

Selvbestemmelse og motivasjon på arbeidsplassen

En kvantitativ undersøkelse blant utvekslingsdeltagere i Fredskorpset

Maria Thi Hang Mi Le og Elle Kirste Guttorm Johnsen



Masteroppgave ved Institutt for pedagogikk
Det utdanningsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

November 2013

TITTEL:

Selvbestemmelse og motivasjon på arbeidsplassen: En kvantitativ undersøkelse blant utvekslingsdeltagere i Fredskorpset.

AV:

Maria Thi Hang Mi Le og Elle Kirste Guttorm Johnsen

EKSAMEN:

Masteroppgave i Allmenn pedagogikk

SEMESTER:

Høst 2013

STIKKORD:

- Selvbestemmelse
- Indre og ytre motivasjon, samt amotivasjon
- Autonom og kontrollerende form for motivasjon
- De tre grunnleggende psykologiske behovene
- Oppfattet autonomistøtte
- Kognitiv tidsorientering
- Organisasjonsklima og -kultur
- Jobbtilfredshet

© Maria Thi Hang Mi Le og Elle Kirste Guttorm Johnsen

2013

Selvbestemmelse og motivasjon på arbeidsplassen: En kvantitativ undersøkelse blant utvekslingsdeltagere i Fredskorpset.

Maria Thi Hang Mi Le og Elle Kirste Guttorm Johnsen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Masteroppgavens problemområde omhandler motivasjon og trivsel som er rettet mot arbeidslivspedagogikk. Formålet er å kaste lys over arbeidstakeres mangefasetterte motivasjon, da motivasjon blant ansatte kan være en viktig forutsetning i både opplærings-, endrings- og problemløsningssituasjoner på arbeidsplassen. Det er ikke nødvendigvis slik at arbeidstakere motiveres av en “gulrot” eller andre ytre incentiver til å yte bedre, grundigere eller mer kreativt ved arbeidsrelaterte oppgaver. Likeledes er det ikke nødvendigvis slik at arbeidstakere trives bedre på jobb ved satsing på lignende godtgjørelser og belønninger. I verste fall kan arbeidsplasser som har en kultur for hyppig bruk av belønnings- eller prestasjonsbetingede motivasjonssystemer, hemme ansattes motivasjon og trivsel på jobb. Det er dette som er hovedgrunnen for at masteroppgaven fokuserer på trivselens og motivasjonens betydning i en arbeidskontekst.

Det teoretiske grunnlaget i arbeidet med å fremstille motivasjonens og trivselens betydning på arbeidsplassen, beror hovedsakelig på Edward L. Deci og Richard M. Ryans selvbestemmelsesteori (SDT). SDT er en motivasjonsteori som skiller seg noe fra andre teorier gjennom dens nyanseringer av ytre motivasjon ved siden av den klassiske indre motivasjonen. Det foreligger tre universelle psykologiske behov til grunn for hele teorien, henholdsvis behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Disse anses som vekstbehov som behøver en kontinuerlig næring, dersom ansatte skal føle seg vell i deres væren og få utnyttet sitt fulle potensial. Det er av den grunn det sosiale klimaet på arbeidsplassen har en sentral verdi, når det gjelder å tilrettelegge for at ansatte kan motivere seg selv og trives bedre på jobben. Av den grunn fokuserer oppgaven på hvorvidt lederen oppleves som autonomistøttende eller ei for ansattes motivasjon og trivsel.

Det andre teoretiske grunnlaget i masteroppgaven beror på Philip G. Zimbardo og John N. Boyds teori om tidsperspektivet, som fremstiller hvorvidt menneskets tenkning og vurdering kan bero på tidsmessighet. Det vil si at ansattes ulike kognitive orienteringer mot fremtiden, nåtiden og fortiden kan påvirke deres intensjonelle handlinger og følelser som kan være knyttet til disse handlingene.

For å belyse masteroppgavens problemområde nærmere har vi foretatt en kvantitativ undersøkelse med et selvrapportert spørreskjema. Denne metodiske tilnærmingen tar utgangspunkt i å kvantifisere samvariasjoner mellom motivasjons- og trivselsforholdet blant et utvalg med utvekslingsdeltagere fra Fredskorpset. Dette er hovedsakelig arbeidstakere som utveksler på tvers av landegrenser for å utveksle arbeidskunnskap, som kan bidra med mer rettferdighet i verden.

Den totale datainnsamlingen beror på besvarelser fra 474 fredskorpsdeltagere, som har selvrapportert deres motivasjon, behovstilfredsstillelse, jobbtilfredshet, opplevde autonomistøtte fra nærmeste leder og deres generelle tidsorientering, ved siden av demografiske opplysninger. Vi har her anvendt fem standardiserte skalaer ved datainnsamlingen. Før nærmere analyse har vi foretatt en faktor- og reliabilitetsanalyse av disse standardiserte skalaene. Påfølgende har vi foretatt korrelasjons-, hierarkisk regresjons- og variansanalyse av datasettet, for å avklare fredskorpsdeltageres motivasjons- og trivselsforhold i utvekslingsjobben.

Hovedfunnene våre indikerer at fredskorpsdeltageres opplevelse av behovstilfredsstillelse, tidsorienteringer, opplevd autonomistøtte fra nærmeste overordnede og deres motivasjon er av en vesentlig betydning for deres motivasjon og trivsel på utvekslingsjobben. Imidlertid forekommer dette i en varierende grad i vårt datasett. Våre funn støtter ikke SDTs premisser om at alle de tre grunnleggende behovene påvirker optimal utvikling og velvære hensiktsmessig. Resultatene fra våre analyser indikerer derimot at det er kun behovet for kompetanse og tilhørighet som har en effekt på fredskorpsdeltageres motivasjon og trivsel. Overraskende nok, har ikke behovet for autonomi effekt på deres motivasjon eller trivsel, slik SDT forfekter. Likeledes viser funnene at fredskorpsdeltageres opplevelse av tilhørighet kan ha en negativ effekt på deres motivasjon, noe som heller ikke samsvarer med SDTs grunnleggende premisser. Når alt kommer til alt, kan disse funnene ha en innvirkning av den anvendte behovsskalaens validitet og reliabilitet.

I forbindelse med fredskorpsdeltageres opplevde autonomistøtte fra nærmeste overordnede på utvekslingsjobben har ikke autonomistøtten fra lederen en vesentlig betydning for deres indre

motivasjon. Til gjengjeld kan dette være utslagsgivende for fredskorpsdeltageres ytre motivasjon og trivsel på jobb, noe som påviser at lederens atferd er viktig ved implementering av menneskelige ressurser. Sålede kan lederens rolle i det sosiale klimaet på arbeidsplassen ha en innflytelse på ansattes intensjonelle atferd. På en annen side, fra de ansattes egen kognitive tilpasning, indikerer funnene våre at tidsorienteringene har en effekt på motivasjonsformene. Det viser seg at fredskorpsdeltageres fremtidsorientering har en effekt på deres ytre motivasjonsformer, hvorav fredskorpsdeltageres positive fortids- og nåtidsorientering har en effekt på deres motivasjonsformer som er tilnærmet indre motivasjon. Fredskorpsdeltagere som derimot preges av en mer negativ nåtids- og fortidsorientering har en effekt på deres ytre motivasjon og tiltaksløshet. I denne sammenheng kan både arbeidsplassens, lederes og ansattes bevissthet rundt disse tidsaspektene indikere hvorvidt grunnleggende kognitive og emosjonelle prosesser har en påvirkning på intensjonell atferd og handling.

Vårt utvalg representerer arbeidstakere fra både Norge og utviklingsland i Latin-Amerika, Asia og Afrika. På denne måten kan vår studie bidra med å understøtte hvor viktig det er å ta disse aspektene med i betraktning ved HR-praksis fra en tverrkulturell synsvinkel. I dag utfordres grensene for konkretiserte kulturer og verdier i organisasjoner som følge av samfunnets teknologiske utvikling og globalisering. Et mangfold av aktører reiser og kommuniserer på tvers av landegrenser, og skaper et stadig større rom for flerkulturelle arbeidsplasser. Det er i dette møtet det hverdagslige organisasjonsklimaet utfordrer arbeidstakeres velvære og optimale utvikling. Det er av den grunn HR-praksis og lederens fremtoning kan være av en fundamental betydning i arbeidet med å legge til rette for arbeidstakeres motivasjon og trivsel.

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en ubeskrivelig læringsprosess for oss begge to på mange forskjellige måter. I utgangspunktet “fant vi hverandre” ved at vi begge var interessert i hvordan ulike forhold i jobbsammenhenger påvirker menneskets motivasjon og tilværelse. Etter en del interessante faglige diskusjoner bestemte vi oss for å samarbeide om masteroppgaven og til slutt ble dette det endelige produktet.

Hele denne skriveprosessen har vært en innholdsrik, givende og ikke minst en morsom erfaring, hvor vi har jobbet både selvstendige og som et team. I all hovedsak har vi arbeidet og diskutert rundt alle detaljene i oppgaven i fellesskap, noe som gjør det praktisk talt umulig for oss å skille mellom hvem som har gjort hva. På denne måten er masteroppgaven et felles produkt vi har skapt sammen.

Vi setter stor pris på den enorme tålmodigheten og støtten venner og familie har vist oss under denne omfattende skriveprosessen. Dette gjelder spesielt våre foreldre og Thang Cong Pham. Vi er videre evig takknemlige for de gode råd, konstruktive tilbakemeldingene og innspillene fra vår veileder Robin Ulriksen. Vi setter også en enorm pris på den moralske støtten og korrekturlesingen fra våre venner og kollegaer Marie Egenæs, Erlend Sandnes, Pia Cecilie Nessø og Christian Klem. En spesiell takk retter vi mot Tarjei Vaa med sin bemerkelsesverdige engasjement for både korrekturlesing, oppmuntring, konstruktive tilbakemeldinger og gode råd.

Til slutt, men ikke minst er vi evig takknemlig for at Øyvind Sunde og Live Bjørge har gitt oss denne muligheten for å undersøke motivasjonen og trivselen blant fredskorpsdeltagere fra deres organisasjon Fredskorpset.

Universitetet i Oslo, november 2013

Maria Thi Hang Mi Le og Elle Kirste Guttorm Johnsen

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Presentasjon av Fredskorpset.....	3
1.2	Aktualitet, avgrensning og forskningsspørsmål	4
1.3	Oppgavens struktur.....	6
2	DRIVKRAFTEN BAK EN HANDLING.....	8
2.1	Motivasjonens nyansering	9
3	SELVBESTEMMELSESTEORIEN.....	11
3.1	Det sosiale klimaet.....	13
3.1.1	Velvære og tilfredshet på jobb	14
3.2	Grunnleggende psykologiske behov.....	16
3.2.1	Behovet for autonomi.....	18
3.2.2	Behovet for kompetanse.....	20
3.2.3	Behovet for tilhørighet	21
3.3	Indre motivasjon i arbeidslivet	22
3.3.1	Belønning og indre motivasjon	24
3.4	Nyanseringer av ytre motivasjon.....	25
3.4.1	Reguleringsmekanismer mellom psykologiske behov og motivasjon	26
4	KOGNITIV TIDSOPPFATNING.....	33
4.1	Tidsperspektiv	34
4.1.1	Fremtid	36
4.1.2	Nåtid-hedonistisk	37
4.1.3	Nåtid-fatalistisk	37
4.1.4	Fortid-positiv	38
4.1.5	Fortid-negativ	39
5	ORGANISASJONSKLIMA OG -KULTUR.....	40
5.1	Motivasjon og organisasjonspraksis, hva så?	42
6	EMPIRISKE MODELL OG HYPOTESER	45
6.1	Forskningsspørsmål 1	47
6.2	Forskningsspørsmål 2	49
6.3	Forskningsspørsmål 3	50
6.4	Forskningsspørsmål 4.....	52

7	METODE	53
7.1	Planlegging og gjennomføring	54
7.2	Forskningsdesign og validitet.....	56
7.2.1	Statistisk validitet: Foreligger det en sammenheng?.....	57
7.2.2	Indre validitet: Kan samvariasjonen være reell?	60
7.2.3	Begrepsvaliditet: Hva inneholder samvariasjonene?	65
7.2.4	Ytre validitet: Kan begrepene i samvariasjonene generaliseres?	70
7.3	Utvalg	72
7.3.1	Landområder	74
7.3.2	Frafall	74
7.4	Målingsverktøy og variabelanalyse	76
7.4.1	Basic Need Satisfaction at Work Scale	77
7.4.2	Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale.....	81
7.4.3	The Work Climate Questionnaire	85
7.4.4	Zimbardo Time Perspective Inventory.....	86
7.4.5	Job Satisfaction Scale	90
8	RESULTATER	92
8.1	Deskriptiv statistikk.....	92
8.2	Korrelasjonsanalyse.....	94
8.2.1	Korrelasjonsanalyse mellom kjønn, utdanningsnivå og landområder	94
8.2.2	Korrelasjonsanalyse av den empiriske modellen	95
8.3	Hierarkisk regresjonsanalyse	97
8.3.1	Analyse av sammenhengene mellom behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og indre motivasjon	99
8.3.2	Hypotese 1a og 2b: Analyse av autonom form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og oppfattet autonomistøtte som predikatorer	102
8.3.3	Hypotese 1b og 2c: Analyse av kontrollerende form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer	105
8.3.4	Analyse av sammenhengene mellom behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og amotivasjon	109
8.3.5	Hypotese 1b: Analyse av amotivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer	111

8.3.6	Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og indre motivasjon.....	114
8.3.7	Hypotese 1a, 2b, 3a, 3b, 3c og 3d: Analyse av autonom form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer.....	118
8.3.8	Hypotese 1b, 2c, 3a, 3c, 3d, 3e og 3f: Analyse av kontrollerende form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer	123
8.3.9	Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og amotivasjon	127
8.3.10	Hypotese 1b, 2b, 3c og 3e: Analyse av amotivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer.....	129
8.3.11	Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, motivasjonsformene, oppfattet autonomistøtte og jobbtilfredshet.....	131
9	DISKUSJON	135
9.1	Fredskorpsdeltagernes behovstilfredsstillelse, motivasjon og jobbtilfredshet i arbeidskonteksten.....	136
9.1.1	Sammenhengen mellom autonomi og motivasjon	136
9.1.2	Sammenhengen mellom kompetanse og motivasjon	138
9.1.3	Sammenhengen mellom tilhørighet og motivasjon.....	140
9.1.4	Sammenhengen mellom motivasjon og jobbtilfredshet.....	141
9.2	Fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte, behovene, motivasjon og jobbtilfredshet.....	143
9.2.1	Sammenhengen mellom oppfattet autonomistøtte og jobbtilfredshet.....	145
9.3	Fredskorpsdeltageres tidsorienteringer og motivasjon	146
9.3.1	Sammenhengen mellom fremtidsorientering og motivasjon	147
9.3.2	Sammenhengen mellom nåtidsorienteringene og motivasjon.....	148
9.3.3	Sammenhengen mellom fortidsorienteringene og motivasjon.....	149
9.4	Effektstørrelser mellom fredskorpsdeltageres demografiske variabler	151
10	KONKLUSJON	154
10.1	Begrensninger og videre forskning.....	156
	Litteraturliste.....	159
	Appendiks A: Godkjenning av NSD.....	169
	Appendiks B: Frekvenser på utelatte demografivariabler	170
	Appendiks C: Landkategorisering*	172

Appendiks D: Spørreskjemaet.....	173
Appendiks E: Basic Need Satisfaction at Work-Scale.....	180
Appendiks F: Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale.....	182
Appendiks G: Work Climate Questionnaire.....	183
Appendiks H: Zimbardo Time Perspective Inventory.....	186
Appendiks I: Job Satisfaction Scale.....	188
Appendiks J: Analyse fra kapittel 8.3.1.....	189
Appendiks K: Analyse fra kapittel 8.3.2.....	191
Appendiks L: Analyse fra kapittel 8.3.3.....	199
Appendiks M: Analyse fra kapittel 8.3.4.....	207
Appendiks N: Analyse fra kapittel 8.3.5.....	209
Appendiks O: Analyse fra kapittel 3.8.6.....	214
Appendiks P: Analyse fra kapittel 8.3.7.....	218
Appendiks Q: Analyse fra kapittel 8.3.8.....	232
Appendiks R: Analyse fra kapittel 8.3.9.....	241
Appendiks S: Analyse fra kapittel 8.3.10.....	244
Appendiks T: Analyse fra kapittel 8.3.11.....	249

Figur 1: Skjematisk fremstilling av motivasjonskontinuumet fra kontrollerende til autonom form for motivasjon hentet fra Ryan og Deci (2000b, s.61).	28
Figur 2: Fremstilling av oppgavens empiriske modell som inkluderer hypotesene (H) med både positive (+) og negative (-) predikasjoner mellom variablene.....	46
Figur 3: Illustrasjon av begrepsoperasjonalisering hentet fra Kleven (2002, s. 143).....	66
Figur 4: Illustrasjon av systematisk og tilfeldig målingsfeil hentet fra Kleven (2002, s.152).	67
Figur 5: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = .12$, $t(430) = 2.53$, $p < .05$) i steg 1, behovsvariablene i steg 2, ytre motivasjonsvariablene i steg 3 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 4, med indre motivasjon som avhengig variabel.	100
Figur 6: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for utdanningsnivå ($\beta = -.11$, $t(428) = -3.10$, $p < .01$) i steg 1, behovsvariablene i steg 2, ytre motivasjonsvariablene i steg 3 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 4, med amotivasjon som avhengig variabel.....	110
Figur 7: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for alle demografivariabler ($p > .05$) i steg 1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, ytre motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med indre motivasjon som avhengig variabel.	115
Figur 8: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for utdanningsnivå ($\beta = -.09$, $t(428) = -2.26$, $p < .05$) i steg 1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, ytre motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med amotivasjon som avhengig variabel.	128

Figur 9: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for alle demografivariabler ($p > .05$) i steg1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, alle motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med jobbtilfredshet som avhengig variabel. ...	132
Figur 10: Hovedeffektene på forskningsspørsmål 1 i lys av hypotesene.	142
Figur 11: Hovedeffektene ved forskningsspørsmål 2 som er rettet mot hypotesene.	146
Figur 12: Hovedeffektene ved forskningsspørsmål 3 i lys av hypotesene.	150

Tabell 1: Strukturmatrise av Basic Need Satisfaction at Work Scale med 3 faktorer.

Tabell 2: Strukturmatrise av Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale med seks faktorer.

Tabell 3: Faktormatrisea av Work Climate Questionnaire med én faktor.

Tabell 4: Strukturmatrise av Zimbardo Time Perspective Inventory med fem faktorer.

Tabell 5: Faktormatrisea av Job Satisfaction Scale tvunget i én faktor.

Tabell 6: Deskriptiv statistikk av variablene.

Tabell 7: Korrelasjoner mellom variablene.

1 INNLEDNING

Retten til frihet til å bestemme over ens egne valg har vært en del av debatten rundt menneskets personlige behov i både nyere og eldre verk. Allerede i år 1784 argumenterte filosofen Immanuel Kant for at mennesket må våge å tenke selvstendig, uten en annens veiledning, for å kunne bli et fritt menneske (Kant, 1992). Over et halvt århundre senere hevdet filosofen John Stuart Mill at ønsket om frihet kan bli mer intens, dess mer man utvikler evnene som er knyttet til intelligens og moralsk bevissthet (Mackay, 2007). Nyere litteratur innenfor organisasjonsatferd har utvidet dette frihetsbegrepet til å omhandle jobbaunomi, hvor arbeidsplasser kan tilrettelegge for frie og selvstendige arbeidstakere (Dysvik & Kuvaas, 2011). Det er nettopp dette, opplevelse av autonomi, som blir et viktig element i oppgavens hovedtema som er motivasjon og trivsel i arbeidslivet.

Begrepet motivasjon kan oppfattes som å handle med en intensjon for å oppnå et utfall (Deci Ryan, & Williams, 1996), hvor handlingen aktiveres av en ekvifinalitet, energi, retning og utholdenhet (Ryan & Deci, 2000a). Man kan blant annet være motivert fordi det dreier seg om en aktivitet man verdsetter høyt eller som følge av tvang eller belønning (Deci et al., 1996). Begrepet trivsel i en jobbsammenheng kan omhandle ens holdninger til sitt arbeid, og inkluderer både følelser, tanker og forestillinger rundt arbeidsrelaterte problemstillinger (Visser & Coetze, 2005). Det viser seg at jobbaunomi kan relateres til både indre motivasjon og trivsel på jobb, mens mangelen på selvbestemmelse kan lede til sykefravær, stress og utbrenthet (Humphrey et al., 2007 referert i Dysvik & Kuvaas, 2011). Likeledes kan manglende trivsel på jobb lede til sykefravær og høyere turnover (Furnham, 2005). Dette kan være aspekter som går utover arbeidskraften, hvor i grunn hele 68,8 % representerer arbeidsstyrken i Norge (SSB, 2013), og kan understreke hvorfor arbeidstakeres motivasjon og trivsel bør tas med i betraktning med hensyn til samfunnets velferdsprinsipper.

Fafos undersøkelser fra våren 2009 indikerer imidlertid at norske arbeidstakere opplever høy innflytelse over egen arbeidssituasjon. Her ligger arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning til grunn. Dette vedrører især egne arbeidsoppgaver og kvaliteten i utførelsen av oppgavene (NOU, 2010). På samme måte viser Samfunnsspeilet 2011 at 64 % av norske ansatte har muligheten til å bestemme selv hvordan arbeidsoppgavene gjennomføres. Dette

gjelder særlig akademiske yrker, bønder, fiskere og håndverkere, i motsetning til sykepleiere og ansatte i salgs- og serviceyrker som opplever mindre selvbestemmelse (Samfunnsspeilet 5-6, 2011). Norske arbeidstakere har imidlertid, i følge Fafo, mindre innflytelse på arbeidsorganiseringen som vedrører arbeidstiden, hvem man jobber sammen med, arbeidstempo og bruk av arbeidsressurser. Imidlertid er ikke disse tallene oppsiktsvekkende sammenlignet med internasjonale forhold (NOU, 2010). Dette er aspekter som hovedsakelig berører en organisasjons retningslinjer, prosedyrer og struktur i arbeidshverdagen, og kan påvirke ansattes opplevelse av innflytelse og selvbestemmelse. I denne oppgaven vil vi se nærmere på hvordan denne opplevelsen av selvbestemmelse i arbeidskonteksten kan virke inn på ansattes motivasjon og trivsel, og videre hvordan samhandlingene mellom ansatte og overordnede spiller inn.

Bakgrunnen for at vi legger vekt på disse mellommenneskelige interaksjonene er fordi at det foreligger stadig forskjellige oppfatninger av hvordan menneskets motivasjon fungerer, og hva organisasjoner må ta hensyn til ved tilrettelegging for å bedre denne. Nyere studier viser blant annet at belønningssystemer og vurderingssystemer stadig tas i bruk, selv om det kan gå på bekostning av følelsen av innflytelsen og selvbestemmelsen hos de ansatte (De Facto kunnskapssenter for fagorganisert, 2013; Kuvaas, 2011). Likeså fører ikke nødvendigvis prestasjonsbaserte belønninger til at ansatte presterer bedre på jobb, og kan til og med undergrave deres motivasjon (Deci, Ryan, & Koestner, 1999; Gagné & Deci, 2005; Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003), som videre kan gå utover trivselen på jobb (Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993). Det er den unyanserte bruken av ytre incentiver som også har motivert oss til å skrive en masteroppgave om motivasjon i arbeidslivet. Selv om det ikke er første gang fenomenene motivasjon og trivsel undersøkes, anser vi dette som et viktig fagbidrag til arbeidslivspedagogikken. Dette for å belyse ytterligere hvilke konsekvenser motivasjon har for den menneskelige utviklingen og velvære.

Vi ønsker i tillegg å undersøke om arbeidstakeres generelle kognitive tidsperspektiv har en påvirkning på deres opplevde motivasjon og trivsel. Her rettes søkelyset spesielt mot påvirkninger fra den sosiale interaksjonen og nærmeste overordnede. Begrepet tidsperspektiv omhandler måten man kognitivt prosesserer erfaringer under tidsrammene fortid, nåtid og fremtid (Zimbardo & Boyd, 1999). Følgende er oppgavens problemstilling:

Sett i lys av selvbestemmelsesteorien, hvordan kan arbeidstakernes selvbestemmelse og tidsperspektiv forklare deres motivasjon og trivsel?

For å belyse problemstillingen har vi foretatt en kvantitativ undersøkelse med et utvalg bestående av flerkulturelle arbeidstakere. Utvalget vårt er personer som har tatt del i utvekslingsordningen Fredskorpset (FK).

I følgende kapittel vil vi i korte trekke introdusere organisasjonen FK, for å skape et klarere bilde av organisasjonens grunntanker sett i lys av oppgavens problemstilling. Selve utvekslingsordningen vil vi imidlertid utdype nærmere under metodedelen.

1.1 Presentasjon av Fredskorpset

Forvaltningsorganet Fredskorpset, også betegnet som FK Norway, er en del av mandatet til norsk offentlig utviklingspolitikk, hvor formålet er å bekjempe fattigdom, sikre sosial rettferdighet, samt ivareta politiske, økonomiske og kulturelle interesser (Prop.1 S 2011-2012). FK fordeler økonomisk støtte til organisasjoner og bedrifter, som ønsker å være en del av en gjensidig internasjonalutveksling mellom medarbeidere på tvers av landegrenser (Bjørge, 2013). Dette inkluderer flere land fra de minst utviklede landene (MUL) i Asia, Afrika og Latin Amerika, samt de vestlige landene Norge og Serbia. Utvekslingsordningens kjernevirksomhet er å øke forståelsen av kulturell diversitet gjennom kulturell brobygging. Dette vil si å skape felles verdier, samt skape bærekraftig vekst blant individer, organisasjoner og nasjoner (Prop.1 S 2011-2012). Her legger FK vekt på å utvikle seg som en kunnskapsbasert, transparent og lærende organisasjon (Fredskorpset, 2013c).

Uttekslingen handler om å inspirere enkeltpersoner og institusjoner til å lede veien til organisasjonens ultimale mål, nemlig global rettferdighet. Herunder er visjonen å oppmuntre til lederskap “for global justice, creating change on the ground and in our minds” (Fredskorpset, 2013c). Denne endringen er rettet mot det felles gode, gjensidig læring og kompetanseutvikling (Fredskorpset, 2013c). Selve erfaringsutbyttet forekommer ved at medarbeidere videreformidler tilegnet erfaring og kunnskap fra utvekslingen tilbake til sin opprinnelige arbeidsplass eller fagmiljøet, etter endt utveksling (Bjørge, 2013). Ordningen kan deretter bidra til blant annet styrking av institusjoner, virksomheter, lokalsamfunn,

sivilsamfunn, den internasjonale kunnskapsbasen og det internasjonale nettverket (Prop.1 S 2011-2012).

Det kan tenkes at FK ikke rekrutterer kun ordinære arbeidstakere, da fredskorpsdeltagere formodentlig deltar frivillig i utvekslingen med en politisk agenda. Samtidig kan fredskorpsdeltagere ha et ønske om å jobbe i andre omgivelser enn det de er vant til. Det fremkommer her da at utvekslingen i Fredskorpset er ikke bare en arbeidsplass, men også et politisk virkemiddel for å fremme mer rettferdighet i verden. Dette målet om å underbygge gjensidig læring med sikte på fremtiden, kan gi oss et godt grunnlag til å undersøke deltagerens motivasjon og fremtidsorientering, samt trivsel på individnivå.

1.2 Aktualitet, avgrensning og forskningsspørsmål

I arbeidet med å belyse vår problemstilling vil store deler av oppgavens teoretiske grunnlag avgrenses seg til selvbestemmelsesteorien (*Self-determination Theory*) av Edward L. Deci og Richard M. Ryan (2002). Teorien er en kompleks metateori som går nærmere inn på den psykologiske delen ved menneskelig frihet og tilknytning. Teorien tar for seg kritiske aspekter ved menneskets atferdsmessige regulering, som flere forskningsområder til per dags dato har avdekket. Teorien er anvendt innenfor både jobbsammenhenger, utdanning, oppdragelse, miljøvern, kulturelle verdier, idrett, medisin, institusjonelle reformer (Deci & Ryan, 2002) og underholdning (Stone, Deci, & Ryan, 2009). Teoriens hensikt er å kaste lys over prosessene og betingelsene som kan bidra til effektiv psykisk helse og fungering. I denne sammenheng problematiserer teorien om forhold i de sosiale omgivelsene kan forklare variasjoner i graden av opplevd selvbestemmelse (Deci & Ryan, 2002). Det er her vi vil bruke flere fragmenter fra teorien for å besvare vår problemstilling. Dette angår differensiering av motivasjonsbegrepet, de tre grunnleggende psykologiske behovene som er en forutsetning for motivasjonen, samt det mellommenneskelige klimaet som kan påvirke opplevelse av både behovene og motivasjonen.

Vi er ikke kjent med tidligere arbeidslivsforskning som har anvendt teorien om *tidsperspektivet* (*Time Perspective*), som er basert på operasjonaliseringen til

sosialpsykologene Philip G. Zimbardo og John N. Boyd (1999), i sammenheng med selvbestemmelsesteorien. For øvrig, foreligger det studier som viser at samfunnets generelle langtidsorientering ved konsekvensvurdering kan påvirke organisasjoner i det samme samfunnet (Hofstede, 1980). Vi ønsker dermed å undersøke om arbeidstakeres tidsorienteringer fra ulike samfunn kan ha en betydning for motivasjonsaspektet.

Selvbestemmelsesteorien og teorien om tidsperspektiv er imidlertid undersøkt i en skolesammenheng, hvor det er påvist flere positive konsekvenser som trivsel på skolen og engasjement (de Bilde, Vansteenkiste, & Lens, 2011). Det kan fremstå som at studenter som orienterer seg mot fremtiden er både mer motivert og tilfreds med studiet. I en arbeidskontekst kan motivasjon og trivsel som følge av tidsorienteringene fremstå som et essensielt grunnlag blant arbeidstakere, spesielt når det innføres nye tiltak og prosjekter som krever abstrakt planlegging og læring. Imidlertid vil vi rette fokuset på motivasjonsaspektet, som kan være en forgjenger for disse utfallene.

I forkant av vår kvantitative studie har vi utarbeidet fire forskningsspørsmål, som er basert på teoriene om selvbestemmelse og tidsperspektiv. Vi har videre tilpasset spørsmålene i forhold til utvekslingsdeltagere fra Fredskorpset. Begrepet jobbtildfredshet vil integreres som en utfallsvariabel av disse motivasjonsaspektene både i teoridelen og forskningsspørsmålene. Fremstillingen av teoriene og forskningsresultatene er fortrinnsvis basert på vitenskapelig kildematerialer og offentlige dokumenter. På bakgrunn av vurdering av de vitenskapelige kildematerialene har vi formulert følgende fire forskningsspørsmål:

Forskningsspørsmål 1: Kan selvbestemmelsesteoriens teoretiske fundament, i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere, forklare tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtildfredshet?

Forskningsspørsmål 2: Kan fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede påvirke deres tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtildfredshet?

Forskningsspørsmål 3: Kan fredskorpsdeltageres generelle tidsperspektiv påvirke deres motivasjonsorientering?

Forsknings spørsmål 4: *Kan fredskorpsdeltageres kjønn og vestlige tilknytning virke inn på opplevelsen av de tre grunnleggende psykologiske behovene og tidsperspektiv?*

1.3 Oppgavens struktur

Masteroppgaven består av ti kapitler, hvor andre til sjetten utgjør teoridelen. Vi vil først introdusere motivasjonsfenomenet i kapittel 2, hvor vi ser dette i en historisk belysning ved siden av menneskelig ressursforvaltning i organisasjoner. I kapittel 3 vil vi presentere motivasjons- og velværeaspekter fra selvbestemmelsesteorien, henholdsvis subteoriene kausalitetsorienteringsteori (*Causality Orientation Theory*), de grunnleggende psykologiske behovene (*Basic Psychological Needs Theory*), kognitiv evalueringsteori (*Cognitive Evaluation Theory*) og organismisk integrasjonsteori (*Organismic Integration Theory*). Underveis vil vi integrere aspekter fra det sosiale arbeidsklimaet og jobbtilfredshet.

I kapittel 4 presenterer vi teorien om tidsperspektiv (TP) først i en historisk sammenheng. Deretter vil vi presentere TP i lys av Zimbardo og Boyds kategorisering av de ulike tidsrammene, henholdsvis fremtid (*Future*), nåtid-hedonistisk (*Present-Hedonistic*), nåtid-fatalistisk (*Present-Fatalistic*), fortid-positiv (*Past-Positive*) og fortid-negativ (*Past-Negative*).

I kapittel 5 vil vi belyse i korte trekk teorier om organisasjonskultur og -klima for å nyansere det mellommenneskelige arbeidsforholdet i praksis. Her baserer vi oss hovedsakelig på sosialpsykologen Edgar H. Scheins kulturbegrep. Etterfølgende vil vi presentere enkelte implikasjoner teorien kan ha for menneskelig ressursforvaltning. Herunder vil vi ta utgangspunktet i litteraturen til organisasjonsforskerne David P. Lepak, Hui Liao, Yunhyung Chung og Erika E. Harden, samt organisasjonspsykologen Bård Kuvaas. I kapittel 6 vil vi presentere vår empiriske modell som oppgavens kvantitative analyse vil ta utgangspunkt i. Herunder fremstilles våre hypoteser som følge av forsknings spørsmålene og teoriene.

Kapittel 7 representerer oppgavens metodedel. I første del vil vi starte med å gjengi prosessene bak planleggingen og gjennomføringen av oppgavens kvantitative spørreundersøkelse. I andre del vil vi presentere det anvendte forskningsdesignet og de

relaterte validitetsutfordringene som kan oppstå ved designet. Her baserer vi oss på Thomas D. Cook og Donald T. Campbells klassiske validitetssystem. Så vil vi presentere vårt utvalg og bakgrunnsdata fra vår undersøkelse. Til slutt i metodedelen presenterer vi de ulike anvendte målingsverktøyene, hvor vi underveis legger frem variabelanalysene for hver presenterte skala.

Kapittel 8 representerer oppgavens resultatdel, hvor vi fremlegger hovedfunnene fra deskriptiv statistikk, korrelasjonsanalysen, multippel regresjonsanalysen og variansanalysen. Kapittel 9 representerer oppgavens diskusjonsdel. Her vil vi drøfte og problematisere analysene fra resultatdelen i lys av oppgavens problemstilling, forskningsspørsmål og hypoteser. I kapittel 10 vil vi til sist oppsummere våre hovedfunn ved oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, i lys av det eventuelle bidraget til den samfunnspedagogiske forskningen.

2 DRIVKRAFTEN BAK EN HANDLING

Begrepet motivasjon er utledet fra det latinske verbet *movere*, som på norsk betyr å bevege. Motivasjon kan defineres som en igangsatt og opprettholdt målrettet aktivitet som ikke nødvendigvis er direkte observerbar (Schunk, Pintrich, & Meece, 2010). Det er imidlertid ikke entydig enighet om hva motivasjon innbefatter, hvordan den kan forbedres, hva som kan påvirke den, hvordan prosessene bak den fungerer, og hvilken effekt motivasjon kan ha på et utfall. Historisk har motivasjon blitt oppfattet uensartet, noe som fører til at det foreligger en del ulike motivasjonsperspektiver i litteraturen. Her legges det til grunn ulike faktorer som angår det personlige, sosiale, kulturelle og kontekstuelle (Schunk et al., 2010).

Enkelte tilnærminger til motivasjon, som forsterkningsteorien, antar at menneskets atferd modifiseres av betinget stimulus og respons (Furnham, 2005). Andre tilnærminger antar at mennesket er utrustet med personlige egenskaper som forklarer deres atferd og handling. Enkelte teorier anser at disse egenskapene er biologisk betinget, som videre er stort sett stabile og bestemmende livet ut (Dweck, 2000), her har vi eksempelvis femfaktormodellen innen organisasjonsmotivasjon (Furnham, 2005).

Selv om det er påvist at enkelte tilbøyeligheter for emosjon og temperament er biologisk betinget, kan disse også påvirkes av menneskets erfaring (Dweck, 2000). Her foreligger andre tilnærminger om at mennesket kan endre seg med tiden og fokuserer på hva som ligger bak en handling eller atferd, eksempelvis attribusjonsteorier (Weiner & Graham, 1999). En annen klassisk innfallsvinkel i motivasjonsforskning er motivteorier, eksempelvis teoriene om målorientering og prestasjonsmotivasjon, hvor det foreligger en affektiv drivkraft som er formet av erfaring (Furnham, 2005).

Videre finnes det tilnærminger som vektlegger at mennesket motiveres av erkjente meningssystemer i samhandling med den sosiale verden gjennom affeksjon og kognisjon. Dette angår sosial-kognitive teorier (Chirkov, Sheldon, & Ryan, 2011; Dweck, 2000), noe som selvbestemmelsesteorien kan kategoriseres under.

2.1 Motivasjonens nyansering

Historisk sett fokuserte motivasjonsteoriene på en ytre form for motivasjon som var betinget av ytre faktorer. Dette endret seg på 1960-tallet da forskere begynte å betrakte motivasjon som noe som oppstod og vedvarte selv ved fravær av ytre faktorer. Dette paradigmeskiftet medførte en utvidelse av den klassiske ytre motivasjonsmodellen med en indre motivasjon, hvor motivasjon er utledet fra individet selv (Lepper, Sethi, Dialdin, & Drake, 1997).

Dette fører til at man skiller mellom indre og ytre motivasjon. Her kan internale oppfatninger og eksterne innvirkninger belyse kausaliteten bak en handling, som påviser om individet anser seg selv som kilden til drivkraften eller ei (Weiner & Graham, 1999).

Utdanningspsykologen Richard deCharms (ref. i Ryan & Connell, 1989) betegner en indre årsakssammenheng som internal oppfattet plassering av kausalitet (*internal perceived locus of causality*), hvor man er selv opphavet til drivkraften. Dette er en motsetning til eksternal oppfattet plassering av kausalitet, hvor ytre faktorer er opphavet til drivkraften (Ryan & Connell, 1989). Følgelig innebærer plassering av kausalitet om individets handlinger er bestemt av eksterne eller internale påvirkninger (Sheldon et al., 2003). Denne årsaksplasseringen kan være med å belyse om et individ er indre eller ytre motivert.

Tilsvarende uttrykker indre motivasjon at drivkraften bak en handling er handlingen i seg selv, hvor man påviser en interesse for og fornøyelse med aktiviteten (Schunk et al., 2010).

Drivkraften bak en ytre motivert handling er på den andre side resultatet av handlingen, som kan blant annet være anerkjennelse, belønning eller unngåelse av straff (Schunk et al., 2010).

Selvbestemmelsesteoriens grunnleggere Richard M. Ryan og Edward L. Deci (2000b) differensierer mellom en indre og ytre motivasjon som er basert på deCharms prinsipper. I tillegg til indre og ytre motivasjon, benyttes også begrepet amotivasjon, som uttrykker individets manglende form for drivkraft eller inspirasjon til å utføre en handling (Ryan & Deci, 2000a). I denne differensieringen er ikke mengden av motivasjon som avgjør resultatet, derimot hva slags motivasjonsorientering individene retter seg mot (Ryan & Deci, 2000a).

Disse motivasjonstilnærmingene kan avsløre en organisasjons menneskesyn i arbeidet med menneskelig ressursforvaltning (HR). En typisk differensiering av ledelsesstiler i HR-praksis

er hard og myk *Human Resource Management* (HRM) systemer, som kan sammenlignes med Douglas McGregors teori X- og Y-ledere (Kuvaas, 2011). Teori X-ledere forfekter en autokratisk lederstil, hvor man antar at mennesket er generelt demotivert og behøver å bli kontrollert gjennom autoritære beslutningsprosesser (Mackay, 2007). En hard HRM gjenspeiles i en økonomisk- og kontrollbasert HR-praksis som nyttiggjør seg av prestasjonsbaserte incentiver, overvåking (Kuvaas, 2011), regler, prosedyrer, belønningssystemer (Lepak, Liao, Chung, & Harden, 2006) og trusler om straff (Busch, Vanebo, & Dehlin, 2010). Hensikten er å redusere kostnader ved arbeidskraft og øke effektivitet (Lepak et al., 2006).

Dette er i motsetning til myk HRM, hvor HR-praksisen baserer seg på at ansatte er motiverte og søker etter nye faglige utfordringer (Kuvaas, 2011). Teori Y-ledere har en deltakende lederstil som antar at mennesket er utrustet med ressurser som selvkontroll, kreativitet og ansvar, og gir dermed mer tillit og frihet til ansatte ved beslutningsprosesser (Mackay, 2007). Myk HRM fokuserer da på å styrke de sosiale og psykologiske forbindelsene mellom ansatte og ledelse for å underbygge ansattes identifisering med organisasjonens normer og verdier. Hensikten er å fremme et miljø hvor ansatte yter effektivt (Kuvaas, 2011). Disse polariserte menneskesynene kan gjenspeile en typisk antagelse om at ansatte er enten indre eller ytre motivert. Denne antagelsen peker ikke bare tilbake på ledernes menneskesyn, men også kollegaers syn (Kuvaas, 2011). Imidlertid er det sjeldent at en HR-praksis baserer seg enten på en hard eller myk HRM (Kuvaas, 2011). På samme måte kan synet på menneskets motivasjon nyanseres ytterligere.

I følgende kapitler vil fokuset rettes mot et humanistisk og vekstorientert menneskesyn, som kan tas med i arbeidet med menneskelig ressursforvaltning. Her vil selvbestemmelsesteorien belyse nyanser ved menneskets motivasjon og atferd.

3 SELVBESTEMMELSESTEORIEN

Selvbestemmelsesteorien (SDT) har sin opprinnelse fra 1960-tallet i kjølvannet av det tidligere nevnte paradigmeskiftet. Teoriens formål er blant annet å problematisere ulike aspekter som kan hemme og fremme den indre motivasjonen (Sheldon et al., 2003). Begrepet selvbestemmelse innebærer opplevelsen av å føle valgmuligheter til å initiere og regulere ens egne handlinger (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Selvbestemmelse kan også betegnes som autonomi og har sitt motstykke i heteronomi (Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003), hvor ens frie vilje er underlagt andre.

Teorien er utviklet av de amerikanske motivasjonsforskerne Richard M. Ryan og Edward L. Deci (2002) over flere tiår og består av fem mikroteorier. Overordnet sett er disse et studium om et utviklingsorientert og integrert selv. Her foreligger det en antagelse om at mennesket har en naturlig tilbøyelighet til å lære og vokse, hvor man blant annet assimilerer kulturelle og sosiale verdier (Deci & Vansteenkiste, 2004; Sheldon & Ryan, 2011). Dette betyr at teorien har både et organismisk og dialektisk rammeverk. Til grunn for dette rammeverket foreligger det tre medfødte psykologiske behov, henholdsvis opplevelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Tilfredsstillende av behovene kan forklare hvorvidt et individ opplever kontinuerlig psykologisk utvikling, integritet og velvære (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000c).

Et organismisk rammeverk innebærer at individet har en medfødt tilbøyelighet til å utvikle en større forståelse av seg selv, gjennom aktive og selvtransformerende prosesser (Ryan & Deci, 2002). Det foreligger to aspekter ved denne tilbøyeligheten – gjennom autonomi utvikles det en innvendig holistisk selvregulering, og ved homonomi (*homonomy*) søker individet etter en meningsfull integrering av seg selv med andre (Ryan & Deci, 2002). Individet har da et behov for å danne koblinger mellom disse integrerende aspektene for å oppnå en positiv utvikling (Ryan & Deci, 2002), og for å forebygge blant annet angst og negative emosjoner (Ryan & Deci, 2000c). Imidlertid er dette prosesser som ikke nødvendigvis skjer automatisk hos individet, noe som leder til det neste fundamentale momentet ved teorien.

Det dialektiske rammeverket omfatter individets medfødte tilbøyelighet for psykologisk vekst parallelt med påvirkninger av spesifikke faktorer i den sosiale konteksten. Her kan

interaksjonen mellom det integrerte mennesket og den sosiale konteksten enten ernære eller motarbeide individets optimale utvikling (Ryan & Deci, 2002). Det forekommer da en gjennomgående “*real-world*” dialektikk hvor det integrerte og proaktive selvet søker etter å utvikle ens egen psyke, i møte med den virkelige verden og konkrete hverdagslige utfordringer (Ryan & Deci, 2000c). Her kan faktorer fra blant annet arbeidsplasser, kultur, familier eller institusjoner støtte eller hemme de vekstorienterte behovene (Ryan & Deci, 2000c).

Teorien har således ikke en ensbetydende fokusering på de positive sidene ved menneskets vekst. Det organismiske-dialektiske rammeverkets lyse og mørke sider kan fremheves med følgende analogi: “[S]pecifying that a plant needs water and sunlight does not imply a belief that climate of sun showers is immanent. Instead, it makes one more concerned about dry spells and smog” (Ryan & Deci, 2000c). Det kan forstås som at det gjøres oppmerksom på at menneskets interaksjon med omgivelsene kan være mangefasettert, hvor faktorer utenfra (eks. solstråler) kan fremkomme både støttende og antagonistisk for veksten og utviklingen. Det kan forstås at de ulike faktorene må ses i lys av hverandre i forhold til de grunnleggende behovene. På den ene siden er formålet en tilrettelegging for autonom selvregulering som fører til velvære, vekst og integrering. På den andre siden problematiseres fenomenologiske fremtredende bekymringer livet bringer med seg, som kjærlighetssorg, angst, selvinvolving og usikkerhet (Ryan & Deci, 2000c, 2011). Teorien kan belyse hvor viktig det er å tilrettelegge for arbeidstakernes optimale utvikling gjennom proaktiv interaksjon i den hverdagslige arbeidssituasjonen.

I de neste underkapitlene vil vi se nærmere på de ulike mikroteoriene innenfor SDT for å belyse dette organismisk-dialektiske rammeverket i integrasjonsprosessen. Dette kan ha en fundamental forklaringsverdi på arbeidstakeres motivasjon, trivsel og innflytelse på egen arbeidssituasjon.

3.1 Det sosiale klimaet

I det organismiske-dialektiske rammeverket kan det forstås som at det ligger til grunn en sosial og kognitiv attribuering. Dette omhandler mikroteorien kausalitets orienteringsteori. I lys av deCharms antagelser om kausalitetsplassering viser teorien til hvordan individer gjennom interne ressurser attribuerer eller årsaksplasserer kontekstuelle faktorer som internale eller eksterne input (Ryan & Deci, 2002). Denne attribueringsprosessen innbefatter hvordan individet mestrer seg selv i interaksjon med den sosiale verden, hvor det utvikles en intrapersonlig selvinnsikt (Ryan & Deci, 2002)

Kausalitetsplasseringen omfatter således individets orientering mot en selvregulerende atferd. Individer som regulerer atferd eller erfaring på bakgrunn av egne interesser og verdier, har en autonom orientering. Dette kan gjenspeile tilbøyeligheten for indre motivasjon (Ryan & Deci, 2002), velvære, egoets utvikling, vitalitet og empati (Sheldon et al., 2003). Her er kausalitetsplasseringen tilskrevet seg selv, som videre kan føre til at individet oppsøker situasjoner som legger til rette for denne type selvbestemt orientering (Sheldon et al., 2003). Individer som derimot regulerer atferd etter antagelser om hvordan man bør fremtre som følge av kontroll og bestemmelser, har en kontrollert orientering. Denne orienteringen er gjerne knyttet til ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2002), og kan forbindes med blant annet selvovervåking, konkurransedyktighet og søken etter makt (Sheldon et al., 2003). Her er oppfattelsen av kausaliteten formodentlig tilskrevet eksterne faktorer, som videre kan føre med seg at individet oppsøker situasjoner som beordrer (Sheldon et al., 2003). Når individer er initiativløse og amotivert, har atferden og hendelser gjerne en upersonlig orientering (Ryan & Deci, 2002), som kan forbindes med depresjon og patologi (Sheldon et al., 2003). Da denne attribueringen av de internale ressursene foregår i interaksjon med den sosiale konteksten, kan det sosiale klimaet fremstå betydningsfylt for denne tilbøyeligheten for organismisk integrering.

Hendelser fra den sosiale konteksten kan videre ha et informerende eller et kontrollerende aspekt, hvor individet kan aktivt sortere den funksjonelle signifikansen eller psykologiske meningen som følge av disse aspektene (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Her kan det interpersonlige eller mellommenneskelige klimaet, også kalt sosial klima, påvirke hvordan individet regulerer sin atferd og handlinger (Ryan & Deci 2002). Hendelser som er

informerende eller autonomistøttende kan underbygge den indre motivasjonen, samt øke graden av selvmotivasjon og engasjement, ved at individet opplever en internal årsaksplassering (Ilardi et al., 1993). Hendelser som oppleves som kontrollerende kan derimot hemme selvbestemmelsen (Deci et al., 1989).

Det er flere studier som påviser relevansen av et informerende mellommenneskelig klima i arbeidskonteksten for å øke arbeidstakernes motivasjon og trivsel. Tverrkulturelle studier viser at autonomistøtte fra ledelse, nærmeste overordnede og arbeidsklimaet er relatert til tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene, som videre kan i denne sammenheng bidra til mindre angst, større grad av involvering og økt selvfølelse (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva., 2001). Andre studier indikerer at det er en positiv sammenheng mellom opplevd autonomistøtte og tillitt (Deci et al., 1989), lojalitet (Pajak & Glickman, 1989 referert i Deci et al., 2001), lavere fravær (Blais & Brière, 1992 referert i Deci et al., 2001). Samtidig viser studier at det er en positiv sammenheng mellom opplevd autonomistøtte og jobbtildfredshet (Blais & Brière, 1992 referert i Deci et al., 2001; Deci et al., 1989), indre motivasjon (Gagné, Senecal, & Koestner, 1997 referert i Deci et al., 2001; Tetrick, 1989 referert i Deci et al., 2001), samt fysisk og psykisk velvære (Blais & Brière, 1992 referert i Deci et al., 2001).

3.1.1 Velvære og tilfredshet på jobb

I lys av selvbestemmelsesteorien omhandler begrepet velvære en “optimal opplevelse og fungering” (Ryan & Deci, 2001). Realisering av velvære er her knyttet til den autonome funksjonen hos mennesket (Ryan & Deci, 2011). Vi kan skille mellom hedonistisk og eudaimonisk velvære, som er to distinkte, men også noe overlappende perspektiver i litteraturen (Ryan & Deci, 2001).

Den hedonistiske tilnærmingen fremhever at velvære omfatter virkeliggjøring av fornøyer og lykke, hvor hensikten er å unngå smerte og misnøye (Ryan & Deci, 2001). I organisasjonspsykologien kan dette også bære navnet emosjonell eller subjektiv velvære (Russell, 2008; Ryan & Deci, 2001). Den eudaimoniske tilnærmingen fremhever at velvære er

å selvaktualisere sitt fulle potensial og funksjon, samtidig som man realiserer sin sanne natur gjennom psykologisk velvære (Ryan & Deci, 2001). I organisasjonspsykologien er dette også betegnet som positiv funksjonering, hvor både det psykologiske og sosiale velværet er tatt med i betraktning (Russell, 2008). SDT vektlegger at de tre grunnleggende psykologiske behovene ligger til grunn for velvære, som fostrer både eudaimonisk og subjektiv velvære. Formålet er at velvære støtter vitalitetsaspektet som fremmer vekst i det lange løp (Ryan & Deci, 2001), hvor de positive og negative følelsene aller helst bør fremstå som autentiske (Ryan & Deci, 2011).

Velvære på jobb kan dermed være en vesentlig faktor i et godt arbeidsmiljø, da den kan fremme både den fysiske og psykologiske helsen, den generelle livstilfredsheten og ikke minst jobbtilfredsheten (Russell, 2008). Relasjonen mellom velvære, livstilfredshet og tilfredshet på jobb kan være nært knyttet til hverandre (Judge & Klinger, 2007; Russell, 2008). For eksempel kan erfaringer fra jobben påvirke de generelle livserfaringene og vice versa gjennom en smitteeffekt. Likeledes kan trivselen i en kontekst kompensere for manglende trivsel i en annen kontekst. Samtidig kan relasjonen mellom jobb- og livstilfredshet balkaniseres ved at de segmenterer hverandre i to separate domener (Judge & Klinger, 2007). Dette viser fenomenets kompleksitet og begrepet jobbtilfredshet er blant annet definert som “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences” (Locke 1976 referert i Judge & Klinger, 2007, s.397). Denne affektive vurderingen av ens egne arbeidserfaringer kan vise hvor viktig det er at nærmeste overordnede retter fokuset mot at arbeidstakere har hovedsakelig positive erfaringer i arbeidssituasjoner med henblikk på trivselen.

Organisasjoner som bruker vesentlig med tid og ressurser på å fremme arbeidstakernes velvære på arbeidsplassen kan oppnå flere positive gevinster. Her kan aspekter som sosial kontakt, kollektive formål, sosial identitet, status, regelmessig aktivitet og tidsstrukturering være av en vesentlig betydning (Jahoda, 1982 referert i Russell, 2008). Videre kan demografiske aspekter som alder, kjønn, stillingsnivå og ansiennitet påvirke opplevelsen av jobbtilfredshet (Huang & Van de Vliert, 2003). Det er studier som anviser at jobbtilfredshet har en positiv sammenheng med blant annet subjektiv velvære (Judge & Locke, 1993 referert i Russell, 2008), høyere stillingstittel, høyere motivasjon (Ilardi et al., 1993), fornøyde arbeidstakere (Tait, Padgett, & Baldwin, 1989 referert i Russell, 2008), lojalitet, høyere oppmøterate, effektiv tidsbruk, punktlighet, samarbeidsvillighet, velvillighet (Spector, 1997

referert i Russell, 2008), og jobbprestasjoner (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001 referert i Russell, 2008).

I de følgende kapitlene vil vi først ta for oss de tre grunnleggende psykologiske behovene, som ligger grunn for mikroteoriene. Videre vil kognitiv evalueringsteori fremlegges for å forklare nærmere indre motivasjon og dets implikasjoner i en arbeidskontekst. Slik vil vi kastes lys over internaliseringsprosessen i ytre motivasjon ved å redegjøre for organismisk integrasjons teori.

3.2 Grunnleggende psykologiske behov

På tvers av vitenskapsdisipliner kan menneskets elementære behov ha både et biologisk og psykologisk aspekt. Selvbestemmelsesteorien legger vekt på at forholdene rundt det psykologiske aspektet er like nødvendig som det biologiske aspektet. I det biologiske aspektet er det en nødvendighet at behov som er knyttet til overlevelse og ernæring tilfredsstilles, for eksempel å unngå dehydrering og utmattelse. Likeledes i det psykologiske aspektet har mennesket behov som må næres for å kunne utvikle seg mentalt (Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2002). SDT forfekter av den grunn at mennesket har behov som bør tilfredsstilles for å kunne vedvare så vell som å blomstre (Ryan & Deci, 2002).

De grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet er tre distinkte, men også kompatible vekstbehov som ikke står i et motsetningsforhold (Sheldon & Bettencourt, 2002). Behovene kan lede til utvikling og velvære i menneskers personlighet og kognitive strukturer, blant annet for å vedlikeholde og fremme den indre motivasjonen (Ryan, 1995; Deci & Ryan, 2000; Koestner & Losier, 2002). Behovene blir videre ansett som medfødte og universelle behov som er gjeldende for alle utviklingsstadier, verdenskulturer og kjønn (Deci & Ryan, 2002). Imidlertid er det fullt mulig at behovene har varierende uttrykksformer og verdsettes i ulik grad i forskjellige utviklingsstadier, kulturer og sosiale grupper (Ryan & Deci, 2000c, 2002). Trusler mot behovene kan derimot bringe med seg negative psykologiske konsekvenser uavhengig av kultur- og livsdomener (Ryan & Deci, 2001).

I SDT kvalifiseres et behov ved at det må foreligge en motivasjonskraft som har en direkte relasjon til velvære, utvikling og prestasjon, som behovstilfredsstillelse gir positive konsekvenser til (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). Behovene spesifiserer således forholdene hvor det enkelte individet kan realisere sine menneskelige potensialer fullt ut (Deci & Ryan, 2000). Psyken vil, enten ubevisst eller bevisst, streve etter å tilfredsstille disse behovene, samtidig vil mennesket oppsøke situasjoner som vil innfri disse (Ryan & Deci, 2002; Deci & Vansteenkiste, 2004). Uavhengig av denne ubevisstheden eller bevisstheden, er de tidligere nevnte faktorer fra den sosiale konteksten som fremmer eller hemmer behovstilfredsstillelsen. Faktorene kan predikere om forholdene ligger til rette for å optimalisere personlig utvikling, kvaliteten bak en atferd, og erfaringen individet opplever i gitte situasjoner (Ryan & Deci, 2002). Konseptet om behovene kan da være til hjelp for å kategorisere faktorer fra den sosiale konteksten, som enten kan hemme eller fremme psykologisk vekst, integritet og velvære (Ryan & Deci, 2001). Av den grunn kan lederatferd i en arbeidskontekst være et kritisk punkt i arbeidet med å støtte de grunnleggende psykologiske behovene (Baard, 2002).

SDTs konsept om behov skiller seg imidlertid noe fra andre teorier om personlige motiver, etterstrebelser, substitutter, begjær (Ryan & Deci, 2002) og ønsker (Baard, 2002). Disse kan blant annet distrahere mennesket fra aktiviteter som kan gi tilfredsstillelse av behovene og derav lede bort fra velvære. Herunder søker individet heller etter substitutter for behovene som kan gi umiddelbar tilfredsstillelse, men samtidig langsiktige negative konsekvenser (Baard, 2002; Ryan & Deci, 2000c). Likeledes kan bevisst neglisjering av behovstilfredsstillelse til syvende og sist undertrykke velvære og andre positive konsekvenser (Ryan & Deci, 2000c). Behovene blir heller ikke ansett som egenskaper som påviser individuelle forskjeller, som for eksempel ved jobbkarakteristika (Gagné & Deci, 2005). Samtidig skiller SDTs behov fra andre konsepter som den klassiske hierarkiske behovsteorien til Maslow (Sheldon et al., 2003). Maslows behovsteori har antagelser om at fem nivåer av mangelbehov må tilfredsstilles samt opphøres etter en kronologisk tilfredsstillelse (Mackay, 2007), mens SDT hevder at behovene er i kontinuerlig vekst (Ryan & Deci, 2002).

Det er en del studier som kan underbygge argumentasjonen om behovstilfredsstillelsenes fordeler. Det er påvist at tilfredsstillelse av behovene har en positiv sammenheng med blant annet velvære (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2002; La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000; Sheldon & Gunz,

2009), jobbtilfredshet (Ilardi et al., 1993; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008), handlekraft (Van den Broeck et al., 2008), glede over arbeidsoppgaver, selvfølelse, mental helse (Ilardi et al., 1993), jobbengasjement, lavere utbrenthet, lavere intensjon for turnover og villighet til endring (Gagné & Deci, 2005; Van den Broeck et al., 2008), arbeidstakernes optimale funksjonering (Deci & Ryan, 2000; Lynch, Plant, & Ryan, 2005 referert i Van den Broeck et al. 2010; Reis et al., 2000), og autonom motivasjon (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Studier har også påvist en negativ sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og utmattelse (Van den Broeck et al., 2010).

Hovedsakelig viser studier at tilfredsstillelse av behovene kan predikere både den psykologiske og fysiske helsen. Det kan være nyttig å ta en nærmere titt på disse komplementære og samtidig distinktive behovene, for å få et bedre grep på hva de representerer.

3.2.1 Behovet for autonomi

Tilfredsstillelse av behovet for autonomi refereres til organisering av erfaring og atferd som samsvarer med ens egen vilje (Ryan & Deci, 2000c). Dette betyr nærmere at individet selv er innehaveren av egne valg gjennom følelsen av å ville (volition) (Sheldon et al., 2003). Denne følelsen beror videre på å følge ens egen interesse for utvikling og godkjenne ens egen atferd internalt (Sheldon & Ryan, 2011), uten at utenforstående faktorer kontrollerer eller styrer dette (Ryan & Deci, 2000c). Således er behovstilfredsstillelsen selvregulerende, hvor handlingene og atferden er i samsvar med ens selvfølelse (Sheldon et al., 2003).

Behovet for autonomi har også blitt betegnet som behovet for selvbestemmelse og selvbasert eller selvorientert psykologisk behov (Sheldon & Bettencourt, 2002). Imidlertid foreligger det en del misoppfatninger ved bruk av begrepet. Dette inkluderer deriblant egoisme og makt (Ryan & Deci, 2000c), narsissisme, materialisme, hedonisme (Sheldon & Ryan, 2011), selvstendighet, individualisme, uavhengighet og adskilthet (Church et al., 2012).

Misoppfatningene kan særlig trekkes opp mot distinksjonen mellom individualistiske og kollektivistiske samfunn hvor normene og verdiene problematiseres i forhold til eksempelvis

selvstendighet framfor det universelle behovet for autonomi (Church et al., 2012). Her gjør SDT oppmerksom på at individer fremdeles kan føle seg autonome selv om de gjennomfører verdier eller atferd andre har anmodet, og dermed ikke er ensbetydende med selvstendighet (Ryan & Deci, 2002). Dette betyr at individer i kollektivistiske land kan handle etter gruppenormer i en autonom forstand, da nøkkelen foreligger i at handlingen er basert på ens egen vilje til dette (Church et al., 2012; Ryan & Deci, 2001).

I en arbeidskontekst kan behovet for autonomi hos ansatte underbygges ved å oppmuntre til internal kausalitetsplassering av handlinger gjennom valgmuligheter og anerkjennelse (Deci et al., 1996). Organisasjons- og motivasjonspsykologen Paul P. Baard (2002) har foretatt analyser som indikerer at lederatferd som støtter tilfredsstillelse av behovet for autonomi kan karakteriseres av flere faktorer. Deriblant innebærer dette optimalisering av ansattes innflytelse, modifisere intern og ytre press, redusering av urimelig regelbruk, tillate selvvalg ved arbeidsoppgaver, akseptering for å feile, vise empati ved å sette seg inn i ansattes perspektiv både ved enighet og uenighet, gi tilbakemeldinger på en ikke-kontrollerende måte, bruk av en påståelig framfor aggressiv kommunikasjonsform, samt unngå bruk av manipulative belønningssystemer. Essensen er at lederen uttrykker seg informerende for å unngå at ansatte føler seg presset inni et hjørne som kan hindre prestasjon og læring (Baard, 2002).

Andre undersøkelser indikerer at autonomi er positivt relatert til positiv humør (Sheldon & Bettencourt, 2002), vitalitet, vevlære, positiv affekt (Sheldon, Ryan & Reis, 1996), empati, livstilfredshet, selvrealisering, kreativitet (Sheldon, 1995 referert i Sheldon et al., 1996) trygg tilknytningsrelasjon med signifikante andre (La Guardia et al., 2000), resistens mot gruppepress (Grow, Sheldon & Ryan, 1994 referert i Sheldon et al., 1996), gruppesamarbeid (Sheldon og Bettencourt 2002), tilfredshet med arbeidsoppgaver, mental helse (Ilardi et al., 1993) jobbengasjement (Deci et al., 2001; Baard et al., 2004; Gagné & Bhave, 2011), indre motivasjon (Dysvik, Kuvaas, & Gagné, 2013), selvrapportert prestasjon, organisasjonsforpliktelse, autonom motivasjon, handlekraft, jobbtilfredshet og oppgaveautonomi (Van den Broeck et al., 2010). Tilfredsstillelse av behovet for autonomi er derimot negativt relatert til utmattelse på jobb, effektiv turnover og kontrollert motivasjon (Van den Broeck et al., 2010).

3.2.2 Behovet for kompetanse

Behovet for kompetanse omhandler ens følelse av effektivitet og tiltro til egen handling og kapasitet (Ryan & Deci, 2002). Følelsene beror videre på å mestre samt å ha kompetanse innenfor noe (Van den Broeck et al., 2010). Det er essensielt å få uttrykke og utøve på denne følelsen for å få tilfredsstilt behovet (Ryan & Deci, 2002). Hensikten er å optimalisere det integrerte selvet gjennom å oppsøke situasjoner som utfordrer ens egne ferdigheter og kapasitet (Deci & Vansteenkiste, 2004; Van den Broeck et al., 2010). Dette angår særdeles ved individets interaksjon med den sosiale konteksten (Ryan & Deci, 2002), da mennesket har et iboende ønske om å føle seg på høyde med omgivelsene (Deci & Vansteenkiste, 2004). Individier som derimot ikke klarer å tilpasse seg til komplekse og endrede omgivelser, kan føre til hjelpeløshet og mangel på motivasjon (Van den Broeck et al., 2010).

Selvbestemmelsesteorien baserer seg på psykologen Robert W. White sitt klassiske konsept om kompetanse (Deci & Vansteenkiste, 2004). White (1959) forfekter at kompetanse er en medfødt kapasitet til å samhandle effektivt med omgivelsene, og utvikles gjennom vedvarende forskning og mestring av omgivelsene. Imidlertid er SDTs konsept om kompetanse noe bredere og kan ses i lys med Murrays, McClellands og Atkinsons prestasjonsbehov. Dette i den hensikt at kompetanse kan utvikle seg til å bli mangfoldig med tiden gjennom å overvinne hindringer og utvikle seg (Elliot, McGregor, & Trash, 2002).

I organisasjonspsykologien er ikke konseptet om kompetanse kontroversielt, men kan skille seg fra andre teorier som teori om forventningsverdi (*Expectancy-Value*) og teori om mestringsforventning (*Self-Efficacy*). SDT vektlegger at kompetanse er en opplevd følelse av tillitt og effektivitet i en handling, og er ikke nødvendigvis ervervede ferdigheter og evner (Ryan & Deci, 2002). Videre er kompetanse iboende og viser derav til en generell affektiv opplevelse av effektivitet som er et resultat av å mestre en oppgave. De foregående teoriene beror imidlertid på at ervervede ferdigheter fører til en mestringsopplevelse, som følge av å fullføre oppsatte mål (Van den Broeck et al., 2010).

I selve arbeidskonteksten kan den nærmeste leder ha en sentral rolle ved å støtte ansattes kompetanse, da det er relatert til behovet for tilhørighet (Elliot et al., 2002). Ledernes oppgave blir da å tilrettelegge arbeidsoppgavene i henhold til ansattes optimale kapasitet. Her er det vitalt å bite seg merke i at for enkle oppgaver kan fremstå kjedelige, mens for vanskelige

oppgaver kan trigge angst (Deci et al., 1996). Det kan dermed være essensielt å optimalisere ansattes sannsynlighet for suksess gjennom trening, forberedelse og støtte (Baard, 2002). Her kan ledere underbygge en kompetansestøttende arbeidskontekst ved å sørge for velegnet arbeidsoppgaver og -materialer, samt oppmuntre og uttrykke deres tro på ansattes ferdigheter (Sheldon et al., 2003). Videre kan ledere fjerne barrierer som motarbeider effektiv ytelse, enes om oppnåelige mål, støtte ansatte med å fastslå fornuftige ambisjoner, gi optimale utfordringer, gi konstruktive og tillate regelmessige tilbakemeldinger, samt oppmuntre ansatte til å oppdage feilene selv for å underbygge opplevelse av kompetanse (Baard, 2002). Her er det vesentlig at tilbakemeldingene forekommer i en informerende form, for ikke å hemme de ansattes selvregulering (Deci et al., 1996).

Studier indikerer at tilfredsstillende av behovet for kompetanse har flere fordeler.

Tilfredsstillende av dette behovet er blant annet relatert til vitalitet, velvære (Sheldon et al., 1996), selvregulering (Deci et al., 1996), trygg tilknytningsrelasjon med signifikante andre (La Guardia et al., 2000), tilbakemelding (Deci, 1971 referert i Deci & Vansteenkiste, 2004), livstilfredshet, selvrapporert prestasjon, affektiv organisasjonsforpliktelse, autonom motivasjon, handlekraft, jobbtildfredshet, ferdighetsbruk (Van den Broeck et al., 2010), tilbakemelding (Mouratidis, Vansteenkiste, Lens, & Sideridis referert i Van den Broeck et al., 2010) selvfølelse (Ilardi et al., 1993), samt indre motivasjon kun når ansatte føler en høy behovstilfredsstillende av autonomi (Dysvik et al., 2013). Tilfredsstillende av behovet for kompetanse er negativt relatert til negativ affekt (Sheldon et al., 1996) og utmattelse på jobb (Van den Broeck et al., 2010).

3.2.3 Behovet for tilhørighet

Behovet for tilhørighet viser til det homonomiske aspektet ved det integrerte selvet (Ryan & Deci, 2002) som har en iboende og aktiv tendens til å knytte seg med andre personer (Ryan & Deci, 2000c). Dette innebærer at individet søker etter å føle seg som en del av en større enhet, hvor individet både viser og erfarer sympati så vel som omsorg for andre (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci 2002). I denne sammenheng kan dybden av interaksjonen være det avgjørende for kvaliteten i relasjonene, spesielt for å oppleve velvære (Ryan & Deci, 2001).

Eksempelvis kan meningsfulle dialoger, følelse av å være forstått og verdsatt av andre underbygge relasjonene (Reis et al., 2000). Dette betyr at behovstilfredsstillelsen ikke beror på å oppnå formell status eller et bestemt utfall, som eksempelvis å bli en ektefelle eller et gruppemedlem (Ryan & Deci, 2002).

I forbindelse med en arbeidskontekst kan lederens empatievner være avgjørende i arbeidet med å fremme ansattes tilhørighet i arbeidsplassen. Først og fremst innebærer dette å påvise en genuin oppmerksomhet til de ansattes tanker og følelser (Sheldon et al., 2003). Et annet aspekt er å være tilgjengelig for de ansatte gjennom blant annet å arrangere hensiktsmessig teambygging og jevnlig møter, samt å dele informasjon når muligheten er til stede (Baard, 2002). Videre kan ledere være oppmerksomme med å unngå å snakke negativt om personer som ikke er til stede (Baard, 2002). Et annet aspekt er å oppmuntre ansatte til å samarbeide gjennom arbeidsoppgaver (Kuvaas, 2009) og belønningssystemer (Baard, 2002).

Undersøkelser indikerer at tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet er relatert til blant annet lengre levetid, bedre mental og fysisk helse (Berscheid & Reis, 1998 og Ryff, 1995 referert i Reis et al., 2000) og trygg tilknytningsrelasjon med signifikante andre (La Guardia et al., 2000, Pavey, Greitemeyer, & Sparks, 2011). Samtidig kan tilhørighet lede til prososial motivasjon og atferd, som viser en større grad av intensjon og interesse for frivillig arbeid og veldedighetsdonasjon (Pavey et al., 2011). I en arbeidskontekst er det påvist en positiv sammenheng mellom tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet og indre motivasjon (Dysvik et al., 2012), jobbtildfredshet (Ilardi et al., 1993; Van den Broeck et al., 2010), livstildfredshet, selvrapporert prestasjon, organisasjonsforpliktelse, autonom motivasjon, handlekraft, ferdighetsbruk og sosial støtte (Van den Broeck et al., 2010). Tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet er derimot negativt relatert til utmattelse på jobb (Van den Broeck et al., 2010).

3.3 Indre motivasjon i arbeidslivet

Kognitiv evalueringsteori er en av mikroteoriene innen selvbestemmelsesteorien som hovedsakelig omhandler menneskets indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Indre motivasjon kan gjenspeile ens naturlige initiativtaking ved en handling og defineres som følgende:

“[...] the inherent tendency to seek out novelty and challenges, to extend and exercise one’s capacities, to explore, and to learn” (Ryan & Deci, 2000b, s.70). Denne lysten til å utforske ens egne grenser hviler på en spontan opplevelse av iboende tilfredshet av en ren interesse, glede og begeistring (Deci et al., 1996, 1996). Med andre ord uttrykker indre motivasjon ens frivillighet i en aktivitet som følge av tilfredsstillelsen av selve aktiviteten (Deci & Ryan, 2002). Av den grunn kan indre motivasjon ligge til grunn for individets læring, samt kognitive, sosiale (Deci & Vansteenkiste, 2004) og fysiske utvikling (Ryan & Deci, 2000b).

Kognitiv evalueringsteori forfekter videre at faktorer fra det sosiale klimaet kan påvirke den indre motivasjonen, da det gjerne er i dette møtet nysgjerrigheten uttrykkes gjennom etterstrebelser av mestring og assimilasjon (Deci et al., 1996). Eksempelvis kan valgmuligheter, positive tilbakemeldinger, empati og ikke-kontrollerende handlinger fremme eller vedlikeholde den indre motivasjonen. I motsetning kan hendelser som trusler om straff, tidsfrister, pålagte mål, negativ tilbakemelding, overvåking, konkurranse og evaluering undergrave den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2002). Forskjellen ligger i hvordan individet opplever at handlingen er viljebestemt eller ytre kontrollert (Ryan & Deci, 2000b). Her kan behovene for autonomi og kompetanse belyse nærmere de to primære kognitive prosessene som er nært knyttet til indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000; Sheldon et al., 2003; Gagné & Deci, 2005). Forekommer det endringer i hvordan individet opplever behovstilfredsstillelsene i interaksjon med det sosiale klimaet kan dette endres i takt med ens indre motivasjon. Eksempelvis kan hendelser som underbygger en oppfattet internal plassering av kausalitet og ens opplevd kompetanse øke den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2002).

Når det gjelder behovet for tilhørighet kan behovet ha en mer distal rolle for den indre motivasjonen. Overordnet sett kan individer føle en sterk interesse for en aktivitet, selv om individet ikke opplever nevneverdig med tilhørighet til det spesifikke miljøet aktiviteten utføres i (Deci & Ryan, 2000). Imidlertid er behovet sterkt knyttet til velvære og psykologisk vekst. Av den grunn bør tilhørighet tilfredsstillers på linje med behovene for kompetanse og autonomi, dersom det er snakk om brister i psyke og trivsel. Eksempelvis indikerer nyere studier at tilhørighet er like viktig for indre motivasjon som de øvrige behovene i et arbeidsmiljø, især når det angår omsorg og respekt (Dysvik et al., 2013).

Det er flere positive sider ved at drivkraften styres av indre motivasjon, blant annet kan det være en viktig kilde til glede og vitalitet i menneskets liv (Deci & Ryan, 2000; Ryan, 1995).

Videre kan det styrke utholdenhet, interesse, selvtillit, velvære og kreativitet (Deci & Ryan, 2002). Indre motiverte individer betraktes likeens å inneha høy grad av selvregulering (Deci et al., 1996) høy kvalitet av læring (Ryan & Deci, 2000a) og prestasjon (Deci & Ryan, 1991 referert i Baard, 2002). Andre studier påviser at det kan forekomme kjønns- og aldersforskjell i indre motivasjon, hvor kvinner skårer høyere enn menn (de Bilde et al., 2011). Videre indikerer studier at indre motivasjon er korrelert med positive mestringsstrategier, innsats, glede (Ryan & Connell, 1989), jobbautonomi, jobbprestasjon, oppgaver med gjensidig avhengighet av andre, samt støtte av utvikling, kompetanse og autonomi fra overordnede (Kuvaas, 2009).

3.3.1 Belønning og indre motivasjon

I en arbeidssituasjon kan man tenke seg eksterne faktorer hvor for eksempel materielle belønninger som lønn, bonus og andre lignende gevinster har sin hensikt i å kontrollere arbeidstakeres atferd og prestasjonsnivå (Kuvaas, 2011). I følge prinsippene fra kognitiv evalueringsteori kan slike eksterne belønninger påvirke ansattes eventuelle indre motivasjon negativt. Det er foretatt flere undersøkelser som nettopp viser at materielle belønninger kan hemme den indre motivasjonen (Gagné & Deci, 2005). Enkelte hevder til og med at belønning som blir brukt som gulrot for å utføre handlinger eller atferd kan oppmuntre til svindel, juks og bedrag (Baker, Jensen, & Murphy, 1988 referert i Stone et al., 2009). Ved første øyekast kan det dermed virke lite gunstig med økonomiske incentiver i arbeidslivet. Imidlertid kan både fremgangsmåten og formålet med belønningene nyansere dette bildet ytterligere.

I likhet med at signifikante andre fra det sosiale klimaet kan fremtre som kontrollerende eller informerende, kan også belønninger være av samme informerende og kontrollerende art for ens kognitive prosessering. For eksempel kan håndgripelige og prestasjonsbetingede belønninger som er av en autonomistøttende art, livnære en kompetanseorientering som resulterer i indre motivasjon (Sheldon et al., 2003). Likeledes kan belønninger som er betinget av ens eget engasjement, framfor prestasjon, føre til en høyere grad av kreativitet i samme kaliber som å ikke motta belønninger i det hele tatt (Selart, Nordström, Kuvaas, & Takemura,

2008). Håndgripelige belønninger som derimot kan hemme den indre motivasjonen karakteriseres gjerne av betingelser om at arbeidsoppgaver må praktiseres på et spesifikt ferdighetsnivå (Sheldon et al., 2003). Her kan kontrollerende belønninger, ved siden av konkurranser og evalueringer, være tillikemed hemmende for blant annet kreativitet, kognitiv fleksibilitet og problemløsning (Gagné & Deci, 2005).

Videre påviser undersøkelser at materielle belønninger som er uforutsett eller gitt uavhengig av en spesifikk aktivitet ikke nødvendigvis hemmer den indre motivasjonen (Deci, Ryan, & Koestner, 1999; Gagné & Deci, 2005; Lepper, Greene, Nisbett, & E, 1973). Dette kan sammenlignes med fastlønn, ettersom dette ikke måler hvor mange produkter en arbeidstaker produserer (Deci et al., 1999). Fastlønn kan gi et signal om at organisasjonen verdsetter arbeidstakere per se, til motsetning til bonus som heller kan gi et signal om en verdsetting av prestasjonsnivået (Kuvaas, 2006). Imidlertid kan uforutsette bonuser eller andre gevinster være av autonomistøttende art. Det avgjørende punktet her er at belønningene, også ros i muntlig form, ikke transformeres til en betinget form gjennom hyppig bruk, hvor arbeidstakeren etter hvert forutser belønningene (Deci et al., 1999).

Med dette nyanserte bilde av bruken av belønninger i mente, kan dette fremkomme som et viktig verktøy for ledere i arbeidet med å opprettholde arbeidstakernes motivasjon. Imidlertid kan denne motivasjonen variere. Det kan dermed være essensielt å se nærmere på SDTs fremstilling av internaliseringsprosessene ved ytre motivasjon, og hvordan eksterne faktorer påvirker arbeidstakerens motivasjon.

3.4 Nyanseringer av ytre motivasjon

Det er ikke nødvendigvis all aktivitet ved en arbeidsplass som er like indre motiverende for ansatte. Deler av en arbeidsdag kan bestå av arbeidsoppgaver som fremstår kjedelig eller utøves med aversjon (Sheldon et al., 2003). Samtidig kan enkelte arbeidstakere være i arbeidet kun for å tjene inn penger til livets opphold (Gagné & Deci, 2005). Dette hentyder at aktiviteter som ikke appellerer til ens rene interesse til å utforske, kan hvile på premisser om en ytre drivkraft. Her har drivkraften en instrumentell verdi og betegnes som ytre motivasjon

(Ryan & Deci, 2000b). Selvbestemmelsesteorien nyanserer deCharms prinsipper om ekstern årsaksplassering ved å differensiere ytre motivasjon under ulike reguleringsformer (Ryan & Deci, 2002). Dette angår mikroteorien organismisk integrasjonsteori, som fanger opp ulike kvalitetsnivåer ved distinksjonen mellom aktivitet og passivitet, som oppstår i samspillet av menneskets proaktivitet og sårbarhet (Deci & Ryan, 2002).

3.4.1 Reguleringsmekanismer mellom psykologiske behov og motivasjon

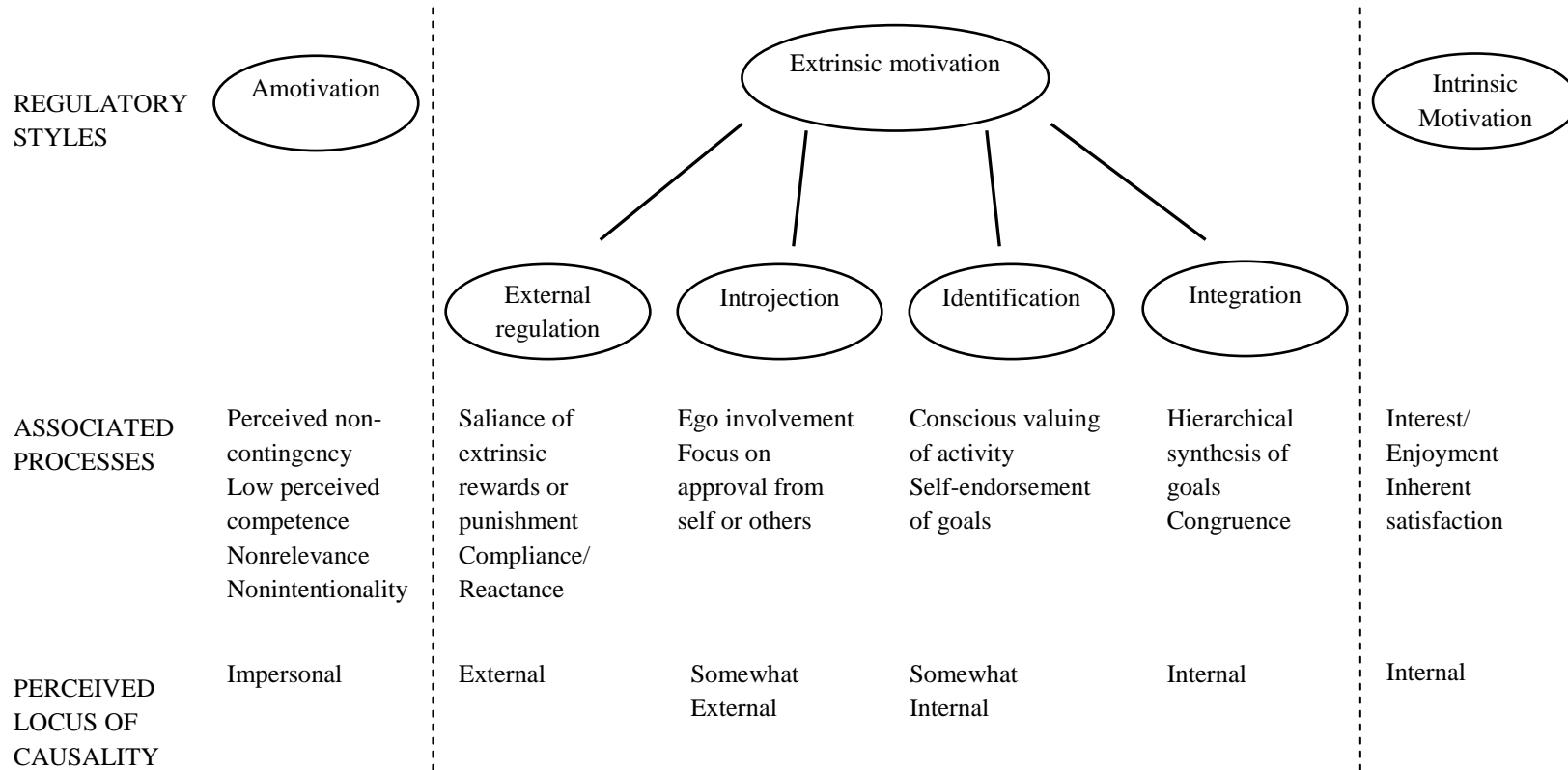
Drivkraften ved reguleringsformene kan først og fremst tilskrives utfallet av handlingen eller atferden, fremfor aktiviteten i seg selv (Deci & Ryan, 2002; Deci & Vansteenkiste, 2004; Baard, 2002). Herunder foreligger det ulik grad av opplevd autonomi (Deci & Vansteenkiste, 2004; Ryan & Deci, 2000a) som varierer fra en ekstern til en intern opplevelse av selvbestemt regulering (Ryan og Deci, 2000b). Av den grunn kan teorien belyse hvordan individer er ytre motiverte i varierte former i lys av en internaliseringsprosess av atferdsmessige reguleringsmekanismer (Deci et al., 1996). Denne prosessen omhandler hvordan individer internaliserer verdien av aktiviteter for deretter å transformere og integrere reguleringen og verdien til en selv (Deci et al., 1996; Gagné & Ryan, 2005; Ryan & Deci, 2000b). Dette er en naturlig prosess hvor individet aktivt omdanner ekstern regulering om til intern regulering (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994). Her forekommer det med andre ord en effektiv regulering fra en selvkontrollerende atferd (Deci & Ryan, 2002) til en mer selvregulerende og selvbestemt atferd (Ryan & Deci, 2002).

Selve internaliseringen kan utvikle seg over tid, samtidig som prosessen kan foregå automatisk (Sheldon et al., 2003). Imidlertid er ikke dette et forsøk på å danne en stadiemodell, da prosessen ikke nødvendigvis behøver å foregå fra en regulering til en annen. Prosessen er heller avhengig av individets bakgrunnskunnskap og om det sosiale klimaet er støttende for internaliseringen (Ryan & Deci, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a). Dette betyr nærmere at det sosiale klimaet kan ha en vesentlig innflytelse på internaliseringens mengde og kvalitet (Deci et al., 1994), hvor de tre grunnleggende behovene tas med i betraktning. Dybden av verdiene ved en aktivitet kan således være aldersbestemt,

kulturbestemt eller kontekstspesifikkbestemt og kan påvirke internaliseringen (Ryan & Deci, 2000c). Eksempelvis kan det oppstå ekstreme situasjoner hvor individer identifiserer seg med verdier som kommer i konflikt med det integrerte selvet. Herunder kan verdier være av en sterk politisk-kultur art, tilsvarende de nazistiske verdiene som en rekke mennesker identifiserte seg med under andre verdenskrig (Deci & Ryan, 2002).

Utover dette, anviser undersøkelser at en dypere internalisering hos individet kan legge til grunn for en større utholdenhet, mer kvalitet i involveringen og mer positiv oppfattelse av seg selv (Ryan & Deci, 2000a). Andre studier indikerer at spesifikke komponenter ved autonomistøttende lederskapsstil som fremmer internalisering bør være til stede for å oppmuntre ansatte til fullføre arbeidsoppgaver, som er især monotone. Den ene komponenten beror på at lederen uttrykker empati gjennom å se en arbeidsoppgave fra den ansattes perspektiv. Den andre komponenten innebærer at lederen legger til rette for tilgjengelige valgmuligheter. Den tredje komponenten representerer at lederen oppgir meningsfulle begrunnelser når det ikke foreligger noen former for valgmuligheter for å utføre en arbeidsoppgave (Deci et al., 1994; Sheldon et al., 2003).

Alle de ulike motivasjonsformene i SDT kan illustreres i et kontinuum (se figur 1) fra en kontrollerende til en autonom form for motivasjon, som belyser i sin helhet hvorvidt atferd og handling er selvbestemt eller ikke. På den ene enden av kontinuumet har vi amotivasjon, mens i den andre enden har vi indre motivasjon. Mellom disse motpolene foreligger internaliseringsprosessene til ytre motivasjon, hvor kontinuumet deles i to. Prosessene består av fire reguleringsformer som er henholdsvis eksternal regulering (*external regulation*), introjeksjon regulering (*introjected regulation*), identifisert regulering (*identified regulation*) og integrert regulering (*integrated regulation*). De tre førstnevnte reguleringsformene representerer ikke en fullstendig autonomi eller selvbestemmelse, i motsetning til den sistnevnte (Ryan & Deci, 2000c).



Figur 1: Skjematisk fremstilling av motivasjonskontinuumet fra kontrollerende til autonom form for motivasjon hentet fra Ryan og Deci (2000b, s.61).

På kontinuumet faller eksternal regulering og interjeksjon regulering under en kontrollerende form for motivasjon, mens indre motivasjon, integrert regulering og identifisert regulering faller under en autonom form for motivasjon (Ryan & Deci, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a). Her kan det være fundamentalt å påpeke at kontrollerende motivasjon ikke nødvendigvis likestilles med unngåelsesatferd, på lik linje med at autonom motivasjon ikke likestilles med tilnærmingsatferd. For eksempel kan en atferd som er basert på eksternal regulering ha både en unngåelses- og tilnærmingsorientering. Herunder kan en arbeidstaker handle både for å unngå straff og for å oppnå en belønning (Ryan & Deci, 2000c).

Individer som er amotivert mangler fullstendig interesse og selvbestemmelse over en aktivitet. Dette kan skyldes at individet ikke føler seg kompetent, ikke har forståelse for aktiviteten, ikke ser verdien av aktiviteten eller føler at hun/han ikke har en forutsetning for å fullføre aktiviteten (Ryan & Deci, 2002). Amotivasjon gjenspeiler en upersonlig årsaksplassering, hvor individet verken opplever muligheter, intensjon eller relevans ved en aktivitet (Ryan & Deci, 2000b). Oppgaver som trigger hjelpeløshet kan skyldes av at det hverken gir mening eller samsvarer med ens yrke og utdanning (Sheldon et al., 2003). Denne passiviteten kan likeledes være tillært, dersom forhold fra den nåværende eller tidligere arbeidsplassen har fremkommet som “notorisk” antagonistisk for den iboende motivasjonen (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996 referert i Stone, Deci, & Ryan, 2009).

Det ligger til grunn flere studier som påviser at en selvbestemt eller autonom form for motivasjon er mer fordelaktig enn en kontrollerende form for motivasjon. Deriblant har autonom motiverte individer betraktelig større involvering (Connell & Wellborn, 1990 referert i Ryan & Deci, 2000a), mer kvalitet i læring (Grolnick & Ryan, 1987 referert i Ryan & Deci, 2000a), tilpasningsdyktighet (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997 referert i Ryan & Deci, 2000a), mer utholdenhet, bedre tilhørighet, mer effektive prestasjoner, bedre helse, høyere grad av velvære (Ryan & Deci, 2002), og høyere kvaliteten på erfaringene (Chirkov et al., 2003). I det følgende vil hver av de enkelte reguleringsformene presenteres.

Eksternal regulering

Eksternal regulering kan anses som en klassisk type ytre motivasjon og er en kontrollerende form for motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Denne motivasjonsformen preges av atferd som karakteriseres av med en meget lav grad av selvregulering (Deci et al., 1996) og har en kontrollert orientering. Følgelig har handlingene en eksternal plassering av kausalitet, med et

formål om å oppnå eksterne utfall som belønning, unngåelse av straff eller for å tilfredsstille andre eksterne krav som ikke ligger hos individet (Chirkov, 2007; Deci & Ryan, 2002; Deci & Vansteenkiste, 2004).

Studier indikerer at eksternal regulering har en sammenheng med forsterket angst (Ryan & Connell, 1989). Videre indikerer studier at utdanningsbakgrunn er negativt korrelert med eksternal regulering (de Bilde et al., 2011). Motivasjonstypen kan betraktes i en positiv forstand ved at eksternal regulering kan hjelpe en arbeidstaker til å håndtere monotone arbeidsoppgaver på jobben (Sheldon et al., 2003). Hypotetisk sett kan en bilmekaniker få i oppgave å servere mat til kunder, noe som kan ligge utenfor stillingens rammer. Her kan lederen motivere den ansatte gjennom belønning eller straff (Ryan & Deci, 2000b) for å utføre oppgaven som ikke oppleves verdifull.

Introjeksjon regulering

Introjeksjon regulering er den andre kontrollerende formen for ytre motivasjon. Reguleringen påviser en delvis internalisering av en verdi og har en noe eksternal plassering av kausalitet. Det vil si at kontrollen forekommer innenfor individet (Deci et al., 1996), i motsetning til eksternal regulering hvor presset kommer fra ytre kilder (Deci & Vansteenkiste, 2004). Dette betyr således at graden av selvreguleringen er moderat lav, og reguleres av følelsen av å burde gjøre noe (Deci et al., 1996). Dette kan skyldes at internaliseringen av verdiene ikke er bearbejdet, identifisert eller akseptert som sitt eget (Deci et al., 1994; Koestner & Losier, 2002) og er ikke en del av det integrerte selvet.

Drivkraften bak handlinger og atferd kan da være betinget av blant annet å få anerkjennelse (Chirkov, 2007), unngå skam og skyldfølelse, samt å forsterke egoet og selvfølelsen (Ryan & Deci, 2002). Dette kan ses i forbindelse med at en arbeidstaker utfører sine arbeidsoppgaver for å føle seg verdifull og for å få anerkjennelse fra andre. Eksempelvis velger bilmekanikeren å servere mat til kundene for å unngå skyldfølelse og for å få berømmelse fra både leder, kollegaer og kunder.

Studier indikerer at individer med introjeksjon regulering har en internal oppfattet årsaksplassering, positive mestringsstrategier, forsterket angst, selvnedvurdering, mindre innsats (Ryan & Connell, 1989), opplever mer press, negativ spenning, redusert kvalitet i prestasjon og er mer ambivalent (Ryan & Deci, 2000c). Videre påviser undersøkelser at det er

en positiv sammenheng mellom introjeksjon regulering og kognitiv prosessering, samtidig som det har en negativ sammenheng med bestemmelse og metakognitiv prosessering (de Bilde et al., 2011).

Identifisert regulering

Identifisert regulering antyder en betraktelig mer selvbestemmelse i forhold til de to førstnevnte reguleringene og er en autonom form for motivasjon. Individet er både mer bevisst over og er i enighet med verdien og målet av en aktivitet, og har da noe internal plassering av kausalitet (Ryan & Deci, 2002). Dette betyr således at graden av selvreguleringen er moderat høy og reguleres som følge av selvvalgte mål og verdier (Deci et al., 1996). Dette tyder på at individet ikke utfører en atferd eller handling som følge av at hun burde gjøre det. Verdien av aktiviteten kan imidlertid stride imot andre mer verdsatte verdier (Ryan & Deci, 2002), men den kan likevel være fullstendig selvgodkjent, og derav selvbestemt (Sheldon et al., 2003). Eksempelvis kan bilmekanikeren her servere mat på bakgrunn av at hun identifiserer seg med bedriftens policy og ønsker å gi et godt ansikt utad til kundene.

Studier påviser at det kan forekomme kjønns- og aldersforskjeller i identifisert regulering, hvor kvinner skårer høyere enn menn, samt at reguleringen øker med alder (de Bilde et al., 2011). Videre indikerer studier at individer med en identifisert regulering har internal oppfattet årsaksplassering, positive mestringsstrategier, innsats, glede, autonom moralsk resonnering (Ryan & Connell, 1989), bestemmelse, metakognitive strategier og kognitiv prosessering (de Bilde et al., 2011).

Integrert regulering

Integrert regulering er den mest autonome formen for ytre motivasjon som er en fullstendig internalisert selvbestemt atferd (Deci et al., 1994; Ryan & Deci, 2002). Her har individet en autonom orientering og har en internal plassering av kausalitet (Ryan & Deci, 2002). Gradene av selvreguleringen er veldig høy (Deci et al., 1996), og reguleres av ens egen vilje (Chirkov, 2007). Reguleringen deler flere fordelaktige egenskaper med indre motivasjon. Imidlertid skiller den fra indre motivasjon ved at handlingene er basert på å oppnå betydningsfulle utfall og instrumentelle mål, og ikke av en iboende interesse og nytelse (Ryan & Deci, 2002). Dette betyr således at integrert regulering er en assimilert identifisert regulering (Ryan & Deci,

2000b), hvor drivkraften samsvarer med individets egne verdier, mål, behov og vilje (Ryan & Deci, 2002). Hypotetisk sett kan bilmekanikeren her servere mat uoppfordret til kunder, på bakgrunn av at hun/han anser fornøyde kunder som en del av kvaliteten av ens egen arbeid.

4 KOGNITIV TIDSOPPFATNING

Det kan tyde på at det ligger til grunn en tidsmessig dimensjon ved ens motivasjon, da bakgrunnen av ens drivkraft kan være bunnet i både en spontan nåtidig atferd (indre motivasjon) og en fremtidig målorientert handling (ytre motivasjon). Det foreligger nemlig tilnærminger som forfekter at det eksisterer en temporal dimensjon ved ens handling og hevder at mennesket har en evne til å reise mentalt i tiden.

Enkelte hevder at denne evnen er et karakteristisk skille mellom menneskehetens og dyrs tilværelse, mens andre anser denne evnen som en livstempo, en fjerde dimensjon, eller en kulturell verdi dimensjon (Milfont, Andrade, Belo, & Pessoa, 2008). På et samfunnsnivå kan for eksempel tiden anses som sirkulære og gjentakende tidsmessige mønster, eller som utypiske, lineære og flytende temporale mønster (Zimbardo & Boyd, 1999). Likeledes kan samfunnets generelle tidshorisont basere seg på normativ tenkning, med respekt for tradisjoner og søken etter den absolutte sannheten som kan føre til raske resultater. I motsetning til samfunn som tror på en relativistisk sannhetsutvikling, hvor nøysomhet og investering ligger til grunn for resultatene av handlinger (The Hofstede Centre, 2013).

På et individnivå kan den mentale tiden forekomme tilsvarende mangesidig som bunner i tidsperspektiver. Sosialpsykologen Kurt Lewin, forfekter blant annet at menneskets tidsperspektiv gjenspeiler totaliteten av den psykologiske oppfatningen av ens fortid og fremtid, som etterfølgende påvirker individets nåværende handlinger og atferd, ved siden av de geografiske og situasjonelle omgivelsene (Coudin & Lima, 2011). I senere tid er fremtidsperspektivet ansett som en essensiell faktor for intensjonell atferd og motivasjon (Nuttin referert i Coudin & Lima, 2011). Dette har medført til flere antagelser om hvordan nåværende handlinger kan være påvirket av ens syn på fremtiden, både i forhold til ens affeksjon, kognisjon og motivasjon (Seijts, 1998).

Enkelte skiller mellom fremtidsorientering (FTO), som angår ens foretrukne modus for tanke og atferd, og fremtidsperspektiv (FTP), som omhandler ens evne til å planlegge handlinger utover det umiddelbare tidsrommet (Seijts, 1998). Andre integrerer FTP i FTO, hvor ens kapasitet til antesipering, bekymring, involvering og engasjement av fremtiden foregår ved kognitiv elaborering av planer og prosjekter (Gjesme, 1980, 1981). Likeledes kan synet på

fremtiden gjenspeile ens psykologiske tidsoppfatning av måldistanse mellom nåværende tilstand og det fremtidige målet (Gjesme, 1981), og kan differensieres mellom kort og lang FTP (de Bilde et al., 2011; Lens, Paixão, Herrara, & Grobler, 2012). Således kan fremtidsperspektivet iakttas som en kognitiv og motivasjonell egenart ved menneskets handling, som er et resultat av oppfattet instrumentalitet og nytteverdi ved ens målsetting (de Bilde et al., 2011; Gjesme, 1981; Lens et al., 2012; Simons, Vansteenkiste, Lens, & Lacante, 2004). I denne sammenheng er det blant annet påvist at lang FTP kan predikere høyere subjektiv velvære, autonomi og sosial aksept i det sosiale nettverket (Lima & Codin, 2011). Imidlertid er det teoretikere som har kritisert at fokuset på et tidsperspektiv ikke tar hensyn til det multidimensjonale ved den psykologiske konstruksjonen av tiden (Milfont et al., 2008; Zimbardo & Boyd, 1999). Følgelig presenteres en teori som forfekter at både fortids-, nåtids- og fremtidsorientering kan påvirke ens affeksjon og kognisjon i nåværende handling.

4.1 Tidsperspektiv

Sosialpsykologene Philip G. Zimbardo og John N. Boyd (1999) baserer seg på den klassiske lewinianske tradisjonen som er presentert ovenfor. De forfekter at det foreligger ulike grunnleggende psykologiske dimensjoner av tidsperspektivet som påvirker menneskets atferd. Her kan en sammensetning av prosessene bak motivasjon, emosjon, kognisjon og det sosiale påvirke ens tidsperspektiv. Dette omhandler hvordan man kognitivt prosesserer ens egne erfaringer under tidsrammene fortid, nåtid og fremtid (Zimbardo & Boyd, 1999).

Denne psykologiske konstruksjonen av tidsperspektivet (TP) belyses som følgende: "TP is often nonconscious process whereby the continual flows of personal and social experiences are assigned to temporal categories, or time frames, that help to give order, coherence, and meaning to those events" (Zimbardo & Boyd, 1999, s. 1271). Disse erfaringene kan ofte kategoriseres ubevisst i de divergente tidsrammene, som kan skape en bredere sammenheng mellom hendelser. Her vil individer danne etter forventinger og mål, som følge av at erfaringene kodes, lagres og gjenerindres under disse ulike psykologiske konstruksjonene (Zimbardo & Boyd, 1999).

Fremfor alt omfatter denne abstrakte og kognitive prosessen rekonstruering av fortiden og konstruering av fremtiden, og kan ha en dynamisk påvirkning på mange viktige beslutninger og handlinger i livet. Her kan individer fremhente minner og vurderer disse i lys av umiddelbar kost og nytte. Samtidig som individer kan antesipere fremtiden gjennom en hypotetisk vurdering av kostnadene ved en umiddelbar handling (Zimbardo & Boyd, 1999). En kombinasjon av disse vurderingsprosessene kan bidra til at individer vil kunne motstå umiddelbare fristelser, noe som kan forbygge eventuelle uønskede konsekvenser og utfall (Zimbardo & Boyd, 1999).

Tidsperspektivene kan således utvikles etter hvert til å bli en relativ stabil prosess hos individet (Zimbardo & Boyd, 1999), hvor individet kan ytterligere domineres av et spesifikt tidsperspektiv (de Bilde et al., 2011). Dette hentyder at tidsperspektivene er både lært og modifisert gjennom personlige, sosiale og institusjonelle påvirkninger (Zimbardo & Boyd, 1999). Her kan ens sosiale bakgrunn, utdanning, religion og yrke være med å påvirke individuelle forskjeller i tidsorienteringene (Harber, Zimbardo, & Boyd, 2003). Likeledes kan ens beslutninger være betinget av situasjonelle krav, ressurstilgang, samt personlige og sosiale vurderinger ved disse kontekstene (Zimbardo & Boyd, 1999). Det kan videre oppstå en kognitiv temporal bias ved beslutningstaking, hvor en person overvektlegger eller undervektlegger en av disse tidsmessige rammene. Dette kan med tiden utgjøre en disposisjonell del hos individet, og kan predikere hvordan individet vil reagere eller handle på tvers av en rekke daglige valg (Zimbardo & Boyd, 1999).

Det kan imidlertid foreligge et viljebestemt aspekt ved tidsrammene, hvor individet bevisst kan veksle mellom tidsorienteringene etter det som passer best for nåværende mål og situasjon (Harber et al., 2003). Her figurerer det en balansert tidsorientering, hvor individet veksler fleksibelt mellom de ulike temporale rammene og kan være et ideelt mentalt rammeverk for menneskets optimale funksjonering (Zimbardo & Boyd, 1999). Denne bevisstheten rundt tidsrammene kan utvikles med alderen, hvor forventninger og konsekvenser kan bli mer realistiske med årene (Seijts, 1998). Individer er derimot sjeldent bevisst TPs subtile drift, påvirkning eller bias, men det kan gi et fundament til flere synlige konstruksjoner. Disse kan deriblant være prestasjoner, målsetting, risikotaking, avhengighet og skyldfølelse (Zimbardo & Boyd, 1999). Dette tyder på at TP er en gjennomgripende prosess i menneskers liv, og kan være et viktig aspekt som bør tas i betraktning ved ansattes motivasjon og trivsel.

Zimbardo og Boyd (1999) fremlegger hele fem distinkte faktorer av tidsrammene, hvor tidskategorien fremtid representerer orienteringen fremtid, nåtidskategorien representerer orienteringene nåtid-hedonistisk og nåtid-fatalistisk, samt fortidskategorien representerer orienteringene fortid-negativ og fortid-positiv. Følgelig vil disse tidsorienteringene kort presenteres.

4.1.1 Fremtid

Faktoren fremtid (F) gjenspeiler en generell fremtidsorientering som preger en mer abstrakt tenkning og vurdering av fremtidige konsekvenser. Her er atferden dominert av en etterstrebelse og planlegging av fremtidige belønninger og mål, hvor pliktoppfyllenhet ligger til grunn (Zimbardo & Boyd, 1999). Individuer som er fremtidsorienterte kan ha en høyere terskel for å motstå umiddelbare fristelser som kan hemme deres langsiktige mål (2003). Dette fører til at faktoren fremtid er relativt distinkt fra nåtidsfaktorene, som forfekter en mer spontan atferd (Anagnostopoulos & Griva, 2012; de Bilde et al., 2011). Imidlertid kan fremtidsorienterte individer likevel ha glede av risikotaking i lys av den balanserte tilnærmingen, dersom nødvendige forpliktelser er unnagjort (Harber et al., 2003).

Studier indikerer at kvinner er mer fremtidsorienterte enn menn (Anagnostopoulos & Griva, 2012; de Bilde et al., 2011; Harber et al., 2003). Likeledes øker fremtidsorienteringen med alderen og utdanningen (de Bilde et al., 2011). Undersøkelser indikerer således at fremtid har en positiv sammenheng med utholdenhet, tidsstyring, informasjonsprosessering, konsentrasjon, abstrakt tenkning (de Bilde et al., 2011), helseforebygging (Zimbardo, Keough, & Boyd, 1997 referert i Harber et al., 2003) miljøbevaring (Milfont & Gouveia, 2006), helsebekymring, religiøsitet (Milfont et al., 2008), proaktiv mestring (Anagnostopoulos & Griva, 2012), pliktoppfyllenhet, vurdering av fremtidige konsekvenser, vurdering etter egen erfaring (Zimbardo & Boyd, 1999) og modenhet for karriere (Pieterse & Grobler, 2005 referert i Lens et al., 2012). Samtidig er fremtidsorientering negativt korrelert med miljøutnyttelse (Milfont & Gouveia, 2006), spenningsøking, angst, depresjon (Zimbardo & Boyd, 1999), alkoholkonsum og opplever mindre familieøkonomisk status (Milfont et al., 2008).

Videre antyder studier at faktoren fremtid har en positiv sammenheng med de ytre motivasjonene introjeksjon regulering, identifisert regulering (de Bilde et al., 2011; Wininger & DeSena, 2012), og integrert regulering (Wininger & DeSena, 2012), samt indre motivasjon (de Bilde et al., 2011) og subjektiv velvære (Zaleski et al., 2001 referert i Drake, Duncan, Sutherland, Abernethy, & Henry, 2008). Samtidig forekommer det en negativ sammenheng mellom fremtid og amotivasjon (Wininger & DeSena, 2012).

4.1.2 Nåtid-hedonistisk

Faktoren nåtids-hedonistisk (PH) gjenspeiler en her-og-nå fornøyelse, hvor individet tar mindre hensyn til fremtidige konsekvenser (Zimbardo & Boyd, 1999). Nåtidsorienteringen er da i kontrast med fremtidsorientering (Anagnostopoulos & Griva, 2012) og har en holdning av likegyldighet for varsomhet ovenfor tiden og livet. Dette betyr nærmere at individer søker etter umiddelbare tilfredsstillende og hedonistiske gleder for fornøyelsen og begeistringen sin skyld (Zimbardo & Boyd, 1999).

Studier indikerer at faktoren nåtid-hedonistisk korrelerer med lav miljøutnyttelse (Milfont & Gouveia, 2006), lav impuls kontroll, høy spenningssøking, høy sensasjonssøking og lav vurdering etter egen erfaring (Zimbardo & Boyd, 1999), høyere alkoholkonsum, mindre religiøsitet (Milfont et al., 2008), informasjonsprosessering og lav konsentrasjonsevne (de Bilde et al., 2011). Samtidig påviser studier at faktoren nåtid-hedonistisk har en negativ sammenheng indre motivasjon, samt en positiv sammenheng med de ytre motivasjonene introjeksjon og identifisert regulering (de Bilde et al., 2011).

4.1.3 Nåtid-fatalistisk

Faktoren nåtid-fatalistisk (PF) er en nåtidsorientering som gjenspeiler en fatalistisk, håpløst og hjelpeløst holdning mot fremtiden og livet (de Bilde et al., 2011; Zimbardo & Boyd,

1999). Individuer som har en fatalistisk tidsorientering mangler gjerne viljen til den hedonistiske spenningsøkingen og den målorienterte fremtidsorienteringen (Anagnostopoulos & Griva, 2012; 1999; Worrell & Mello, 2007; Zimbardo & Boyd). Her kan individet erfare mangel på kontroll over fremtiden eller målet, noe som kan resultere til depresjon og amotivasjon (Zimbardo & Boyd, 1999).

Studier indikerer at eldre skårer høyere på nåtid-fatalistisk (Milfont et al., 2008). Videre antyder tverrkulturelle studier at asiater skårer høyest på denne faktoren, etterfulgt av latinamerikanere, “andre” etniske bakgrunner, kaukasiere og afroamerikanere (Zimbardo & Boyd, 1999). Faktoren nåtid-fatalistisk korrelerer således positivt med aggresjon (Zimbardo & Boyd, 1999), angst og depresjon (Anagnostopoulos & Griva, 2012; Zimbardo & Boyd, 1999), samt negativt med miljøbevaring (Milfont & Gouveia, 2006), vurdering av fremtidige konsekvenser (Zimbardo & Boyd, 1999), selvfølelse, proaktiv mestring, optimisme (Anagnostopoulos & Griva, 2012), utholdenhet, konsentrasjon, abstrakt tenkning (de Bilde et al., 2011) og forventning om mestring (Bandura, 2001 referert i de Bilde et al., 2011).

4.1.4 Fortid-positiv

Faktoren fortid-positiv (PP) omfatter en positiv psykologisk konstruksjon av erfaringene fra fortiden. Her kan individet mimre rundt tidligere historier og erfaringer, hvor tenkningen særpreges av en nostalgisk, varm og sentimental holdning mot fortiden (Zimbardo & Boyd, 1999). Undersøkelser indikerer at eldre (Milfont et al., 2008) og kvinner (Anagnostopoulos & Griva, 2012; Zimbardo & Boyd, 1999) skårer høyere på faktoren fortid – positiv. Videre antyder tverrkulturelle studier at kaukasiere skårer høyest på faktoren, etterfulgt av latinamerikanere, afroamerikanere, asiater og til sist “andre” etniske bakgrunner (Zimbardo & Boyd, 1999). Utover dette indikerer studier at faktoren fortid – positiv korrelerer med selvfølelse (Zimbardo & Boyd, 1999) og et mer pragmatisk forhold til bruk av armbåndsur (Milfont et al., 2008). Videre korrelerer fortid - positiv negativt med depresjon, angst (Anagnostopoulos & Griva, 2012) og aggresjon (Zimbardo & Boyd, 1999).

4.1.5 Fortid-negativ

Faktoren fortid-negativ (PN) reflekterer et generelt negativt, motvillig og pessimistisk syn på fortiden. Denne rekonstruktive karakteren av fortiden kan representere negative holdninger som skyldes enten faktiske eller kunstige erfaringer av ubehagelige og traumatiske hendelser. I den hensikt kan fortidsorienteringen gi et grunnlag for traumer, smerter og anger (Zimbardo & Boyd, 1999). Fortid-negativ kan således relateres til nåtid-fatalistisk orientering, som kan tyde på at en aversjonsrelatert holdning til fortiden er forbundet med en fatalistisk og håpløs holdning mot nåtiden (Anagnostopoulos & Griva, 2012).

Studier antyder således at kvinner skårer forholdsvis høyt på faktoren fortid-negativ, sammenlignet med menn (Milfont et al., 2008). Videre indikerer tverrkulturelle undersøkelser at afroamerikanere skårer høyest på denne faktoren, etterfulgt av asiater, “andre” etniske bakgrunner, latinamerikanere og kaukasiere (Zimbardo & Boyd, 1999). Likeledes anviser studier at fortid-negativ har en positiv sammenheng med depresjon, angst (Anagnostopoulos & Griva, 2012), ulykkelighet og aggresjon (Zimbardo & Boyd, 1999), samt en negativ korrelasjon med selvfølelse, proaktiv mestring og optimisme (Anagnostopoulos & Griva, 2012).

5 ORGANISASJONSKLIMA OG - KULTUR

Teoriene og studiene referert i foregående kapitler har påvist relevansen av å rette søkelyset på ansattes *sammensatte* motivasjon i arbeidslivet. Det kan se ut til at den sosiale konteksten har en avgjørende rolle i arbeidet med å legge til rette forholdene, slik at ansatte kan motivere seg selv og trives bedre på jobb. Sett videre, hvordan kan teoriene vi har presentert relateres til en virkelighet hvor organisasjoner varierer i størrelse, samhörighet og grad av konsensus knyttet til verdisyn? Disse tre aspektene omhandler en organisasjons grunnleggende kultur (Furnham, 2005), som vi ønsker å belyse i korte trekk før vi presenterer vår empiriske modell. Dette er grunnleggende aspekter som bør tas i betraktning, dersom en organisasjon vil øke de ansattes motivasjon og trivsel. Organisasjonen Fredskorpset, som vårt utvalg er knyttet til, uttrykker i deres visjon blant annet en sterk kultur for endring i tankeprosesser og lederskap mot en mer rettferdig verden.

Organisasjonskultur omfatter organisasjonens samlede implisitte verdier, holdninger og forventninger (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013), hvor en sterk kultur ikke nødvendigvis behøver å være en god kultur (Furnham, 2005). Det sosiale klimaet i arbeidskonteksten kommer til uttrykk i kulturen (Schein, 2000), hvor det kan foreligge flere fremtredende klimaer samtidig (Schneider et al., 2013). Organisasjonsklima angår de menneskelige ressursene en organisasjon har (Furnham, 2005). Dette inkluderer ansattes oppfatning av arbeidsplassens retningslinjer, praksis og prosedyrer, samt oppfatning av hvilke atferd organisasjonen synes å foretrekke (Schneider et al., 2013). Eksempelvis uttrykkes det i Fredskorpsets etiske retningslinjer at fredskorpsdeltagere, samarbeidspartnere og ansatte er medansvarlige til å vise respekt for andre mennesker, andre kulturer, miljøet og arbeidsplassen, samt unngå utnyttelse av andre mennesker for sin egen fordel (Fredskorpset, 2013d).

I organisasjonslitteraturen eksisterer det flere teorier om både kultur og klima (Furnham, 2005; Lepak, Liao, Chung & Harden, 2006; Schneider et al., 2013), hvor blant annet klassikeren Edgar H. Schein (2000) påpeker at en organisasjons klima ikke kan vurderes uten å ta kultur med i betraktning. Sosialpsykologen Schein hevder således at kulturen ligger til

grunn for hele tankemønsteret i en organisasjon, og kan være bestemmende for både organisasjonens klima, verdier og filosofi (Schein, 1985, 2000). Dette omfatter samhandlingsprosessen i organisasjonen og det definerte miljøet, hvor tankemønsteret blir utdypet nærmere som følgende:

Et mønster av grunnleggende antakelser – skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene. (Schein, 1985, s. 7).

Han betrakter at dette kollektive tankemønsteret gjenspeiler organisasjonens underliggende antakelser, verdier og artefakter (Schein, 1985). Det er igjennom artefaktene, også kalt kulturelle uttrykk (Busch et al., 2010), at organisasjonens klima reflekteres (Schein, 2000). Artefakter er det konstruerte fysiske og sosiale miljøet på arbeidsplassen, hvor kulturen og dens verdier og underliggende antakelser kan gjøres synlig (Schein, 1985). Verdiene er de underliggende antakelsene som har gjennomgått denne kognitive transformeringen og identifiseringen av organisasjonens normer, verdier, mål og misjon. Dette vil si at verdiene bearbeides etter hvert til å bli en ubevisst og tillært oppfatning, som påfølgende kan bli en akseptert virkelighet i organisasjonen og danner således en felles virkelighetsoppfatning blant ansatte (Schein, 1985).

Her har ledelse en fremtredende rolle, hvor måten ledere både uttrykker og forsterker organisasjonens verdier reflekterer kulturforankrede mekanismer (Schneider et al., 2013). De primære kulturforankrede mekanismer er måten ledere uttrykker verdiene på, som for eksempel hvordan de forvalter ressursene, hva de er oppmerksom på og reagerer på. De sekundære kulturforankrede mekanismer er måten ledere forsterker verdiene, som inkluderer blant annet organisasjonens struktur, prosedyrer, systemer, ritualer, arbeidsplassens design og den formelle filosofien. Mekanismene kan forklare hvordan en organisasjon mestrer omgivelsene som den fungerer i, og kan påvise hvilke atferd og verdier som ledelsen antar fører til suksess (Schneider et al., 2013).

Omgivelsene organisasjonen skal fungere i er gjerne et speilbilde av samfunnets rådende kultur, som kan både prege og representere arbeidstakernes verdier og holdninger innad i organisasjonen (Hofstede, 1980). Samfunnets kultur kan eksempelvis karakteriseres av dimensjonene individualisme versus kollektivism, maskulinitet versus femininitet,

maktavstand, langsiktig orientering og usikkerhetsunnvikelse (Busch et al., 2010; The Hofstede Centre, 2013). Dette er aspekter som fredskorpsdeltagere kan møte i varierende grad under utvekslingen. Norge er for eksempel et land som kan legge mer vekt på lik distribuering av makt (lav maktavstand), individualistiske verdier og interesser (individualisme), velferdsprinsipper vedrørende livskvalitet, samarbeid og omsorg for de svake (femininitet), søken etter absolutte sannheter som fører til raske resultater (lav langsiktig orientering), samt har mer toleranse og avslappet holdning til det ukjente, hvor praksis forfektes framfor prinsipper (lav usikkerhetsunnvikelse) (The Hofstede Centre, 2013). Samtidig er det velkjent at samfunnet i dag preges av globalisering og kontinuerlig utvikling. Det kan oppstå gjensidig modifisering mellom samfunnet og arbeidsmarkedet, som kan videre utfordre organisasjonskulturen og -klimaet (Aase & Glasø, 2009). For eksempel i en arbeidsplass hvor fredskorpsdeltagere utveksler på tvers av landegrensler, kan flere kulturer møtes.

5.1 Motivasjon og organisasjonspraksis, hva så?

Forholdet mellom de primære og sekundære kulturforankrede mekanismene i en organisasjon kan gjenspeiles i måten en arbeidsplass forvalter de menneskelige ressursene (HR) på. Ansattes oppfatning av arbeidsplassens praksis, policy og prosedyrer kan ha en innflytelse på deres kollektive holdning og atferd i det sosiale klimaet. Det er her ansatte danner en sosial konstruksjon, evaluerer og vurderer organisasjonens kontekst (Lepak et al., 2006). Dette kan da være en rettesnor for hensiktsmessig atferd som er i tråd med organisasjonens mål og standard (Lepak et al., 2006), og kan likeledes påvirke organisasjonens resultater (Kuvaas & Dysvik, 2010).

Organisasjonens effektivitet forutsetter en form for helhets- eller systemtenkning ved forvaltningen av menneskelige ressurser (Lepak et al., 2006; Schein, 1985). Her kan organisasjoner vurdere hvilke HR systemer som fremmer ansattes kollektive prestasjoner for slik å oppnå ønskede resultat og strategiske mål (Lepak et al., 2006). Det er blant annet tre distinkte personalpolitiske domener som kan tas med i vurdering. Det første domenet innbefatter fokus på de ansattes kunnskap, evne og ferdigheter, det andre har fokus på

tilrettelegging av ansattes innsats og motivasjon, samt det tredje har fokus på ansattes medvirkningsmuligheter (Lepak et al., 2006).

En riktig sammensetning av HR systemer kan da maksimere de ansattes potensial, skjønsmessige innsats mot organisasjonens mål, og ferdighetsutfordring (Lepak et al., 2006). I denne sammenheng er det nyttig å vurdere hvilke spesifikke funksjonelle formål, krav og former hvert domene har i forhold til en gitt gruppe i organisasjonen, og ikke minst hvilken praksis som er mest relevant for disse (Lepak et al., 2006). Systemtenkningen forutsetter også at organisasjonen setter av tid til å betrakte hva som fremmer de ansattes motivasjon og læring på samtlige nivå i organisasjonen (Senge, 1999). Enkelte HR-praksiser som er egentlig tilsiktet ett domene, kan berøre flere domener på samme tid, noe som tilsier at domene ikke nødvendigvis behøver å adskilles per se (Lepak et al., 2006). Effekten av HR-systemer kan således være bestemt av hvor godt tilpasset HR-praksisen er innenfor, og på tvers av de ulike personalpolitiske domene for å oppnå de spesifikke funksjonelle formålene. Oppstår det en ubalanse mellom domenene eller grupper kan det gå på bekostning av verdikonsensus, HR-systemet og klimaet, hvor ansatte kan føle seg urettferdig behandlet (Lepak et al., 2006).

Linjeledere og den nærmeste leder har da en sentral rolle på måten ansatte oppfatter egen forpliktelse til organisasjonens HR-praksis, policy og kultur (Kuvaas & Dysvik, 2010). Det viser seg at den nærmeste leder ofte blir ansett som en representant, agent og et ansikt utad for organisasjonen av de ansatte. Lederens anerkjennelse, støtte og innflytelse kan påvirke både ansattes motivasjon, helse (Gagné & Deci, 2005; Hetland, Andreassen, Pallesen, & Notelaers 2011), positive holdning, adekvate atferd, opplevelse av forpliktelse, bidrag og velvære i denne sammenheng (Kuvaas & Dysvik, 2010). Som et ansikt utad for organisasjonens virksomhet, er støtte fra lederen av den grunn et viktig aspekt i HR-praksisen. Således er det essensielt at ledere har HR-relaterte ferdigheter og genuine interesser for HR-praksis, samt setter av tid til dette (Kuvaas & Dysvik, 2010).

Selv om en HR-praksis hvor en organisasjonsklima bestående av en tilnærmet autonomistøttende lederadferd har flere positive følger, er det likevel den kontrollerende formen for lederatferd som anvendes stadig vekk i praksis. Bakgrunnen for dette kan være at det er i realiteten mye lettere å satse på en kontrollerende lederstil, da autonomistøttende lederstil kan kreve noen upopulære, tøffe og risikofylte valg (Stone et al., 2009).

Motivasjonsforskerne Dan N. Stone, Deci og Ryan (2009) fremhever kompleksiteten ved å praktisere teorien som følgende: “To avoid these risks, managers and teachers too often take the easy way – talking the politically correct talk but walking the over-learned walk” (Stone et al., 2009, s.1). Her poengteres det hvor enkelt det er å snakke om det, framfor å gjennomføre det. Denne autonomistøttende lederatferden, sett i lys av selvbestemmelsesteorien, vil vi undersøke i vår analysedel.

I neste kapittel vil vi presentere den empiriske modellen for oppgavens kvantitative undersøkelse. Modellen tar utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien og teorien om tidsperspektiv. Vår empiriske modell bygger ikke direkte videre på de organisasjonsteoriene som er presentert i dette kapitlet. Hensikten med kapitlet har vært å belyse hvordan de organisatoriske forholdene rundt vår empiriske modell kan fremkomme.

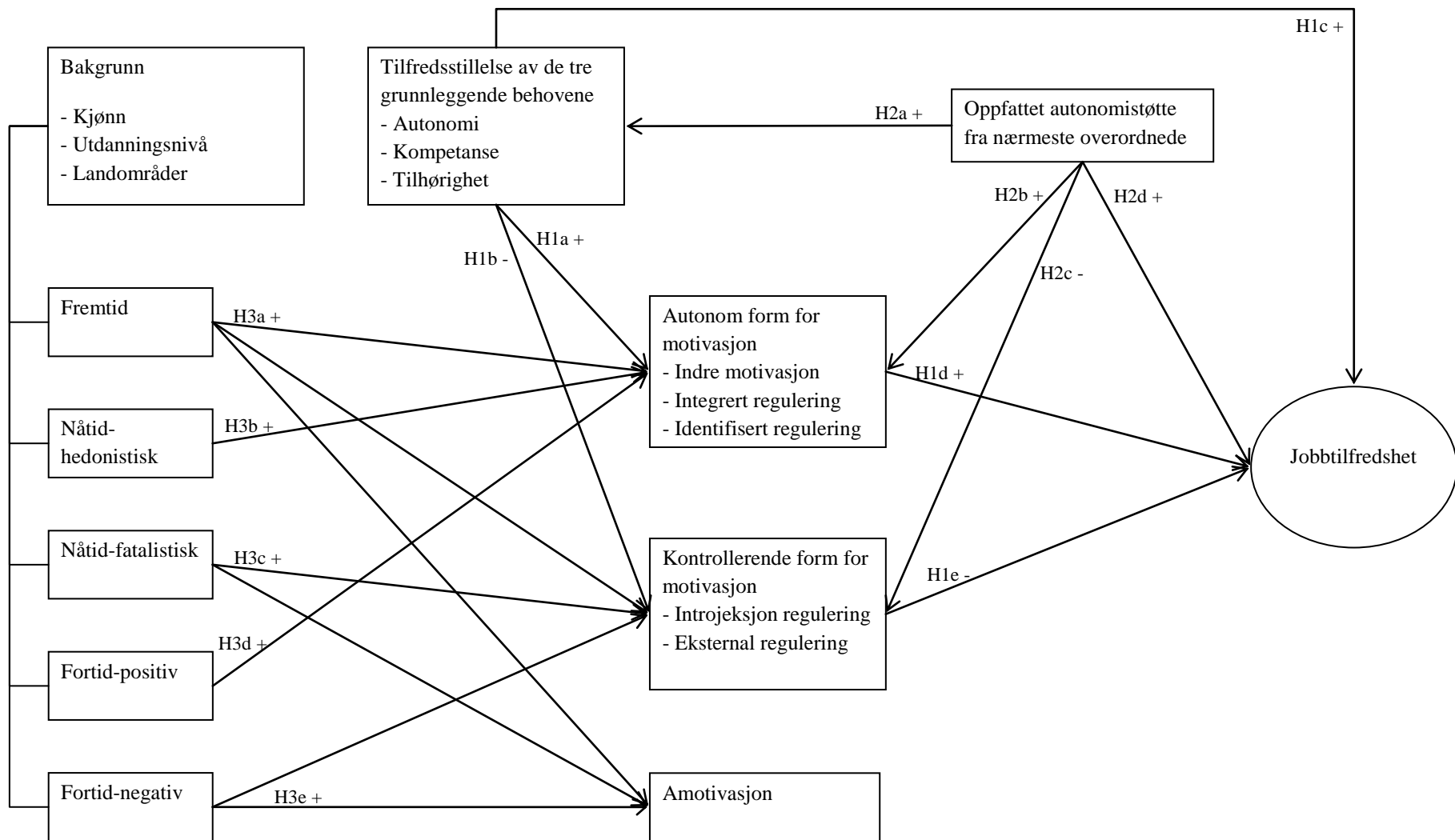
6 EMPIRISKE MODELL OG HYPOTESER

I arbeidet med å belyse vår hovedproblemstilling nærmere har vi foretatt en kvantitativ studie. I den hensikt kan det være nyttig for hukommelsen å gjenta problemstillingen, som er følgende: Sett i lys av selvbestemmelsesteorien, hvordan kan arbeidstakernes selvbestemmelse og tidsperspektiv forklare deres motivasjon og trivsel?

Formålet med vår empiriske studie er i all hovedsak å undersøke om fredskorpsdeltagernes opplevelse av behovstilfredsstillelse og autonomistøtte fra den nærmeste overordnede, påvirker forholdene mellom deres tidsorientering, motivasjon og jobbtilfredshet i en utvekslingskontekst. Våre positive (+) og negative (-) hypoteser som er utledet av de foregående teorikapitlene er illustrert i den empiriske modellen nedenfor i figur 2.

Den empiriske modellen bygger på en antagelse om at fredskorpsdeltagernes demografi, som kjønn, utdanningsnivå og kategoriserte landområder med flere nasjonaliteter, kan påvirke deres tidsorientering. Likeledes bygger modellen også på en annen antagelse om at bakgrunnen påvirker tilfredsstillelsen av de tre grunnleggende psykologiske behovene. Videre bygger den empiriske modellen på antagelser om at fredskorpsdeltagernes behovstilfredsstillelse, kan ha en innflytelse på deres motivasjon og opplevelse av tilfredshet på deres arbeidsplass. Vi antar også at fredskorpsdeltagernes oppfattelse av autonomistøtte fra deres nærmeste overordnede påvirker deres motivasjon, behovstilfredsstillelse og tilfredshet på jobb. Den empiriske modellen har likeså en antagelse om at fredskorpsdeltagernes tidsorientering kan ha en innflytelse på deres motivasjon. Det er i denne sammenheng vi ønsker å undersøke påvirkningsforholdet mellom de kognitive og affektive fenomenene selvbestemmelse og tidsperspektiv, med vårt flerkulturelle utvalg.

Hypotesene som er illustrert i figur 2 vil bli presentert etter hvert som vi beskriver forskningsspørsmålene, hvor predikasjonsgrunnlaget hovedsakelig er basert på substansielle vurderinger av teoriene og relaterte forskningsresultater. Herunder vil hypotesene i all hovedsak rette søkelyset mot de generelle forventede relasjonene mellom variablene.



Figur 2: Fremstilling av oppgavens empiriske modell som inkluderer hypotesene (H) med både positive (+) og negative (-) predikasjoner mellom variablene.

6.1 Forskningsspørsmål 1

Forskningsspørsmål: Kan selvbestemmelsesteoriens teoretiske fundament i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere forklare tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtilfredshet?

For å belyse forskningsspørsmålet, vil vi undersøke om relasjonen mellom det kontekstspesifikke forholdet ved tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er relatert til motivasjonsformene indre motivasjon, integrert regulering, identifisert regulering, introjeksjon regulering, eksternal regulering og amotivasjon. Samtidig vil vi undersøke om behovstilfredsstillelse er relatert til jobbtilfredshet.

Selvbestemmelsesteorien forfekter at de tre behovene bør tilfredsstilles dersom et individ skal opprettholde eller utvikle sin autonome form for motivasjon, hvor det forekommer en form for internal plassering av kausalitet. Her inkluderer de autonome formene for motivasjon indre motivasjon, integrert regulering og identifisert regulering. Likeledes forfekter teorien at dersom disse behovene blir undertrykt, kan dette fremme en kontrollerende form for motivasjon, eller i verste fall amotivasjon, hvor det ligger til grunn for en eksternal plassering av kausalitet. Her inkluderer den kontrollerende formen for motivasjon introjeksjon og eksternal regulering.

Det ligger til grunn flere studier som påviser denne tendensen for at tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene er relatert til motivasjon (se blant annet Deci & Ryan, 2000; Deci & Vansteenkiste, 2004; Dysvik, et al., 2012; Milyavskaya, Gingras, Mageau, Koestner, Gagnon, Fang, & Boiché, 2009; Ryan, 1995; Van den Broeck et al., 2010). Vi predikerer således følgende hypoteser:

Hypotese 1a: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene og autonom form for motivasjon.

Hypotese 1b: Det er en negativ sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene og kontrollerende form for motivasjon, samt amotivasjon.

Videre antas det at både behovstfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet er relatert til generell jobbtfredshet (se blant annet Ilardi et al., 1993 og Van den Broeck et al., 2010). Dette kan tyde på at det er essensielt å dekke hvert av de grunnleggende psykologiske behovene om man skal oppleve tilfredshet på jobb. Vi predikere derav en positiv forbindelse mellom disse variablene med følgende hypotese:

Hypotese 1c: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene og jobbtfredshet.

Det foreligger videre studier som indikerer at både arbeidstakeres og overordnedes indre motivasjon er relatert til generell jobbtfredshet. Samme studie påviser også at ytre incentiver som lønn ikke er relatert til jobbtfredshet (se Ilardi et al., 1993). Av den grunn ønsker vi å se nærmere på disse motivasjonsforholdene blant fredskorpsdeltagere. Her ønsker vi å undersøke om den samme tendensen forekommer med alle de autonome formene for motivasjon og de kontrollerende formene for motivasjon. Følgende predikere vi hypotesene:

Hypotese 1d: Det er positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes autonome form for motivasjon og jobbtfredshet.

Hypotese 1e: Det er negativ sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes kontrollerende form for motivasjon og jobbtfredshet.

6.2 Forskningsspørsmål 2

Forskningsspørsmål 2: Kan fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede påvirke deres tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtfredshet?

Her vil vi undersøke relasjonen mellom fredskorpsdeltageres oppfattelse av autonomistøtte fra den nærmeste overordnede og deres motivasjonsformer, behovstilfredsstillelse og jobbtfredshet. Her spiller det mellommenneskelige klimaet en vesentlig rolle, da individet kan gi konteksten en kontrollerende eller autonomistøttende mening.

Studier påviser at en autonomistøttende kontekst kan fremme de tre grunnleggende behovene og autonom form for motivasjon, hvorav en kontrollerende kontekst kan hemme disse (se blant annet Deci et al., 2001; Deci & Ryan, 2002; Gagné & Deci, 2005; Ilardi et al., 1993). Vi ønsker av den grunn å undersøke om de samme tendensene forekommer hos fredskorpsdeltagerne. Likeledes ønsker vi å undersøke om det er en negativ tendens mellom oppfattet autonomistøtte fra nærmeste overordnede og de kontrollerende formene for motivasjon. På bakgrunn av det teoretiske grunnlaget og de foreliggende resultatene, predikerer vi følgende tre hypoteser:

Hypotese 2a: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltageres oppfattet autonomistøtte fra nærmeste overordnede og tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene.

Hypotese 2b: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltageres oppfattet autonomistøtte fra nærmeste overordnede og autonom form for motivasjon.

Hypotese 2c: Det er en negativ sammenheng mellom fredskorpsdeltageres oppfattet autonomistøtte fra nærmeste overordnede og kontrollerende form for motivasjon.

Den sosiale konteksten har likeledes en vesentlig rolle ved arbeidstakernes opplevelse av tilfredshet på jobb. Når det angår velvære i en arbeidskontekst er det påvist at autonomistøttende lederatferd er relatert til jobbtfredshet blant ansatte (se blant annet Hetland et al., 2011), i motsetning til kontrollerende lederatferd. Videre indikerer studier at ansatte som er tilfredse med ens overordnede (se Russell, 2008) og opplever en autonomistøttende

kontekst (se blant annet Deci et al., 2001) er positivt relatert til jobbtilfredshet. Vi ønsker å undersøke om vi finner samme tendens blant fredskorpsdeltagere, og predikerer følgende hypotese:

Hypotese 2d: Det er en positiv sammenheng mellom oppfattelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede og generell jobbtilfredshet i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere.

6.3 Forskningsspørsmål 3

Forskingsspørsmål 3: Kan fredskorpsdeltageres generelle tidsperspektiv påvirke deres motivasjonsorientering?

I denne sammenheng vil vi undersøke relasjonen mellom de ulike tidsperspektivene og motivasjonsformene. Vi er ikke kjent med at det foreligger forskning på tidsperspektivet i en jobbsammenheng. Vi ønsker både av den grunn, samt på bakgrunn av teoretiske vurderinger, å undersøke dette fenomenet nærmere i en arbeidskontekst sammenlignet med selvbestemmelsesteorien.

Det foreligger studier (se blant annet de Bilde et al., 2011; Wininger & DeSena, 2012) med utvalg bestående av studenter som indikerer at fremtidsorientering er relatert til de ulike motivasjonsformene, men det figurerer en variasjon av positiv og negativ sammenheng. Vi ønsker å undersøke om det forekommer en slik positiv tendens i en arbeidskontekst med flerkulturelle fredskorpsdeltagere. Vi antar at vårt utvalg er generelt fremtidsorienterte med tanke på arbeidet mot en mer rettferdig verden, som det uttrykkes i Fredskorpsets visjon. Herunder antar vi at både deres atferdsmessige internale og eksterne årsaksplassering kan være av en avgjørende drivkraft med tanke på innholdet i visjonen. Vi predikerer derav følgende hypotese:

Hypotese 3a: Det er en positiv sammenheng mellom generell fremtidsorientering og motivasjon i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere.

Teorien som er fremstilt tidligere i kapittel 4, antyder at nåtidsorienteringen nåtid-hedonistisk (PH) retter seg mot en umiddelbar tilfredsstillelse av positiv glede. Dette kan relateres til de autonome formene for motivasjon som har en tilnærmet internal plassering av kausalitet, hvilke kan gi positive utfall. Av den grunn antar vi at det forekommer en positiv tendens mellom PH og autonom form for motivasjon. I motsetning har nåtidsorienteringen nåtid-fatalistisk (PF) en negativ orientering, som muligens ikke er i overensstemmelse med de autonome formene for motivasjon. Imidlertid kan PF relateres til kontrollerende form for motivasjon, da begge omhandler en internal uoverensstemmelse i årsaksplasseringen bak en handling eller atferd. Av den grunn antar vi at det kan forekomme en positiv tendens mellom PF og kontrollerende form for motivasjon, samt amotivasjon.

Selv om vi antar at fredskorpsdeltagere ikke er amotiverte ønsker vi likevel å undersøke dens mulige forhold til PF. Når det angår de redegjorte aspektene som er knyttet til PF og amotivasjon, kan det tyde på at begge konsepter er knyttet til hjelpeløshet og mangel på verdsetting av en aktivitet. Samtidig kan det tenkes at en fatalistisk holdning mot fremtiden kan føre til tiltaksløshet og upersonlig orientering. På bakgrunn av disse antagelsene predikerer vi følgende to hypoteser:

Hypotese 3b: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes nåtid-hedonistisk orientering og autonom form for motivasjon.

Hypotese 3c: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltagernes nåtid-fatalistisk orientering og kontrollerende form for motivasjon samt amotivasjon.

Videre ønsker vi å undersøke sammenhengen mellom fortidsorienteringene og samtlige motivasjonsformer blant fredskorpsdeltagere, i arbeidet med å integrere SDT og TP. I denne sammenheng er vi ikke kjent med forskningsresultater som har undersøkt både SDT og TP i en arbeidssammenheng. Imidlertid kan det tyde på at fortidsorienteringene omhandler affektive erfaringer fra fortiden, hvor begge kan være både triggende og antagonistiske motivasjonsfaktorer. Basert på teorien kan de konsekvensene som fortid-positiv orientering (PP) har med seg, være en forutsetning for de autonome formene for motivasjon. Likeledes kan det tyde på at fortid-negativ orientering (PN), de kontrollerende formene for motivasjon og amotivasjon preges av negative erfaringer ved handlingene. Av den grunn predikerer vi disse tendensene i følgende to siste hypoteser:

Hypotese 3d: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltageres fortid-positiv orientering og autonom form for motivasjon.

Hypotese 3e: Det er en positiv sammenheng mellom fredskorpsdeltageres fortid-negativ orientering og kontrollerende form for motivasjon, samt amotivasjon.

6.4 Forskningsspørsmål 4

Forskningsspørsmål 4: Kan fredskorpsdeltageres kjønn, utdanningsnivå og vestlige tilknytning virke inn på opplevelsen av de tre grunnleggende psykologiske behovene og tidsperspektiv?

Vi ønsker således å kontrollere om fredskorpsdeltageres demografiske bakgrunn kan ha en innflytelse på deres opplevde behovstilfredsstillelse og generelle tidsorientering. Det kan være relevant å undersøke om dette påvirker de kognitive prosessene, da FKs utvekslingsordning gjenspeiler et mangfold av aktører med ulik bakgrunn. Dette omhandler særskilt landområdene fredskorpsdeltagerne reiser fra. Her vil vi se om det er noen sentrale forskjeller mellom deltagere fra det vestlige landet Norge, i forhold til deltagere som er fra de ikke-vestlige landområdene som kategoriseres under Asia og Afrika. Dette betyr med andre ord, at vi ikke vil kontrollere for diversitet mellom konkrete nasjonaliteter, men tilknytningene mellom de vestlige og ikke-vestlige landområdene. Videre ønsker vi å undersøke om det forekommer kjønnsforskjeller i behovstilfredsstillelse og tidsorientering.

Når det er sagt, er selvbestemmelsesteorien tydelig på dens universalitet på tvers av kjønn, nasjonaliteter og kultur (se blant annet Church et al., 2012; Deci & Ryan, 2002) og av den grunn vil vi ikke anta at det forekommer i øyenfallende ulikheter i denne sammenheng. Imidlertid er det flere studier som har påvist at det kan forekomme både alders-, kjønns- og nasjonalitetsforskjeller (se blant annet Anagnostopoulos & Griva, 2012; de Bilde et al., 2011; Harber et al., 2003; Milfont et al., 2008; Zimbardo & Boys, 1999) på tidsorienteringene, og av den grunn ønsker vi å kontrollere om denne tendensen forekommer blant fredskorpsdeltagere. Imidlertid vil vi ikke kontrollere for aldersforskjeller per se, men heller for utdanningsnivå.

7 METODE

Formålet med undersøkelsen er å analysere vår empiriske modell i en kontekst bestående av arbeidstakere som utveksler på tvers av landegrenser. Hensikten med analysen er å belyse de fremstilte forskningsspørsmålene og hypotesene som omfatter variabler med tilsynelatende vidt teoretisk grunnlag. Vi har samlet våre data gjennom en strukturert spørreundersøkelse. Her har vi tenkt å teste ut hypoteser ved å identifisere og kvantifisere assosiasjonene mellom variablene ved hjelp av et korrelasjonsdesign. Her er det samvariasjoner som påviser sammenhengene, og er dermed ikke nødvendigvis årsakssammenhenger (Shadish, Cook, & Campbell, 2002).

Kvantitativ metodologi underbygges, i likhet med kvalitativ metodologi, av ontologiske og epistemologiske tilnærminger (Alvesson & Sköldberg, 2009; Kleven, 2008). Denne tilnærmingen forfekter formelle, strukturerte og standardiserte metoder som kan hjelpe å underbygge den vitenskapelige og etiske troverdigheten (Befring, 2010). Selv om kvantitative og kvalitative tilnærminger kan være komplementære, finner vi tilsynelatende forskjeller mellom disse tilnærmingene på metodologinivået (Jensen, 2002). Både kvantitativ og kvalitativ forskning forfekter at hensikten bak validering av data er å drøfte alternative fortolkninger. Imidlertid foreligger det varierende praktiske metoder bak valideringene, hvor den kvantitative tradisjonen kan utelukke alternative fortolkninger ved bruk av statistiske prosedyrer og forskningsdesign (Kleven, 2008). For å undersøke om slutningene ved slike tilnærminger er valide, bruker vi validitetssystemet til Cook og Campbell for å analysere mulige trusler mot validiteten ved vår undersøkelse. Dette validitetssystemet bygger på kritiskrealisme, og kan benyttes både ved kvantitativ og kvalitativ validering (Kleven, 2008).

Vi ønsker således å være mest mulig transparent i vår forskningsprosess, slik at leseren kan få et bredere grep på hvordan vi kommer frem til våre resultater. Dette kapittelet vil dermed først og fremst belyse de metodiske problemene og utfordringene som kan oppstå med valgt forskningsdesign. Av den grunn vil vi sette av en del plass til å klargjøre de metodiske kriteriene vi baserer vår kvantitative analyse på. Før vi går nærmere inn på dette starter vi med å legge frem forberedende momenter fra planleggings- og gjennomføringsprosessen av hele undersøkelsen. I belysning av de metodiske kriteriene presenterer vi i første rekke

forskningsdesignet, hvor validitet og reliabilitet tas i betraktning. Etterfølgende presenterer vi egenskapene ved utvalget, bestående av både informasjon vi har samlet inn og generell bakgrunnsinformasjon om informantene. I neste rekke fremstiller vi målingsverktøyene som anvendes i undersøkelsen. Etter hver fremstilling av skalaene vil dataene fra korrelasjons-, faktor- og reliabilitetsanalysen presenteres.

7.1 Planlegging og gjennomføring

I planleggingsfasen ønsket vi å undersøke en større organisasjon for å teste våre hypoteser. Bakgrunnen for å undersøke en arbeidskontekst i en større organisasjon er å ha tilgang til et representativt utvalg bestående av arbeidstakere med differensiert demografisk bakgrunn. Dette kan være essensielt for å undersøke sammenhengene mellom selvbestemmelsesteorien, tidsorienteringene og jobbtilfredshet i et utvalg bestående arbeidstakere.

Forespørsel om deltagelse i vår undersøkelse ble sendt til omtrent 30 større organisasjoner og bedrifter i midten av april 2012. Disse ulike organisasjonene og bedriftene kan kategoriseres under enten statsforvaltning, statlig eide aksjeselskaper m.v., statlige låneinstitutter m.v., private aksjeselskaper m.v. eller ideelle organisasjoner. Hovedtendensen blant svarene på forespørslene bestod av avslag eller ingen tilbakemelding. Avslagene ble begrunnet med enten pågående interne undersøkelser, samarbeid med andre eksterne undersøkelser, lite tidskapasitet eller lite ressurstilgang. Det var imidlertid tre organisasjoner som viste interesse for deltagelse i undersøkelsen, to statsforvaltningsorgan og en ideell organisasjon. I første omgang startet vi samarbeid med et statsforvaltningsorgan innenfor offentlig administrasjon med oppgaver tilknyttet næringsvirksomhet og arbeidsmarked. På bakgrunn av ubeleilig tid og mangel på ressurser fra organisasjonens side ble samarbeidet avsluttet etter tre måneder. Dette medførte forsinkelser for prosessene bak planlegging og gjennomføring av undersøkelsen. Vi inngikk deretter et samarbeid med forvaltningsorganet Fredskorpset (FK), etter at de responderte med en interesse for vårt prosjekt. Samarbeidet og kommunikasjonen med FK har hovedsakelig foregått gjennom jevnlig e-postutveksling og telefonsamtaler, ved siden av avtalte møter.

I forbindelse med vår spørreundersøkelse er det brukt standardiserte skalaer etter godkjenning fra forskerne som har utarbeidet disse skalaene. Likeledes er vår konstruksjon av spørreundersøkelsen godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) i henhold til personvernloven og etiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (jf. NESH, 2006, B10), se appendiks A. Vi benyttet oss av UiOs tilbud om elektronisk skjema gjennom IT-tjenesten nettskjema.uio.no som tilgangskilde til vår konstruksjon av spørreskjemaet. Her forsikret vi oss om at personinformasjon ikke ble lagret gjennom forhåndsvalgte innstillinger før utsendelse av selve spørreskjemaet. Med hensyn til forskningsetiske grunner og administrative utfordringer, har FK sendt ut forespørselene til å delta i undersøkelsen på vegne av oss per e-post november 2012. E-postene inneholdt en internettlenke til nettskjemaet. I utgangspunktet ble det satt en svarfrist på tre uker, men fristen ble utvidet med ti dager for å samle inn flere besvarelser. Det ble følgelig sendt ut to purringer av FK. Den første purringen ble utsendt til kun 50 informanter som følge av tekniske problemer, dermed ble ytterligere en purring sendt til samtlige informanter.

Det ble påpekt i e-post og nettskjemaet at deltakelsen i spørreundersøkelsen er anonym (jf. NESH, 2006, B14). Herunder har FK informert i de utsendte e-postene om at dataene vil anvendes i forbindelse med vår masteroppgave og har anmodet informantene å besvare. Likeledes har vi opplyst informantene at formålet med undersøkelsen er å belyse opplevelsen av arbeidsforholdene i deres vertsorganisasjon. Vi har derimot unnlatt å bruke de operasjonaliserte begrepene eksplisitt for unngå misvisende besvarelser fra informantene. Med andre ord har vi prøvd å unngå en kontrolleffekt (Hellevik, 2011). Imidlertid kan tittelen på spørreskjemaet, som er titulert med "*FK Motivation Questionnaire - Motivation within FK Exchange Survey 2012*", avsløre noe om formålet med undersøkelsen. Ved siden av dette har vi forsøkt å formidle tilstrekkelig om formålet til å oppnå et informert samtykke (Hellevik, 2011) fra informantene (jf. NESH, 2006, B9). Det er videre essensielt å påpeke at en tredjepart (jf. NESH, 2006, B11) kan være involvert i spørsmålene, nemlig fredskorpsdeltagernes nærmeste overordnede i organisasjonene de utveksler i (se kapittel 7.3 nedenfor). Ettersom FK blir brukt som kilden for spørreskjemaets utsendelse har vi ikke i denne sammenheng heller tilgang til informasjon om hvilken organisasjon informantene tilhører, ei heller identifikasjonsopplysninger om informantene eller informasjon om andre eventuelle berørte parter.

7.2 Forskningsdesign og validitet

I arbeidet med å belyse vår problemstilling og forskningsspørsmål kan valg av forskningsdesign være avgjørende for å kunne foreta valide slutninger (Lund, 2002). Vi ønsker å undersøke tingenes tilstand slik de fremstår, hvorav det hverken er foretatt manipulering eller tilfeldig individ fordeling på eventuelle forsøksbetingelser. Som følge av dette har vi benyttet oss av et ikke-eksperimentelt design, hvor statistiske sammenhenger kan ligge til grunn for å studere mulige årsaksforhold mellom ulike teoretiske fenomener (Kleven, 2002).

Det er likevel sterke begrensninger på hva vi kan få sikker viten om ved et ikke-eksperimentelt design. Designet alene gir nødvendigvis ikke et tilstrekkelig grunnlag for å foreta årsaksvirkningsslutninger mellom gitte fenomener, nærmere sagt variabler i denne sammenheng. Det må av den grunn påpekes eksplisitt at resultatene ved et ikke-eksperimentelt design bør fortolkes med forsiktighet, og er et design som krever prinsipielle kvalitetskrav hvilket gir grunnlag til senere fortolkning (Kleven, 2002). Med det for øye er det nødvendig å belyse metodiske utfordringer som kan forekomme ved de ulike kvalitetskravene.

For å problematisere utfordringene vi kan komme over i vår analyse med kvalitetskravene anvender vi Cook og Campbells validitetssystem. I utgangspunktet er validitetssystemet hovedsakelig utarbeidet for å undersøke kausale studier, men kan også anvendes med korrelasjonsstudier, hvor det tar for seg fire slutninger (Lund, 2002). Disse fire validitetstypene angår statistiske slutninger, kausale slutninger, begrepslutninger og slutninger om generaliseringer. Videre problematiseres slutningene av kvalitetskravene statistisk validitet, indre validitet, begrepsvaliditet og ytre validitet (Lund, 2002). Vi har tatt disse hovedslutningene og validitetstypene til vurdering for å overveie validiteten i vår korrelasjonsstudie. Av den grunn vil vi først fremstille validitetstypene ytterligere for å gi et metodisk grunnlag for vår dataanalyse. Her er det viktig å merke seg at en god validitet innenfor de ulike kvalitetskravene behøver ikke være absolutte sannheter (Lund, 2002). Samtidig ønsker vi å påpeke at de statistiske metodene vi anvender ikke vil være bestemmende for våre slutninger, men heller veiledende for vår analyse av datamaterialet.

7.2.1 Statistisk validitet: Foreligger det en sammenheng?

I den kvantitative tilnærmingen har ikke forskere like dyptgående informasjonsgrunnlag til å foreta alene subjektive vurderinger av årsakssammenhenger, som i den kvalitative tilnærmingen. For å avklare egenskapene ved en populasjon kan imidlertid estimering av statistiske effektstørrelser (Kleven, 2008) indikere relasjonsstyrken mellom to variabler (Howitt & Cramer, 2011). Her anviser statistisk validitet om en sammenheng eller tendens ved datainnsamlingen er verdig eller ubetydelig av en fortolkning, gjennom statistiske valideringsprosedyrer (Kleven, 2008).

En forutsetning til å foreta statistiske slutninger mellom variabler er at sammenhengen mellom disse er rimelig sterk eller statistisk signifikant (Lund, 2002). Statistisk signifikans påviser statistisk sannsynlighet og usannsynlighet, framfor kausalitet, gjennom korrelasjonskoeffisienter (Howitt & Cramer, 2011). Vi anvender korrelasjonsindeksen Pearsons produkt – moment korrelasjonskoeffisient (r), for å indikere relasjonstyrken på koeffisientene mellom to variabler. Dette innebærer at vi analyserer samvariasjoner eller varianser variabel Y deler med variabel X, hvor korrelasjonsverdien ikke overskrider ± 1.00 . Korrelasjonsindeksen antyder således nærheten eller mengden av variansen mellom punktene i et spredningsdiagram i forhold til den best-passende regresjonslinjen mellom variabel Y og X (Howitt & Cramer, 2011).

Pearsons r anviser her om skråningen i den best – passende regresjonslinjen er positiv eller negativ, fra verdien + 1 gjennom 0 til – 1 (Howitt & Cramer, 2011). En verdi på null indikerer en vilkårlig spredning rundt denne rette linjen, og antyder at det er ingen sammenheng mellom variablene. En verdi på én indikerer at alle punktene i diagrammet ligger presist på den beste-passende linjen (Howitt & Cramer, 2011) og antyder en sterk sammenheng mellom variablene. En positiv sammenheng indikerer at verdien på den ene variabelen øker i takt med når verdien på den andre variabelen øker. En negativ sammenheng indikerer derimot at verdien på den ene variabelen øker i takt med når verdien på den andre variabelen minker. Herunder antyder signifikansnivået (p) en sannsynlighetsverdi på om korrelasjonskoeffisientene er statistisk signifikant (Howitt & Cramer, 2011).

Korrelasjonskoeffisientene indikerer således om dataene fra utvalget kan generaliseres til populasjonen det er tatt fra. Utvalgets størrelse er da avgjørende om korrelasjonsverdien er

signifikant eller ei, hvor spredningen i skårene er mindre jo større utvalget er (Howitt & Cramer, 2011). I følge signifikanstabellen for Pearsons korrelasjonskoeffisient (Howitt & Cramer, 2011) bør r tilsvare minimum .088 med et signifikansnivå på .05 og minimum .115 med et signifikansnivå på .01 når $N = 500$.

Testing av signifikansnivået på sammenheng avklarer således gyldigheten av nullhypotesen (Howitt & Cramer, 2011). Nullhypotese indikerer alltid at det er ingen sammenheng mellom to variabler. Her er korrelasjonsverdiene sannsynligvis spredt 95 % i midten av fordelingen, når populasjonens gjennomsnittskorrelasjon er null og påviser ingen tendenser av det som analyseres. Korrelasjonsverdiene som derimot er distribuert på de resterende 5 % av utvalgets fordeling, fra en populasjon når gjennomsnittet er null, er mindre sannsynlig.

Korrelasjonsverdiene anses da som statistisk signifikant, og er henholdsvis de ekstreme 2,5 % av de ytterste positive og negative korrelasjonsverdiene. I denne sammenheng forkastes nullhypotesen til fordel for en antitetisk hypotese, nemlig alternativ hypotese. Alternativ hypotese indikerer ergo at det er en sammenheng mellom to variabler, hvor den signifikante korrelasjonstendensen fra utvalget generaliseres til populasjonen. Med det for øye, gir utvalgets sammenhenger kun et bilde av hvordan sammenhengene forekommer i populasjonen (Howitt & Cramer, 2011), eller sagt på en annen måte så er statistisk signifikans kun en indikasjon på virkeligheten.

Samvariasjonen i seg selv gir derimot ikke tilstrekkelig informasjon om den totale variansen to variabler deler. Her vil statistiske prosedyrer som kvadreringen av korrelasjonsverdiene (r^2) forklare andelen, også i prosenter, av den totale fellesvariansen i samvariasjonen (Howitt & Cramer, 2011). R^2 kalles determinasjonskoeffisient og demonstrerer all andelen av variasjonen i den ene variabelen som er forutsigbar i den andre. Av den grunn er r^2 den bestemmende verdien for videre fortolkningsanalyse. For eksempel vil samvariasjonen $r = 0,8$ kalkuleres som $0,8^2 \times 100\%$ for å regne frem til at determinasjonskoeffisienten påviser en fellesvarians på 64 % mellom to variabler (Howitt & Cramer, 2011). Fellesvariansen kan dermed tilkjennegi et tilstrekkelig grunnlag for eventuelle predikasjon av sannsynligheten for ulike kausale fortolkninger (Kleven, 2008).

Standardavviket forklarer videre datamaterialets spredning på en målt variabel og angir skalaenheter, som avviker gjennomgående fra utvalgets gjennomsnitt. Standardfeil indikerer deretter hvor nøyaktig den estimerte variabelen er (Christophersen, 2012). Standardfeilen er gjennomsnittsverdien på utvalgenes egenskaper som skiller seg fra egenskapene på hele

populasjonen, mens standardavviket påføres skårene i utvalget. Sagt med andre ord, er standardfeil standardavviket av et sett av utvalgets gjennomsnitt på fordelingen som estimeres over til populasjonen (Howitt & Cramer, 2011).

Den deskriptive statistikken kan antyde om tendenser og uregelmessigheter ved datamaterialet er kvalifisert for analyser som omfatter signifikantesting. Her er sentraltendens, spredning og formen på utvalgets fordeling av råskårene fundamentale informasjonskilder (Christophersen, 2012). Herunder indikerer blant annet skjevhet hvorvidt utvalgets fordeling er tilnærmet normalfordelt, hvor verdier over + 2 eller under -2 kan medføre for skjeve fordelinger. Dette kan gå føre til at senere slutningsstatistikk blir upålitelig (Christophersen, 2012). Positive verdier indikerer høyreskjev fordeling, mens negative verdier indikerer venstreskjev fordeling. Verdier mellom -.05 og .05 antyder en normalfordeling, og verdier mellom $\pm .05$ og ± 1 antyder en moderat skjevhet, mens verdier over 1 eller under -1 indikerer svært skjev fordeling i skårene. Kurtosis indikerer derimot hvorvidt fordelingen er flattrykket med negativ verdi eller spiss med positiv verdi, i forhold til en bjelleformet normalfordeling. Imidlertid har ikke kurtosis en avgjørende rolle for senere slutningsstatistikk (Howitt & Cramer, 2011).

Oppsummert vil statistiske slutninger omhandle hovedsakelig tiltroen på at dataene fra et utvalg kan generaliseres til dens populasjon, som undersøkes gjennom signifikantesting og intervallestimering av gjennomsnittene i forhold til nullhypotesen (Christophersen, 2012). Hvis det forekommer ikke-signifikante sammenhenger eller samplingsfeil i tendensene kan dette gjenspeile statistisk invaliditet ved utvalget. Samplingsfeil kan oppstå når det er kun et utvalg fra en populasjon som undersøkes og er således ikke tilstrekkelig representativ (Christophersen, 2002). En statistisk invaliditet gir ikke nødvendigvis videre grunnlag for å analysere de øvrige validitetstypene. Av den grunn er en god statistisk validitet et nødvendig kriterium for de øvrige validitetstypene (Lund, 2002).

Trusler mot statistisk validitet

Trusler mot statistisk validitet kan være brudd på statistiske forutsetninger og lav statistisk styrke. Den førstnevnte trusselen angår feilslutninger som kan oppstå ved t-test, hvor det forekommer brudd på betingelsene om normalitet, lik varians og uavhengighet mellom observasjoner (Lund, 2002). Ved signifikantesting kan denne trusselen dermed øke sannsynligheten for både Type 1-feil og Type 2-feil. Med en sannsynlighet for Type 1-feil

innebærer det at man forkaster nullhypotesen når den er sann, i motsetning til en sannsynlighet for Type 2-feil hvor nullhypotesen beholdes når den er feil (Lund, 2002). Med andre ord kan det foreligge en type 1-feil ved en statistisk slutning om den statistiske signifikansen ikke er sann i realiteten. På den andre siden kan det foreligge en type 2-feil ved en statistisk slutning om den statistiske ikke-signifikansen er sann i realiteten. Det er her den statistiske styrken på effektstørrelsene spiller inn og indikerer sannsynligheten for å ikke foreta en type 2-feil (Howitt & Cramer, 2011).

Den statistiske styrken kan påvise sannsynligheten for at en undersøkelse kan oppdage en effekt eller tendens i et gitt utvalg som er tatt fra en populasjon fra virkeligheten (Howitt & Cramer, 2011). Dette viser til styrken på effektestimaterne når vi går for den alternative hypotesen, som ikke må tas for gitt. Den statistiske styrken kan angis av størrelsene på korrelasjonskoeffisientene og t-test verdien, som videre er betinget av utvalgets størrelse (Howitt & Cramer, 2011). Den statistiske styrken omfatter av den grunn blant annet sannsynligheten for å forkaste en nullhypotese som er feil gjennom en signifikanstest. Imidlertid påviser ikke statistisk signifikans den statistiske styrken på effektstørrelsen, men gir kun et uttrykk for en sannsynlighet til å ikke foreta en type 2-feil (Howitt & Cramer, 2011). Den statistiske styrken kan forsterkes ved å bruke et større antall informanter i utvalget, mildere signifikansnivå, mindre varians i populasjonen, større effektstørrelse, og bruk av enhalet test (Lund, 2002). Etersom vår utvalgsstørrelse er 432, bør vi av den grunn tolke de statistiske sammenhengene og effektstørrelsene med forsiktighet, da de kan forekomme oftere med jo større utvalg er (Howitt & Cramer, 2011).

7.2.2 Indre validitet: Kan samvariasjonen være reell?

Indre validitet uttrykker sannsynligheten for årsaksforholdet mellom to operasjonaliserte variabler, noe som omfatter slutninger om kausalitet (Lund, 2002). I et ikke-eksperimentelt design angår dette “gyldigheten på slutninger fra en observert samvariasjon til en kausal fortolkning” (direkte oversatt fra Kleven, 2008, s. 227). Dette innebærer nærmere at vi må ha foretatt slutninger om statistisk signifikans mellom korrelasjoner, før vi vurderer om denne

samvariasjonen kan være reell. Etter disse statistiske slutningene kan vi vurdere eller utelukke sannsynligheten for kausale fortolkninger mellom samvariasjonen (Kleven, 2008).

Den indre validiteten er imidlertid ofte ansett for å være svak i vår type forskningsdesign, da den uavhengige variabelen ikke manipuleres i samsvar med den avhengige variabelen (Kleven, 2002). Følgelig foreligger det da en varierende form for usikkerhet rundt kausale slutninger (Kleven, 2008) og ikke minst om hvilke retning de kausale sammenhengene kan peke mot. Av den grunn ønsker vi å beskrive graden av de ulike predikerte assosiasjonene uten å foreta absolutte slutninger om årsaksvirkningsforhold. Her åpnes det istedenfor for “en kamp om argumenter” (Kleven, 2002, s. 271) med rasjonelle vurderinger og elimineringer av mulige årsaksforhold. I denne sammenheng favner kausale slutninger over vurdering av alternative tolkninger av resultatet. Intensjonen er å styrke tillitten til en årsakstolkning gjennom å luke ut de mindre sannsynlige alternative tolkningene, samt kontrollere for utenforstående tredjevariabler (Kleven, 2002). Tredjevariabler er indirekte og skjulte påvirkningsvariabler, som kan skape en kunstig eller spuriøs sammenheng mellom samvariasjonen (Kleven, 2002).

Vurderinger av alternative tolkninger av resultatene forutsetter forskerens sunne fornuft og fagkunnskaper. Imidlertid anses statistisk kontroll som det mest hensiktsmessige verktøyet for å kontrollere ytterligere de alternative forklaringene mellom de statistiske sammenhengene (Kleven, 2002). Dette angår derimot ikke de skjulte variablene, men kun de gjeldende variablene fra undersøkelsen. Statistiske prosedyrer som for eksempel multippel regresjons analyse og sti – analyse kan kontrollere dette og forsterke den indre validiteten (Kleven, 2002). Imidlertid anvender vi kun den førstnevnte i vår analyse.

Trusler mot indre validitet

Det finnes flere trusler mot den indre validiteten i fortolkningen av statistiske sammenhenger (Lund, 2002). I vår undersøkelse kan alternative systematiske forhold som historie, modning, instrumentering, seleksjon og retningsproblem være relevante trusler ved kausale slutninger. Trusselen historie innebærer at de enkelte individene kan være utsatt for ulike begivenheter som kan påvirke resultatene på den avhengige variabelen (Lund, 2002). I denne sammenheng kan utvalgets karakter skille seg noe fra arbeidstakere generelt, hvor deres drivkraft kan være rettet mer mot samfunnsmessige og globale problemstillinger ved siden av den konkrete jobben. Trusselen modning angår eksempelvis kognitive eller biologiske faktorer som kan

endres med tiden (Lund, 2002). Dette kan ses i lys med at spørreundersøkelsen vår er besvart av respondentene en tidsperiode etter selve utvekslingen. Her kan ettertanken, refleksjonen og mimringen påvirke besvarelsen, hvilke kan “blokkere” de egentlige og konkrete opplevelsene.

Trusselen instrumentering representerer kunstige resultater som er forårsaket av forhold ved måleprosedyrene (Lund, 2002). Dette vil vi belyse nærmere under senere faktoranalyse. Seleksjon, også betegnet som selvseleksjon, er en den mest alvorligste trussel mot indre validitet. Dette innebærer nærmere at årsaksforklaringen ikke nødvendigvis behøver å ligge mellom de statistiske sammenhengene, men derimot hos informantene (Kleven, 2002; Lund, 2002). Dette kan trekkes opp mot at informantene som har besvart vår spørreskjema frivillig kan skille seg fra informantene som ikke har besvart spørreskjemaet. Dette kommer vi tilbake til i forbindelse med frafallsgruppen. Sistnevnte trussel, retningsproblem, omhandler usikkerheten rundt hvilken retning samvariasjonen peker mot (Kleven, 2002). Denne trusselen kan gjerne ses som en underliggende trussel i våre analyser, da vi ikke kan med sikkerhet slå fast om retningene i de indikerte samvariasjonene er reelle.

Sammenhengen mellom predikatorer og et kriterium

For å avklare mulige retninger mellom sammenhenger, kan man gjennom multipl regresjonsanalyser se nærmere på samvariasjonen mellom avhengig og uavhengig variabel. En avhengig variabel utgjør et kriterium, mens uavhengig variabel utgjør en eller flere predikatorer for kriteriet (Howitt & Cramer, 2011). For eksempel har vi en hypotese om at indre motivasjon predikerer kriteriet jobbtilfredshet.

Her studerer vi skårene som avhengig og uavhengig variabel har til felles i forhold til en regresjonslinje i spredningsdiagrammet. Denne regresjonslinjen er en numerisk klarlegging av hvor linjen har skjæringspunktet (a) i den vertikale Y – aksen (kriterium) i møte med den horisontale X – aksen (predikasjon), når den er null i et spredningsdiagram. Regresjonslinjen antyder om hellingen eller regresjonskoeffisienten (b) i linjen er negative eller positive. For å avdekke den best passende linjen bør summen av kvadrerte avvik mellom punktene i diagrammet være minimal, sammenlignet med de resterende i forholdet til linjen (Howitt & Cramer, 2011). Følgende er ligningen for en enkel regresjon

$$Y = a + bX + e$$

Nærheten mellom punktene i diagrammet viser til predikasjonens nøyaktighet på kriteriet, som innebærer at det er lite variabilitet eller standardfeil i predikasjonen om korrelasjonen mellom variablene er sterk. Standardfeil indikerer sikkerheten rundt predikasjonen av avskjæringen og hellingen (Howitt & Cramer, 2011).

Når vi videre ønsker å analysere om det er flere predikatorer eller uavhengige variabler som kan predikere kriteriet, kan man foreta en multippel regresjon. Noe som vi anvender i senere analyser ved bruk av hierarkisk regresjonsprosedyre. Her er b en partiell regresjonskoeffisient, som indikerer dens bidrag til kriteriet når det blir kontrollert for andre potensielle predikatorer i ligningen. Multippel regresjon indikerer av den grunn hvorvidt hvilke av predikatorene er de beste eller mest effektive settene for kriteriet (Howitt & Cramer, 2011). Følgende er ligningen for en multippel regresjon

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

I all hovedsak søker multippel regresjon etter å avklare det minimumet av antall predikatorer som er nødvendig for å forutsi et kriterium. Her undersøker man i første omgang hvor stor prosentandel varians et predikatorsett deler med kriteriet. Samtidig kontrollerer multippel regresjon for eller holder andre variabler konstant ($a = 0$), ved å undersøke om samvariasjonen mellom predikator og kriterium forblir signifikant (Howitt & Cramer, 2011). Regresjonskoeffisienten b anses som en ustandardisert regresjonskoeffisient. b tilsvarer forventet forskjell på skalaenheter i kriteriumsvariabelen, når en forskjell på prediktorvariabel er en skalaenhet, forutsatt at de øvrige prediktorvariablene holdes konstant (Christophersen, 2012).

Vi vil imidlertid analysere den standardiserte regresjonskoeffisienten beta (β) i vår analyse, da vi har ulike variabler samt ulike måleverdier på de representative variablene. I denne sammenheng kan signifikante betakoeffisienter antyde at vi foretar en Type 1 feil, hvor vi antar at det forekommer en effekt når det ikke er det (Howitt & Cramer, 2011). Videre ved signifikanstesting vil vi oppgi t -verdien, som indikerer avviket mellom H_0 - verdien ($b = 0$) og den estimerte betaverdien, samt standardfeilen til den estimerte betaverdien (Christophersen, 2012). For å undersøke antallet av standardfeil i vårt utvalg foretar vi en t - test. I følge signifikanstabellen for t -test bør t -verdien, altså standardfeilen, være lik eller større enn 2.586, uavhengig av fortegn når $df \approx 500$ med et signifikansnivå er på 1 % (to-halet test). I

samme grad bør t -verdien være lik eller større enn 1.965 ($df \approx 500$) når signifikansnivået er på 5 % (to-halet test) (Howitt & Cramer, 2011).

Vi anvender en hierarkisk regresjonsanalyse for å beregne hvorvidt flere ulike predikatorer etter tur virker inn på valgte kriterier gjennom teoretiske eller praktiske vurderinger (Howitt & Cramer, 2011). Dette betyr nærmere at en predikator eller et predikatorsett, fra ligningen, settes inn blokkvis eller stegvis i de hierarkiske modellene. Her kan for eksempel en blokk inneholde alle behovsvariablene, mens en annen blokk kan inneholde alle motivasjonsvariablene. På denne måten kan vi kontrollere om det er andre predikatorvariabler som påvirker de valgte kriteriene. Det er av den grunn fordelsmessig å sette inn demografiske variabler i første blokk, for å kontrollere om disse påvirker resultatene i dataene (Howitt & Cramer, 2011). Det kan videre foreligge tendenser for høye korrelasjoner mellom to eller flere predikatorvariabler, noe som kan være en tendens for multikollinearitet. Dette kan medføre til unøyaktige estimater som følge av at standardfeilene øker i takt med tendensens relevans. Ved analyse av variansinflasjon (VIF) indikerer verdier over 5 en tendens for multikollinearitet (Christophersen, 2012). Disse verdiene fra vår hierarkiske regresjonsanalyser vil oppgis i resultatdelen.

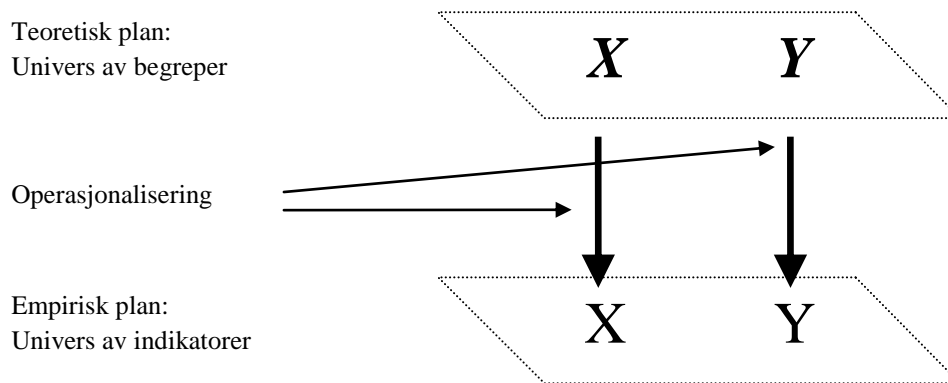
Etter å ha undersøkt for mulige tendenser for multikollinearitet kan vi analysere fellesvariansen mellom samvariasjonene. Ettersom den kvadrerte fellesvariansen kan forekomme systematisk for høyt, kan det være mer hensiktsmessig å se på den korrigerede determinasjonskoeffisienten justert r^2 , som tar hensyn til antallet uavhengige variabler (Christophersen, 2012). I denne sammenheng vil den justerte fellesvariansen ses opp mot multippel r , hvilke baserer seg på samme prinsipp som Pearsons r , hvor korrelasjonen mellom kriteriet og predikatorer tallfestes. Videre vil vi oppgi F -verdien som viser til forholdet i variansene i den systematiske variansen av predikatorvariablene med den tilfeldige variansen, som er restleddet (Christophersen, 2012). Med disse statistiske måleprosedyrene vil vi presentere hovedtendensene i våre hierarkiske regresjonsanalyser under kapittel 8.

7.2.3 Begrepsvaliditet: Hva inneholder samvariasjonene?

I våre hypoteser disponerer vi over en del begreper som innbefatter spesifiserte teoretiske fenomener. Vi ønsker å foreta slutninger mellom disse teoretiske fenomenene og det vi gransker, noe som kan være fundamentalt før vi trekker slutninger om samvariasjoner. Imidlertid ligger det til grunn essensielle kvalitetskrav som bør tas med i betraktning ved eventuelle begrepsmessige slutninger. Dette angår kvalitetskravet begrepsvaliditet, hvor man ønsker å foreta begrepslutninger fra observerbare indikatorer til ikke-observerbare begreper (Kleven, 2008). Begrepsvaliditet indikerer overensstemmelse mellom den teoretiske definisjonen av et begrep og den planlagte operasjonaliseringen av samme begrep. I denne sammenheng brukes observerbare indikatorer for å fange opp faktiske forhold fra virkeligheten, som et uttrykk for et begrep som ikke er direkte observerbart (Kleven, 2002). Et begrep som operasjonaliseres i en undersøkelse av kognitiv atferd representerer teoretiske konstruksjoner, som i all hovedsak er uobserverbare, abstrakte begreper. Det er av den grunn nødvendig med dekkende indikatorer som kan representere disse begrepene ved undersøkelser og målinger (Kleven, 2002). Eksempelvis anvender vi i vår undersøkelse en standardisert skala med åtte indikatorer som kan avspeile det abstrakte begrepet “oppfattet autonomistøtte”.

Billedlig forklart kan begrepene anses som et univers av begreper på et teoretisk plan, som er parallelt med et univers av indikatorer på et empirisk plan. Se figur 3. for illustrasjon hentet fra Kleven (2002, s. 143). Mellom disse gjensidige universene foreligger det en kobling, hvor det eksisterer ulike operasjonaliseringsprosedyrer i et operasjonsunivers.

Operasjonsuniversets hensikt er da å binde sammen teoriuniversets eventuelle begrep *X* eller *Y* og indikatoruniversets eventuelle indikator *X* eller *Y* (Kleven, 2002). Av den grunn kan det være essensielt at operasjonaliseringsprosedyren er tilstrekkelig pålitelig for at begrepene og indikatorene kan gjenspeile hverandre.



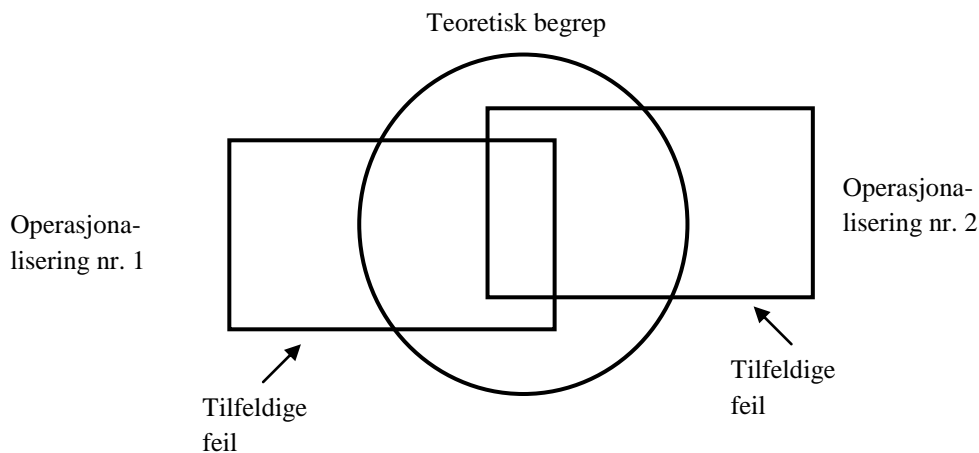
Figur 3: Illustrasjon av begrepsoperasjonalisering hentet fra Kleven (2002, s. 143).

Oppstår det derimot trusler mot begrepsvaliditet reduserer dette samsvaret mellom universene i datasamlingen som er foretatt. Disse truslene kan skyldes tilfeldige og systematiske målingsfeil (se figur 4 for illustrasjon) som kan ha oppstått i besvarelsen av spørreskjemaet. Tilfeldige målingsfeil innebærer feil som oppfører seg tilfeldig, for eksempel gjennom flaks eller uflaks, og jevner seg ut i det lange løp. Dette i motsetning til systematiske målingsfeil som oppfører seg konsekvente, og derav gjenspeiler dette gjentakende mønster (Kleven, 2002). Samtidig kan systematiske målingsfeil skyldes at indikatorene ikke får med seg hele kompleksiteten ved et uobserverbart begrep, og dermed gir en underrepresentasjon av det teoretiske begrepet. Det kan likeledes være andre irrelevante elementer rundt begrepet som forstyrrer resultatene, og dermed gir skjevheter (Kleven, 2002). Det kan ytterligere oppstå en fare for feiltolkninger om de observerbare indikatorene uttrykker andre forskjellige begreper (Kleven, 2008).

Det er essensielt å poengtere at det kan være vanskelig å skille mellom disse feilkildene i praksis. Likningen for å undersøke om de observerte resultatene innehar målingsfeil er som følgende:

$$\text{Observert skåre} = \text{valid skåre} + \text{systematiske feil} + \text{tilfeldige feil}$$

Herunder symboliserer observerte skåre resultatene fra datainnsamlingen, mens valid skåre symboliserer svaralternativene på skårene (Kleven, 2002). Eksempelvis kan jobbintervju representere observerte skåre, hvor prefererte egenskaper representerer valid skåre. Resultatet kan bli forstyrret av observasjonen av prefererte egenskaper, ved siden av sosial angst, som representerer systematiske feil, og dagshumør, som representerer tilfeldige feil.



Figur 4: Illustrasjon av systematisk og tilfeldig målingsfeil hentet fra Kleven (2002, s.152).

Når det dreier seg om i hvilken grad data er fri for tilfeldige målingsfeil omfatter dette reliabilitetsspørsmålet (Kleven, 2002). I kvantitativ forskning kan ulike metoder for korrelasjons- og faktoranalyser også benyttes i valideringsprosessen for å vurdere om det operasjonaliserte begrepet kan samsvare med det teoretiske begrepet (Kleven, 2008). Før disse presenteres vil vi se på relevante trusler mot begrepsvaliditet.

Trusler mot begrepsvaliditet

Det er oppgitt flere trusler mot begrepsvaliditet i Cook og Campbell sitt validitetssystem. Trusselen evalueringforståelse dreier seg om at informanter bevisst hva undersøkelsen måler, og derav kan svarene bli fargelagt av det han tror undersøkeren vil ha svar på. Denne trusselen representerer effektsiden ved begrepsvaliditet (Lund, 2002). Eksempelvis i forbindelse med selvrapporterte spørreskjemaer som undersøker atferd kan det forekomme en tendens for konsistenseffekt. Her er respondenter opptatt av at det er samsvar mellom deres tanker og de holdninger som undersøkelsen etterspør, noe som ikke nødvendigvis reflekterer realiteten (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Likeledes indikerer studier at respondenter kan ha en tendens til å besvare i lys av sosial forventning. Det vil si at besvarelsen preges av at respondenten forsøker å sette seg selv i bedre lys med henblikk på hva som er kulturelt akseptabelt og passende atferd (Podsakoff et al., 2003). Samtidig, når det angår måling av ledere respondentene kjenner, kan besvarelsen preges av mildhets bias. Det

vil si at besvarelsen ikke er nøytral i den forstand at respondenten har allerede et eksisterende bilde av lederen som kan påvirke besvarelsen (Podsakoff et al., 2003).

Trusselen hypotesegjetting innebærer en atypisk holdning eller placeboeffekt som kommer av informantenes forventninger om hva som er formålet med undersøkelsen (Lund, 2002). Eksempelvis indikerer studier at undersøkelser som har spørsmål som er blant annet er rettet mot lederatferd og jobbtilfredshet, kan ha respondenter som har dannet implisitte teorier og forutser illusoriske korrelasjoner mellom indikatorene (Podsakoff et al., 2003). Trusselen eksperimentatorforventning omhandler at forskeren ubevisst avslører formålet med undersøkelsen, som kan påvirke verifiseringen av hypotesene (Lund, 2002). Her kan for eksempel vår tittel og introduksjonstekster i nettskjemaet ha vært avslørende (se kap. 7.1). Trussel generell oppmerksomhet innebærer at oppmerksomheten informantene får har en innvirkning på måling av effekten (Lund, 2002). I denne sammenheng indikerer studier at respondenter kan ha en tendens for likegyldighet ved avkrysning i besvarelsen. Det vil si at respondentene viser eksempelvis vilkårlig enighet med et utsagn uavhengig av innholdet. Videre kan både den generelle og forbigående humørtilstanden hos respondentene påvirke besvarelsene (Podsakoff et al., 2003). Det vil si at respondentenes positive eller negative syn på dem selv og verden kan påvirke avkrysningen i spørreskjemaet. For øvrig, de tre sistnevnte truslene representerer trusler på årsakssiden ved begrepsvaliditet (Lund, 2002).

Faktoranalyse: Hva måler indikatorene?

I arbeidet med å undersøke om de ulike indikatorsettene representerer de tilsvarende operasjonaliserte begrepene, har vi benyttet oss av en delvis spesifisert eksplorerende faktoranalyse (EFA). EFA viser om indikatorene som måler et empirisk begrep uttrykker en tilfredsstillende operasjonalisering av dette begrepet (Christophersen, 2012). Dette betyr at EFA utforsker strukturen av dataene, ved å forenkle en kompleks datamatrix gjennom å gruppere indikatorer for å danne en samlet faktor. Ettersom vi har et teoretisk grunnlag for samtlige operasjonaliserte begreper, kan vi spesifisere antallet på faktorene i analysen ved å tilpasse den beste passende faktoren (Howitt & Cramer, 2011).

Det er flere punkter som kan gi en pekepinn om indikatorene til et begrep måler det samme. Først og fremst indikerer Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) om indikatorene egner seg for faktoranalysen. KMO bør ha en større verdi enn .50. Her er Kaisers kriterium at eigenvalue over 1 gir tilfredsstillende faktorer, hvorav eigenvalue indikerer

verdien av den totale variansen som indikatorsettet deler (Christophersen, 2012). Dette fører til neste punkt, nemlig fellesvariansen, også betegnet som kommunalitet. Fellesvariansen på et indikatorsett indikerer om ladningene på de ulike indikatorene er begrepsvalid. Dette er fundamentalt for faktoranalysen, hvor indikatorladningene bør helst utgjøre over 50 % i kommunalitet. I denne sammenheng er faktorladninger over .70 tilfredsstillende, mens faktorladninger under .30 er mindre dekkende på bakgrunn av at kommunaliteten er henimot 10 % (Christophersen, 2012). Faktoranalyse impliserer da at indikatorer som korrelerer eller ligger sterkt på en predikert “superfaktor” definerer denne faktoren (Howitt & Cramer, 2011). Det vil si at disse gjeldende indikatorene muligens operasjonaliserer et felles begrep. Her kan det være essensielt å påpeke at faktoranalyse skiller seg noe fra andre statistiske analyser, da metode innbefatter en del subjektive fortolkninger underveis i analysen (Howitt & Cramer, 2011).

Reliabilitet: Hva måler indikatorsettet?

I vår undersøkelse foreligger det en del multiple-indikator operasjonaliseringer på flere teoretiske og psykologiske konstruksjoner. Eksempelvis har ytre motivasjon hele fire distinkte, men også komplementære indikatorsett. For å undersøke om disse skalaene har en pålitelig konstruksjon, tester vi ut reliabiliteten ved de ulike subskalaene etter faktoranalysene. Reliabilitet estimerer hvorvidt dataen er fri for tilfeldige målingsfeil. Jo mindre dataene viser tendens for tilfeldig målingsfeil, dess nærmere er man den “sanne” skåren ved et fenomen (Kleven, 2002). En vanlig metode for å undersøke reliabiliteten på et indikatorsett er å analysere koeffisient eller Cronbachs alfa (α), som også går under navnet indre konsistens (Schmitt, 1996). Den indre konsistensen på et indikatorsett indikerer hvor sterk interkorrelasjonen er mellom indikatorene. Med andre ord indikerer dette om indikatorsettet i en skala måler det samme begrepet. Herunder viser alfa gjennomsnittet på alle mulige kombinasjoner på split-half koeffisienter justert for lengden i en skala, som tilsvarende korrelasjonen mellom den totale skåren på den ene halvdel av indikatorene med den totale skåren på den andre halvdel (Howitt & Cramer, 2011).

Således representerer koeffisient alfa den indre konsistensen for homogene indikatorsett, hvor verdien kan variere mellom 0 og 1. I likhet med estimering av samvariasjoner brukes korrelasjonskoeffisienter som indekser på reliabilitet (Howitt & Cramer, 2011). Generelt sett er en alfaverdi på .70 eller høyere ansett som en tilfredsstillende måling på indre konsistens

(Howitt & Cramer, 2011). Imidlertid kan det være essensielt å poengtere at høy indre konsistens ikke nødvendigvis behøver å tilsvare med et homogent begrep. Cronbachs alfa er derav ikke en måling av homogenitet eller endimensjonalitet av et indikatorsett, men viser heller til interrelasjonen på indikatorsettet i et målingsverktøy. Til tross for dette, er det ikke nødvendig at alfa-verdien må være minst .70 for å ha en tilfredsstillende indre konsistens, da mindre verdier av alfaen i enkelte tilfeller kan fremdeles være tilstrekkelig (Schmitt, 1996).

7.2.4 Ytre validitet: Kan begrepene i samvariasjonene generaliseres?

Gyldigheten av slutninger ved ytre validitet angår spørsmål om generalisering og overførbarhet fra den observerte konteksten til en bredere kontekst (Kleven, 2008). I den innværende undersøkelsen angår dette generalisering fra et utvalg med fredskorpsdeltagere til populasjonen arbeidstakere som utveksler. Her ønsker vi da å foreta gyldige slutninger i den virkelige verden som særpreges av variabilitet på tvers av tid og rom. Vi anvender statistiske formler som forenkler et kompleks datasett for å beskrive hovedtendensene og variabiliteten på utvalget fra den gitte populasjonen (Howitt & Cramer, 2011). Av den grunn har de øvrige statistiske, kausale og begrepslutninger en vesentlig rolle ved overveielser om generalisering.

Det er behov for tilstrekkelig forkunnskap om teori, aktuell forskning og et gjennomtenkt formål ved grundig vurdering av ytre validitet (Lund, 2002). Ønsker man å foreta generaliserbare slutninger fra en populasjon bør disse slutningene representere mest mulig de ulike undergruppene ved en populasjon på tvers av tid og situasjoner (Lund, 2002). Dette tilsvarer at utvalget bør ideelt sett representere de typiske egenskapene ved en gitt populasjon. Imidlertid kan det inntreffe både typiske og atypiske egenskaper ved utvalget. Av den grunn er det ikke vanlig å konkludere om overførbarhet, da dette krever grundige beskrivelser av både mulige likheter og ulikheter av personer, situasjoner og tiden (Kleven, 2008). Følgelig vil vi sammenligne vår undersøkelse med tidligere forskningsresultater.

Et elementært prinsipp ved generalisering er at utvalg og populasjoner er statistiske utvalg og populasjoner, som er til syvende og sist alle skårene på spesifikke variabler (Howitt & Cramer, 2011). Dette fører til at vi ønsker å generalisere de statistiske skårene som vi samler inn på en variabel over til den statistiske populasjonen som representerer fredskorpsdeltagere. Det vil si, at slutningsstatistikken som vi legger frem i resultatdelen behøver nødvendigvis ikke å generaliseres til fredskorpsdeltagere generelt, men de statistiske egenskapene eller tallstørrelsene disse representerer. Her inkluderer egenskapene deriblant gjennomsnitt, standardavvik og variabilitet av skårene som er presentert ovenfor. Disse egenskapene ønsker man så å generalisere over til egenskapene ved populasjonen det er tatt fra (Howitt & Cramer, 2011). Det er derfor statistiske slutninger, som angår standardfeil, signifikanstesting og varians, er viktig i generaliseringsprosessen.

Trusler mot ytre validitet

På grunn av at vi vektlegger en tilfeldig individutvelgning framfor tilfeldig individfordeling på forskningsbetingelser, kan ytre validitet ofte gå på bekostning av indre validitet i et korrelasjonsdesign (Lund, 2002). Dette betyr at det er en større sannsynlighet for at slutninger om generaliseringer er mer solid, enn slutninger om indre validitet i vårt tilfelle. Til tross for dette kan det foreligge trusler mot ytre validitet.

Tatt alt i betraktning, tilsvarer en god ytre validitet at de statistiske sammenhengene fra forskningsproblemet kan generaliseres til bestemte individer, situasjoner og tid (Lund, 2002; Kleven, 2002). Likeledes omhandler generaliseringsproblematikken om hvorvidt forskningsproblemet kan over-generaliseres i bredde og lengde (Lund, 2002), for eksempel overførbarheter på tvers av kulturer. For å redusere feilkilder ved ytre validitet bør de ulike faktorene som kan utfordre generaliseringene tas i betraktning. Trusselen om ikke-representativ individutvalg representerer skjevhet i populasjonsutvalget som kan oppstå ved blant annet lav svarprosent ved frivillig forskningsdeltagelse (Kleven, 2002). Dette angår nærmere sagt til-generalisering. Trusselen om interaksjon mellom uavhengig variabel og individer, situasjoner og tid omfatter varierende kausaleffekt eller relasjoner ved overgeneraliseringene, og er utslagsgivende for de to andre truslene. Trusselen om individhomogenitet fremstiller en ensartet gruppe som kan føre til at de kausale resultatene ikke lar seg over - generalisere til andre persontyper (Lund, 2002).

7.3 Utvalg

Vårt utvalg består av informanter fra utvekslingsordningen til Fredskorpset (FK). Informantene er personer som deltar i utvekslingsordningen og ikke nødvendigvis arbeidstakere som er direkte tilknyttet til organisasjonen FK. Ansatte som er direkte tilknyttet FK administrerer utvekslingsordningen, hvilket inkluderer relasjonsbyggingen mellom enkeltpersoner, organisasjoner og institusjoner i både Norge og utviklingsland (Brønnøysundregistrene, 2013). Enkeltpersonene er da gjerne fredskorpsdeltagere og fortrinnsvis arbeidstakere som utveksler på tvers av landegrensler.

Organisasjoner og institusjoner som fredskorpsdeltagerne er innordnet i, er FKs partnere i utvekslingsordningen, og det er de som stort sett tar seg av rekrutteringen av deltakere (Fredskorpset, 2012). FK vektlegger blant annet at partnerne er hovedsakelig ikke er profitbasert, hvor sysselsettingen ikke bidrar til ubalanse i det lokale arbeidsmarkedet. Formålet er å styrke virksomhetene i partnerskapet, samt fremme den økonomiske utviklingen i sivilsamfunnet. Av den grunn prioriterer FK å danne partnerskap med de minst utviklede land og Norge. I 2012 var disse sør-partnere i utviklingslandene henholdsvis fordelt i regionene Asia med 37 %, Øst-Afrika med 32 %, sørlige Afrika med 20 %, Latin-Amerika med 9 % og Vest-Afrika med 2 %. Prosentandelen kan gjenspeile hovedtendensen i FKs fordeling av prioriterte områder i sør (Fredskorpset, 2013a), ved siden av Norge. Det er en stor spredning i nasjonalitet og yrkesvalg når det gjelder fredskorpsdeltagere som en gruppe, samtidig er det en balanse i kjønnsfordelingen (Fredskorpset, 2012). Dette kan forsterke relevansen for at vårt utvalg kan representere et bredere utvalg av arbeidstakere generelt.

Vi har derimot ikke tilstrekkelig informasjon om hvilke slags arbeidsoppgaver det vektlegges hos de spesifikke partnerne. Imidlertid fremstiller FKs Nøkkeltal at områdene innenfor helse inkludert HIV/AIDS (22 %), næringsutvikling inkludert jordbruk (20 %), miljø og klima (11 %), godt styresett inkludert media og HR (10 %), kultur og idrett (6 %), kvinner og likestilling (6 %), utdanning (4 %), fredsbygging (3 %) og annet (18 %) prioriteres i utvekslingsarbeidet (Fredskorpset, 2013a). Her utveksler FK tilsynelatende ulike yrkesgrupper som kan gjenspeile et mangfold av aktører, det være seg unge aktivister, lærere, leger, fysioterapeuter, ingeniører, fotballtrenere, bilmekanikere, fiolinister og journalister (Bjørge, 2013). Et eksempel på hvordan en utveksling kan foregå er at to førskolelærere bytter

plass og utveksler på tvers av landegrensene mellom partnere, for eksempel fra Nicaragua og Norge. Her har deltagerne inngått en kontrakt mellom de primære partnerne som er institusjonene de reiser til, hvor disse har en bindende kontrakt med FK. Kontraktene kan derimot reguleres av nasjonal lovgivning og lokale særavtaler (Fredskorpset, 2013b).

Fredskorpset råder i dag over fire ulike utvekslingsprogrammer i utvekslingsordningen. *Nord-Sør program* foregår mellom Norge og utviklingsland, mens *Sør-Sør program* foregår mellom utviklingslandene. Programmene er hovedsakelig forbeholdt aldersgruppen 22-35 år. *FKs helseutvekslingsprogram (Esther)* omfatter et europeisk nettverk av land og helseinstitusjoner, som yter personellbistand ved å samarbeide med sykehus i u-land (Bjørge, 2013). *FKs Ung program* er rettet mot ungdom i aldersgruppen mellom 18-25 år, hvor partnerskapet er inngått mellom Norge og utviklingslandene. Det nedlagte *Senior programmet* inkluderer derimot deltagere i aldersgruppen som er over 35 år (Fredskorpset, 2012).

I perioden mellom 2001 og 2012 har det utvekslet hele 5196 fredskorpsdeltagere, hvor det henimot 400 partnere årlig fordelt over flere land. For å dekke et bredt utvalg, falt utvalget på personer med utreise fra år 2010 med 546 fredskorpssere, 2011 med 577 fredskorpssere og 2012 med 584 fredskorpssere, samt utreise i begynnelsen av år 2013 med 15 fredskorpssere. Samlet sett har vi fått besvarelse av totalt 474 respondenter av 1722, hvor aldersgruppene 18-25 år utgjør 30,8 %, 26-30 år utgjør 34,2 %, 31-35 år utgjør 21,9 %, og respondenter over 35 år utgjør 12 % av utvalget.

Etter substansielle vurderinger har vi utelukket enkelte demografiske variabler, henholdsvis alder, oppstart, aktivitetsstatus, varighet, retning og program. Dette med bakgrunn i at disse variablene gir verken ytterligere dybde i analysene eller er målt hensiktsmessig. Se appendiks B for resultater fra disse variablene. De variabler som er tatt med for videre analyse er kjønn, utdanningsnivå og de landområder vi presenterer nedenfor. Etter å ha foretatt en missing-value analyse, samt utelatt besvarelsene som ikke er knyttet til de valgte landområder, faller utvalgsstørrelsen på 432 besvarelser. Årsaken for utelatelsen vil avklares nedenfor. For øvrig er det av disse respondentene er 50,5 % kvinner, mens 49,5 % er menn. Noe som gjenspeiler FKs prioritering av kjønnsbalanse blant sine deltagere (Fredskorpset, 2013a). Når det gjelder utdanningsnivå har 24,7 % avkrysset på vitnemål fra videregående skole, 49,1 % på bachelorgrad, 24,4 % på mastergrad, 0,9 % på doktorgrad, mens 0,9 % har avkrysset på ingen utdanning.

7.3.1 Landområder

I undersøkelsen spurte vi om hvilke land informantene reiser fra og til i utvekslingen. Vi har valgt å analysere kun landene de reiser fra, da de kan belyse mulige regionale forskjeller. Videre har vi kategorisert landene etter landområder, på grunn av at enkelte land i vår undersøkelse er representert med kun et fåtall av respondenter. Vi deler utvalget i seks områder, henholdsvis Norge ($n = 133$), Asia ($n = 131$), Øst-Afrika ($n = 110$), sørlige Afrika ($n = 54$), Vest-Afrika ($n = 4$) og Latin-Amerika ($n = 28$). Se appendiks C for landkategorisering.

Vi har imidlertid omkodet områdene etter kontinenter som innbefatter Norge ($n = 133$), Asia ($n = 131$) og hele Afrika ($n = 168$) samlet. På grunn av at landkategoriene Latin-Amerika og Vest-Afrika består av få deltakere, har vi utelatt førstnevnte mens sistnevnte er slått sammen med de øvrige landområdene fra Afrika. Videre påviste deskriptiv statistikk og multikollinearitetsanalysen tendenser for store skjevhetsverdier eller multikollinearitetsverdier med sørlige Afrika, Vest-Afrika og Latin-Amerika alene. Dette er noe som kan gå utover senere slutningsstatistikk (Howitt & Cramer, 2011).

Følgende er den nye variabelen *landområder*, hvor skalaverdiene tilsvarer 1 for Afrika, 2 for Asia og 3 for Norge. I den nye landområdevariabelen inkluderer derimot verdien Norge landet Norge, mens verdien Asia inkluderer landene Armenia, Bangladesh, Bhutan, Filippinene, India, Indonesia, Kambodsja, Kina, Laos, Malaysia, Maldivene, Myanmar (Burma), Nepal, Palestina, Sri Lanka, Thailand og Vietnam. Verdien Afrika inkluderer landene Burundi, Etiopia, Ghana, Kamerun, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mosambik, Namibia, Rwanda, Sudan, Sør-Afrika, Tanzania, Uganda, Zambia og Zimbabwe.

7.3.2 Frafall

I utgangspunktet er det registrert totalt 1722 fredskorpsdeltagere i utreiseperioden som vi har tatt utvalget fra. Lenken til spørreskjemaet ble derimot utsendt til kun 1712 e-postadresser. Uoverensstemmelsen mellom disse tallene kan skyldes forholdet mellom informanter og

antallet på deres utvekslinger. Samtidig ble det umiddelbart returnert 137 e-poster ved utsendelsen, noe som kan skyldes tekniske problemer og utdaterte e- postadresser. Dette tilsier at hele 147 av informantene vi har basert utvelgelsen på, har ikke mottatt forespørselslenken og representerer en tilfeldig frafallsgruppe (Lund, 2002). Følgelig kan 1575 informanter ha mottatt forespørsel per e-post, og av disse er det 474 respondenter.

Dette tilsvarer en svarprosent på 30,1 %, mens hele 69, 9 % av informantene kan utgjøre systematiske frafall i utvalget. Denne lave svarprosenten kan da føre til at trusselen om ikke-representativ individutvalg kan være reelt i vårt tilfelle, og kan representere skjevhet i populasjonsutvalget. I samme lys kan dette lede til trusselen individhomogenitet, hvor vi kun har fanget opp en ensartet gruppe fra populasjonsutvalget. Her kan også trusselen om selvseleksjon fra indre validitet ha en sentral rolle, om dette viser til karakteristiske ulikheter mellom informantene som har valgt å besvare og de som ikke har valgt å besvare.

Det er flere punkter som kan være utslagsgivende for frafallet. For det første kan besvarelsen av undersøkelsen oppleves som kjedelig, ubehagelig (Lund, 2002), irrelevant og lite meningsfylt (Hellevik, 2011) for informantene. Her kan blant annet språkbarrierer gå utover meningsinnholdet. Disse aspektene kan også føre til at hele eller deler av undersøkelsen besvares tilfeldig. For det andre kan en slik nettundersøkelse oppleves mindre personlig, hvor man føler seg mindre forpliktet til å besvare undersøkelsen (Lund, 2002). Eksempelvis kan henvendelser fra deltagerens vertsorganisasjon, som de har et primært tilknytningsforhold til, oppleves mer personlig framfor henvendelser fra FK, og især fra fremmede masterstudenter som oss. Disse punktene om villigheten fordrer således metodiske dilemmaer som kan gå utover utvalgets representativitet (Hellevik, 2011). For det tredje kan de miljømessige egenskapene ved utvalget forklare hvorfor det er kun 474 respondenter, da store deler av utvalget kan komme fra de minst utviklede landene. I samråd med FK kan eksempelvis lokale begrensninger på internetttilgang og teknisk tilgjengelighet hindre deltagerne til å besvare nettskjemaet. Det kan rimeligvis være andre faktorer som indikerer årsakene til dette frafallet i vår undersøkelse som vi ikke har tatt med i betraktning.

7.4 Målingsverktøy og variabelanalyse

Målingsverktøyene som vi har anvendt i undersøkelsen er hovedsakelig fem standardiserte skalaer. De ulike skalaene er i utgangspunktet formulert på engelsk, hvorav enkelte kontekstbaserte skalaer har tilrettelagt for at forskere skal kunne tilpasse deler av spørsmålstekstene. Vi har unnlatt å endre på spørsmålene og svaralternativene i sin originale stand, bortsett fra enkelte introduksjonstekster for å tilpasse forholdene rundt vårt utvalg. Følgelig er hele spørreundersøkelsen på engelsk på grunn av informantenes spredte språkbakgrunn.

Spørsmålene i spørreundersøkelsen (se appendiks D) utgjør totalt 76 spørsmål, som inkluderer 11 demografiske spørsmål. Gjennom samarbeid og veiledning med FK har vi utarbeidet disse demografiske spørsmålene i samsvar med deres prosedyrer og praksis. Mesteparten av de demografiske spørsmålene er preget av tilpassede svaralternativer som valgfritt kan avkrysses, mens spørsmål som angår land har et nedtrekksvindu med opptil 45 svaralternativer. Det eneste tilfellet der informantene har mulighet til å skrive fritekst, er under spørsmålet “*other country*”. Det kan videre være hensiktsmessig å se på hvordan de valgte variablene fra skalaene er operasjonalisert i første omgang, for deretter å belyse eventuelle svakheter og begrensninger ved dataene. Det er av den grunn nødvendig med en grundig analyse av begrepene som skal operasjonaliseres, for å undersøke om indikatorene fra de anvendte skalaene gir en adekvat “måling” av et begrep (Kleven, 2002).

Vi vil først presentere de anvendte standardiserte skalaene, før vi går videre inn på begrepsslutninger. De kommende operasjonaliserte begrepene fra skalaene er stort sett blitt presentert og diskutert som teoretiske begreper under kapittel 3 og 4, men vil her presenteres som empiriske begreper. Her er det viktig å påpeke at formuleringene som er knyttet til likert-skalaene under de ulike skalaene varierer, noe som kan ha påvirket intensjonen bak avkryssningene.

I første rekke har vi anvendt faktoranalyse for å undersøke begrepsoperasjonalisering på de ulike variablene. Deretter har vi supplert med en reliabilitetsanalyse for å undersøke instrumentenes pålitelighet og den indre konsistensen på indikatorsettene fra faktoranalysen. Det må påpekes her at reliabilitetsanalyse kun bør foretas ved sikkerhet om at det

operasjonaliseres ett begrep. Vi har i tillegg anvendt en korrelasjonsanalyse på indikatorsettene for å belyse begrepenes operasjonaliserte egenart (Johnston & Finney, 2010). Underveis i samtlige analyser har vi foretatt en substansiell vurdering av indikatorene, hvor vi eventuelt utelater enkelte indikatorer for videre analyse. Før vi danner sumskårer etter disse vurderingene, har vi foretatt en missingvalue-analyse hvor vi erstatter missing-verdiene. Vi har brukt databehandlingsprogrammet IBM SPSS Statistics 20.00 for kvantitativ dataanalyse, ved å overføre alle besvarte skalaer fra nettskjemaet direkte til SPSS.

7.4.1 Basic Need Satisfaction at Work Scale

Gjennom flere studier er det undersøkt om de tre grunnleggende psykologiske behovene blir tilfredsstillt i en arbeidskontekst (Deci & Ryan, 2002) og som et resultat av dette er Basic Needs Satisfaction at Work Scale (BNSW) utviklet (Ilardi et al., 1993; Kasser, Davey, & Ryan, 1992). BNSW skalaen er basert på selvbestemmelsesteorien og innehar hele 21 indikatorer (se appendiks E). Av disse omfatter det tre subskalaer som representerer henholdsvis de tidligere redegjorte behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Deltagerne på undersøkelsen ble bedt om å angi på en skala hvor sant hvert oppgitte utsagn er, basert på deres erfaringer fra vertsorganisasjonen under utvekslingen. Her skaleres påstandene med en 7 Likert-skala, hvor 1 tilsvarer “*Not at all true*”, 4 tilsvarer “*Somewhat true*” og 7 tilsvarer “*Very true*”.

Et eksempel på indikatorene av variabelen *tilhørighet* er “*People at work care about me*”. Et eksempel på indikatorene av variabelen *kompetanse* er “*When I am working I often do not feel very capable*”. Et eksempel på indikatorene av variabelen *autonomi* er “*I am free to express my ideas and opinions on the job*”. Her er det ni indikatorer av indikatorsettet som må reverseres før analyse av dataene, som følge av negative formuleringer. Høye skårer hovedsakelig indikerer større grad av tilfredsstillelse av disse behovene. Deltagere som ikke hadde påbegynt utvekslingen ble oppfordret til å basere besvarelsen på deres nåværende arbeid hjemme. Dette gjelder imidlertid et fåtall av hele utvalget som er ikke betydelig utslagsgivende. For å undersøke skalaenes multidimensjonalitet har vi følgende foretatt en eksplorerende faktoranalyse, reliabilitetsanalyse og korrelasjonsanalyse av dataene.

Faktoranalyse av BNSW

I den eksplorative faktoranalysen av BNSW har vi brukt ekstraksjonsmetoden Maximum Likelihood (ML) med oblimin rotasjon, som er basert på Kaiser normalisering. På bakgrunn av at Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) har en verdi på .885, er indikatoren egnet for videre faktoranalyse. Før det er foretatt en oblimin rotasjon oppgis det 4 faktorer som har en egenvalue over 1, som predikerer en kommunalitet på 43,20 %. Etterfølgende har vi foretatt oblimin rotasjon med både fire, tre og to fastsatte faktorer, da faktoranalysen ikke gav en ren én superfaktor som det operasjonaliserte begrepet ønsker i utgangspunktet å kvantifisere. Hovedtendensen på disse tre strukturmatrisene antyder at indikatorene *uten* reverseringer ligger på én felles faktor. Likeledes ligger indikatorene *med* reverseringer på én felles faktor. Med andre ord genererer ikke analysen de klare operasjonaliserte begrepene fra subskalaene i henhold til den teoretiske definisjonen. Nedenfor viser tabell 1 faktorladningene med tre fastsatte faktorer fra strukturmatrisen. Matrisen antyder at de ikke – reverserte indikatorene ligger på faktor 1, mens de reverserte indikatorene ligger hovedsakelig på faktor 2 med enkelte kryssladninger på faktor 3.

Teoretisk sett kan BNSW skalaen måle det unidimensjonale begrepet grunnleggende behov, samtidig kan skalaen representere multiple konstruksjoner, henholdsvis behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Johnston & Finney, 2010). Til tross for disse resultatene velger vi likevel å måle subskalaene videre med reliabilitetsanalyse for tre distinkte begreper for å undersøke om denne tendensen holder seg.

Tabell 1

Strukturmatrise av Basic Need Satisfaction at Work Scale med 3 faktorer.

	Faktor		
	1	2	3
Autonomi 3	.701		-.356
Autonomi 5	.657		-.310
Autonomi 1	.515		-.322
Autonomi 6	.393		
Autonomi 7 (reversert)	-.310	.454	
Autonomi 2 (reversert)		.385	
Autonomi 4 (reversert)		.310	
Kompetanse 4	.697		-.436
Kompetanse 3	.695		-.367
Kompetanse 2	.621		-.308
Kompetanse 6 (reversert)	-.277	.539	.400
Kompetanse 1 (reversert)		.411	.341
Kompetanse 5 (reversert)	-.346	.400	.360
Tilhørighet 5	.784		
Tilhørighet 1	.747		
Tilhørighet 8	.736	-.243	.227
Tilhørighet 4	.729		-.258
Tilhørighet 2	.481		
Tilhørighet 7 (reversert)	-.305	.645	
Tilhørighet 3 (reversert)		.434	
Tilhørighet 6 (reversert)	-.240	.414	

Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood.

Rotasjonsmetode: Oblimin with Kaiser Normalization.

Reliabilitets- og korrelasjonsanalyse

I reliabilitetsanalysen var koeffisient alfa kalkulert for subskalaene, hvor indikatorsettene Kompetanse har $\alpha = .70$ og Tilhørighet har $\alpha = .73$ som antyder en moderat indre konsistens. Dette kan antyde at 70 % av variansen til indikatorsettet kompetanse og 73 % av variansen til indikatorsettet tilhørighet er sann varians (Christophersen, 2012). Indikatorsettet autonomi indikerer derimot en lav indre konsistens hvor alfaverdien er .55. Herunder viser det seg at

indikatoren autonomi 2 (“*I feel pressured at work*”) avviker i stor grad med de øvrige indikatorene. Cronbachs alpha har påfølgende en høyere verdi for det nye indikatorsettet Autonomi, hvor $\alpha = .60$ uten autonomi 2. Vi har dermed valgt å utelate autonomi 2 for videre analyse, hvor det indikeres at 60 % av variansen til indikatorsettet autonomi er sann varians. På bakgrunn av de relative tilfredsstillende verdiene fra reliabilitetsanalysen, samt at det anbefales minst to ulike målinger av samme variabel (Kleven, 2002), velger vi å beholde de tre variablene for videre analyse. Imidlertid kan det tyde på at det er tilsynelatende problemer ved måleinstrumentet basert på faktoranalysen, med andre ord kan trusselen om instrumentering være relevant i dette tilfellet.

Det er flere studier som kritiserer skalaen for å ikke ha gjennomgått tilstrekkelige med metodiske valideringer (Dysvik et al., 2013; Johnston & Finney, 2010; Van den Broeck et al., 2010). Disse har støttet på lignende problemer som oss, blant annet at ladningene ikke ligger på konsekvente faktorer i henhold til teorien, samt at fellesvariansen på ladningene kan være lav. Andre kritiserer skalaen for å inkludere enkelte indikatorer som undersøker årsakssiden fremfor effektsiden ved tilfredsstillelsen av de grunnleggende behovene. Som følge av implikasjoner ved bruk av skalaen har enkelte forskere (Johnston & Finney, 2010; Van den Broeck et al., 2010) dannet nye validerte skalaer. Det kan tyde på at disse validerte skalaene hadde vært mer hensiktsmessig å anvende, framfor skalaen vi har benyttet oss av, da disse har gjennomgått mer konsise valideringsprosedyrer.

Når vi videre tar en korrelasjonsanalyse av de ulike subskalaene forekommer det en signifikant sammenheng mellom subskalaene Autonomi og Kompetanse ($.57, p < .01$). Det forekommer en signifikant sammenheng mellom subskalaene Autonomi og Tilhørighet ($.54, p < .01$). Korrelasjonen mellom subskalaene Kompetanse og Tilhørighet er signifikant ($.59, p < .01$). Dette tyder på at subskalaene er komplementære og ikke antitetisk, i likhet med Sheldon og Bettencourt (2002) sin studie. Som følge av resultatene fra samtlige analyser har vi laget sumskårer for alle indikatorene for subskalaene Kompetanse og Tilhørighet, mens i subskalaen Autonomi, har indikator autonomi 2 blitt utelukket i sumskåren.

7.4.2 Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale

Det eksisterer flere skalaer som måler selvbestemmelsesteoriens motivasjonsfenomener, hvilket kan være kontekstbundet. Formålet vårt er å undersøke motivasjon på en arbeidsplass, og av den grunn har vi anvendt den kontekstspesifikke Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) som er utarbeidet av Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier og Villeneuve (2009). Hensikten er å operasjonalisere de tidligere redegjorte teoretiske begrepene indre motivasjon, integrert regulering, identifisert regulering, introjeksjon regulering, eksternal regulering og amotivasjon.

Skalaen inneholder totalt 18 indikatorer som er fordelt på seks subskalaer (se appendiks F). Hver subskala presenterer sammenlagt tre indikatorer. I denne sammenheng er skalaen designet for at informantene baserer sine avkryssninger på introduksjonsspørsmålet “*Why do you do your work*”. Besvarelsene på introduksjonsspørsmålet er rettet mot alle de seks subskalaene. Her kan svaralternativene skaleres med en 7 Likert-skala, hvor 1 tilsvarer “*Does not correspond at all*”, 4 tilsvarer “*Corresponds moderately*” og 7 tilsvarer “*Corresponds exactly*”. I introduksjonsteksten til skalaen har vi etterspurt bakgrunnen for deltagernes arbeid i deres vertsland.

Et eksempel på indikatorer av variabelen *indre motivasjon* er “*Because I derive much pleasure from learning new things*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *integrert regulering* er “*Because it has become a fundamental part of who I am*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *identifisert regulering* er “*Because it is the type of work I have chosen to attain certain important objectives.*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *introjeksjon regulering* er “*Because I want to succeed at this job, if not I would be very ashamed of myself.*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *eksternal regulering* er “*For the income it provides me.*”. Til slutt, et eksempel på indikatorer av variabelen *amotivasjon* er “*I ask myself this question, I don't seem to be able to manage the important tasks related to this work*”.

Faktoranalyse av WEIMS

I vår eksplorative faktoranalysen av WEIMS har vi anvendt ekstraksjonsmetoden ML med oblimin rotasjon. Herunder indikerer tallene at skalaen egnet for faktoranalysen, da KMO har

en verdi på .865. Før rotasjon er det predikert 4 faktorer som har en eigenvalue over 1, hvor kommunaliteten utgjør 50,85 % av indikatorsettets totale varians. Ladningene på de fire faktorene etter rotasjonen anviser en tendens for at indikatorsettet Indre motivasjon og Introjeksjon regulering ligger på samme faktor. Videre ligger indikatorsettene Integrert regulering, Identifisert regulering og Eksternal regulering på samme faktor. Amotivasjon ligger selvstendig på egen faktor.

Vi har derimot valgt å foreta en rotasjon med 6 fastsatte faktorer. Dette på bakgrunn av at ladningene ikke er konsise, samt at skalaen har i utgangspunktet seks differensierte variabler. Herunder tilsvarer eigenvaluen .84 hvilke er en relativ høy verdi som er tilnærmet 1. Her kan det være vesentlig å påpeke at vi har inkludert flere faktorer enn det egentlig er behov for (Howitt og Cramer, 2011). Faktorladningene i strukturmatrisen med de seks predikerte faktorer (se tabell 3) antyder at indikatorene Indre motivasjon 1 = .595, Indre motivasjon 2 = .814 og Indre motivasjon 3 = .646 ligger på én og samme faktor. Indikatorene Integrert regulering 1 = .650, Integrert regulering 2 = .791, Integrert regulering 3 = .729 og Identifisert regulering 1 = .641 ligger på samme faktor, hvor indikatorsettet Introjeksjon regulering blant annet kryssligger på. Her er konsistensen på ladningene fremdeles noe tvetydige. Kryssladningen kan skyldes av at integrert regulering krever en høy grad av introspeksjon (de Bilde et al., 2011) hos informantene. Samtidig ligger integrert og identifisert regulering innunder den samme overordnede teoretiske reguleringsformen autonom motivasjon, og kan forklare kryssladningene.

Videre i faktoranalysen ligger indikatorene Identifisert regulering 2 = .602 og Identifisert regulering 3 = .934 på én faktor, hvorav indikatorsettet Introjeksjon regulering blant annet kryssligger på. Indikatorene Eksternal regulering 1 = .766, Eksternal regulering 2 = .983 og Eksternal regulering 3 = .504 ligger på én faktor, hvor indikatorsettet Introjeksjon regulering blant annet kryssligger på. Til slutt ligger indikatorene Amotivasjon 1 = .677, Amotivasjon 2 = .647 og Amotivasjon 3 = .647 på én selvstendig faktor.

Tabell 2

Strukturmatrise av Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale med seks faktorer.

	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
Indre motivasjon 2			.814		.343	
Indre motivasjon 3	.309	.470	.646		.406	-.519
Indre motivasjon 1			.595			
Integrert regulering 2	.319	.343	.352		.791	-.371
Integrert regulering 3	.400	.520	.314		.729	-.347
Integrert regulering 1		.396	.434		.650	-.393
Identifisert regulering 3		.934			.478	-.417
Identifisert regulering 2	.432	.602	.356		.352	-.540
Identifisert regulering 1		.336			.641	-.442
Introeksjon regulering 2	.389	.461	.340		.503	-.853
Introeksjon regulering 1	.322	.397	.305		.396	-.852
Introeksjon regulering 3	.448	.586	.336	.322	.500	-.601
Eksternal regulering 2	.983	.322			.313	-.325
Eksternal regulering 1	.766	.299		.426	.393	-.394
Eksternal regulering 3	.504	.446		.359	.458	-.502
Amotivasjon 1				.677		
Amotivasjon 2				.647		
Amotivasjon 3	.324			.647		-.315

Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood.

Rotasjonsmetode: Oblimin with Kaiser Normalization.

Hovedtendensen viser at de operasjonaliserte variablene amotivasjon og indre motivasjon ligger på rene faktorer. Teoretisk sett i forbindelse med SDT, er disse to variabler polariserende med tanke på motivasjonsperspektivet, og kan forklare hvorfor det forekommer to rene faktorer. Således, kryssligger den operasjonaliserte variabelen introeksjon regulering under den teoretiske distinksjonen som omhandler de ytre reguleringene i henhold til motivasjonsaspektet. Med andre ord inkluderer denne ytre reguleringen variablene integrert regulering, identifisert regulering, introeksjon regulering og eksternal regulering. Det at disse

representerer ytre former for motivasjon kan muligens belyse kryssladningene. På bakgrunn av disse teoretiske argumentene har vi valgt å beholde alle indikatorsettene fra skalaen for videre analyse med disse resultatene i mente.

Reliabilitets- og korrelasjonsanalyse

Reliabilitetsanalysen indikerer at hvert av indikatorsettene i skalaen er tilfredsstillende, hvor indikatorsettene Indre motivasjon har $\alpha = .71$, Integrert regulering har $\alpha = .76$, Identifisert regulering har $\alpha = .66$, Introjeksjon regulering har $\alpha = .80$, Eksternal regulering har $\alpha = .78$ og Amotivasjon har $\alpha = .69$. Disse ustandardiserte Cronbachs alphaene indikerer relativ moderat indre konsistens for de ulike operasjonaliserte begrepene som er valgt etter faktoranalysen. Følgelig kan 71 % av variansen til indikatorsettet indre motivasjon, 76 % av variansen til indikatorsettet integrert regulering, 66 % av variansen til indikatorsettet identifisert regulering, 80 % av variansen til indikatorsettet introjeksjon regulering, 78 % av variansen til indikatorsettet eksternal regulering, og 69 % av variansen til indikatorsettet amotivasjon antyde sann varians.

Videre antyder korrelasjonsanalysen (listwise) mellom disse subskalaene at subskalaen Indre motivasjon korrelerer signifikant med de øvrige variablene. Som forventet, har Indre motivasjon en negativ korrelasjon med subskalaen Amotivasjon ($-.11, p < .05$). Subskalaen Indre motivasjon korrelerer signifikant og positivt med subskalaene Integrert regulering ($.46, p < .01$), Identifisert regulering ($.44, p < .01$), Introjeksjon regulering ($.46, p < .01$) og Eksternal regulering ($.29, p < .01$). Subskalaen Integrert regulering korrelerer signifikant med subskalaene Identifisert regulering ($.62, p < .01$), Introjeksjon regulering ($.53, p < .01$) og Eksternal regulering ($.45, p < .01$). Det er derimot ingen signifikant sammenheng mellom subskalaene Integrert regulering og Amotivasjon ($.04, p < .01$). Subskalaen Identifisert regulering korrelerer signifikant med subskalaene Introjeksjon regulering ($.67, p < .01$), Eksternal regulering ($.52, p < .01$) og Amotivasjon ($.23, p < .01$). Subskalaen Introjeksjon regulering korrelerer signifikant med subskalaene Eksternal regulering ($.55, p < .01$) og Amotivasjon ($.28, p < .01$). Til slutt korrelerer subskalaen Eksternal regulering signifikant med subskalaen Amotivasjon ($.37, p < .01$).

7.4.3 The Work Climate Questionnaire

Skalaen The Work Climate Questionnaire (WCQ) er basert på selvbestemmelsesteorien, og er ofte benyttet i ulike arbeidskontekster. Her er hensikten å måle arbeidstakernes oppfattelse av autonomistøtte fra den nærmeste overordnede (Baard et al., 2004). I vårt tilfelle gjelder denne autonomistøtten fra nærmeste overordnede ved vertsorganisasjonen til de enkelte FK-deltagerne, som vi har påpekt i forklaringsteksten til skalaen.

Vi har benyttet oss av den korte versjonen av skalaen, som inneholder 6 positive formulerte indikatorer framfor de 15 indikatorene fra originalskalaen (se appendiks G). Skårene fra skalaen er beregnet gjennom å ta gjennomsnittet av de individuelle indikatorskårene. En høyere gjennomsnittsskåre indikerer at en arbeidstaker har en oppfattelse av autonomistøtte på et høyere nivå. De seks påstandene fra skalaen graderes med en 7 Likert-skala, hvorav 1 representerer “*strongly disagree*”, 4 representerer “*neutral*”, og 7 representerer “*strongly agree*”. Eksempler på indikatorer som operasjonaliserer den oppfattede autonomistøtten fra den nærmeste overordnede i skalaen er blant annet “*I feel that my manager provides me choices and options.*” og “*My manager encouraged me to ask questions.*”. Denne operasjonaliseringen av indikatorsettet betegner vi som variabelen *Oppfattet autonomistøtte* i vår datainnsamling.

Faktoranalyse

I den eksplorerende faktoranalysen av skalaen WCQ har vi brukt ekstraksjonsmetoden ML. KMO har en verdi på .921 og indikerer at indikatorene egner seg for faktoranalysen. Analysen indikerer videre at det er én faktor som har en eigenvalue over 1, hvor kommunalitet utgjør 69,3 % av indikatortsettets varians. Faktormatrisen antyder således at alle seks indikatorer fra WCQ har en tilfredsstillende og sterk ladning på én og samme predikerte faktor (se tabell 3). Følgende er verdiene på ladningene til indikatorene Oppfattet autonomistøtte 5 = .891, Oppfattet autonomistøtte 2 = .847, Oppfattet autonomistøtte 6 = .840, Oppfattet autonomistøtte 4 = .833, Oppfattet autonomistøtte 3 = .805 og Oppfattet autonomistøtte 1 = .775.

Tabell 3

Faktormatrise^a av Work Climate Questionnaire med én faktor.

	Faktor
	1
Oppfattet autonomistøtte 5	.891
Oppfattet autonomistøtte 2	.847
Oppfattet autonomistøtte 6	.840
Oppfattet autonomistøtte 4	.833
Oppfattet autonomistøtte 3	.805
Oppfattet autonomistøtte 1	.775

Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliabilitetsanalyse

I reliabilitetsanalysen av WCQ er Cronbachs alfa kalkulert for faktorskalaen og tilsvarer .93. Dette er generelt ansett for å være tilfredsstillende, og indikerer en relativ høy indre konsistens. Resultatet kan da antyde at ca. 93 % av variansen til indikatorsettet er sann (reliabel) varians. Disse tallene fra både reliabilitetsanalysen og faktoranalysen kan dermed indikere at den operasjonaliserte variabelen oppfattet autonomistøttet er tilfredsstillende, sammenlignet med den teoretiske definisjonen.

7.4.4 Zimbardo Time Perspective Inventory

For å analysere fredskorpsdeltagernes kognitive og affektive tidsorientering, anvender vi den korte versjonen av Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI) som er utarbeidet av Fieulaine, Apostolidis og Zimbardo (se appendiks H). ZTPI er opprinnelig utviklet av Gonzalez og Zimbardo i 1985, hvor den endelige versjonen er videreutviklet ved gjentagende vitenskapelige valideringer gjennom årene (Milfont et al., 2008; Zimbardo & Boyd, 1999). Skalaen har fem distinkte faktorer, henholdsvis fremtid, nåtid-hedonistisk, nåtid-fatalistisk, fortid-positiv og fortid-negativ. Disse har vi presentert som teoretiske begreper under kapittel 4.1. I samme vinkling innehar de empiriske begrepene indikatorer som representerer

proposisjoner om individuelle holdninger, preferanser og verdier, vedrørende erfaringer som er kategorisert i tidsrammer (Zimbardo & Boyd, 1999).

Den korte versjonen av ZTPI har sammenlagt 15 indikatorer fordelt på fem subskalaer (Fieulaine & Martinez, 2011). Hver subskala omfatter tre indikatorer som er påstander fra spørsmålet “*How characteristic or true is this of you?*”. Her skaleres påstander om informantenes generelle tidsorientering (de Bilde et al., 2011) med en 5 Likert-skala, hvor 1 tilsvarer “*Very untrue*”, 2 tilsvarer “*Untrue*”, 3 tilsvarer “*Neutral*”, 4 tilsvarer “*True*” og 5 tilsvarer “*Very true*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *Fremtid (F)* er “*I am able to resist temptations when I know that there is work to be done*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *Nåtid-hedonistisk (PH)* er “*It is important to put excitement in my life*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *Nåtid-fatalistisk (PF)* er “*It takes joy out of the process and flow of my activities, if I have to think about goals, outcomes, and products*”. Et eksempel på indikatorer av variabelen *Fortid-positiv (PP)* er “*It gives me pleasure to think about my past*”. Til slutt, et eksempel på indikatorer av variabelen *Fortid-negativ (PN)* er “*I often think of what I should have done differently in my life*”.

Faktoranalyse

I faktoranalysen av ZTPI har vi også anvendt ekstraksjonsmetoden ML med oblimin rotasjon. Herunder er indikatorsettet egnet for analyse på bakgrunn av en tilfredsstillende KMO verdi på .713. Før rotasjon er det oppgitt 4 faktorer som har en eigenvalue over 1, som predikerer en kommunalitet på 35,3 %. Den lave prosentandelen kan bety at de ulike indikatorene ikke er tilstrekkelig begrepsvalid. På bakgrunn av at skalaen omfatter fem variabler, har vi fastsatt 5 predikerte faktorer i rotasjonen. Herunder tilsvarer eigenvaluen .991, som er nærliggende 1. Faktorladningen i strukturmatrisen (se tabell 4) antyder at indikatorene $F1 = .700$, $F2 = .674$ og $F3 = .431$ ligger på én og samme faktor. Indikatorsettet PH i faktoranalysen antyder at $PH1$ og $PH2 = .781$ ligger tilsynelatende på samme faktor, men $PH1$ inkludert med $PH3$ kryssligger på flere faktorer. Indikatorene $PF1 = .686$, $PF2 = .553$ og $PF3 = .361$ ligger på samme faktor, endog kryssligger $PF3$. Samtidig kryssligger $PH3$ blant annet på denne faktoren. Indikatorene $PP1 = .428$, $PP2 = .504$ og $PP3 = .774$ ligger på samme faktor, hvorpå indikatorene $PH1$ og $PH3$ kryssligger. Indikatorene $PN1 = .694$, $PN2 = .793$ og $PN3 = .525$ ligger på samme faktor, hvorpå $PF3$ blant annet kryssligger.

Tabell 4

Strukturmatrise av *Zimbardo Time Perspective Inventory* med fem faktorer.

	Faktor				
	1	2	3	4	5
Fremtid (F) 1			.700		-.240
Fremtid (F) 2			.674		
Fremtid (F) 3			.431		
Nåtid-hedonistisk (PH) 2		.300		.781	
Nåtid-hedonistisk (PH) 1		.567	.241	.474	
Nåtid-hedonistisk (PH) 3		.225		.220	.269
Nåtid-fatalistisk (PF) 1	.448				.686
Nåtid-fatalistisk (PF) 2					.553
Nåtid-fatalistisk (PF) 3	.385				.361
Fortid-positiv (PP) 3		.774		.273	
Fortid-positiv (PP) 2		.504			
Fortid-positiv (PP) 1		.428			
Fortid-negativ (PN) 2	.793				.325
Fortid-negativ (PN) 1	.694				.279
Fortid-negativ (PN) 3	.525				

Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood.

Rotasjonsmetode: Oblimin with Kaiser Normalization.

Disse tallene tyder på at indikatorsettene PH og PF, som begge omhandler nåtidsorientering, er noe svakere enn de andre indikatorsettene, og skiller seg dermed ut i faktoranalysen.

Tendensen er at nåtidsorienteringene kryssladder på fortidsorienteringene. Dette kan tyde på at det er vanskelig å differensiere mellom disse tidsorienteringene i denne skalaen, og derav kan skillen fremstå som noe diffust. Videre kryssladder de ulike positive tidsorienteringene (PH og PP) med seg selv, og de negative tidsorienteringene (PF og PN) med seg selv. Dette med unntak av PH3 som ladder på begge tidsorienteringene. Herunder kryssladder PH1 (*It is important to put excitement in my life*) med fortidspositiv og nåtidshedonistisk. Samtidig kryssladder PF3 (*It takes joy out of the process and flow of my activities, if I have to think*

about goals, outcomes, and products) med fortidsnegativ og nåtidsfatalistisk. Imidlertid kryssladder PH3 (*I find myself getting swept up in the excitement of the moment*) både med fortidspositiv, nåtidshedonistisk og nåtidsfatalistisk.

I samsvar med disse resultatene er det andre studier (Milfont & Gouveia, 2006; Worrell & Mello, 2007) som hatt problemer med enkelte indikatorer, som er eksempelvis knyttet til nåtid-fatalistisk (Worrell & Mello, 2007). Videre er det forskere som stiller seg spørrende til om enkelte indikatorer måler heller atferd og personlighetstrekk (Milfont & Gouveia, 2006). Samtidig argumenterer andre studier (Anagnostopoulos & Griva, 2012) for at fortidsorienteringene er mer relatert til affeksjon, hvor de resterende tidsorienteringene er mer relatert til kognitive og atferdsmessige strategier.

Reliabilitets- og korrelasjonsanalyse

I reliabilitetsanalysen er Cronbachs alfa kalkulert for subskalaene, hvor indikatorsettene F har $\alpha = .60$, PH har $\alpha = .46$, PF har $\alpha = .54$ og PP har $\alpha = .60$, som indikerer lav indre konsistens. Indikatorsettet PN med $\alpha = .70$ indikerer derimot en moderat konsistens. Denne lave indre konsistensen kan være med på å bekrefte den lave homogeniteten som oppstod i faktoranalysen. Hvorav PH og PF påviser de laveste verdiene i reliabilitetsanalysen. Utover dette antyder alfaverdiene at ca. 60 % av variansen til indikatorsettet F, ca. 46 % av variansen til indikatorsettet PH, ca. 54 % av variansen til indikatorsettet PF, ca. 60 % av variansen til indikatorsettet PP, samt ca. 70 % av variansen til indikatorsettet PN tilsvarer sann varians. Til tross for disse resultatene har vi valgt å beholde alle indikatorsettene, på grunn av at disse nåtidsorienteringene ikke skiller seg like radikalt fra de andre indikatorsettene. Med disse lave verdiene i mente, vil vi ikke utelukke indikatorsettene fullstendig for videre analyse. Således viser korrelasjonsanalysen mellom indikatorsettene at subskalaen F korrelerer signifikant kun med subskalaen PP ($.14, p < .01$). Subskalaen PH korrelerer signifikant og positivt med subskalaene PF ($.20, p < .01$), PP ($.36, p < .01$) og PN ($.19, p < .01$). Videre korrelerer subskalaen PF signifikant med subskalaen PN ($.39, p < .01$).

7.4.5 Job Satisfaction Scale

I arbeidet med å undersøke fredskorpsdeltagernes jobbtilfredshet har vi anvendt den korte versjonen av Job Satisfaction Scale (JSS). Den originale versjonen av Job Satisfaction Scale (JSS) operasjonaliserer en generell jobbtilfredshet som representerer individers holdning mot sitt arbeid. Dette angår ikke spesifikke aspekter som lønn, arbeidsforhold eller lignende omstendigheter (Brayfield & Rothe, 1951; Judge & Klinger, 2007). Skalaen er utarbeidet av Brayfield og Rothe (1951) og har opprinnelig 18 indikatorer som har sin hensikt til å måle generell jobbtilfredshet.

Indikatorene i vår undersøkelse med den korte versjonen representerer variabelen *jobbtilfredshet* (se appendiks I). Indikatorene representerer påstander som kan skaleres med en 7 Likert-skala, hvor 1 utgjør *“strongly disagree”* og 7 utgjør *“strongly agree”*. Herunder er indikatorene 1, 2 og 4 formulert som *“I feel fairly satisfied with my present job”*, *“Most days I am enthusiastic about my work”* og *“I find real enjoyment in my work”*. Indikatorene 3 og 5 skal derimot reverseres på bakgrunn av at ordlyden er negativt ladet. Disse er formulert som *“Each day at work seems like it will never end”* og *“I consider my job to be rather unpleasant”*.

Faktoranalyse

I faktoranalysen av Job Satisfaction skalaen har vi brukt ekstraksjonsmetoden ML med oblimin rotasjon. Herunder indikerer KMO en verdi på .694 og hentyder at indikatorsettet er egnet for faktoranalyse. Det er oppgitt 2 faktorer som har en eigenvalue over 1 før rotasjon og predikerer en kommunaliteten på 40,112 %. Faktormatrisen anviser således at indikatorene ligger på to ulike faktorer. Av den grunn tvang vi indikatorene til å lade på en og samme faktor, da JSS måler hovedsakelig en variabel. Faktorstrukturen (se tabell 5) antyder at indikator Jobbtilfredshet 1 = .713, Jobbtilfredshet 2 = .872 og Jobbtilfredshet 4 = .806 ligger sterkt på den predikerte faktoren, i motsetning til de reverserte indikatorene Jobbtilfredshet 3 = .067 og Jobbtilfredshet 5 = .289 som ligger tilsynelatende svakt på faktoren. Dette kan antyde at indikatorene på indikatorsettet måler ulike aspekter ved faktoren (Howitt & Cramer, 2011). Samtidig er det en mulighet at respondentene har oversett de negative formuleringene på de to sistnevnte indikatorene, og således besvart mer vilkårlig. På bakgrunn av disse

ladningene har vi valgt å utelate de negativt formulerte indikatorene for videre analyse. Dette tilsvarer at det er kun tre indikatorer som er med videre i reliabilitetsanalysen. Dette tilfredsstillende minstekravene antallet indikatorer for en variabel, hvor det bør være minst to ulike målinger av samme variabel (Kleven, 2002).

Tabell 5

Faktormatrise^a av Job Satisfaction Scale tvunget i én faktor.

	Faktor
	1
Jobbtilfredshet 1	.713
Jobbtilfredshet 2	.872
Jobbtilfredshet 4	.806
Jobbtilfredshet 5	-.289
Jobbtilfredshet 3	-.067

Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliabilitetsanalyse

Ved reliabilitetsanalysen av JSS var Cronbachs alfa kalkulert etter konklusjonen fra faktoranalysen og tilsvarer .834. Dette er i motsetning til .670 med alle indikatorene og indikerer av den grunn en relativ høy indre konsistens uten de reverserte indikatorene. Dette kan tolkes som at den sanne variansen til resultatet tilsvarer ca. 83 % av variansen til indikatorsettet. Selv om vi ikke har funnet lignende resultater fra andre studier, vil vi utelate de reverserte indikatorene for videre analyse. Da formuleringene av indikatorene tilsynelatende presenterer samme konstruksjon, kan det tenkes at trusselen om instrumentering kan være gjeldende i dette tilfellet. Samtidig er det verd å merke seg at skalaen er utviklet og tidligere testet på et engelsktalende utvalg. Vårt utvalg kan ha en spredt språkbakgrunn, hvor lave språkferdigheter kan ha vært en utfordring ved avkrysning.

8 RESULTATER

Resultatene fra vår korrelasjonsanalyse og hierarkisk multippel regresjonsanalyse, som blir presentert i inneværende kapittel, vil ligge til grunn for neste diskusjonskapittel. For å skape et sammenlignbart grunnlag til å studere hovedeffektene mellom samvariasjoner, vil vi fortrinnsvis benytte oss av standardiserte skårer. Standardiserte skårer gjør det mulig å sammenligne flere gjennomsnitt, altså variabler, især hvis gjennomsnittene er målt med ulike måleverdier (Howitt & Cramer, 2011). Imidlertid før vi starter med korrelasjons- og regresjonsanalysen presenterer vi den beskrivende statistikken for rådata.

8.1 Deskriptiv statistikk

I tabell 6 presenterer vi følgende deskriptive statistikken fra vårt rådatamateriale, som er knyttet til vår empiriske modell. Vi vil hovedsakelig rapportere tendenser fra variablene som kan ha en vesentlig betydning for videre analyse.

I følge den deskriptive tabellen har variabelen kjønn et statistisk gjennomsnitt på .50. Det vil si at kvinner med verdi 0 og menn med verdi 1 har en omtrentlig jevn fordeling i datamaterialet. Her er det til sammen 217 kvinner og 213 menn i fordelingen.

Utdanningsnivået har en lik utvalgsstørrelse som kjønn, henholdsvis 430 enheter. Herunder ligger det statistiske gjennomsnittet (1.77) rundt verdien 2 som tilsvarer bachelorgrad ($N = 211$), hvilke ligger rundt gjennomsnittet til minimums- og maksimumsverdien. De øvrige verdiene under denne variabelen har verdi 1 som tilsvarer uten utdanning ($N = 4$), verdi 2 som tilsvarer vitnemål fra videregående skole ($N = 106$), verdi 4 som tilsvarer mastergrad ($N = 105$) og verdi 5 som tilsvarer doktorgrad ($N = 4$). De enkelte skalavariablene har en utvalgsstørrelse på 432. I forbindelse med statistisk gjennomsnitt har kun variablene amotivasjon og nåtid-fatalistisk et lavt statistisk gjennomsnitt, som heller nærmere minimumsverdien. De øvrige variablene har derimot høyere statistisk gjennomsnitt, som heller betraktelig mer mot maksimumsverdiene

Tabell 6

Deskriptiv statistikk av variablene.

	<i>N</i>	Min.	Maks.	Gj.snitt	<i>SD</i>	Skjevhet	Kurtosis
Kjønn	430	0	1	.50	.50	.02	-2.01
Utdanningsnivå	430	1	5	3.00	.75	.00	-.52
Landområder	432	1	3	1.92	.83	.15	-1.54
Autonomi	432	6	41	29.19	6.04	-.73	1.02
Kompetanse	432	11	42	31.24	6.41	-.56	.29
Tilhørighet	432	8	56	43.58	7.87	-.88	1.39
Indre motivasjon	432	3	21	17.79	3.22	-1.56	3.23
Integrert regulering	432	3	21	15.88	4.14	-.94	.57
Identifisert regulering	432	3	21	15.79	4.03	-.85	.48
Introjeksjon regulering	432	3	21	14.18	5.06	-.56	-.57
Eksternal regulering	432	3	21	10.11	4.86	.26	-.77
Amotivasjon	432	3	21	7.62	4.19	.81	.04
Oppfattet autonomistøtte	432	6	42	31.71	8.73	-.84	-.07
Fremtid	432	3	15	11.92	2.05	-.77	.92
Nåtid-hedonistisk	432	3	15	10.86	2.20	-.34	.25
Nåtid-fatalistisk	432	3	15	7.60	2.76	.35	-.42
Fortid-positiv	432	3	15	11.62	2.32	-.61	.39
Fortid-negativ	432	3	15	9.34	2.97	-.07	-.77
Jobbtilfredshet	432	3	21	15.90	4.34	-.98	.62

Når vi ser på utvalgets fordelinger indikeres det at variablene kjønn, utdanningsnivå, landområder (1 = Afrika, 2 = Asia og 3 = Norge), eksternal regulering, nåtid-hedonistisk, nåtid-fatalistisk og fortid-negativ har en symmetri i fordelingen, altså er tilnærmet normalfordelt. Variablene amotivasjon har en moderat positiv skjev fordeling. I motsetning har autonomi, kompetanse, tilhørighet, integrert regulering, identifisert regulering, introjeksjon regulering, oppfattet autonomistøtte, fremtid, fortid-positiv og jobbtilfredshet en moderat negativ fordeling. Variablene indre motivasjon har derimot bemerkelsesverdig skjev og negativ fordeling. I forbindelse med kurtosis er det kun variabelen oppfattet autonomistøtte og amotivasjon som har en bortimot normal kurve i fordelingen. Variablene autonomi, kompetanse, tilhørighet, indre motivasjon, integrert regulering, identifisert regulering, fremtid, nåtid-hedonistisk, fortid-positiv og jobbtilfredshet har en tendens for en spissere

kurve i fordelingen. De resterende variablene har derimot en tendens for en flatere kurve i fordelingen. I de påfølgende kapitlene vil vi foreta mer komplekse analyser av disse gjeldende gjennomsnittene med standardiserte verdier i forhold til nullhypotesen.

8.2 Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsanalysen er beregnet på et grunnlag for variablene kjønn med 430 enheter, utdanningsnivå med 430 enheter, landområder med 432 enheter og resterende skalavariabler med 432 enheter. Vi vil først og fremst presentere korrelasjonsanalysen med demografivariablene. Etterfølgende vil vi presentere korrelasjonsanalyse som er rettet mot hypotesene. De øvre grensene for signifikansnivåene i korrelasjonene er henholdsvis på 1 % og 5 % for to-halede tester.

8.2.1 Korrelasjonsanalyse mellom kjønn, utdanningsnivå og landområder

Vi vil starte korrelasjonsanalysen med å kontrollere om demografivariablene kjønn, utdanningsnivå og landområder korrelerer med hverandre, samt med de øvrige skalavariablene. Korrelasjonstabellen nedenfor indikerer at kvinner skårer lavere enn menn på variabelen landområder ($-.15, p < .01$). Videre indikerer analysen at menn skårer høyere enn kvinner på de ytre motivasjonsvariablene og variabelen amotivasjon. Samtidig skårer menn høyere på variablene oppfattet autonomistøtte ($.16, p < .01$) og jobbtilfredshet ($.11, p < .05$), ved siden av tidsvariablene nåtid-fatalistisk ($.14, p < .01$) og fortid-negativ ($.19, p < .01$).

Respondenter med lavere utdanningsnivå skårer høyere på variablene amotivasjon ($-.12, p < .05$) og oppfattet autonomistøtte ($-.23, p < .01$). I samme lys skårer respondenter med lavere utdanningsnivå høyere på tidsvariablene nåtid-hedonistisk ($.10, p < .05$), fortid-positiv ($-.11, p < .05$) og fortid-negativ ($-.18, p < .01$). Videre indikerer analysen at variabelen landområder korrelerer med behovsvariabelen kompetanse ($-.26, p < .01$), de indre og ytre

motivasjonsvariablene, variabelen oppfattet autonomistøtte ($-.19, p < .01$), variabelen jobbtilfredshet ($-.11, p < .05$), fremtidsvariabelen ($-.25, p < .01$), nåtidsvariablene hedonistisk ($-.18, p < .01$) og fatalistisk ($-.10, p < .05$), samt variabelen fortid-negativ ($-.33, p < .01$).

8.2.2 Korrelasjonsanalyse av den empiriske modellen

I forbindelse hypotese 1a og 1b skårer respondenter som opplever tilfredsstillende av behovet for autonomi høyere med de autonome motivasjonsformene indre motivasjon ($.25, p < .01$), integrert regulering ($.25, p < .01$) og identifisert regulering ($.14, p < .01$), samt med den kontrollerende motivasjonsformen introjeksjon regulering ($.10, p < .05$). Videre indikerer korrelasjonstabellen at respondenter som opplever mer autonomi er mindre amotivert ($-.18, p < .01$). Respondenter som opplever tilfredsstillende av behovet for kompetanse skårer høyere på alle indre og ytre motivasjonsvariablene, henholdsvis med indre motivasjon ($.34, p < .01$), integrert regulering ($.33, p < .01$), identifisert regulering ($.26, p < .01$), introjeksjon regulering ($.22, p < .01$) og ekstern regulering ($.16, p < .01$). Likeledes skårer respondenter som opplever mer kompetanse lavt på amotivasjon ($-.27, p < .01$). Respondenter som opplever behovstilfredsstillende av tilhørighet kan være mer indre motivert ($.30, p < .01$) og kan ha en mer integrert regulering ($.23, p < .01$). I samme lys som de øvrige behovstilfredsstillende kan respondenter som opplever mer tilhørighet være mindre amotivert ($-.37, p < .01$).

I lys av hypotesene 1c, 1d og 1e som er rettet mot trivsel på jobb, indikerer korrelasjonstabellen at respondenter som opplever mer jobbtilfredshet skårer høyere på behovstilfredsstillende av autonomi ($.47, p < .01$), kompetanse ($.53, p < .01$) og tilhørighet ($.52, p < .01$). Likeledes skårer respondenter som har mer jobbtilfredshet høyere på indre motivasjon ($.37, p < .01$), integrert regulering ($.33, p < .01$), identifisert regulering ($.32, p < .01$), introjeksjon regulering ($.19, p < .01$) og ekstern regulering ($.19, p < .01$). Samtidig opplever amotiverte respondenter mindre jobbtilfredshet ($-.13, p < .01$).

Tabell 7

Korrelasjoner mellom variablene.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1 Kjønn	—																			
2 Utdanningsnivå	.02	—																		
3 Landområder	-.15**	.11*	—																	
4 Autonomi	.07	-.01	-.01	—																
5 Kompetanse	.05	-.04	-.26**	.56**	—															
6 Tilhørighet	.00	-.08	-.08	.54**	.59**	—														
7 Indre motivasjon	.04	.03	-.09*	.25**	.34**	.30**	—													
8 Integrert regulering	.11*	-.03	-.22**	.25**	.33**	.23**	.46**	—												
9 Identifisert regulering	.14**	-.06	-.37**	.14**	.26**	.08	.44**	.64**	—											
10 Introjeksjon regulering	.15**	-.06	-.27**	.10*	.22**	.02	.44**	.52**	.64**	—										
11 Eksternal regulering	.17**	-.06	-.42**	.08	.16**	-.04	.27**	.44**	.55**	.55**	—									
12 Amotivasjon	.14**	-.12*	-.08	-.18**	-.27**	-.37**	-.11*	.04	.22**	.28**	.37**	—								
13 Oppfattet autonomistøtte	.16**	-.23**	-.19**	.50**	.46**	.45**	.24**	.31**	.30**	.21**	.23**	-.06	—							
14 Fremtid	.00	.05	-.25**	.09	.28**	.17**	.23**	.20**	.32**	.25**	.19**	-.02	.17**	—						
15 Nåtid-hedonistisk	-.04	-.10*	.18**	.00	-.07	-.06	.16**	.12*	.11*	.14**	.09	.15**	.07	.07	—					
16 Nåtid-fatalistisk	.14**	-.07	-.10*	-.07	-.02	-.17**	.05	.21**	.24**	.22**	.31**	.44**	.13**	.09*	.21**	—				
17 Fortid-positiv	-.01	-.11*	.03	.21**	.24**	.21**	.30**	.28**	.19**	.18**	.06	.01	.18**	.15**	.37**	.10*	—			
18 Fortid-negativ	.19**	-.18**	-.33**	-.05	.00	-.14**	.05	.12*	.33**	.31**	.37**	.33**	.16**	.12*	.18**	.40**	.13**	—		
19 Jobbtillfredshet	.11*	-.08	-.11*	.47**	.53**	.52**	.37**	.33**	.32**	.19**	.19**	-.13**	.51**	.25**	.08	.02	.30**	.04	—	

** $p < 0.01$ nivå.* $p < 0.05$ nivå.

Når vi analyserer korrelasjonene i lys av hypotesene fra forskningsspørsmål 2, indikeres det at respondenter som oppfatter høyere grad av autonomistøtte skårer høyere på autonomi (.50, $p < .01$), kompetanse (.46, $p < .01$) og tilhørighet (.45, $p < .01$). Videre skårer respondenter som oppfatter mer autonomistøtte høyere på indre motivasjon (.24, $p < .01$), integrert regulering (.31, $p < .01$), identifisert regulering (.30, $p < .01$), introjeksjon regulering (.21, $p < .01$) og eksternal regulering (.23, $p < .01$). Det antydes også at respondenter som opplever mer autonomistøtte fra nærmeste overordnede skårer høyt på jobbtildfredshet (.51, $p < .01$).

Når vi ser på hypotesene som er rettet mot forskningsspørsmål 3 indikerer korrelasjonstabellen at respondenter som er mer fremtidsorienterte skårer høyere på motivasjonsvariablene indre motivasjon (.23, $p < .01$), integrert regulering (.20, $p < .01$), identifisert regulering (.32, $p < .01$), introjeksjon regulering (.25, $p < .01$) og eksternal regulering (.19, $p < .01$). Respondenter som er mer nåtidshedonistisk orienterte skårer høyere på de autonome motivasjonsformene indre motivasjon (.16, $p < .01$), integrert regulering (.12, $p < .05$) og identifisert regulering (.11, $p < .05$). Respondenter som er derimot mer nåtidsfatalistisk orienterte skårer høyere på de kontrollerende motivasjonsformene introjeksjon regulering (.22, $p < .01$) og eksternal regulering (.31, $p < .01$), samt amotivasjon (.44, $p < .01$). I forbindelse med fortidsorienteringene indikeres det at respondenter som har en positiv fortidsorientering skårer høyere på indre motivasjon (.30, $p < .01$), integrert regulering (.28, $p < .01$) og identifisert regulering (.19, $p < .01$). Til slutt, indikeres det at respondenter med negativ fortidsorientering skårer høyere på introjeksjon regulering (.31, $p < .01$), eksternal regulering (.37, $p < .01$) og amotivasjon (.33, $p < .01$).

8.3 Hierarkisk regresjonsanalyse

Det er nødvendigvis ikke slik at de signifikante korrelasjonene som forekommer i korrelasjonsanalysen indikerer en direkte sammenheng mellom to variabler. Ei heller hvilken retning samvariasjonen kan peke mot. I en multippel regresjonsanalyse, kan man undersøke nærmere hvilke uavhengig variabler eller prediktorer kan ha den “beste” effekten på en bestemt avhengig variabel eller kriterium (se kap. 7.1.2).

Vi utfører en blokkvis lineær regresjonsanalyse i databehandlingsprogrammet SPSS, for å undersøke om det er flere prediktorvariabler som kan indikere effekten på en gitt kriteriumsvariabel i vårt datasett. Her vil vi gruppere variablene både etter teoretiske og skjønnsmessige vurderinger (Howitt & Cramer, 2011). Før vi analyserer regresjonen nærmere kontrollerer vi om det oppstår multikollinearitet mellom variablene ved variansinflasjon (VIF), som koeffisient-matrisen kan påvise. I vår analyse tenderer det ikke til multikollinearitet, da VIF spenner fra 1.00 til 2.60 på prediktorvariablene. Av den grunn anser vi at muligheten for multikollinearitet er lav i analysene. Videre foreligger det i de respektive multiple regresjonsanalysene en normal residualfordeling, hvor punktene i restleddet er normalfordelt omkring en horisontal og rett linje i følge spredningsdiagrammene. Dette indikerer at variablene vi anvender er egnet til å analyseres med en lineær modell, slik som i en hierarkisk regresjonsanalyse.

I analysen av regresjonskoeffisientene har vi foretatt en enter-metode som inkluderer flere modeller. Vi har henholdsvis indre motivasjon, amotivasjon og jobbtilfredshet som avhengig eller kriteriums variabel, når vi betrakter selvbestemmelsesteorien (SDT) og teorien om tidsperspektiv (TP) i hovedanalysene. I lys av dette har vi satt inn de tre demografiske variablene landområder, kjønn og utdanningsnivå i første blokk eller steg i hver sin separate regresjon, for å kontrollere om disse påvirker resultatene uavhengig av hverandre. Forekommer det derimot ikke-signifikante bidrag med de separate demografivariablene, vil vi slå sammen disse variablene i samme blokk. Overordnet sett fremstiller disse hovedanalysene fem hierarkiske regresjonsanalyser, hvorav de to første tar for seg variablene fra SDT, mens de tre siste tar for seg variablene fra både SDT og TP.

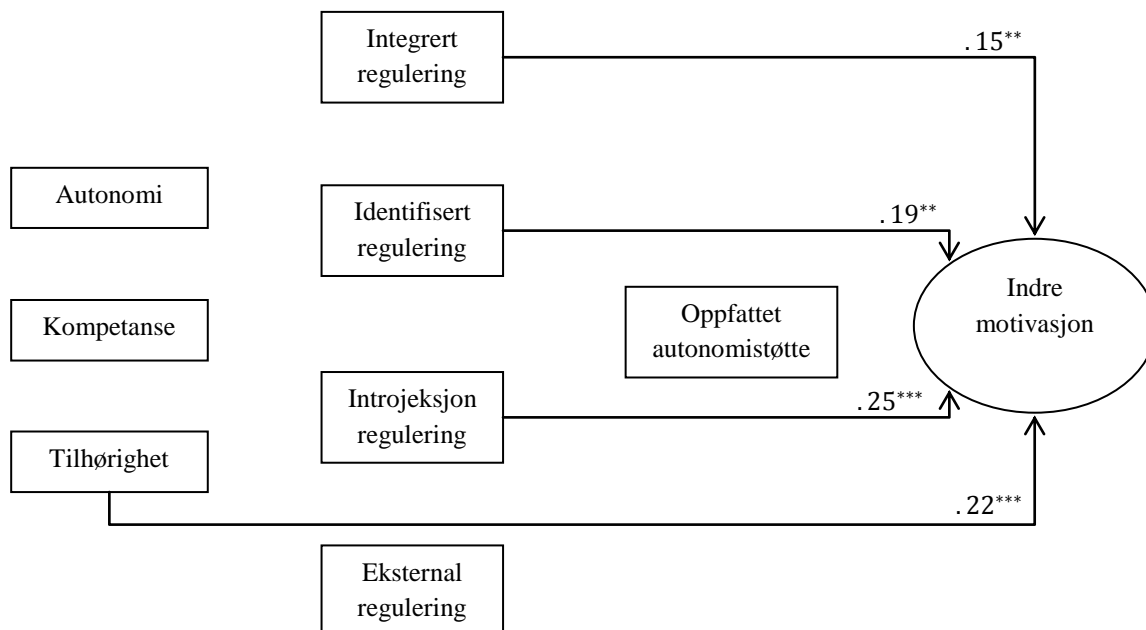
Etter å ha gransket de overordnede mønstrene i datamaterialet, vil vi fortløpende foreta hierarkiske regresjonsanalyser på hypotesenivå. Formålet er å rette søkelyset mot forholdet og tendensene mellom disse kognitive og affektive aspektene ved menneskets handling, i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere.

8.3.1 Analyse av sammenhengene mellom behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og indre motivasjon

I de første regresjonsanalysene av SDT-variablene har vi satt inn fire blokker med henholdsvis demografiske variabler, behovsvariabler, ytre motivasjonsvariabler og variabelen oppfattet autonomistøtte i første omgang. Indre motivasjon er den avhengige variabelen i analysene, som baserer seg på en utvalgsstørrelse med 432 enheter. Vi har i denne sammenheng kjørt fire uavhengige regresjonsanalyser, hvor vi har henholdsvis kontrollert for kjønn, utdanningsnivå og landområder hver for seg i det første steget. I alle regresjonsanalysene er behovsvariablene lagt til i det andre steget. Videre de ytre motivasjonsvariablene lagt til i det tredje steget. Til slutt er variabelen oppfattet autonomistøtte lagt til i det fjerde steget.

Analysene indikerer at bidraget fra demografivariabelen kjønn er gjennomgående ikke-signifikant med indre motivasjon, mens utdanningsnivå er signifikant i kun steg 3. Imidlertid forekommer det en signifikant sammenheng med variabelen landområder på første, tredje og fjerde steg, og som følge av dette velger vi å presentere resultatene fra analysen med landområder i de neste avsnittene. Se appendiks J for tabellene fra analysen.

Analysen indikerer at bidraget fra landområder har en signifikant relasjon til indre motivasjon under steg 1, ($p < .05$), mens bidraget er ikke-signifikant ($p > .05$) i steg 2. Videre er bidraget fra kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .05$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen i steg 2. Imidlertid utgår bidraget fra kompetanse ($p > .05$) i steg 3. Påfølgende i samme steg, antydes det at bidraget fra landområder ($p < .01$), tilhørighet ($p < .001$), integrert regulering ($p < .01$), identifisert regulering ($p < .01$) og introjeksjon regulering ($p < .001$) korrelerer signifikant og positivt med indre motivasjon. I steg 4 er variabelen landområder ($\beta = .12$, $t(430) = 2.53$, $p < .05$) signifikant bidrag til indre motivasjon. Videre er bidraget fra tilhørighet ($\beta = .22$, $t(430) = 4.04$, $p < .001$), integrert regulering ($\beta = .15$, $t(430) = 2.84$, $p < .01$), identifisert regulering ($\beta = .19$, $t(430) = 3.17$, $p < .01$) og introjeksjon regulering ($\beta = .25$, $t(430) = 4.50$, $p < .001$) fremdeles signifikant korrelert med utfallsvariabelen. Imidlertid forekommer det et ikke-signifikant bidrag fra oppfattet autonomistøtte ($p > .05$).



Figur 5: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = .12$, $t(430) = 2.53$, $p < .05$) i steg 1, behovsvariablene i steg 2, ytre motivasjonsvariablene i steg 3 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 4, med indre motivasjon som avhengig variabel.

I denne regresjonsanalysen indikeres det at respondenter som har mer behovstilfredsstillelse av tilhørighet, samt mer opplevelse av integrert regulering, identifisert regulering og introjeksjon regulering skårer høyere på indre motivasjon. Når vi sammenligner verdiene på betakoeffisientene, kan det tyde på at variabelen introjeksjon regulering er den viktigste predikatoren for indre motivasjon. Dette kan være noe motstridende i henhold til SDTs kategorisering av autonom og kontrollerende motivasjon. Videre bekreftes hypotese 1a delvis i analysen, da det forekommer en positiv sammenheng mellom behovet for tilhørighet og indre motivasjon. Dette samsvarer delvis med korrelasjonsanalysen, endog ikke i forbindelse med behovene for autonomi og kompetanse. Hypotese 2b blir heller ikke bekreftet, da oppfattet autonomistøtte ikke predikerer indre motivasjon, til forskjell med tendensene fra korrelasjonsanalysen.

Modellen for endring i predikert varians anviser at predikasjonene fra modell 1 med landområdevariablen ($R = .09$, $F(1,430) = 3.89$, $p < .05$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .36$, $F(3,427) = 20.13$, $p < .001$) og modell 3 med motivasjonsvariablene ($R = .59$, $F(4,423) = 34.70$, $p < .001$) korrelerer signifikant med indre motivasjon. Modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .59$, $F(1,422) = 1.14$, $p > .05$) har derimot en ikke-signifikant sammenheng med utfallsvariablen. Dette kan tyde på at variabelen oppfattet autonomistøtte

ikke har en effekt på kriteriet, når behovsvariablene og ytre motivasjonsvariablene holdes konstant, i motsetning til de øvrige modellene. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til indre motivasjon, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 12 % og modell 3 svarer for et tillegg på 21 % av variansen til kriteriet.

Variansanalysen indikerer videre at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 3.89, p < .05$), modell 2 ($F(4,427) = 16.20, p < .001$), modell 3 ($F(8,423) = 28.01, p < .001$) og modell 4 ($F(9,422) = 25.03, p < .001$) er signifikante, og kan predikerer kriteriet indre motivasjon. Her indikeres det at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene. En enveis variansanalyse indikerer imidlertid at det ikke er en signifikant effekt av landområdene på indre motivasjon med $p > .05$ -nivå.

I lys av forskningsspørsmål 4 har vi likeså foretatt en enveis variansanalyse og testing av effektstørrelse av demografivariablene i forhold til de tre grunnleggende behovene. Analysen indikerer at det ikke forekommer en signifikant effekt av kjønn og utdanningsnivå på behovsvariablene ($p > .05$). Imidlertid forekommer det en signifikant effekt av landområder på variablene kompetanse ($F(2,429) = 15.32, p < .001$) og tilhørighet ($F(2,429) = 5.02, p < .01$), men ikke på autonomi ($p > .05$).

I forbindelse med kompetanse ser det ut som gjennomsnittet fra Afrika ($M = 33.17, SD = 6.24$) indikerer større skåre på kompetanse, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Asia ($M = 30.79, SD = 5.25$) og Norge ($M = 29.24, SD = 6.99$). Effektstørrelsen her mellom gruppene Afrika og Asia ($r_{Y\lambda} = .20$), Afrika og Norge ($r_{Y\lambda} = .28$), Asia og Norge ($r_{Y\lambda} = .12$) er forholdsvis liten.

I sammenheng med tilhørighet ser det ut som gjennomsnittet fra Afrika ($M = 44.88, SD = 8.20$) indikerer større skåre på tilhørighet, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Norge ($M = 43.49, SD = 8.13$) og Asia ($M = 42.00, SD = 6.88$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom gruppene Afrika og Norge ($r_{Y\lambda} = .08$), Afrika og Asia ($r_{Y\lambda} = .19$), Norge og Asia ($r_{Y\lambda} = .10$) relativt liten. Dette tyder på at det ikke forekommer betydelig med gjennomsnittsforskjeller mellom gruppene i lys av vestlige og ikke-vestlige forskjeller blant fredskorpsdeltagernes opplevelse av behovstilfredsstillelse.

8.3.2 Hypotese 1a og 2b: Analyse av autonom form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og oppfattet autonomistøtte som prediktorer

I analysen med å undersøke hypotesene som er rettet mot de tre autonome formene for motivasjon, med behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte forekommer det signifikante bidrag til alle kriterier. Se appendiks K for tabellene fra analysene.

Variabelen Indre motivasjon som kriterium

I regresjonsanalysen med *indre motivasjon* som kriterium, predikerer verken kjønn, utdanningsnivå eller landområder kriteriet gjennomgående. Vi tar av den grunn en regresjonsanalyse med alle tre demografivariablene samlet i første steg, hvor det kun er landområder som har et signifikant ($p < .05$) bidrag til kriteriet. I steg 2 er variablene kompetanse ($p < .01$) og tilhørighet ($p < .01$) signifikante bidrag. Videre i steg 3 er alle demografivariablene ikke-signifikant ($p > .05$), hvor kun behovsvariablene kompetanse ($\beta = .19, t(426) = 2.93, p < .01$) og tilhørighet ($\beta = .15, t(426) = 2.46, p < .05$) har signifikante og positive bidrag. Dette antyder at hypotese 1a blir delvis bekreftet, da autonomi ikke har et signifikant bidrag til indre motivasjon. Samtidig blir hypotese 2b avkreftet i den hensikt at det ikke figurerer et positivt bidrag fra oppfattet autonomistøtte til kriteriet.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med alle demografivariablene ($R = .11, F(3,424) = 1.79, p < .05$) og modell 2 med behovsvariablene ($R = .36, F(3,421) = 19.48, p < .001$) har en sammenheng med indre motivasjon. Modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .37, F(1,420) = 1.99, p > .05$) har derimot en ikke-signifikant sammenheng med kriteriet. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til indre motivasjon, mens modell 2 svarer for et tillegg på 12 % av variansen til kriteriet.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(3,424) = 1.79, p > .05$) er ikke-signifikant, mens modell 2 ($F(6,421) = 10.76, p < .001$) og modell 3 ($F(7,420) = 9.53, p < .001$) er signifikant og kan predikere kriteriet indre motivasjon. Videre indikeres det at modell 2 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene. En enveis variansanalyse bekrefter den ikke-signifikante effekten av demografivariablene landområdene, kjønn og utdanningsnivå på indre motivasjon med $p > .05$ -nivå.

Variabelen Integrert regulering som kriterium

I regresjonsanalysen av *integrert regulering* som kriterium, gir ikke variablene kjønn og utdanningsnivå gjennomgående signifikante bidrag, når det kontrolleres for disse.

Demografivariabelen landområder er derimot et signifikant bidrag i alle tre stegene, med et bidrag på .001-nivå på første steg. I steg 2 er bidraget fra landområder ($p < .01$), autonomi ($p < .05$) og kompetanse ($p < .01$) signifikante bidrag til integrert regulering. I steg 3 er bidraget fra landområder ($\beta = -.14$, $t(430) = -2.96$, $p < .01$) signifikant og negativt korrelert med kriteriet, mens bidraget fra kompetanse ($\beta = .18$, $t(430) = 2.83$, $p < .01$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .17$, $t(430) = 3.05$, $p < .01$) er signifikant og positivt korrelert med utfallsvariabelen. Disse statistiske tallverdiene antyder at hypotese 1a blir delvis bekreftet, da det ikke figurerer signifikante bidrag fra verken autonomi eller tilhørighet. I samband med hypotese 2b blir dette bekreftet, da det forekommer positivt og signifikant sammenheng mellom predikatoren oppfattet autonomistøtte og kriteriet.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabelen landområder ($R = .22$, $F(1,430) = 21.30$, $p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .37$, $F(3,427) = 15.01$, $p < .001$) og modell 3 med oppfattet autonomistøtte ($R = .40$, $F(1,426) = 9.31$, $p < .01$) har signifikant sammenheng med kriteriet integrert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 5 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 9 % og modell 3 svarer for et tillegg på 2 % av variansen til integrert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 21.30$, $p < .001$), modell 2 ($F(4,427) = 17.10$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 15.81$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet integrert regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av landområder på integrert regulering er signifikant, $F(2,429) = 11.32$, $p < .001$. Gjennomsnittet fra landområde-gruppene er forholdsvis lik mellom Afrika ($M = 16.75$, $SD = 4.05$) og Asia ($M = 16.14$, $SD = 3.75$), hvorav gjennomsnittet fra Norge ($M = 14.55$, $SD = 4.30$) indikerer lavere motivasjonsskårer på integrert regulering sammenlignet med de to øvrige. Imidlertid er effektstørrelsen mellom gruppene Afrika og Norge ($r_{YX} = .25$), Afrika og Asia ($r_{YX} = .08$), samt mellom Asia og Norge ($r_{YX} = .19$) relativt liten (Howitt & Cramer, 2011).

Variabelen Identifisert regulering som kriterium

I regresjonsanalysen av *identifisert regulering* som kriterium, fremkommer det et ikke-signifikant bidrag fra utdanningsnivå ($p > .05$) under hvert av stegene. Imidlertid antydes det at demografivariablene kjønn og landområder er signifikante bidrag til utfallsvariabelen.

Koeffisient-matrisen fra den regresjonsanalysen indikerer at i steg 1 er bidraget fra landområder ($p < .001$) signifikant korrelert med variabelen identifisert regulering. I steg 2 er landområder ($p < .001$) og kompetanse ($p < .01$) signifikante bidrag. I det endelige steget er landområder ($\beta = -.29, t(430) = -6.39, p < .001$) og tilhørighet ($\beta = -.15, t(430) = -2.59, p < .01$) signifikante og negative bidrag til kriteriet, mens kompetanse ($\beta = .15, t(430) = 2.56, p < .05$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .23, t(430) = 4.43, p < .001$) er signifikante og positive bidrag til kriteriet identifisert regulering. I samsvar med analysen med indre motivasjon som kriterium, bekreftes hypotese 1a i dette tilfellet som en del av autonom form for motivasjon med behovsvariabelen kompetanse. Samtidig, i likhet med analysen av integrert regulering, bekreftes hypotese 2b, da det forekommer en sammenheng mellom opplevd autonomistøtte og identifisert regulering.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabel ($R = .37, F(1,430) = 66.42, p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .41, F(3,427) = 6.44, p < .001$) og modell 3 med oppfattet autonomistøtte variabel ($R = .46, F(1,426) = 19.64, p < .001$) korrelere signifikant med kriteriet identifisert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 13 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 4 % og modell 3 svarer for et tillegg på 4 % av variansen til identifisert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 66.42, p < .001$), modell 2 ($F(4,427) = 22.06, p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 22.35, p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet identifisert regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av landområder på identifisert regulering er signifikant, $F(2,429) = 40.05, p < .001$. Gjennomsnittet fra Afrika ($M = 17.06, SD = 3.68$) ser ut til å indikere større motivasjonsskåre på identifisert regulering, sammenlignet med gjennomsnittene fra Asia ($M = 16.59, SD = 3.60$) og Norge ($M = 13.42, SD = 3.86$). Her er effektstørrelsen mellom gruppene Afrika og Asia ($r_{\gamma\lambda} = .06$), Afrika og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .43$), samt mellom Asia og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .39$) er forholdsvis liten (Howitt & Cramer, 2011).

Når vi kontrollerer for kjønn, foreligger dette som et signifikant bidrag ($p < .01$) i første steg. I steg 2 er bidraget fra variablene kjønn ($p < .01$) og kompetanse ($p < .001$) signifikant. Videre indikerer analysen at i steg 3 er bidraget fra kjønn ($\beta = .09, t(428) = 2.01, p < .05$), kompetanse ($\beta = .25, t(428) = 4.14, p < .001$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .27, t(428) = 4.91, p < .001$) signifikante og positive predikatorer til kriteriet, mens bidraget fra tilhørighet ($\beta = -.16, t(428) = -2.59, p < .01$) korrelerer signifikant og negativt med identifisert regulering. Her fremtrer de samme regresjonskorrelasjonene som ved kontroll av landområder. Imidlertid er signifikansnivået strengere under bidraget fra kompetanse, samt at relasjonsstyrken er generelt noe høyere fra de signifikante bidragene.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabelen kjønn ($R = .14, F(1,428) = 9.08, p < .01$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .30, F(3,425) = 10.54, p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .37, F(1,424) = 24.07, p < .001$) korrelerer signifikant med kriteriet identifisert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 2 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 7 % og modell 3 svarer for et tillegg på 5 % av variansen til identifisert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 9.08, p < .01$), modell 2 ($F(4,425) = 10.33, p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 13.52, p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet identifisert regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av kjønn på identifisert regulering er signifikant, $F(1,428) = 9.08, p < .01$. Gjennomsnittet fra menn ($M = 16.37, SD = 3.86$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på identifisert regulering, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 15.21, SD = 4.13$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom gruppene kjønn relativt liten med $r_{VK} = .14$.

8.3.3 Hypotese 1b og 2c: Analyse av kontrollerende form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer

I analysen med å undersøke hypotesene som er rettet mot de to kontrollerende formene for motivasjon i lineær regresjon, forekommer det signifikante bidrag til begge kriteriene. Se appendiks L for tabellene fra analysen.

Variabelen Introjeksjon regulering som kriterium

I den hierarkiske regresjonsanalysen med *introjeksjon regulering* som utfallsvariabel er bidraget fra variabelen utdanningsnivå ($p > .05$) et ikke-signifikant bidrag. Når det derimot kontrolleres for demografivariablene kjønn og landområder indikerer disse et signifikant bidrag til kriteriet. I følge koeffisient-matrisen fra analysen er bidraget fra variabelen landområder ($p < .001$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen introjeksjon regulering i steg 1. I steg 2 er bidraget fra landområder ($p < .001$), kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .01$) signifikante bidrag. I steg 3 er bidragene fra landområder ($\beta = -.21, t(430) = -4.33, p < .001$) og tilhørighet ($\beta = -.20, t(430) = -3.32, p < .001$) signifikante og negative bidrag, mens kompetanse ($\beta = .20, t(430) = 3.17, p < .01$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .16, t(430) = 2.94, p < .01$) er signifikant og positive bidrag til introjeksjon regulering.

I lys av forskningsspørsmålene blir hypotese 1b delvis bekreftet. Her forekommer det kun et negativt og signifikant bidrag fra tilhørighet, men manglende bidrag fra autonomi og kompetanse slik hypotesen predikerer. Her er behovsvariabelen autonomi ikke-signifikant, mens kompetanse gir et positivt bidrag til variabelen introjeksjon regulering. Videre blir hypotese 2c avkrefte på bakgrunn av at predikatoren oppfattet autonomistøtte indikerer et positiv bidrag til kriteriet, framfor en negativ sammenheng som det er fremstilt i hypotesen.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabel landområder ($R = .27, F(1,430) = 34.96, p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .34, F(3,427) = 6.38, p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .36, F(1,426) = 8.62, p < .01$) har signifikant sammenheng med kriteriet introjeksjon regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 8 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 4 % og modell 3 svarer for et tillegg på 2 % av variansen til introjeksjon regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 1.55, p > .05$) er ikke-signifikant, mens modell 2 ($F(4,425) = 8.04, p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 8.86, p < .001$) er signifikante, og kan predikere kriteriet introjeksjon regulering. Her indikeres det at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene. En enveis variansanalyse indikerer imidlertid at effekten av landområder på introjeksjon regulering er signifikant, $F(2,429) = 23.26, p < .001$. Gjennomsnittet fra Afrika ($M = 15.26, SD = 5.16$) og fra Asia ($M = 15.19, SD = 4.46$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på

introjeksjon regulering, sammenlignet med gjennomsnittet fra Norge ($M = 11.81$, $SD = 4.70$). Her er effektstørrelsen mellom gruppene Afrika og Asia ($r_{y\lambda} = .01$), Afrika og Norge ($r_{y\lambda} = .33$) samt Asia og Norge ($r_{y\lambda} = .35$) er relativt liten.

I forbindelse med kontroll av kjønn i regresjonsanalysen indikerer koeffisient-matrisen at i steg 1 er kjønn signifikant ($p < .001$). I steg 2 er kjønn ($p < .01$), kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .01$) signifikante bidrag. Følgende i steg 3 er bidraget fra kjønn ($\beta = .12$, $t(428) = 2.48$, $p < .05$), kompetanse ($\beta = .27$, $t(428) = 4.30$, $p < .001$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .18$, $t(428) = 3.18$, $p < .01$) signifikant og positivt korrelert med introjeksjon regulering, mens bidraget fra tilhørighet ($\beta = -.20$, $t(428) = -3.22$, $p < .001$) er signifikant og negativt korrelert med introjeksjon regulering.

Endringen i predikert varians indikerer at modell 1 med demografivariabelen kjønn ($R = .15$, $F(1,428) = 10.50$, $p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .29$, $F(3,425) = 9.09$, $p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .32$, $F(1,424) = 10.12$, $p < .01$) har signifikant sammenheng med kriteriet introjeksjon regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 2 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 6 % og modell 3 svarer for et tillegg på 2 % av variansen til kriteriet.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 10.50$, $p < .01$), modell 2 ($F(4,425) = 9.59$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 9.86$, $p < .001$) er signifikante, og kan predikere kriteriet introjeksjon regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av kjønn på introjeksjon regulering er signifikant, $F(1,428) = 10.50$, $p < .001$.

Gjennomsnittet fra menn ($M = 14.96$, $SD = 4.66$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på introjeksjon regulering, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 13.39$, $SD = 5.32$). Effektstørrelsen mellom kjønn er derimot forholdsvis liten, med $r_{y\lambda} = .16$.

Variabelen Eksternal regulering som kriterium

I forbindelse med regresjonsanalyse med *eksternal regulering* som kriterium, gir ikke demografivariabelen utdanningsnivå ($p > .05$) et signifikant bidrag til dette. Til gjengjeld gir demografivariablene kjønn og landområder signifikante bidrag. I følge koeffisient-matrisen i analysen er bidraget fra landområder ($p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet eksternal regulering i steg 1. Videre i steg 2 er bidraget fra landområder ($p < .001$), autonomi ($p < .05$)

og tilhørighet ($p < .001$) signifikante bidrag til kriteriet. I steg 3 er bidraget fra landområder ($\beta = -.39, t(430) = -8.54, p < .001$) og tilhørighet ($\beta = -.25, t(430) = -4.39, p < .001$) signifikant og negativt korrelert med kriteriet, mens bidraget fra oppfattet autonomistøtte ($\beta = .19, t(430) = 3.75, p < .001$) er signifikant korrelert med eksternal regulering. I likhet med regresjonsanalysen av introjeksjon regulering som kriterium, blir hypotese 1b delvis bekreftet og hypotese 2c avkreftet i denne forbindelsen. Her har introjeksjon regulering en negativ sammenheng med tilhørighet og en positiv sammenheng med oppfattet autonomistøtte.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabel landområder ($R = .42, F(1,430) = 93.32, p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .46, F(3,427) = 5.89, p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .49, F(1,426) = 14.05, p < .001$) har signifikant korrelasjon med kriteriet eksternal regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 18 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 3 % og modell 3 svarer for et tillegg på 3 % av variansen til eksternal regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 93.32, p < .001$), modell 2 ($F(4,427) = 28.55, p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 26.34, p < .001$) er signifikant, og kan predikere kriteriet eksternal regulering. Det kan tyde som at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av landområder på eksternal regulering er signifikant, $F(2,429) = 64.95, p < .001$. Gjennomsnittet fra Afrika ($M = 11.72, SD = 4.65$) og Asia ($M = 11.62, SD = 4.19$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på eksternal regulering, sammenlignet med gjennomsnittet fra Norge ($M = 6.60, SD = 3.83$). Her er effektstørrelsen mellom Afrika og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .52$) og mellom Asia og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .53$) middels stor (Howitt & Cramer, 2011), mens effektstørrelsen mellom Afrika og Asia ($r_{\gamma\lambda} = .01$) er ganske liten.

Når vi kontrollerer for kjønn, forekommer det flere predikatorer til utfallsvariabelen. I steg 1 er kjønn ($p < .001$) signifikant bidrag. I steg 2 er kjønn ($p < .001$), kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .001$) signifikante bidrag. Følgelig i steg 3 er bidraget fra kjønn ($\beta = .12, t(428) = 2.63, p < .01$), kompetanse ($\beta = .20, t(428) = 3.32, p < .001$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .24, t(428) = 4.34, p < .001$) signifikant og positivt korrelert med kriteriet, mens bidraget fra tilhørighet ($\beta = -.26, t(428) = -4.21, p < .001$) er signifikant og negativt korrelert med eksternal regulering. Her bekreftes hypotese 1b delvis, da det forekommer en negativ sammenheng mellom eksternal regulering og tilhørighet, men derimot med en positiv sammenheng med kompetanse.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabelen kjønn ($R = .17$, $F(1,428) = 12.65$, $p < .001$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .28$, $F(3,425) = 7.35$, $p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .34$, $F(1,424) = 18.85$, $p < .001$) har signifikant sammenheng med kriteriet eksternal regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 3 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 5 % og modell 3 svarer for et tillegg på 4 % av variansen til eksternal regulering.

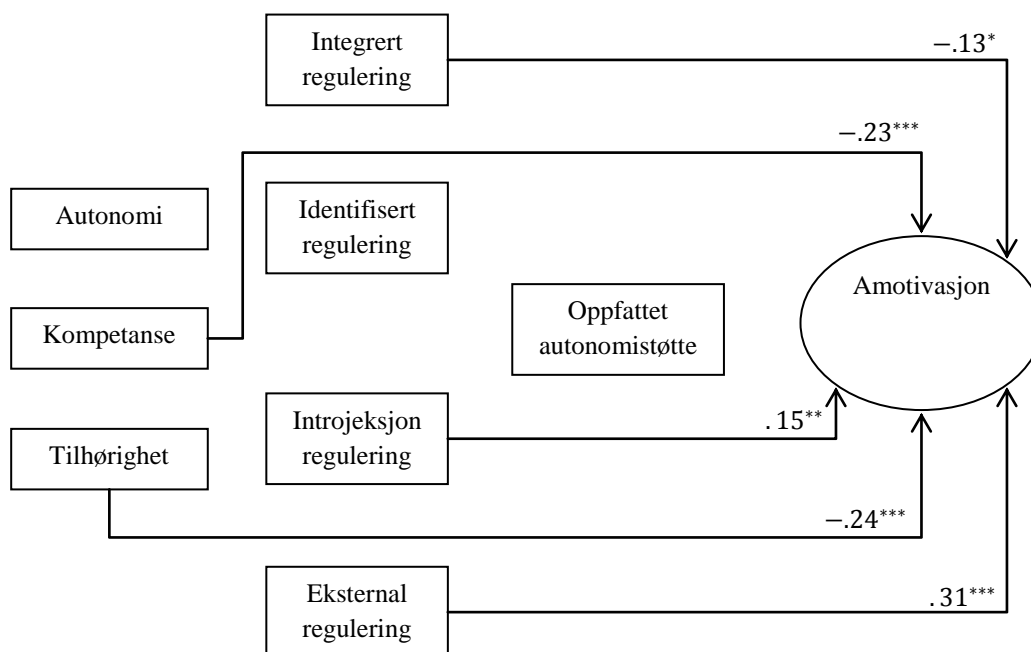
Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 12.65$, $p < .001$), modell 2 ($F(4,425) = 8.82$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 11.12$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet eksternal regulering. Det kan tyde på at modell 1 har varianskomponenter som predikerer eksternal regulering bedre, sammenlignet med de øvrige modellene. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av kjønn på eksternal regulering er signifikant, $F(1,428) = 12.65$, $p < .001$. Gjennomsnittet fra menn ($M = 10.93$, $SD = 4.58$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på eksternal regulering, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 9.28$, $SD = 5.00$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom kjønn liten, med $r_{\gamma\delta} = .17$.

8.3.4 Analyse av sammenhengene mellom behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og amotivasjon

I den kommende regresjonsanalysen har vi foretatt en regresjon med demografivariablene, behovsvariablene, de ytre motivasjonsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte, med kriteriet amotivasjon. Vi kontrollerer for de demografiske variablene kjønn, utdanningsnivå og landområder i hver sin separate regresjonsanalyse. Dette er for å undersøke om demografivariablene kan predikere amotivasjon, som ligger på den andre enden av motivasjonskontinuumet i SDT i forhold til indre motivasjon som allerede er undersøkt. Tendensene indikerer at kjønn og landområder ikke gir gjennomgående signifikante bidrag. Utdanningsnivå har derimot et gjennomgående signifikant bidrag til amotivasjon i alle fire stegene. Se appendiks M for tabellene fra analysene.

Regresjonsanalysen antyder at i steg 1 er bidraget fra utdanningsnivå ($p < .05$) signifikant korrelert med amotivasjon. I steg 2 er bidraget fremdeles signifikant ($p < .001$), ved siden av tilhørighet ($p < .001$). I steg 3 er bidraget fra utdanningsnivå ($p < .01$), kompetanse ($p <$

.001), tilhørighet ($p < .001$), integrert regulering ($p < .05$), introjeksjon regulering ($p < .01$) og eksternal regulering ($p < .001$) signifikant korrelert med amotivasjon. I steg 4 er bidragene fra utdanningsnivå ($\beta = -.11$ $t(428) = -2.73$, $p < .01$), kompetanse ($\beta = -.23$ $t(428) = -4.11$, $p < .001$), tilhørighet ($\beta = -.24$ $t(428) = -4.40$, $p < .001$) og integrert regulering ($\beta = -.13$, $t(428) = -2.33$, $p < .05$) signifikant og negativt korrelert med kriteriet, mens bidraget fra introjeksjon regulering ($\beta = .15$, $t(428) = 2.74$, $p < .01$) og eksternal regulering ($\beta = .31$ $t(428) = 5.99$, $p < .001$) er signifikant og positivt korrelert med amotivasjon. Variabelen oppfattet autonomistøtte påvirker derimot ikke amotivasjon signifikant ($p > .05$) i dette steget.



Figur 6: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for utdanningsnivå ($\beta = -.11$ $t(428) = -3.10$, $p < .01$) i steg 1, behovsvariablene i steg 2, ytre motivasjonsvariablene i steg 3 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 4, med amotivasjon som avhengig variabel.

Det kan tyde på at respondenter som opplever tilhørighet, kompetanse og en integrert regulering er mindre amotiverte. Samtidig øker deres opplevelse av introjeksjon regulering og eksternal regulering i takt med opplevd amotivasjon. Videre er det tilhørighet av behovsvariablene som predikerer amotivasjon best, sammenlignet med de øvrige betakoeffisientene. Samtidig indikeres det at eksternal regulering, av de ytre motivasjonsvariablene, kan være den beste predikatoren til amotivasjon.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med utdanningsnivåvariabelen ($R = .12$, $F(1,428) = 5.81$, $p < .05$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .40$, $F(3,425) = 25.13$, $p < .001$) og modell 3 med ytre motivasjonsvariablene ($R = .57$, $F(4,421) = 25.70$, $p < .001$) har signifikant sammenheng med amotivasjon. Modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte har derimot en ikke-signifikant ($R = .57$, $F(1,420) = .05$, $p > .05$) sammenheng med amotivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 15 % og modell 3 svarer for et tillegg på 16 % av variansen til kriteriet.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 5.81$, $p < .05$), modell 2 ($F(4,425) = 20.54$, $p < .001$), modell 3 ($F(8,421) = 25.51$, $p < .001$) og modell 4 ($F(9,420) = 22.63$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet amotivasjon. Testveridene kan således indikere at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. Imidlertid indikerer en enveis variansanalyse at effekten av utdanningsnivå på amotivasjon er ikke-signifikant på $p > .05$ -nivå.

8.3.5 Hypotese 1b: Analyse av amotivasjon som kriterium med demografivariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer

I analysen av å undersøke hypotese 1b som er rettet mot kriteriet amotivasjon, figurerer det gjennomgående signifikante bidrag fra predikatorene, bortsett fra behovsvariabelen autonomi. I regresjonsanalysene (se appendiks N for tabellene fra analysen) hvor demografivariablene kontrolleres hver for seg, predikerer disse amotivasjon. Henholdsvis i forbindelse med landområder, er bidraget fra landområder ($p > .05$) ikke-signifikant i steg 1. I steg 2 har landområder ($p < .05$) og tilhørighet ($p < .001$) et signifikant bidrag. I steg 3 er landområder ($\beta = -.13$, $t(430) = -2.79$, $p < .01$), kompetanse ($\beta = -.18$, $t(430) = -2.87$, $p < .01$) og tilhørighet ($\beta = -.36$, $t(430) = -6.18$, $p < .001$) signifikant og negativt korrelert med amotivasjon, mens oppfattet autonomistøtte ($\beta = .14$, $t(430) = 2.54$, $p < .05$) er et signifikant og positivt bidrag.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med landområdevariabelen ($R = .08$, $F(1,430) = 2.98$, $p < .05$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .40$, $F(3,427) = 26.39$, $p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .42$, $F(1,426) = 12.63$, $p < .01$) har signifikant sammenheng med kriteriet amotivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 16 % og modell 3 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til amotivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 2.98$, $p > .05$) er ikke-signifikant, mens modell 2 ($F(4,427) = 20.67$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 18.03$, $p < .001$) er signifikante og kan forutsi kriteriet amotivasjon. Dette kan således indikere at modell 2 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse indikerer imidlertid at effekten av landområder på amotivasjon er signifikant, $F(2,429) = 11.64$, $p < .001$. Gjennomsnittet fra Asia ($M = 8.93$, $SD = 4.22$) ser ut til å indikere større motivasjonsskårer på amotivasjon, sammenlignet med gjennomsnittene fra Afrika ($M = 7.49$, $SD = 4.03$) og Norge ($M = 6.52$, $SD = 4.03$). Her er effektstørrelsen mellom gruppene Asia og Afrika ($r_{\gamma\lambda} = .17$), mellom Asia og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .28$), samt mellom Afrika og Norge ($r_{\gamma\lambda} = .12$) forholdsvis liten.

Kontrollert for kjønn, er bidraget fra kjønn ($p < .01$) signifikant i steg 1, noe som betyr at menn skårer høyere på amotivasjon enn kvinner. I steg 2 er bidraget fra kjønn ($p < .01$) og tilhørighet ($p < .001$) signifikant. I steg 3 er bidraget fra kompetanse ($\beta = -.12$, $t(428) = 2.09$, $p < .05$) og tilhørighet ($\beta = -.36$, $t(428) = -6.16$, $p < .001$) signifikant og negativt korrelert med amotivasjon. Variablene kjønn ($\beta = .12$, $t(428) = 2.73$, $p < .01$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .14$, $t(428) = 2.52$, $p < .05$) er derimot signifikante og positivt korrelert med amotivasjon.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med demografivariabelen kjønn ($R = .14$, $F(1,428) = 8.36$, $p < .01$), modell 2 med behovsvariablene ($R = .40$, $F(3,425) = 24.13$, $p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .42$, $F(1,424) = 6.37$, $p < .05$) har signifikant korrelasjon med kriteriet amotivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 2 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 14 % og modell 3 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til amotivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 8.36$, $p < .01$), modell 2 ($F(4,425) = 20.53$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 17.90$, $p < .001$) er signifikante, og kan

predikere kriteriet amotivasjon. Testverdiene kan således indikere at modell 2 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av kjønn på amotivasjon er signifikant, $F(1,428) = 8.36$, $p < .01$. Her indikerer gjennomsnittet fra menn ($M = 8.21$, $SD = 4.36$) større motivasjonsskårer på amotivasjon, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 7.05$, $SD = 3.95$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom gruppene kjønn forholdsvis liten, med $r_{\text{vA}} = .14$.

Når vi kontrollerer for utdanningsnivå er bidraget signifikant ($p < .05$) korrelert med amotivasjon i steg 1. I steg 2 er utdanningsnivå ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .001$) et signifikant bidrag til kriteriet. I steg 3 er bidraget fra utdanningsnivå ($\beta = -.12$, $t(428) = -2.66$, $p < .01$), kompetanse ($\beta = -.13$, $t(428) = -2.13$, $p < .05$) og tilhørighet ($\beta = -.38$, $t(428) = -6.43$, $p < .001$) signifikant og negativt korrelert med amotivasjon, mens oppfattet autonomistøtte ($\beta = .13$, $t(428) = 2.28$, $p < .05$) er et signifikant og positivt bidrag. I disse analysene blir hypotese 1b delvis bekreftet som følge av kriteriets negative korrelasjon med både kompetanse og tilhørighet. Her figurerer det ikke signifikant bidrag fra behovsvariabelen autonomi.

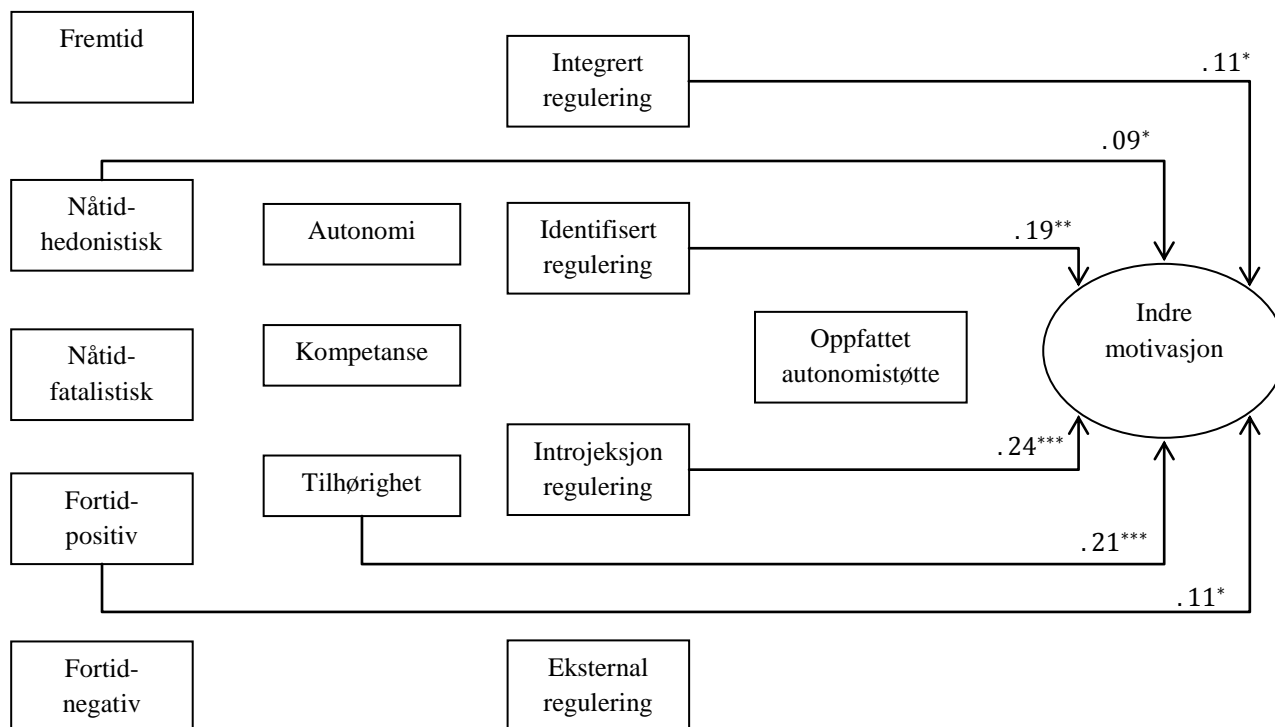
Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med utdanningsvariabelen ($R = .12$, $F(1,428) = 5.81$, $p < .05$), modell 2 med behovsvariabelen ($R = .40$, $F(3,425) = 25.13$, $p < .001$) og modell 3 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .41$, $F(1,424) = 5.20$, $p < .05$) har signifikant sammenheng med kriteriet amotivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 15 % og modell 3 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til amotivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 5.81$, $p < .05$), modell 2 ($F(4,425) = 20.54$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,424) = 17.64$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet amotivasjon. Dette kan således indikere at modell 2 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, i følge testverdiene.

8.3.6 Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og indre motivasjon

Vi har videre foretatt en regresjonsanalyse hvor vi legger til tidsvariablene fremtid, nåtid-hedonistisk, nåtid-fatalistisk, fortid-positiv og fortid-negativ. Følgende settes demografivariablene i første blokk, tidsvariablene i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk, de ytre motivasjonsvariablene i fjerde blokk, samt variabelen oppfattet autonomistøtte i siste og femte blokk med indre motivasjon som avhengig variabel. I likhet med de foregående regresjonsanalysene, har vi kontrollert for de demografiske variablene kjønn, utdanningsnivå, samt landområder i hver sin separate regresjonsanalyse. Det fremkommer ikke gjennomgående signifikant bidrag fra de enkelte demografivariablene. Følgelig velger vi å presentere tallene fra regresjonsanalysen hvor alle demografivariablene er lagt samlet i første blokk. Se appendiks O for tabellene fra analysene.

I steg 1 av regresjonsanalysen forekommer det et signifikant bidrag fra kun landområder ($p < .05$). I steg 2 er bidraget fra landområder ($p < .05$), fremtid ($p < .001$), nåtid-hedonistisk ($p < .05$) og fortid-positiv ($p < .001$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen. I steg 3 er alle demografivariabler ikke-signifikant ($p > .05$). Videre antydes det i samme steget at bidraget fra fremtid ($p < .05$), nåtid-hedonistisk ($p < .01$), fortid – positiv ($p < .001$), kompetanse ($p < .05$) og tilhørighet ($p < .01$) korrelerer signifikant med kriteriet indre motivasjon. I steg 4 er bidragene fra fortid-positiv ($p < .05$), tilhørighet ($p < .001$), integrert regulering ($p < .05$), identifisert regulering ($p < .01$) og introjeksjon regulering ($p < .001$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen. I steg 5 forblir kun bidraget fra nåtid-hedonistisk ($\beta = .09$, $t(430) = 1.97$, $p < .05$), fortid-positiv ($\beta = .11$, $t(430) = 2.43$, $p < .05$), tilhørighet ($\beta = .21$, $t(430) = 3.77$, $p < .001$), integrert regulering ($\beta = .11$, $t(430) = 1.99$, $p < .05$), identifisert regulering ($\beta = .19$, $t(430) = 3.08$, $p < .01$) og introjeksjon regulering ($\beta = .24$, $t(430) = 4.35$, $p < .001$) signifikante og positive prediktorer til kriteriumsvariabelen.



Figur 7: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for alle demografivariabler ($p > .05$) i steg 1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, ytre motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med indre motivasjon som avhengig variabel.

Denne siste modellen indikerer at respondentenes opplevelse av tilhørighet, integrert regulering, identifisert regulering og introjeksjon regulering kan ha en effekt på deres indre motivasjon. Samtidig kan deres nåtidshedonistiske orientering og fortidspositiv orientering ha en positiv effekt på indre motivasjon. Det forekommer en tendens for at fortid-positiv kan være den beste predikatorene av tidsvariablene for indre motivasjon, når vi sammenligner betakoeffisientene. I forbindelse med de ytre motivasjonsvariablene kan introjeksjon regulering være den beste predikatoren for indre motivasjon.

Når vi ser disse resultatene opp mot hypotesene, avkrefter regresjonsanalysen hypotese 3a. Her predikerer ikke fremtid variabelen indre motivasjon positivt, slik det er fremstilt i hypotesen. Dette samsvarer ikke med korrelasjonsanalysens positive korrelasjoner. Likeledes bekreftes hypotese 3b og 3d, da nåtid-hedonistisk og fortid-positiv predikerer indre motivasjon positivt. Videre avkreftes deler av hypotese 2b, da oppfattet autonomistøtte ikke predikerer indre motivasjon verken positivt eller i det hele tatt. Dette er i kontrast med resultatene fra korrelasjonsanalysen som derimot indikerer en signifikant og positiv sammenheng.

Modellen for endring i predikert varians indikerer at modell 1 med demografiske variabler er ikke-signifikant korrelert ($R = .11$, $F(3,424) = 1.79$, $p > .05$) med kriteriet, noe som tyder på at disse variablene ikke nødvendigvis gir en effekt på indre motivasjon. Videre indikerer modell 2 med tidsvariablene ($R = .37$, $F(5,419) = 12.43$, $p < .001$), modell 3 med behovsvariablene ($R = .46$, $F(3,416) = 12.63$, $p < .001$) og modell 4 med de ytre motivasjonsvariablene ($R = .61$, $F(4,412) = 26.39$, $p < .001$) signifikant sammenheng med kriteriet indre motivasjon. Modell 5, hvor variabelen oppfattet autonomistøtte er lagt til, indikerer derimot en ikke-signifikant sammenheng ($R = .61$, $F(1,411) = .20$, $p > .05$) med indre motivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 13 %, modell 3 svarer for et tillegg på 7 % og modell 4 svarer for et tillegg på 16 % av variansen til indre motivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 3.89$, $p < .05$), modell 2 ($F(6,425) = 10.68$, $p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 11.93$, $p < .001$), modell 4 ($F(13,418) = 18.83$, $p < .001$) og modell 5 ($F(14,417) = 17.84$, $p < .001$) er signifikante og kan predikere kriteriet indre motivasjon. Dette kan således indikere at modell 4 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

Enveis variansanalyse av demografivariablene på tidsperspektivvariablene

I lys av forskningsspørsmål 4 har vi foretatt en enveis variansanalyse og testing av effektstørrelse mellom demografivariablene i forhold til tidsorienteringene, hvor hver enkel tidsorientering er avhengig variabel. Analysen indikerer at det forekommer en signifikant effekt av kjønn kun på tidsvariabelen fortid-negativ ($F(1,428) = 16.87$, $p < .001$). Her antydes det at gjennomsnittet fra menn ($M = 9.91$, $SD = 2.88$) har større skårer på fortid-negativ, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 8.75$, $SD = 2.96$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom gruppene kjønn ($r_{YX} = .19$) relativt liten.

Videre indikerer analysen at det foreligger også en signifikant effekt av utdanningsnivå på kun tidsvariabelen fortid-negativ ($F(4,425) = 4.35$, $p < .01$). Her ser det ut som gjennomsnittet fra uten utdanning ($M = 11.75$, $SD = 4.03$) har større skårer på fortid-negativ, sammenlignet med gjennomsnittet fra vitnemål fra videregående skole ($M = 9.80$, $SD = 3.08$), bachelorgrad ($M = 9.56$, $SD = 2.88$), mastergrad ($M = 8.43$, $SD = 2.85$) og PhD ($M = 8.00$, $SD = 2.97$). Effektstørrelsen mellom gruppene uten utdanning og vitnemål fra videregående skole ($r_{YX} = .26$), vitnemål fra videregående skole og bachelor grad ($r_{YX} = .04$), vitnemål fra

videregående skole og mastergrad ($r_{Y\lambda} = .22$), vitnemål fra videregående skole og PhD ($r_{Y\lambda} = .29$), bachelorgrad og mastergrad ($r_{Y\lambda} = .19$), bachelorgrad og PhD ($r_{Y\lambda} = .26$), samt mastergrad og PhD ($r_{Y\lambda} = .07$) er forholdsvis liten. Likeledes har effektstørrelsene mellom gruppene uten utdanning og bachelorgrad ($r_{Y\lambda} = .30$), uten utdanning og mastergrad ($r_{Y\lambda} = .43$), samt uten utdanning og PhD ($r_{Y\lambda} = .47$) lave verdier i økende størrelsesverdier.

Når vi tar en enveis variansanalyse på landområdene indikeres det at effekten av landområder på tidsvariablene fremtid ($F(2,429) = 14.66, p < .001$), nåtid-hedonistisk ($F(2,429) = 11.16, p < .001$), nåtid-fatalistisk ($F(2,429) = 40.40, p < .001$) og fortid-negativ ($F(2,429) = 32.09, p < .001$) er signifikant. Henholdsvis ser det ut som gjennomsnittet fra Afrika ($M = 12.43, SD = 2.01$) indikerer større skårer på fremtid, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Asia ($M = 12.02, SD = 1.70$) og Norge ($M = 11.19, SD = 2.20$). Effektstørrelsene mellom gruppene Afrika og Asia ($r_{Y\lambda} = .11$), Afrika og Norge ($r_{Y\lambda} = .28$), samt Asia og Norge ($r_{Y\lambda} = .21$) er forholdsvis liten. Videre antydes det at gjennomsnittet fra Asia ($M = 11.33, SD = 1.88$) indikerer større skårer på nåtid-hedonistisk, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Norge ($M = 11.16, SD = 2.22$) og Afrika ($M = 10.25, SD = 2.29$). Effektstørrelsene mellom gruppene Asia og Norge ($r_{Y\lambda} = .04$), Asia og Afrika ($r_{Y\lambda} = .25$), samt Norge og Afrika ($r_{Y\lambda} = .20$) er og forholdsvis liten.

I lys av nåtid-fatalistisk indikerer gjennomsnittet fra Asia ($M = 9.19, SD = 2.33$) større skårer på nåtid-fatalistisk, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Afrika ($M = 7.27, SD = 2.72$) og Norge ($M = 6.46, SD = 2.49$). Effektstørrelsene mellom gruppene Asia og Afrika ($r_{Y\lambda} = .35$), samt Asia og Norge ($r_{Y\lambda} = .49$) samt Afrika og Norge ($r_{Y\lambda} = .15$) er forholdsvis liten.

Til slutt ser det ut til at gjennomsnittet fra Afrika ($M = 10.15, SD = 2.93$) indikerer større skårer på fortid-negativ, etterfølgende med minkende gjennomsnitt fra Asia ($M = 9.93, SD = 2.45$) og Norge ($M = 7.74, SD = 2.88$). Effektstørrelsene mellom gruppene Afrika og Asia ($r_{Y\lambda} = .04$), Afrika og Norge ($r_{Y\lambda} = .38$) samt Asia og Norge ($r_{Y\lambda} = .38$) er effektstørrelsen forholdsvis liten.

8.3.7 Hypotese 1a, 2b, 3a, 3b, 3c og 3d: Analyse av autonom form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som prediktorer

Variabelen Indre motivasjon som kriterium

Vi har ytterligere undersøkt hvordan tidsvariablene, kontrollert for hverandre, påvirker kriteriet *indre motivasjon* gjennom en hierarkisk regresjonsanalyse. I denne sammenheng har vi satt inn fremtidsvariabelen i første blokk, nåtidsvariablene i andre blokk og fortidsvariablene i tredje blokk. Regresjonsanalysen (se appendiks P for tabellene fra analysene) antyder at bidraget fra fremtid ($p < .001$) er signifikant i steg 1. I steg 2 er bidraget fra fremtid ($p < .001$) og nåtid-hedonistisk ($p < .01$) signifikant korrelert til indre motivasjon. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($\beta = .19$, $t(430) = 4.02$, $p < .001$) og fortid-positiv ($\beta = .25$, $t(430) = 5.04$, $p < .001$) korrelert signifikant og positivt med indre motivasjon.

Her blir både hypotese 3a og hypotese 3d bekreftet, da indre motivasjon har positive sammenhenger med både fremtidsorientering og fortid-positiv orientering. Hypotese 3b blir derimot avkreftet, da det ikke forekommer en positiv og signifikant korrelasjon mellom nåtid-hedonistisk og indre motivasjon. Dette er i motsetning til forrige analyse, hvor det ble kontrollert for landområder, de øvrige tidsvariablene, behovsvariablene, ytre motivasjonsvariabler og variabelen oppfattet autonomistøtte. Her hadde imidlertid modellen med tidsvariablene lavest testverdi sammenlignet med de øvrige modellene.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen ($R = .23$, $F(1,430) = 23.00$, $p < .001$), modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .27$, $F(2,428) = 5.01$, $p < .01$) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .35$, $F(2,426) = 12.69$, $p < .001$) har en signifikant sammenheng med kriteriet indre motivasjon. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 5 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 2 % og modell 3 svarer for et tillegg på 5 % av variansen til indre motivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 23.00$, $p < .001$), modell 2 ($F(2,428) = 11.15$, $p < .001$) og modell 3 ($F(2,426) = 12.13$, $p < .001$) er signifikante, og kan

forutsi kriteriet indre motivasjon. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre.

I andre rekke kontrollerer vi for demografivariablene, som ikke påviser et gjennomgående signifikant bidrag til utfallsvariabelen indre motivasjon. Her velger vi derfor å samle alle demografivariablene i første blokk. Påfølgende av tidsvariablene samlet i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk og variabelen oppfattet autonomistøtte i fjerde blokk. Tendensene i koeffisient-matrisen ved analysen indikerer at kun bidraget fra landområder ($p < .05$) av demografivariablene korrelerer signifikant med kriteriet indre motivasjon i steg 1. I steg 2 er bidraget fra landområder ($p < .05$), fremtid ($p < .001$), nåtid-hedonistisk ($p < .05$) og fortid-positiv ($p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($p < .05$), nåtid-hedonistisk ($p < .01$) og fortid-positiv ($p < .001$), kompetanse ($p < .05$) og tilhørighet ($p < .01$) signifikante bidrag til indre motivasjon. I steg 4 er bidraget fra fremtid ($\beta = .09$, $t(430) = 1.98$, $p < .05$), nåtid-hedonistisk ($\beta = .13$, $t(430) = 2.67$, $p < .01$), fortid-positiv ($\beta = .17$, $t(430) = 3.38$, $p < .001$), kompetanse ($\beta = .13$, $t(430) = 2.11$, $p < .05$) og tilhørighet ($\beta = .16$, $t(430) = 2.67$, $p < .01$) signifikant og positivt korrelert med utfallsvariabelen. Herunder hadde ikke variabelen oppfattet autonomistøtte et signifikant ($p > .05$) bidrag.

I forbindelse med hypotesene blir hypotese 1a, i likhet med de tidligere analysene, delvis bekreftet. Dette er i lys av indre motivasjon som den avhengige variabelen, hvor kun kompetanse og tilhørighet antyder et signifikant og positivt bidrag. Videre avkreftes hypotese 2b som følge av et ikke-signifikant bidrag fra oppfattet autonomistøtte. Likeledes, på grunn av et signifikant bidrag fra fremtid, blir hypotese 3a bekreftet i denne analysen. Hypotese 3b og 3d blir også bekreftet, da det indikeres et positivt bidrag fra nåtid-hedonistisk og fortid-positiv til indre motivasjon.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med alle demografiske variablene har en ikke-signifikant korrelasjon ($R = .11$, $F(1,424) = 1.79$, $p > .05$) med indre motivasjon. Videre anviser modell 2 med tidsvariablene ($R = .37$, $F(5,419) = 12.43$, $p < .001$) og modell 3 med behovsvariablene ($R = .46$, $F(3,416) = 12.63$, $p < .001$) signifikant sammenheng med kriteriet indre motivasjon. I modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte har derimot en ikke-signifikant sammenheng ($p > .05$). Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 13 % og modell 3 svarer for et tillegg på 7 % av variansen til indre motivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 3.89, p < .05$), modell 2 ($F(6,425) = 10.68, p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 11.93, p < .001$) og modell 4 ($F(10,421) = 10.73, p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet indre motivasjon. Testverdiene kan således indikere at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

Variabelen Integrert regulering som kriterium

I likhet med oppbyggingen av hierarkisk regresjonsanalyse på de to sistnevnte analysene, erstatter vi de nye analysene indre motivasjon med kriteriet *Integrert regulering*. I første rekke indikerer koeffisient-matrisen i SPSS at bidraget fra fremtid ($p < .001$) er signifikant korrelert med integrert regulering i både steg 1 og 2. Videre i steg 2 er nåtid-fatalistisk ($p < .001$) et signifikant bidrag. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($\beta = .15, t(430) = 3.30, p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .18, t(430) = 3.55, p < .001$) og fortid-positiv ($\beta = .25, t(430) = 5.00, p < .001$) korrelert signifikant og positivt med kriteriet integrert regulering. Dette medfører at hypotese 3a, 3c og 3d bekreftes, da det forekommer positive sammenhenger mellom disse signifikante bidragene til integrert regulering.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen ($R = .20, F(1,430) = 18.51, p < .001$), modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .29, F(2,428) = 9.57, p < .001$) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .37, F(2,426) = 12.54, p < .001$) har en signifikant sammenheng med kriteriet integrert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 4 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 4 % og modell 3 svarer for et tillegg på 5 % av variansen til integrert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 18.51, p < .001$), modell 2 ($F(3,428) = 12.80, p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 13.11, p < .001$) er signifikante og kan predikere kriteriet integrert regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre.

I andre rekke, når integrert regulering er kontrollert for utdanningsnivå og kjønn gir ikke disse gjennomgående signifikante bidrag til kriteriet. Bidraget fra landområder ($p < .001$) er derimot signifikant korrelert med kriteriet integrert regulering i steg 1. I steg 2 er variablene landområder ($p < .001$), fremtid ($p < .05$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$) og fortid-positiv ($p < .001$) signifikante bidrag til kriteriet. I steg 3 er variablene landområder ($p < .001$), nåtid-

fatalistisk ($p < .001$), fortid-positiv ($p < .001$), autonomi ($p < .05$) og kompetanse ($p < .05$) signifikante bidrag. På siste og fjerde steg er bidraget fra landområder ($\beta = -.16$, $t(430) = -3.26$, $p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .18$, $t(430) = 3.84$, $p < .001$), fortid-positiv ($\beta = .17$, $t(430) = 3.52$, $p < .001$), kompetanse ($\beta = .12$, $t(430) = 2.00$, $p < .05$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .11$, $t(430) = 2.04$, $p < .05$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen integrert regulering.

I lys av hypotesene, blir hypotese 3c og 3d bekreftet med integrert regulering som den autonome formen for motivasjon. Her korrelerer integrert regulering positivt med tidsorienteringene nåtid-fatalistisk og fortid-positiv. Videre blir hypotese 1a delvis bekreftet, da autonomi og tilhørighet ikke påviser signifikante bidrag, i motsetning til det positive bidraget fra kompetanse. Til slutt blir hypotese 2b bekreftet i denne sammenheng når integrert regulering er den autonome formen for motivasjon, hvor det forkommer et positivt bidrag fra oppfattet autonomistøtte.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med landområdevariabelen ($R = .22$, $F(1,430) = 21.30$, $p < .001$), modell 2 med tidsvariablene ($R = .41$, $F(5,425) = 12.39$, $p < .001$), modell 3 med behovsvariablene ($R = .48$, $F(3,422) = 10.42$, $p < .001$) og modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .48$, $F(1,421) = 4.15$, $p < .05$) har en signifikant korrelasjon med kriteriet integrert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 5 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 12 %, modell 3 svarer for et tillegg på 6 % og modell 4 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til integrert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 21.30$, $p < .001$), modell 2 ($F(6,425) = 14.35$, $p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 13.67$, $p < .001$), og modell 4 ($F(10,421) = 12.81$, $p < .001$) er signifikante og kan predikere kriteriet integrert regulering. Testverdiene kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

Variabelen Identifisert regulering som kriterium

I samme mal som de øvrige regresjonsanalysene i dette underkapittelet, er *identifisert regulering* kriteriet i de påfølgende analysene. Når vi kontrollerer for tidsvariablene i forhold til kriteriet identifisert regulering fremkommer det av koeffisient-matrisen i SPSS at steg 1 er bidraget fra fremtid ($p < .001$) signifikant. I steg 2 er bidraget fra fremtid ($p < .001$) og nåtid-

fatalistisk ($p < .001$) signifikante. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($\beta = .26, t(430) = 5.95, p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .11, t(430) = 2.29, p < .05$), fortid-positiv ($\beta = .11, t(430) = 2.45, p < .05$) og fortid-negativ ($\beta = .24, t(430) = 5.13, p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet. I denne befatning bekreftes hypotese 3a, og 3d, men ikke 3b på grunn av et ikke-signifikant bidrag fra nåtid-hedonistisk.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen ($R = .32, F(1,430) = 47.93, p < .001$), modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .38, F(2,428) = 11.51, p < .001$) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .46, F(2,426) = 16.85, p < .001$) har signifikante korrelasjoner med kriteriet identifisert regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 10 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 5 % og modell 3 svarer for et tillegg på 6 % av variansen til identifisert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 47.93, p < .001$), modell 2 ($F(3,428) = 24.43, p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 22.48, p < .001$) er signifikante, og kan predikere kriteriet identifisert regulering. Dette kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

Påfølgende er demografivariablene kjønn og utdanningsnivå ikke gjennomgående signifikante bidrag, når disse blir kontrollert for. Bidraget fra landområder er til motsetning signifikant bidrag. Koeffisient-matrisen fra den regresjonsanalysen antyder at landområder ($p < .001$) er signifikant bidrag på alle stegene. I steg 2 er likeså fremtid ($p < .001$), nåtid-fatalistisk ($p < .05$), fortid-positiv ($p < .01$) og fortid-negativ ($p < .01$) signifikante bidrag til identifisert regulering. I steg 3 er fremtid ($p < .001$), nåtid-fatalistisk ($p < .05$), fortid-negativ ($p < .001$) og kompetanse ($p < .05$) signifikante bidrag. I steg 4 er bidraget fra landområder ($\beta = -.23, t(430) = -4.85, p < .001$) signifikant og negativt med kriteriet. Bidraget fra fremtid ($\beta = .18, t(430) = 3.99, p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .09, t(430) = 2.05, p < .05$), fortid-negativ ($\beta = .14, t(430) = 2.85, p < .01$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .15, t(430) = 2.97, p < .01$) korrelerer signifikant og positivt med kriteriet identifisert regulering. Her blir hypotese 3a og 2b bekreftet når identifisert regulering er den autonome formen for motivasjon, har positiv sammenheng med fremtidsorientering, samt oppfattet autonomistøtte.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med landområdevariabelen ($R = .37, F(1,430) = 66.42, p < .001$), modell 2 med tidsvariablene ($R = .52, F(5,425) = 15.21, p < .001$), modell 3 med behovsvariablene ($R = .53, F(3,422) = 3.86, p < .01$) og modell 4 med

variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .55$, $F(1,421) = 8.80$, $p < .01$) har signifikant sammenheng med kriteriet identifisert regulering. Her forklarer modell 1 for vel 13 % av variansen til kriteriet, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 13 %, modell 3 svarer for et tillegg på 2 % og modell 4 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til identifisert regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 66.42$, $p < .001$), modell 2 ($F(6,425) = 25.57$, $p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 18.68$, $p < .001$) og modell 4 ($F(10,421) = 18.00$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet identifisert regulering. Testverdiene kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene.

8.3.8 Hypotese 1b, 2c, 3a, 3c, 3d, 3e og 3f: Analyse av kontrollerende form for motivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som prediktorer

Variabelen Introjeksjon regulering som kriterium

Med et utgangspunkt i kontrollerende form for motivasjon kontrollerer vi i første rekke for de tre gruppene i tidsvariablene i forhold til kriteriet *introjeksjon regulering*. I regresjonsanalysen (se appendiks Q for tabellene fra analysene) fremkommer det av koeffisient-matrisen at bidraget fra fremtid ($p < .001$) er signifikant i steg 1. I steg 2 er bidraget fra fremtid ($p < .001$) og nåtid-fatalistisk ($p < .001$) signifikant. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($\beta = .20$, $t(430) = 4.41$, $p < .001$), fortid-positiv ($\beta = .10$, $t(430) = 2.18$, $p < .05$) og fortid-negativ ($\beta = .23$, $t(430) = 4.72$, $p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet i det siste steget. Følgelig bekreftes hypotese 3a, 3d og 3e, i lys av introjeksjon reguleringens positive sammenheng med tidsorienteringene fremtid, fortid-positiv og fortid-negativ. Hypotese 3c avkreftes, da nåtid-fatalistisk anviser et ikke-signifikant, framfor et positivt og signifikant bidrag.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen ($R = .25$, $F(1,430) = 29.51$, $p < .001$) modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .33$, $F(2,428) = 11.42$, $p <$

.001) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .41$, $F(2,426) = 14.09$, $p < .001$) har en signifikant sammenheng med kriteriet. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 6 % av variansen til introjeksjon regulering, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 6 % og modell 3 svarer for et tillegg på 5 % av variansen til kriteriet introjeksjon regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 29.51$, $p < .05$), modell 2 ($F(3,428) = 17.92$, $p < .001$), og modell 3 ($F(5,426) = 17.05$, $p < .001$) forekommer signifikante, og kan forutsi kriteriet introjeksjon regulering. Testverdiene kan således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

Vi har foretatt likeså en regresjonsanalyse med demografivariabler i hver sine separate regresjoner på første blokk, etterfulgt av tidsvariablene i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk og variabelen oppfattet autonomistøtte i fjerde blokk. Tendensen for demografivariablene er at utdanningsnivå og kjønn er ikke gjennomgående signifikante bidrag. Landområder er derimot signifikante bidrag på alle stegene. I følge koeffisientmatrisen er demografivariabelen landområder ($p < .001$) et signifikant bidrag til kriteriet på første steg. I steg 2 er landområder ($p < .001$), fremtid ($p < .001$), nåtid-fatalistisk ($p < .05$), fortid- positiv ($p < .05$) og fortid-negativ ($p < .001$) signifikante bidrag. I steg 3 er landområder ($p < .001$), fremtid ($p < .01$), fortid-negativ ($p < .001$), kompetanse ($p < .01$) og tilhørighet ($p < .05$) signifikante bidrag.

Endelig i steg 4 er bidraget fra landområder ($\beta = -.16$, $t(428) = -3.10$, $p < .01$) og tilhørighet ($\beta = -.14$, $t(428) = -2.35$, $p < .05$) signifikant og negativt korrelert med kriteriet. Bidraget fra fremtid ($\beta = .13$, $t(428) = 2.86$, $p < .01$), fortid-negativ ($\beta = .16$, $t(428) = 3.02$, $p < .01$) og kompetanse ($\beta = .16$, $t(428) = 2.53$, $p < .05$) er signifikant og positivt korrelert med utfallsvariabelen introjeksjon regulering. Her blir hypotese 1b delvis bekreftet på grunn av det negative bidraget fra tilhørighet. Likeledes blir hypotese 3a og 3e bekreftet i denne befatning, da introjeksjon regulering har en positiv sammenheng med tidsorienteringene fremtid og fortid-negativ.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med landområdevariabelen ($R = .27$, $F(1,430) = 34.96$, $p < .001$) modell 2 med tidsvariablene ($R = .44$, $F(5,425) = 12.65$, $p < .001$) og modell 3 med behovsvariablene ($R = .47$, $F(3,422) = 3.95$, $p < .01$) har en signifikant sammenheng med introjeksjon regulering. Modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte

har derimot en ikke-signifikant sammenheng ($R = .47$, $F(1,421) = 2.07$, $p > .05$). Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 8 % av variansen til introjeksjon regulering, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 12 % og modell 3 svarer for et tillegg på 2 % av variansen til kriteriet introjeksjon regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 34.96$, $p < .001$), modell 2 ($F(6,425) = 17.16$, $p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 12.99$, $p < .001$), og modell 4 ($F(10,421) = 11.93$, $p < .001$) er signifikante, og kan predikerer kriteriet introjeksjon regulering. Ved sammenligning av testverdiene kan det således indikere at modell 1 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre.

Variabelen Eksternal regulering som kriterium

Med samme fremgangsmåte som på de forutgående regresjonsanalysene, er *eksternal regulering* avhengig variabel i de to kommende analysene. Når vi kontrollerer for tidsvariablene i forhold til kriteriet fremkommer det av koeffisient-matrisen at bidraget fra fremtid ($p < .001$) er signifikant i steg 1. I steg 2 er bidraget fra fremtid ($p < .001$) og nåtid-fatalistisk ($p < .001$) signifikant. I steg 3 er bidraget fra fremtid ($\beta = .14$, $t(430) = 3.23$, $p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .19$, $t(430) = 3.92$, $p < .001$) og fortid-negativ ($\beta = .28$, $t(430) = 5.85$, $p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet. I denne sammenheng bekrefte både hypotese 3a, 3c og 3e, når eksternal regulering er den kontrollerende formen for motivasjon og har positiv sammenheng med fremtid, nåtid-fatalistisk og fortid-negativ.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen har en ikke-signifikant korrelasjon ($R = .19$, $F(1,430) = 16.53$, $p < .001$) med eksternal regulering. Modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .35$, $F(2,428) = 21.28$, $p < .001$) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .44$, $F(2,426) = 17.10$, $p < .001$) har signifikant sammenheng med kriteriet. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 4 % av variansen til eksternal regulering, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 9 % og modell 3 svarer for et tillegg på 7 % av variansen til kriteriet eksternal regulering.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 16.53$, $p < .05$), modell 2 ($F(3,428) = 20.22$, $p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 19.89$, $p < .001$) er signifikante og kan forutsi kriteriet eksternal regulering. Dette kan således indikere at modell 2 har

varienskomponenter som predikerer kriteriet bedre, når vi sammenligner testverdiene mellom modellene.

I analyse av de resterende demografivariablene er tendensene for at kjønn og utdanningsnivå er ikke gjennomgående signifikante bidrag, mens landområder er gjennomgående signifikante bidrag til utfallsvariabelen. I følge koeffisient-matrisen er landområder ($p < .001$) et signifikant bidrag til kriteriet på steg 1. I steg 2 er landområder ($p < .001$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$) og fortid-negativ ($p < .001$) signifikante bidrag. I steg 3 er landområder ($p < .001$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$), fortid-negativ ($p < .001$), autonomi ($p < .05$) og tilhørighet ($p < .05$) signifikante bidrag.

I steg 4 er bidraget fra landområder ($\beta = -.33$, $t(430) = 7.06$, $p < .001$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .17$, $t(430) = 3.80$, $p < .001$), fortid-negativ ($\beta = .14$, $t(430) = 2.93$, $p < .01$), tilhørighet ($\beta = -.16$, $t(430) = -2.82$, $p < .01$) og oppfattet autonomistøtte ($\beta = .10$, $t(430) = 1.98$, $p < .05$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen eksternal regulering. Her forblir hypotese 3c og 3e bekreftet når eksternal regulering er den kontrollerende formen for motivasjon, mens 3a er ikke lenger signifikant. Videre avkrefte hypotese 2c, da det figurerer heller et positivt, framfor negativt bidrag fra oppfattet autonomistøtte til eksternal regulering. Hypotese 1b blir delvis bekreftet som følge av at tilhørighet helt og holdent indikerer et negativt bidrag til utfallsvariabelen.

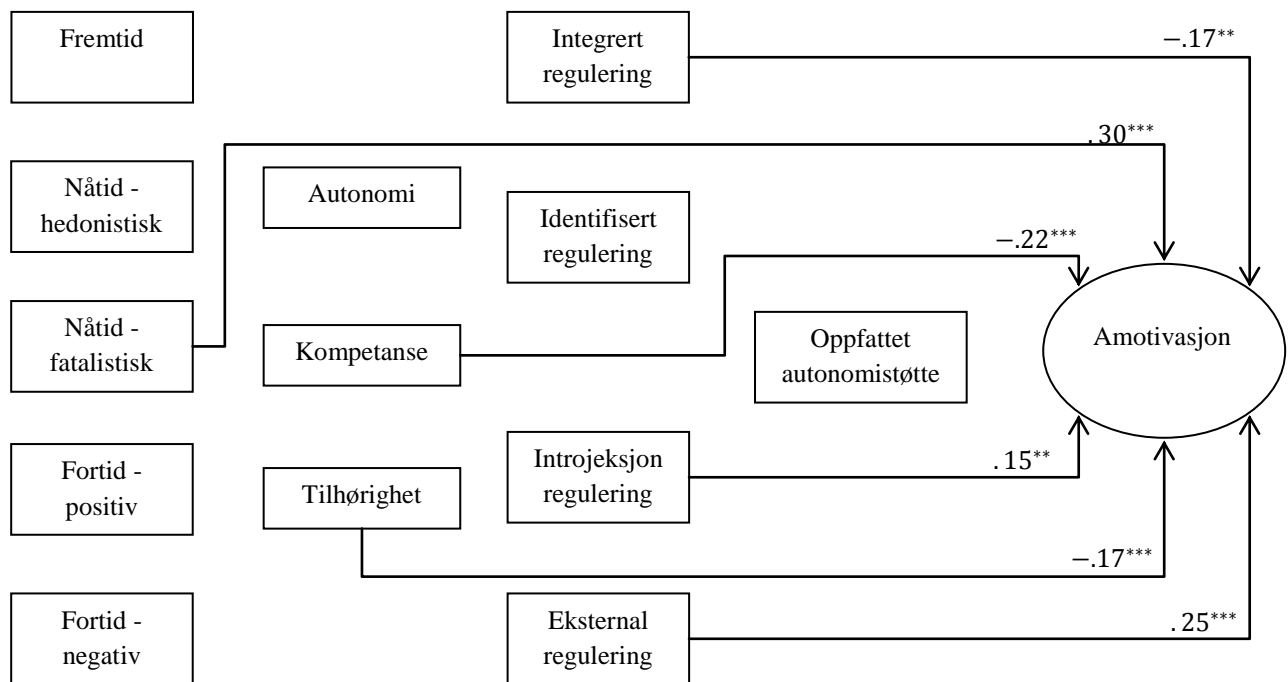
Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med landområder variabelen ($R = .42$, $F(1,430) = 93.32$, $p < .001$) modell 2 med tidsvariablene ($R = .53$, $F(5,425) = 12.71$, $p < .001$) modell 3 med behovsvariablene ($R = .55$, $F(3,422) = 4.22$, $p < .01$) og modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .56$, $F(1,421) = 3.94$, $p < .05$) har en signifikant sammenheng med kriteriet eksternal regulering. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 18 % av variansen til eksternal regulering, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 11 %, modell 3 svarer for et tillegg på 2 % og modell 4 svarer for et tillegg på 1 % av variansen til kriteriet.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = 93.32$, $p < .001$), modell 2 ($F(6,425) = 28.27$, $p < .001$), modell 3 ($F(9,422) = 20.68$, $p < .001$) og modell 4 ($F(10,421) = 19.13$, $p < .001$) er signifikante, og kan forutsi kriteriet eksternal regulering. Testverdiene indikerer at modell 1 har varienskomponenter som predikerer kriteriet bedre enn de øvrige modellene.

8.3.9 Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, ytre motivasjonsreguleringer, oppfattet autonomistøtte og amotivasjon

I neste hierarkiske regresjonsanalyse er kriteriet amotivasjon kontrollert for de demografiske variablene i første blokk, tidsvariablene i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk, de ytre motivasjonsvariablene i fjerde blokk og variabelen oppfattet autonomistøtte i femte blokk. Påfølgende indikerer analysene med de ulike demografivariablene at bidraget fra kjønn og landområder ikke er gjennomgående signifikant på alle stegene. Når vi derimot kontrollerer for utdanningsnivå er dens bidrag stort sett signifikant for kriteriet, bortsett fra i det andre steget. Av den grunn velger vi å presentere resultatene fra regresjonsanalysen med utdanningsnivået som demografivariabel. Se appendiks R for tabellene fra analysene.

Analysen indikerer at i steg 1 er bidraget fra utdanningsnivå ($p < .05$) signifikant korrelert med kriteriet amotivasjon, mens i steg 2 utgår bidraget ($p > .05$). Samtidig i steg 2 er bidraget fra nåtid-fatalistisk ($p < .001$) og fortid-negativ ($p < .001$) signifikant relatert til kriteriet. I steg 3 er variablene utdanningsnivå ($p < .05$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$), fortid-negativ ($p < .001$), kompetanse ($p < .01$) og tilhørighet ($p < .001$) signifikante bidrag. I steg 4 tyder det på at bidraget fra utdanningsnivå ($p < .05$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$), kompetanse ($p < .001$), tilhørighet ($p < .001$), integrert regulering ($p < .01$), introjeksjon regulering ($p < .01$) og ekstern regulering ($p < .001$) korrelerer signifikant med utfallsvariabelen. I steg 5 indikeres det at bidraget fra utdanningsnivå ($\beta = -.09$, $t(428) = -2.26$, $p < .05$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .30$, $t(428) = 6.84$, $p < .001$), kompetanse ($\beta = -.22$, $t(428) = -4.07$, $p < .001$), tilhørighet ($\beta = -.17$, $t(428) = -3.20$, $p < .001$) og integrert regulering ($\beta = -.17$, $t(428) = -3.16$, $p < .01$) korrelerer signifikant og negativt med amotivasjon. Bidraget fra introjeksjon regulering ($\beta = .15$, $t(428) = 2.75$, $p < .01$) og ekstern regulering ($\beta = .25$, $t(428) = 4.91$, $p < .001$) har derimot en signifikant og positiv sammenheng med utfallsvariabelen amotivasjon.



Figur 8: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for utdanningsnivå ($\beta = -.09, t(428) = -2.26, p < .05$) i steg 1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, ytre motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med amotivasjon som avhengig variabel.

Oppsummert indikerer analysen at respondenter som skårer høyere på nåtidsfatalistisk orientering, introjeksjon regulering og eksternal regulering har en positiv effekt på deres amotivasjon, mens behovstilfredsstillelse av kompetanse og tilhørighet, samt integrert regulering har en negativ effekt på amotivasjon. Videre er det en tendens for at kompetanse er den beste predikatoren for kriteriet av behovsvariablene. I lys av de ytre motivasjonsvariablene er det en tendens for at eksternal regulering er den beste predikatoren for amotivasjon. Når vi ser på hypotesene blir hypotese 3c bekreftet, da det forekommer en positiv relasjon mellom nåtid-fatalistisk og amotivasjon. Imidlertid avkreftes hypotese 3a, da det verken forekommer en negativ eller signifikant sammenheng mellom generell fremtidsorientering og amotivasjon.

Modellen for endring i predikert varians indikerer at modell 1 med utdanningsnivå variabelen ($R = .12, F(1,428) = 5.81, p < .05$), modell 2 med tidsvariablene ($R = .49, F(5,423) = 24.60, p < .001$), modell 3 med behovsvariablene ($R = .57, F(3,420) = 18.54, p < .001$) og modell 4 med de ytre motivasjonsvariablene ($R = .64, F(4,416) = 14.97, p < .001$) korrelerer signifikant med amotivasjon. Modell 5, hvor variabelen oppfattet autonomistøtte er lagt til, indikerer derimot en ikke-signifikant sammenheng ($R = .64, F(1,415) = .77, p > .05$) med

utfallsvariabelen. Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til amotivasjon, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 22 %, modell 3 svarer for et tillegg på 9 % av variansen til kriteriet og modell 4 svarer for et tillegg på 8 % av variansen til amotivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 5.81, p < .05$), modell 2 ($F(6,423) = 21.73, p < .001$), modell 3 ($F(9,420) = 22.47, p < .001$), modell 4 ($F(13,416) = 22.23, p < .001$) og modell 5 ($F(14,415) = 20.69, p < .001$) er signifikante, og kan predikere kriteriet amotivasjon. Testverdiene indikerer at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

8.3.10 Hypotese 1b, 2b, 3c og 3e: Analyse av amotivasjon som kriterium med demografivariablene, tidsvariablene, behovsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte som predikatorer

Variabelen Amotivasjon som kriterium

I de kommende regresjonsanalysene er *amotivasjon* fortsatt kriteriet. I første rekke kontrollerer vi tidsvariablene, med henholdsvis fremtid i første blokk, nåtidsvariablene i andre blokk og fortidsvariablene i tredje blokk (se appendiks S for tabellene fra analysene).

Koeffisient-matrisen fra analysen antyder at bidraget fra fremtid er ikke-signifikant i steg 1, mens kun bidraget fra nåtid-fatalistisk ($p < .001$) er signifikant i det andre steget. I steg 3 er nåtid-fatalistisk ($\beta = .36, t(430) = 7.64, p < .001$) og fortid-negativ ($\beta = .20, t(430) = 4.20, p < .001$) signifikant korrelert med kriteriet. Disse bidragene indikerer at hypotese 3c og 3e bekreftes i denne befatning, da amotivasjon har en positiv sammenheng med nåtid-fatalistisk og fortid-negativ. I motsetning avkreftes hypotese 3a, da fremtidsvariabelen ikke gir et positivt og signifikant ($p > .05$) bidrag til amotivasjon.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med fremtidsvariabelen ($R = .02, F(1,430) = .23, p > .05$) har en ikke-signifikant korrelasjon med amotivasjon. Modell 2 med nåtidsvariablene ($R = .45, F(2,428) = 53.02, p < .001$) og modell 3 med fortidsvariablene ($R = .48, F(2,426) = 9.63, p > .001$) har derimot en signifikant sammenheng med amotivasjon.

Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 0 % av variansen til amotivasjon, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 20 % og modell 3 svarer for et tillegg på 3 % av variansen til kriteriet amotivasjon.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,430) = .23, p > .05$) er ikke-signifikant, mens modell 2 ($F(3,428) = 35.44, p < .001$) og modell 3 ($F(5,426) = 25.97, p < .001$) er signifikante og kan predikere kriteriet amotivasjon. Testverdiene indikerer således at modell 2 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med de øvrige modellene.

I andre rekke har vi foretatt en regresjonsanalyse hvor det kontrolleres for demografivariabler i hver sine separate regresjoner på første blokk, etterfulgt av tidsvariablene i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk og variabelen oppfattet autonomistøtte i fjerde blokk.

Tendensen for demografivariablene er at landområder fremtrer gjennomgående som et ikke-signifikant bidrag til utfallsvariabelen. Dette hentyder at amotivasjon er den eneste motivasjonsvariabelen som ikke blir påvirket av landområdene. Til gjengjeld er utdanningsnivå signifikant bidrag til amotivasjon, mens kjønn har et signifikant bidrag kun i det første steget.

I følge koeffisient-matrisen er demografivariabelen utdanningsnivå ($p < .05$) et signifikant bidrag til kriteriet på steg 1, i motsetning til i steg 2. I steg 2 er nåtid-fatalistisk ($p < .001$) og fortid-negativ ($p < .001$) signifikante bidrag. I steg 3 er utdanningsnivå ($p < .05$), nåtid-fatalistisk ($p < .001$), fortid-negativ ($p < .001$), kompetanse ($p < .01$) og tilhørighet ($p < .001$) signifikante bidrag. Endelig i steg 4 er bidraget fra utdanningsnivå ($\beta = -.09, t(428) = -2.07, p < .05$), nåtid-fatalistisk ($\beta = .33, t(428) = 7.22, p < .001$), fortid-negativ ($\beta = .15, t(428) = 3.24, p < .001$), kompetanse ($\beta = -.17, t(428) = -2.97, p < .01$) og tilhørighet ($\beta = -.24, t(428) = -4.40, p < .001$) signifikant korrelert med utfallsvariabelen amotivasjon. Hypotesene 3c og 3e blir bekreftet, mens hypotese 2b blir avkreftet. Dette figurerer i lik grad som regresjonsanalysen i første rekke. På bakgrunn av at autonomi anviser verken en negativ eller signifikant bidrag, er hypotese 1b delvis bekreftet i denne omstendighet.

Modellen for endring i predikert varians anviser at modell 1 med utdanningsnivåvariabelen ($R = .12, F(1,428) = 5.81, p < .05$) modell 2 med tidsvariablene ($R = .49, F(5,423) = 24.60, p < .001$) og modell 3 med behovsvariablene ($R = .57, F(3,420) = 18.54, p < .001$) har en signifikant sammenheng med amotivasjon. Modell 4 med variabelen oppfattet autonomistøtte

har derimot en ikke-signifikant sammenheng ($p > .05$). Henholdsvis forklarer modell 1 for vel 1 % av variansen til amotivasjon, hvor modell 2 svarer for et tillegg på 22 % og modell 3 svarer for et tillegg på 9 % av variansen til kriteriet.

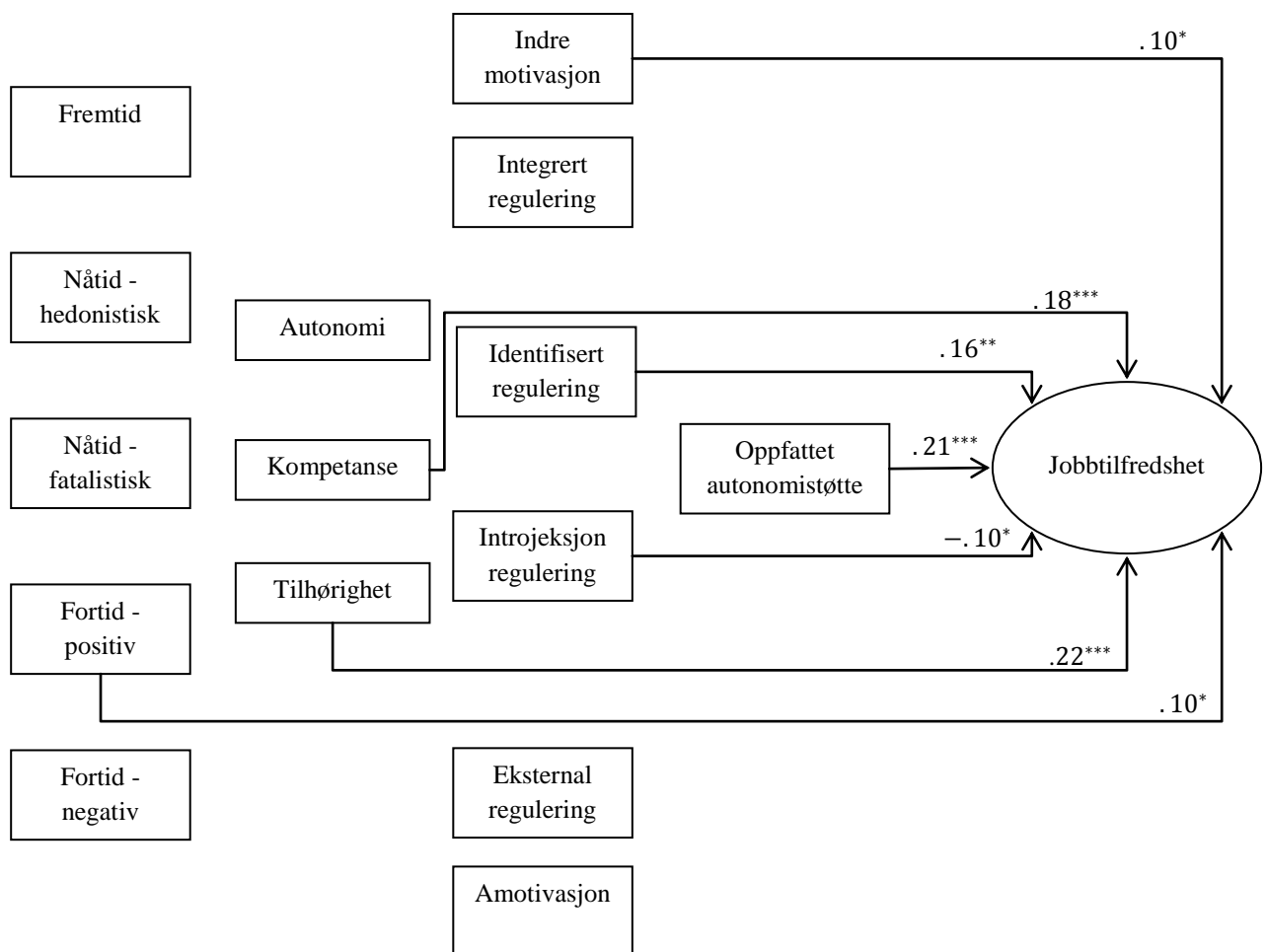
Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(1,428) = 5.81, p < .05$), modell 2 ($F(6,423) = 21.73, p < .001$), modell 3 ($F(9,420) = 22.47, p < .001$) og modell 4 ($F(10,419) = 20.18, p < .001$) er signifikante og kan predikere kriteriet amotivasjon. Testverdiene kan således indikere at modell 3 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre, sammenlignet med øvrige modellene.

8.3.11 Analyse av sammenhengene mellom tidsperspektivene, behovene, motivasjonsformene, oppfattet autonomistøtte og jobbtilfredshet

Vi har til slutt foretatt en hierarkisk regresjonsanalyse hvor vi setter inn demografivariablene i første blokk, tidsvariablene i andre blokk, behovsvariablene i tredje blokk, motivasjonsvariablene i fjerde blokk og variabelen oppfattet autonomistøtte i femte blokk, som predikatorer for kriteriet jobbtilfredshet. Her er det verdt å merke seg at motivasjonsvariablene inkluderer indre motivasjon og amotivasjon ved siden av de øvrige ytre motivasjonsvariablene. Når vi kontrollerer for demografivariablene hver for seg, forekommer det ikke gjennomgående signifikante bidrag. Av den grunn velger vi å foreta en regresjonsanalyse hvor alle tre demografivariabler settes inn samlet i første blokk. Se appendiks T for tabellene fra analysene.

Regresjonsanalysen antyder at i steg 1 er bidraget fra kjønn ($p < .05$) signifikant korrelert med jobbtilfredshet. I steg 2 er kjønn ($p < .05$), fremtid ($p < .001$) og fortid-positiv ($p < .001$) signifikante bidrag til utfallsvariabelen. I steg 3 er bidraget fra kjønn ($p < .05$), fremtid ($p < .05$), fortid-positiv ($p < .01$), autonomi ($p < .001$), kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .001$) signifikant korrelert med jobbtilfredshet. I steg 4 antydes det at bidraget fra kjønn ($p < .05$), fortid-positiv ($p < .05$), autonomi ($p < .01$), kompetanse ($p < .001$) og tilhørighet ($p < .001$) påvirker fremdeles kriteriet signifikant, ved siden av motivasjonsvariablene indre motivasjon ($p < .05$), identifisert regulering ($p < .001$) og introjeksjon regulering ($p < .05$)

I steg 5 er ikke bidraget fra kjønn lenger signifikant ($p > .05$). For øvrig er bidraget fra fortid-positiv ($\beta = .10$, $t(426) = 2.44$, $p < .05$), kompetanse ($\beta = .18$, $t(426) = 3.44$, $p < .001$), tilhørighet ($\beta = .22$, $t(426) = 4.14$, $p < .001$), indre motivasjon ($\beta = .10$, $t(426) = 2.14$, $p < .05$), identifisert regulering ($\beta = .16$, $t(428) = 2.81$, $p < .01$), introjeksjon regulering ($\beta = -.10$, $t(426) = -1.99$, $p < .05$), samt bidraget fra oppfattet autonomistøtte ($\beta = .21$, $t(426) = 4.34$, $p < .001$) signifikant relatert til jobbtilfredshet.



Figur 9: Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for alle demografivariabler ($p > .05$) i steg 1, tidsvariablene i steg 2, behovsvariablene i steg 3, alle motivasjonsvariablene i steg 4 og variabelen oppfattet autonomistøtte i steg 5, med jobbtilfredshet som avhengig variabel.

Det kan tyde på at positiv fortidsorientering, behovstilfredsstillelse, indre motivasjon og identifisert regulering, ved siden av autonomistøtte fra nærmeste leder, kan ha en positiv effekt på respondentenes opplevelse av jobbtilfredshet. Imidlertid kan introjeksjon regulering

ha en negativ effekt på opplevelsen av jobbtilfredshet. Variablene oppfattet autonomistøtte og tilhørighet predikerer kriteriet bedre ved sammenligning av betakoeffisientene. I forbindelse med behovsvariablene er det en tendens for at tilhørighet er den viktigste predikatoren. I lys av alle motivasjonsvariablene er identifisert regulering den viktigste predikatoren for jobbtilfredshet.

Analysen indikerer at hypotese 1c blir fullstendig bekreftet og samsvarer med relasjonene fra korrelasjonsanalysen, da alle behovsvariablene har positive bidrag til jobbtilfredshet. Videre blir hypotese 1d bekreftet i lys av indre motivasjon og identifisert regulering av de autonome motivasjonsformene, mens bidraget fra integrert regulering har ikke en positiv og signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Hypotese 1e bekreftes i lys av introjeksjon regulering, mens ekstern regulering og amotivasjon gir ikke signifikante bidrag til jobbtilfredshet. Således blir hypotese 2d bekreftet, hvor det forekommer positivt sammenheng mellom oppfattet autonomistøtte og utfallsvariabelen jobbtilfredshet.

Modell for endring i predikert varians indikerer at modell 1 med demografivariablene ($R = .17$, $F(3,424) = 3.97$, $p < .01$), modell 2 med tidsvariablene ($R = .39$, $F(5,419) = 12.70$, $p < .001$), modell 3 med behovsvariablene ($R = .64$, $F(3,416) = 59.00$, $p < .001$), modell 4 med motivasjonsvariablene ($R = .67$, $F(6,410) = 4.66$, $p < .001$), og modell 5 med variabelen oppfattet autonomistøtte ($R = .69$, $F(1,409) = 18.81$, $p < .001$) har signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Henholdsvis svarer modell 1 for vel 3 % av variansen til jobbtilfredshet, mens modell 2 svarer for et tillegg på 13 %, modell 3 svarer for et tillegg på 25 %, modell 4 svarer for et tillegg på 4 %, og modell 5 svarer for et tillegg på 2 % av variansen til jobbtilfredshet.

Variansanalysen indikerer at testverdien på modell 1 ($F(3,424) = 3.97$, $p < .05$), modell 2 ($F(8,419) = 9.63$, $p < .001$), modell 3 ($F(11,416) = 26.01$, $p < .001$), modell 4 ($F(17,410) = 19.39$, $p < .001$) og modell 5 ($F(18,409) = 20.13$, $p < .001$) er signifikante og kan forutsi kriteriet jobbtilfredshet. Sammenligningen av testverdiene kan således indikere at modell 4 har varianskomponenter som predikerer kriteriet bedre. En enveis variansanalyse bekrefter at effekten av kjønn på jobbtilfredshet er signifikant, $F(1,467) = 6.81$, $p < .01$. Her ser det ut som at gjennomsnittet fra menn ($M = 16.40$, $SD = 4.07$) indikerer større trivselsskårer på jobbtilfredshet, sammenlignet med gjennomsnittet fra kvinner ($M = 15.41$, $SD = 4.55$). Imidlertid er effektstørrelsen mellom kjønn forholdsvis liten, med $r_{YX} = .11$.

Likeledes indikeres det at effekten av utdanningsnivå på jobbtilfredshet er signifikant, $F(4, 464) = 2.86, p < .05$. Her ser det ut som gjennomsnittet fra uten utdanning ($M = 10.89, SD = 5.81$) indikerer lavere skåre på jobbtilfredshet, etterfølgende av en stigende skåre fra mastergrad ($M = 15.04, SD = 4.48$), PhD ($M = 15.96, SD = 3.40$), bachelorgrad ($M = 16.11, SD = 4.11$) og vitnemål fra videregående skole ($M = 16.47, SD = 4.46$). Her har effektstørrelsene lave verdier (Howitt & Cramer, 2011) mellom gruppene uten utdanning og mastergrad ($r_{\chi^2} = .37$), uten utdanning og PhD ($r_{\chi^2} = .47$), uten utdanning og bachelorgrad ($r_{\chi^2} = .46$), samt uten utdanning og vitnemål fra videregående skole ($r_{\chi^2} = .47$). Enveisanalysen av variansen indikerer således at effekten av landområder på jobbtilfredshet er ikke-signifikant på $p > .05$ -nivå.

9 DISKUSJON

Hovedformålet med vår kvantitative undersøkelse er å trekke slutninger av vår empiriske modell (se kap. 6), som tar utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien og teorien om tidsperspektiv. Modellen bygger på antagelser om at fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet, samt autonomistøtte fra nærmeste leder i vertsorganisasjonen, kan påvirke fredskorpsdeltageres tidsorienteringer, motivasjon og trivsel på utvekslingsjobben.

Selvbestemmelsesteorien vektlegger i all hovedsak at teoriens fundament er de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2002). Behovenes agenda er å gi et teoretisk grunnlag for å knytte atferd og motivasjon med psykisk utvikling, prestasjon og helse (Deci & Ryan, 2002). I vår undersøkelse har vi fokusert på psykisk velvære på jobb, nemlig fredskorpsdeltageres jobbtilfredshet. Videre står det på agendaen til SDT at behovene skal kunne forutsi hvilke tenkelige faktorer fra omgivelsene hemmer eller fremmer de organismiske integrasjonsprosessene (Deci & Ryan, 2002). Her har vi sett behovene opp mot de ulike motivasjonsreguleringene, ved siden av tidsorienteringene fra Zimbardo og Boyds (1999) teori om tidsperspektiv. Teorien omhandler hovedsakelig de tidsbaserte kognitive prosessene, som utledes av menneskets erfaringer og handlinger. Den empiriske modellen har en antagelse om at disse prosessene kan ha en betydning for ens motivasjon og trivsel.

Således står det på agendaen at behovene skal gi et grunnlag for utforming av sosiale systemer gjennom etablering av retningslinjer og prosedyrer (Deci & Ryan, 2002), noe som kan rettes mot HR-praksis. Det er i denne sammenheng nærmeste leder har en sentral rolle (Dysvik & Kuvaas, 2011; Gagné & Deci, 2005; Hetland et al., 2011; Schneider et al., 2013), både i lys av implementering av menneskelige ressurser, men også i arbeidet med å formidle arbeidsplassens (ønskelige) klima og kultur (se kap. 5). Vi har undersøkt hvorvidt lederen fremkommer som autonomistøttende for fredskorpsdeltagerne i det sosiale klimaet på arbeidsplassen, samt om lederens eventuelle autonomistøtte har en vesentlig betydning for deres motivasjon og trivsel. På denne måten kan vurdering av behovstilfredsstillelse være et

verktøy for ledere og HR-praksis, blant annet for å forbedre motivasjonsforholdene på arbeidsplassen (Van den Broeck et al., 2008).

I de følgende underkapitlene vil vi belyse de fire forskningsspørsmålene som er knyttet til den empiriske modellen. Her vil vi presentere hovedfunnene fra resultatdelen, som vi vil problematisere og vurdere (se kap 7.2.2) i forhold til lignende forskning, teori og innholdet på indikatorene til de enkelte skalavariablene (se kap. 7.4).

9.1 Fredskorpsdeltagernes behovstilfredsstillelse, motivasjon og jobbtilfredshet i arbeidskonteksten

Selvbestemmelsesteorien peker mot at behovstilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene er universelle behov og ligger til grunn for motivasjonen (Deci & Ryan, 2002; Deci & Vansteenkiste, 2004; Dysvik et al., 2012; Milyavskaya et al., 2009). Samtidig har behovene en viktig rolle ved trivsel og emosjonell velvære (Reis et al., 2000; Ryan & Deci, 2011; Sheldon et al., 1996). Våre funn viser imidlertid at det ikke nødvendigvis er slik at alle de tre grunnleggende behovene har en like avgjørende rolle for motivasjonen og trivselen hos vårt utvalg. Dette vil vi se nærmere på i følgende avsnitt ved å belyse forskningsspørsmål 1: Kan selvbestemmelsesteoriens teoretiske fundament i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere forklare tilfredsstillelse av de tre grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtilfredshet?

9.1.1 Sammenhengen mellom autonomi og motivasjon

Funnene våre tyder på at opplevd behovstilfredsstillelse av autonomi ikke har en effekt på motivasjonsformene, noe som er motstridende med andre studier som indikerer en positiv effekt (Humphrey et al., 2007 referert i Dysvik & Kuvaas, 2011; Kuvaas, 2009; Van den Broeck et al., 2010). Likeledes er dette ikke i samsvar med SDTs grunnleggende fundament

om at behovet for autonomi kan predikere indre motivasjon (Ryan & Deci, 2002). Dette fører til at hypotese 1a og 1b i lys av autonomi avkrefte. Samtidig har ikke behovet for autonomi en effekt på jobbtilfredshet, noe som fører til at hypotese 1c blir også avkreftet i denne sammenheng. Dette strider mot andre studier som indikerer at behovstilfredsstillelsen har en effekt på trivsel på jobb og velvære (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001; Gagné & Bhave, 2011; Humphrey et al., 2007 referert i Dysvik & Kuvaas, 2011; Reis et al., 2000; Vansteenkiste et al., 2006).

Denne tendensen fra autonomi er noe overraskende, da det ikke samsvarer med teoriens andre antagelser om at både behovet for autonomi og kompetanse har størst effekt på individets motivasjon og velvære, mens behovet for tilhørighet har en mer distal rolle (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2011; Sheldon et al., 1996; Sheldon & Ryan, 2011). Likeledes strider dette mot teoriens antagelser om at tilfredsstillelse av alle tre behovene fremmer en mer bærekraftig motivasjon, som fører til at ansatte kan internalisere og gjøre arbeidsplassens prosedyrer, regler og standarder til en del av selvet (Stone et al., 2009). På denne måten antyder våre funn av behovet for autonomi ikke har en like fundamental rolle ved fredskorpsdeltageres motivasjon og trivsel på jobb, som teorien hevder.

For øvrig indikerer vår faktoranalyse av behovsskalaen (se kap. 7.4.1) at alle behovene med positive formulerte indikatorer delte én og samme faktor, hvor de negative formulerte indikatorene delte en egen faktor. Av den grunn skulle man ha trodd at behovet for autonomi også ville ha indikert like tendenser som de to øvrige behovene, som vi vil rapportere nedenfor. Utover dette, kan det hende at kryssladningene på tvers av behovene kan ha påvirket resultatene og er ikke like holdbar om dette angår instrumenteringsproblemer (se kap. 7.2.2). Det er for øvrig flere som har kritisert at skalaen som vi har benyttet i undersøkelsen ikke er tilstrekkelig validert i en arbeidskontekst (Dysvik et al., 2013; Johnston & Finney 2010; Van den Broeck, 2010). Således kan det hende at vi har foretatt en type 2-feil, dersom autonomi har en signifikant effekt på motivasjon i realiteten (se kap. 7.2.1).

9.1.2 Sammenhengen mellom kompetanse og motivasjon

Våre resultater indikerer videre at fredskorpsdeltagernes opplevde behovstilfredsstillelse av kompetanse har en positiv effekt på indre motivasjon, noe som samsvarer med lignende studier (Dysvik, et al., 2012; Van den Broeck et al., 2010). Dette fører til at hypotese 1a bekreftes når det gjelder en positiv sammenheng mellom kompetanse og indre motivasjon. Imidlertid, når vi kontrollerer for de andre ytre reguleringene har kompetanse ingen direkte effekt på indre motivasjon, noe som kan hentyde til at det foreligger spuriøse eller indirekte effekter (se kap. 7.2.2). Videre har kompetanse en positiv effekt på de øvrige autonome motivasjonsformene integrert og identifisert regulering. Dette fører til at hypotese 1a blir delvis bekreftet, da det forekommer en sammenheng mellom behovet for kompetanse og autonom motivasjon. Imidlertid forsvinner behovets effekt på identifisert regulering når motivasjonen blir kontrollert for tidsperspektivene. Her er det for øvrig verdt å merke seg at behovet for kompetanse er den eneste av behovsvariablene som predikerer fredskorpsdeltageres integrerte regulering, i en positiv forstand.

Videre har behovet en positiv effekt på introjeksjon regulering og eksternal regulering, noe som ikke samsvarer med vår forventning om en negativ effekt. I forbindelse med amotivasjon er effekten negativ. Dette er forventet da amotivasjon er den passive delen ved motivasjonskontinuumet som viser til ingen form for intensjon til en aktivitet (Ryan & Deci, 2002). I forbindelse med hypotese 1b, blir hypotesen delvis avkreftet i lys av de kontrollerende formene for motivasjon og delvis bekreftet i lys av amotivasjon.

På et teoretisk ståsted, vektlegger SDT at behovet for kompetanse er rettet mot en opplevd følelse av effektivitet ved aktiviteter og ikke nødvendigvis forventninger til å virkeliggjøre oppsatte mål (Ryan & Deci, 2002; Van den Broeck et al., 2010). Indikatorene til variabelen identifisert regulering er derimot mer rettet mot målorientering, da disse etterspør hvorvidt man er i arbeidet for å oppnå en spesifikk livsstil, karrieremål og andre konkrete mål (Trembley et al., 2009). Det kan tydes som om at dette er noe motstridene i henhold til opplevelse av kompetanse, dersom fredskorpsdeltagere har en motivasjon til å føle seg på høyde med omgivelsene (Deci & Vansteenkiste, 2004; White 1959), og kan forklare hvorfor kompetanse ikke har en effekt på identifisert regulering.

Samtidig når indre motivasjon blir kontrollert for de øvrige ytre motivasjonsvariablene, forsvinner effekten fra kompetanse, mens effekten fra identifisert regulering trer frem. Dette funnet kan forklare at målorienteringen ved identifisert regulering blir mer fremtredende enn selve opplevelsen av effektivitet ved en indre motivert handling. Imidlertid er dette kun våre spekulasjoner, da selvbestemmelsesteorien vektlegger i bunn og grunn at indre motivasjon ikke styres av en instrumentell målorientering (de Bilde et al., 2011; Ryan & Deci, 2000c). Dessuten, slik White (1959) viser til barnets rene interesse ved lek, styres ikke nødvendigvis indre motivasjon av bevisste mål, men heller av en mer ubevisst spontanitet.

Når vi oppsummerer tyder våre funn på at behovstilfredsstillelse av kompetanse ikke har en like avgjørende rolle ved indre motivasjon og identifisert regulering, og har heller en mer avgjørende rolle ved integrert, introjeksjon og eksternal regulering. Sannelig er effekten av kompetanse sterkere på introjeksjon og eksternal regulering sammenlignet med effekten på integrert regulering, noe som er bemerkelsesverdig i forhold til teoriens antagelser. Når vi vurderer de ulike variablene kan det tenkes at fredskorpsdeltageres behovstilfredsstillelse av kompetanse er mer rettet mot de ytre formene for motivasjon, da anerkjennelse (introjeksjon regulering) samt arbeidsutfall som sikkerhet og penger (eksternal regulering), kan være viktige faktorer som følge av deres kulturelle eller sosioøkonomiske bakgrunn (se kap. 7.3). Eksempelvis kan individer fra rikere samfunn verdsette indre aspekter mer, som selvutfoldelse og selvrealisering, framfor ytre aspekter som behov for mat, drikke og trygghet, som individer fra fattigere land kan verdsette høyere (Huang & de Vliert, 2003).

Når det gjelder fredskorpsdeltageres trivsel på jobb, har behovstilfredsstillelse av kompetanse en positiv effekt på jobbtildfredshet, og forklarer en stor del av variansen til jobbtildfredshet når de øvrige behovene er inkludert. Dette bekrefter av den grunn hypotese 1c, når vi ser på sammenheng mellom kompetanse og jobbtildfredshet. Disse resultatene kan da bekrefte andre lignende studier som indikerer at behovstilfredsstillelse av kompetanse er relatert til jobbtildfredshet (Ilardi et al., 1993; Van den Broeck et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2006).

9.1.3 Sammenhengen mellom tilhørighet og motivasjon

Resultatene våre indikerer at fredskorpsdeltagernes behovstilfredsstillelse av tilhørighet har en gjennomgående positiv effekt på deres indre motivasjon. Imidlertid har ikke behovet en effekt på fredskorpsdeltageres integrerte regulering. Samtidig, overraskende nok snur denne effekten om til en negativ retning allerede ved identifisert regulering, hvor tilhørighet har videre en negativ effekt på introjeksjon regulering, eksternal regulering og amotivasjon. Dette tyder på at hypotese 1a blir bekreftet i lys av indre motivasjon og avkrefte i lys av integrert og identifisert regulering. Videre bekreftes hypotese 1b delvis i lys av de kontrollerende motivasjonsformene og amotivasjon. Når vi derimot kontrollerer for tidsperspektivet, forekommer det ikke lenger en effekt fra tilhørighet på identifisert regulering. Utover dette, er tendensen at effekten på tilhørighet minker jo mer ytre- og amotiverte fredskorpsdeltagerne fremstilles som.

Våre resultater indikerer således at fredskorpsdeltagere som opplever behovstilfredsstillelse av tilhørighet er mer indre motiverte, og reguleres betydelig mindre av amotivasjon og de øvrige kontrollerende motivasjonsformene. Dette samsvarer med lignende arbeidslivsforskning som antyder at individer som opplever tilhørighet drives av indre motivasjon (Dysvik et al., 2013; Van den Broeck et al., 2010; Ryan & Deci, 2002; Connell & Wellborn, 1990 referert i Ryan & Deci, 2000a). Videre er det studier som indikerer at tilhørighet er relatert til en prososial motivasjon og atferd (Pavey, et al., 2011), noe som kan ses i sammenheng med holdningen Fredskorpset verdsetter blant fredskorpsdeltagere og uttrykker dette blant annet i sine etiske retningslinjer (Fredskorpset, 2013d). Dette leder så til spørsmålet om fredskorpsdeltagere opplever en indre motivasjon på grunn av en allerede eksisterende forventning om følelse av samhørighet hos deltagerne. Sett fra en annen side, kan dette også være på grunn av den sterke tilhørigheten deltagerne opplever under utvekslingen, som legger forholdene til rette for den indre motivasjonen.

I forbindelse med fredskorpsdeltagernes trivsel på jobb, har behovstilfredsstillelse av tilhørighet en positiv effekt. Denne effekten forklarer en stor del av variansen til jobbtildfredshet når de øvrige behovene er inkludert, og kan påvise hvor essensiell behovstilfredsstillelsen er ved trivsel på jobb. Her blir hypotese 1c bekreftet i forbindelse med behovstilfredsstillelse av tilhørighet. Dette kan således bekrefte andre lignende studier som

indikerer at opplevelse av tilhørighet er en viktig faktor ved jobbtilfredshet og opplevd velvære (Ilardi et al., 1993; La Guardia et al., 2000; Van den Broeck et al., 2010; Vansteenkiste et al., 2006).

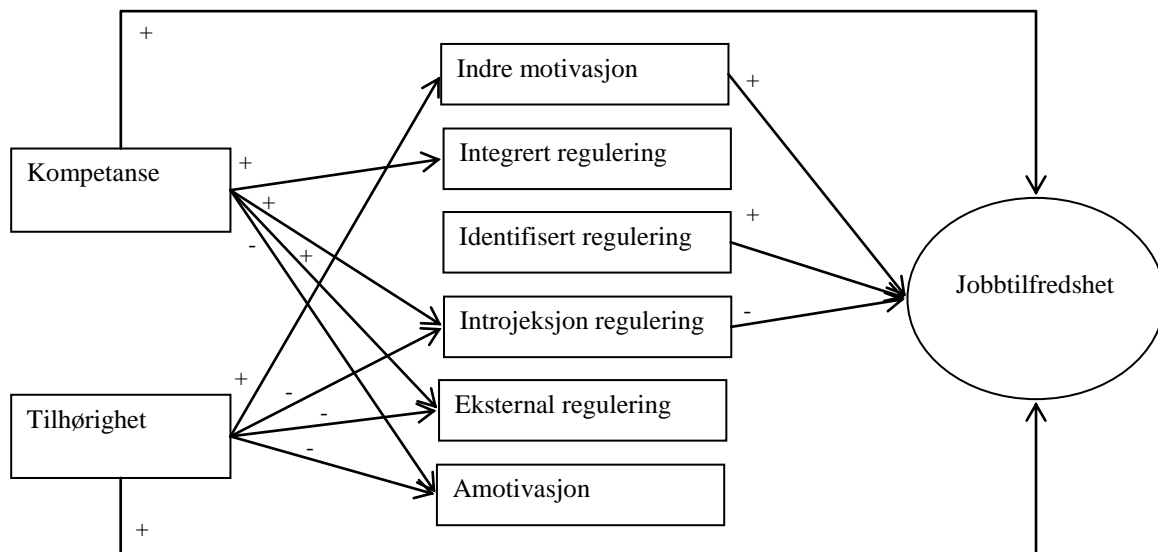
Når det er sagt, antydes det at behovet for kompetanse er nært knyttet til behovet for tilhørighet i forbindelse med å føle seg vell samt bli faglig utfordret (Elliot et al., 2002). Dette kan muligens påvise at behovet av autonomi ikke har en like sentral rolle, som i vår studie, hvor kompetanse og tilhørighet predikerer hovedsakelig fredskorpsdeltagernes motivasjon og trivsel på utvekslingsjobben. Nyere studier indikerer likeså at tilhørighet er likestilt med behovene for autonomi og kompetanse ved ens motivasjon (Dysvik et al., 2013). Likeledes kan arbeidets art og miljøet rundt arbeidstakeren avgjøre hvorvidt behovet for tilhørighet har en sentral rolle ved motivasjon og især ved oppfyllelse av indre motivasjon (Ryan og Deci, 2000c).

9.1.4 Sammenhengen mellom motivasjon og jobbtilfredshet

Funnene våre indikerer således at de ulike motivasjonsformene ikke har en gjennomgående effekt på jobbtilfredshet, slik andre lignende studier forfekter om trivsel på jobb og generell velvære (Ilardi et al., 1993; Trembley et al., 2009; Deci & Vansteenkiste, 2004), når dette kontrolleres for demografi, behov, motivasjonsformene og oppfattet autonomistøtte.

Resultatene antyder at det er kun de autonome motivasjonsformene indre motivasjon og identifisert regulering som har en positiv effekt på fredskorpsdeltageres jobbtilfredshet. Dette fører til at hypotese 1d bekreftes delvis som følge av at fredskorpsdeltagernes integrerte regulering ikke har en effekt på deres trivsel på jobb. Videre blir hypotese 1e delvis bekreftet, da det forekommer en negativ effekt av kun introjeksjon regulering av de kontrollerende motivasjonsformene og amotivasjon på jobbtilfredshet. Hovedsakelig ser det ut som at det er identifisert regulering som har sterkere effekt på jobbtilfredshet, sammenlignet med de noe svakere effektene fra de øvrige motivasjonsformene. Dette kan skyldes at indikatorene på jobbtilfredshets hovedsakelig spør etter en subjektiv følelse av velvære, trivsel og mistrivsel, mens indre motivasjon er mer orientert mot det eudaimoniske velværet angående autentiske

selvaktualisering av sitt fulle potensial (Russell, 2008; Ryan & Deci, 2001, 2011).



Figur 10: Hovedeffektene på forskningsspørsmål 1 i lys av hypotesene.

Oppsummert kan vi si at hovedtendensen av funnene på forskningsspørsmål 1 (se figur 10 for illustrasjon), er at selvbestemmelsesteoriens behov for kompetanse og tilhørighet har de viktigste effektene på fredskorpsdeltagernes motivasjon og trivsel på jobb. Her har behovet for tilhørighet stort sett en negativ effekt på de ytre reguleringene og amotivasjon. Likeledes har behovstilfredsstillelsen av autonomi ingen effekt på verken motivasjon eller jobbtilfredshet i en arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere. Samtidig har ikke motivasjonen en like fundamental rolle ved trivselen på jobb, men kan derimot ha en negativ betydning om en føler en form for indre press for å yte, i lys av introjeksjon regulering (Ryan & Connell, 1989; Ryan & Deci, 2000c). På denne måten kan selvbestemmelsesteoriens fundament i arbeidskontekst med fredskorpsdeltagere delvis forklare behovstilfredsstillelsen i lys av deres motivasjon og trivsel på jobben.

9.2 Fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte, behovene, motivasjon og jobbtilfredshet

Selvbestemmelsesteorien forfekter at nære relasjoner i det mellommenneskelige klimaet kan påvirke måten individet regulerer sin atferd og handlinger (Ryan & Deci, 2002). I den hensikt har vi undersøkt hvorvidt fredskorpsdeltagere opplever autonomistøtte fra deres nærmeste leder i utvekslingen etter teoriens antagelser. Følgende ble dette problematisert i forskningsspørsmål 2: Kan fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede påvirke deres tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene, motivasjon og jobbtilfredshet?

Til å starte med, indikerer resultatene at fredskorpsdeltageres behovstilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet har en relativ sterk sammenheng med deres opplevde autonomistøtte fra den nærmeste overordnede. Dette samsvarer med studier, som viser at autonomistøtte fra lederen er positivt relatert til de tre grunnleggende behovene (Baard et al., 2004; Deci et al., 1994; Deci et al., 2001, Gagné & Forest, 2008; Hetland et al., 2011). I samme belysning bekreftes vår hypotese 2a etter resultatene fra korrelasjonsanalysen.

Funnene våre indikerer således at opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede har ingen effekt på indre motivasjon. Dette er ikke i samsvar med tidligere lignende studier som hevder at opplevd autonomistøtte fremmer den indre motivasjonen (Baard et al., 2004; Deci et al., 1989; Deci et al., 2001; Trembley et al., 2009). Videre kan det tyde på at autonomistøtte fra nærmeste overordnede har mest effekt på identifisert regulering og eksternal regulering, etterfølgende av integrert regulering, introjeksjon regulering og amotivasjon. Her bekreftes hypotese 2b delvis, da opplevd autonomistøtte er relatert til de autonome motivasjonsformene integrert og identifisert regulering. Hypotese 2c avkreftes derimot da opplevd autonomistøtte fra nærmeste leder ikke har en negativ effekt på de kontrollerende motivasjonsformene og amotivasjon. Når det derimot kontrolleres for tidsperspektiv har ikke autonomistøtte fra nærmeste leder en effekt på introjeksjon regulering. Ei heller har det en effekt på amotivasjon når dette kontrolleres for de ytre motivasjonsreguleringene.

Selv om SDT vektlegger at det sosiale klimaet kan fremme den indre motivasjonen, kan våre funn uttrykke at fredskorpsdeltagere ikke blir påvirket av noen form av ytre stimuli per se. Teorien hevder her for eksempel at personer som er indre motivert har en autonom orientering, hvor det foreligger en naturlig viljebestemt initiativtaking (Ryan & Deci, 2002). Dette kan tyde på at indre motivasjon er noe en person har i seg uavhengig av at andre kan påvirke den mot en positiv retning. Indikatorene på oppfattet autonomistøtte variabel etterspør blant annet hvorvidt deltagerne opplever at lederen påviser velvilje og gjensidig forståelse i forbindelse med å bygge tillitt og oppmuntre fredskorpsdeltagerne til å uttrykke egne meninger og perspektiver (se appendiks F). Mens indikatorene på indre motivasjon etterspør hvorvidt deltagerne opplever stor grad av tilfredsstillelse av å lære nye ting, foreta seg interessante arbeidsutfordringer, samt har stor grad av tilfredsstillelse av å lykkes med å utføre vanskelig arbeidsoppgaver (Tremblay et al., 2009). Dette kan tyde at de nærmeste overordnedes empatievner på et relasjonelt-nivå ikke nødvendigvis behøver å ha en påvirkning på fredskorpsdeltagernes opplevelse av å mestre nye og utfordrende oppgaver på et kognitivt-nivå.

Imidlertid vektlegger SDT at det sosiale klimaet kan også fremtre som antagonistisk og hemmende for den indre motivasjonen, dersom dette fremkommer som kontrollerende (Deci et al., 1996). Dette inkluderer eksempelvis trusler om straff, negative tilbakemeldinger, tidsfrister, prestasjonsbaserte belønninger og konkurranser (Deci et al., 1999; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2001; Sheldon et al., 2003; Stone et al., 2009), noe vi ikke har tatt med i betraktning i vår studie. Vi har kun undersøkt om fredskorpsdeltagere er i enighet eller uenighet med opplevd autonomistøtte fra deres nærmeste overordnede. Her kan det da tenkes seg at fredskorpsdeltagere indre motivasjon ikke blir påvirket nevneverdig av relasjonen de har til nærmeste leder, da utvekslingen foregår over en kortere periode. Av den grunn kan det relasjonelle ha en mindre rolle for deres eudaimonisk orienterte indre motivasjon (Ryan & Deci, 2011), og heller ha en større rolle for fredskorpsdeltagernes integrerte og identifiserte motivasjon.

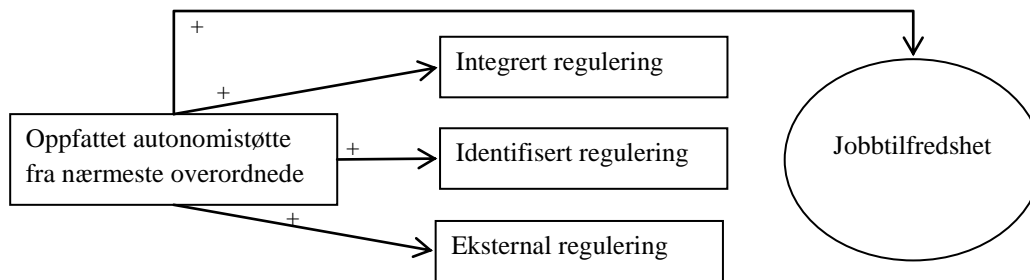
Således kan det tyde på at autonomistøtte fra den nærmeste lederen er av betydning for fredskorpsdeltageres ytre motivasjonsformer. Når vi sammenligner indikatorene kan det tyde på at lederen oppmuntrer her fredskorpsdeltagere til å lykkes med deres arbeidsoppgaver, hvilke oppfattes deretter som en viktig del av deres væren (integreert regulering). Videre, oppmuntrer lederen deltagerne til å oppnå deres ulike mål (identifisert regulering). Imidlertid

er det bemerkelsesverdig at fredskorpsdeltagernes autonomistøtte fra nærmeste overordnede har en effekt på introjeksjon regulering, hvor individet prøver å unngå en form for ydmykelse og skuffelse (Tremblay et al., 2009).

Det kan tenkes seg at autonomistøtte fra lederen kan gi et forventningspress for individet à la Murrays, Atkinsons og McClellands motiv for å unngå å mislykkes (Elliot et al., 2002), på bakgrunn av et indre press individet kan streve med (Deci et al., 1996). Et eksempel på et slikt indre press kan komme av at det stilles forventninger om bred erfaringsutveksling for å bidra til samfunnsutviklingen og kompetanseoverføring til arbeidsplassen. Herunder kan det oppstå en konflikt mellom autonomistøtten ved at man føler at den er betinget, og av den grunn kan det ha en effekt på introjeksjon regulering (Assor et al., 2000 referert i Ryan & Deci, 2000c). I denne sammenheng er det studier som indikerer at introjeksjon regulering kan forutsi uhensiktsmessige mestringsstrategier og frykt for å mislykkes (Ryan & Connell, 1989). Imidlertid formenes det å ikke trekke likhetstegn mellom forventningsteori og selvbestemmelsesteorien, da dette ikke fører til den eudaimoniske velværet per se (Ryan & Deci, 2000c).

9.2.1 Sammenhengen mellom oppfattet autonomistøtte og jobbtilfredshet

Sett i lys med fredskorpsdeltagernes trivsel på jobb, indikerer resultatene at oppfattet autonomistøtte fra nærmeste overordnede har nevneverdig med positiv effekt på jobbtilfredshet, noe som kan samsvare med andre lignende studier (Blais & Brière, 1992 referert i Deci et al., 2001; Deci et al., 1989; Humphrey et al., 2007 referert i Dysvik & Kuvaas, 2011; Spector referert i Gagné og Bhave, 2011). Denne positive effekten på jobbtilfredshet bekrefter vår hypotese 2d fullstendig, samt selvbestemmelsesteoriens antagelser om at autentisk velvære kan støttes opp av en autonomistøttende kontekst (Ryan & Deci, 2011).



Figur 11: Hovedeffektene ved forskningsspørsmål 2 som er rettet mot hypotesene.

I all hovedsak kan funnene til forskningsspørsmål 2 antyde at fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede påvirker deres ytre form for motivasjon og jobbtilfredshet, og har ikke en nevneverdig med innflytelse på deres indre motivasjon. Overraskende nok har fredskorpsdeltageres oppfattet autonomistøtte fra nærmeste leder en positiv effekt på amotivasjon, noe som strider med teoriens negative antagelser og øvrige studier som vi har nevnt ovenfor. Se figur 11 for fremstilling av hovedtendensene fra resultatene.

9.3 Fredskorpsdeltageres tidsorienteringer og motivasjon

I arbeidet med å undersøke hvorvidt den kognitive og affektive tidsorienteringen hos fredskorpsdeltagere har en innvirkning på motivasjonen deres, vil vi besvare forskningsspørsmål 3: Kan fredskorpsdeltageres generelle tidsperspektiv påvirke deres motivasjonsorientering. Her vil vi undersøke om de tidskategoriserte holdningene, preferansene og verdiene individer kognitivt og emosjonelt prosesserer (Zimbardo & Boyd, 1999), har en påvirkning på de nyanserte motivasjonsformene fra selvbestemmelsesteorien (Ryan og Deci, 2002). Resultatene våre indikerer hovedsakelig at fredskorpsdeltageres tidsorientering har en effekt på deres motivasjon.

9.3.1 Sammenhengen mellom fremtidsorientering og motivasjon

I analysene hvor vi har undersøkt tidsorienteringene alene opp mot de enkelte motivasjonsformene indikerer resultatene at fremtidsorientering ikke har en effekt på amotivasjon, slik vi hadde forventet. Dette samsvarer ikke med andre studier som viser at det er en negativ sammenheng mellom disse (Winingers & DeSena, 2012). Imidlertid har fremtidsorientering en positiv effekt på indre motivasjon og de ytre motivasjonsformene, noe som fører til at hypotese 3a bekreftes fullstendig. Her har fremtidsorientering minst effekt på ekstern regulering, som kan forklare hvorfor effekten utgår når vi kontrollerer for behovstilfredsstillelse, oppfattelse av autonomistøtte fra nærmeste leder og demografi. Tillikemed utgår effekten på integrert regulering når vi kontrollerer for disse variablene, noe som er i øyenfallende, da fremtidsorientering har mest effekt på denne reguleringen uten disse kontrollvariablene. Likeså utgår effekten på indre motivasjon, når vi kontrollerer for de ytre motivasjonsvariablene.

Dette kan antyde at sammenhengen mellom fremtidsorientering og indre motivasjon, fremtidsorientering og integrert regulering, samt fremtidsorientering og ekstern regulering kan være spuriøs eller ha indirekte effekter (Kleven, 2008). Denne tendensen forekommer ikke med de øvrige motivasjonsformene. Det foreligger lignende studier som påviser at fremtidsorientering har en effekt på identifisert regulering og introjeksjon regulering (de Bilde et al., 2011, Winingers & DeSena, 2012), hvor det likeså indikeres at fremtid ikke har en effekt på indre motivasjon og ekstern regulering som i vårt tilfelle (de Bilde et al., 2011).

Når vi sammenligner indikatorene kan dette tyde på at fredskorpsdeltagere er generelt fremtidsorienterte i forbindelse med deres reguleringsmekanismer, hvor de motstår fristelser, fullfører oppgaver i tide, samt vurderer og planlegger etter mål og midler (fremtid) (se appendiks H), i forhold til arbeidsoppgaver som utfordrer og tilfredsstiller ens kapasitet (indre motivasjon), måloppnåelse (identifisert regulering), unngåelse av skam eller skyldfølelse (introjeksjon regulering), samt i forhold til de ytre godtgjørelsene sikkerhet og penger som jobben fører med seg (ekstern regulering) (Tremblay et al., 2009). Dette kan tyde på at indre motivasjon og de ytre motivasjonsformene blir påvirket av instrumentalistisk og målorientert motivasjon (de Bilde et al., 2011; Gjesme, 1981; Lens et al., 2012; Seijts, 1998; Simons et al., 2004).

Dette strider i mot antagelser om at indre motivasjon ikke drives av ytre mål (Ryan & Deci, 2002). Imidlertid kan det hende at målet er av en indre form, fremfor av en ytre form (Kasser & Ryan, 1996; Ryan & Deci, 2002). For eksempel kan indrebaserte mål inneholde initiativtaking til samfunnsbidrag, tilhørighet, selvutvikling, helse og fysisk form (Vansteenkiste et al., 2006; Vansteenkiste, Matos, Lens, & Soenens, 2007), som relateres for øvrig til generell velvære (Vansteenkiste et al., 2006; Kasser & Ryan, 1996; Schmuck, Kasser, & Ryan, 2000). Her kan Fredskorpsets visjon om samfunnsutvikling være et viktig indre mål for deltagerne og kan eventuelt forklare denne sammenhengen mellom indre motivasjon og den instrumentalistiske fremtidsorienteringen.

9.3.2 Sammenhengen mellom nåtidsorienteringene og motivasjon

Resultatene våre indikerer således at av nåtidsorienteringene har nåtid-fatalistisk en positiv effekt på motivasjonsvariablene integrert regulering, identifisert regulering, eksternal regulering og amotivasjon. Her foreligger det en relativ sterk effekt på amotivasjon, og minst effekt på identifisert regulering. Dette antyder at vår hypotese 3c delvis bekreftes, da det ikke forekommer en positiv effekt på introjeksjon regulering. Videre, ved sammenligning av indikatorene mellom variablene, kan dette tyde på at fredskorpsdeltagere som har likegyldige holdninger til konsekvenser av handlinger (PF) (se appendiks H), har en effekt på deres reguleringsmekanismer. Forholdsvis kan fredskorpsdeltagere med nåtid-fatalistisk orientering motiveres av at utvekslingsjobben er en del av selvet (integrert regulering), oppfyller deres mål (identifisert regulering), gir mulighet til å tjene penger (eksternal regulering), eller har en effekt på deres eventuelle usikkerhet ved utførelse av jobben (amotivasjon) (Tremblay et al., 2009).

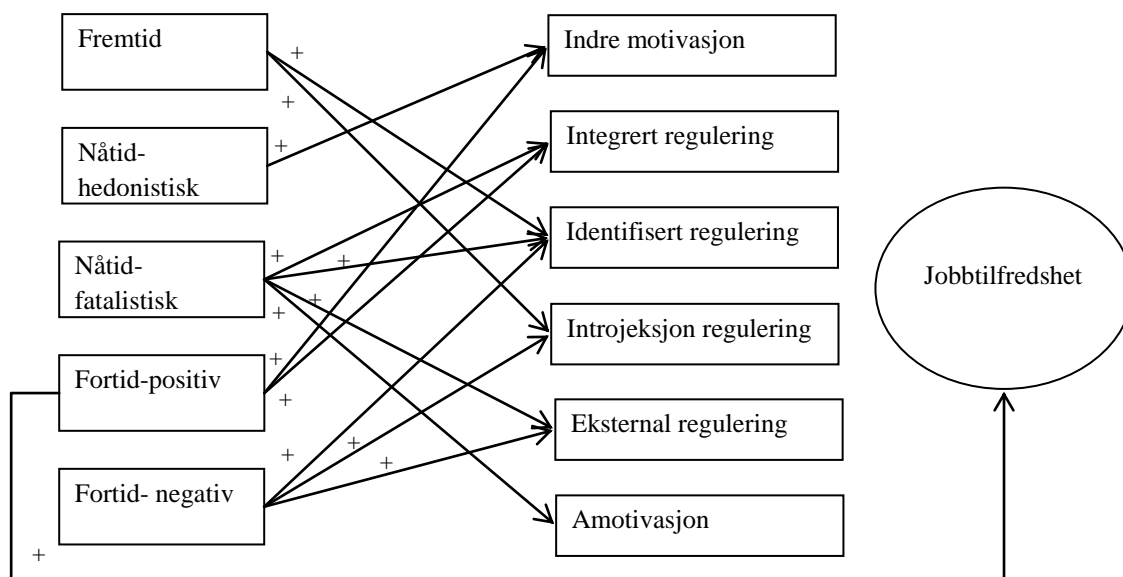
Dette er noe spesielt med tanke på de motstridende indikatorene på nåtid-fatalistisk og identifisert regulering, da førstnevnte har en negativ holdning mot fremtidige mål (Zimbardo & Boyd, 1999), mens den sistnevnte har en positiv regulering mot fremtidige mål (Tremblay et al., 2009). Således er disse effektene noe motstridende i henhold til den autonome og kontrollerende formen for motivasjon.

Vi ser også at det kun er nåtid-fatalistisk av tidsorienteringene som har en positiv effekt på amotivasjon, når vi kontrollerer tidsvariablene for behovsvariablene, de ytre motivasjonsvariablene og oppfattet autonomistøtte. Med samme kontrollvariabler er det kun nåtid-hedonistisk og fortid-positiv som har en positiv effekt på indre motivasjon. Utover dette har ikke nåtid-hedonistisk orientering noe effekt på de ytre motivasjonsformene og amotivasjon, noe som betyr at hypotese 3b avkreftes i lys av disse autonome motivasjonsformene. Dette kan tyde på at individer som blir slukt opp i spenningen i det nåværende øyeblikket (se appendiks H), ikke motiveres av motivasjonsformer som krever planlegging og abstrakt tenkning (Zimbardo & Boyd, 1999), men derimot tilfredsstillelse av selve opplevelsen ved arbeidsoppgaver (Tremblay et al., 2009). Det kan således tenkes at nåtid-hedonistisk orienterte er mer tilstedeværende og fokuserer mer på deres indre behov og ønsker, som fører til at en regulerer ens atferd mer viljebestemt og autonomt. Dette er et fenomen som også betegnes som *mindfulness* (de Bilde et al., 2011).

9.3.3 Sammenhengen mellom fortidsorienteringene og motivasjon

Våre resultater indikerer at tendensen for fredskorpsdeltageres fortidsorienteringer er at fortid-positiv har en positiv effekt på indre motivasjon, integrert regulering, identifisert regulering og introjeksjon regulering. Dette vil si at hypotese 3d bekreftes fullstendig i lys av de autonome motivasjonsformene. Her er effektene på indre motivasjon og integrert regulering sterkest, mens effektene på identifisert og introjeksjon regulering er relativt lavt. Disse to sistnevnte effektene utgår når vi kontrollerer for behovstilfredsstillelse, oppfattelse av autonomistøtte fra nærmeste leder, og demografi. Når vi kontrollerer for alle variablene indikerer resultatene at det er kun fortid-positiv av tidsvariablene som har en positiv effekt på jobbtilfredshet, endog en vag effekt. Når vi sammenligner indikatorene kan dette ha en sammenheng med at de varme holdningene fredskorpsdeltagere har til fortiden (PP) (se appendiks H), har en effekt på entusiasmen og trivselen de opplever på jobb (jobbtilfredshet) (se appendiks I). Utover dette, er hovedtendensen her at effekten fra fortid-positiv minker jo nærmere vi kommer amotivasjon.

Fortid-negativ orientering har således en positiv effekt på identifisert regulering, introjeksjon regulering, eksternal regulering og amotivasjon, noe som bekrefter hypotese 3e. Her er effekten på eksternal regulering sterkest, og på amotivasjon minst. Effekten på amotivasjon utgår derimot når vi kontrollerer for de ytre motivasjonsvariablene. Når vi her sammenligner indikatorene fra skalaen kan dette tyde på at fredskorpsdeltagere som tenker ofte på hendelser fra fortiden som de ønsker å endre på eller som de skulle ønske de ikke hadde opplevd (PP) (se appendiks H), har en effekt på deres reguleringsmekanismer som er rettet mot måloppnåelse (identifisert regulering), indre press (introjeksjon regulering), søken etter ytre incentiver (eksternal regulering), eller deres rådløshet (amotivasjon) (Tremblay et al., 2009).



Figur 12: Hovedeffektene ved forskningsspørsmål 3 i lys av hypotesene.

Tendensen mellom effektene på forskningsspørsmål 3 (se figur 12 for illustrasjon), er at tidsorienteringene med positive følger har gjerne en effekt på reguleringsformene med lignende positive følger. Herunder blir indre motivasjon påvirket av de kognitive prosessene som er rettet mot orienteringene nåtid-hedonistisk og fortid-positiv. Når vi sammenligner indikatorene kan dette gjenspeile at fredskorpsdeltagere som søker etter kognitive utfordringer (indre motivasjon) (Tremblay et al., 2009), kan bli påvirket av deres positive minner fra fortiden (PP) eller lysten etter spenning (PH) (se appendiks H). Videre blir integrert regulering, som er nært knyttet til indre motivasjon (Ryan & Deci, 2002) påvirket av fortid-

positiv orientering. I lys av sammenligning mellom indikatorene kan dette gjenspeile at fredskorpsdeltagere som anser utvekslingsjobben som del av selvet (integrert regulering) (Tremblay et al., 2009), kan påvirkes av deres positive tanker om fortiden.

På den andre siden fremtrer det et mønster av at de negativorienterte tidsperspektivene ikke påvirker indre motivasjon, og er mer rettet mot de kontrollerende formene for motivasjon. Herunder påvirker nåtid-fatalistisk eksternal regulering og amotivasjon, ved siden av de autonome motivasjonsformene integrert regulering og identifisert regulering. Videre påvirker fortid-negativ introjeksjon regulering, eksternal regulering og amotivasjon, ved siden av den autonome motivasjonsformen identifisert regulering.

9.4 Effektstørrelser mellom fredskorpsdeltageres demografiske variabler

Vi har videre undersøkt om våre bakgrunnsvariabler kjønn, utdanningsnivå og de kategoriserte landområdene, Norge, Asia og Afrika, har en effekt på selvbestemmelsesteoriens behov og tidsorienteringene fra Zimbardo og Boyds (1999) teori om tidsperspektiv. Dette omfatter forskningsspørsmål 4: Kan fredskorpsdeltageres kjønn, utdanningsnivå og vestlige tilknytning virke inn på opplevelsen av de tre grunnleggende psykologiske behovene og tidsperspektiv? Av landområdene er det Norge som har vestlig tilknytning, mens Asia og Afrika har ikke-vestlig tilknytning.

Funnene våre indikerer at forskjeller på kjønns- og utdanningsnivå-gjennomsnitt ikke predikerer fredskorpsdeltageres opplevelse av de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Imidlertid viser resultatene at det foreligger gruppeforskjeller på gjennomsnittet mellom vestlige og ikke-vestlige landområdene ved behovstilfredsstillelse av kun kompetanse og tilhørighet. Effektene er derimot relativt liten og derav ikke nødvendigvis betydelig.

Dette kan ses i lys med SDTs fundamentale prinsipper om at de tre grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet er medfødt og universelle behov (Ryan & Deci, 2002).

Her fremstiller teorien likeså at behovene kan ha varierende uttrykksformer og verdsetting i ulike kulturer, utviklingsstadier og sosiale grupper, men konsekvensen ved behovstilfredsstillelse vil ikke endres (Ryan & Deci, 2000c, 2001, 2002). I denne sammenheng foreligger det tverrkulturelle studier som kan bekrefte at behovene, med flest studier på behovet for autonomi, er universell på tvers av kultur, nasjonaliteter og kjønn (Chirkov, 2007; Chirkov et al., 2003; Chirkov et al., 2011; Church, 2012).

I lys av tidsperspektivet indikerer resultatene videre at det forekommer variasjon på gjennomsnittet i kjønn og utdanning med fredskorpsdeltagernes fortid-negativ orientering. Her tyder det på at menn har mer fortidsnegativ orientering, men effektstørrelsen mellom kjønnsgruppene er forholdsvis liten. Imidlertid er effektstørrelsen noe mer varierende i gruppene utdanningsnivå. Her er hovedtendensen at fredskorpsdeltagerne uten utdanning har større effektstørrelse på fortidsnegativ sammenlignet med fredskorpsdeltagerne med bachelorgrad, mastergrad og PhD. For øvrig er det ikke nevneverdige variasjoner på gjennomsnittet mellom gruppene i denne sammenheng heller. Dette strider i mot med andre studier som blant annet indikerer at det forekommer utdanningsforskjeller (de Bilde et al., 2011) og kjønnsforskjeller (Anagnostopoulos & Griva, 2012; de Bilde et al., 2011; Harber et al., 2003; Zimbardo & Boyd, 1999).

Videre er det variasjon på gjennomsnittet mellom landområdegruppene med fortidsnegativ orientering, hvor Afrika og Asia har større effekter på orienteringen sammenlignet med Norge. Når vi sammenligner indikatorene fra skalaene kan dette tyde på at fredskorpsdeltagere fra Afrika og Asia bekymrer seg oftere rundt hendelser som har hendt eller burde ha hendt i fortiden (se appendiks H), i forhold til deltagere fra Norge. Likeledes indikerer våre resultater at fredskorpsdeltagere som reiser fra Asia har større effekt på nåtid-fatalistisk. Denne effekten avviker mest fra fredskorpsdeltagere som reiser fra Norge, etterfulgt av deltagere som reiser fra Afrika. Når vi sammenligner indikatorene fra skalaene kan dette antyde at fredskorpsdeltagere som reiser fra Asia har en mer fatalistisk holdning til fremtiden (se appendiks H), i forhold til fredskorpsdeltagere som reiser fra Norge og Afrika. Disse funnene samsvarer med tidligere studier hvor man har funnet at asiater skårer høyt på tidsorienteringene fortid-negativ og nåtid-fatalistisk (Zimbardo & Boyd, 1999). Imidlertid er effektstørrelsen forholdsvis liten i vår undersøkelse.

I lys av de øvrige hierarkiske regresjonsanalysene har landområde-gruppene også en effekt på de ytre motivasjonsformene identifisert regulering, introjeksjon regulering og eksternal

regulering. Her ser det ut som deltagere som reiser fra Afrika og Asia preges av motivasjonsprosessene identifisert, introjeksjon og ekstern regulering i større grad i forhold til deltagere som reiser fra Norge. Med andre ord preges de mer av målorientering, indre og ytre forventningspress, ønske etter å tjene penger og oppleve mer sikkerhet (Tremblay et al., 2009) i deres utvekslingsarbeid. Imidlertid er det kun ekstern regulering som har moderate effektstørrelser, sammenlignet med identifisert reguleringens og introjeksjon reguleringens lave effektstørrelser. I forbindelse med trivsel på jobb indikerer funnene således at fredskorpsdeltagere som har PhD og vitnemål fra videregående skole trives bedre på jobb, etterfølgende av gjennomsnittet fra bachelorgrad og mastergrad, i forhold til fredskorpsdeltagere uten utdanning. Her er effektstørrelsen også relativt lav.

I all hovedsak kan det tyde på at kjønn, utdanningsnivå og landområder ikke påviser vesentlige forskjeller i behovene, tidsorienteringene, motivasjon og trivsel på utvekslingsjobben. Imidlertid viser det seg at landområdene kan ha en betydelig variasjon på motivasjonsformen ekstern regulering, hvorav de med ikke-vestlig tilknytning har mer effekt på denne reguleringen.

10 KONKLUSJON

I denne masteroppgaven har vi belyst forholdene rundt hvordan arbeidstakere kan motivere seg selv og hvordan den sosiale konteksten kan legge forholdene til rette for dette. Vi har basert oss på to kjerneteorier, henholdsvis selvbestemmelsesteorien og teorien om tidsperspektiv. Ut i fra disse teoriene har vi utarbeidet en empirisk modell for å besvare våre forskningsspørsmål og hypoteser. Vi har anvendt en kvantitativ spørreundersøkelse på vårt utvalg som består av fredskorpsdeltagere. Disse representerer arbeidstakere som utveksler på tvers av landegrenser mellom Norge og utviklingsland. Formålet har vært å studere forholdet mellom deres motivasjon og trivsel i selve utvekslingsjobben. I det følgende vil vi oppsummere hovedfunnene fra våre analyser og trekke frem hva vi anser som de viktigste teoretiske bidragene fra studien ut i fra vår problemstilling:

Sett i lys av selvbestemmelsesteorien, hvordan kan arbeidstakernes selvbestemmelse og tidsperspektiv forklare deres motivasjon og trivsel?

Våre hierarkiske regresjonsanalyser indikerte at det var kun behovene for kompetanse og tilhørighet som predikerer fredskorpsdeltageres motivasjon og trivsel. Dette betyr at funnene våre ikke underbygger selvbestemmelsesteoriens fundament om at de tre grunnleggende psykologiske behovene sammen kan predikere optimal utvikling og psykisk velvære, slik som motivasjon og trivsel. Funnene våre viste også at behovene for kompetanse og tilhørighet kan predikere fredskorpsdeltageres motivasjon i varierende grad, noe som ikke er helt i samsvar med teorien og tidligere forskningsresultater. Videre viste funnene at fredskorpsdeltageres opplevelse av autonomistøtte fra nærmeste overordnede predikerer kun deres integrerte, identifiserte og eksterne reguleringer.

Dette kan tyde på at våre resultater fra analysene ikke gir full støtte til SDT, med de indikatorene vi har brukt i undersøkelsen. Derimot bidrar våre resultater med støtte til teorien og tidligere forskning angående at autonomistøtte fra ledere underbygger ansattes integrerte og identifiserte regulering. Imidlertid åpner resultatene for ytterligere spørsmål om hvorfor oppfattet autonomistøtte ikke har en vesentlig innvirkning på arbeidstakeres indre motivasjon, og videre, om hvorfor denne faktoren har en underbyggende effekt på ved den kontrollerende motivasjonsformen introjeksjon regulering.

I forbindelse med tidsorienteringer viste hovedfunnene at fredskorpsdeltageres fremtidsperspektiv har en effekt på deres motivasjonsformer identifisert og introjeksjon regulering, noe som kan være en positiv forutsetning for målorienterte ansatte. Imidlertid kan fremtidsorienteringen betraktes i en negativ forstand, dersom ansatte med introjeksjon regulering opplever en del indre og ytre press som undertrykker deres selvbestemmelse, og kan eventuelt med tiden føre til stress (SSB, 2013).

Videre viste det seg at nåtid-hedonistisk orientering har en effekt på fredskorpsdeltageres indre motivasjon, noe som kan gjenspeile den spontane tilstedeværelsen blant ansatte. Funnene viste også at fortid-positiv orientering har en positiv effekt på indre motivasjon samt integrert regulering, noe som kan tyde på at ansatte med nostalgiske minner og historier tilfredsstilles mer av selve jobben (indre motivasjon) eller anser jobben som en del av selvet (integrert regulering).

Således har fredskorpsdeltageres nåtid-fatalistiske orientering en positiv effekt på deres integrerte, identifiserte og eksterne regulering, samt amotivasjon. Dette er noe tvetydig i henhold til den ytre motivasjonens nyanseringer i selvbestemmelsesteorien, især de autonome motivasjonsformene som er basert på fremtidige intensjoner. Her viste funnene videre at fortid-negativ orientering har også en positiv effekt på identifisert regulering, eksterne regulering og amotivasjon i likhet med nåtid-fatalistisk orientering, ved siden av introjeksjon regulering. På denne måten kan vi trekke paralleller fra de positive og negative nåtids- og fortidsorienteringene til de to divergente punktene på SDTs motivasjonskontinuum (se kap. 3.4)

I forbindelse med jobbtilfredshet var hovedtendensen i våre funn at fredskorpsdeltageres opplevelse av effektivitet og samhørighet kan være viktige for deres trivsel i utvekslingsarbeidet. Autonomistøtte fra nærmeste leder viser seg også å ha en betydelig rolle for deres jobbtilfredshet, da deltagere som opplever mer autonomistøtte fra overordnede trives bedre under utvekslingsjobben. Videre viser hovedtendensene at deltagere med fortid-positiv orientering, indre motivasjon og identifisert regulering trives også bedre i utvekslingsjobben. Dette er i motsetning til fredskorpsdeltagere med introjeksjon regulering som trives betraktelig mindre på jobben.

Videre viste funnene at det var forholdsvis lave forskjeller på gjennomsnittet mellom kjønn, utdanningsnivå og landområder. Det var kun en moderat variasjon mellom

gruppegjennomsnittet på landområdene, når dette ga en effekt på eksternal regulering. Det viste seg at deltagere som reiser fra Afrika og Asia kan preges mer av en eksternal regulering i jobbsammenheng, sammenlignet med deltagere som reiser fra Norge.

I sum betyr våre resultater at behovene for kompetanse og tilhørighet, autonomistøtte fra lederen, arbeidstakeres generelle tidsorienteringer og motivasjon kan være viktige indikatorer på motivasjon og trivsel i arbeidsmiljøet, også på tvers av kulturer. Således gjenspeiler dette relevansen for at HRM-systemer og organisasjoner bør ta disse fenomenene med i betraktning ved forvaltning av menneskelige ressurser, uavhengig av arbeidstakeres kulturelle bakgrunn. Dette blir stadig mer relevant ettersom landegrensene betyr mindre og organisasjoner preges av globalisering og flerkulturell mangfold.

10.1 Begrensninger og videre forskning

Sett i lys av de metodiske begrensninger for vår studie må våre resultater fortolkes med forsiktighet. Vi vil starte med å trekke frem at validitetene av våre slutninger om kausalitet kan være begrenset, da vi anvender en korrelasjonsdesign med selvrapporterte spørreskjema. Dette anses for å være et svak design dersom formålet er å trekke kausale slutninger (Kleven, 2002). Et hovedproblem i så måte er at vi ikke er kjent med respondentenes egentlige intensjoner bak besvarelsene (se kap. 7.2.2). Videre har vi samlet inn datamaterialet på ett tidspunkt, noe som kan gjøre det vanskelig å trekke slutninger om typiske tendenser ved utvalget som går over tid (se kap. 7.2.2). Ved bruk av en longitudinell studie kan tendensene avklares nærmere (Lund, 2002), især deltagerens mønster i tidsorienteringene. Et alternativ som hadde vært litt enklere å gjennomføre ville ha vært å foreta en pre- og posttest av motivasjons- og trivselsfaktorene for å avklare hvorvidt disse blir påvirket under utvekslingsperioden. En annen mulighet er å benytte flere metoder i samme studie ved enten å inkludere en eksperimentell eller en kvalitativ studie i form av intervju, i tillegg til spørreundersøkelsen. Slike “*mixed method*” studier kan forsterke holdbarheten ved eventuelle kausale slutninger ytterligere (Jensen, 2002).

Vi har videre hatt problemer med enkelte måleinstrumenter i faktoranalysen (se kap. 7.4), som kan ha forårsaket kunstige resultater i senere analyser. Dette kan anses som en alvorlig trussel, dersom vi har trukket slutninger med type-2 feil mellom sammenhenger som i realiteten er signifikant, eller med type-1 feil når effektene ikke er signifikant i realiteten (se kap. 7.2.1). Det vedrører spesielt gyldighetsproblemene om kryssladningene ved skalaen med de tre grunnleggende psykologiske behovene (se kap. 7.4.1). Det kan derfor være aktuelt å avklare ytterligere om lignende tendenser blant fredskorpsdeltagere forekommer med skalaer som er validert bedre. Av den grunn er dette kanskje det viktigste punktet som kan tas med til betraktning for videre forskning, ved å anvende en av de reviderte og validerte skalaene av behovene (se kap. 7.4.1).

I de hierarkiske regresjonsanalysene har det videre forekommet effekter som utgår eller fremtrer ved kontroll for andre variabler, noe som kan tyde på at det foreligger spuriøse eller indirekte sammenhenger mellom enkelte variabler. Dette har vi ikke undersøkt noe nærmere. Her hadde det vært en mulighet å undersøke om det foreligger direkte eller indirekte sammenhenger ved hjelp av måleprosedyren sti-analyse (Howitt & Cramer, 2011).

Når det gjelder generalisering av funnene, anses et korrelasjonsdesign å gi bedre grunnlag for å foreta slutninger om generalisering til resten av populasjonen, sammenlignet med for eksempel eksperimentelle eller kvalitative studier (Lund, 2002). Selv om vårt utvalg består av over 400 respondenter, har vi likevel sterke begrensinger i forhold til å foreta slike slutninger. Blant annet representerer vårt utvalg kun 30 % av hele gruppen vi ønsket å studere, noe som kan føre til at vi ikke har favnet over hele diversiteten ved gruppen (se kap. 7.2.4). En annen begrensende faktor er at vi mangler informasjon om respondentenes spesifikke yrker. Informasjon om de enkeltes yrkesbakgrunn kan gi en mulighet til å kontrollere for om deltageres motivasjon og opplevd autonomistøtte varierer på bakgrunn av yrkene og kulturen som kan følge dette. Tidligere studier har vist at enkelte yrkesgrupper kan oppleve variasjon av selvbestemmelse i arbeidskonteksten (SSB, 2013), noe som kan være interessant å undersøke ytterligere i videre forskning. Dette både i lys av organisasjonens klima og kultur, for å se hvordan klima og kultur kan komme i konflikt med hverandre, især ved implementering av pedagogiske opplæringstiltak som kan kreve en kultur for læring, nytenkning og åpent sinn.

Våre funn indikerer likeså at fredskorpsdeltageres handlinger kan preges av både instrumentalistiske og ikke-instrumentalistiske intensjoner og holdninger om hverandre. Her

kan det være interessant å undersøke fredskorpsdeltageres målorientering i lys av indre og ytre målinnhold (Ryan & Deci, 2002), samt hvorvidt disse er relatert til tidsorienteringene. Det kan tenkes seg at fredskorpsdeltagere verdsetter mål og verdier ulikt, som følge av at det kan være en stor spredning i deres sosioøkonomiske og kulturelle bakgrunn (Hofstede, 1993; Huang & de Vliert, 2003; Schmuck et al., 2000). Likeledes kan tidsorienteringene differensieres ytterligere mellom kort og langt kognitivt fremtidsperspektiv (de Bilde et al., 2011; Gjesme, 1981; Seijts, 1998), hvor perspektivet kan drives av indre eller ytre målinnhold (de Bilde et al., 2011; Ryan og Deci, 2002). Her kan det være interessant å undersøke om variert verdsetting av målene kan påvirke fredskorpsdeltageres fremtidsorientering eller vice versa.

Likeledes, da funnene våre indikerer at fredskorpsdeltagere varierer en del mellom tidsorienteringene og motivasjonsformene, er det en mulighet å undersøke om det foreligger en form for tidsbalansering (de Bilde et al., 2011) mellom disse i forhold til variasjon i type motivasjon. Tidligere studier har vist at det å balansere mellom de ulike tidskategoriseringene kan være viljebestemt, i den grad omgivelsene legger til rette for dette (Harber et al., 2003). Det vil si at det foreligger et autonomt aspekt i dette. Eksempelvis kan kulturer som fremstår som ambivalente for et individ, favorisere ulike tidsorienteringer som motarbeide en hensiktsmessig tidsbalansering gjennom sosiale reguleringsformer eller begrensinger (de Bilde et al., 2011; Harber et al., 2003). Ved å arbeide mot en kultur som åpner for at ansatte kan veksle viljebestemt og på en hensiktsmessig måte mellom å være mer tilstede eller til å antesipere fremtidige konsekvenser og tenke mer abstrakt, kan underbygge arbeidstakeres autonomi (de Bilde et al., 2011) og forebygge slitne arbeidstakere. En kultur som fremmer selvbestemt veksling mellom tidsbalanseringene, kan således være gagnlig for arbeidsplassen, og kan være verdt å forske nærmere på.

Litteraturliste

- Aase, O., & Glasø, L. (2009). Noen ledelsesutfordringer i flerkulturelle team og organisasjoner. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 2 (1), ss. 39-48.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2009). *Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.
- Anagnostopoulos, F., & Griva, F. (2012). Exploring Time Perspective in Greek Young Adults: Validation of the Zimbardo Time Perspective Inventory and Relationships with Mental Health Indicators. *Soc Indic Res*, 106, ss. 41-59.
- Baard, P. P. (2002). Intrinsic Need Satisfaction in Organizations: A Motivational Basis of Success in For-Profit and Not-for Profit Settings. I E. L. Deci, & R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research* (ss. 255-275). Rochester: The University of Rochester Press.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34 (10), ss. 2045-2068.
- Befring, E. (2010, februar 1). *Kvantitativ metode*. Hentet fra De nasjonale forskningsetiske komiteene: <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/>
- Bjørge, L. (2013). Det nye Fredskorpset. I R. Krøvel, & K. S. Orgeret, *Fredskorpset* (ss. 160-172). Oslo: Pax Forlag AS.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), ss. 307-311.
- Brønnøysundregistrene. (2013, Juni 11). *Fredskorpset*. Hentet fra Nøkkelopplysninger fra Enhetsregisteret: <http://w2.brreg.no/enhet/sok/detalj.jsp?orgnr=981965132>
- Busch, T., Vanebo, J. O., & Dehlin, E. (2010). *Organisasjon og organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Chirkov, V. I. (2007). Culture, personal autonomy and individualism: Their relationships and implications for personal growth and well-being. I G. Zheng, K. Leung, & J. G. Adair, *Perspectives and progress in contemporary cross-cultural psychology* (ss. 247-263). Beijing: China Light Industry Press.
- Chirkov, V. I., Sheldon, K. M., & Ryan, R. M. (2011). Introduction: The Struggle for Happiness and Autonomy in Cultural and Personal Contexts: An Overview. I V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon, *Human Autonomy in Cross - Cultural*

Context: Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being (ss. 1-30). Dordrecht: Springer.

- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Culture Orientations and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84* (1), ss. 97-110.
- Christophersen, K.-A. (2002). Metanalyse: Syntesedanning av forskningsresultater. I T. (. Lund, *Innføring i forskningsmetodologi* (ss. 287-321). Otta: Unipub AS.
- Christophersen, K.-A. (2012). *IBM SPSS/AMOS. Databehandling og statistisk analyse*. Oslo: Akademika forlag.
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., Vargas-Flores, J. d., . . . Ching, C. M. (2012). Need Satisfaction and Well-Being: Testing Self-Determination Theory in Eight Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology* *XX* (X), ss. 1-28.
- Coudin, G., & Lima, M. L. (2011). Being Well as Time Goes By: Future Time Perspective and Well-Being. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, *11* (2), ss. 219-232.
- de Bilde, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction*, *21*, ss. 332-344.
- De Facto Kunnskapssenter for fagorganiserte. (2013, November). *Norsk ledelsesbarometer 2013*. Hentet fra Lederne: <http://lederne.no/wp-content/uploads/2013/11/131115-Norsk-Ledelsesbarometer-2013-hovedrapport.pdf>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), ss. 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-Determination Research: Reflections and Future Directions. I E. L. Deci, & R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research* (ss. 431-441). New York: The University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, *27* (1), ss. 23-40.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, *74*(4), ss. 580-590.
- Deci, E. L., Eghrari, H., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective . *Journal of Personality* *62* (1), ss. 119-142.

- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Koestner, R. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125 (6), ss. 627-668.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need Satisfaction and The Self-Regulation of Learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), ss. 165-183.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Society for Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (8), ss. 930-942.
- Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*.
- Drake, L., Duncan, E., Sutherland, F., Abernethy, C., & Henry, C. (2008). Time Perspective and Correlates of Wellbeing. *Time Society*, 17 (1), ss. 47-61.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. New York: Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (3), ss. 367-387.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Gagné, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, ss. 1050-1064.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A., & Thrash, T. M. (2002). The Need for Competence. I E. L. Deci, & R. M. Richard, *Handbook of Self-Determination Research* (ss. 361-387). New York: The University of Rochester Press.
- Fioulaine, N., & Martinez, F. (2011). About the Fuels of Self-Regulation: Time Perspective and Desire for Control in Adolescents Substance Use. I V. B. (red.), *The Psychology of Self-Regulation* (ss. 102-121). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Fredskorpset. (2012, Februar 28). *Fredskorpsets nye programstrategi*. Hentet fra <http://www.fredskorpset.no/Webdokumenter/Program/Ny-programstrategi.pdf>
- Fredskorpset. (2013a, April 21). *Nøkkeltal*. Hentet fra [fredskorpset.no: http://www.fredskorpset.no/om-oss/nokkeltall/](http://www.fredskorpset.no/om-oss/nokkeltall/)
- Fredskorpset. (2013b, Mai 11). *Guidelines to partners in an FK exchange project*. Hentet fra <http://www.fredskorpset.no/Webdokumenter/Program/Partnerhandbok.pdf>

- Fredskorpset. (2013c). *FK Norway - Strategy 2010-2014*. Hentet Februar 1, 2013 fra fredskorpset.no: <http://www.fredskorpset.no/Webdokumenter/Fredskorpset/FK-strategy-May-2011.pdf>
- Fredskorpset. (2013d, November). *Code of Conduct*. Hentet fra Fredskorpset: <http://www.fredskorpset.no/Webdokumenter/Program/Code-of-conduct.pdf>
- Furnham, A. (2005). *The psychology og behavior at work: The individual in the organization*. New York: Psychology Press.
- Gagné, M., & Bhave, D. (2011). Autonomy in the Workplace: An Essential Ingredient to Employee Engagement and Well-Being in Every Culture. I V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon, *Human Autonomy in Cross-Cultural Context. Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being* (ss. 163-187). Dordrecht Heidelberg London New York: Springer Science + Business Media.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journl of Organizational Behavior*, 26, ss. 331-362.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The Study of Compensation Systems Through the Lens og Self-Determination Theory: Reconciling 35 Years of Debate. *Canadian Psychology*, 49 (3), ss. 225-232.
- Gjesme, T. (1980). Dimensions of Future Time Orientation in Test Anxious Individuals. *Arch. Psychol.*, 133, ss. 277-291.
- Gjesme, T. (1981). Is There Any Future in Achievement Motivation? *Motivation and Emotion*, 5 (2), ss. 115-138.
- Harber, K. D., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2003). Participant Self-Selection Biases as a Function of Individual Differences in Time Perspective. *Basic and Applied Social Psychology*, 25 (3), ss. 255-264.
- Hellevik, O. (2011, oktober 3). *Spørreundersøkelser*. Hentet fra De nasjonale forskningsetiske komiteene: <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Sporreundersokelser/>
- Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). Leadership and fullfillment of the three basic psychological needs at work. *Career Development International*, 16(5), ss. 507-523.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences. International Differences in Work-Related Values*. California: SAGE Publication Inc.
- Hofstede, G. (1993). *Kulturer og organisasjoner*. Oslo: Bedriftekonomens forlag.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to Statistics in Psychology*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.

- Huang, X., & Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: national moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24, ss. 159-179.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23 (21), ss. 1789-1805.
- Jensen, K. B. (2002). The complementarity of qualitative and quantitative methodologies in media and communication research. I K. B. Jensen, *A Handbook of media and communication research: qualitative and quantitative methodologies*. (ss. 254-273). Routledge.
- Johnston, M. M., & Finney, S. J. (2010). Measuring basic needs satisfaction: Evaluating previous research and conducting new psychometric evaluations of the Basic Needs Satisfaction in General Scale. *Contemporary Educational Psychology*, 35, ss. 280-296.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job Satisfaction. Subjective Well-Being at Work. I M. Eid, & R. J. Larsen, *The Science of Subjective Well-Being* (ss. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Kant, I. (1992). Svar på frågan: Vad är upplysning? I B. (Östling, *Vad är upplysning? Immanuel Kant, Michel Foucault, Jürgen Habermas, Moses Mendelssohn, Carl-Göran Heidegren* (ss. 25-36). Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (3), ss. 280-287.
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and Employee-Supervisor Discrepancies in a Psychiatric Vocational Rehabilitation Setting. *Rehabilitation Psychology*, 37 (3), ss. 175-188.
- Kleven, T. A. (2002). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolkning og vurdering*. Oslo: Unipub forlag og forfatteren.
- Kleven, T. A. (2008). Validity and validation in qualitative and quantitative research. *Nordic Studies in Education* (3), ss. 220-233.
- Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing Three Ways of Being Highly Motivated: A Closer Look at Introjection, Identification, and Intrinsic Motivation. I E. L. Deci, & R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research* (ss. 101-121). Rochester: The University of Rochester Press.

- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, ss. 365-385.
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31 (1), ss. 39-56.
- Kuvaas, B. (2011). Prestasjonsbasert belønning og motivasjon. I B. Kuvaas, *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM* (ss. 15-48). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20 (2), ss. 138-156.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-Person Variation in Security of Attachment: A Self-Determination Theory Perspective on Attachment, Need Fulfillment, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (3), ss. 367-384.
- Lens, W., Paixão, M. P., Herrera, D., & Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54 (3), ss. 321-333.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. *Research in Personal and Human Resources Management*, 25, ss. 217-271.
- Lepper, M. R., Greene, D., Nisbett, & E, R. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "Overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28 (1), ss. 129-137.
- Lepper, M. R., Sethi, S., Dialdin, D., & Drake, M. (1997). Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Developmental Perspective. I Luthar, S. S, J. A. Burack, & C. Dante, *Developmental Psychopathology: Perspectives on Adjustment, Risk, and Disorder* (ss. 23-50). New York: Cambridge University Press.
- Mackay, A. (2007). *Motivation, Ability and Confidence Building in People*. Oxford: Elsevier.
- Milfont, T. L., & Gouveia, V. V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology*, 26, ss. 72-82.
- Milfont, T. L., Andrade, P. R., Belo, R. P., & Pessoa, V. S. (2008). Testing Zimbardo Time Perspective Inventory in a Brazilian Sample. *Interamerican Journal of Psychology*, 42 (1), ss. 49-58.

- Milyavskaya, M., Gingras, I., Mageau, G. A., Koestner, R., Gagnon, H., Fang, J., & Boiché, J. (2009). Balance Across Contexts: Importance of Balanced Need Satisfaction Across Various Life Domains. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, ss. 1030-1045.
- NOU. (2010:1). *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Hentet fra www.regjeringen.no:
<http://www.regjeringen.no/pages/2469736/PDFS/NOU201020100001000DDDPDFS.pdf>
- Pavey, L., Greitemeyer, T., & Sparks, P. (2011). Highlighting Relatedness, Promotes Prosocial Motives and Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37 (7), ss. 905-917.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), ss. 879-903.
- Prop. 1 S. (2011-2012). *For budsjettåret 2012*. Hentet fra http://www.regjeringen.no/pages/35167823/PDFS/PRP201120120001_UDDDDPDFS.pdf
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *PSPB*, 26(4), ss. 419-435.
- Russell, J. E. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), ss. 117-131.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63(3), ss. 397-427.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), ss. 749-761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association*, 55 (1), ss. 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, ss. 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000c). The Darker and Brighter Sides of Human Existence: Basic Psychological Needs as a Unifying Concept. *Psychological Inquiry*, 11 (4), ss. 319-338.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol*, 52, ss. 141-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. I E. L. Deci, & R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research* (ss. 3-33). New York: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). A Self-Determination Theory Perspective on Social, Institutional, Cultural, and Economic Supports for Autonomy and Their Importance for Well-Being. I V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon, *Human Autonomy in Cross-Cultural Context. Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being* (ss. 45-64). Springer Dordrecht Heidelberg London New York: Springer Science+Business Media B.V.
- Samfunnsspeilet 5-6. (2011). *Arbeidsmiljø. Utfordrende jobbhverdag i mange yrker*. Hentet Mai 2013 fra Statistisk Sentralbyrå: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utfordrende-jobbhverdag-i-mange-yrker>
- Schein, E. H. (1985). *Organisasjonskultur og ledelse. Er kulturendring mulig?* Oslo: Mercuri Media Forlag.
- Schein, E. H. (2000). Sense and Nonsense about Culture and Climate. I N. M. Ashkanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson, *Handbook of Organizational Culture and Climate* (ss. xxiii-xxx). Thousand Oaks, California: Sage Publication Inc.
- Schmitt, N. (1996). Uses and Abuses of Coefficient Alpha. *Psychological Assessment*, 8 (4), ss. 350-353.
- Schmuck, P., Kasser, T., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Goals: Their Structure and Relationship to Well-being in German and U.S. college students. *Social Indicators Research*, 50, ss. 225-241.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annu. Rev. Psychol.*, 64, ss. 361-338.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2010). *Motivation in Education: Theory, Research and Applications: International Edition*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Seijts, G. H. (1998). The Importance of Future Time Perspective in Theories of Work Motivation. *The Journal of Psychology*, 132 (2), ss. 154-168.
- Selart, M., Nordström, T., Kuvaas, B., & Takemura, K. (2008). Effects of Reward on Self-regulation, Intrinsic Motivation and Creativity. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52 (5), ss. 439-458.
- Senge, P. (1999). *Den Femte Disiplin*. Oslo: Egmont Hjemmets Bokforlag.

- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi-Experimental Design for Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. A. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, *41*, ss. 25-38.
- Sheldon, K. M., & Gunz, A. (2009). Psychological Needs as Basic Motives, Not Just Experiential Requirements. *Journal of Personality*, *77*(5), ss. 1467-1492.
- Sheldon, K. M., & Ryan, R. M. (2011). Positive Psychology and Self-Determination Theory: A Natural Interface. I V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon, *Human Autonomy in Cross-Cultural Context. Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being* (ss. 33-44). Dodrecht Heidelberg London New York : Springer Science+Business Media B.V.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in the Day and in the Person. *PSPB*, *22*(12), ss. 1270-1279.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *23*, ss. 358-393.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W. L. (2004). Placing Motivation and Future Time Perspective Theory in a Temporal Perspective. *Educational Psychology Review*, *16* (2), ss. 121-139.
- SSB. (2013). *Nøkkeltall for arbeid og lønn*. Hentet Mai 7, 2013 fra Statistisk Sentralbyrå: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall>
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). *Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory*. Hentet fra Self-Determination Theory: http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_StoneDeciRyan_JGM.pdf
- The Hofstede Center. (2013). *Geert Hofstede's research*. Hentet Mars 18, 2013 fra <http://geert-hofstede.com/>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, *41* (4), ss. 213-226.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, ss. 981-1002.

- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist, 41* (1), ss. 19-31.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., Soenens, B., & Luyckx, K. (2006). Autonomy and Relatedness among Chinese Sojourners and Applicants: Conflictual or Independent Predictors of Well-Being and Adjustment? *Motiv Emot, 30*, ss. 237-282.
- Vansteenkiste, M., Matos, L., Lens, W., & Soenens, B. (2007). Understanding the impact of intrinsic versus extrinsic goal framing on exercise performance: The conflicting role of task and ego involvement. *Psychology of Sport and Exercise, 8*, ss. 771-794.
- Visser, D., & Coetzee, S. (2005). Affective-Cognitive Consistency of Attitude as a Moderator of the Job Satisfaction-Performance Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology, 31* (3), ss. 62-69.
- Weiner, B., & Graham, S. (1999). Attribution in Personality Psychology. I I. Pervin, & O. Johns, *Handbook of Personality: Theory and Research* (ss. 605-628). New York: Guilford Press.
- White, R. W. (1959). Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review, 66*(5), ss. 297-333.
- Winingar, S. R., & DeSena, T. M. (2012). Comparison of Future Time Perspective and Self-Determination Theory for Explaining Exercise Behavior. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 17* (2), ss. 109-128.
- Worrell, F. C., & Mello, Z. R. (2007). The Reliability and Validity of Zimbardo Time Perspective Inventory Scores in Academically Talented Adolescents. *Educational and Psychological Measurement, 67*, ss. 487-504.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual- Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(6), ss. 1271-1288.

Appendiks A: Godkjennelse av NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Haukåll Hårfages gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47 55 58 21 17
Fax: +47 55 58 96 50
red@red.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Robin Ulriksen
Pedagogisk forskningsinstitutt
Universitetet i Oslo
Postboks 1092 Blindern
0317 OSLO

Vår dato: 16.10.2012

Vår ref: 31670 / 3 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 01.10.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

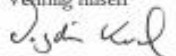
31670	<i>Motivasjon og autonom i arbeidslivet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Robin Ulriksen</i>
<i>Student</i>	<i>Maria Thi Hang Mi le</i>

Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html.

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Linn-Merethe Rød

Kontaktperson: Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Maria Thi Hang Mi le, Pedagogisk forskningsinstitutt, 0317 OSLO

Appendiks B: Frekvenser på utelatte demografivariabler

Demografivariabel Alder

	Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
	5	1.1	1.1	1.1
Valid	18-25	146	30.8	31.9
	26-30	162	34.2	66.0
	31-35	104	21.9	88.0
	over 35	57	12.0	100.0
	Total	474	100.0	100.0

Status på deltakelsen

	Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
	4	.8	.8	.8
Valid	Going to participate in a FK-Exchange in the nearest future.	10	2.1	3.0
	Participated/Ended the FK-Exchange	250	52.7	55.7
	Participating in an ongoing FK-Exchange	210	44.3	100.0
	Total	474	100.0	100.0

Deltakelsesstatus på utvekslingen

	Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
	9	1.9	1.9	1.9
Valid	Fullført	250	52.7	54.6
	Har ikke startet enda eller har kun startet med forkurset	16	3.4	58.0
	Pågående	196	41.4	99.4
	Startet, men droppet ut	3	.6	100.0
	Total	474	100.0	100.0

Varighet på utvekslingen

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
		8	1.7	1.7	1.7
Valid	1 år eller mer	117	24.7	24.7	26.4
	Mindre enn 1år	349	73.6	73.6	100.0
	Total	474	100.0	100.0	

Landområdene deltakerne reiser til

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
	Asia	126	26.6	27.3	27.3
	Latin-Amerika	26	5.5	5.6	32.9
	Norge	125	26.4	27.1	60.0
	Andre	4	.8	.9	60.8
Valid	Øst-Afrika	111	23.4	24.0	84.8
	Vest-Afrika	8	1.7	1.7	86.6
	Sør-Afrika	59	12.4	12.8	99.4
	Nord-Afrika	3	.6	.6	100.0
	Total	462	97.5	100.0	
Missing	System	12	2.5		
Total		474	100.0		

Starten på utvekslingen

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
		4	.8	.8	.8
	Etter år 2012	6	1.3	1.3	2.1
	Før år 2010	23	4.9	4.9	7.0
Valid	År 2010	96	20.3	20.3	27.2
	År 2011	144	30.4	30.4	57.6
	År 2012	201	42.4	42.4	100.0
	Total	474	100.0	100.0	

Retningen på utvekslingen i forhold til programmene

		Frekvens	Prosent	Valid Prosent	Kumulativ Prosent
		7	1.5	1.5	1.5
	Nord-Sør	158	33.3	33.3	34.8
Valid	Sør-Nord	106	22.4	22.4	57.2
	Sør-Sør	203	42.8	42.8	100.0
	Total	474	100.0	100.0	

Appendiks C: Landkategorisering*

Kategorisering av landene fredskorpsdeltagere reiser fra

Norge	Asia	Sør-Afrika	Øst-Afrika	Vest-Afrika	Latin- Amerika	Annet
Norge	Armenia	Lesotho	Burundi	Cameroon	Brazil	Serbia
	Bangladesh	Madagascar	Ethiopia	Ghana	Colombia	
	Bhutan	Malawi	Kenya	Liberia	Ecuador	
	Cambodia	Mozambique	Rwanda		Guatemala	
	China	Namibia	Sudan		Haiti	
	India	South Africa	Tanzania		Nicaragua	
	Indonesia	Zambia	Uganda		Peru	
	Laos	Zimbabwe				
	Malaysia					
	Maldives					
	Myanmar					
	(Burma)					
	Nepal					
	Palestine					
	Philippines					
	Sri Lanka					
	Thailand					
	Vietnam					

* Kategoriseringene av landene er basert på sammenligning av informasjon fra fredskorpset.no, landinfo.no, landguiden.se og snl.no.

Appendiks D: Spørreskjemaet

FK Motivation Questionnaire

Motivation within FK Exchange Survey 2012

The purpose of this study is to clarify the working environment and find out more about what is happening to participants before, in and after the FK exchange. It is necessary to have a good knowledge base to suggest good measures for adaption. Answer the questions based on your experiences with your host organization during the exchange. If you have not started your FK-exchange, base your answers on your current work and immediate employer at home. This questionnaire will take about 20 minutes to complete and is anonymous. Please answer ALL the questions honest and candid.

Gender

- Male
- Female

Age

- 18-25
- 26-30
- 31-35
- over 35

What is your highest degree level of education?

- High School Diploma
- Bachelor's degree
- Master's degree
- PhD
- None

Your state of FK- Exchange

- Participating in an ongoing FK-Exchange
- Participated/Ended the FK-Exchange
- Going to participate in a FK-Exchange in the nearest future.

From which country are/were you exchanged (sent)?

Other country, please specify

To which country are/were you exchanged (host country)?

Other host country, please specify

What year did/does your exchange start at your host organization?

- Before year 2010
- Year 2010
- Year 2011
- Year 2012
- After year 2012

Duration of the stay in the host country

- Less than 1 year
- 1 year or more

State your position within the FK-Exchange

Answer the question based on the contract between you and FK.

- Completed
- Ongoing
- Started, but dropped out
- Have not started yet or have only started with the preparatory course.

In which program do you/did you/will you participate?

- North-South Programme
- South-South Programme
- FK Health Exchange Program (Esther)
- FK Youth Programme
- Senior Programme

What direction are/were you exchanged?

- North-South
- South-South
- South-North

Your immediate supervisor in the host country *

This questionnaire contains items that are related to your experience with the manager who is/was your most immediate supervisor during the stay in the host country. Managers have different styles in dealing with employees, and we would like to know more about how you have felt about your encounters with your manager. Your responses are confidential. Answer the questions based on your experiences with your host organization during the exchange. Please answer ALL the questions honest and candid. * If you have not started your FK-exchange, base your answers on your current work and immediate employer at home.

Answer on a scale 1-7 (1 = Strongly disagree, 4 = Neutral, 7 = Strongly agree).

	1	2	3	4	5	6	7
I feel that my manager provides me choices and options.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel understood by my manager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My manager conveyed confidence in my ability to do well at my job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My manager encouraged me to ask questions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My manager listens to how I would like to do things.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My manager tries to understand how I see things before suggesting a new way to do things.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reasons for your work in your host country *

Using the scale below, please indicate to what extent each of the following items corresponds to the reasons why you are presently involved in your work. Answer the questions based on

your experiences with your host organization during the exchange. Answer ALL the questions honest and candid. * If you have not started your FK-exchange, base your answers on your current work at home.

Answer on a scale 1-7 (1 = Does not correspond at all, 4 = Corresponds moderately, 7 = Corresponds exactly).

Why Do You Do Your Work?

	1	2	3	4	5	6	7
Because this is the type of work I chose to do to attain a certain lifestyle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For the income it provides me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I ask myself this question, I don't seem to be able to manage the important tasks related to this work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because I derive much pleasure from learning new things.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because it has become a fundamental part of who I am.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because I want to succeed at this job, if not I would be very ashamed of myself.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because I chose this type of work to attain my career goals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For the satisfaction I experience from taking on interesting challenges.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because it allows me to earn money.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because it is part of the way in which I have chosen to live my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because I want to be very good at this work, otherwise I would be very disappointed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I don't know why, we are provided with unrealistic working conditions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because I want to be a "winner" in life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Because it is the type of work I have chosen to attain certain important objectives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

For the satisfaction I experience when I am successful at doing difficult tasks.

Because this type of work provides me with security.

I don't know, too much is expected of us.

Because this job is a part of my life.

Job Satisfaction at work in your host country *

Answer the questions based on your experiences with your host organization during the exchange. Please answer ALL the questions honest and candid. * If you have not started your FK-exchange, base your answers on your current work at home.

Please indicate your agreement with the following items: Responses are to scored on a 7-point scale from (1) strongly disagree to (7) strongly agree.

	1	2	3	4	5	6	7
I feel fairly satisfied with my present job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Most days I am enthusiastic about my work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Each day at work seems like it will never end.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I find real enjoyment in my work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I consider my job to be rather unpleasant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Experiences at work in your host country *

The following questions concern your feelings about your job at the host organisation during the exchange. Please indicate how true each of the following statement is for you given your experiences on this job. Answer the questions based on your experiences with your host organization during the exchange. Please answer ALL the questions honest and candid. * If you have not started your FK-exchange, base your answers on your current work at home.

Please use the following scale in responding to the items: 1. Not at all true - 4. Somewhat true - 7. Very true.

When I Am At Work...

	1	2	3	4	5	6	7
I feel like I can make a lot of inputs to deciding how my job gets done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I really like the people I work with	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I do not feel very competent when I am at work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People at work tell me I am good at what I do.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel pressured at work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I get along with people at work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I pretty much keep to myself when I am at work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am free to express my ideas and opinions on the job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I consider the people I work with to be my friends.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have been able to learn interesting new skills on my job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I am at work, I have to do what I am told.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Most days I feel a sense of accomplishment from working.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My feelings are taken into consideration at work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On my job I do not get much of a chance to show how capable I am.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People at work care about me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
There are not many people at work that I am close to. .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel like I can pretty much be myself at work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The people I work with do not seem to like me much.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I am working I often do not feel very capable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

There is not much opportunity for me to decide for myself how to go about my work.

People at work are pretty friendly towards me.

Your beliefs, values preferences that you associate with your general experiences

Read each item and, as honestly as you can, answer the question: "How charecteristic or true is this of you?". Check the appropriate box using the scale: 1. Very untrue, 2. Untrue, 3. Neutral, 4. True, 5. Very true. Please answer ALL of the following questions, with one box checked per row.

	1	2	3	4	5
Familiar childhood sights, sounds, smells often bring back a flood of wonderful memories.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I often think of what I should have done differently in my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It gives med pleasure to think about my past.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I want to achieve something, I set goals and consider specific means for reaching those goals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Since whatever will be will be, it doesn't really matter what I do.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Happy memories of good times spring readily to mind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It is important to put excitement in my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I think about the good things that I have missed out on in my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It doesn't make sense to worry about the future, since there is nothing that I can do about it anyway.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I complete projects on time by making steady progress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I take risks to put excitement in my life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am able to resist temptations when I know that there is work to be done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I find myself getting swept up in the excitement of the moment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I think about the bad things that have happened to me in the past.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It takes joy out of the process and flow of my activities, if I have to think about goals, outcomes, and products.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Appendiks E: Basic Need Satisfaction at Work-Scale

When I Am At Work

The following questions concern your feelings about your job during the last year. (If you have been on this job for less than a year, this concerns the entire time you have been at this job.) Please indicate how true each of the following statement is for you given your experiences on this job. Remember that your boss will never know how you responded to the questions. Please use the following scale in responding to the items.

1	2	3	4	5	6	7
not at all			somewhat			very
true			true			true

1. I feel like I can make a lot of inputs to deciding how my job gets done.
2. I really like the people I work with.
3. I do not feel very competent when I am at work.
4. People at work tell me I am good at what I do.
5. I feel pressured at work.
6. I get along with people at work.
7. I pretty much keep to myself when I am at work.
8. I am free to express my ideas and opinions on the job.
9. I consider the people I work with to be my friends.
10. I have been able to learn interesting new skills on my job.
11. When I am at work, I have to do what I am told.
12. Most days I feel a sense of accomplishment from working.
13. My feelings are taken into consideration at work.
14. On my job I do not get much of a chance to show how capable I am.
15. People at work care about me.
16. There are not many people at work that I am close to.
17. I feel like I can pretty much be myself at work.
18. The people I work with do not seem to like me much.
19. When I am working I often do not feel very capable.
20. There is not much opportunity for me to decide for myself how to go about my work.

21. People at work are pretty friendly towards me.

Scoring Information. Form three subscale scores by averaging item responses for each subscale after reverse scoring the items that were worded in the negative direction. Specifically, any item that has (R) after it in the code below should be reverse scored by subtracting the person's response from 8. The subscales are:

Autonomy: 1, 5(R), 8, 11(R), 13, 17, 20(R)

Competence: 3(R), 4, 10, 12, 14(R), 19(R)

Relatedness: 2, 6, 7(R), 9, 15, 16(R), 18(R), 21

Appendiks F: Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale

Why Do You Do Your Work?

Using the scale below, please indicate to what extent each of the following items corresponds to the reasons why you are presently involved in your work

Does not correspond at all		Corresponds moderately			Corresponds exactly					
1	2	3	4	5	6	7				
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7
				1	2	3	4	5	6	7

Note. Intrinsic motivation = 4,8,15; integrated regulation = 5,10,18; identified regulation = 1,7,14; introjected regulation = 6,11,13; external regulation = 2,9,16; amotivation = 3,12,17,

Appendiks G: Work Climate Questionnaire

Perceived Autonomy Support: The Climate Questionnaires

The Work Climate Questionnaire (WCQ)

The WCQ has a long form containing 15 items and a short form containing 6 of the items. The questionnaire is typically used with respect to specific work settings, such as teams or work groups that have one manager, and the wording can be changed slightly to specify the particular situation being studied. In these cases, the questions pertain to the Autonomy support of the respondent's manager. If, however, the WCQ is being used to assess a general work climate that goes beyond a particular work group, the questions are stated with respect to the Autonomy support in general of the managers of that company, department, or organization. Below, you will find the 15-item version of the questionnaire, worded in terms of "my manager" (or supervisor). If you would like to use the 6-item version, simply reconstitute the questionnaire using only items # 1, 2, 4, 7, 10 and 14.

Scoring: Scores on both the 15-item version and the 6-item version are calculated by averaging the individual item scores. However, for the long version, before averaging the item scores, you must first "reverse" the score of item 13 (i.e., subtract the score on item 13 from 8 and use the result as the item score for this item--for example, the score of 3, when reversed would become 5). Higher average scores represent a higher level of perceived Autonomy support.

Work Climate Questionnaire

This questionnaire contains items that are related to your experience with the manager who is your most immediate supervisor. Managers have different styles in dealing with employees, and we would like to know more about how you have felt about your encounters with your manager. Your responses are confidential. Please be honest and candid.

1. I feel that my manager provides me choices and options.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

2. I feel understood by my manager.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

3. I am able to be open with my manager at work.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

4. My manager conveyed confidence in my ability to do well at my job.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

5. I feel that my manager accepts me.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

6. My manager made sure I really understood the goals of my job and what I need to do.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

7. My manager encouraged me to ask questions.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

8. I feel a lot of trust in my manager.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

9. My manager answers my questions fully and carefully.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

10. My manager listens to how I would like to do things.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

11. My manager handles people's emotions very well.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

12. I feel that my manager cares about me as a person.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

13. I don't feel very good about the way my manager talks to me.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

14. My manager tries to understand how I see things before suggesting a new way to do things.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

15. I feel able to share my feelings with my manager.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree			neutral			Strongly agree

Articles that have Used the Work Climate Questionnaire

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic need satisfaction as a motivational basis of performance and well-being at work. Unpublished manuscript, Fordham University. (Available from any of the authors.)

Appendiks H: Zimbardo Time Perspective Inventory

FINAL SHORT VERSION OF THE FRENCH ZTPI

ZTPI-FRA/S- ENGLISH

Read each item and, as honestly as you can, answer the question: “HOW CHARACTERISTIC OR TRUE IS THIS OF YOU?” Check the appropriate box using the scale

1. Very untrue
2. Untrue
3. Neutral
4. True
5. Very true

Please answer ALL of the following questions, with one box checked per row

	1	2	3	4	5
1. Familiar childhood sights, sounds, smells often bring back a flood of wonderful memories.					
2. I often think of what I should have done differently in my life.					
3. It gives me pleasure to think about my past.					
4. When I want to achieve something, I set goals and consider specific means for reaching those goals.					
5. Since whatever will be will be, it doesn't really matter what I do.					
6. Happy memories of good times spring readily to mind.					
7. It is important to put excitement in my life.					
8. I think about the good things that I have missed out on in my life.					
9. It doesn't make sense to worry about the future, since there is nothing that I can do about it anyway.					
10. I complete projects on time by making steady progress.					
11. I take risks to put excitement in my life.					
12. I am able to resist temptations when I know that there is work to be done.					
13. I find myself getting swept up in the excitement of the moment					
14. I think about the bad things that have happened to me in the past.					
15. It takes joy out of the process and flow of my activities, if I have to think about goals, outcomes, and products.					

Scoring Instructions
ZTPI-FRA short form

No items must be reverse coded.

Calculate an average score for each of the five factors.

Past Negative

Add scores on items, 2,8 & 14 – Then divide by 3

Present Hedonistic

Add scores on items 7,11 & 13 – Then divide by 3

Future

Add scores on items 4,10 & 12 – Then divide by 3

Past Positive

Add scores on items 1,3 & 6 – Then divide by 3

Present Fatalistic

Add scores on items 5,9 & 15 – Then divide by 3

Appendiks I: Job Satisfaction Scale

Job Satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951)

There is a definition of job satisfaction in the textbook on p. 110.

Please indicate your agreement with the following items:

Responses are to scored on a 7-point scale from (1) strongly disagree to (7) strongly agree.

1. I feel fairly satisfied with my present job. _____
2. Most days I am enthusiastic about my work. _____
3. Each day of work seems like it will never end. _____
4. I find real enjoyment in my work. _____
5. I consider my job rather unpleasant. _____

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

A Note on Reverse Scoring

When measuring individual and organizational variables, scales often include both ‘positively-worded’ and ‘negatively-worded’ items. For instance, goal commitment may be assessed by asking respondents to indicate their agreement with the following two statements:

- I am strongly committed to pursuing this goal.
- Quite frankly, I don’t care if I achieve this goal or not. (R)

Note that unlike the first statement, the second statement is negatively-worded, in that it measures the opposite of what is being assessed. Such items can improve measurement accuracy, as they enable assessment of “both sides of the coin”.

Also note that negatively-word items are typically following by “(R)”, indicating that they need to be **reverse-scored** before a mean score is calculated. This means that, for instance, on a 5-point scale,

- responses of 1 are converted to a 5
- responses of 2 are converted to a 4
- responses of 3 are unchanged
- responses of 4 are converted to a 2
- responses of 5 are converted to a 1

To continue the goal commitment example, after reverse-scoring responses to the second sample goal commitment item cited above, a mean goal commitment score can be calculated.

A final point, when surveys are given to respondents, they typically do not include an indication of which items are to be reverse-scored.

Appendiks J: Analyse fra kapittel 8.3.1

Variabelen Indre motivasjon kontrollert for Landområder:

Hierarkisk regresjonsanalyse av indre motivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	Sig.	Korrelasjon			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	18.49	.39		47.57	.000					
Landområder	-.37	.19	-.09	-1.97	.049	-.09	-.09	-.09	1.00	1.00
(Konstant)	11.22	1.01		11.12	.000					
Landområder	-.11	.18	-.03	-.59	.558	-.09	-.03	-.03	.91	1.10
2 Autonomi	.03	.03	.05	.88	.378	.25	.04	.04	.60	1.66
Kompetanse	.11	.03	.21	3.41	.001	.34	.16	.15	.52	1.91
Tilhørighet	.06	.02	.15	2.51	.012	.30	.12	.11	.58	1.71
(Konstant)	5.27	1.06		4.99	.000					
Landområder	.46	.18	.12	2.59	.010	-.09	.12	.10	.73	1.36
Autonomi	.00	.03	.00	-.03	.978	.25	.00	.00	.59	1.69
Kompetanse	.05	.03	.09	1.66	.098	.34	.08	.07	.50	1.98
3 Tilhørighet	.08	.02	.21	3.91	.000	.30	.19	.15	.55	1.81
Integrert regulering	.12	.04	.15	2.82	.005	.46	.14	.11	.52	1.92
Identifisert regulering	.15	.05	.19	3.07	.002	.44	.15	.12	.42	2.37
Introjeksjon regulering	.16	.03	.25	4.51	.000	.44	.21	.18	.51	1.94
Eksternal regulering	.01	.03	.01	.18	.855	.27	.01	.01	.56	1.78
(Konstant)	5.24	1.06		4.97	.000					
Landområder	.45	.18	.12	2.53	.012	-.09	.12	.10	.73	1.37
Autonomi	.01	.03	.01	.26	.792	.25	.01	.01	.55	1.82
Kompetanse	.05	.03	.10	1.75	.081	.34	.08	.07	.50	2.00
Tilhørighet	.09	.02	.22	4.04	.000	.30	.19	.16	.53	1.89
4 Integrert regulering	.12	.04	.15	2.84	.005	.46	.14	.11	.52	1.92
Identifisert regulering	.15	.05	.19	3.17	.002	.44	.15	.12	.42	2.40
Introjeksjon regulering	.16	.03	.25	4.50	.000	.44	.21	.18	.51	1.94
Eksternal regulering	.01	.03	.01	.28	.780	.27	.01	.01	.56	1.80
Oppfattet autonomistøtte	-.02	.02	-.05	-1.07	.285	.24	-.05	-.04	.63	1.58

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Modelloversikt^e

Modell	R^2	R^2	Justert R^2	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R^2 Endring	F Endring	$df1$	$df2$	p F Endring
1	.09 ^a	.01	.01	3.21	.01	3.89	1	430	.049
2	.36 ^b	.13	.12	3.01	.12	20.13	3	427	.000
3	.59 ^c	.35	.33	2.63	.21	34.70	4	423	.000
4	.59 ^d	.35	.33	2.63	.00	1.14	1	422	.285

a. Predikatorer: (Konstant) Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte

e. Avhengig variabel: Indre motivasjon

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regresjon	40.07	1	40.07	3.89	.049 ^b
	Residual	4429.82	430	10.30		
	Total	4469.89	431			
2	Regresjon	588.97	4	147.24	16.20	.000 ^c
	Residual	3880.92	427	9.09		
	Total	4469.89	431			
3	Regresjon	1547.80	8	193.48	28.01	.000 ^d
	Residual	2922.08	423	6.91		
	Total	4469.89	431			
4	Regresjon	1555.71	9	172.86	25.03	.000 ^e
	Residual	2914.18	422	6.91		
	Total	4469.89	431			

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

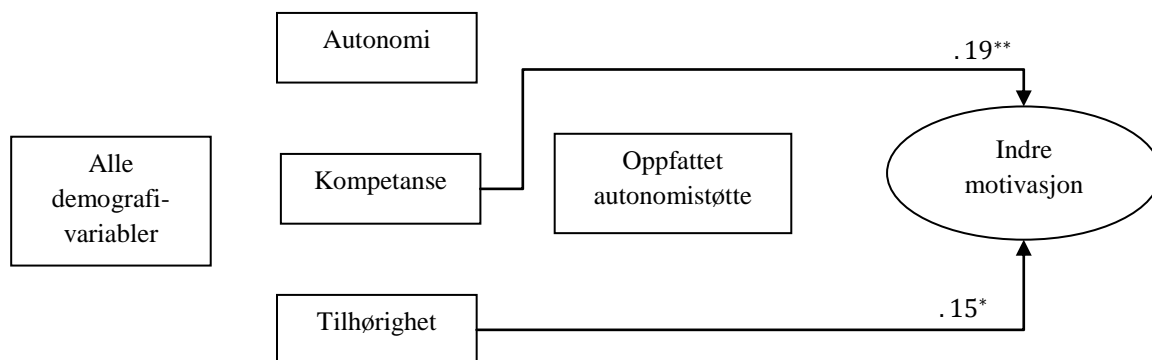
c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks K: Analyse fra kapittel 8.3.2

Variabelen Indre motivasjon kontrollert for alle demografivariablene:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for demografivariablene kjønn, utdanning og landområder samlet ($p > .05$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med indre motivasjon som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av indre motivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjon			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol	VIF
(Konstant)	17.95	.73		24.75	.000					
1 Kjønn	.17	.31	.03	.54	.588	.04	.03	.03	.98	1.02
Utdanningsnivå	.17	.21	.04	.82	.416	.03	.04	.04	.99	1.01
Landområder	-.39	.19	-.10	-2.06	.040	-.10	-.10	-.10	.96	1.04
(Konstant)	10.63	1.18		9.01	.000					
Kjønn	.13	.30	.02	.44	.657	.04	.02	.02	.97	1.03
Utdanningsnivå	.23	.20	.05	1.19	.233	.03	.06	.05	.98	1.02
2 Landområder	-.15	.19	-.04	-.82	.413	-.10	-.04	-.04	.87	1.14
Autonomi	.02	.03	.05	.78	.433	.25	.04	.04	.60	1.67
Kompetanse	.10	.03	.20	3.15	.002	.33	.15	.14	.52	1.92
Tilhørighet	.07	.02	.16	2.73	.007	.31	.13	.12	.57	1.75
(Konstant)	10.28	1.20		8.54	.000					
Kjønn	.07	.30	.01	.23	.821	.04	.01	.01	.94	1.06
3 Utdanningsnivå	.30	.20	.07	1.49	.136	.03	.07	.07	.93	1.08
Landområder	-.12	.19	-.03	-.65	.515	-.10	-.03	-.03	.86	1.16
Autonomi	.01	.03	.02	.34	.732	.25	.02	.02	.55	1.82

Kompetanse	.09	.03	.19	2.93	.004	.33	.14	.13	.51	1.95
Tilhørighet	.06	.02	.15	2.46	.014	.31	.12	.11	.56	1.80
Oppfattet autonomistøtte	.03	.02	.08	1.41	.159	.24	.07	.06	.62	1.61

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.11 ^a	.01	.01	3.19	.01	1.79	3	424	.148
2	.36 ^b	.13	.12	3.00	.12	19.48	3	421	.000
3	.37 ^c	.14	.12	3.00	.00	1.99	1	420	.159

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Hierarkisk regresjon av indre motivasjon

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
1	Regresjon	54.79	3	18.26	1.79	.148 ^b
	Residual	4317.19	424	10.18		
	Total	4371.97	427			
2	Regresjon	581.06	6	96.84	10.76	.000 ^c
	Residual	3790.91	421	9.00		
	Total	4371.97	427			
3	Regresjon	598.98	7	85.57	9.53	.000 ^d
	Residual	3772.99	420	8.98		
	Total	4371.97	427			

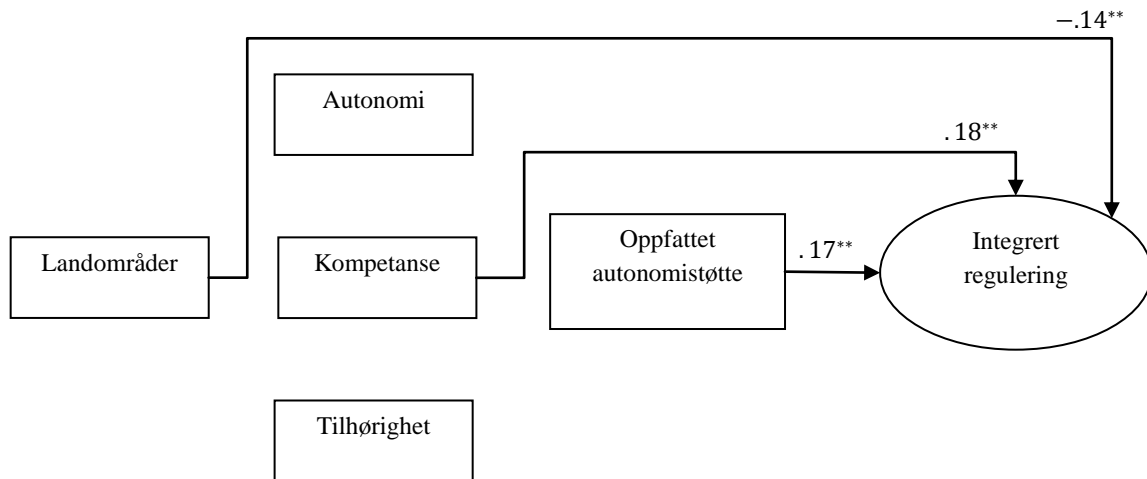
a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Integrrert regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = -.14$, $t(430) = -2.96$, $p < .01$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med integrrert regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av integrrert regulering

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	17.96	.49		36.65	.000					
1 Landområder	-1.08	.23	-.22	-4.62	.000	-.22	-.22	-.22	1.00	1.00
(Konstant)	10.28	1.29		7.95	.000					
2 Landområder	-.81	.24	-.16	-3.46	.001	-.22	-.17	-.16	.91	1.10
2 Autonomi	.08	.04	.12	2.12	.034	.25	.10	.10	.60	1.66
2 Kompetanse	.13	.04	.20	3.19	.002	.33	.15	.14	.52	1.91
2 Tilhørighet	.02	.03	.03	.53	.598	.23	.03	.02	.58	1.71
(Konstant)	9.79	1.29		7.58	.000					
3 Landområder	-.70	.24	-.14	-2.96	.003	-.22	-.14	-.13	.88	1.13
3 Autonomi	.05	.04	.07	1.17	.244	.25	.06	.05	.55	1.81
3 Kompetanse	.11	.04	.18	2.83	.005	.33	.14	.13	.52	1.94
3 Tilhørighet	7.41E-005	.03	.00	.00	.998	.23	.00	.00	.57	1.76
3 Oppfattet autonomistøtte	.08	.03	.17	3.05	.002	.31	.15	.14	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Integrrert regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.22 ^a	.05	.04	4.05	.05	21.30	1	430	.000
2	.37 ^b	.14	.13	3.86	.09	15.01	3	427	.000
3	.40 ^c	.16	.15	3.82	.02	9.31	1	426	.002

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Integreert regulering

Hierarkisk regresjon av integreert regulering

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
1	Regresjon	348.82	1	348.82	21.30	.000 ^b
	Residual	7040.40	430	16.37		
	Total	7389.22	431			
2	Regresjon	1020.48	4	255.12	17.10	.000 ^c
	Residual	6368.73	427	14.92		
	Total	7389.22	431			
3	Regresjon	1156.63	5	231.33	15.81	.000 ^d
	Residual	6232.59	426	14.63		
	Total	7389.22	431			

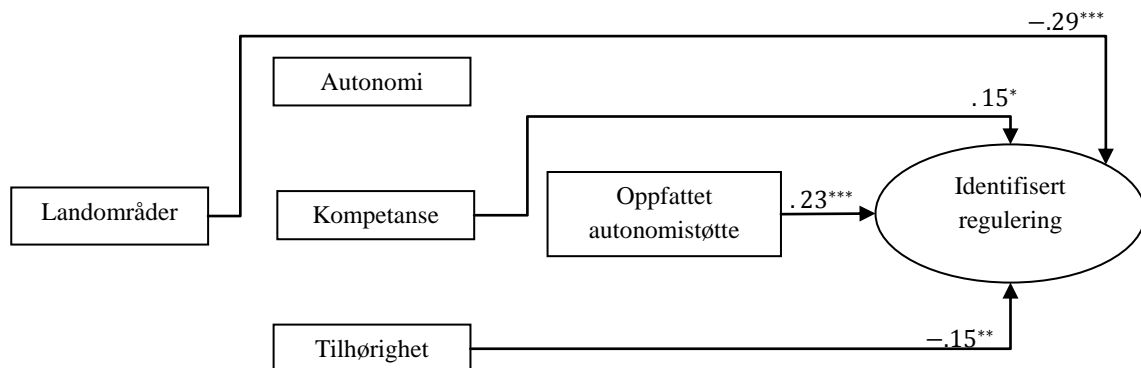
a. Avhengig variabel: Integreert regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Identifisert regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = -.29$, $t(430) = -6.39$, $p < .001$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med identifisert regulering som avhengig variabel.

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	19.20	.46		42.18	.000					
1 Landområder	-1.77	.22	-.37	-8.15	.000	-.37	-.37	-.37	1.00	1.00
(Konstant)	15.76	1.23		12.76	.000					
2 Landområder	-1.58	.22	-.33	-7.04	.000	-.37	-.32	-.31	.91	1.10
2 Autonomi	.06	.04	.09	1.58	.115	.14	.08	.07	.60	1.66
2 Kompetanse	.12	.04	.19	3.06	.002	.26	.15	.13	.52	1.91
2 Tilhørighet	-.05	.03	-.10	-1.82	.069	.08	-.09	-.08	.58	1.71
(Konstant)	15.09	1.22		12.39	.000					
3 Landområder	-1.42	.22	-.29	-6.39	.000	-.37	-.30	-.28	.88	1.13
3 Autonomi	.01	.04	.02	.26	.794	.14	.01	.01	.55	1.81
3 Kompetanse	.10	.04	.15	2.56	.011	.26	.12	.11	.52	1.94
3 Tilhørighet	-.08	.03	-.15	-2.59	.010	.08	-.12	-.11	.57	1.76
3 Oppfattet autonomistøtte	.11	.02	.23	4.43	.000	.30	.21	.19	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

Modell oversikt med identifisert regulering som avhengig variabel

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.37 ^a	.13	.13	3.76	.13	66.42	1	430	.000
2	.41 ^b	.17	.16	3.69	.04	6.44	3	427	.000
3	.46 ^c	.21	.20	3.61	.04	19.64	1	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

ANOVA med identifisert regulering som avhengig variabel

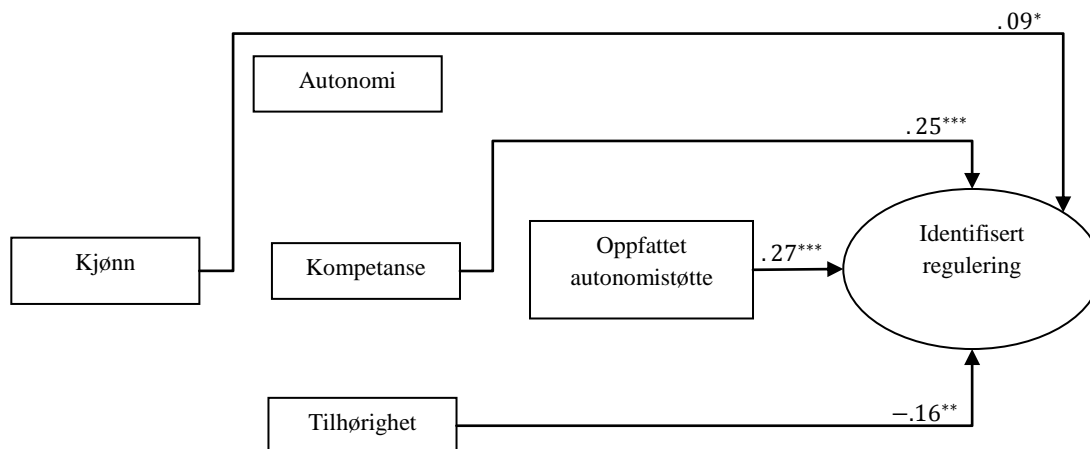
Modell		SS	df	MS	F	p
	Regresjon	938.03	1	938.03	66.42	.000 ^a
1	Residual	6072.74	430	14.12		
	Total	7010.77	431			
	Regresjon	1200.85	4	300.21	22.06	.000 ^b
2	Residual	5809.92	427	13.61		
	Total	7010.77	431			
	Regresjon	1456.93	5	291.39	22.35	.000 ^c
3	Residual	5553.84	426	13.04		
	Total	7010.77	431			

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Identifisert regulering kontrollert for Kjønn:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for kjønn ($\beta = .09$, $t(428) = 2.01$, $p < .05$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med identifisert regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av identifisert regulering

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	15.21	.27		56.05	.000					
1 Kjønn	1.16	.39	.14	3.01	.003	.14	.14	.14	1.00	1.00
(Konstant)	11.37	1.16		9.81	.000					
1 Kjønn	1.04	.37	.13	2.76	.006	.14	.13	.13	.99	1.01
2 Autonomi	.01	.04	.02	.27	.784	.14	.01	.01	.62	1.63
2 Kompetanse	.19	.04	.30	4.92	.000	.25	.23	.23	.57	1.76
2 Tilhørighet	-.05	.03	-.11	-1.73	.085	.08	-.08	-.08	.57	1.74
(Konstant)	11.17	1.13		9.89	.000					
2 Kjønn	.74	.37	.09	2.01	.045	.14	.10	.09	.97	1.03
3 Autonomi	-.04	.04	-.06	-1.00	.316	.14	-.05	-.05	.57	1.74
3 Kompetanse	.16	.04	.25	4.14	.000	.25	.20	.19	.55	1.81
3 Tilhørighet	-.08	.03	-.16	-2.59	.010	.08	-.12	-.12	.56	1.80
3 Oppfattet autonomistøtte	.12	.03	.27	4.91	.000	.30	.23	.22	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p</i> <i>F</i> Endring
1	.14 ^a	.02	.02	4.00	.02	9.08	1	428	.003
2	.30 ^b	.09	.08	3.87	.07	10.54	3	425	.000
3	.37 ^c	.14	.13	3.77	.05	24.07	1	424	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Identifisert regulering

Hierarkisk regresjon av identifisert regulering

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	Regresjon	145.05	1	145.05	9.08	.003 ^b
1	Residual	6837.94	428	15.98		
	Total	6982.99	429			
	Regresjon	618.53	4	154.63	10.33	.000 ^c
2	Residual	6364.46	425	14.98		
	Total	6982.99	429			
	Regresjon	960.37	5	192.07	13.52	.000 ^d
3	Residual	6022.62	424	14.20		
	Total	6982.99	429			

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

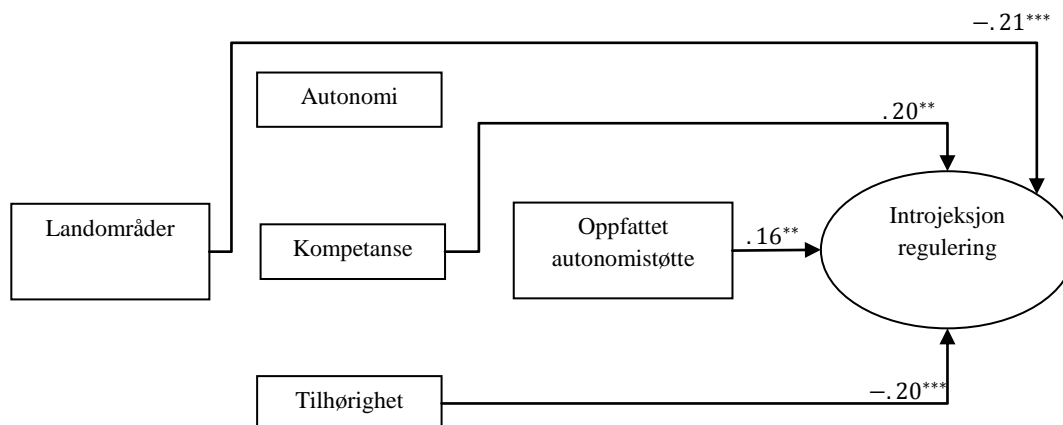
b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks L: Analyse fra kapittel 8.3.3

Variabelen Introeksjon regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = -.21$, $t(430) = -4.33$, $p < .001$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med introeksjon regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av introeksjon reguleringene

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	17.38	.59		29.47	.000					
1 Landområder	-1.67	.28	-.27	-5.91	.000	-.27	-.27	-.27	1.00	1.00
(Konstant)	14.58	1.60		9.11	.000					
2 Landområder	-1.40	.29	-.23	-4.82	.000	-.27	-.23	-.22	.91	1.10
2 Autonomi	.05	.05	.06	1.09	.276	.10	.05	.05	.60	1.66
2 Kompetanse	.17	.05	.22	3.52	.000	.22	.17	.16	.52	1.91
2 Tilhørighet	-.11	.04	-.17	-2.83	.005	.02	-.14	-.13	.58	1.71
(Konstant)	13.99	1.60		8.75	.000					
3 Landområder	-1.27	.29	-.21	-4.33	.000	-.27	-.21	-.20	.88	1.13
3 Autonomi	.01	.05	.01	.20	.839	.10	.01	.01	.55	1.81
3 Kompetanse	.16	.05	.20	3.17	.002	.22	.15	.14	.52	1.94
3 Tilhørighet	-.13	.04	-.20	-3.32	.001	.02	-.16	-.15	.57	1.76
3 Oppfattet autonomistøtte	.09	.03	.16	2.94	.003	.21	.14	.13	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Introeksjon regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.27 ^a	.08	.07	4.87	.08	34.96	1	430	.000
2	.34 ^b	.11	.11	4.78	.04	6.38	3	427	.000
3	.36 ^c	.13	.12	4.74	.02	8.62	1	426	.003

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

Hierarkisk regresjon av introjeksjon reguleringene

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
	Regresjon	828.94	1	828.94	34.96	.000 ^b
1	Residual	10196.88	430	23.71		
	Total	11025.82	431			
	Regresjon	1266.54	4	316.64	13.85	.000 ^c
2	Residual	9759.28	427	22.86		
	Total	11025.82	431			
	Regresjon	1460.17	5	292.03	13.01	.000 ^d
3	Residual	9565.65	426	22.45		
	Total	11025.82	431			

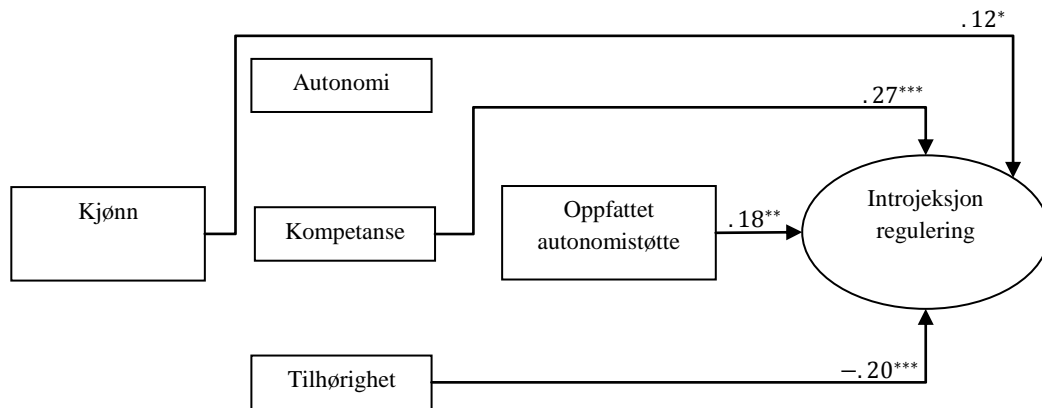
a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Introjeksjon regulering kontrollert for Kjønn:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for kjønn ($\beta = .12$, $t(428) = 2.48$, $p < .05$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med introjeksjon regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av introjeksjon regulering

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	13.39	.34		39.43	.000					
1 Kjønn	1.56	.48	.15	3.24	.001	.15	.15	.15	1.00	1.00
(Konstant)	10.51	1.46		7.21	.000					
2 Kjønn	1.42	.47	.14	3.00	.003	.15	.14	.14	.99	1.01
2 Autonomi	.01	.05	.01	.12	.904	.09	.01	.01	.62	1.63
2 Kompetanse	.24	.05	.30	4.86	.000	.21	.23	.23	.57	1.76
2 Tilhørighet	-.11	.04	-.16	-2.68	.008	.02	-.13	-.12	.57	1.74
(Konstant)	10.34	1.44		7.16	.000					
3 Kjønn	1.17	.47	.12	2.48	.013	.15	.12	.11	.97	1.03
3 Autonomi	-.04	.05	-.04	-.71	.478	.09	-.03	-.03	.57	1.74
3 Kompetanse	.21	.05	.27	4.30	.000	.21	.20	.20	.55	1.81
3 Tilhørighet	-.13	.04	-.20	-3.22	.001	.02	-.15	-.15	.56	1.80
3 Oppfattet autonomistøtte	.10	.03	.18	3.18	.002	.21	.15	.15	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	Justert		SE av estimatet	Endringsstatistikk				
		R ²	R ²		R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.15 ^a	.02	.02	5.00	.02	10.50	1	428	.001
2	.29 ^b	.08	.07	4.87	.06	9.09	3	425	.000
3	.32 ^c	.10	.09	4.82	.02	10.12	1	424	.002

a. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

Hierarkisk regresjon av introjeksjon reguleringene

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
	Regresjon	262.70	1	262.70	10.50	.001 ^b
1	Residual	10711.78	428	25.03		
	Total	10974.48	429			
	Regresjon	908.42	4	227.11	9.59	.000 ^c
2	Residual	10066.06	425	23.68		
	Total	10974.48	429			
	Regresjon	1143.18	5	228.64	9.86	.000 ^d
3	Residual	9831.30	424	23.19		
	Total	10974.48	429			

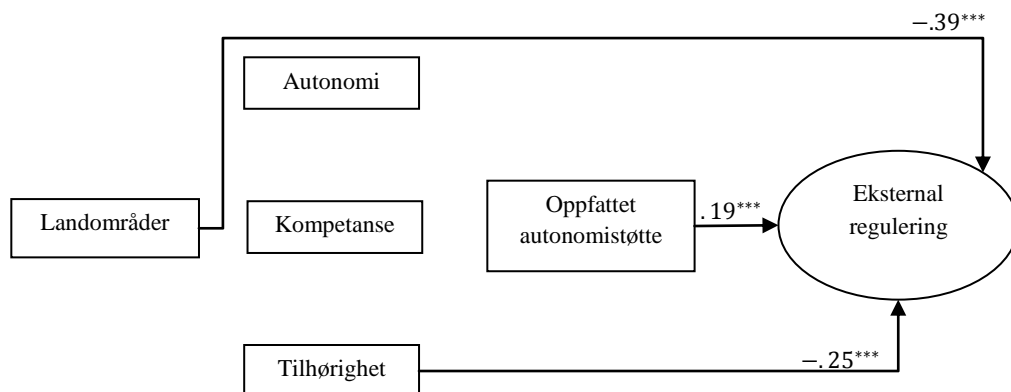
a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Eksternal regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for landområder ($\beta = -.39$, $t(430) = -8.54$, $p < .001$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med eksternal regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av eksternal regulering

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet		
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF	
1 (Konstant)	14.85	.53		27.79	.000						
1 Landområder	-2.47	.26	-.42	-9.66	.000	-.42	-.42	-.42	1.00	1.00	
(Konstant)	14.71	1.45		10.13	.000						
2 Landområder	-2.41	.26	-.41	-9.13	.000	-.42	-.40	-.39	.91	1.10	
2 Autonomi	.11	.04	.14	2.50	.013	.08	.12	.11	.60	1.66	
Kompetanse	.08	.05	.10	1.74	.083	.16	.08	.07	.52	1.91	
Tilhørighet	-.13	.03	-.21	-3.75	.000	-.04	-.18	-.16	.58	1.71	
(Konstant)	14.04	1.44		9.74	.000						
3 Landområder	-2.25	.26	-.39	-8.54	.000	-.42	-.38	-.36	.88	1.13	
3 Autonomi	.06	.05	.08	1.35	.179	.08	.07	.06	.55	1.81	
3 Kompetanse	.06	.04	.08	1.29	.197	.16	.06	.05	.52	1.94	
3 Tilhørighet	-.15	.03	-.25	-4.39	.000	-.04	-.21	-.19	.57	1.76	
3 Oppfattet autonomistøtte	.11	.03	.19	3.75	.000	.23	.18	.16	.67	1.50	

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	Justert		SE av estimatet	Endringsstatistikk				
		R ²	R ²		R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.42 ^a	.18	.18	4.41	.18	93.32	1	430	.000
2	.46 ^b	.21	.20	4.34	.03	5.89	3	427	.001
3	.49 ^c	.24	.23	4.27	.03	14.05	1	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Hierarkisk regresjon av eksternal regulering

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
	Regresjon	1817.64	1	1817.64	93.32	.000 ^b
1	Residual	8374.92	430	19.48		
	Total	10192.56	431			
	Regresjon	2150.51	4	537.63	28.55	.000 ^c
2	Residual	8042.05	427	18.83		
	Total	10192.56	431			
	Regresjon	2407.26	5	481.45	26.34	.000 ^d
3	Residual	7785.30	426	18.28		
	Total	10192.56	431			

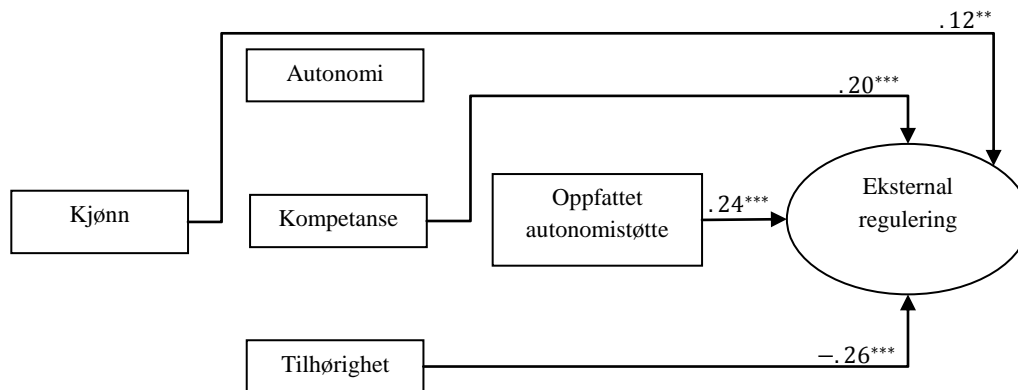
a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Eksternal regulering kontrollert for Kjønn:



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for kjønn ($\beta = .12$, $t(428) = 2.63$, $p < .01$) i Modell 1, behovsvariablene i Modell 2 og variabelen oppfattet autonomistøtte i Modell 3 med eksternal regulering som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjon av eksternal regulering

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	9.28	.33		28.53	.000					
1 Kjønn	1.64	.46	.17	3.56	.000	.17	.17	.17	1.00	1.00
(Konstant)	8.06	1.41		5.73	.000					
2 Kjønn	1.50	.45	.15	3.30	.001	.17	.16	.15	.99	1.01
2 Autonomi	.04	.05	.05	.78	.438	.08	.04	.04	.62	1.63
2 Kompetanse	.19	.05	.25	4.03	.000	.16	.19	.19	.57	1.76
2 Tilhørighet	-.13	.04	-.21	-3.44	.001	-.04	-.16	-.16	.57	1.74
(Konstant)	7.84	1.38		5.69	.000					
3 Kjønn	1.19	.45	.12	2.63	.009	.17	.13	.12	.97	1.03
3 Autonomi	-.02	.05	-.02	-.36	.716	.08	-.02	-.02	.57	1.74
3 Kompetanse	.15	.05	.20	3.32	.001	.16	.16	.15	.55	1.81
3 Tilhørighet	-.16	.04	-.26	-4.21	.000	-.04	-.20	-.19	.56	1.80
3 Oppfattet autonomistøtte	.13	.03	.24	4.34	.000	.23	.21	.20	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	<i>R</i>	Justert		<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
		<i>R</i> ²	<i>R</i> ²		<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p</i> <i>F</i> Endring
1	.17 ^a	.03	.03	4.79	.03	12.65	1	428	.000
2	.28 ^b	.08	.07	4.69	.05	7.35	3	425	.000
3	.34 ^c	.12	.11	4.60	.04	18.85	1	424	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Hierarkisk regresjon av eksternal regulering

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	Regresjon	290.86	1	290.86	12.65	.000 ^b
	Residual	9838.17	428	22.99		
	Total	10129.03	429			
2	Regresjon	776.35	4	194.09	8.82	.000 ^c
	Residual	9352.68	425	22.01		
	Total	10129.03	429			
3	Regresjon	1174.47	5	234.89	11.12	.000 ^d
	Residual	8954.56	424	21.12		
	Total	10129.03	429			

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks M: Analyse fra kapittel 8.3.4

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Utdanningsnivå:

Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	9.57	.83		11.59	.000					
1 Utdanningsnivå	-.64	.27	-.12	-2.41	.016	-.12	-.12	-.12	1.00	1.00
(Konstant)	19.00	1.41		13.51	.000					
2 Utdanningsnivå	-.82	.25	-.15	-3.29	.001	-.12	-.16	-.15	.99	1.01
2 Autonomi	.05	.04	.07	1.25	.214	-.18	.06	.06	.62	1.62
2 Kompetanse	-.07	.04	-.10	-1.75	.080	-.27	-.08	-.08	.57	1.74
2 Tilhørighet	-.19	.03	-.36	-6.12	.000	-.37	-.28	-.27	.58	1.71
(Konstant)	14.59	1.39		10.52	.000					
3 Utdanningsnivå	-.64	.22	-.12	-2.87	.004	-.12	-.14	-.11	.99	1.01
3 Autonomi	.04	.04	.05	1.04	.301	-.18	.05	.04	.61	1.63
3 Kompetanse	-.15	.04	-.23	-4.12	.000	-.27	-.20	-.16	.53	1.88
3 Tilhørighet	-.13	.03	-.24	-4.44	.000	-.37	-.21	-.18	.55	1.81
4 Integrrert regulering	-.13	.06	-.13	-2.33	.020	.04	-.11	-.09	.52	1.92
4 Identifisert regulering	.10	.06	.10	1.64	.102	.22	.08	.07	.43	2.31
4 Introjeksjon regulering	.13	.05	.15	2.74	.006	.28	.13	.11	.51	1.95
4 Eksternal regulering	.27	.04	.31	6.06	.000	.38	.28	.24	.62	1.62
(Konstant)	14.57	1.39		10.46	.000					
5 Utdanningsnivå	-.63	.23	-.11	-2.73	.007	-.12	-.13	-.11	.93	1.07
5 Autonomi	.03	.04	.05	.93	.354	-.18	.05	.04	.57	1.77
5 Kompetanse	-.15	.04	-.23	-4.11	.000	-.27	-.20	-.16	.53	1.90
5 Tilhørighet	-.13	.03	-.24	-4.40	.000	-.37	-.21	-.18	.53	1.88
6 Integrrert regulering	-.13	.06	-.13	-2.33	.020	.04	-.11	-.09	.52	1.92
6 Identifisert regulering	.10	.06	.10	1.60	.111	.22	.08	.06	.43	2.35
6 Introjeksjon regulering	.13	.05	.15	2.74	.006	.28	.13	.11	.51	1.95
6 Eksternal regulering	.26	.04	.31	5.99	.000	.38	.28	.24	.61	1.64
6 Oppfattet autonomistøtte	.01	.02	.01	.23	.815	-.06	.01	.01	.60	1.67

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	R	Justert		SE av estimatet	Endringsstatistikk				
		R ²	R ²		R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.12 ^a	.01	.01	4.17	.01	5.81	1	428	.016
2	.40 ^b	.16	.15	3.85	.15	25.13	3	425	.000
3	.57 ^c	.33	.31	3.47	.16	25.70	4	421	.000
4	.57 ^d	.33	.31	3.47	.00	.05	1	420	.815

a. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Eksternal regulering, Integrrert regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Eksternal regulering, Integrrert regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte

Hierarkisk regresjon av amotivasjon

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	p
	Regresjon	100.90	1	100.90	5.81	.016 ^b
1	Residual	7428.46	428	17.36		
	Total	7529.35	429			
	Regresjon	1219.99	4	305.00	20.54	.000 ^c
2	Residual	6309.36	425	14.85		
	Total	7529.35	429			
	Regresjon	2458.16	8	307.27	25.51	.000 ^d
3	Residual	5071.20	421	12.05		
	Total	7529.35	429			
	Regresjon	2458.82	9	273.20	22.63	.000 ^e
4	Residual	5070.54	420	12.07		
	Total	7529.35	429			

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

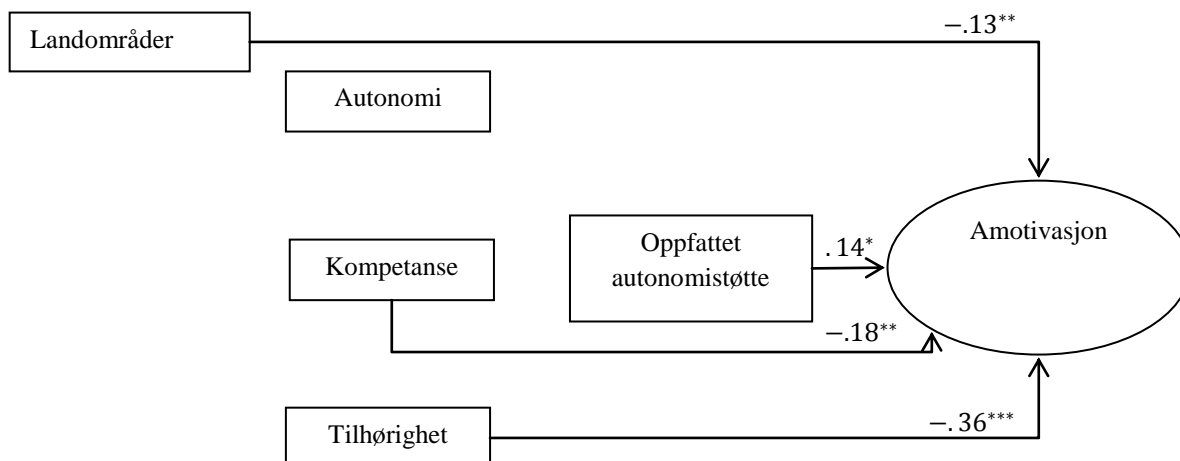
c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Eksternal regulering, Integrrert regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering

e. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Eksternal regulering, Integrrert regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks N: Analyse fra kapittel 8.3.5

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell		B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
							Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1	(Konstant)	8.43	.51		16.66	.000					
	Landområder	-.42	.24	-.08	-1.73	.085	-.08	-.08	-.08	1.00	1.00
2	(Konstant)	18.29	1.29		14.19	.000					
	Landområder	-.76	.23	-.15	-3.22	.001	-.08	-.15	-.14	.91	1.10
	Autonomi	.06	.04	.09	1.52	.128	-.18	.07	.07	.60	1.66
	Kompetanse	-.10	.04	-.16	-2.56	.011	-.27	-.12	-.11	.52	1.91
	Tilhørighet	-.18	.03	-.34	-5.79	.000	-.37	-.27	-.26	.58	1.71
3	(Konstant)	17.88	1.29		13.85	.000					
	Landområder	-.66	.24	-.13	-2.79	.005	-.08	-.13	-.12	.88	1.13
	Autonomi	.03	.04	.04	.73	.464	-.18	.04	.03	.55	1.81
	Kompetanse	-.11	.04	-.18	-2.87	.004	-.27	-.14	-.13	.52	1.94
	Tilhørighet	-.19	.03	-.36	-6.18	.000	-.37	-.29	-.27	.57	1.76
	Oppfattet autonomistøtte	.07	.03	.14	2.54	.012	-.06	.12	.11	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Hierarkisk regresjon

Modell oversikt^e

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	<i>R</i> ² Endring	Endringsstatistikk			
						<i>R</i> ² Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p F</i> Endring
1	.08 ^a	.01	.00	4.18	.01	2.98	1	430	.085
2	.40 ^b	.16	.15	3.85	.16	26.39	3	427	.000
3	.42 ^c	.17	.16	3.83	.01	6.43	1	426	.012

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	Regresjon	51.96	1	51.96	2.98	.085 ^b
	Residual	7503.79	430	17.45		
	Total	7555.75	431			
2	Regresjon	1225.68	4	306.42	20.67	.000 ^c
	Residual	6330.08	427	14.82		
	Total	7555.75	431			
3	Regresjon	1319.77	5	263.95	18.03	.000 ^d
	Residual	6235.98	426	14.64		
	Total	7555.75	431			

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Kjønn:

Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjoner			Kollinearitet	
							Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1	(Konstant)	7.05	.28		24.97	.000					
	Kjønn	1.16	.40	.14	2.89	.004	.14	.14	.14	1.00	1.00
2	(Konstant)	15.90	1.16		13.76	.000					
	Kjønn	1.18	.37	.14	3.16	.002	.14	.15	.14	.99	1.01

	Autonomi	.03	.04	.05	.87	.385	-.18	.04	.04	.62	1.63
	Kompetanse	-.06	.04	-.10	-1.67	.095	-.27	-.08	-.07	.57	1.76
	Tilhørighet	-.18	.03	-.34	-5.77	.000	-.37	-.27	-.26	.57	1.74
	(Konstant)	15.80	1.15		13.75	.000					
	Kjønn	1.03	.38	.12	2.73	.007	.14	.13	.12	.97	1.03
3	Autonomi	.01	.04	.01	.19	.851	-.18	.01	.01	.57	1.74
	Kompetanse	-.08	.04	-.12	-2.09	.037	-.27	-.10	-.09	.55	1.81
	Tilhørighet	-.19	.03	-.36	-6.16	.000	-.37	-.29	-.27	.56	1.80
	Oppfattet autonomistøtte	.07	.03	.14	2.52	.012	-.06	.12	.11	.67	1.50

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Modell oversikt^e

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1	.14 ^a	.02	.02	4.16	.02	8.36	1	428	.004
2	.40 ^b	.16	.15	3.86	.14	24.13	3	425	.000
3	.42 ^c	.17	.16	3.83	.01	6.37	1	424	.012

a. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		SS	Df	MS	F	p
1	Regresjon	144.55	1	144.55	8.36	.004 ^b
	Residual	7397.16	428	17.28		
	Total	7541.72	429			
2	Regresjon	1221.03	4	305.26	20.53	.000 ^c
	Residual	6320.69	425	14.87		
	Total	7541.72	429			
3	Regresjon	1314.65	5	262.93	17.90	.000 ^d
	Residual	6227.06	424	14.69		
	Total	7541.72	429			

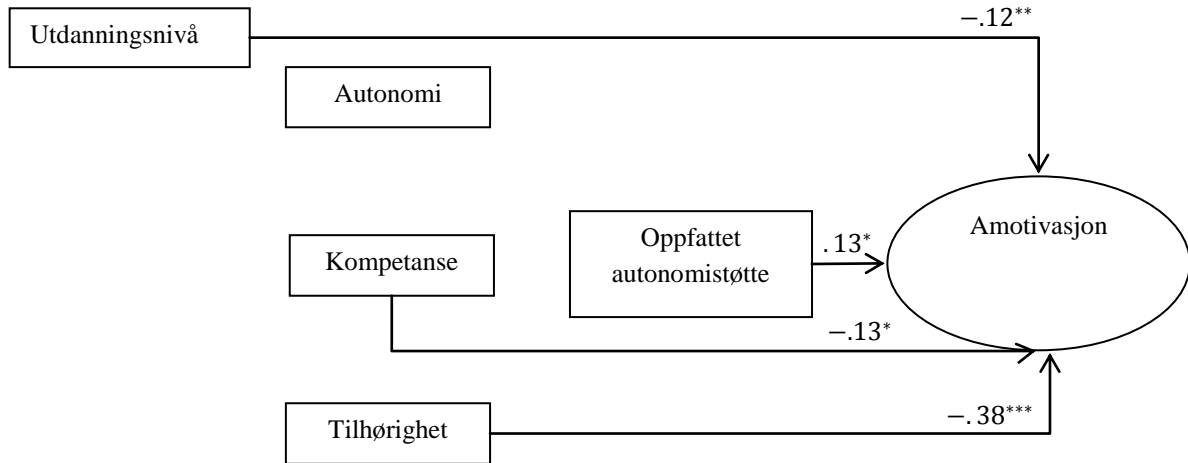
a. Avhengig variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Kjønn, Tilhørighet, Autonomi, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Utdanningsnivå:



Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjon			Kollinearitet		
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF	
1	(Konstant)	9.57	.83		11.59	.000					
	Utdanningsnivå	-.64	.27	-.12	-2.41	.016	-.12	-.12	-.12	1.00	1.00
	(Konstant)	19.00	1.41		13.51	.000					
	Utdanningsnivå	-.82	.25	-.15	-3.29	.001	-.12	-.16	-.15	.99	1.01
2	Autonomi	.05	.04	.07	1.25	.214	-.18	.06	.06	.62	1.62
	Kompetanse	-.07	.04	-.10	-1.75	.080	-.27	-.08	-.08	.57	1.74
	Tilhørighet	-.19	.03	-.36	-6.12	.000	-.37	-.28	-.27	.58	1.71
	(Konstant)	18.39	1.42		12.91	.000					
	Utdanningsnivå	-.68	.25	-.12	-2.66	.008	-.12	-.13	-.12	.94	1.07
	Autonomi	.02	.04	.03	.56	.578	-.18	.03	.02	.57	1.76
3	Kompetanse	-.08	.04	-.13	-2.13	.033	-.27	-.10	-.09	.56	1.80
	Tilhørighet	-.20	.03	-.38	-6.43	.000	-.37	-.30	-.28	.57	1.75
	Oppfattet autonomistøtte	.06	.03	.13	2.28	.023	-.06	.11	.10	.65	1.55

Modell oversikt^e

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>R</i> ² Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p</i> <i>F</i> Endring
1	.12 ^a	.01	.01	4.17	.01	5.81	1	428	.016
2	.40 ^b	.16	.15	3.85	.15	25.13	3	425	.000
3	.41 ^c	.17	.16	3.83	.01	5.20	1	424	.023

a. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

d. Avhengig variabel: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	Regresjon	100.90	1	100.90	5.81	.016 ^b
	Residual	7428.46	428	17.36		
	Total	7529.35	429			
2	Regresjon	1219.99	4	305.00	20.54	.000 ^c
	Residual	6309.36	425	14.85		
	Total	7529.35	429			
3	Regresjon	1296.38	5	259.28	17.64	.000 ^d
	Residual	6232.97	424	14.70		
	Total	7529.35	429			

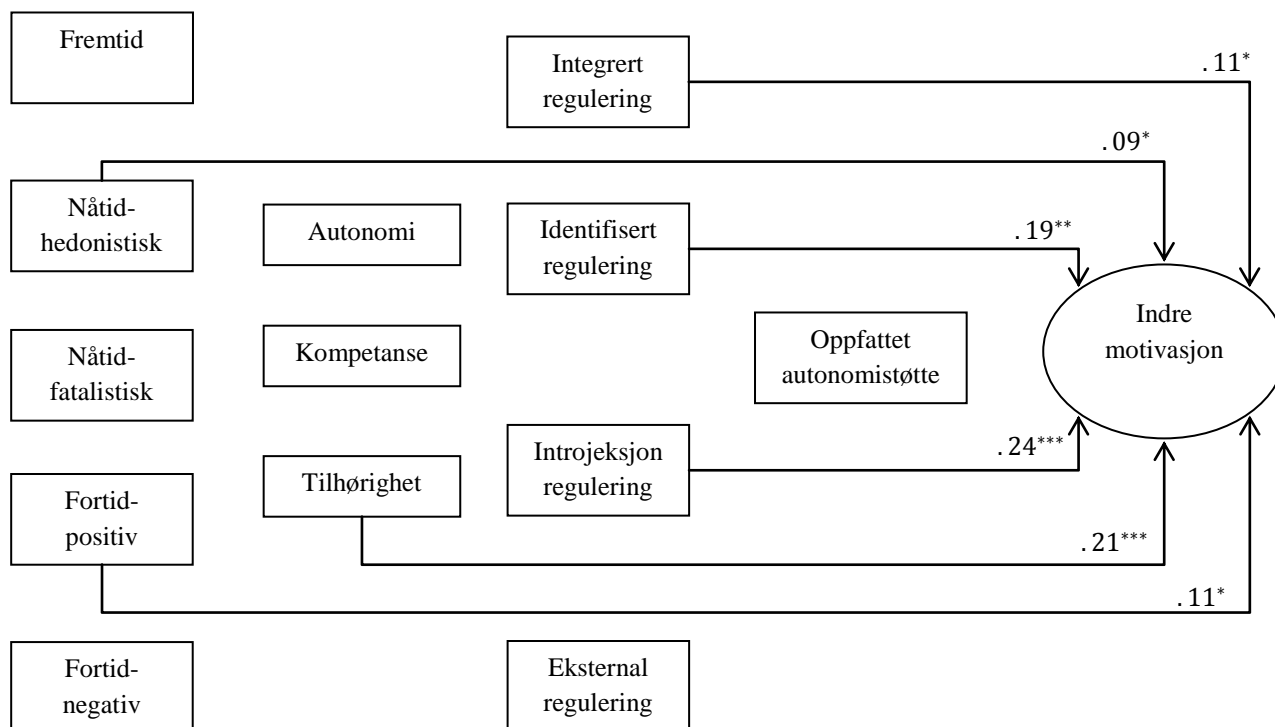
a. Avhengig variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks O: Analyse fra kapittel 3.8.6



Hierarkisk regresjonsanalyse kontrollert for alle demografivariabler ($p > .05$), tidsvariablene, behovsvariablene, ytre motivasjonsvariablene og variabelen oppfattet autonomistøtte, med indre motivasjon som avhengig variabel.

Hierarkisk regresjonsanalyse av indre motivasjon

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
(Konstant)	17.95	.73		24.75	.000					
1										
Kjønn	.17	.31	.03	.54	.588	.04	.03	.03	.98	1.02
Utdanningsnivå	.17	.21	.04	.82	.416	.03	.04	.04	.99	1.01
Landområder	-.39	.19	-.10	-2.06	.040	-.10	-.10	-.10	.96	1.04
(Konstant)	9.54	1.45		6.58	.000					
2										
Kjønn	.25	.30	.04	.84	.403	.04	.04	.04	.94	1.06
Utdanningsnivå	.26	.20	.06	1.29	.196	.03	.06	.06	.94	1.06
Landområder	-.40	.20	-.10	-2.00	.047	-.10	-.10	-.09	.77	1.30
Fremtid	.24	.07	.15	3.21	.001	.22	.15	.15	.89	1.12
Nåtid-hedonistisk	.15	.07	.10	1.98	.048	.17	.10	.09	.77	1.30
Nåtid-fatalistisk	.01	.06	.01	.13	.894	.06	.01	.01	.81	1.23
Fortid-positiv	.35	.07	.26	5.17	.000	.30	.24	.23	.84	1.19

	Fortid-negativ	-.05	.06	-.05	-.94	.350	.06	-.05	-.04	.71	1.42
	(Konstant)	4.51	1.62		2.78	.006					
	Kjønn	.14	.29	.02	.48	.630	.04	.02	.02	.93	1.08
	Utdanningsnivå	.36	.19	.08	1.85	.066	.03	.09	.08	.93	1.08
	Landområder	-.23	.20	-.06	-1.15	.252	-.10	-.06	-.05	.72	1.39
	Fremtid	.15	.07	.10	2.01	.045	.22	.10	.09	.84	1.19
3	Nåtid-hedonistisk	.20	.07	.14	2.72	.007	.17	.13	.12	.76	1.31
	Nåtid-fatalistisk	.04	.06	.04	.74	.457	.06	.04	.03	.79	1.26
	Fortid-positiv	.23	.07	.17	3.36	.001	.30	.16	.15	.77	1.30
	Fortid-negativ	.00	.06	.00	-.01	.988	.06	.00	.00	.69	1.46
	Autonomi	.02	.03	.03	.59	.552	.25	.03	.03	.59	1.69
	Kompetanse	.07	.03	.14	2.21	.028	.33	.11	.10	.49	2.04
	Tilhørighet	.07	.02	.17	2.88	.004	.31	.14	.13	.54	1.85
	(Konstant)	3.23	1.47		2.20	.029					
	Kjønn	-.10	.26	-.02	-.39	.699	.04	-.02	-.02	.92	1.09
	Utdanningsnivå	.33	.17	.08	1.93	.054	.03	.09	.08	.92	1.08
	Landområder	.21	.19	.06	1.13	.260	-.10	.06	.04	.63	1.58
	Fremtid	.03	.07	.02	.47	.636	.22	.02	.02	.80	1.24
	Nåtid-hedonistisk	.13	.07	.09	1.95	.051	.17	.10	.08	.75	1.33
	Nåtid-fatalistisk	-.04	.05	-.03	-.72	.471	.06	-.04	-.03	.75	1.34
4	Fortid-positiv	.15	.06	.11	2.46	.014	.30	.12	.10	.74	1.35
	Fortid-negativ	-.07	.05	-.06	-1.25	.213	.06	-.06	-.05	.64	1.55
	Autonomi	.00	.03	-.01	-.15	.884	.25	-.01	-.01	.58	1.71
	Kompetanse	.03	.03	.06	1.14	.254	.33	.06	.04	.48	2.07
	Tilhørighet	.08	.02	.20	3.76	.000	.31	.18	.15	.52	1.91
	Integrert regulering	.09	.04	.11	1.99	.048	.45	.10	.08	.48	2.07
	Identifisert regulering	.15	.05	.19	3.06	.002	.44	.15	.12	.40	2.49
	Introjeksjon regulering	.15	.03	.24	4.37	.000	.44	.21	.17	.50	1.99
	Eksternal regulering	.02	.04	.03	.50	.616	.27	.02	.02	.53	1.88
	(Konstant)	3.22	1.47		2.19	.029					
	Kjønn	-.09	.26	-.01	-.33	.739	.04	-.02	-.01	.91	1.10
	Utdanningsnivå	.32	.18	.07	1.79	.074	.03	.09	.07	.88	1.13
	Landområder	.21	.19	.05	1.12	.265	-.10	.05	.04	.63	1.59
	Fremtid	.03	.07	.02	.48	.631	.22	.02	.02	.80	1.24
	Nåtid-hedonistisk	.13	.07	.09	1.97	.049	.17	.10	.08	.75	1.34
5	Nåtid-fatalistisk	-.04	.05	-.03	-.67	.501	.06	-.03	-.03	.74	1.35
	Fortid-positiv	.15	.06	.11	2.43	.015	.30	.12	.10	.74	1.36
	Fortid-negativ	-.06	.05	-.06	-1.21	.226	.06	-.06	-.05	.64	1.56
	Autonomi	.00	.03	.00	-.01	.989	.25	.00	.00	.54	1.86
	Kompetanse	.03	.03	.07	1.18	.238	.33	.06	.05	.48	2.10
	Tilhørighet	.08	.02	.21	3.77	.000	.31	.18	.15	.50	2.00
—	Integrert regulering	.09	.04	.11	1.99	.047	.45	.10	.08	.48	2.07

Identifisert regulering	.15	.05	.19	3.08	.002	.44	.15	.12	.40	2.52
Introjeksjon regulering	.15	.03	.24	4.35	.000	.44	.21	.17	.50	1.99
Eksternal regulering	.02	.04	.03	.52	.601	.27	.03	.02	.53	1.88
Oppfattet autonomistøtte	-.01	.02	-.02	-.45	.653	.24	-.02	-.02	.57	1.74

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.11 ^a	.01	.01	3.19	.01	1.79	3	424	.148
2	.37 ^b	.14	.12	3.00	.13	12.43	5	419	.000
3	.46 ^c	.21	.19	2.88	.07	12.63	3	416	.000
4	.61 ^d	.37	.35	2.58	.16	26.39	4	412	.000
5	.61 ^e	.37	.35	2.58	.00	.20	1	411	.653

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regresjon	54.79	3	18.26	1.79	.148 ^b
	Residual	4317.19	424	10.18		
	Total	4371.97	427			
2	Regresjon	612.58	8	76.57	8.53	.000 ^c
	Residual	3759.39	419	8.97		
	Total	4371.97	427			
3	Regresjon	926.34	11	84.21	10.17	.000 ^d
	Residual	3445.63	416	8.28		
	Total	4371.97	427			
4	Regresjon	1629.06	15	108.60	16.31	.000 ^e
	Residual	2742.91	412	6.66		
	Total	4371.97	427			
5	Regresjon	1630.41	16	101.90	15.28	.000 ^f
	Residual	2741.56	411	6.67		
	Total	4371.97	427			

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

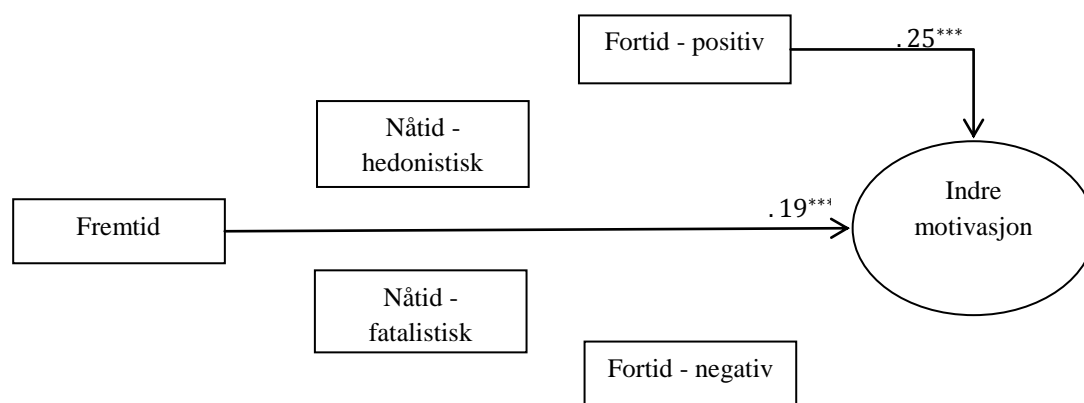
d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering

f. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering, Oppfattet Autonomistøtte

Appendiks P: Analyse fra kapittel 8.3.7

Variabelen Indre motivasjon som kriterium:



Hierarkisk regresjonsanalyse av indre motivasjon

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	13.56	.89		15.17	.000					
1 Fremtid	.35	.07	.23	4.80	.000	.23	.23	.23	1.00	1.00
2 (Konstant)	11.41	1.13		10.07	.000					
2 Fremtid	.34	.07	.21	4.59	.000	.23	.22	.21	.99	1.01
2 Nåtid-hedonistisk	.22	.07	.15	3.10	.002	.16	.15	.14	.95	1.05
2 Nåtid-fatalistisk	.00	.06	.00	.01	.990	.05	.00	.00	.95	1.05
3 (Konstant)	9.46	1.18		7.99	.000					
3 Fremtid	.29	.07	.19	4.02	.000	.23	.19	.18	.97	1.04
3 Nåtid-hedonistisk	.09	.07	.06	1.20	.230	.16	.06	.05	.83	1.21
3 Nåtid-fatalistisk	.00	.06	.00	.04	.972	.05	.00	.00	.82	1.22
Fortid-positiv	.35	.07	.25	5.04	.000	.30	.24	.23	.85	1.18
Fortid-negativ	-.01	.05	-.01	-2.6	.794	.05	-.01	-.01	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.23 ^a	.05	.05	3.14	.05	23.00	1	430	.000
2	.27 ^b	.07	.07	3.11	.02	5.01	2	428	.007
3	.35 ^c	.12	.11	3.03	.05	12.69	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	226.91	1	226.91	23.00	.000 ^b
	Residual	4242.98	430	9.87		
	Total	4469.89	431			
2	Regresjon	323.89	3	107.96	11.15	.000 ^c
	Residual	4146.00	428	9.69		
	Total	4469.89	431			
3	Regresjon	556.92	5	111.38	12.13	.000 ^d
	Residual	3912.96	426	9.19		
	Total	4469.89	431			

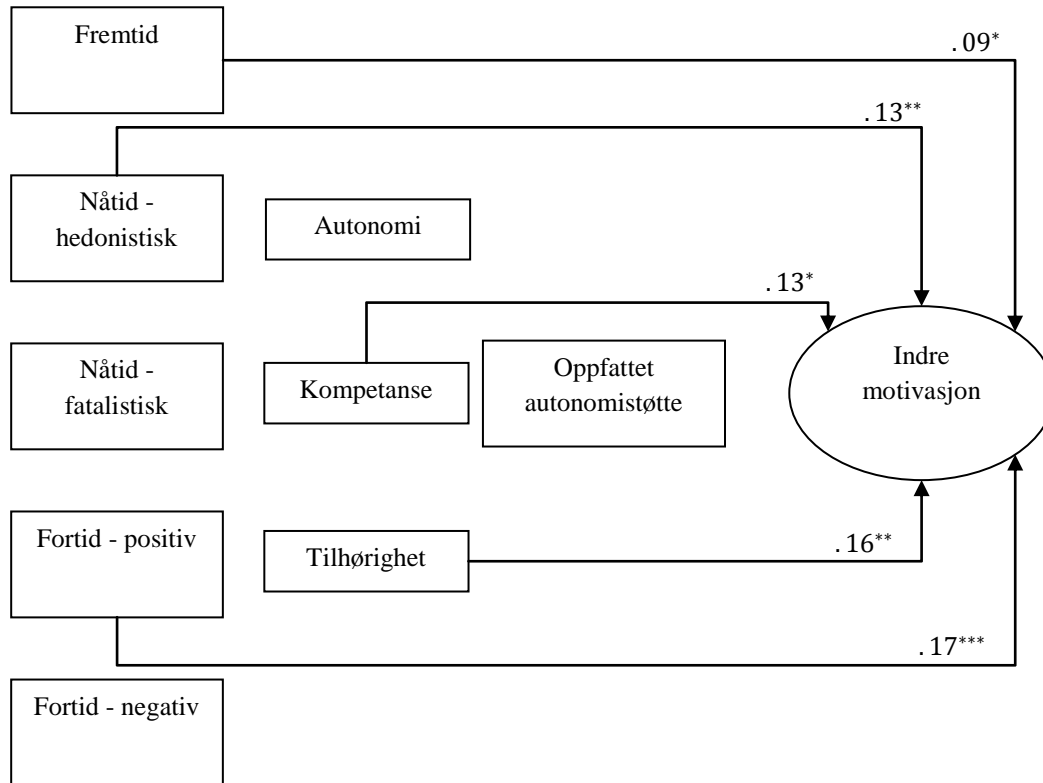
a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

Variabelen Indre motivasjon kontrollert for alle demografiske variablene:



Hierarkisk regresjonsanalyse av indre motivasjon

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
(Konstant)	17.95	.73		24.75	.000					
1										
Kjønn	.17	.31	.03	.54	.588	.04	.03	.03	.98	1.02
Utdanningsnivå	.17	.21	.04	.82	.416	.03	.04	.04	.99	1.01
Landområder	-.39	.19	-.10	-2.06	.040	-.10	-.10	-.10	.96	1.04
(Konstant)	9.54	1.45		6.58	.000					
Kjønn	.25	.30	.04	.84	.403	.04	.04	.04	.94	1.06
Utdanningsnivå	.26	.20	.06	1.29	.196	.03	.06	.06	.94	1.06
Landområder	-.40	.20	-.10	-2.00	.047	-.10	-.10	-.09	.77	1.30
2										
Fremtid	.24	.07	.15	3.21	.001	.22	.15	.15	.89	1.12
Nåtid-hedonistisk	.15	.07	.10	1.98	.048	.17	.10	.09	.77	1.30
Nåtid-fatalistisk	.01	.06	.01	.13	.894	.06	.01	.01	.81	1.23
Fortid-positiv	.35	.07	.26	5.17	.000	.30	.24	.23	.84	1.19
Fortid-negativ	-.05	.06	-.05	-.94	.350	.06	-.05	-.04	.71	1.42
3										
(Konstant)	4.51	1.62		2.78	.006					

Kjønn	.14	.29	.02	.48	.630	.04	.02	.02	.93	1.08
Utdanningsnivå	.36	.19	.08	1.85	.066	.03	.09	.08	.93	1.08
Landområder	-.23	.20	-.06	-1.15	.252	-.10	-.06	-.05	.72	1.39
Fremtid	.15	.07	.10	2.01	.045	.22	.10	.09	.84	1.19
Nåtid-hedonistisk	.20	.07	.14	2.72	.007	.17	.13	.12	.76	1.31
Nåtid-fatalistisk	.04	.06	.04	.74	.457	.06	.04	.03	.79	1.26
Fortid-positiv	.23	.07	.17	3.36	.001	.30	.16	.15	.77	1.30
Fortid-negativ	.00	.06	.00	-.01	.988	.06	.00	.00	.69	1.46
Autonomi	.02	.03	.03	.59	.552	.25	.03	.03	.59	1.69
Kompetanse	.07	.03	.14	2.21	.028	.33	.11	.10	.49	2.04
Tilhørighet	.07	.02	.17	2.88	.004	.31	.14	.13	.54	1.85
(Konstant)	4.50	1.63		2.77	.006					
Kjønn	.11	.29	.02	.39	.695	.04	.02	.02	.92	1.09
Utdanningsnivå	.38	.20	.09	1.95	.052	.03	.10	.08	.89	1.13
Landområder	-.22	.20	-.06	-1.09	.276	-.10	-.05	-.05	.72	1.39
Fremtid	.15	.07	.09	1.98	.049	.22	.10	.09	.84	1.19
Nåtid-hedonistisk	.19	.07	.13	2.67	.008	.17	.13	.12	.76	1.32
4 Nåtid-fatalistisk	.04	.06	.03	.65	.518	.06	.03	.03	.78	1.28
Fortid-positiv	.23	.07	.17	3.38	.001	.30	.16	.15	.77	1.30
Fortid-negativ	.00	.06	.00	-.08	.937	.06	.00	.00	.68	1.47
Autonomi	.01	.03	.02	.36	.720	.25	.02	.02	.54	1.85
Kompetanse	.07	.03	.13	2.11	.036	.33	.10	.09	.48	2.07
Tilhørighet	.07	.02	.16	2.67	.008	.31	.13	.12	.52	1.94
Oppfattet autonomistøtte	.01	.02	.04	.71	.478	.24	.03	.03	.59	1.70

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

Modell oversikt

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	Sig. F Endring
1	.11 ^a	.01	.01	3.19	.01	1.79	3	424	.148
2	.37 ^b	.14	.12	3.00	.13	12.43	5	419	.000
3	.46 ^c	.21	.19	2.88	.07	12.63	3	416	.000
4	.46 ^d	.21	.19	2.88	.00	.50	1	415	.478

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regresjon	54.79	3	18.263	1.794	.148 ^b
	Residual	4317.19	424	10.182		
	Total	4371.97	427			
2	Regresjon	612.58	8	76.573	8.534	.000 ^c
	Residual	3759.39	419	8.972		
	Total	4371.97	427			
3	Regresjon	926.34	11	84.213	10.167	.000 ^d
	Residual	3445.63	416	8.283		
	Total	4371.97	427			
4	Regresjon	930.52	12	77.543	9.351	.000 ^e
	Residual	3441.45	415	8.293		
	Total	4371.97	427			

a. Avhengig variabel: Indre motivasjon

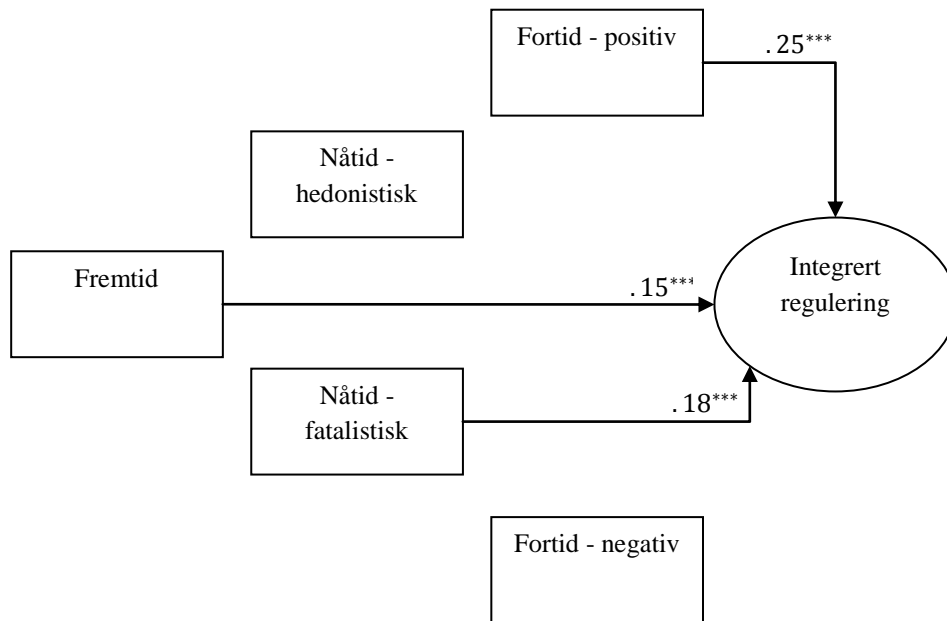
b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

Variabelen Integrert regulering som kriterium:



Hierarkisk regresjonsanalyse av integrert regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	<i>B</i>	<i>SD</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	10.99	1.16		9.51	.000					
1 Fremtid	.41	.10	.20	4.30	.000	.20	.20	.20	1.00	1.00
2 (Konstant)	8.13	1.45		5.61	.000					
2 Fremtid	.37	.09	.18	3.90	.000	.20	.19	.18	.99	1.01
2 Nåtid-hedonistisk	.12	.09	.06	1.36	.174	.12	.07	.06	.95	1.05
2 Nåtid-fatalistisk	.27	.07	.18	3.79	.000	.21	.18	.18	.95	1.05
3 (Konstant)	5.60	1.52		3.70	.000					
3 Fremtid	.31	.09	.15	3.30	.001	.20	.16	.15	.97	1.04
3 Nåtid-hedonistisk	-.04	.09	-.02	-.47	.640	.12	-.02	-.02	.83	1.21
3 Nåtid-fatalistisk	.27	.07	.18	3.55	.000	.21	.17	.16	.82	1.22
3 Fortid-positiv	.44	.09	.25	5.00	.000	.28	.24	.23	.85	1.18
3 Fortid-negativ	.00	.07	.00	-.02	.981	.12	.00	.00	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Integrert regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.20 ^a	.04	.04	4.06	.04	18.51	1	430	.000
2	.29 ^b	.08	.08	3.98	.04	9.57	2	428	.000
3	.37 ^c	.13	.12	3.88	.05	12.54	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	304.95	1	304.95	18.51	.000 ^b
	Residual	7084.27	430	16.48		
	Total	7389.22	431			
2	Regresjon	608.31	3	202.77	12.80	.000 ^c
	Residual	6780.91	428	15.84		
	Total	7389.22	431			
3	Regresjon	985.34	5	197.07	13.11	.000 ^d
	Residual	6403.88	426	15.03		
	Total	7389.22	431			

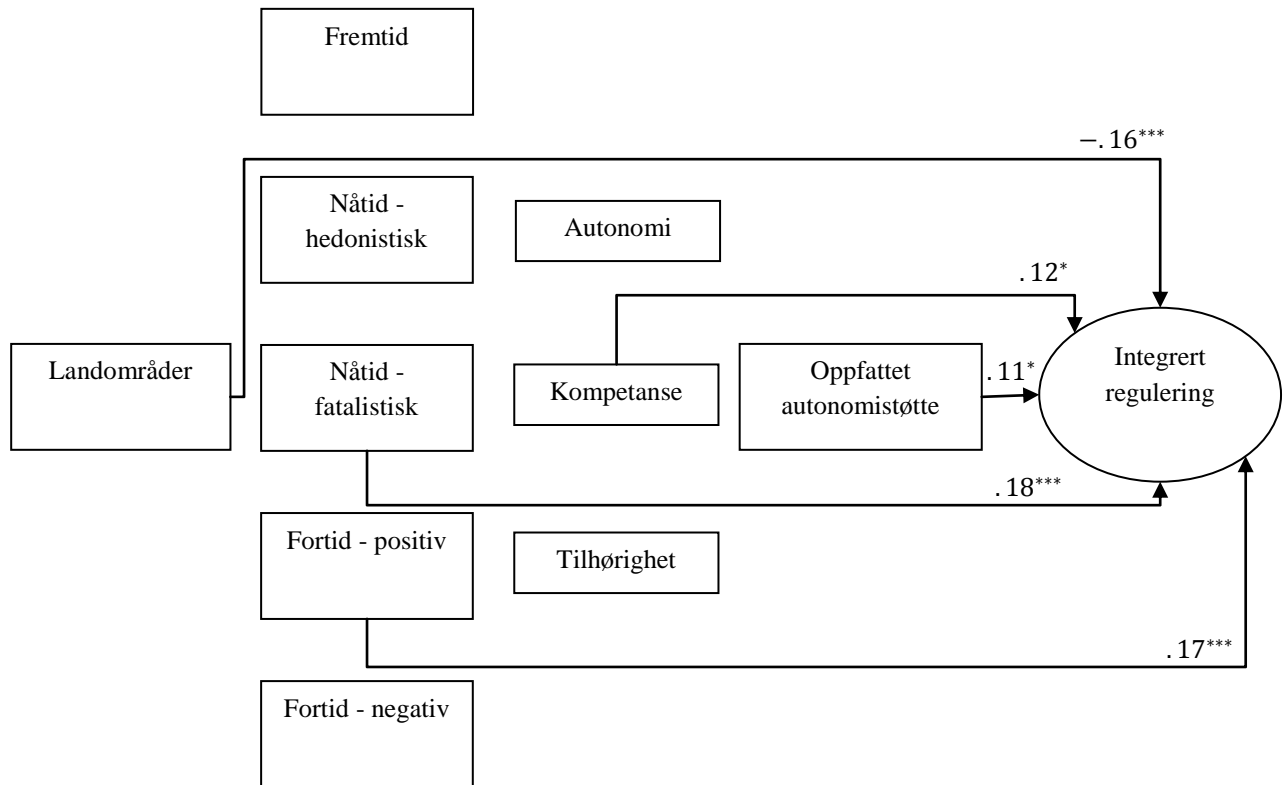
a. Avhengig variabel: Integreert regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

Variabelen Integrrert regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse av integrrert regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	17.96	.49		36.65	.000					
1 Landområder	-1.08	.23	-.22	-4.62	.000	-.22	-.22	-.22	1.00	1.00
(Konstant)	8.57	1.64		5.21	.000					
Landområder	-1.05	.25	-.21	-4.24	.000	-.22	-.20	-.19	.78	1.27
Fremtid	.21	.09	.10	2.23	.026	.20	.11	.10	.91	1.10
2 Nåtid-hedonistisk	.06	.09	.03	.60	.551	.12	.03	.03	.78	1.29
Nåtid-fatalistisk	.27	.07	.18	3.66	.000	.21	.17	.16	.82	1.22
Fortid-positiv	.44	.09	.25	5.17	.000	.28	.24	.23	.85	1.18
Fortid-negativ	-.10	.07	-.08	-1.45	.147	.12	-.07	-.06	.73	1.37
(Konstant)	3.44	1.88		1.83	.068					
Landområder	-.86	.25	-.17	-3.47	.001	-.22	-.17	-.15	.73	1.36
Fremtid	.12	.09	.06	1.26	.207	.20	.06	.05	.86	1.16
3 Nåtid-hedonistisk	.11	.09	.06	1.19	.233	.12	.06	.05	.77	1.31
Nåtid-fatalistisk	.30	.07	.20	4.14	.000	.21	.20	.18	.80	1.25
Fortid-positiv	.30	.09	.17	3.47	.001	.28	.17	.15	.77	1.30
Fortid-negativ	-.06	.07	-.05	-.90	.367	.12	-.04	-.04	.71	1.40
Autonomi	.08	.04	.11	2.05	.041	.25	.10	.09	.60	1.67

Kompetanse	.09	.04	.14	2.24	.025	.33	.11	.10	.49	2.03
Tilhørighet	.03	.03	.06	.98	.329	.23	.05	.04	.55	1.81
(Konstant)	3.73	1.88		1.99	.048					
Landområder	-.81	.25	-.16	-3.26	.001	-.22	-.16	-.14	.73	1.38
Fremtid	.12	.09	.06	1.25	.213	.20	.06	.05	.86	1.16
Nåtid-hedonistisk	.10	.09	.05	1.05	.297	.12	.05	.04	.76	1.31
Nåtid-fatalistisk	.28	.07	.18	3.84	.000	.21	.18	.16	.79	1.27
4 Fortid-positiv	.31	.09	.17	3.52	.000	.28	.17	.15	.77	1.30
Fortid-negativ	-.08	.07	-.06	-1.17	.245	.12	-.06	-.05	.70	1.43
Autonomi	.05	.04	.08	1.37	.171	.25	.07	.06	.55	1.83
Kompetanse	.08	.04	.12	2.00	.046	.33	.10	.09	.49	2.05
Tilhørighet	.02	.03	.03	.50	.618	.23	.02	.02	.53	1.90
Oppfattet autonomistøtte	.05	.03	.11	2.04	.042	.31	.10	.09	.62	1.61

a. Avhengig variabel: Integrert regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.22 ^a	.05	.04	4.05	.05	21.30	1	430	.000
2	.41 ^b	.17	.16	3.80	.12	12.39	5	425	.000
3	.48 ^c	.23	.21	3.68	.06	10.42	3	422	.000
4	.48 ^d	.23	.22	3.67	.01	4.15	1	421	.042

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	348.82	1	348.82	21.30	.000 ^b
	Residual	7040.40	430	16.37		
	Total	7389.22	431			
2	Regresjon	1244.76	6	207.46	14.35	.000 ^c
	Residual	6144.45	425	14.46		
	Total	7389.22	431			

	Regresjon	1668.41	9	185.38	13.67	.000 ^d
3	Residual	5720.81	422	13.56		
	Total	7389.22	431			
	Regresjon	1724.27	10	172.43	12.81	.000 ^e
4	Residual	5664.94	421	13.46		
	Total	7389.22	431			

a. Avhengig variabel: Integrert regulering

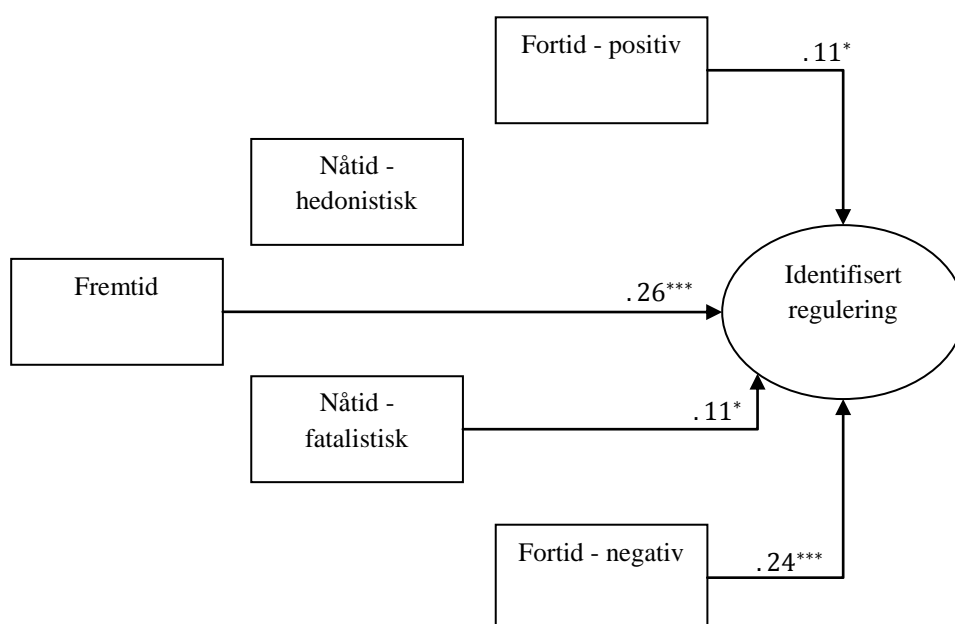
b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

Variabelen Identifisert regulering som kriterium:



Hierarkisk regresjonsanalyse av identifisert regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	<i>B</i>	<i>SD</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	8.36	1.09		7.66	.000					
1 Fremtid	.62	.09	.32	6.92	.000	.32	.32	.32	1.00	1.00
2 (Konstant)	5.76	1.36		4.23	.000					
2 Fremtid	.58	.09	.29	6.55	.000	.32	.30	.29	.99	1.01

	Nåtid-hedonistisk	.08	.08	.04	.97	.335	.11	.05	.04	.95	1.05
	Nåtid-fatalistisk	.29	.07	.20	4.40	.000	.24	.21	.20	.95	1.05
	(Konstant)	3.43	1.41		2.43	.015					
	Fremtid	.51	.09	.26	5.95	.000	.32	.28	.26	.97	1.04
3	Nåtid-hedonistisk	-.04	.09	-.02	-.42	.678	.11	-.02	-.02	.83	1.21
	Nåtid-fatalistisk	.16	.07	.11	2.29	.022	.24	.11	.10	.82	1.22
	Fortid-positiv	.20	.08	.11	2.45	.015	.19	.12	.11	.85	1.18
	Fortid-negativ	.33	.06	.24	5.13	.000	.33	.24	.22	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> ₁	<i>df</i> ₂	Sig. <i>F</i> Endring
1	.32 ^a	.10	.10	3.83	.10	47.93	1	430	.000
2	.38 ^b	.15	.14	3.74	.05	11.51	2	428	.000
3	.46 ^c	.21	.20	3.61	.06	16.85	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	703.04	1	703.04	47.93	.000 ^b
	Residual	6307.73	430	14.67		
	Total	7010.77	431			
2	Regresjon	1025.06	3	341.69	24.43	.000 ^c
	Residual	5985.71	428	13.99		
	Total	7010.77	431			
3	Regresjon	1463.82	5	292.76	22.48	.000 ^d
	Residual	5546.95	426	13.02		
	Total	7010.77	431			

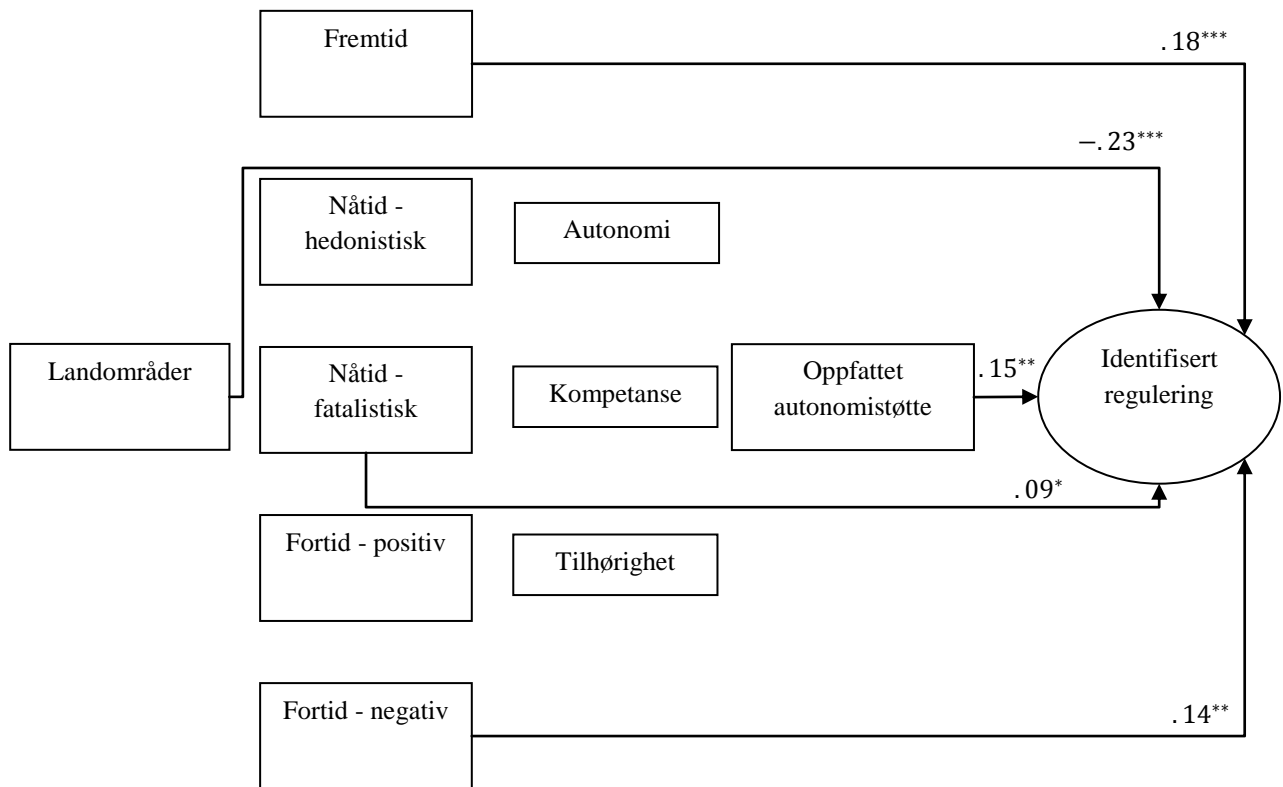
a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

Variabelen Identifisert regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse av identifisert regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	19.20	.46		42.18	.000					
1 Landområder	-1.77	.22	-.37	-8.15	.000	-.37	-.37	-.37	1.00	1.00
(Konstant)	7.10	1.50		4.72	.000					
Landområder	-1.30	.23	-.27	-5.71	.000	-.37	-.27	-.24	.78	1.27
Fremtid	.39	.09	.20	4.59	.000	.32	.22	.19	.91	1.10
2 Nåtid-hedonistisk	.09	.09	.05	1.01	.313	.11	.05	.04	.78	1.29
Nåtid-fatalistisk	.16	.07	.11	2.43	.015	.24	.12	.10	.82	1.22
Fortid-positiv	.21	.08	.12	2.62	.009	.19	.13	.11	.85	1.18
Fortid-negativ	.20	.07	.15	3.08	.002	.33	.15	.13	.73	1.37
(Konstant)	5.10	1.76		2.90	.004					
Landområder	-1.20	.23	-.25	-5.13	.000	-.37	-.24	-.21	.73	1.36
3 Fremtid	.35	.09	.18	3.99	.000	.32	.19	.16	.86	1.16
Nåtid-hedonistisk	.11	.09	.06	1.31	.190	.11	.06	.05	.77	1.31
Nåtid-fatalistisk	.17	.07	.11	2.46	.014	.24	.12	.10	.80	1.25

Fortid-positiv	.14	.08	.08	1.72	.086	.19	.08	.07	.77	1.30
Fortid-negativ	.21	.07	.16	3.24	.001	.33	.16	.13	.71	1.40
Autonomi	.06	.04	.08	1.59	.113	.14	.08	.07	.60	1.67
Kompetanse	.07	.04	.12	2.01	.045	.26	.10	.08	.49	2.03
Tilhørighet	-.03	.03	-.06	-1.02	.310	.08	-.05	-.04	.55	1.81
(Konstant)	5.50	1.75		3.14	.002					
Landområder	-1.13	.23	-.23	-4.85	.000	-.37	-.23	-.20	.73	1.38
Fremtid	.35	.09	.18	3.99	.000	.32	.19	.16	.86	1.16
Nåtid-hedonistisk	.09	.09	.05	1.10	.272	.11	.05	.04	.76	1.31
Nåtid-fatalistisk	.14	.07	.09	2.05	.041	.24	.10	.08	.79	1.27
4 Fortid-positiv	.15	.08	.08	1.80	.072	.19	.09	.07	.77	1.30
Fortid-negativ	.19	.07	.14	2.85	.005	.33	.14	.12	.70	1.43
Autonomi	.02	.04	.04	.67	.506	.14	.03	.03	.55	1.83
Kompetanse	.06	.04	.10	1.67	.095	.26	.08	.07	.49	2.05
Tilhørighet	-.05	.03	-.09	-1.67	.097	.08	-.08	-.07	.53	1.90
Oppfattet autonomistøtte	.07	.02	.15	2.97	.003	.30	.14	.12	.62	1.61

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> ₁	<i>df</i> ₂	Sig. <i>F</i> Endring
1	.37 ^a	.13	.13	3.76	.13	66.42	1	430	.000
2	.52 ^b	.27	.25	3.48	.13	15.21	5	425	.000
3	.53 ^c	.28	.27	3.45	.02	3.86	3	422	.010
4	.55 ^d	.30	.28	3.42	.01	8.80	1	421	.003

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	938.03	1	938.03	66.42	.000 ^b
	Residual	6072.74	430	14.12		
	Total	7010.77	431			
2	Regresjon	1859.57	6	309.93	25.57	.000 ^c
	Residual	5151.20	425	12.12		
	Total	7010.77	431			
3	Regresjon	1997.02	9	221.89	18.68	.000 ^d
	Residual	5013.75	422	11.88		
	Total	7010.77	431			
4	Regresjon	2099.71	10	209.97	18.00	.000 ^e
	Residual	4911.06	421	11.67		
	Total	7010.77	431			

a. Avhengig variabel: Identifisert regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

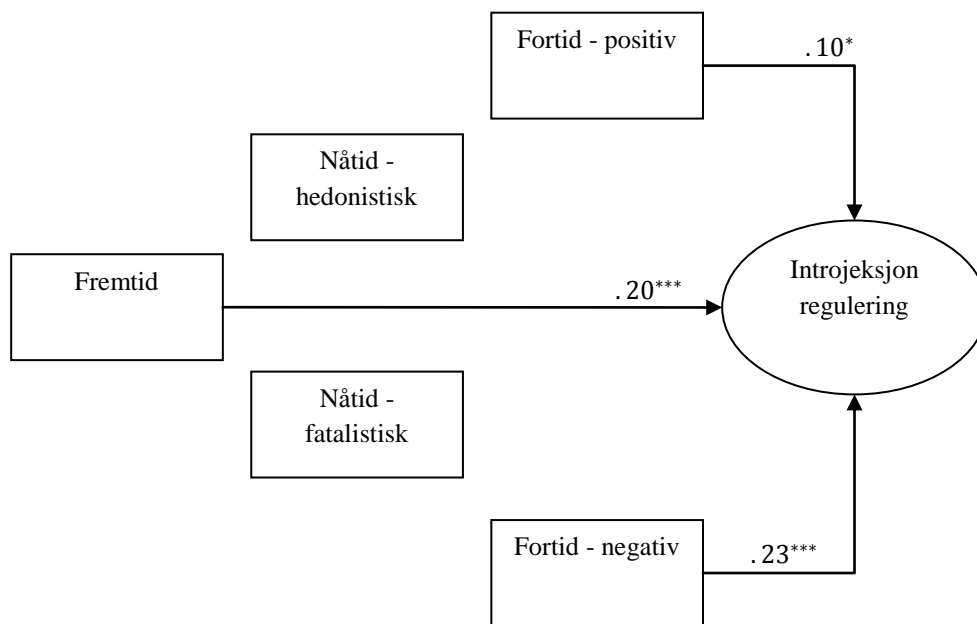
c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

Appendiks Q: Analyse fra kapittel 8.3.8

Variabelen Introjeksjon regulering som kriterium:



Hierarkisk regresjonsanalyse av introjeksjon regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	6.71	1.39		4.81	.000					
1 Fremtid	.63	.12	.25	5.43	.000	.25	.25	.25	1.00	1.00
2 (Konstant)	2.65	1.74		1.52	.129					
2 Fremtid	.57	.11	.23	5.01	.000	.25	.24	.23	.99	1.01
2 Nåtid-hedonistisk	.20	.11	.09	1.91	.057	.14	.09	.09	.95	1.05
2 Nåtid-fatalistisk	.33	.09	.18	3.90	.000	.22	.19	.18	.95	1.05
3 (Konstant)	-.06	1.82		-.04	.972					
3 Fremtid	.49	.11	.20	4.41	.000	.25	.21	.20	.97	1.04
3 Nåtid-hedonistisk	.07	.11	.03	.62	.538	.14	.03	.03	.83	1.21
3 Nåtid-fatalistisk	.17	.09	.09	1.94	.053	.22	.09	.09	.82	1.22
Fortid-positiv	.23	.11	.10	2.18	.030	.18	.10	.10	.85	1.18
Fortid-negativ	.39	.08	.23	4.72	.000	.31	.22	.21	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.25 ^a	.06	.06	4.90	.06	29.51	1	430	.000
2	.33 ^b	.11	.11	4.78	.05	11.42	2	428	.000
3	.41 ^c	.17	.16	4.64	.06	14.09	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	708.00	1	708.00	29.51	.000 ^b
	Residual	10317.82	430	23.99		
	Total	11025.82	431			
2	Regresjon	1230.54	3	410.18	17.92	.000 ^c
	Residual	9795.28	428	22.89		
	Total	11025.82	431			
3	Regresjon	1838.38	5	367.68	17.05	.000 ^d
	Residual	9187.44	426	21.57		
	Total	11025.82	431			

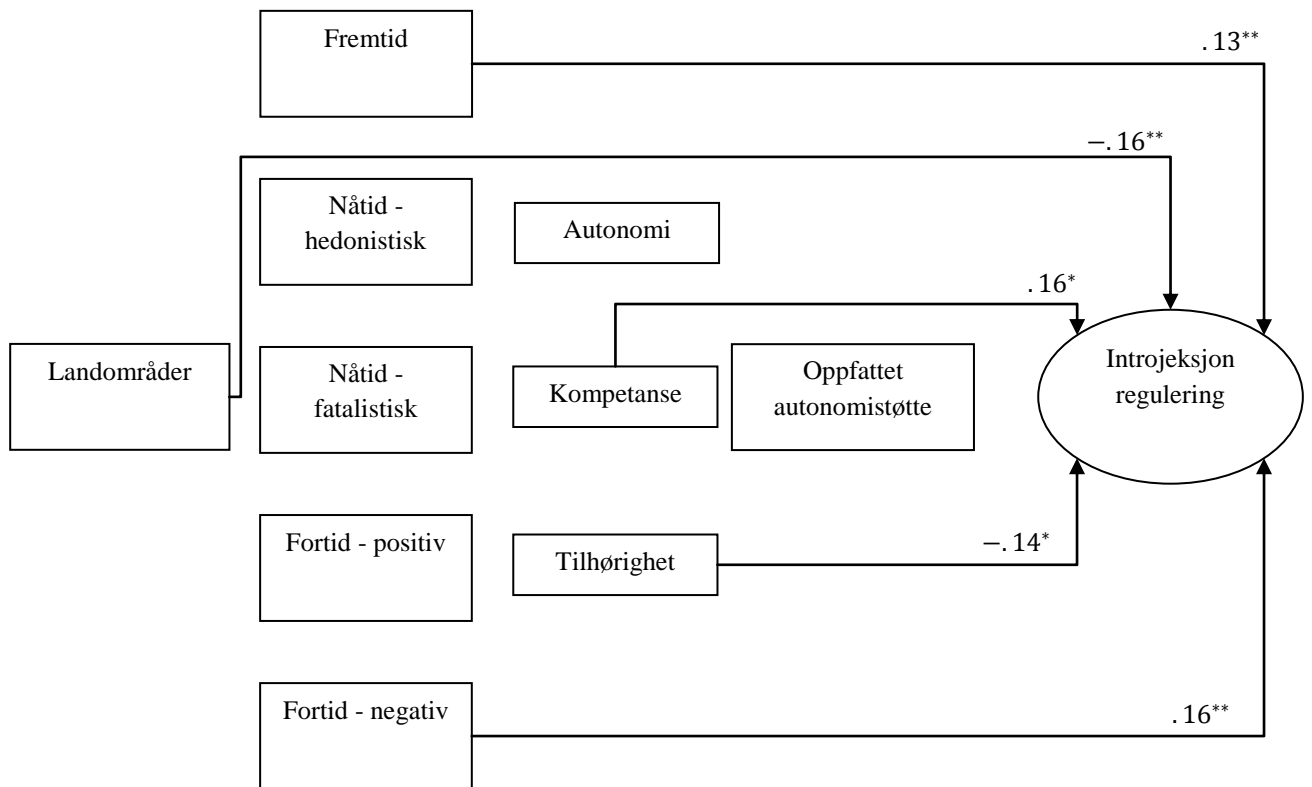
a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

Variabelen Introjeksjon regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse av introjeksjon regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	17.38	.59		29.47	.000					
1 Landområder	-1.67	.28	-.27	-5.91	.000	-.27	-.27	-.27	1.00	1.00
(Konstant)	3.19	1.98		1.61	.107					
Landområder	-1.15	.30	-.19	-3.86	.000	-.27	-.18	-.17	.78	1.27
Fremtid	.38	.11	.16	3.41	.001	.25	.16	.15	.91	1.10
2 Nåtid-hedonistisk	.18	.11	.08	1.57	.117	.14	.08	.07	.78	1.29
Nåtid-fatalistisk	.18	.09	.10	2.01	.045	.22	.10	.09	.82	1.22
Fortid-positiv	.23	.10	.11	2.27	.024	.18	.11	.10	.85	1.18
Fortid-negativ	.28	.09	.16	3.22	.001	.31	.15	.14	.73	1.37
(Konstant)	1.98	2.31		.86	.392					
Landområder	-1.00	.31	-.16	-3.26	.001	-.27	-.16	-.14	.73	1.36
Fremtid	.33	.11	.13	2.88	.004	.25	.14	.12	.86	1.16
3 Nåtid-hedonistisk	.21	.11	.09	1.82	.070	.14	.09	.08	.77	1.31
Nåtid-fatalistisk	.16	.09	.09	1.84	.066	.22	.09	.08	.80	1.25
Fortid-positiv	.18	.11	.08	1.63	.103	.18	.08	.07	.77	1.30
Fortid-negativ	.28	.09	.17	3.24	.001	.31	.16	.14	.71	1.40

Autonomi	.05	.05	.05	.97	.332	.10	.05	.04	.60	1.67
Kompetanse	.13	.05	.17	2.71	.007	.22	.13	.12	.49	2.03
Tilhørighet	-.08	.04	-.12	-2.08	.038	.02	-.10	-.09	.55	1.81
(Konstant)	2.23	2.32		.96	.335					
Landområder	-.95	.31	-.16	-3.10	.002	-.27	-.15	-.13	.73	1.38
Fremtid	.33	.11	.13	2.86	.004	.25	.14	.12	.86	1.16
Nåtid-hedonistisk	.19	.11	.08	1.71	.088	.14	.08	.07	.76	1.31
Nåtid-fatalistisk	.14	.09	.08	1.63	.104	.22	.08	.07	.79	1.27
4 Fortid-positiv	.18	.11	.08	1.67	.096	.18	.08	.07	.77	1.30
Fortid-negativ	.26	.09	.16	3.02	.003	.31	.15	.13	.70	1.43
Autonomi	.02	.05	.03	.51	.611	.10	.02	.02	.55	1.83
Kompetanse	.12	.05	.16	2.53	.012	.22	.12	.11	.49	2.05
Tilhørighet	-.09	.04	-.14	-2.35	.019	.02	-.11	-.10	.53	1.90
Oppfattet autonomistøtte	.05	.03	.08	1.44	.151	.21	.07	.06	.62	1.61

a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.27 ^a	.08	.07	4.87	.08	34.96	1	430	.000
2	.44 ^b	.19	.18	4.57	.12	12.65	5	425	.000
3	.47 ^c	.22	.20	4.52	.02	3.95	3	422	.009
4	.47 ^d	.22	.20	4.52	.00	2.07	1	421	.151

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	828.94	1	828.94	34.96	.000 ^b
	Residual	10196.88	430	23.71		
	Total	11025.82	431			
2	Regresjon	2149.69	6	358.28	17.16	.000 ^c
	Residual	8876.13	425	20.89		
	Total	11025.82	431			
3	Regresjon	2391.96	9	265.77	12.99	.000 ^d
	Residual	8633.86	422	20.46		
	Total	11025.82	431			
4	Regresjon	2434.26	10	243.43	11.93	.000 ^e
	Residual	8591.56	421	20.41		
	Total	11025.82	431			

a. Avhengig variabel: Introjeksjon regulering

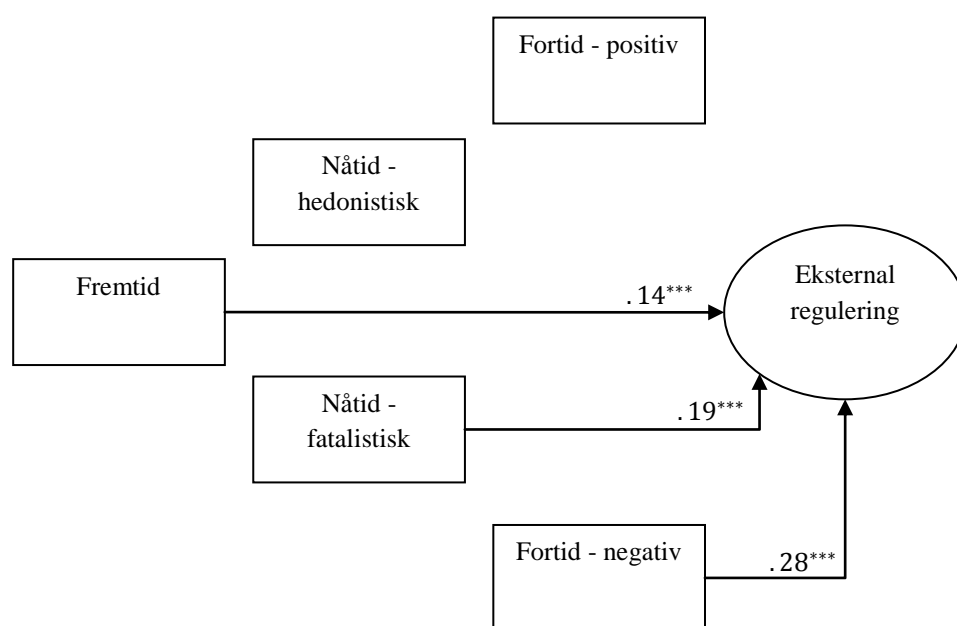
b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

Variabelen Eksternal regulering som kriterium:



Hierarkisk regresjonsanalyse av eksternal regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	4.66	1.36		3.43	.001					
1 Fremtid	.46	.11	.19	4.07	.000	.19	.19	.19	1.00	1.00
2 (Konstant)	1.23	1.66		.74	.459					
2 Fremtid	.39	.11	.16	3.60	.000	.19	.17	.16	.99	1.01
2 Nåtid-hedonistisk	.03	.10	.01	.28	.776	.09	.01	.01	.95	1.05
2 Nåtid-fatalistisk	.52	.08	.29	6.32	.000	.31	.29	.29	.95	1.05
3 (Konstant)	-.21	1.72		-.12	.903					
3 Fremtid	.34	.11	.14	3.23	.001	.19	.15	.14	.97	1.04
3 Nåtid-hedonistisk	-.02	.11	-.01	-.16	.877	.09	-.01	-.01	.83	1.21
3 Nåtid-fatalistisk	.33	.08	.19	3.92	.000	.31	.19	.17	.82	1.22
3 Fortid-positiv	-.03	.10	-.02	-.33	.739	.06	-.02	-.01	.85	1.18
3 Fortid-negativ	.46	.08	.28	5.85	.000	.37	.27	.26	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Modell oversikt

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	Sig. F Endring
1	.19 ^a	.04	.03	4.78	.04	16.53	1	430	.000
2	.35 ^b	.12	.12	4.57	.09	21.28	2	428	.000
3	.44 ^c	.19	.18	4.40	.07	17.10	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk

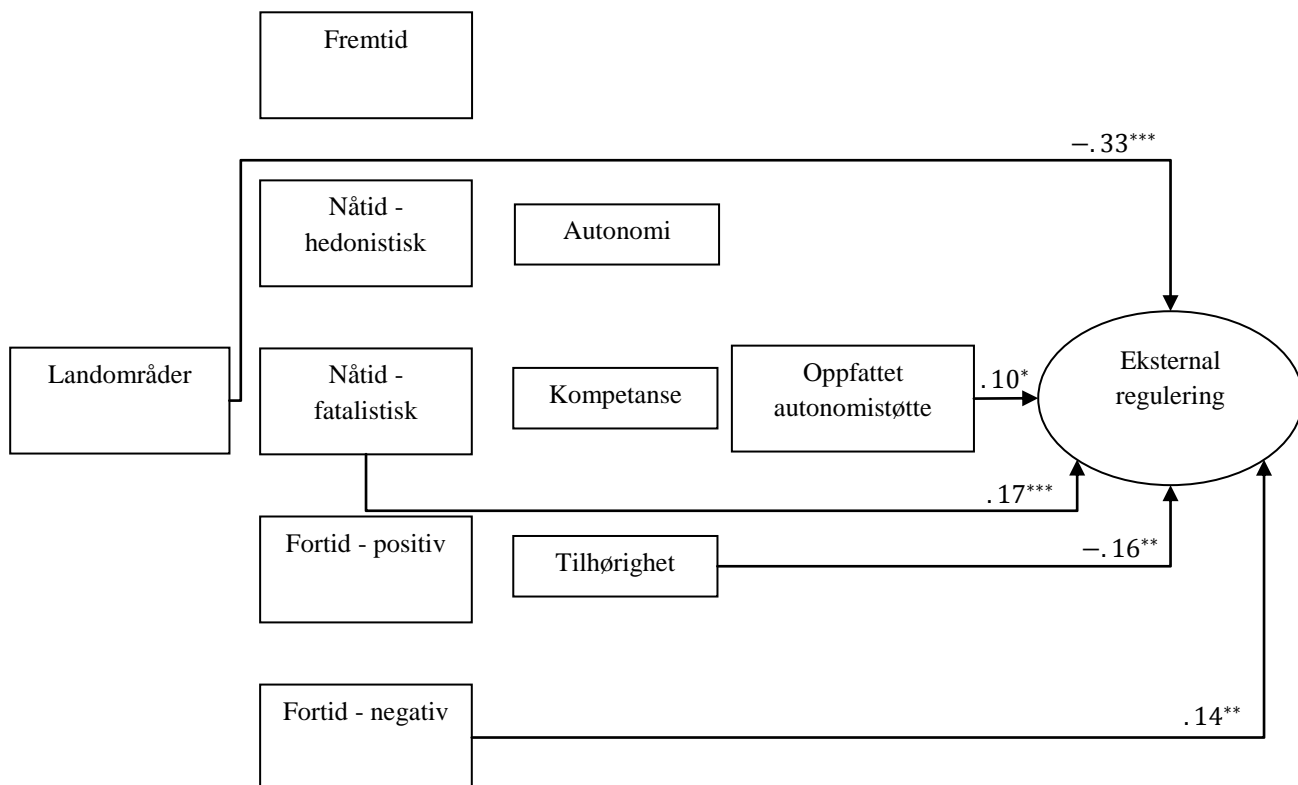
c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

ANOVA^a

Modell		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regresjon	377.40	1	377.40	16.53	.000 ^b
	Residual	9815.16	430	22.83		
	Total	10192.56	431			
2	Regresjon	1265.28	3	421.76	20.22	.000 ^c
	Residual	8927.28	428	20.86		
	Total	10192.56	431			
3	Regresjon	1928.82	5	385.76	19.89	.000 ^d
	Residual	8263.74	426	19.40		

- a. Avhengig variabel: Eksternal regulering
- b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid
- c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk
- d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Nåtid-Fatalistisk, Fortid-Positiv, Fortid-Negativ

Variabelen Eksternal regulering kontrollert for Landområder:



Hierarkisk regresjonsanalyse av eksternal regulering

Regresjonskoeffisienter^a

Modell	B	SD	β	t	p	Korrelasjoner			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	14.85	.53		27.79	.000					
1 Landområder	-2.47	.26	-.42	-9.66	.000	-.42	-.42	-.42	1.00	1.00
(Konstant)	5.56	1.79		3.11	.002					
2 Landområder	-2.05	.27	-.35	-7.56	.000	-.42	-.34	-.31	.78	1.27
2 Fremtid	.15	.10	.06	1.48	.139	.19	.07	.06	.91	1.10
2 Nåtid-hedonistisk	.18	.10	.08	1.73	.085	.09	.08	.07	.78	1.29
2 Nåtid-fatalistisk	.34	.08	.19	4.24	.000	.31	.20	.17	.82	1.22
2 Fortid-positiv	-.02	.09	-.01	-.24	.812	.06	-.01	-.01	.85	1.18

	Fortid-negativ	.26	.08	.16	3.31	.001	.37	.16	.14	.73	1.37
	(Konstant)	4.81	2.09		2.30	.022					
	Landområder	-2.01	.28	-.34	-7.28	.000	-.42	-.33	-.30	.73	1.36
	Fremtid	.13	.10	.06	1.28	.200	.19	.06	.05	.86	1.16
	Nåtid-hedonistisk	.19	.10	.09	1.85	.065	.09	.09	.08	.77	1.31
3	Nåtid-fatalistisk	.33	.08	.19	4.10	.000	.31	.20	.17	.80	1.25
	Fortid-positiv	-.06	.10	-.03	-.64	.523	.06	-.03	-.03	.77	1.30
	Fortid-negativ	.25	.08	.15	3.20	.001	.37	.15	.13	.71	1.40
	Autonomi	.11	.04	.13	2.52	.012	.08	.12	.10	.60	1.67
	Kompetanse	.06	.04	.08	1.36	.174	.16	.07	.06	.49	2.03
	Tilhørighet	-.08	.03	-.13	-2.43	.016	-.04	-.12	-.10	.55	1.81
	(Konstant)	5.12	2.09		2.45	.015					
	Landområder	-1.96	.28	-.33	-7.06	.000	-.42	-.33	-.29	.73	1.38
	Fremtid	.13	.10	.06	1.27	.206	.19	.06	.05	.86	1.16
	Nåtid-hedonistisk	.17	.10	.08	1.71	.089	.09	.08	.07	.76	1.31
	Nåtid-fatalistisk	.31	.08	.17	3.80	.000	.31	.18	.15	.79	1.27
4	Fortid-positiv	-.06	.10	-.03	-.60	.552	.06	-.03	-.02	.77	1.30
	Fortid-negativ	.23	.08	.14	2.93	.004	.37	.14	.12	.70	1.43
	Autonomi	.08	.04	.10	1.84	.066	.08	.09	.07	.55	1.83
	Kompetanse	.05	.04	.07	1.13	.260	.16	.05	.05	.49	2.05
	Tilhørighet	-.10	.03	-.16	-2.82	.005	-.04	-.14	-.11	.53	1.90
	Oppfattet autonomistøtte	.06	.03	.10	1.98	.048	.23	.10	.08	.62	1.61

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

Modell oversikt

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	Sig. <i>F</i> Endring
1	.42 ^a	.18	.18	4.41	.18	93.32	1	430	.000
2	.53 ^b	.29	.28	4.14	.11	12.71	5	425	.000
3	.55 ^c	.31	.29	4.09	.02	4.22	3	422	.006
4	.56 ^d	.31	.30	4.08	.01	3.94	1	421	.048

a. Predikatorer: (Konstant), Landområder

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
1	Regresjon	1817.64	1	1817.64	93.32	.000 ^b
	Residual	8374.92	430	19.48		
	Total	10192.56	431			
2	Regresjon	2907.33	6	484.55	28.27	.000 ^c
	Residual	7285.23	425	17.14		
	Total	10192.56	431			
3	Regresjon	3119.30	9	346.59	20.68	.000 ^d
	Residual	7073.26	422	16.76		
	Total	10192.56	431			
4	Regresjon	3184.83	10	318.48	19.13	.000 ^e
	Residual	7007.73	421	16.65		
	Total	10192.56	431			

a. Avhengig variabel: Eksternal regulering

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder

c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Fortid-Positiv, Nåtid-Fatalistisk, Fremtid, Nåtid-Hedonistisk, Fortid-Negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet Autonomistøtte

Appendiks R: Analyse fra kapittel 8.3.9

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Utdanningsnivå:

Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisienter fra hierarkisk regresjonsanalyse^a

Modell	B	SE	β	t	Sig.	Korrelasjon			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	9.57	.83		11.59	.000					
1 Utdanningsnivå	-.64	.27	-.12	-2.41	.016	-.12	-.12	-.12	1.00	1.00
(Konstant)	3.77	1.67		2.26	.025					
Utdanningsnivå	-.30	.24	-.05	-1.24	.217	-.12	-.06	-.05	.95	1.05
Fremtid	-.14	.09	-.07	-1.58	.115	-.02	-.08	-.07	.96	1.04
2 Nåtid-hedonistisk	.13	.09	.07	1.42	.157	.15	.07	.06	.83	1.21
Nåtid-fatalistisk	.54	.07	.36	7.63	.000	.44	.35	.32	.82	1.22
Fortid-positiv	-.13	.08	-.07	-1.55	.122	.01	-.08	-.07	.84	1.19
Fortid-negativ	.26	.07	.19	3.92	.000	.33	.19	.17	.80	1.25
(Konstant)	10.03	1.84		5.44	.000					
Utdanningsnivå	-.49	.23	-.09	-2.12	.034	-.12	-.10	-.09	.94	1.07
Fremtid	.03	.09	.01	.30	.765	-.02	.01	.01	.88	1.14
Nåtid-hedonistisk	.02	.09	.01	.29	.773	.15	.01	.01	.80	1.25
Nåtid-fatalistisk	.49	.07	.33	7.30	.000	.44	.34	.29	.80	1.25
3 Fortid-positiv	.03	.08	.02	.37	.710	.01	.02	.01	.77	1.30
Fortid-negativ	.21	.06	.15	3.28	.001	.33	.16	.13	.78	1.28
Autonomi	.05	.04	.07	1.40	.161	-.18	.07	.06	.61	1.65
Kompetanse	-.11	.04	-.17	-3.00	.003	-.27	-.15	-.12	.52	1.92
Tilhørighet	-.13	.03	-.24	-4.50	.000	-.37	-.21	-.18	.55	1.82
(Konstant)	10.41	1.74		5.99	.000					
Utdanningsnivå	-.46	.22	-.08	-2.13	.034	-.12	-.10	-.08	.94	1.07
Fremtid	-.09	.08	-.04	-1.05	.293	-.02	-.05	-.04	.82	1.22
Nåtid-hedonistisk	.01	.08	.00	.10	.922	.15	.00	.00	.80	1.25
Nåtid-fatalistisk	.44	.07	.29	6.79	.000	.44	.32	.26	.76	1.32
Fortid-positiv	.07	.08	.04	.90	.367	.01	.04	.03	.74	1.35
Fortid-negativ	.05	.06	.03	.74	.462	.33	.04	.03	.69	1.45
4 Autonomi	.04	.03	.06	1.16	.247	-.18	.06	.04	.60	1.66
Kompetanse	-.15	.03	-.22	-4.20	.000	-.27	-.20	-.16	.50	1.99
Tilhørighet	-.10	.03	-.18	-3.47	.001	-.37	-.17	-.13	.53	1.88
Integrert regulering	-.17	.05	-.17	-3.18	.002	.04	-.15	-.12	.48	2.07
Identifisert regulering	.09	.06	.09	1.48	.140	.22	.07	.06	.41	2.46
Introjeksjon regulering	.12	.04	.15	2.77	.006	.28	.13	.10	.50	1.99
Eksternal regulering	.21	.04	.24	4.87	.000	.38	.23	.18	.57	1.75

(Konstant)	10.37	1.74		5.97	.000					
Utdanningsnivå	-.50	.22	-.09	-2.26	.024	-.12	-.11	-.09	.89	1.12
Fremtid	-.09	.09	-.04	-1.04	.299	-.02	-.05	-.04	.82	1.22
Nåtid-hedonistisk	.01	.08	.01	.13	.893	.15	.01	.01	.80	1.25
Nåtid-fatalistisk	.45	.07	.30	6.84	.000	.44	.32	.26	.75	1.33
Fortid-positiv	.07	.08	.04	.86	.391	.01	.04	.03	.74	1.35
Fortid-negativ	.05	.06	.04	.81	.417	.33	.04	.03	.68	1.46
5 Autonomi	.05	.04	.07	1.36	.174	-.18	.07	.05	.55	1.81
Kompetanse	-.14	.03	-.22	-4.07	.000	-.27	-.20	-.15	.50	2.02
Tilhørighet	-.09	.03	-.17	-3.20	.001	-.37	-.16	-.12	.51	1.97
Integrert regulering	-.17	.05	-.17	-3.16	.002	.04	-.15	-.12	.48	2.07
Identifisert regulering	.10	.06	.09	1.56	.119	.22	.08	.06	.40	2.49
Introjeksjon regulering	.12	.04	.15	2.75	.006	.28	.13	.10	.50	1.99
Eksternal regulering	.21	.04	.25	4.91	.000	.38	.23	.18	.57	1.76
Oppfattet autonomistøtte	-.02	.02	-.04	-.87	.382	-.06	-.04	-.03	.58	1.72

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Modell oversikt^f

ll	Mode	R	R ²	Justert R ²	SE av Estimatet	Endringsstatistikk				
						R ² Endring	F Endring	df1	df2	p F Endring
1		.12 ^a	.01	.01	4.17	.01	5.81	1	428	.016
2		.49 ^b	.24	.22	3.69	.22	24.60	5	423	.000
3		.57 ^c	.33	.31	3.48	.09	18.54	3	420	.000
4		.64 ^d	.41	.39	3.27	.08	14.97	4	416	.000
5		.64 ^e	.41	.39	3.27	.00	.77	1	415	.382

a. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering

e. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Introjeksjon regulering, Integrert regulering, Eksternal regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte

f. Avhengig variabel: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1	Regresjon	100.90	1	100.90	5.81	.016 ^b
	Residual	7428.46	428	17.36		
	Total	7529.35	429			
2	Regresjon	1774.13	6	295.69	21.73	.000 ^c
	Residual	5755.23	423	13.61		
	Total	7529.35	429			
3	Regresjon	2447.27	9	271.92	22.47	.000 ^d
	Residual	5082.08	420	12.10		
	Total	7529.35	429			
4	Regresjon	3086.57	13	237.43	22.23	.000 ^e
	Residual	4442.78	416	10.68		
	Total	7529.35	429			
5	Regresjon	3094.75	14	221.05	20.69	.000 ^f
	Residual	4434.61	415	10.69		
	Total	7529.35	429			

a. Avhengig Variabel: Amotivasjon

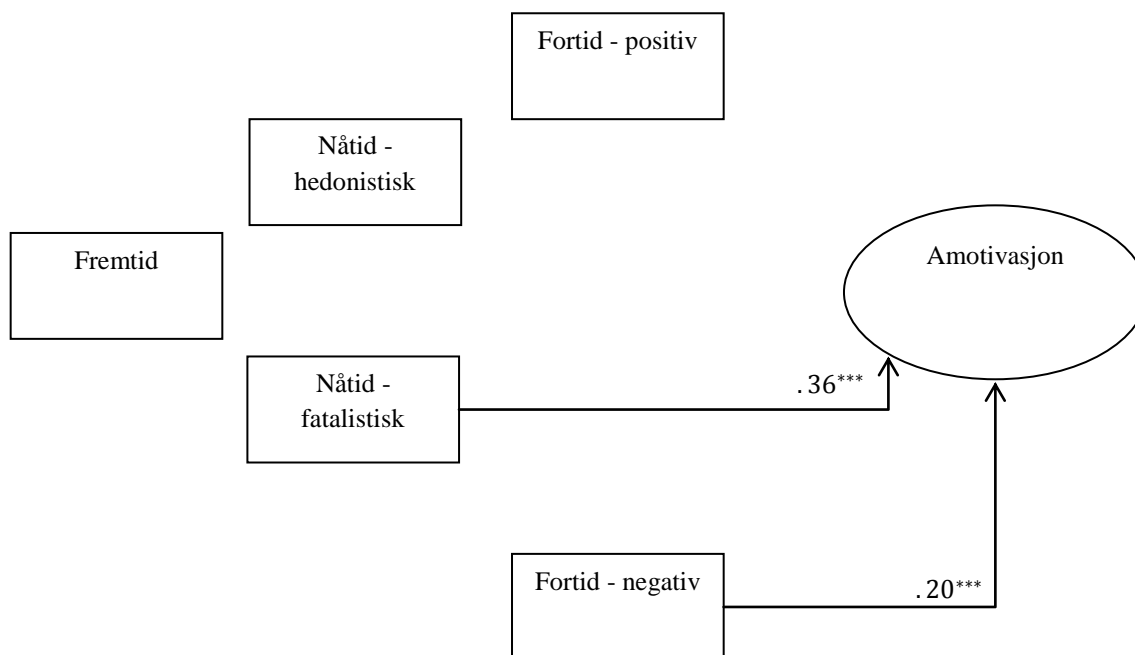
b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

Appendiks S: Analyse fra kapittel 8.3.10

Variabelen Amotivasjon som kriterium:



Hierarkisk regresjon av amotivasjon

Regresjonskoeffisient^a

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjon			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	8.18	1.19		6.86	.000					
1 Fremtid	-.05	.10	-.02	-.48	.635	-.02	-.02	-.02	1.00	1.00
2 (Konstant)	3.02	1.37		2.21	.028					
2 Fremtid	-.14	.09	-.07	-1.57	.118	-.02	-.08	-.07	.99	1.01
2 Nåtid-hedonistisk	.12	.08	.06	1.43	.154	.15	.07	.06	.95	1.05
2 Nåtid-fatalistisk	.65	.07	.43	9.69	.000	.44	.42	.42	.95	1.05
3 (Konstant)	2.76	1.44		1.91	.057					
3 Fremtid	-.15	.09	-.08	-1.75	.081	-.02	-.08	-.07	.97	1.04
3 Nåtid-hedonistisk	.13	.09	.07	1.49	.137	.15	.07	.06	.83	1.21
3 Nåtid-fatalistisk	.54	.07	.36	7.64	.000	.44	.35	.32	.82	1.22
3 Fortid-positiv	-.12	.08	-.07	-1.49	.138	.01	-.07	-.06	.85	1.18
3 Fortid-negativ	.28	.07	.20	4.20	.000	.33	.20	.18	.82	1.22

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Modell oversikt^e

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av Estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p F</i> Endring
1	.02 ^a	.00	.00	4.19	.00	.23	1	430	.635
2	.45 ^b	.20	.19	3.76	.20	53.02	2	428	.000
3	.48 ^c	.23	.22	3.69	.03	9.63	2	426	.000

a. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

b. Pedikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

d. Avhengig variabel: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regresjon	3.97	1	3.97	.23	.635 ^b
	Residual	7551.78	430	17.56		
	Total	7555.75	431			
2	Regresjon	1503.49	3	501.16	35.44	.000 ^c
	Residual	6052.26	428	14.14		
	Total	7555.75	431			
3	Regresjon	1765.21	5	353.04	25.97	.000 ^d
	Residual	5790.54	426	13.59		
	Total	7555.75	431			

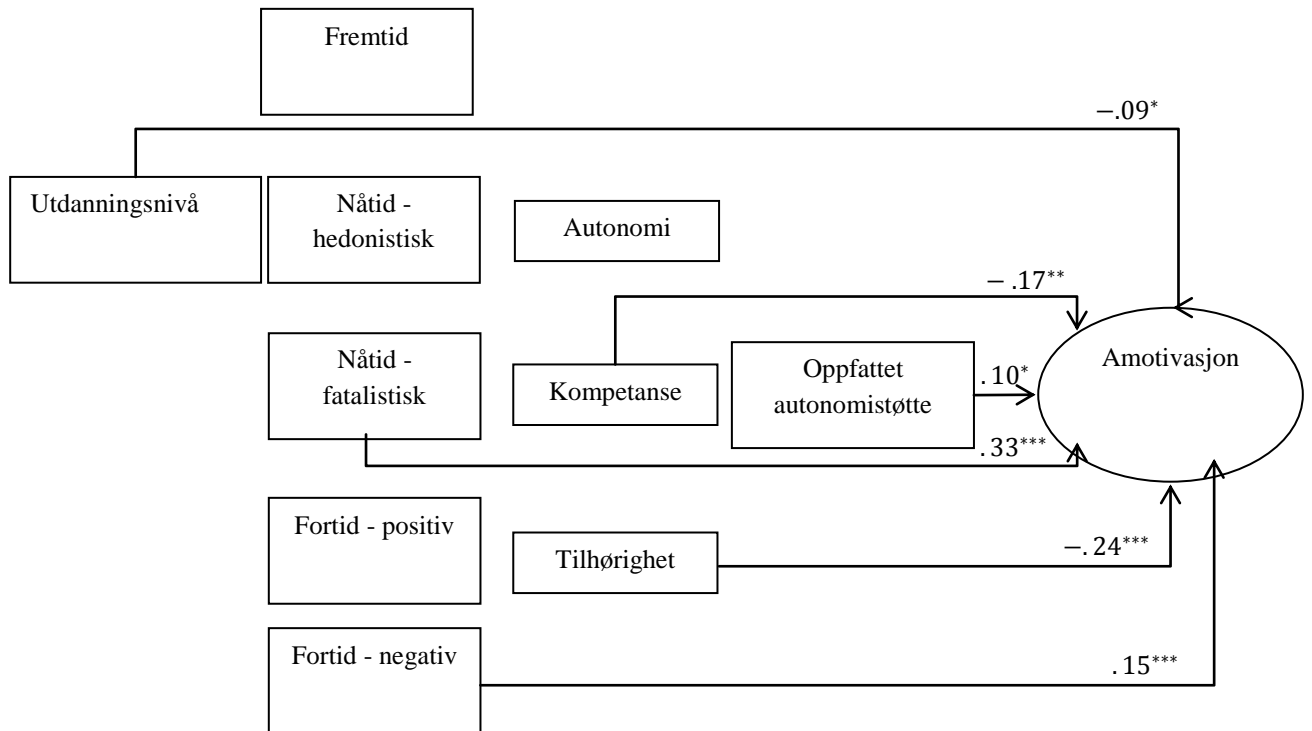
a. Avhengig Variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Fremtid

c. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk

d. Predikatorer: (Konstant), Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

Variabelen Amotivasjon kontrollert for Utdanningsnivå:



Regresjonskoeffisient^a

Modell	B	SE	β	t	p	Korrelasjon			Kollinearitet	
						Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
1 (Konstant)	9.57	.83		11.59	.000					
1 Utdanningsnivå	-.64	.27	-.12	-2.41	.016	-.116	-.116	-.116	1.000	1.000
(Konstant)	3.77	1.67		2.26	.025					
1 Utdanningsnivå	-.30	.24	-.05	-1.24	.217	-.116	-.060	-.053	.951	1.052
1 Fremtid	-.14	.09	-.07	-1.58	.115	-.020	-.077	-.067	.957	1.045
2 Nåtid-hedonistisk	.13	.09	.07	1.42	.157	.149	.069	.060	.828	1.207
2 Nåtid-fatalistisk	.54	.07	.36	7.63	.000	.437	.348	.324	.818	1.222
2 Fortid-positiv	-.13	.08	-.07	-1.55	.122	.01	-.08	-.07	.84	1.19
2 Fortid-negativ	.26	.07	.19	3.92	.000	.33	.19	.17	.80	1.25
(Konstant)	10.03	1.84		5.44	.000					
3 Utdanningsnivå	-.49	.23	-.09	-2.12	.034	-.12	-.10	-.09	.94	1.07
3 Fremtid	.03	.09	.01	.30	.765	-.02	.01	.01	.88	1.14
3 Nåtid-hedonistisk	.02	.09	.01	.29	.773	.15	.01	.01	.80	1.25
3 Nåtid-fatalistisk	.49	.07	.33	7.30	.000	.44	.34	.29	.80	1.25
3 Fortid-positiv	.03	.08	.02	.37	.710	.01	.02	.01	.77	1.30
3 Fortid-negativ	.21	.06	.15	3.28	.001	.33	.16	.13	.78	1.28
3 Autonomi	.05	.04	.07	1.40	.161	-.18	.07	.06	.61	1.65

	Kompetanse	-.11	.04	-.17	-3.00	.003	-.27	-.15	-.12	.52	1.92
	Tilhørighet	-.13	.03	-.24	-4.50	.000	-.37	-.21	-.18	.55	1.82
	(Konstant)	10.03	1.85		5.43	.000					
	Utdanningsnivå	-.49	.24	-.09	-2.07	.039	-.12	-.10	-.08	.90	1.12
	Fremtid	.03	.09	.01	.30	.766	-.02	.01	.01	.87	1.15
	Nåtid-hedonistisk	.02	.09	.01	.29	.774	.15	.01	.01	.80	1.25
	Nåtid-fatalistisk	.49	.07	.33	7.22	.000	.44	.33	.29	.79	1.27
4	Fortid-positiv	.03	.08	.02	.37	.710	.01	.02	.01	.77	1.30
	Fortid-negativ	.21	.06	.15	3.24	.001	.33	.16	.13	.77	1.31
	Autonomi	.05	.04	.07	1.34	.181	-.18	.07	.05	.55	1.80
	Kompetanse	-.11	.04	-.17	-2.97	.003	-.27	-.14	-.12	.51	1.96
	Tilhørighet	-.13	.03	-.24	-4.40	.000	-.37	-.21	-.18	.53	1.90
	Oppfattet autonomistøtte	.00	.02	.00	.00	.997	-.06	.00	.00	.60	1.67

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

Modelloversikt^e

Modell	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Justert <i>R</i> ²	<i>SE</i> av estimatet	Endringsstatistikk				
					<i>R</i> ² Endring	<i>F</i> Endring	<i>df</i> 1	<i>df</i> 2	<i>p F</i> Endring
1	.12 ^a	.01	.01	4.17	.01	5.81	1	428	.016
2	.49 ^b	.24	.22	3.69	.22	24.60	5	423	.000
3	.57 ^c	.33	.31	3.48	.09	18.54	3	420	.000
4	.57 ^d	.33	.31	3.48	.00	.00	1	419	.997

a. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

e. Dependent Variable: Amotivasjon

ANOVA^a

Modell		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p.</i>
1	Regresjon	100.90	1	100.90	5.81	.016 ^b
	Residual	7428.46	428	17.36		
	Total	7529.35	429			
2	Regresjon	1774.13	6	295.69	21.73	.000 ^c
	Residual	5755.23	423	13.61		
	Total	7529.35	429			
3	Regresjon	2447.27	9	271.92	22.47	.000 ^d
	Residual	5082.08	420	12.10		
	Total	7529.35	429			
4	Regresjon	2447.27	10	244.73	20.18	.000 ^e
	Residual	5082.08	419	12.13		
	Total	7529.35	429			

a. Avhengig variabel: Amotivasjon

b. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå

c. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ

d. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse

e. Predikatorer: (Konstant), Utdanningsnivå, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Nåtid-fatalistisk, Fortid-positiv, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Oppfattet autonomistøtte

Appendiks T: Analyse fra kapittel 8.3.11

Variabelen Jobbtilfredshet kontrollert for alle demografiske variablene:

Hierarkisk regresjon av jobbtilfredshet

Regresjonskoeffisienter^a fra hierarkisk regresjonsanalyse

Modell						Korrelasjoner			Kollinearitet	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Zero-order	Partiell	Part	Tol.	VIF
(Konstant)	17.49	.98		17.89	.000					
1 Kjønn	.91	.42	.10	2.16	.031	.12	.10	.10	.98	1.02
Utdanningsnivå	-.39	.28	-.07	-1.40	.163	-.08	-.07	-.07	.99	1.01
Landområder	-.46	.25	-.09	-1.82	.070	-.11	-.09	-.09	.96	1.04
(Konstant)	7.40	1.95		3.79	.000					
Kjønn	1.08	.40	.12	2.69	.007	.12	.13	.12	.94	1.06
Utdanningsnivå	-.38	.27	-.06	-1.40	.161	-.08	-.07	-.06	.94	1.06
Landområder	-.33	.27	-.06	-1.24	.217	-.11	-.06	-.06	.77	1.30
2 Fremtid	.42	.10	.20	4.19	.000	.24	.20	.19	.89	1.12
Nåtid-hedonistisk	-.02	.10	-.01	-.23	.815	.08	-.01	-.01	.77	1.30
Nåtid-fatalistisk	-.05	.08	-.03	-.60	.549	.02	-.03	-.03	.81	1.23
Fortid-positiv	.53	.09	.28	5.76	.000	.30	.27	.26	.84	1.19
Fortid-negativ	-.09	.08	-.06	-1.16	.247	.04	-.06	-.05	.71	1.42
(Konstant)	-5.28	1.91		-2.76	.006					
Kjønn	.75	.34	.09	2.20	.028	.12	.11	.08	.93	1.08
Utdanningsnivå	-.16	.23	-.03	-.69	.492	-.08	-.03	-.03	.93	1.08
Landområder	.04	.23	.01	.18	.855	-.11	.01	.01	.72	1.39
Fremtid	.21	.09	.10	2.36	.019	.24	.12	.09	.84	1.19
3 Nåtid-hedonistisk	.09	.09	.05	1.08	.279	.08	.05	.04	.76	1.31
Nåtid-fatalistisk	.04	.07	.03	.59	.555	.02	.03	.02	.79	1.26
Fortid-positiv	.22	.08	.12	2.68	.008	.30	.13	.10	.77	1.30
Fortid-negativ	.04	.07	.03	.56	.576	.04	.03	.02	.69	1.46
Autonomi	.12	.04	.16	3.26	.001	.47	.16	.12	.59	1.69
Kompetanse	.15	.04	.22	4.15	.000	.53	.20	.16	.49	2.04
Tilhørighet	.15	.03	.27	5.24	.000	.52	.25	.20	.54	1.85
(Konstant)	-6.96	1.97		-3.54	.000					
Kjønn	.68	.33	.08	2.04	.042	.12	.10	.08	.92	1.09
Utdanningsnivå	-.22	.22	-.04	-1.00	.319	-.08	-.05	-.04	.91	1.10
Landområder	.37	.24	.07	1.51	.132	-.11	.07	.06	.63	1.59
4 Fremtid	.14	.09	.06	1.58	.116	.24	.08	.06	.80	1.25
Nåtid-hedonistisk	.05	.08	.02	.56	.579	.08	.03	.02	.74	1.35
Nåtid-fatalistisk	-.01	.07	.00	-.11	.911	.02	-.01	.00	.68	1.48
Fortid-positiv	.18	.08	.10	2.23	.026	.30	.11	.08	.73	1.38
Fortid-negativ	.00	.07	.00	.04	.966	.04	.00	.00	.64	1.56

Autonomi	.10	.03	.14	2.83	.005	.47	.14	.10	.58	1.72
Kompetanse	.14	.04	.21	3.80	.000	.53	.18	.14	.47	2.15
Tilhørighet	.14	.03	.26	5.03	.000	.52	.24	.18	.50	2.02
Indre motivasjon	.13	.06	.09	1.97	.050	.37	.10	.07	.61	1.64
Integrert regulering	-.01	.06	-.01	-.25	.802	.33	-.01	-.01	.47	2.13
Identifisert regulering	.21	.06	.19	3.23	.001	.32	.16	.12	.39	2.57
Introjeksjon regulering	-.09	.05	-.11	-2.03	.043	.19	-.10	-.07	.47	2.14
Eksternal regulering	.08	.05	.08	1.62	.105	.18	.08	.06	.50	2.00
Amotivasjon	.00	.05	.00	.07	.943	-.13	.00	.00	.57	1.76
(Konstant)	-7.01	1.93		-3.64	.000					
Kjønn	.52	.33	.06	1.58	.116	.12	.08	.06	.91	1.10
Utdanningsnivå	-.02	.22	.00	-.07	.946	-.08	.00	.00	.87	1.16
Landområder	.39	.24	.07	1.63	.105	-.11	.08	.06	.63	1.59
Fremtid	.13	.09	.06	1.55	.123	.24	.08	.06	.80	1.25
Nåtid-hedonistisk	.03	.08	.01	.32	.748	.08	.02	.01	.74	1.35
Nåtid-fatalistisk	-.04	.07	-.03	-.59	.555	.02	-.03	-.02	.67	1.49
Fortid-positiv	.19	.08	.10	2.44	.015	.30	.12	.09	.72	1.38
Fortid-negativ	-.02	.07	-.01	-.26	.797	.04	-.01	-.01	.64	1.57
5 Autonomi	.05	.04	.08	1.55	.123	.47	.08	.06	.54	1.87
Kompetanse	.12	.04	.18	3.44	.001	.53	.17	.12	.46	2.17
Tilhørighet	.12	.03	.22	4.14	.000	.52	.20	.15	.48	2.10
Indre motivasjon	.13	.06	.10	2.14	.033	.37	.11	.08	.61	1.65
Integrert regulering	-.02	.06	-.02	-.31	.759	.33	-.02	-.01	.47	2.13
Identifisert regulering	.18	.06	.16	2.81	.005	.32	.14	.10	.38	2.60
Introjeksjon regulering	-.09	.05	-.10	-1.99	.047	.19	-.10	-.07	.47	2.14
Eksternal regulering	.06	.05	.07	1.39	.167	.18	.07	.05	.50	2.00
Amotivasjon	.02	.05	.01	.31	.758	-.13	.02	.01	.57	1.76
Oppfattet autonomistøtte	.10	.02	.21	4.34	.000	.51	.21	.16	.57	1.75

a. Avhengig Variabel: Jobbtilfredshet

Modell oversikt^f

Modell	R	R ²	Justert R ²	SE av estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² Endring	F Endring	df1	df2	Sig. F Endring
1	.17 ^a	.03	.02	4.30	.03	3.97	3	424	.008
2	.39 ^b	.16	.14	4.03	.13	12.70	5	419	.000
3	.64 ^c	.41	.39	3.39	.25	59.00	3	416	.000
4	.67 ^d	.45	.42	3.30	.04	4.66	6	410	.000
5	.69 ^e	.47	.45	3.23	.02	18.81	1	409	.000

a. Predikatorer: (Konstant) Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn

b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ

- c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse
- d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Indre motivasjon, Integreert regulering, Amotivasjon, Eksternal regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering
- e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Indre motivasjon, Integreert regulering, Amotivasjon, Eksternal regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte
- f. Avhengig Variabel: Jobbtilfredshet

ANOVA^a: Likheden mellom regresjons- og variansanalysen fra hierarkisk regresjon

Modell		SS	df	MS	F	p
1	Regresjon	220.32	3	73.44	3.97	.008 ^b
	Residual	7845.95	424	18.50		
	Total	8066.27	427			
2	Regresjon	1253.14	8	156.64	9.63	.000 ^c
	Residual	6813.14	419	16.26		
	Total	8066.27	427			
3	Regresjon	3286.69	11	298.79	26.01	.000 ^d
	Residual	4779.58	416	11.49		
	Total	8066.27	427			
4	Regresjon	3592.13	17	211.30	19.36	.000 ^e
	Residual	4474.14	410	10.91		
	Total	8066.27	427			
5	Regresjon	3788.82	18	210.49	20.13	.000 ^f
	Residual	4277.45	409	10.46		
	Total	8066.27	427			

- a. Avhengig Variabel: Jobbtilfredshet
- b. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn
- c. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ
- d. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse
- e. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Indre motivasjon, Integreert regulering, Amotivasjon, Eksternal regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering
- f. Predikatorer: (Konstant), Landområder, Utdanningsnivå, Kjønn, Fortid-positiv, Nåtid-fatalistisk, Fremtid, Nåtid-hedonistisk, Fortid-negativ, Autonomi, Tilhørighet, Kompetanse, Indre motivasjon, Integreert regulering, Amotivasjon, Eksternal regulering, Introjeksjon regulering, Identifisert regulering, Oppfattet autonomistøtte