forsøk. Funn fra våre analyser er i tråd med hypotesen, modellen forklarer 40 % av variansen, med intensjoner om å forsøke som den sterkeste årsaksvariabelen. Tidligere forsøk forklarer deler av variansen, men ikke i like stor grad som intensjoner.

Hva innebærer å prøve og igangsette endringer? I vårt tilfelle er dette en subjektiv oppfatning, som ikke lett lar seg observere. Her ligger individuelle vurderinger av variasjoner mellom faktiske forsøk og hva en oppfatter som forsøk og egne forklaringer på hvorfor forsøket ble som det ble. Modellen får ikke fram hvor mye eller hvor hardt den enkelte har prøvd å oppnå endringer. På den andre siden spør vi i vår undersøkelse om kandidatene i større grad enn før har fått gjennomslag for endringer. Positivt svar på dette spørsmålet kan en anta at bygger opp under at kandidatene faktisk har forsøkt å initiere endringer.

I undersøkelsen har vi ikke vektlagt tidligere forsøk særlig sterkt, som kan bety at vi ikke får fram den fulle effekten av dette. Vi har ikke som B&W (1990) skilt mellom frekvens av tidligere forsøk og betydningen av siste forsøk. På samme måte som nevnt i forrige avsnitt vil betydningen av tidligere forsøk være en subjektiv vurdering. I tillegg kan effekten av tidligere forsøkt allerede være fanget opp i bakenforliggende variabler.

I vår spørsmålsstilling spørres kun etter opplevde endringer effekten tidligere forsøk har på framtidige forsøk, men vi får ikke fram om endringene oppleves positivt eller negativt. Det er vanlig i kjøpsammenheng at ettervurderingen av et produkt avviker fra vurderingen i førkjøps-situasjonen, og det er ikke unaturlig at samme mekanisme vil gjelde ved måldiktert atferd, der flere forsøk inngår for å oppnå det endelige målet ”Etterpåklokskapen kan være

mer omfattende enn den kunnskapen man hadde på forhånd” (Troye, 1999, s. 236). Betydningen av ”etterpåfasen”, hvis en har fått nei eller opplevd negative signaler ved forsøk på endring i tidligere tilfelle, tolker en i ettertid meninger og motiver i handlingen og rettferdiggjør for seg selv at det er nytteløst å prøve tilsvarende igjen. Selvfølgelig kan denne mekanismen også slå positivt ut.

I noen tilfeller kan det også være like greit å unnskyldes seg med at en ikke prøvde, heller enn å innrømme at en har prøvd og ikke oppnådd suksess. Tilbøyeligheten til å rettferdiggjøre egne valg er større jo større oppofrelse og følelsesmessige betydning beslutningen har (Troye, 1999). B&W foreslår en videre raffinering av past trying som forklaringsvariabel, og med utgangspunkt i diskusjonen over kan vi se nytten av det.

60 % av årsaksforklaringen for faktiske forsøk ligger utenfor vår modell. Et uavklart poeng i undersøkelsesmodellen er stegene eller tidsfaktoren mellom intensjonene blir formet og faktiske forsøk og oppnåelsen av disse. B&W (1990) erkjenner at disse mellomliggende prosessene er et uavklart område som trenger nærmere utforskning i håp om å kunne forklare større deler av variansen i forsøket.

5.4 Refleksjoner rundt modellbruk

Vårt utgangspunkt for å bruke Theory of trying, var først og fremst antakelsen om at vårt undersøkelsesfelt omhandlet et ”forsøk” som krevde mye og som gikk over lang tid. Å gjennomføre en utdanning kan ses på som en delprosess i endringsforsøket, der en har ønsker og mål om å oppnå noe mer etter gjennomføring av graden. Anstrenkelser og vilje til å stå på for å oppnå mål oppfattes som sentralt.

I B&Ws undersøkelse var det konkrete målet, vektreduksjon, klart definert. Undersøkelsen hadde et relativt kort tidsperspektiv fra holdning til handling, og det ble gjennomført flere tilsvarende målinger som gjorde sammenligninger over tid mulig. Kilo er konkret og målbart i motsetning til ”opplevelse av endring”. I vår undersøkelse er det endelige målet noe diffust, gjenstand for subjektiv vurdering og kan vanskelig tallfestes. Prosjektet har heller ingen naturlig sluttdato der en kan konkludere med at det endelige målet er oppnådd. Vårt ”endringsprosjekt” kan oppfattes å være på et mer langsiktig og ”høyere” plan i personens ”intellekt” enn målet om vektreduksjon.

I en undersøkelse av Bay og Daniel (2003) diskuteres relevansen av Theory of trying for mål på ulike hierarkiske nivå. Individene ”utvikler programmer” for å implementere sine ”livsmål”. Avhengig av hvor nært underliggende mål er hovedmålet/livsmålet, arrangeres disse i hierarkiske strukturer, hvor oppnåelse av mål på lavere nivå har betydning for måloppnåelse på høyere nivå. De hevdet at tidligere undersøkelser basert på TT omhandlet lavere målhierarkier (som vektreduksjon), og gjorde en test på modellens relevans i forhold til måloppnåelse på høyere målnivå (fullføre collegestudier). Å fullføre collegestudier innbefatter mange delmål på veien mot målet; en skal først søke og bli tatt opp, og underveis skal flere eksamener bestås. I vårt prosjekt har vi oppfattet MBA-studiet som et delmål på veien mot større jobbmessige mål. Bay og Daniel fant modellen relevant til sitt formål, og med deres utgangspunkt finner vi støtte for modellens relevans på vårt undersøkelsesfelt.

Holdning – intensjoner – handlingsmodeller består av uavhengige og avhengige variabler og skisserer årsakssammenhenger mellom disse. Det som er uavhengig variabel i ett tilfelle opptrer som avhengig variabel i et annet tilfelle, og det oppstår en kjede av påvirkning som strekker seg fra holdninger til handling (Fishbein & Ajzen, 1985). Denne kjedepåvirkningen ser vi også av analyseresultatene i vår undersøkelse. Årsakssammenhengene følger ikke alltid modellens hypoteser; det er like gjerne bakenforliggende årsaksvariabler som har predikerende kraft på de avhengige variablene. Til tross for komplikasjoner underveis, mener vi at modellen har hatt relevans, og gitt oss et innblikk i hvilke årsakssammenhenger som eksisterer innenfor vårt undersøkelsesfelt.

5.5 Validitetsbegrensninger/generalisering

Vi har funnet statistisk signifikante årsakssammenhenger i vår undersøkelse, og finner belegg for å hevde at sammenhengene ikke kun skyldes tilfeldigheter. Det finnes likevel ingen garanti for at det ikke finnes andre forklaringer til de observerte sammenhengene. For eksempel kan bakenforliggende variabler som ikke er inkludert i undersøkelsen ha innvirkning på årsakssammenhenger. Ut fra dette kan vi være rimelig sikre på statistisk validitet i våre funn, men ut fra kommentarene om operasjonalisering og før-etter-problemstillingen kan vi vanskelig konkludere med intern validitet (Reve, 1985).

Vi har relativt sterke funn i vår undersøkelse, noe som kan tyde på at funn fra undersøkelsen til en viss grad kan indikere ekstern validitet og kan generaliseres. Det er ikke usannsynlig at

en tilsvarende undersøkelse blant andre studenter på høyere nivå ville vist samme tendenser som våre funn.

5.6 Avslutning

Avslutningsvis går vi tilbake til det som var vår innfallsvinkel til problemfeltet. Vi ønsket å finne ut om videreutdanning bidrar til innovasjon og nyskaping. Dette har vi gjort ved å se på om MBA-kandidater opplever økt endringsvilje etter gjennomført grad. Undersøkelsen gir belegg for å hevde at så er tilfelle.

Vi har sett at kandidater som er høyt motiverte i utgangspunktet opplever ytterligere motivasjon til å oppnå endringer etter gjennomført grad. Kandidatene har ved gjennomføring av MBA-graden oppnådd kompetanseheving, både til nytte for seg selv i egen karriere og i et videre samfunnsperspektiv. Ut fra dette er det naturlig å hevde at MBA-kandidatene er vesentlige bidragsytere for innovasjon og nyskaping. MBA-kandidaten opptrer som endringsagent!

Litteraturliste

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11- 39). Heidelberg, Germany: Springer.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84, pp. 191–215.

Bagozzi, R. & Warshaw P. (1990) Trying to Consume, i *The Journal of Consumer Research*, Vol 17, no 2, 1990. Hentet november 2009, fra <http://www.jstor.org/pss/2786945>

Bagozzi, R. (1992). The Self-Regulation of Attitudes, Intentions, and Behavior. Source: *Social Psychology Quarterly*, Vol. 55, No. 2, Special Issue: Theoretical Advances in Social Psychology (Jun., 1992), pp. 178-204, [American Sociological Association](http://www.jstor.org/stable/2786945). Hentet november 2009, fra <http://www.jstor.org/stable/2786945>

Bay, D & Daniel, H. (2003). The Theory of Trying and Goal-Directed Behavior: The Effect of Moving Up the Hierarchy of Goals, *Psychology & Marketing*. Hoboken: Aug 2003. Vol. 20, Iss. 8; pg. 669

Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*, Cappelen Akademiske forlag.

Elvekrok, I. (2006). *Medvirkning – mer enn medvirkning*, Dr.gradsavhandling NHH. Hentet mars 2010, fra <http://bora.nhh.no/bitstream/2330/1479/1/elvekrok%20avh2006.pdf>

Engstrøm, T (2008). Tjenesteproduksjon og gjestepsykologi, forelesningsnotater UiS, utdelt 1. september 2008.

Fishbein, M. & Ajzen, I.(1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company.

Gripsrud, G., Olsson, U, & Silkoseth, R. (2004). *Metode og dataanalyse*, Høyskoleforlaget.

Marthinussen, W. (1984). *Sosiologisk analyse*, Universitetsforlaget

Nielsen, G. & Raaheim, K. (1997). *En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler*, Cappelen akademisk forlag.

Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual* 2nd edition, Open University Press, McGraw-Hill Education

Reve, T. (1985). *Validitet i økonomisk-administrativ forskning*, Utdelt i forelesning UiS, september 2009.

Sannes, R. (2004). *Dataanalyse og statistikk – kvantitativ tilnærming*. Institutt for ledelse og organisasjon, Handelshøyskolen BI. Hentet desember 2009 fra <http://home.bi.no/fgl88001/metode/index.htm>

Selnes, F. (1999). *Markedsundersøkelser*. Tano Aschehoug.

Stortingsmelding nr. 44 (2008-2009) , Utdanningslinja. Hentet oktober 2009 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-44-2008-2009-.html>

Troye, S. (1999). *Marketing, forventninger, tilfredshet og kvalitet*. Fagbokforlaget

Vedlegg 1: Operasjonalisering

Operasjonalisering basert på Theory of Trying

Begrep	Komponenter $\sum b_{ie}$ Antakelse (belief) og vurdering/ viktighet (evaluation) av konsekvensene:	Spørsmål			
		Antagelse (beliefs)	Måle-skala Skala 1-7	Vurdering(evaluation)	Måle-skala Skala 1-7
		Endringsverdier etter grad		De grunnleggende holdningsverdiene	
Attitude towards Success <i>(ønskede konsekvenser ved å lykkes) Hvor viktig er det for deg med økt gjennomslagskraft</i>	Karriereutvikling	Mulighet for stillingsoppykk	Ingen endring – stor endring	Hvor viktig er karriereutvikling for deg?	Uviktig - viktig
	Høyere lønn	Mulighet for høyere lønn	IE - SE	Hvor viktig er lønnsøkning for deg?	Uviktig - viktig
	Økt beslutningsmyndighet	Mulighet for økt beslutningsmyndighet	IE - SE	Hvor viktig er delaktighet i beslutninger for deg?	Uviktig - viktig
	Økt anerkjennelse	Mulighet for økt anerkjennelse	IE - SE	Hvor viktig er anerkjennelse i jobbsammenheng for deg?	Uviktig - viktig
	Frihet i stillingen	Mulighet for frihet i stillingen	IE - SE	Hvor viktig er frihet i stillingen for deg?	Uviktig - viktig
Expectation of success <i>Egen forventning om å lykkes i å nå målet</i>	Har du selv tro på at du får til endring	Gitt at du forsøker å få til endringer i bedriften din, har din tro på å lykkes endret seg?	IE - SE		
Attitudes towards Failure <i>Fryktede konsekvenser ved å ikke lykkes</i>	Tapt anseelse i bedriften	Opplevelse av anseelse i bedriften	IE - SE	Hvor viktig er anseelse i bedriften for deg?	Uviktig - viktig
	Tapt selvbilde	Opplevelse av eget selvbilde	IE - SE	Hvor viktig er et godt selvbilde for deg?	Uviktig - viktig
	Ikke mestring	Opplevelse av å mestre	IE - SE	Hvor viktig er mestringsfølelse for deg?	Uviktig - viktig
	Forlate organisasjonen	Opplevelse av tilknytning til organisasjonen	IE - SE	Hvor viktig for deg er tilhørighet til en organisasjon over tid?	Uviktig - viktig

Expectation of failure <i>Egen forventning om å ikke nå målet</i>	Har ikke tro på at en selv skal få til endring	Gitt at du forsøker å få til endringer i bedriften din, har di bekymring for å ikke lykkes endret seg?	IE - SE		
Attitude towards Process <i>Villig til å strekke seg for å oppnå målet</i>	Stå på ekstra	Motivasjon for å gjøre en ekstra innsats på jobben	IE - SE	Hvor villig er du til å stå på ekstra i jobben?	Uvillig-villig
	Forsake fritid	Motivasjon for å forsake fritid	IE - SE	Hvor villig er du til å forsake fritid?	Uvillig-villig
	Kjempe for egne ideer	Motivasjon for å kjempe for egne ideer	IE - SE	Hvor villig er du til å kjempe for egne ideer?	Uvillig-villig
	Nå egen målsetting om endring	Motivasjonen for å strekke seg mot egne mål	IE - SE	Hvor villig er du til å strekke deg mot egne mål?	Uvillig-villig
Attitude towards trying	Alt tatt i betraktning, hvor villig en er til å prøve			Hvor viktig er det for deg å oppnå endringer i organisasjonen/arbeids-situasjonen?	Uviktig-viktig
Social norm towards trying	Opplevelse av forventningspress fra andre, og motivasjonen for å innordne seg disse	Opplever du at organisasjonen har større forventninger til deg?	IE - SE	Hvor villig er du til å innordne deg forventninger fra organisasjonen?	Uviktig-viktig
Past trying	Betydningen av tidligere forsøk på endring	Har tidligere forsøk på endring innvirkning på din motivasjon til å initiere nye endringer?	IE - SE		
Intention to try	Sannsynlighet for å forsøke på å oppnå endring	Har din tilbøyelighet til å igangsette endringer endret seg?	IE - SE		
Trying	Faktiske forsøk	Har du i større grad enn tidligere prøvd å igangsette endringer?			
		Har du i større grad enn tidligere fått gjennomslag for endringer?			

Vedlegg 2: Spørreskjema

Undersøkelsen ble sendt ut som e-post generert fra Questback med følgende innledning:

Vi er to ansatte ved NHH Executive som gjennomfører en spørreundersøkelse som del av en masteroppgave i Service Management ved Universitetet i Stavanger. Undersøkelsen rettes mot NHHs MBA-kandidater, og dreier seg om jobb, karriere og din opplevelse av endringer etter gjennomført MBA-grad.

Undersøkelsen er anonym, og data fra undersøkelsen vil ikke bli brukt til noe annet formål enn nevnte masteroppgave.

Vi håper du tar deg tid til å svare - på forhånd takk for hjelpen.

Vennlig hilsen

Gro Tufte og Tone Reistad

I det følgende vil du få noen spørsmål om grunnleggende oppfatninger om jobb og karriere og opplevelse av endringer og endringsvilje etter gjennomført MBA-grad.

Bakgrunnsspørsmål

Q1	Kjønn	Kvinne	Mann		
Q2	Alder	Under 30	30-40	40-50	Over 50
Q3	Studium	Mastra	Møst	Brand	
Q4	Ferdig år	2006	2007	2008	2009
Q5	Stillingsnivå før graden	Underordnet nivå	Mellom leder	Toppleder	
Q6	Stillingsnivå nå	Underordnet nivå	Mellom leder	Toppleder	
Q7	Bedriftsstørrelse, antall ansatte	Inntil 20	20-100	Over 100	Over 500
Q8	Næringsliv eller offentlig forvaltning	Næringsliv	Offentlig forvaltning		

De følgende spørsmålene dreier seg om noen av dine grunnleggende oppfatninger om jobb og karriere.

Ref til spørreskjema

9 Jobb og karriere

		Uviktig					Viktig	
Q9	Hvor viktig er karriereutvikling for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q9.a	Hvor viktig er lønnsøkning for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q9.b	Hvor viktig er delaktighet i beslutninger for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q9.c	Hvor viktig er anerkjennelse i jobbsammenheng for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q9.d	Hvor viktig er frihet i stillingen for deg?	1	2	3	4	5	6	7

10 Dine prioriteringer

		Uvillig					Villig	
Q10	Hvor villig er du til å stå på ekstra i jobben?	1	2	3	4	5	6	7
Q10.a	Hvor villig er du til å forsake fritid?	1	2	3	4	5	6	7
Q10.b	Hvor villig er du til å kjempe for egne ideer?	1	2	3	4	5	6	7
Q10.c	Hvor villig er du til å strekke deg mot egne mål?	1	2	3	4	5	6	7

11 Tilhørighet til organisasjonen

		Uviktig					Viktig	
Q11	Hvor viktig er anseelse i bedriften for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q11.a	Hvor viktig er et godt selvbilde for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q11.b	Hvor viktig er mestringsfølelse for deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q11.c	Hvor viktig for deg er tilhørighet til en organisasjon over tid?	1	2	3	4	5	6	7

		Uviktig					Viktig	
Q12	Hvor viktig er det for deg å oppnå endringer i organisasjonen/arbeidssituasjonen?	1	2	3	4	5	6	7
Q13	Hvor villig er du til å innordne deg forventninger fra organisasjonen?	1	2	3	4	5	6	7

De følgende spørsmålene dreier deg om din opplevelse av endring i jobb- og karrierforhold etter gjennomført MBA-grad.

14 Endring i jobb og karriere		Ingen endring				Stor endring		
Q14	Mulighet for stillingsopprykk	1	2	3	4	5	6	7
Q14.a	Mulighet for høyere lønn	1	2	3	4	5	6	7
Q14.b	Mulighet for økt beslutningsmyndighet	1	2	3	4	5	6	7
Q14.c	Mulighet for økt anerkjennelse	1	2	3	4	5	6	7
Q14.d	Mulighet for frihet i stillingen	1	2	3	4	5	6	7

15 Endring i prioritering		Ingen endring				Stor endring		
Q15	Motivasjon for å gjøre en ekstra innsats på jobben	1	2	3	4	5	6	7
Q15.a	Motivasjon for å forsake fritid	1	2	3	4	5	6	7
Q15.b	Motivasjon for å kjempe for egne ideer	1	2	3	4	5	6	7
Q15.c	Motivasjon for å strekke seg mot egne mål	1	2	3	4	5	6	7

16 Endring i tilhørighet til organisasjonen		Ingen endring				Stor endring		
Q16	Opplevelse av anseelse i bedriften	1	2	3	4	5	6	7
Q16.a	Opplevelse av eget selvbilde	1	2	3	4	5	6	7
Q16.b	Opplevelse av å mestre	1	2	3	4	5	6	7
Q16.c	Opplevelse av tilknytning til organisasjonen	1	2	3	4	5	6	7

De følgende spørsmålene dreier seg om endringsvilje etter gjennomført MBA-grad.

		Ingen endring				Stor endring		
Q17	Opplever du at organisasjonen har større forventninger til deg?	1	2	3	4	5	6	7
Q18	Har tidligere forsøk på endring innvirkning på din motivasjon til å initiere nye endringer?	1	2	3	4	5	6	7
Q19	Gitt at du forsøker å få til endringer i bedriften din, har din tro på å lykkes endret seg?	1	2	3	4	5	6	7
Q20	Gitt at du forsøker å få til endringer i bedriften din, har du mindre bekymring for ikke å lykkes?	1	2	3	4	5	6	7
Q21	Har din tilbøyelighet til å igangsette endringer endret seg?	1	2	3	4	5	6	7
Q22	Har du i større grad enn tidligere prøvd å igangsette endringer?	1	2	3	4	5	6	7
Q22.a	Har du i større grad enn tidligere fått gjennomslag for endringer?	1	2	3	4	5	6	7

