

205866

985141

985631

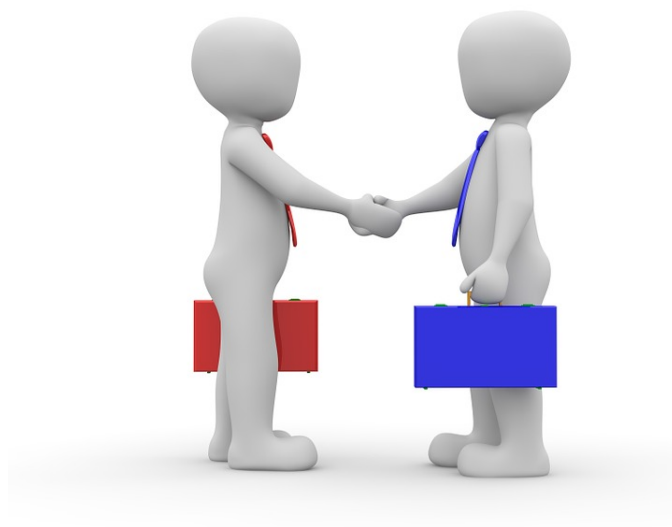
Antall ord: 13 050

## **BCR3100 Bacheloroppgave**

### **Høyskolen Kristiania**

---

# **Hva kan påvirke opportunistisk atferd? En undersøkelse av arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og nærmeste leder.**



**Vår 2016**

*Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved  
Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for  
oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.*

## **Forord**

Med denne bacheloroppgaven avslutter vi vår treårige utdanning innenfor HR og personalledelse på Høyskolen Kristiania. Vi har vært innom flere fag hvor vi har tatt med oss kunnskap vi kan anvende i det daglige arbeidsliv. Selv om vi har hatt mange spennende og viktige fag, har spesielt fagene arbeidsrett og personalledelse fanget vår oppmerksomhet. Det er disse fagene som har motivert oss til å skrive denne oppgaven.

Prosessen ved å skrive en bacheloroppgave har vært til tider vært krevende, men også veldig lærerik. Det har vært en lang reise med både opp- og nedturer. Det ble en kronglete start for oss. På grunn av motstridende informasjon fra forskjellige hold samt vår egen usikkerhet fikk oppgaven en tøff start. Våre utfordringer lærte oss at gode dialoger, tålmodighet og stå på vilje var viktige nøkkelfaktorer for å gjennomføre. Noe vi aldri veket fra var vår motivasjon til å gjennomføre denne oppgaven. Det gikk ikke kun på det å fullføre tre års skolegang, men også å få en bredere forståelse vi kan videreformidle og ta med oss videre ut i arbeidslivet.

Først og fremst vil vi takke vår veileder Elin Ørjasæter for fremragende veiledning, ved å være positiv, motiverende, og for å hjelpe oss helhjertet til siste slutt. En stor takk til Kjell Ove Ernes og Arne Nygaard for å hjelpe oss å komme videre når vi har stått fast. Takk til Hans Petter Secker for din kontinuerlig støtte gjennom hele oppgaven, og spesielt for støtten i en vanskelig slutfase. Ole Sandvik fra Statistisk Sentralbyrå vil vi takke for hans bidrag til å skaffe oss statistikken vi trengte til oppgaven. Vi vil også rette en takk til respondentene for deres villighet og tid.

Helt til slutt vil vi takke hverandre for godt samarbeid gjennom en stressende tid. Vi har støttet og motivert hverandre til å jobbe hardt for målet vi har satt oss for denne oppgaven.

Dato: 20.05.16

Sted: Oslo

Studentnummer: 205866, 985141, 985631

## **Sammendrag**

Vår oppgave prøver å belyse om variablene tillit, vennskap og kunnskap om arbeidsrett påvirker opportunistisme. Vi har tatt utgangspunkt i et arbeidsforhold mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Vi belyser teorien i hver variabel og knytter dette til resten av oppgaven. Vi har benyttet kvantitativ metode og et ekstensivt undersøkelsesopplegg. Tilnærmelsen er deduktiv og vi samler inn data ved hjelp av en web basert spørreundersøkelse.

Problemstillingen som besvares er:

*«Hvordan kan tillit, vennskap og kunnskap påvirke opportunistisk atferd fra arbeidstakerens nærmeste sjef?»*

Etter undersøkelsen vår sitter vi igjen med ulike inntrykk. I våre funn er det signifikant sammenheng mellom tillit og opportunistisme. Tillit har en positiv påvirkning på opportunistisme. I undersøkelsen finner vi ikke signifikant sammenheng mellom kunnskap om arbeidsrett og vennskap i dens sammenheng med opplevd opportunistisme. Vi har delvis konkludert med mangler i prosessen og at våre analyser kan legge grunnlaget for større og mer presise forskninger i fremtiden.

# Innholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b>DEL I</b>                                | <b>6</b>  |
| <b>1.0 Innledning</b>                       | <b>6</b>  |
| 1.1 Bakgrunn for valg av tema               | 6         |
| <b>2.0 Problemstilling</b>                  | <b>7</b>  |
| 2.1 Avgrensning                             | 7         |
| <b>DEL II</b>                               | <b>8</b>  |
| <b>3.0 Teori</b>                            | <b>8</b>  |
| 3.1 Begreper                                | 8         |
| 3.2 Hva er opportuniste                     | 9         |
| 3.2.1 Prinsipal-agent teori                 | 10        |
| 3.2.2 Hvorfor oppstår opportuniste          | 11        |
| 3.3 Kunnskap                                | 12        |
| 3.3.1 Taus og eksplisitt kunnskap           | 13        |
| 3.3.2 Asymmetrisk informasjon               | 13        |
| 3.4 Tillit                                  | 14        |
| 3.4.1 Tillit basert på avskrekking          | 15        |
| 3.4.2 Kunnskapsbasert tillit                | 16        |
| 3.4.3 Identifikasjonsbasert tillit          | 17        |
| 3.5 Vennskap                                | 17        |
| 3.5.1 Aristoteles tre vennskapstyper        | 18        |
| 3.5.2 Hva inneholder et vennskap            | 18        |
| 3.5.3 Vennskap på jobb                      | 18        |
| <b>DEL III</b>                              | <b>21</b> |
| <b>4.0 Metode</b>                           | <b>21</b> |
| 4.1 Hva er metode                           | 22        |
| 4.2 Problemstilling                         | 22        |
| 4.2.1 Klar eller uklar                      | 23        |
| 4.2.2 Kausal eller deskriptiv               | 24        |
| 4.2.3 Generalisering eller ikke             | 25        |
| 4.2.4 Hypoteser og kausalmekanismer         | 26        |
| 4.3 Undersøkellesdesign                     | 27        |
| 4.3.1 Valg av design                        | 28        |
| 4.3.2 Krav til kausalitet                   | 28        |
| 4.4 Datainnsamling og datainnsamlingsmetode | 29        |
| 4.4.1 Utforming av spørreskjema             | 30        |
| 4.4.2 Målenivå på svaralternativene         | 32        |
| 4.4.3 Pre testing                           | 32        |
| 4.4.4 Innsamling av informasjon             | 33        |
| 4.5 Utvalg                                  | 33        |
| 4.6 Validitet og reliabilitet               | 35        |
| <b>5.0 Analyse</b>                          | <b>36</b> |
| 5.1 Univariat analyse                       | 36        |
| 5.2 Faktoranalyse                           | 39        |
| 5.2.1 Konvergent faktoranalyse              | 40        |
| 5.2.2 Divergent faktoranalyse               | 41        |
| 5.3 Reliabilitet                            | 42        |
| 5.4 Indeksering                             | 42        |

|   |           |
|---|-----------|
| 5.5 Korrelasjonsanalyse .....           | 43        |
| 5.6 Regresjonsanalyse.....              | 44        |
| <b>DEL IV .....</b>                     | <b>46</b> |
| <b>6.0 Resultater og drøfting .....</b> | <b>46</b> |
| 6.1 Hypoteser .....                     | 46        |
| 6.1.1 Hypotese 1 .....                  | 46        |
| 6.1.2 Hypotese 2 .....                  | 47        |
| 6.1.3 Hypotese 3 .....                  | 48        |
| 6.2 Kritikk til egen oppgave .....      | 49        |
| <b>7.0 Konklusjon .....</b>             | <b>50</b> |
| <b>8.0 Videre forskning.....</b>        | <b>50</b> |
| <b>9.0 Litteraturliste .....</b>        | <b>52</b> |

### **Vedlegg:**

- Vedlegg 1: Spørreskjema
- Vedlegg 2: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)
- Vedlegg 3: Svar på kunnskapsspørsmål
- Vedlegg 4: Faktoranalyse, Konvergent
- Vedlegg 5: Reliabilitetsanalyse
- Vedlegg 6: Korrelasjon
- Vedlegg 7: Regresjon
- Vedlegg 8: One Way Anova Test
- Vedlegg 9: Melding delt på facebook
- Vedlegg 10: Mail Statistisk Sentralbyrå populasjon
- Vedlegg 11: Vedlegg mail fra Statistisk Sentralbyrå 18-20 år sysselsatte

### **Tabeller:**

- 4.0 Populasjon
- 5.1 Univaratanalyse – våre respondenter
- 5.2 Kategorier kunnskap
- 5.3 Score på kunnskap grafisk
- 5.4 Factor Matrix – vennskap
- 5.5 Relabilitet - Crohnback`s Alfa
- 5.6 Indeksering
- 5.7 korrelasjon
- 5.8 Regresjon Coefficients
- 5.9 Regresjon Model Summary

### **Figurer:**

- 4.1 Oversiktsmodell over metodekapitlet vårt
- 4.2 Problemstilling, variabler, enheter og verdier
- 4.3 Kausalmodell
- 4.4 Hypoteser - positiv og negativ ladet
- 4.5 Spørsmål i spørreskjema og variabler

## DEL I

### 1.0 Innledning

Transaksjonskostnadsteorien definerer opportunistisme som «Self-interest seeking with guile» (Wathne og Heide 2000, 38). Med andre ord er opportunistisme en måte å oppføre seg løgnaktig for å få det som man vil. Teorien tar for seg opportunistisme mellom kjøper og selger. I økonomien lærer vi at tilbud og etterspørsel regulerer markedet. Likeså med arbeidsmarkedet er det tilbud og etterspørsel på arbeidskraft. Vi har derfor undersøkt opportunistisme i et arbeidsforhold. Nærmere sagt opportunistisk atferd fra nærmeste leder på arbeidstaker. Vi har undersøkt sammenhengen mellom variablene tillit, vennskap og kunnskap om arbeidsrett på variabelen opportunistisme.

I teorien går vi dypere inn på opportunistisme, kunnskap, tillit og vennskap for å forstå disse bedre. Metodedelen tar for seg problemstillingen, undersøkelsesdesign, valg av metode, datainnsamling og utvalg. Vi benytter et ekstensivt, kausalt tverrsnitt-design og kvantitativ metode. Vårt web-baserte spørreskjema ble delt gjennom sosiale medier, nærmere bestemt Facebook. Undersøkelsen analyserte vi i vår web baserte spørreundersøkelse. Vi analyserte så svarene våre i programmet SPSS. Vi starter først med å beskrive respondentene og hvordan de er fordelt. Videre sjekker vi at variablene våre har validitet og reliabilitet. Når vi sitter igjen med spørsmål som er innenfor kravet til både reliabilitet og validitet setter vi disse sammen til begreper. Videre sjekker vi korrelasjon, og bekrefter eller avkrefter hypotesene.

#### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Vi har hatt mange spennende fag i løpet av studietiden vår. Vi fikk en bredere forståelse for et arbeidsforhold gjennom faget “personalledelse”. Faget “arbeidsrett” ga oss en juridisk dypere forståelse for hvilke lover, regler og forpliktelser som finnes i et arbeidsforhold. Etter et dypere innblikk i forskjellige teorier fant vi begrepet opportunistisme. Dette begrepet fanget vår interesse, som ga utspring til vår problemstilling som har

komponenter av de aspekter vi ønsket å se et mer helhetlig bilde av.

Vi ønsker med denne oppgaven å fremstille gode nok resultater til å kunne gi en pekepinn på hvilke variabler som påvirker opportunistisme. Vi vil se om tillit, vennskap eller kunnskap om arbeidsrett kan utgjøre en forskjell i opportunistisk atferd fra nærmeste leder. Vi vet at vi ikke kan vise til data som er nok til å generalisere, men vi håper og tror vi får et grunnlag for spekulasjon. Vi vil også kunne gi en innsikt i hvordan et arbeidsforhold kan fungere i forhold til nivå av tillit, vennskap og kunnskap om arbeidsrett. Med bakgrunn i dette vil vi bruke teori og metode for å kunne skimte konturene av variablene koblet til opportunistisme. Håper at vår undersøkelse kan vekke interesse for videre forskning hos andre. Vi ønsker å videreformidle kunnskapen vi tilegner oss av denne oppgaven til andre, og spesielt til våre fremtidige arbeidsgiver.

## 2.0 Problemstilling

Når vi formulerte vår problemstilling var vi enig i at den belyser de områder i teorien vi ønsker. Vår problemstilling er:

*«Hvordan kan tillit, vennskap og kunnskap påvirke opportunistisk atferd fra arbeidstakerens nærmeste sjef?»*

### 2.1 Avgrensning

Opportunistisme er en atferd som er aktuelt å diskutere over flere områder. I henhold til ressursene vi har, avgrensner vi oppgaven til forhold mellom arbeidstaker og nærmeste leder i alderen 18 – 39 år. Vi avgrenset ytterligere til om et tillitsforhold eller vennskapsforhold mellom arbeidstaker og nærmeste leder påvirker grad av opportunistisk atferd fra sistnevnte. Det var også interessant å se på om kunnskap om arbeidsrettigheter kunne ha en påvirkning på opportunistisme. Vi bruker forskjellige kontrollvariabler for å se om det er noen andre sammenhenger til grad av opportunistisme.

## DEL II

### 3.0 Teori

Teorien vi gjennomgår er et grunnlag for denne oppgaven. Vi bygger metoden og analysen vår på teorien. Vi starter med å definere noen begreper som vi bruker i teksten. Videre starter vi med å gjøre rede for hva opportuniste er, og hvor begrepet kommer fra. Deretter går vi dypt inn i begrepet kunnskap hvor vi videre går inn på asymmetrisk informasjon. Vi går deretter inn på tillit, og tillitsforhold mellom arbeidstaker og nærmeste leder, før vi går inn på vennskap. I vennskapsdelen av teorien tar vi for oss hva vennskap er og hvilken betydning den har i et arbeidsforhold.

### 3.1 Begreper

For å gi leseren en bedre klarhet i vår problemstilling og helhetlige oppgave, har vi gjort noen begrepsavklaringer.

#### **Arbeidstaker og arbeidsgiver:**

Arbeidstaker er definert i Arbeidsmiljøloven av 2005 § 1-8 første ledd «Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» (Langfeldt 2015, 766).

Arbeidsgiver er definert i Arbeidsmiljøloven av 2005 § 1-8 andre ledd. «Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.» (Langfeldt 2015, 766).

**Fagforening:** «Med en «fagforening» menes en sammenslutning av arbeidstagere (eller arbeidstagerorganisasjoner) som har til formål å vareta arbeidstagerens interesser ovenfor deres arbeidsgivere, jf. Arbeidstvistloven §1 bokstav c)» (Skjønberg og Hognestad 2014, 53-54).



**Uorganisert og organisert:** Du er uorganisert om du ikke er medlem av en fagforening. Du er organisert når du er medlem av en fagforening.

**Arbeidsrett:** «Rettsområdet arbeidsrett består av de rettsreglene som regulerer rettsforhold mellom ulike parter i arbeidslivet» (Skjønberg og Hognestad 2014, 19).

**Atferd:** «Atferd, den totale personlige eller gruppemessige menneskelige oppførsel og uttrykksform som preges av det herskende kulturmønster på en bestemt til og bestemt sted» (Store medisinske leksikon 2009).

**Arbeidsforhold:** «Dette gjelder for det første rettsforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstager. Denne relasjonen består av to *individuelle* parter, og rettsforholdet mellom dem betegnes som et *arbeidsforhold*» (Skjønberg og Hognestad 2014, 19).

**Roller:** «Når vi bruker begrepet *rolle*, tenker vi populært på hvilken «hatt vi bærer», og mer faglig på summen av de forventninger som er rettet mot en rolleinnehaver» (Kaufmann og Kaufmann 2015, 342).

### 3.2 Hva er opportunistisme

For å forstå begrepet opportunistisme må vi vite hvor det stammer fra og hvilket område det har blitt studert mest i, nemlig transaksjonskostnadsteorien (heretter omtalt som TKT). Oliver E. Williamson var en av de som var med på å forme transaksjonsteori i boken «Markeds and hierarchies fra 1975 (Krokan 2013). TKT er enkelt sagt en transaksjon av goder eller service mellom kjøper og selger. Teorien har blitt forklart i flere områder av økonomien, men det den først og fremst gjør er å beskrive hvorfor bedrifter oppstår. TKT tar utgangspunkt i en friksjon i det økonomiske markedet (Jakobsen 1999). Mange av studiene som har blitt gjort på TKT har undersøkt den relasjonelle vekslingen internt i bedriftene og risikoene dette medbringer i transaksjoner (Wathne og Heide 2000, 36). Det er i denne sammenheng begrepet opportunistisme har blitt nevnt. Dette er fordi opportunistisk atferd har en innvirkning på transaksjonene som igjen har en påvirkning på kostnadene i en kjøper/ selger relasjon. I denne oppgaven tar vi utgangspunkt i opportunistisk atferd mellom arbeidstaker og nærmeste leder.

TKT definerer opportunistisme som «Self-interest seeking with guile» (Wathne og Heide 2000, 38). En av de første som snakket om opportunistisme var Oliver E. Williamson *The Economic Institutions of Capitalism* fra 1985, 47 (sitert i Wathne og Heide 2000, 38). Han beskriver guile som «Lying, Stealing, cheating, and calculated efforts to mislead, distort, disguise, obfuscate, or otherwise confuse». Med andre ord er opportunistisme en måte å handle på vegne av egen motivasjon og egeninteresse uten å tenke på hvordan dette kan påvirke andre (Kaufmann og Kaufmann 2009, 359).

Det er 2 måter å handle opportunistisk på, passivt og aktivt (Heide og Wathne 2000, 36-37). Passiv opportunistisme er indirekte handlinger som kan være å unngå å gjennomføre en avtale, eller å overdrive en problemstilling for å få ting som en vil eller å tilbakeholde informasjon (36). Aktiv opportunistisme er direkte handlinger som kan være å selge produkter til en tredjepart når det står i kontrakt at dette ikke skal gjøres. I sammenheng med vår undersøkelse kan det være å ansette noen som tar over arbeidsoppgaver eller timer som en annen ansatt egentlig skal ha.

### 3.2.1 Prinsipal-agent teori

For å forklare hvorfor opportunistisme kan oppstå i et arbeidsforhold vil vi gå nærmere inn på prinsipal-agent teori. Jensen og Meckling (1976) bruker denne teorien for å forklare forholdet mellom styret og ledelsen i en bedrift. Bergen m. fl. (1992, 1) skriver at denne teorien kan beskrive et arbeidsforhold. Prinsipalen er lederen i en organisasjon, og agenten er den ansatte. Leder gir da den ansatte oppgaver, og ansatte handler på vegne av leder. I følge Jensen og Meckling (1976, 5) vil det kunne oppstå problemer når to aktører samhandler fordi de ikke nødvendigvis ønsker å oppnå det samme eller har like mål. Eisenhardt (1989, 58) beskriver også en annen utfordring. I tillegg til forskjellige mål som nevnt over, kan de ha ulik holdning til risiko forbundet med arbeidsforholdet. For å redusere risikoen på for eksempel opportunistisk atferd, kan personene benytte kontrollsystemer for å kontrollere den andre parten (Eisenhardt (1989, 61). Dette støttes av Schoorman, Mayer og Davis (2007, 346). “Trust is the “willingness to take risk,” and the level of trust is an indication of the amount of risk that one is willing to take. Clearly, control systems are an alternate mechanism for dealing with risk in relationships (Schoorman, Mayer og Davis, 2007, 346). Eksempler på slike kontroll systemer er regler og belønningssystemer (Greve 1995, 161-162) Disse kontrollsystemene er for det meste kontrollert

av lederen. Det kan tenkes at det å være organisert kan være et kontrollsystem for arbeidstakeren.

### 3.2.2 Hvorfor oppstår opportunistisme

En dypere forståelse av hvorfor Opportunistisme oppstår har Wathne og Heide (2000, 42) forklart. Opportunistisme kan gjerne oppstå når den ene parten er sårbar eller “svakere” enn den andre parten i et relasjonelt forhold. Det er flere faktorer som gjør at man er mer sårbar enn den andre parten, men det er to former for sårbarhet som spesielt stikker seg ut (Wathne og Heide 2000, 42). “Specifically, we alluded to two different forms of vulnerability - namely, (1) information asymmetry regarding a party’s attributes or actions and (2) a lock in condition” (42). Asymmetrisk informasjon er noe vi skal se nærmere på senere, men generelt kan vi si at det er når en part har mindre kunnskap enn den andre part. Dette betyr at det er vanskelig for den med mindre kunnskap å oppdage opportunistisk atferd (42). Med andre ord kan man opptre opportunistisk uten å bli tatt i slik atferd, i hvert fall så lenge det foreligger asymmetrisk informasjon i det relasjonelle forholdet. Et eksempel på dette er om arbeidstaker har lav kunnskap om arbeidsrett og nærmeste leder benytter seg av dette til egen vinning. Arbeidstaker vet ikke at nærmeste leder opptrer opportunistisk fordi han/ hun mangler kunnskap om emnet.

En “lock in” betingelse derimot betyr at man er sårbar fordi den ene parten i et relasjonelt forhold ikke kan gå uten å risikere økonomisk tap (Wathne og Heide 2000, 42). I et arbeidsforhold er man gjerne avhengig av hverandre. Dermed kan man havne i en “lock in” sårbarhet. Se for deg at en arbeidstaker sin nærmeste leder opptrer opportunistisk. Arbeidstaker kan velge å forlate arbeidsforholdet, men risikerer å ikke få en jobb før oppsigelsestiden er gått ut. Lederen kan også opptre opportunistisk og velge å gi arbeidstaker en dårlig referanse, som kan gjøre det vanskelig for arbeidstaker å få en god jobb i senere tid. Vi kan også se på det andre veien. En leder vet at arbeidstaker opptrer opportunistisk, men arbeidstaker gjør en så god jobb på arbeidsplassen at dette vil føre til økonomisk tap om lederen sier opp arbeidstakeren.

### 3.3 Kunnskap

Før vi går dypere inn på hva asymmetrisk informasjon er, prøver vi å definere begrepet kunnskap. Definisjon av kunnskapsbegrepet har blitt drøftet og forsøkt definert av flere. Vi kan finne kunnskapsbegrepet så langt tilbake som til antikkens Hellas. Nonaka og Takeuchi (1995, 21) hevder at det meste av vestens filosofi har rot i Platon sin definisjon av kunnskap: "justified true belief". Denne definisjonen går ut på det faktum at vi tror vi vet noe med sikkerhet. Dette betyr ikke at vi vet den virkelige sannheten så lenge det kan være en mulighet at vi tar feil. Denne beskrivelsen er grunnen til at vestlig filosofi er skeptiske og streber etter å finne den fulle sannheten om kunnskap utover enhver tvil (Nonaka, og Takeuchi 1995, 21).

Læren om vår kunnskaps opprinnelse blir forklart i erkjennelsesteorien.

Erkjennelsesteorien deler seg i to grener, rasjonalisme og empirisme. Rasjonalisme sier forenklet sagt at menneske er tenkende og ikke et produkt av sanseopplevelser. På den andre siden har vi empirisme som hevder at den eneste kilde til kunnskap er sanseopplevelser (Nonaka, og Takeuchi 1995, 21-22). Platon var en av de første som ga innspill til rasjonalisme med sin Idèlære. Idèlæren er læren om at den fysiske verden vi sanser er en skygge av idèen. Det holder ikke bare å oppfatte for å ha ren viten, en må tenke og ressonere (Nonaka og Takeuchi 1995, 22). Videre kom Renè Descartes med sin teori om å aldri akseptere noe som ren sannhet bortsett fra den som tenker, derav den berømte frasen "I think, therefore i am" (23). Immanuel Kant satte sammen rasjonalismen og empirismen til en teori om at kunnskap kommer av både logisk tenking og sanseopplevelse (24).

For å gi en forståelse av kunnskapsbegrepet har vi tatt utgangspunkt i betraktningen til Newell, Robertson, Scarbrough og Swan (2002). De setter lys på at begrepet kunnskap er tvetydig og uklar, og mener at det er et godt utgangspunkt å se på forskjellen mellom informasjon og kunnskap (Newell m.fl 2002, 3). Greve (2003, 191) definerer informasjon slik: "Informasjon er det som forandrer eller forsterker en forståelse for et fenomen. Det blir ikke informasjon før det fører til en endring i oppfatninger. Vi kan si at data blir informasjon i det øyeblikket de fører til en reduksjon i gapet mellom ønsket kunnskap og tilgjengelig kunnskap. Det kalles også en reduksjon av usikkerhet". Med andre ord gir

informasjon en større forståelse for noe, som igjen blir kunnskap. Nonaka og Takeuchi (1995, 15) snakker om at informasjon blir tolket forskjellig av mennesker, avhengig av hvordan informasjonen blir gitt, og hvordan den blir mottatt. Dette synet blir delt av Newell, Robertson, Scarbrough og Swan som sier "It is also evident that information and knowledge are distinguishable and information, whilst heavily context-dependent, contributes to the creation of knowledge and vice versa" (Newell m.fl 2002, 3). Informasjon er altså avhengig av kunnskap, og kunnskap er avhengig av informasjon. Kunnskapsbegrepet har ingen allment anerkjent definisjon. Vi nøyer oss med å gi en forståelse av begrepet, som Filstad (2010) sier: «Vi må forstå kunnskapsbegrepets kompleksitet fremfor å forenkle det» (Filstad 2010, 96).

### 3.3.1 Taus og eksplisitt kunnskap

Nonaka og Takeuchi (1995, 8-12) skiller mellom taus og eksplisitt kunnskap. Taus kunnskap er allestedsnærværende. Det er den kognitive prosessen som du bruker i praksis, men ikke kan forklare. La oss si at noen ber deg om å forklare hvordan du girer til femte gir i en manuell bil. Du kan gjerne vise de det, men når du skal forklare det blir det litt mer vanskelig. Det er kunnskap som har blitt automatisk, så vi evner ikke å forklare den (Kaufmann og Kaufmann 2009, 204). Eksplisitt kunnskap på den andre siden er kunnskap som er lett å dele og forklare til andre og seg selv (204). Det kan for eksempel være kunnskap om arbeidsrett og hvilke rettigheter man har som ansatt.

### 3.3.2 Asymmetrisk informasjon

Evens Wurster (2000, 28) definerer asymmetrisk informasjon som "Differences in knowledge among people or companies that affect their bargain power". Det forklares videre at asymmetrien vil være størst der informasjonen er skjult eller mottaker ikke kan få tilgang til lik informasjon. I slike tilfeller kan personer utnytte et informasjonsovertak og opptre uetisk (Evans, Wurster, 1999, 29). I følge Evans og Wurster (1999, 29) vil det være situasjoner hvor begge parter har mangelfull oversikt over en type informasjon. Dette vil kunne svekke tilliten mellom aktørene, og samarbeidet kan ødelegges. I vår oppgave vil vi undersøke arbeidstakers kunnskap om rettigheter. I et arbeidsforhold kan det oppstå asymmetrisk informasjon om

arbeidsrett. Det kan tenkes at om arbeidstaker kan mindre om arbeidsrett enn nærmeste leder, kan lederen utnytte dette informasjonsovertaket. Med andre ord opptre opportunistisk. Informasjon om arbeidsrettigheter ligger tilgjengelig på internett, i lovbøker og man kan kontakte fagpersoner på området. Kunnskap om arbeidsrett er eksplisitt kunnskap og dermed lett å dele med andre. Dette gjør at informasjonen er tilgjengelig for alle som ønsker å søke det opp. En mulig kritikk til arbeidsmiljøloven er at den er uoversiktlig, komplisert og vanskelig å sette seg inn i. Dette støttes av Jostein Haugen: “Arbeidsmiljøloven er for komplisert og gjør at folk bryter loven. Det sier direktør for arbeidslivspolitikkk Jostein Haugen i NHO Reiseliv” (P4 Nyheter).

Greve (1995, 161) nevner asymmetrisk informasjon som et av problemene i et agent-prinsipal forhold. Når en person innehar mer informasjon enn den andre parten, vil den første personen kunne utnytte denne situasjonen til å ta avgjørelser som kun gagnar en selv. Når vi diskuterer asymmetrisk informasjon vil det være naturlig å nevne Georg Akerlof sitt eksempel på emnet. Akerlof (1970) forklarer utfordringen med asymmetrisk informasjon og bruker salg av bruktbiler som eksempel. Når den ene part har bedre oversikt over en type informasjon i forhandlingsituasjon vil han kunne utnytte dette. Dette vil kun være mulig om den andre parten har mangelfull informasjon. I eksemplet med bruktbiler vil det være vanskelig for kjøper å vite egenskapene til bilen han kjøper. Selger vil ha mer oversikt over egenskapene, men kan velge å holde tilbake noe av denne informasjonen om det gagnar han selv (Akerlof, 1970). I forbindelse med vår oppgave vil dette kunne innebære at kun en av partene i et arbeidsforhold har gode kunnskaper om arbeidsrettigheter. Her kan vi se et tilfelle av at den ene parten er svakere enn den andre på grunn av manglende kunnskap. Som nevnt tidligere er en svakere part en grunnene til at det kan oppstå opportunistisme. Det kan derfor være en risiko for arbeidstaker å bli utsatt for opportunistisk atferd dersom han/hun har mindre kunnskap om arbeidsrett enn nærmeste leder.

### 3.4 Tillit

Tillit er drøftet over flere fagdisipliner av flere forskere. Det er et begrep som kan settes sammen med andre begreper for å prøve forstå de bedre. Flere definisjonene av tillit ser ut til å gå ut ifra Schoorman, Mayer og Davis (2007, 347) sin definisjon: «Willingness to be vulnerable to another party» (Rousseau m.fl 1998, 394). I et relasjonelt forhold er det snakk

om at den som stoler på en annen gjør seg sårbar ovenfor den en stoler på. Kaufmann og Kaufmann (2009) definerer tillit som «Vi kan si at tillit er en positiv forventning om at en annen person gjennom ord, handlinger og beslutninger ikke vil handle rent opportunistisk.» (Kaufmann og Kaufmann 2009, 359). Robbins, Judge og Campbell (2010) har en lignende definisjon som lyder; «A positive expectation that another will not act oppotunistically.» (Robbins, Judge og Campbell 2010, 349). Her er det trukket linjer mellom tillit og opportunistisme. Det kan tilsynelatende se ut som at fravær av opportunistisk atferd fra en part automatisk vil lede til tillit i et relasjonelt forhold. Dette er en forventning, ikke en sannhet. Om en sjef bestemmer seg for å dra fordel av en ansatt sin manglende kunnskap om arbeidsrett, har han opptrådt opportunistisk. Den ansatte kan være uvitende om dette, da manglende kunnskap kan føre til at man går med skylapper. «... you can't address problems if you dont know about them» (Pfeffer 2010, 192). Derfor kan et tillitsforhold fortsatt være tilstede da det er forventet at sjefen ikke opptrer opportunistisk. Det betyr ikke nødvendigvis at dette er tilfellet.

Nå forstår vi begrepet tillit på en bedre, men overflatisk måte. For å forstå tillit bedre har vi funnet ut at det er tre typer tillitsrelasjoner i organisasjoner: Tillit basert på «avskrekking», kunnskapsbasert tillit og identifikasjonsbasert tillit.

### 3.4.1 Tillit basert på avskrekking

Denne typen tillit er den som er mest følsom. Tillit basert på «avskrekking» er med andre ord tillit basert på frykten for sanksjoner/ hevn eller straff om tilliten blir brutt (Robbins, Judge og Campbell 2010, 351). Med andre ord vil tanken på at den andre i et tillitsforhold kan straffe deg for dine handlinger gjøre at du gjør det du kan for å ikke bryte tilliten. Tillit basert på «avskrekking» kan bare fungere om det er faktiske forhold som gjør det klart at det blir konsekvenser om tilliten blir brutt (Robbins, Judge og Campbell 2010, 351). Konsekvensen av et tillitsbrudd må være så avskrekkende at man ikke ønsker å opptre i den retningen.

Et eksempel er om du som nyansatt stoler på din sjef. Som nyansatt har du lite informasjon om sjefen som gjør at du kan stole på han/ henne, men du må allikevel ha tillit til sjefen basert på autoritet og sjefens råderett over negative sanksjoner (Kaufmann og Kaufmann 2009, 360). Som den “svakere” part i dette tillitsforholdet, kan nærmeste leder opptre opportunistisk. Som

nevnt før sitter man her i en “lock in” situasjon hvor man ikke kommer ut av forholdet uten konsekvenser (Wathne og Heide 2000, 42). I et ansatt- sjefsforhold kan det være i den ansattes beste interesse å ikke bryte tilliten til sjefen, da sjefen kan bety mye for den ansattes fremtid i bedriften, og likeså for karriereutviklingen i tiden etter arbeidsforholdet. Det kan også tenkes at det er i sjefens beste interesse at han/ hun ikke bryter tilliten til den ansatte, da dette kan bety sanksjoner for sjefens stilling eller fremtid i og etter bedriften. I et ansatt- sjefsforhold er det implisitt at brudd på tillit har negative sanksjoner. I et vanlig relasjonelt forhold må det derfor gjøres klart at negative sanksjoner vil bli gjennomført om tilliten blir brutt (Robbins, Judge og Campbell 2010, 351).

### 3.4.2 Kunnskapsbasert tillit

«De fleste tillitsforhold i arbeidslivet er av typen *kunnskapsbaserte*» (Kaufmann og Kaufmann 2009, 360). I motsetning til tillit basert på «avskrekking» er kunnskapsbasert tillit basert på informasjon som er samlet over tid. Kaufmann og Kaufmann definerer kunnskapsbasert tillit slik: «Det dreier seg om din egen personlige erfaring med personer og det du har hørt om andre personer, og i hvilken grad du stoler på de personene som gir deg informasjon om andre» (Kaufmann og Kaufmann 2009, 360). Tilliten er basert på at du har god informasjon om vedkommende, og at denne informasjonen kan hjelpe deg til å resonere deg frem til hvordan personen kommer til å handle (Robbins, Judge og Campbell 2010, 351). I den grad du kan forutse hvordan personen kommer til å handle, handler det også om at du kan forutse om personen kommer til å opptre på en måte som bryter tilliten, altså opportunistisk (Robbins, Judge og Campbell 2010, 351). Den graden av tillit du har til en person er avgjort av interaksjon du har med vedkommende og andre som kan hjelpe deg ved å dele informasjon. Robbins, Judge og Campbell nevner også at et tillitsbrudd ved dette nivået av tillit, ikke nødvendigvis bryter forholdet mellom partene. På grunn av historien og informasjonen du har samlet over tid med den andre parten, kan du bruke det til å forstå, akseptere og tilgi personen (Robbins, Judge og Campbell 2010, 352). I denne fasen av et tillitsforhold kan det i et arbeidstaker- og sjefs- forhold fortsatt være en svakere part basert på asymmetrisk kunnskap (Wathne og Heide 2000, 42). Opportunistisk atferd kan fremdeles være tilstede, men den kan være skjult, eller bli tilgitt. Hadde tillitsbruddet skjedd på forutgående nivå, tillit basert på «avskrekking», kunne dette vært grunnlag for en oppløsning av tillitsforholdet mellom partene.



### 3.4.3 Identifikasjonsbasert tillit

Dette er den høyeste formen for tillit. For å oppnå dette må det være en følelsesmessig forbindelse mellom partene i tillitsforholdet (Robbins, Judge og Campbell 2010, 352). «Personer i et slikt tillitsforhold vil stille opp for hverandre, ofte i vanskelige situasjoner, og handle som agenter for hverandre» (Kaufmann og Kaufmann 2009, 360). Dette er et forhold hvor det eksisterer ubetvilt lojalitet mellom partene (Robbins, Judge og Campbell 2010, 352). Forholdet har vokst fra kunnskapsbasert tillit, til en tillit som oppstår når man vet hva den andre vil uten at man trenger å spørre.

Robbins, Judge og Campbell (2010, 352) bruker et langt og lykkelig ekteskap som eksempel på dette nivået. Man er så kjent med hverandres behov og ønsker at man opptrer på en måte som forstår og verdsetter disse. Når det skjer noe positivt for den ene parten i tillitsforholdet, oppleves dette positivt for den andre også. Kaufmann og Kaufmann (2009, 360) sier «Det er denne formen for tillit som ledere ideelt tilstreber i teamarbeid». Dette hevdes også av Robbins, Judge og Campbell (2010, 352), som legger til at de fleste organisasjoner har brutt identifikasjonsforholdet sitt med langtids ansatte på grunn av løfter som ikke har blitt overholdt. Dermed ligger de på et Kunnskapsbasert tillitsforhold.

### 3.5 Vennskap

I vår oppgave ønsker vi å undersøke om et vennskap mellom den ansatte og sin nærmeste sjef vil kunne få negative konsekvenser for den ansatte. Berman, West og Richter (2002, 226) definerer vennskap på arbeidsplassen som: ”Workplace friendships are defined as nonexclusive workplace relations that involve mutual trust, commitment, reciprocal liking and shared interests or values”. Vi tar utgangspunkt i denne definisjonen, men ønsker allikevel å gå nærmere inn på hva vennskap er. Vi vil presentere Aristoteles sine tre vennskapstyper og gå inn på hva et vennskap inneholder før vi diskuterer vennskap på jobb.

### 3.5.1 Aristoteles tre vennskapstyper

Aristoteles, *The Nicomachen Ethics*, fra 1976 (sitert i Doyle og Smith 2002) deler vennskap i tre kategorier. Disse er nyttevennskap, lystvennskap og det gode vennskap. I følge Aristoteles inneholder disse vennskapene følgende; Først tar vi for oss nyttevennskapet. Det er basert på å oppnå noe i form av nytte eller få en ønsket oppnåelse ut av vennskapet. Når det ikke lenger er mulig å oppnå en form for nytte, vil vennskapet avsluttes. Ved lystvennskap ønsker man å oppnå glede for seg selv, og ikke nødvendigvis for den andre parten i vennskapet. Vennskapet er basert på gode følelser for sin egen del. Når de gode følelsene forsvinner, forsvinner vennskapet. Den siste typen er definert som det gode vennskap. Her er fokuset på gjensidige gode følelser, og man ønsker hverandre godt. Vennskapet eksisterer fordi det er gjensidig, og ikke grunnet noe form for ønsket måloppnåelse.

### 3.5.2 Hva inneholder et vennskap

Vennskap er abstrakt og det kan være vanskelig å si om en relasjon er et vennskap (Boyd og Taylor, 1998, 2). Allikevel nevner Boyd og Taylor (1998, 2) fire momenter som kan definere en relasjon som et vennskap. For det første er det en felles avhengighet mellom partene, og man må kunne påvirke hverandre. For det andre må personene samarbeide over en lengre periode. Det tredje er at det må være en form for frivillighet. Fjerde og siste moment er at vennskap er bygget på følelser. Det bygger på tillit, støtte og er dekket av emosjoner.

### 3.5.3 Vennskap på jobb

I følge Montgomery (2006, 93) kan vennskap på jobben deles inn i to typer. Den første typen defineres som et forretningsforhold og den andre er et venneforhold. Han påpeker videre at det er forbundet forskjellige regler og forventet oppførsel ved disse relasjonstypene. Forretningsforholdene vil i større grad søke økonomisk vinning, mens ”vennen” søker samspill.

Vi vil nevne et moment fra studien til Kjenslie og Kringlebottens *Handelshøyskolen BI*, fra 2008 (sitert i Biong og Wathne 2009) ”Studien omhandler bedrifters kjøp av finansielle

investeringer og viser en lineær sammenheng mellom opplevd vennskap mellom kunden og finansinstitusjonens kontaktperson og inntrykket av at leverandøren holdt tilbake informasjon om risikoen ved investeringen. Det vil si, desto nærmere opplevd vennskap (tettere personlig bånd), desto mer opplever man å ha blitt lurt”. I forbindelse med vår oppgave kan dette bety at desto nærmere opplevd vennskap fra arbeidstaker til nærmeste leder, desto mer kan man oppleve opportunistisk atferd fra sistnevnte.

Fra artikkelen til Heide og Watne (2006) tolker jeg at det eksisterer forskjellige roller i et forretningsforhold, og det vil kunne oppstå situasjoner hvor disse ikke samsvarer. Slike situasjoner kan være ødeleggende for forholdet. Dette støttes av Heide og Watne *Journal of Marketing*, fra 2006 (sitert i Biong og Wathne 2009) ”Venner skal per definisjon ikke lure hverandre, snarere tvert imot. Et svar kan være at partene har ulike oppfatninger og forventninger til sine roller”. Det kan tenkes at arbeidstaker og nærmeste leder har forskjellig oppfatning av vennskapet og demmes roller. I et slikt tilfelle kan lederen opptre opportunistisk. Altså arbeidstakeren kan bli lurt om personen oppfatter forholdet annerledes enn sin nærmeste sjef. Det er en rollefordeling mellom leder og ansatt. På bakgrunn av dette vil vi nevne noen momenter ved rollefordelingen mellom leder og ansatt. I følge Schoorman, Mayer og Davis (2007, 351) kan den hierarkiske forskjellen mellom ansatt og leder kunne skape et maktskille, dette kan blant annet påvirke personens tilgang til informasjon og hvordan tilliten etableres i forholdet. Hvor mye tillit aktørene har til hverandre, kan være avgjørende for hvilken risiko de er villige til å ta. Leder og ansatt vil dermed kunne ha forskjellig risikotoleranse (Schoorman, Mayer og Davis 2007, 346). Dette kan ses i sammenheng med maktbalansen i relasjonen. Aktøren med størst maktposisjon i relasjonen kan ofte kunne tolerere mer risiko. Dermed vil disse personene oftere kunne ta risikofylte avgjørelser (Schoorman, Mayer og Davis, 2007, 351). I et arbeidsforhold kan det tenkes at leder har mer makt ettersom leder betaler lønn, og delegerer arbeidsoppgaver til den ansatte. Dette kan være med på å forklare at arbeidsgiver kan være mer tilbøyelig til å ta risiko, og kunne opptre opportunistisk. Likevel vil arbeidsgiver være begrenset av lover og eventuelle tariffavtaler hvis arbeidstaker er organisert. Vi vil dermed undersøke om våre respondenter som føler de er venn med sjefen har opplevd opportunistisk atferd fra sjefen.

Når mennesker arbeider sammen kan det oppstå tillit, delte verdier og man tar beslutninger som gagnar hverandre (Berman, West, Richter, 2002, 2). I en undersøkelse gjort av Berman, West, Richter (2002, 226) kom det frem at lederne i bedriften så positivt på bedriftsvennskap.

De følte at vennskap mellom ansatte reduserte stress, og bedret kommunikasjonen i bedriften. De mente også at vennskap på arbeidsplassen ville kunne medføre at arbeidet ble utført på en mer hensiktsmessig måte (Berman, West, Richter, 2002, 226). Vennskap på jobb kan også ha sine ulemper. Berman, West og Richter (2002, 219) nevner flere risikoer forbundet med slike vennskap. Dette kan innebære minsket lojalitet, økende fare for uenigheter og situasjoner hvor personer kan bli favorisert. Videre nevnes det at personer med høy tillit til hverandre kan dele informasjon eller betro seg til hverandre. Er man for godtroende vil det kunne oppstå situasjoner hvor betroelsene kan bli brukt mot aktørene ved et senere tidspunkt (Berman, West, Richter, 2002, 219). Boyd og Taylor (1998) gir følgende eksempel: "Traditional wisdom generally supports the point of view that leader-follower relationships should necessarily remain at a formal, professional level. Common sense suggests that becoming too close, friendly, or informal with subordinates may leave a manager open to subordinate manipulation and cries of unfair treatment and favoritism" (Boyd, Taylor, 1998, 9).

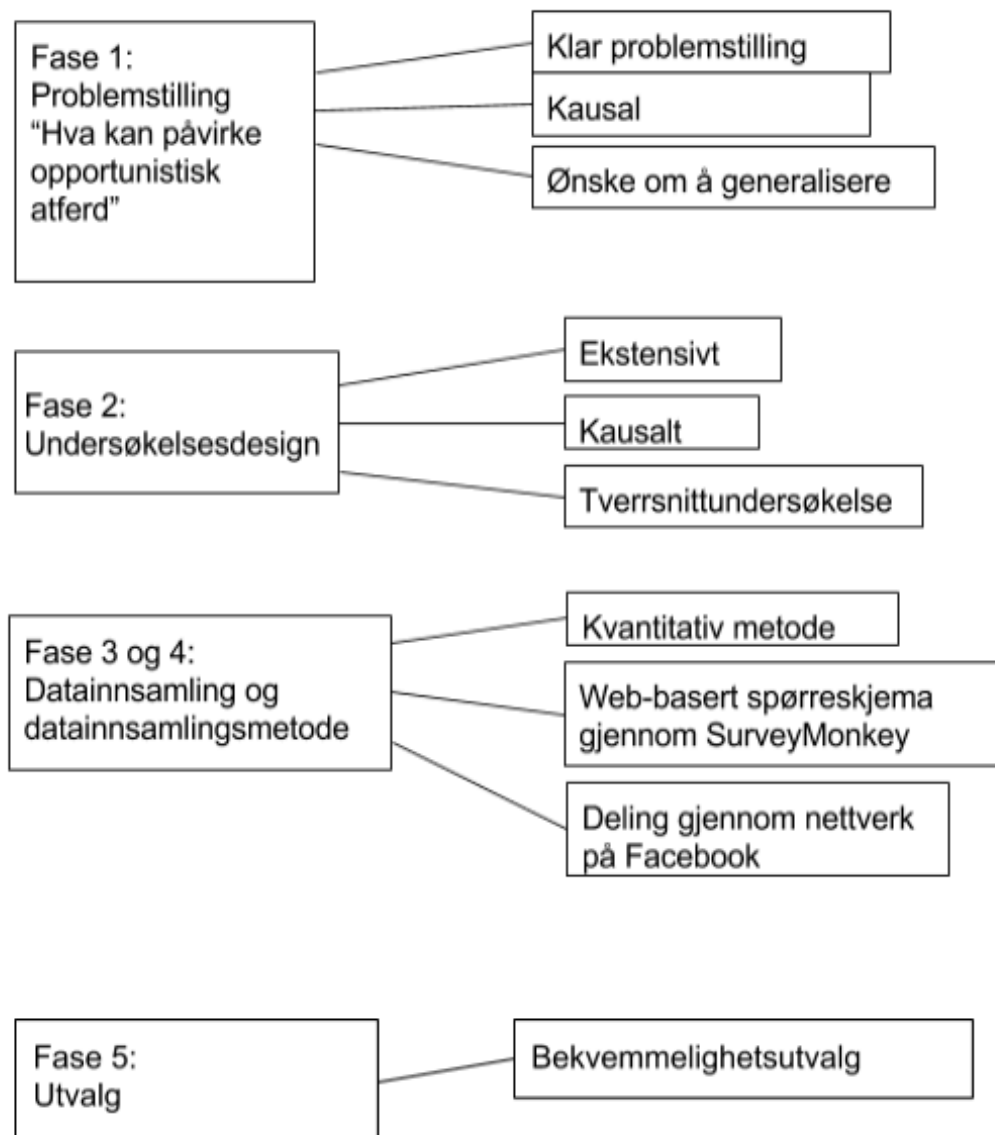
Berman, West og Richter (2002, 227) råder personer til å gå inn i vennskap som er "casual". De beskriver at ved slike vennskap kan man kunne få fordelene som et vennskap kan gi, men i tillegg unngå noen av fellene. Slike vennskap krever mindre arbeid og partene har mindre forventninger til hva vennskapet skal inneholde. De påpeker at det burde være skille mellom vennskap med personer vi samarbeider med i forretningssaker, og private vennskap.

## DEL III

### 4.0 Metode

I dette kapittelet vil vi ta for oss metodiske valg gjort for denne oppgaven. Valgene vi har gjort er tatt med utgangspunkt i problemstillingen, samt at vi har tatt hensyn til vår begrensede tid og ressurser. Vi vil redegjøre for problemstilling, undersøkelsesopplegg, valg av metode, datainnsamling, utvalg, reliabilitet og validitet.

**Figur 4.1 - oversiktsmodell over metodekapitlet vårt**



Veldig kort oppsummert bruker denne oppgaven kvantitativ metode, vi har en kausal problemstilling og det benyttes tverrsnittundersøkelse gjennom spørreskjema. Vi når ut til respondenter gjennom sosiale medier og benytter et web-basert spørreskjema, nærmere bestemt Survey Monkey. Flere nøkkelord som beskriver dette kapitlet er oppsummert i den selvlagde illustrasjonen over. Illustrasjonen (figur 4.1) har vi delt inn i faser på samme måte som Jacobsen (2015, 68) og lagt til egne elementer som gir et overblikk over vår metodiske fremgangsmåte og valg vi har gjort. Fase 6 til 8 er analyse av dataene, konklusjon og tolkning av resultater, som kommer etter metode kapitlet.

#### 4.1 Hva er metode

En metode er en fremgangsmåte for å samle inn empiri (Jacobsen, 2015, 21). Johannessen, Tufto og Christoffersen (2010, 29) skriver at en metode brukes for å følge en bestemt vei mot et mål. Vi har våre antakelser om virkeligheten. Læren om metode dreier seg blant annet om fremgangsmåten for å undersøke, så langt det er mulig, om disse antakelsene stemmer eller ikke. Viktige stikkord i denne fremgangsmåten er systematikk, grundighet og åpenhet. Måten vi går frem på dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data, som er en viktig del av empirisk forskning.

“Metoden tvinger oss til å gå gjennom spesielle faser når vi gjennomfører en undersøkelse. I hver av disse fasene skal metoden hjelpe oss til på en systematisk måte å stille kritiske spørsmål til valg som gjøres, og hvilke konsekvenser disse valgene kan ha” (Jacobsen, 2015, 17). Dette illustrerer systematikk, grundighet og åpenhet i måten man går frem på som nevnt over.

#### 4.2 Problemstilling

Problemstillingen bestemmer hva slags metode vi bør bruke for å samle empiri og hvilket undersøkelsesopplegg som bør brukes (Jacobsen, 2015, 78).

Vår problemstilling er som tidligere nevnt: “Hvordan kan tillit, vennskap og kunnskap påvirke opportunistisk atferd fra arbeidstakerens nærmeste sjef?”

Jacobsen (2015, 78-87) skriver om tre dimensjoner som kan benyttes til å analysere problemstillinger. Disse er som følger;

- klar eller uklar problemstilling
- kausal eller deskriptiv problemstilling
- ønsker vi å generalisere eller ikke

Vi vil ta utgangspunkt i disse tre dimensjonene for å analysere vår egen problemstilling.

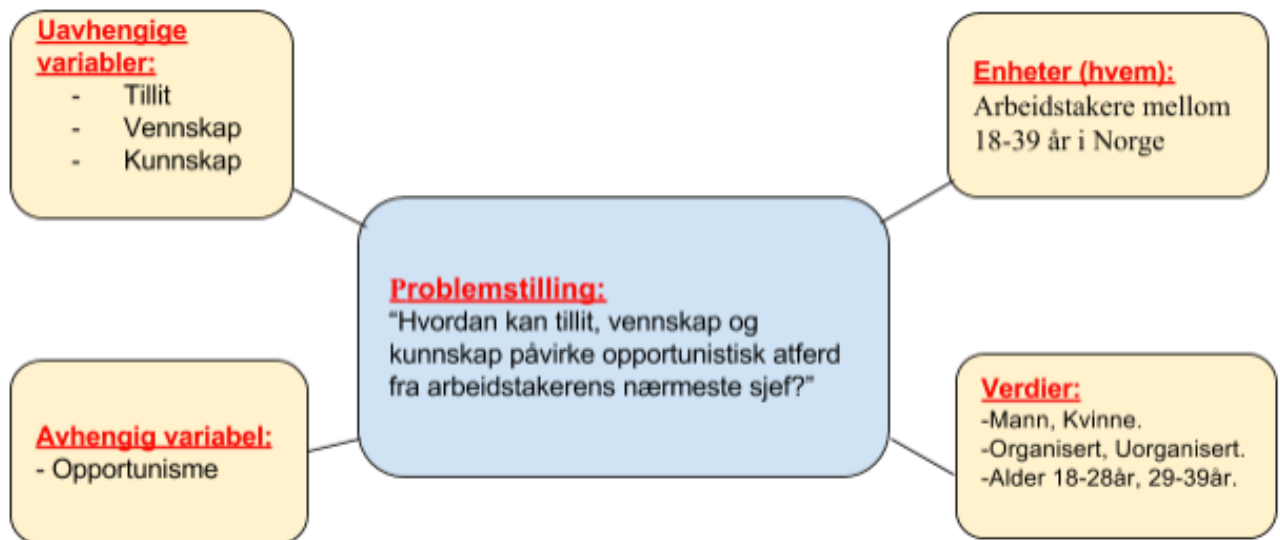
#### 4.2.1 Klar eller uklar

Det sentrale vedrørende om en problemstilling er klar eller uklar, er hvorvidt den kan konkretiseres. Dette forutsetter kunnskap om et fenomen.

En uklar problemstilling bærer preg av et åpent spørsmål. Det vil si at man ikke vet helt hva man skal spørre om. Dette er en utforskende, også kalt eksplorerende, problemstilling. Her mangler man kunnskap om fenomenet på forhånd. En klar problemstilling har godt definerte variabler, enheter og verdier. Her tar man også utgangspunkt i en gjennomarbeidet teori, og har derfor kunnskap på forhånd. Ettersom dette gir en klar problemstilling er det også enkelt å sette opp klare hypoteser (Jacobsen, 2015, 79-80).

Vi har en klar problemstilling i vår oppgave. De uavhengige variablene er tillit, vennskap og kunnskap. Den avhengige variabelen er opportunistisme. Enhetene, eller hvem vi ønsker å undersøke, er arbeidstakere mellom 18 og 39 år i Norge. Enhetene har ulike verdier, noe som vi koder inn i dataprogrammet SPSS senere i denne oppgaven. Eksempler på noen verdier vi har med er inndeling av kjønn, alder og om vedkommende er organisert eller ikke. Vi har oppsummert dette i en illustrasjon under (Figur 4.2).

**Figur 4.2 - Problemstilling, variabler, enheter og verdier**



#### 4.2.2 Kausal eller deskriptiv

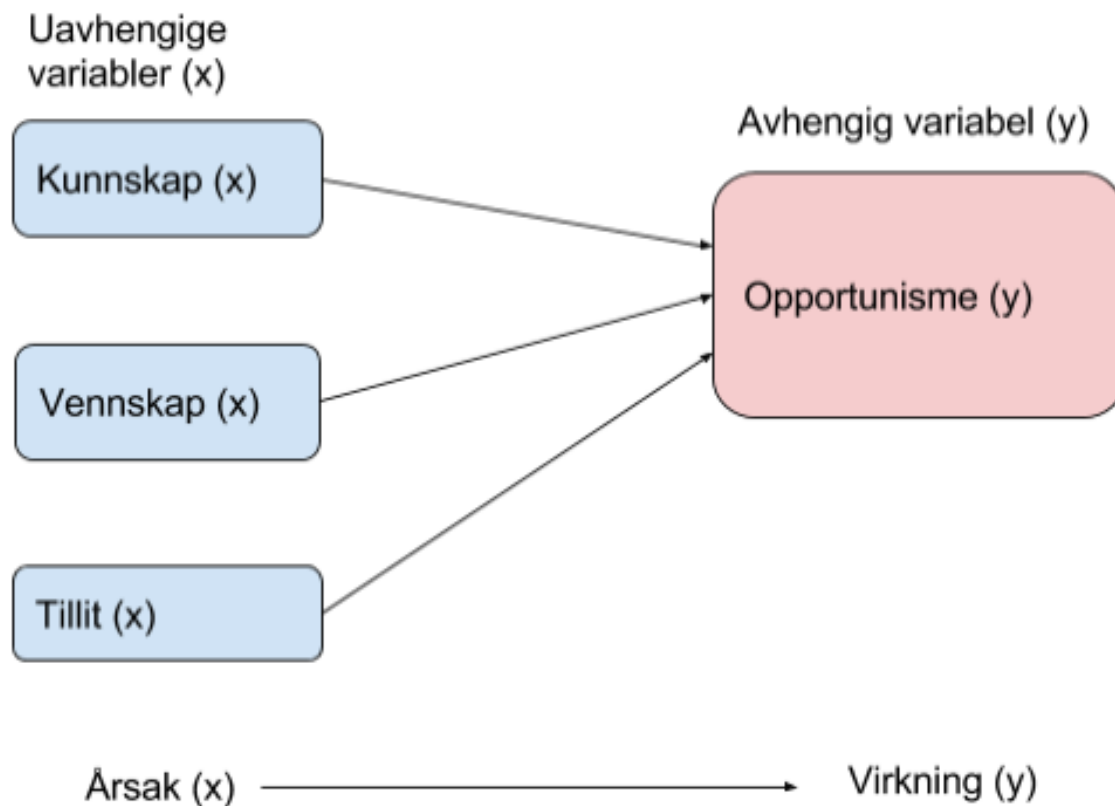
Den andre dimensjonen er hvor vidt problemstillingen er kausal eller deskriptiv. En deskriptiv, også kalt beskrivende, problemstilling beskriver likheter og forskjeller på et gitt tidspunkt. En deskriptiv problemstilling tar sikte på å beskrive følgende fire trekk ved problemstillingen; Innhold, omfang og hyppighet, variasjon og utvikling over tid (Jacobsen, 2015, 81-83).

En kausal problemstilling er forklarende. Det vil si at den fokuserer på å finne årsakssammenhenger. Her letes det altså etter sammenhenger mellom fenomener som skal forklare årsak og virkning (Jacobsen, 2015, 83). Det er ikke et veldig sterkt skille mellom kausale og deskriptive problemstillinger, ettersom vi må beskrive for å forklare en årsakssammenheng (Jacobsen, 2015, 82).

Vi ønsker å finne hvordan variabler står i forhold til hverandre i vår problemstilling, derfor benytter vi en kausal problemstilling. Den avhengige variabelen er opportunisme og de uavhengige variablene er kunnskap, vennskap og tillit. De sistnevnte variablene er årsak (x) og den avhengige variabelen opportunisme er virkningen (y). Under har vi oppsummert dette i en egenlaget illustrasjon (figur 4.3) for å gi en bedre oversikt.



**Figur 4.3 - Kausalmodell**



#### 4.2.3 Generalisering eller ikke

Denne dimensjonen vil si om man ønsker å generalisere eller ikke. Generalisering vil si at et funn gjelder for alle, selv om studiet kun er basert på noen få mennesker. Sentrale begreper her er populasjon og utvalg. Populasjon er alle undersøkelsesenheterne vi vil si noe om, som er avgrenset innenfor en kontekst. Et utvalg er en mindre gruppe av populasjonen (Jacobsen, 2015, 86-87).

Jacobsen (2015, 87) skriver om problemer som oppstår når vi ønsker å uttale oss om store populasjoner. Det er ekstremt kostbart og tidkrevende å undersøke en hel populasjon, derfor velger vi å foreta et utvalg av enheter fra populasjonen på en bestemt måte. Vi vil beskrive og utdype nærmere populasjon og utvalg under overskriften "Utvalg" litt senere i oppgaven.

Det skilles mellom et ekstensivt og et intensivt undersøkelsesopplegg. Førstnevnte blir mange enheter undersøkt med få variabler. Her er det også et ønske om å generalisere. Et intensivt undersøkelsesopplegg derimot, så er generalisering mindre viktig og det fokuseres på færre enheter, men med mange variabler. Hensikten med et ekstensivt undersøkelsesopplegg er ofte å få frem hvor vanlig eller uvanlig et fenomen er, noe vi ønsker å belyse gjennom problemstillingen vår. Med andre ord så ønsker vi å generalisere i vår oppgave. En fordel med et ekstensivt opplegg er at det gir et godt grunnlag for statistisk generalisering. På den andre siden så mister man lett nyanser og respondentene kan føle undersøkelsen som “virkelighetsfjern” (Jacobsen, 2015, 87, 91).

#### 4.2.4 Hypoteser og kausalmekanismer

Ettersom vi har en klar problemstilling så har vi utarbeidet tre hypoteser. En hypotese er en påstand om hva vi kommer til å finne ut (Jacobsen, 2015, 83). I denne oppgaven vil vi med andre ord teste om våre påstander stemmer eller ikke. Tilhørende hver enkelt hypotese har vi også en kausalmekanisme. En kausalmekanisme er en forklaring som beskriver hvorfor det er slik hypotesen indikerer (Jacobsen, 2015, 86).

Våre hypoteser (H) med tilhørende kausalmekanismer (K) er som følger:

H1: Høy grad av kunnskap hos arbeidstaker om arbeidsrett gir lavere tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra leder.

K1: Arbeidstaker vet hvilke rettigheter han har.

H2: Høy grad av tillit til nærmeste leder gir lavere tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder.

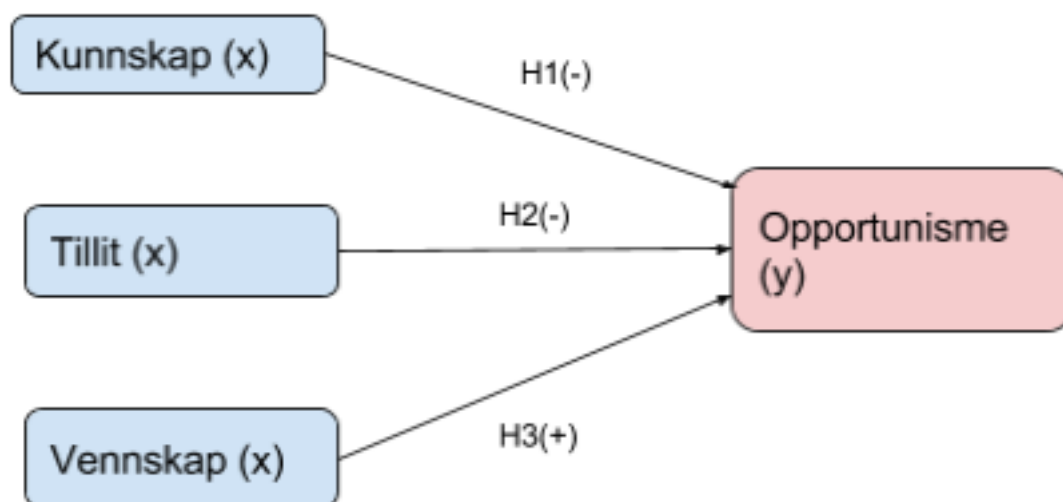
K2: Brudd på tillitsforhold har negative konsekvenser.

H3: Høy grad av vennskap mellom nærmeste leder og arbeidstaker gir høyere tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder.

K3: Leder og ansatt har forskjellig oppfattelse av relasjonen og det eksisterer et maktskille mellom partene grunnet den hierarkiske oppbyggingen.

Vi har utarbeidet en egen illustrasjon under (figur 4.4) som viser sammenhengen mellom våre nevnte hypoteser, de uavhengige variablene (x) og den avhengige variabelen (y). Hypotese nummer 1 (H1) handler om kunnskap og er derfor plassert mellom variablene kunnskap og opportunistisme. Vi har i tillegg plassert et pluss eller minus-tegn bak hver hypotese. Dette har vi hentet inspirasjon fra Mysen, Svensson og Payan (2010, 444, Figure 2) sin modell. Etter vår forståelse betyr dette at hypotesene er henholdsvis positivt eller negativt ladet. For eksempel så er H1 negativt ladet fordi; **høy** grad kunnskap hos arbeidstaker om arbeidsrett gir **lavere** tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra leder. Motsatt er H3 positivt ladet fordi; **Høy** grad av vennskap mellom nærmeste leder og arbeidstaker gir **høyere** tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder.

**Figur 4.4 Hypoteser - positiv og negativ ladet**



### 4.3 Undersøkellesdesign

Undersøkellesdesign, også kalt forskningsdesign, er hvordan vi ut i fra problemstillingen kan gjennomføre undersøkelsen fra start til slutt (Johannessen, Tuft og Christoffersen, 2010, 73). Det er flere spørsmål vi må svare på før vi velger undersøkellesdesign. Tidsdimensjonen er et viktig kriterie, om vi har et utvalg eller om det skal gjennomføres en form for eksperiment, og til slutt om vi skal samle inn harde eller myke data (Johannessen, Tuft og Christoffersen, 2010, 74).

### 4.3.1 Valg av design

Vi har en problemstilling som fører til et kausalt design. Det er også nevnt at vi har et ekstensivt undersøkelsesopplegg (under overskriften “Generalisering eller ikke”). Innenfor dette har vi valgt å benytte tverrsnittundersøkelser for denne oppgaven. En tverrsnittundersøkelse gir et øyeblikksbilde av studien vår (Johannessen, Tuft og Christoffersen, 2010, 74). “Den typiske tverrsnittsundersøkelsen er en spørreundersøkelse basert på et stort, representativt utvalg utført i et begrenset tidsrom der hver respondent spørres bare én gang” (Ringdal, 2013, 147). Vi vil gå for nettopp en slik “typisk tverrsnittsundersøkelse” der vi vil benytte et web-basert spørreskjema.

Det er både fordeler og ulemper med å benytte seg av tverrsnittundersøkelser. Fordelen er at det gir oss et øyeblikksbilde, noe som passer vår oppgave. Ettersom vi har begrenset med tid og ressurser, så vil det være en fordel å benytte seg av et tverrsnitt-design da den er mindre krevende med tanke på dette. Jacobsen (2015, 109) kaller tverrsnittdesignet for et kostnadseffektivt undersøkelsesopplegg.

En ulempe ved bruk av tverrsnittundersøkelser er at det bare tilfredsstillt ett av de tre kausalitetskravene (samvariasjon) vi vil utdype under. Isolasjonskravet er delvis tilfredsstillt (Jacobsen, 2015, 109). Vi kan heller ikke uttale oss om årsakssammenhenger over tid, men det er heller ikke relevant for vår oppgave.

### 4.3.2 Krav til kausalitet

Hvis man skal uttale seg med en viss sikkerhet om årsakssammenheng, så er det tre krav til kausalitet som må være oppfylt. Disse er:

1. Krav om samvariasjon
2. Rekkefølge i tid
3. Isolasjonskrav

Illari og Russo (2014) skriver om disse tre kravene som må tilfredsstilltes (sitert i Jacobsen, 2015, 93-95). Det første kravet betyr at to fenomener må korrelere, eller samvariere. For eksempel at graden av tillit mellom arbeidstaker og nærmeste sjef samvarierer med grad av opportunistisk atferd fra sistnevnte. Det andre kravet som må være oppfylt er at årsaken alltid

skal komme før virkningen i tid. Ellers kan det strengt tatt ikke kalles en virkning. For eksempel undersøker vi om økt vennskap med sjefen (årsak) fører til økt grad av opportunistisk atferd fra sjefen (virkning). Det tredje kravet, isolasjonskravet, betyr at vi har utelukket andre forhold som kan være årsak til virkningen. Dette kravet blir sjeldent tilfredsstilt, da det er tilnærmet umulig å vite om alle andre forhold. For eksempel om personlighetstrekk egentlig er årsak til opportunistisk atferd, og ikke økt vennskap.

#### 4.4 Datainnsamling og datainnsamlingsmetode

Vi har valgt å bruke kvantitativ metode. Dette fordi vi anser det som mest pragmatisk for vår problemstilling, da vi som nevnt har et ekstensivt design. Jacobsen (2015, 31, 35) skriver at et av kjennetegnene til kvantitativ metode er at den er deduktiv. Vi tar utgangspunkt i teori, lager hypoteser eller formeninger om hvordan virkeligheten ser ut, og samler deretter inn empiri for å se om dette stemmer. Jacobsen (2015, 31) skriver også at kvantitative data samles inn gjennom tall, i motsetning til kvalitativ datainnsamlingsmetode som samler inn ord.

Andre viktige nøkkelord med kvantitative data er standardisering og systematisering. Informasjonen kan systematiseres, dette fordi forskeren kan predefinere informasjonen. Dette hjelper oss til å kunne analysere mange enheter samlet, da man kan legge inn informasjonen på datamaskinen. Et eksempel på et nyttig program for dette er SPSS. Forhåndsdefinering av kategorier hjelper oss også til å standardisere informasjonen (Jacobsen, 2015, 251). Standardiseringen gjør at det finnes muligheter for å generalisere resultater fra utvalg til populasjon (Johannessen, Tuft og Christoffersen, 2010, 259).

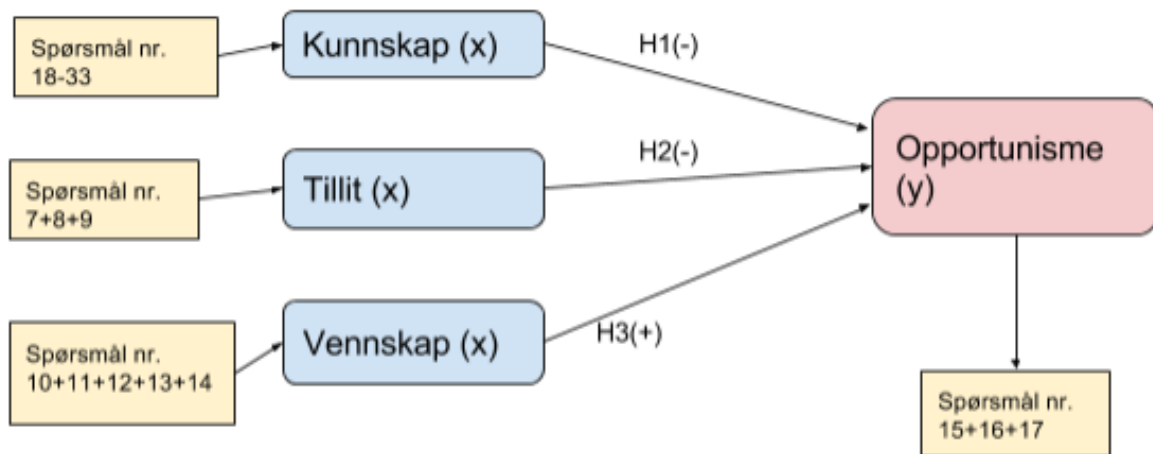
En fordel knyttet til kvantitativ metode er at det er relativt presist. Altså at man kan se svar på et spørsmål som prosent eller fordeling i antall, og samtidig vise til en kjent grad av usikkerhet rundt funnene. En annen fordel med kvantitativ metode er at det ikke dannes en personlig relasjon til respondenten. Dette kan gjøre det enklere å forholde seg mer kritisk til dem som undersøkes (Jacobsen, 2015, 134-135).

Det kan være en utfordring å gjennomføre datainnsamlingen med tanke på gyldighet. Derfor er det ekstra viktig med et grundig forarbeid ved bruk av kvantitativ metode. For det første må

vi definere og kategorisere begreper klart på forhånd så ingenting er uklart for respondenten. For det andre må forhåndskategoriseringen kunne standardisere informasjonen om til tall (Jacobsen, 2015, 251). En annen utfordring, eller ulempe, er at kvantitativ metode kan være virkelighetsfjern. Det vil si at man måler enkle forhold uten å gå i dybden, noe som kan gi et veldig overfladisk bilde av undersøkelsen. Dette i kombinasjon med, også en nevnt fordel, er avstanden til respondenten. Det at respondenten svarer på predefinerte spørsmål bidrar også til å få et overfladisk bilde av undersøkelsen, uten en mer dybdeforståelse. Denne metoden kan også oppfattes som mer rigid, med tanke på at den er mindre fleksibel da det er et strengere oppsett på å følge faser (Jacobsen, 2015, 135-136). I tillegg finnes visse ulemper tilknyttet bruk av spørreskjema, nærmere bestemt prekodete spørsmål. Dette beskrives nærmere under “Utforming av spørreskjema”.

#### 4.4.1 Utforming av spørreskjema

**Figur 4.5 - Spørsmål i spørreskjema og variabler**



Her følger en videreutviklet illustrasjon (Figur 4.5) basert på “Figur 4.4”. Her har vi lagt til et nytt moment; hvilke spørsmål som måler hver variabel i vår oppgave. Spørsmål nummer 18-33 måler kunnskap, spørsmål nummer 7-9 måler tillit og spørsmål nummer 10-14 måler vennskap. Spørsmål 15-17 måler opportunistisk atferd. Oversikt over spørsmålene finnes i “Vedlegg 1” som viser vår web-baserte spørreskjema laget gjennom Survey Monkey,.

I likhet med undersøkelsesdesignet, så er problemstillingen utgangspunktet når spørreskjemaet skal utformes. Spørsmålene må være tydelige og kunne belyse problemstillingen. Derfor er mest mulig konkrete spørsmål en fordel når det kommer til å kunne analysere dataene. Det er risikabelt å lage egne spørreskjema med tanke på validiteten og reliabiliteten (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, 260-261). Derfor har vi valgt å trekke ut relevante spørsmål for vår oppgave fra andre artikler, da dette er kilder for grundig utarbeidede skjemaer. Med unntak av noen spørsmål vi fant nødvendige å lage selv, som vi kommer tilbake til. Spørsmålene som måler opportunistisk atferd er hentet og kopiert fra Mysen, Svensson and Payan (2010), samt Dahlstrøm og Nygaard (1999). Spørsmålene som dreier seg om vennskap til nærmeste sjef er hentet og kopiert fra Nielsen, m.fl. (2000). Tillitsspørsmålene er kopiert fra Mysen, Svensson and Payan (2010) og Zaheer (1998). Alle disse kopierte spørsmålene er av typen prekodede spørsmål.

Den siste variabelen som måler arbeidstakeres kunnskaper om arbeidsrettigheter er selvlagde spørsmål, som også er prekodede. Dette er spørsmål om kunnskap som Jacobsen (2015, 266) kaller for eksamensspørsmål. Eksamensspørsmål tar sikte på å avdekke hva respondentens kunnskap er om et særskilt fenomen, i dette tilfellet "kunnskap om arbeidsrettigheter". Vi har valgt å ha med fire svaralternativer, der ett svar er riktig og de tre andre er feil. Det er et bevisst valg at vi har latt være å ta med "Vet ikke". Tanken bak er at da tvinger vi respondenten til å tenke og gi et svar. Det kan tenkes at noen krysser av for "Vet ikke" hvis det er noen spørsmål de finner krevende (Jacobsen, 2015, 273). Vi er klar over ulempen med at noen muligens får riktig svar på "flaks" som kan påvirke oppgavens validitet og reliabilitet. Etter nøye reflektering mener vi likevel at fordelene overveier ulempen.

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, 261) skriver at fordelene med prekodede spørsmål er at det er enkelt for respondenten å svare med forhåndsutfylte alternativer og enkelt for forskeren å føre informasjonen inn i dataprogrammer. Ulempen med prekodede spørsmål er at respondenten blir tvunget til å svare ett av alternativene, selv om det ikke passer helt med det vedkommende vil svare. Dette er en av grunnene til at vi har valgt å tilføye ett åpent spørsmål for ikke å gå glipp av muligheten til å få inn eventuell relevant og nyttig tilleggsinformasjon til studien vår. Dette gjelder kun spørsmål nummer 5 som spør om hvilken bransje vedkommende jobber i. Vi har noen prekodede svaralternativer, men har tilføyd ett åpent svaralternativ dersom ingen svar skulle passe respondenten. Man bør være klar over at disse

åpne spørsmålene ikke bør generaliseres, samt det kan være en utfordring både å formulere åpne spørsmål og analysere dem etterpå (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, 261).

#### 4.4.2 Målenivå på svaralternativene

Spørsmålene i et spørreskjema kan inneholde ulik grad av informasjon, noe som kalles målenivå. Disse kan deles inn i tre grupper (Jacobsen, 2015, 256-258). Den første er nominalt målenivå, som forklarer likhet og forskjeller etter hva respondentene har svart. Man kan altså gruppere enhetene etter hva de har svart felles og forskjellig. Den andre gruppen er ordinalt målenivå, som ligner litt på førstnevnte målenivå. Forskjellen her er at vi ikke bare kan si om grupper er forskjellig, men hvor forskjellige de er. Dette fordi vi måler nyansen i svarene til respondentene. For eksempel om påstanden; “Sjefen min er til å stole på” så kan de svare “Litt enig” eller “Svært enig”. Da kan vi skille dem etter hvor høy grad av enig de er av påstanden. Den siste gruppen er metrisk målenivå, som vil si at vi kan rangere gruppene helt presist (Jacobsen, 2015, 256-258). Metrisk målenivå benyttes mest for å måle kvalitative fenomener (Jacobsen, 2015, 263).

Vi har en blanding av nominalt og ordinalt målenivå på svaralternativene våre. Når det gjelder ordinalt målenivå har vi benyttet en skala som går fra 1-5, altså “Svært uenig, litt uenig, nøytral, litt enig, svært enig”. Her har respondenten mulighet til å forholde seg nøytral og ikke bli tvunget til å svare “verken eller”. Når det gjelder variabelen “kunnskap om arbeidsrett” har vi benyttet benyttet en egen type skala som vi kommer tilbake til i analyse-delen.

#### 4.4.3 Pre testing

Jacobsen (2015, 276) skriver at man bør teste ut spørreskjemaet på forhånd for å unngå å få inn ubrukelige svar senere. Den som lager spørreskjemaet kan se seg blind på egne feil og hensikten med en pre test er å fjerne det som kan oppleves som uklart for respondenten. Vi valgte fire venner som testet skjemaet på forhånd. Vi gjorde deretter noen små endringer etter tilbakemeldingene fra våre test-respondenter.



#### 4.4.4. Innsamling av informasjon

Det er flere måter man kan samle inn informasjon på. Telefonintervju, standardisert personlig intervju og postutsendt spørre skjema er noen eksempler. Vi har valgt å benytte oss av et web-basert spørreskjema, som også inkluderer mobiltelefon. Nærmere bestemt vil vi lage et spørreskjema gjennom nettstedet Survey Monkey og deretter dele linken i sosiale medier. Med sosiale medier i denne sammenhengen så mener vi Facebook.

Det er flere ulike fordeler med å benytte et web-basert spørreskjema. Ettersom vi skal bruke vårt eget nettverk til å skaffe respondenter, anser vi dette som den mest gunstige måten å få inn mest mulig informasjon på. Dette fordi mange bruker mye tid på sosiale medier og muligens ser det som mindre bry å svare på en undersøkelse når de likevel surfer på internett. Vi har også relativt kort tid på å innhente data, og ser på dette som en tidseffektiv metode da vi når ut til mange på kort tid.

Jacobsen (2015, 278-281) skriver om andre fordeler og ulemper . En fordel er at det er kostnadseffektivt ettersom det er tilnærmet gratis å lage undersøkelsen og la andre svare på den. Det er arbeidsbesparende fordi det er elektronisk og ting lagres automatisk. Det er kompleks og byr på mange muligheter. Blant annet kan man filtrere svarene til respondentene. En annen fordel er at respondenten kan svare når det passer vedkommende best. I tillegg er det liten intervjuereffekt da respondenten kun får spørreskjemaet skriftlig og ikke har muligheten til å bli påvirket av en intervjuer. Respondenten opplever også mer anonymitet. Ulemper ved bruk av web-basert spørreskjema er at bruk av internett kan gi lav svarprosent, da mange lar være å svare. Enten fordi de ikke er interesserte eller fordi det blir glemt. Svarene kan komme inn veldig sent også. I tillegg så mister man en direkte dialog med respondenten som kan føre til at respondenten ikke får oppklart eventuelle spørsmål og uklarheter.

#### 4.5 Utvalg

Populasjon er alle undersøkelsesenheter vi vil si noe om, som er avgrenset innenfor en kontekst (Jacobsen, 2015, 86-87). Dette kalles også for den teoretiske populasjonen. Ettersom vi ikke har mulighet til å undersøke hele populasjonen i vår oppgave, så må vi gjøre et utvalg av enheter. Det er ønskelig at utvalget skal være representativt for den teoretiske

populasjonen. I motsatt tilfelle, vil ikke utvalget være generaliserbart (Jacobsen, 2015, 289-290). Med tanke på vår problemstilling så vil populasjonen, altså de vi ønsker å uttale oss om, være alle arbeidstakere mellom 18-39 år i Norge.

Vi har vært i kontakt med Statistisk sentralbyrå for å få en oversikt over hvor stor populasjonen vår er. De kunne gi svar på antall sysselsatte i hver aldersgruppe, som er tall fra første kvartal 2016 (gule ruter i tabell under. Kilde gule ruter: Vedlegg 10 og Vedlegg 11 ). De hadde ikke tilhørende statistikk vedrørende organisasjonsgraden i aldersgruppene. Organisasjonsgraden vil si hvor mange prosent som tilhører en fagforening. Vi fant et anslag på dette i et fafonotat (Nergaard, 2016). Med dette som utgangspunkt har vi på egenhånd estimert omtrent hvor mange som er organiserte i hver aldersgruppe (blå ruter i tabell under).

**Tabell 4.0 - Populasjon**

| Alder:    | Antall sysselsatte: | Organisasjonsgrad (Fafo notat) | Egen-estimert: Antall organiserte | Egen-estimert: Antall uorganiserte |
|-----------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 18 år:    | 30 000              | 27 %<br>(NB: 16-24år)          | 8 100<br>(30 000 x 0,27)          | 21 900<br>(30 000 x 0,73)          |
| 19 år:    | 38 000              | 27 %<br>(NB: 16-24år)          | 10 260<br>(38 000 x 0,27)         | 27 740<br>(38 000 x 0,73)          |
| 20-24 år: | 218 000             | 27 %<br>(NB: 16-24år)          | 58 860<br>(218 000 x 0,27)        | 159 140<br>(218 000 x 0,73)        |
| 25-29 år: | 284 000             | 47 %                           | 133 480<br>(284 000 x 0,47)       | 150 520<br>(284 000 x 0,53)        |
| 30-34 år: | 286 000             | 51 %                           | 145 860<br>(286 000 x 0,51)       | 140 140<br>(286 000 x 0,49)        |
| 35-39 år: | 291 000             | 55 %                           | 160 050<br>(291 000 x 0,55)       | 130 950<br>(291 000 x 0,45)        |
| Totalt:   | 1 147 000           |                                | =516 610                          | =630 390                           |

Når det gjelder hvor vidt en arbeidstaker er medlem av en fagforening eller ei, så blir ikke dette utdypet i analysen-delen (Under “Univariat analyse”), men bare nevnt. Likevel synes vi det var interessant å ta med i tilfelle vi fikk et spesielt funn på dette. Vi er klar over at de egen-estimerte tallene er høyst usikre. Likevel har vi valgt å ta det med, kun for å få et omtrentlig bilde over populasjonen. Det er i følge Statistisk Sentralbyrå 1 147 000

arbeidstakere i Norge mellom 18 og 39 år. Omtrent 516 610 av disse er medlem av en fagforening, mens 630 390 er uorganiserte.

Størrelsen på utvalget vårt vil bli relativt lite i forhold til den teoretiske populasjonen. Jacobsen (2015, 301) skriver at det er liten sammenheng mellom størrelsen på populasjonen og størrelsen på utvalget. Det som derimot er viktig er variansen i populasjonen. Med andre ord blir det viktig å ha et representativt utvalg.

Fordi vi har valgt å nå ut til respondenter gjennom sosiale medier, så blir ikke utvalget vårt helt tilfeldig. Dette er fordi at de som ser linken til spørreundersøkelsen vår er i gruppens nettverk på sosiale medier. En type utvalg som trekker ut de som er lettest å få tak i, kaller Jacobsen (2015, 302-303) for “bekvemmelighetsutvalg”. En fare ved dette er at det kan oppstå et systematisk skjevt utvalg og det kan bli vanskeligere å generalisere resultatet.

Det som er fordelen med vår gruppe er at vi er fra tre helt forskjellige plasser i landet, noe som gir en stor grad av geografisk variasjon i utvalget vårt. Vi har også innslag av alle aldere i nettverket vårt på Facebook, men størst andel er under 40 år. Det er ikke bare i vårt direkte nettverk undersøkelsen når ut. Vi vil oppfordre til å dele linken til vår spørreundersøkelse til de som svarer, i sitt sosiale nettverk på Facebook.

Vi ser det sannsynlig å få tak i flere respondenter med et bekvemmelighetsutvalg. Som nevnt er variansen viktigere enn antall respondenter, men på grunn av begrenset tid og ressurser til denne oppgaven, har vi etter nøye avveininger likevel sett dette som den mest gunstige metoden for vår undersøkelse.

#### 4.6 Validitet og reliabilitet

Empirien, eller data om virkeligheten, som skal samles inn bør tilfredsstillende to krav; den må være valid og reliabel. Valid, eller gyldig og relevans, vil si at den empirien vi samler inn, svarer på det vi faktisk har spurt om. Validitet kan vi igjen dele inn i to typer; intern gyldighet og ekstern gyldighet. Intern gyldighet tar utgangspunkt i våre egne data og hvor sikkert det er å trekke konklusjoner ut fra dem. Ekstern gyldighet vil si om resultater fra et avgrenset område er generaliserbare. Derfor er det viktig at den data vi har samlet inn er representativt

for det vi ønsker å finne ut . Reliabel, eller pålitelighet og troverdighet, vil si at undersøkelsen må kunne stoles på. Hvis den samme undersøkelsen tas på nytt må den kunne gi tilnærmet likt resultat (Jacobsen, 2015, 16-17).

## 5.0 Analyse

I dette kapitlet skal vi analysere dataene vi har fått inn. Se vedlegg 1 for spørreskjemaet som respondentene har svart på. Vi har gjort svarene fra spørreundersøkelsen om til tall, også kalt koding. Disse tallene har vi lagt inn i dataprogrammet SPSS, som er et statistikkprogram.

Under vil vi gjennomgå analysene vi valgte å kjøre og resultatet av disse. Vi starter først med å beskrive respondentene våre, deretter sjekker vi validiteten og reliabiliteten på spørsmålene våre. Videre sjekker vi i hvilken grad begrepene i analysen korrelerer. Til slutt har vi gjort en regresjonsanalyse for å se om vi kan bekrefte eller avkrefte hypotesene våre.

Vi fikk til sammen inn 384 respondenter, men etter avgrensning av alder sitter vi igjen med 303 respondenter som vi analyserer nærmere under. Antall respondenter som ville svare på undersøkelsen gikk over all forventning. Vi utarbeidet en status som gruppens medlemmer av denne oppgaven delte i sitt nettverk på Facebook. Denne ble delt mange ganger og spredte seg videre i andres Facebook- nettverk til respondenter vi ikke kjenner. Vi tror mange svarte fordi de fikk et insentiv til å se om det var arbeidsrettsregler de ikke kjente til, da de fikk tilbud om å få tilsendt fasit i etterkant av undersøkelsen. Facebook-statusen vi delte kan ses i Vedlegg 9.

### 5.1 Univariat analyse

Jacobsen (2015, 316) skriver at en univariatanalyse innebærer at vi analyserer hvert enkelt spørsmål. Han skriver også om to undertyper til denne analysen som er “(a) enkle *fordelinger* på ulike spørsmål, både i absolutte og relative tall (proporsjon og/eller prosent), og (b) en analyse av hva som er det mest *typiske* svaret, og hvor stor *variasjonen* i svarene er” (Jacobsen, 2015, 316). Før vi går nærmere inn på analysene vil vi beskrive respondentene

våre og hvordan de er fordelt. I følge George & Mallery (2010) kan vi godta spisshet/skjevhet mellom 2 og -2. Alle variablene under er innenfor grensen for skjevhet og spisshet.

Våre respondenter:

| Kjønn  | Respondenter | Prosent | Skjevhet | Spisshet |
|--------|--------------|---------|----------|----------|
| Kvinne | 220          | 72,6%   | 1.019    | - 0,968. |
| Menn   | 83           | 27,4%   |          |          |

| Alder         | Respondenter | Prosent | Skjevhet | Spisshet |
|---------------|--------------|---------|----------|----------|
| 18 til 28 år  | 171          | 56,4%   | 0,261    | -1,945.  |
| 28 til 29 år. | 132          | 43,6%   |          |          |

| Utdanning etter VGS. | Respondenter | Prosent % | Skjevhet | Spisshet |
|----------------------|--------------|-----------|----------|----------|
| Nei                  | 70           | 23.1%     | -0.264   | - 1.239  |
| 1 til 2 år           | 51           | 16.8%     |          |          |
| 3 til 4 år           | 106          | 35.0%     |          |          |
| 5 år eller mer       | 76           | 25.1%     |          |          |

| Bransje                  | Respondenter | Prosent% | Skjevhet | Spisshet |
|--------------------------|--------------|----------|----------|----------|
| Helse                    | 40           | 13.2%    | 0,814    | -0,392   |
| Varehandel               | 64           | 21.1%    |          |          |
| Kontor                   | 62           | 20.5%    |          |          |
| Industri                 | 20           | 6.6%     |          |          |
| Bygg og anlegg           | 12           | 4.0%     |          |          |
| Kultur og tjenester      | 38           | 12.5%    |          |          |
| IKT                      | 15           | 5.0%     |          |          |
| Overnatting og servering | 20           | 6.6%     |          |          |
| Transport                | 3            | 1.0%     |          |          |
| Undervisning             | 18           | 5.9%     |          |          |
| Offentlig administrasjon | 8            | 2.6%     |          |          |
| Forskning                | 1            | 0.7%     |          |          |

| Tilhører du en fagforening | Respondenter | Prosent % | Skjevhet | Spisshet |
|----------------------------|--------------|-----------|----------|----------|
| Organisert                 | 140          | 46,2%     | 0,371    | -0,758   |
| Uorganisert                | 149          | 49,2%     |          |          |
| Vet ikke                   | 13           | 4,3%      |          |          |

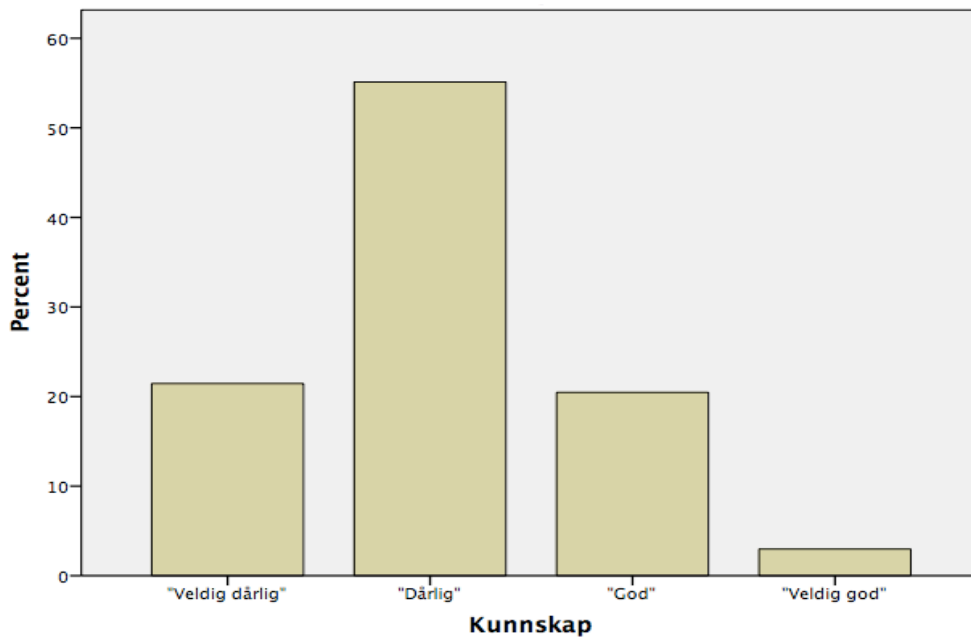
**Tabell. 5.1 Univariatanalyse våre respondenter**

### **Kunnskap:**

I spørreundersøkelsen svarte respondentene på 16 kunnskapsspørsmål om arbeidsrettigheter. Disse spørsmålene ble laget av gruppen med godkjenning fra veileder. Se vedlegg 1 og 3 for spørsmål og svar. En høyskolelektor i arbeidsrett så også igjennom det faglige i spørsmålene. For å kunne bruke scorene fra spørsmålene om arbeidsrettigheter som en uavhengig variabel måtte vi operasjonalisere begrepet kunnskap. For å analysere graden av kunnskap opp mot graden av opportuniste er det fornuftig å sette dataen vi har på kunnskap om arbeidsrett inn i en skala. Vi har brukt en fire- punkts skala hvor 1 er veldig dårlig kunnskap og 4 er veldig god kunnskap. Denne skalaen har vi laget selv. Grunnen til at vi valgte en fire-punktskala var fordi det skulle bli lik score i hver gruppe. Vi prøvde etter vår beste evne å finne forskning som har satt kunnskap inn i en skala, men dette fant vi ikke. Dette kan være på grunn av vår begrensede ressurser og tid. Det var flere som hadde brukt forskjellige metoder, men dette passet ikke for vår problemstilling. Vi brukte det vi hadde av informasjon for å løse situasjonen på best mulig måte. Under har vi lagt ved en oversikt over hvordan vi har delt inn skalaen (Tabell 5.2). Videre er det oversikt over prosentfordeling på svarene (Tabell 5.3). Det var ingen av respondentene som fikk null i score, så vi valgte derfor å starte skalaen på 1. Det er ikke mulig å se om man har scoret høyt eller lavt innenfor hver kategori og vi ser at dette kan være en svakhet ved begrepet kunnskap.

| Kategori      | Score   | Respondenter | Prosent % |
|---------------|---------|--------------|-----------|
| Veldig dårlig | 1 - 4   | 65           | 21.5%     |
| dårlig        | 5 - 8   | 167          | 55.1%     |
| god           | 9 - 12  | 62           | 20.5%     |
| Veldig god    | 13 - 16 | 9            | 3.0%      |

**Tabell 5.2 Kategorier kunnskap**



**Tabell 5.3** Score på kunnskap grafisk

### **Organiserte og uorganiserte respondenter:**

Av respondentene våre var 140 personer organiserte, 149 uorganiserte. 13 av våre respondenter visste ikke om de var organisert eller ikke.

Vi ønsket å se om det var sammenheng mellom denne variabelen og variablene tillit, vennskap, kunnskap og opportuniste. Vi tok en "One Way Anova Test" for å sammenligne gjennomsnittlig score på opplevd opportuniste, kunnskapsnivået, tillit og vennskap til sin nærmeste sjef. Etter denne testen fant vi ingen signifikant forskjell blant de organiserte og uorganiserte respondentene. Se vedlegg 8.

## **5.2 Faktoranalyse**

"Faktoranalysen undersøker om et datasett kan forklare ut fra en eller flere underliggende faktorer, og i hvilken grad de enkelte ledd i datasettet kan knyttes til faktoren(e)" (Store Norske Leksikon 2015).

Vi skiller mellom eksplorative og konfirmerende faktoranalyse. Førstnevnte bruker data i stedet for teori som utgangspunkt, og er en måte å forenkle data på. Ved en konfirmerende faktoranalyse så har man bestemte forventninger eller teori som utgangspunkt. Her ser man etter bestemte strukturer i datasettet (Store Norske Leksikon 2015).

Vi benytter en konfirmerende faktoranalyse, da vi har hypoteser og teori som utgangspunkt.

### 5.2.1 Konvergent faktoranalyse

Vi stiller flere spørsmål eller påstander i spørreundersøkelsen vår som skal måle det samme fenomenet. For eksempel har vi tre spørsmål som skal måle fenomenet tillit. Jacobsen (2015, 355) skriver at spørsmål som skal måle det samme fenomenet burde forventes å samvarierte empirisk, noe som vi kan undersøke ved å utføre en korrelasjonsanalyse. Hvis spørsmålene skal måle det samme fenomenet, er vi avhengig av at det er en sterk korrelasjon mellom disse. Campbell og Fiske, fra 1959 (sitert i Jacobsen, 2015, 355) omtaler dette som konvergerende validitet. Hvis ett eller flere spørsmål ikke korrelerer kan vi anta at det relevante spørsmålet, eller spørsmålene, måler noe annet. I følge Jacobsen (2015, 344) regnes 0,500 som en middels korrelasjon og vi har valgt å sette dette som nedre grense for hva som er godtatt i analysen.

#### **Tillit:**

Alle spørsmålene under begrepet tillit ladet høyt og ble tatt med videre i undersøkelsen. Det laveste spørsmålet ladet på ,839. Se vedlegg 4.

#### **Vennskap:**

I vår undersøkelse har vi fem spørsmål som skal måle vennskap. Et av spørsmålene ladet lavt når vi tok en konvergent validitetstest. Ettersom dette spørsmålet var stilt ”motsatt” vei, speilet vi scoren og tok en ny test. Spørsmålet ladet fortsatt under grensen for godkjent score, og ble fjernet. Spørsmålet som ble fjernet var ”Jeg føler ikke at jeg er venn med sjefen min”. Se under for illustrasjon av den første testen.

For godkjente score se ”Vedlegg 4”.



**Factor Matrix<sup>a</sup>**

|   | Factor |
|---|--------|
|   | 1      |
| Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef                | .822   |
| Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen    | .625   |
| Jeg kan betro meg til sjefen min                              | .750   |
| Det å møte sjefen på jobb gjør at jeg gleder meg til å jobbe. | .795   |
| Jeg føler ikke at jeg er venn med sjefen min                  | -.058  |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

**Tabell 5.4 Factor Matrix - vennskap**

### Opportunisme

Alle spørsmålene våre under begrepet opportunisme ladet høyt og ble tatt med videre i analysen. Det svakeste spørsmålet ladet på ,698. Se vedlegg 4.

### Kunnskap

Vi har ikke sjekket konvergent validitet på kunnskap ettersom det blir målt etter scoren på kunnskapsspørsmål i spørreundersøkelsene vår.

#### 5.2.2 Divergent faktoranalyse

“Diskriminerende validitet betyr at begreper som vi definerer forskjellige, heller ikke skal korrelere empirisk” (Jacobsen, 2015, 356). Dette betyr i praksis at vi må analysere alle spørsmålene våre som måler opportunisme, vennskap, tillit og kunnskap og sjekke at disse er sterkt negativt korrelerte eller at de ikke korrelerer i det hele tatt.

Vi valgte og ikke kjøre en diskriminerende validitetstest på spørsmålene våre. Alle spørsmålene er hentet fra artikler som allerede har målt begrepene opportunisme, vennskap og

tillit. Vi ser at det kan være en svakhet at disse artikkelene var på engelsk. Det kan tenkes å ha oppstått oversettingsfeil, som igjen kan ha påvirket svarene i analysene våre.

### 5.3 Reliabilitet

I undersøkelser bør vi streve etter å minimere problemer knyttet til reliabilitet og validitet (Jacobsen, 2015, 227). For å oppnå en pålitelig og troverdig oppgave, så må undersøkelsen gjennomføres på en riktig måte. Med andre ord må vi følge de metodiske faser som skal være et verktøy til å systematisk være kritiske til valg som gjøres og være klar over konsekvensene (Jacobsen, 2015, 17). Når vi skal sjekke reliabiliteten på begrepene som er brukt, må vi sjekke Crohnback Alfa score. Vi kan godta en Crohnback`s alpha score på 0,700 men den bør helst være over 0,800 (Pallant, 2013, 104). Vi har valgt og ikke ta med begrepet kunnskap i denne analysen ettersom det er score på kunnskapsspørsmålene. Når vi tok reliabilitetstesten fikk vi scorene nevnt under (Tabell 5.5). Alle spørsmålene er innenfor godkjent score. Se vedlegg 5.

| Begrep       | Crohnback`s Alfa | Antall spørsmål |
|--------------|------------------|-----------------|
| Opportunisme | 0,860            | 4               |
| Tillit       | 0,925            | 3               |
| Vennskap     | 0,717            | 4               |

**Tabell 5.5 Reliabilitet - Crohnback`s Alfa**

### 5.4 Indeksering

“En indeks er sammensatt av årsaksindikatorer” (Ringdal, 2013, 345). Etter vi sjekket spørsmålene våre for validitet og reliabilitet setter vi dem sammen til begreper. Se begrepene med tilhørende spørsmål under (Tabell 5.6).

| Begrep   | Gjennomsnitt score på følgende spørsmål:    |
|----------|---|
| Kunnskap | 1: Inneholder score på kunnskapsspørsmålene |

|               |  |
|---------------|--|
| Oppportunisme | <p>1: Sjefen min har ikke holdt det han/hun lovet når vi gikk inn i arbeidsforholdet.</p> <p>2: Noen ganger har sjefen min endret på fakta for å få det som han/hun vil.</p> <p>3: Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg.</p> <p>4: Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag</p> |
| Tillit        | <p>1: Min sjef har alltid vært rettferdig.</p> <p>2: Jeg kan stole på at sjefen min holder løfter.</p> <p>3: Min sjef er til å stole på</p>  |
| Vennskap      | <p>1: Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef.</p> <p>2: Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen.</p> <p>3: Jeg kan betro meg til sjefen min</p> <p>4: Det å møte sjefen på jobb gjør at jeg gleder meg til å jobbe.</p>   |

**Tabell 5.6 Indeksering**

## 5.5 Korrelasjonsanalyse

En bivariatanalyse tar for seg om to variabler samvarierer (Jacobsen, 2015, 313). “Vi snakker om bivariat *samvariasjon* når en verdi på én variabel går systematisk sammen med en verdi på en annen variabel” (Jacobsen, 2015, 331). Det er viktig å være klar over at en slik analyse ikke viser sammenheng, men kun forteller om samvariasjon. Likevel er samvariasjon en forutsetning for at sammenheng skal kunne eksistere (Jacobsen, 2015, 331). I følge Jacobsen (2010, 344) går korrelasjon fra -1 til 1. Jo nærmere 1, jo sterkere er korrelasjonen. En korrelasjon mellom 0 og 0,300 er en svak korrelasjon, 0,300 til 0,500 er middels korrelasjon og høyere enn 0,700 er sterk korrelasjon. Er det minus eller pluss foran tallet sier noe om det er en positiv eller sterk sammenheng. Se vedlegg 6.

|              |                     | Opportunisme | Vennskap | Tillit  | Kunnskap |
|--------------|---------------------|--------------|----------|---------|----------|
| Opportunisme | Pearson Correlation | 1            | -.476**  | -.737** | -.001    |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .000     | .000    | .990     |
|              | N                   | 303          | 303      | 303     | 303      |
| Vennskap     | Pearson Correlation | -.476**      | 1        | .623**  | -.099    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         |          | .000    | .085     |
|              | N                   | 303          | 303      | 303     | 303      |
| Tillit       | Pearson Correlation | -.737**      | .623**   | 1       | -.065    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000     |         | .260     |
|              | N                   | 303          | 303      | 303     | 303      |
| Kunnskap     | Pearson Correlation | -.001        | -.099    | -.065   | 1        |
|              | Sig. (2-tailed)     | .990         | .085     | .260    |          |
|              | N                   | 303          | 303      | 303     | 303      |

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

**Tabell 5.7 Korrelasjon**

Opportunisme og tillit = - 0,737

Det er en sterk negativ korrelasjon mellom opportunisme og tillitt.

Opportunisme og Kunnskap= -0,001

Vi ser ingen korrelasjon mellom kunnskap og opportunisme

Opportunisme og vennskap = - 0,476

Det er en middels negativ korrelasjon mellom vennskap og opportunisme.

## 5.6 Regresjonsanalyse

“Er basert på at sammenhengen mellom en avhengig variabel Y og et sett uavhengige variabler (X), kan framstilles i en form av en lineær funksjon” (Ringdal, 2013, 499). Med andre ord vil vi finne ut om det er en sammenheng mellom vår avhengige variabel “Opportunisme” og vårt sett med de uavhengige variablene “Tillit, vennskap og kunnskap”. Sammenhengen mellom avhengig og uavhengig variabel beskrives altså ved hjelp av en rett linje, som definisjonen over til Ringdal sier.

Når vi skal undersøke om det finnes sammenheng mellom den avhengige variabelen og de uavhengige variablene må vi se på signifikant nivået i modellen under. Signifikantnivået

forklarer hvorvidt vi kan stole på at resultatene våre ikke er kommet tilfeldig. Før at det skal være en sammenheng må ikke signifikantnivået være under 0.95% (Pallent, 250). Når vi ser på tabellen under (Tabell 5.8) er det kun tillit som er signifikant. Signifikantscoren i tabellen viser 0,000. Dette betyr at vi skal stole 100 prosent på at resultatet ikke er kommet tilfeldig. Vi må videre se på Standardized Coefficients Beta for å finne styrken på sammenheng. Jo nærmere dette tallet er 1, jo sterkere er sammenheng. Om tallet har et positiv eller negativ fortegn, avgjør om det er en positiv eller negativ sammenheng. Tillit har en Beta verdi på -0,720, noe som betyr en sterk negativ sammenheng. Dette vil si at høy grad av tillitt fører til liten grad av opportuniste. Se vedlegg 7.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |         |      |
| 1     | (Constant) | 5.033                       | .200       |                           | 25.119  | .000 |
|       | Tillit     | -.670                       | .046       | -.720                     | -14.439 | .000 |
|       | Kunnskap   | -.076                       | .059       | -.051                     | -1.292  | .197 |
|       | Vennskap   | -.035                       | .054       | -.032                     | -.645   | .520 |

a. Dependent Variable: Opportuniste

**Tabell 5.8. Regresjon Coefficients**

Til slutt må vi se hvor stor innvirkning den uavhengige variabelen tillit har på den avhengige variabelen opportuniste. Dette kan vi se på modellen under (Tabell 5.9), i Adjusted R Square. Adjustet R Square er 0,541 som igjen sier oss at tillit forklarer 54% av opportuniste i vår undersøkelse.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .739 <sup>a</sup> | .546     | .541              | .74881                     |

a. Predictors: (Constant), Vennskap, Kunnskap, Tillit

**Tabell 5.9 Regresjon Model Summary**

## DEL IV

### 6.0 Resultater og drøfting

#### 6.1 Hypoteser

En hypotese er en påstand om hva vi kommer til å finne ut (Jacobsen, 2015, 83). I følgende avsnitt vil vi bruke de analytiske metodene vi har beskrevet over til å gi et resultat. Vi starter med å presentere hypotesene og resultatene. Videre drøfter vi raskt over hvorfor vi fikk det resultatet vi fikk, før vi bekrefter eller avkrefter hypotesen.

##### 6.1.1 Hypotese 1

**H1:** *Høy grad av kunnskap hos arbeidstaker om arbeidsrett gir lavere tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra leder.*

**K1:** *Arbeidstaker vet hvilke rettigheter han har.*

Vi delte inn vår data på kunnskap i fire kategorier. Veldig dårlig, dårlig, god og veldig god. Hele 55,1 % havnet i kategorien dårlig kunnskap om arbeidsrett. 21,5% havner i kategorien veldig dårlig kunnskap. Vi kan se at kunnskapsnivået på arbeidsrett var lavt. I vår dataanalyse av kunnskapsnivået og opportunistisme har vi fått resultater som viser ikke signifikant. I teorien ser vi at opportunistisme oppstår da den ene part er sårbar, som for eksempel om man har mindre kunnskap, såkalt asymmetrisk informasjon (Wathne og Heide 2000, 42). Vi har ikke klart å se en sammenheng mellom vår kunnskapstest og opportunistisme.

Å forklare hvorfor vår analyse ikke var signifikant er vanskelig, men vi kan spekulere. Det kan være at utformingen av kunnskapsspørsmålene om arbeidsrett ikke holdt for å kunne si noe om kunnskapsnivået. Vi stilte 16 spørsmål, noe som kan være for lite til å si noe håndfast til dens relasjon til opportunistisme. På grunn av ressursene vi hadde til disposisjon så var det

ikke aktuelt for oss å utvide spørreundersøkelsen med ytterlige spørsmål. Med en dypere og mer omfattende analyse av kunnskap om arbeidsrettigheter kan man kanskje se andre resultater enn vi fikk.

Hypotese 1 er ikke signifikant, som betyr at kunnskap om arbeidsrett har liten eller ingen innvirkning på tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder. Hypotese 1 er avkreftet.

### 6.1.2 Hypotese 2

**H2:** *Høy grad av tillit til nærmeste leder gir lavere tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder.*

**K2:** *Brudd på tillitsforhold har negative konsekvenser.*

I våre dataanalyser målte denne signifikant. Dette betyr at jo høyere grad av tillit du har til din leder, jo mindre opportunistisk atferd opplever du fra din leder. I teorien gikk vi igjennom 3 nivåer av tillit. Tillit basert på «avskrekking», kunnskapsbasert tillit og identifikasjonsbasert tillit. Vi graderte våre spørsmål fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). For å få et perspektiv på våre funn i forhold til teorien, har vi satt nivåer av tillit opp mot vår 5 punkt likert skala. Vi sier at 1 (svært uenig) tilsier at det ikke er noen form for tillit i arbeidsforholdet. 2 (litt uenig) er første nivået av tillit, tillit basert på «avskrekking». 3 (nøytral) har vi ikke plassert i noen av nivåene fordi dette er et verken eller svar. 4 (litt enig) plasserer vi i gruppen kunnskapsbasert tillit og 5 (svært enig) i identifikasjonsbasert tillit.

Vår data sier at de fleste har et høyt tillitsnivå til sin nærmeste leder. Det vi ser ut i fra vår analyse er at de fleste befinner seg i det høyeste nivået av tillit, altså identifikasjonsbasert tillit. Det er denne formen for tillit som det bestrebes å få til i teamarbeid (Kaufmann og Kaufmann 2009, 360). Kaufmann og Kaufmann sin definisjon av tillit blir bekreftet av våre data, nettopp at «Vi kan si at tillit er en positiv forventning om at en annen person gjennom ord, handlinger og beslutninger ikke vil handle rent opportunistisk» (359).

Hypotese 2 er derfor bekreftet.

### 6.1.3 Hypotese 3

**H3:** *Høy grad av vennskap mellom nærmeste leder og arbeidstaker gir høyere tilbøyelighet for opportunistisk adferd fra nærmeste leder.*

**K3:** *Arbeidstaker vet hvilke rettigheter han har. Leder og ansatt har forskjellig oppfattelse av relasjonen og de eksisterer*

For å måle begrepet vennskap svarte respondentene på fem spørsmål om vennskap til sin nærmeste sjef. Disse spørsmålene fant vi i en artikkel som undersøkte om respondentene opplevde vennskap på arbeidsplassen sin. Vi graderte våre spørsmål fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). Vår data sier at de fleste av våre respondenter har et nøytralt vennskapsforhold til sin nærmeste leder. I vår dataanalyse av vennskap og opportunistisme har vi fått resultater som viser ikke signifikant. Våre respondenter opplevde dermed ikke opportunistisk adferd hos arbeidsgiver grunnet et vennskapsforhold.

I teorien vår forklarer (Boyd og Taylor, 1998, 2) at vennskap er abstrakt og det kan være vanskelig å si om en relasjon er et vennskap. Vi kan da tenke oss at det vil være forskjellige oppfattelser av hva et vennskap er hos våre respondenter, og dette kan ha påvirket svarene vi fikk. Spørsmålene vi brukte i spørreundersøkelsen var brukt til å måle vennskap generelt på arbeidsplassen. Vi kan tenke oss at en svakhet med dette er at de ikke var brukt til å måle et vennskap mellom den ansatte og sin nærmeste sjef. Ettersom disse spørsmålene var skrevet i en engelsk artikkel, vil vi kunne tenke oss at det har oppstått oversettelsesfeil som igjen har påvirket resultatet i analysen vår. Vi kan tenke oss at ved en dypere analyse av respondentene og deres erfaringer med sin nærmeste leder kunne gitt et annet resultat.

Hypotese 3 er ikke signifikant, som betyr at vennskap med sin nærmeste sjef har liten eller ingen innvirkning på tilbøyelighet for opportunistisk atferd fra nærmeste leder. Hypotese 3 er avkrefet.



## 6.2 Kritikk til egen oppgave

Vi har nå gjort rede for undersøkelsesprosessen i oppgaven vår. Vi fikk en bekreftet hypotese etter analysene våre. På bakgrunn av dette har vi gjort oss opp noen tanker om hva som kan ha påvirket resultatet vårt. Underveis i oppgaven har vi nevnt noen ulemper eller svakheter rundt metoden vår. I dette avsnittet vil vi nevne litt kritikk til egen oppgave som ikke har vært nevnt eller ikke har kommet tydelig nok frem.

Vi har tidligere nevnt svakheter med at artiklene til spørreundersøkelsen er hentet fra en engelsk artikkel. Vi ser også at vi kunne tatt med flere spørsmål for å måle hvert begrep. Dette kunne gitt et mer reliabelt resultat.

For å se hvilke sammenhenger som påvirker oppportunisme kunne vi ha undersøkt respondenter som har opplevd uærlig adferd fra sjefen. Vi kunne så gått nærmere for å undersøke hva som var grunnen til dette. Derfor kunne en kombinasjon med kvalitativ metode gitt oss en enda mer dyp forståelse for fenomenet oppportunisme. En av ulempene med kvantitativ metode er som nevnt at det gir overfladisk informasjon. Oppportunisme kan være vanskelig for respondenter å innrømme, selv om vi har benyttet et anonymt spørreskjema. I tillegg kan arbeidstakere muligens være utsatt for oppportunisme uten at de selv er klar over det. Vi mener også at undersøkelsen vår hadde gitt en bedre belysning av begrepet oppportunisme hvis vi hadde inkludert ledere i utvalget vårt, for å angripe begrepet fra to ulike synspunkter.

Videre vil vi nevne mer om utvalget her. Ettersom vi benyttet “bekvemmelighetsutvalg” som nevnt under overskriften “Utvalg”, så er vi klar over at det ikke blir et like generaliserbart resultat som om det hadde vært et “tilfeldighetsutvalg”. Vi delte en status med link på Facebook (se Vedlegg 3), der vi tilbudte respondentene å få tilsendt fasit på kunnskapsdelen om arbeidsrett, som takk etter de var ferdig med å svare på testen. Dette kan ha gitt et insentiv til de som vet lite om arbeidsrett til å svare. Det kan være et eksempel på hvorfor utvalget vårt blir skjevt. Likevel har gruppens tre medlemmer et stort nettverk på facebook og vi har derfor nådd ut til mange personer. Dette har skapt engasjement, da flere ukjente personer fra venner venners nettverk har delt spørreundersøkelsen vår på sin Facebook profil.

## 7.0 Konklusjon

Etter undersøkelsen vår sitter vi igjen med ulike inntrykk. I våre funn er det signifikant sammenheng mellom tillit og opportunisme. Høy tillit fører til lav grad av opportunisme blant våre respondenter. Vi har ikke funnet en signifikant sammenheng mellom kunnskap om arbeidsrett og vennskap i dens sammenheng med opplevd opportunisme. Opportunisme er et utfordrende begrep/fenomen og vi anbefaler en dypere undersøkelse for å konkludere for hva som kan påvirke opportunisme. Vi har delvis konkludert med mangler i prosessen og at våre analyser kan legge grunnlaget for større og mer presise forskninger i fremtiden.

## 8.0 Videre forskning

Etter å ha besvart problemstillingen og gått igjennom hele prosessen for vår oppgave, har vi gjort oss opp noen tanker om videre forskning.

Kunnskapen om arbeidsrett blant våre respondenter var lav, i følge våre data. En mer omfattende analyse med flere kunnskapsspørsmål, som kan belyse kunnskapsnivået ytterligere, ville være interessant å undersøke nærmere. Det kan også være spennende å måle grad av opportunisme etter respondentene fikk tilsendt fasit på kunnskapstesten. Med dette mener vi at muligens noen, uten å være klar over det, blir utnyttet med tanke på brudd av arbeidsrettigheter fra nærmeste sjef.

Våre respondenter tilhører 11 forskjellige bransjer. Det vil være interessant å se nærmere på bransjeforskjeller i forhold til tillit, vennskap og kunnskap. Og om det finnes noen sammenheng med opportunisme. Vi kontaktet arbeidstilsynet for å undersøke om de hadde oversikt over utsatte bransjer med tanke på brudd av arbeidsrettigheter. Dette fikk vi ikke tak i. Det kan være spennende å undersøke disse bransjene nærmere. Ved utsatte bransjer mener vi bransjer som har mange deltidsansatte, unge arbeidstakere eller høy turnover. Vi tenkte også på bransjer hvor arbeidsrettigheter blir hyppig brutt. Av personer som svarte på undersøkelsen vår var det få personer over 40 år. For å kunne generalisere utvalget valgte vi

kun personer mellom 18 og 39. Ved annen forskning ville det vært interessant å sammenligne denne aldersgruppen.

## 9.0 Litteraturliste

- Akerlof, George A, 1970. *The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*. Quarterly Journal of Economics , pp. 488–500.
- Berman, Evan A, Jonathan P. West og Maurice N. Richter, 2002, *Workplace relations: friendship patterns and consequences (according to managers)* UNSW Public Administration Review.
- Biong, Harald og Kenneth H, Wathne. 2009. *Når «vennene» lurer deg*. Magma. Lesedato. 18. mai 2016: <https://www.magma.no/naar-vennene-lurer-deg>
- Boyd, Nancy. G og Robert R. Taylor, 1998, *A developmental approach to the examination of friendship in leader- follower relationships*, Leadership Quarterly.
- Dahlstrom, R. and Nygaard, A. (1999), "An empirical investigation of ex post transaction costs in franchised distribution channels", Journal of Marketing Research, Vol. 36 No. 2, pp. 160-70.
- Doyle, Michele E. og Mark K. Smith. 2002. *Friendship: theory and experience*. The encyclopaedia of informal education. Lesedato: 16. mai 2016: <http://infed.org/mobi/friendship-some-philosophical-and-sociological-themes/>
- Eisenhardt, Kathleen M, 1989. *Agency theory: an assessment and review*. Academy of Management Review.
- Evans, Philip og Thomas S. Wurster, 1999. *Blown to Bits: How the New Economics of Information Transforms Strategy*. Harvard Business School Press.
- Filstad, Cathrine. 2010. *Organisasjonslæring - fra kunnskap til kompetanse*. Fagbokforlaget.
- George, Darren og Paul Mallery. 2010. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Pearson.

- Greve, Arent, 1995. *Organisasjonsteori – nyere perspektiver*. Universitetsforlaget.
- Heide, Jan B. Og Kenneth H. Wathne. 2006. *Friends, Buisnesspeople, and Relationship Roles*. Journal of Marketing. Vol 70 (3). S 90-103.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3.utg. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Jakobsen, W Erik. 1999. *Transaksjonskostnader og bedrifters eksistens*. Lesedato: 06.03.16. <https://www.magma.no/transaksjonskostnader-og-bedrifters-eksistens>
- Jensen, Michael. J og William. H Meckling. 1976. *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. Journal of Financial Economics.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4.utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2009. *Psykologi I Organisasjon Og Ledelse*. 4. Utg. Fagbokforlaget.
- 2015. *Psykologi i Organisasjon og Ledelse*. Utg. 5. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Krokan, Arne. 2013. *Nettverksøkonomi: digitale tjenester og sosiale mediers økonomi*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Langfeldt, Sverre Faafeng. 2015. *Lov Og Rett For Næringslivet*. 22. utg. Gyldendal.
- Montgomery, James D. 1998. "Toward a Role-Theoretic Con- ception of Embeddedness," American Journal of Sociology, 104 (1), 92-125.
- Mysen, Tore, Gôran Svensson og Janice M. Payan. 2010. *The Key Role Of Opportunism In Business Relationships*. Vol. 29. No. 4. 436-449. Emerald Group Publishing Limited.

- Nergaard, Kristine. 2016. *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014*. Fafo-notat 2016:07. Lesedato 13. mai 2016:  
<http://www.faf.no/images/pub/2016/10231.pdf>
- . 2016. *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014*. Fafonotat no 7, side 15, Tabell 1.8. Lesedato 28.april 2016:  
<http://www.faf.no/images/pub/2016/10231.pdf>
- Newell, Sue, Maxine Robertson, Harry Scarbrough og Jacky Swan. 2002. *Managing Knowledge Work*. Palgrave Macmillan.
- Nielsen, Ivy, Steven Jex og Gary Adams. 2000. *Development and Validation of Scores on a Two- Dimensional Workplace Friendship Scale*. Saga Publication, Inc.
- Nonaka, Ikujiro og Hirotaka Takeuchi. 1995. *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press, Inc.
- Pallant, Julie. 2013. *SPSS Survival Manual*. McGraw Hill.
- P4 Nyheter, Lesedato 18. Mai 2016: <http://www.p4.no/nyheter/nho--arbeidsmiljolooven-for-komplisert/artikkel/635431/>
- Pfeffer, Jeffrey. 2010. *Power: why some people have it and others don't*. New York: HarperBusiness.
- Ringdal, Kristen. 2013. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 3.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge og Timothy T. Campbell. 2010. *Organizational Behaviour*. Pearsons Education Limited.
- Rousseau, Denise M, Sim B. Sitkin, Ronald S. Burt, Colin Camerer. 1998. *Not so different after all: A Cross Discipline View of Trust*. Vol 23. No 3. 393-404: Academy of Management Review.
- Schoorman, David, Roger C. Mayer og James H. Davis. 2007. *An Integrative Model Of Organizational Trust: Past, Present And Future*. Vol. 32. No 2. 344-354: Academy of Management Review.
- Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad. 2014. *Individuell Arbeidsrett*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Store Medisinske Leksikon. 2009. Forskning. Lesedato 18. mai 2016:  
<https://sml.snl.no/atferd>
- Store Norske Leksikon. 2015. "Faktoranalyse". Lesedato 20. mai 2016:  
<https://snl.no/faktoranalyse>
- Wathne, Kenneth H og Heide, Jan B. 2000. *Opportunism in interfirm Relationships: Forms, Outcomes, and Solutions*. *Journal of Marketing*, 1 October 2000. Vol 64(4). pp. 36-51.
- Zaheer, Akbar, Bill McEvily og Vincenzo Perrone. 1998. Does trust matter? Exploring the Effects of inter- organisational and interpersonal trust on performance. *Organisation Science*, Vol. 9. No. 2. Pp. 141-159.

## Vedlegg 1, side 1: Spørreskjema

1. Kjønn?

- Mann
- Kvinne

2. Alder?

- 18 - 28 år
- 29 – 39 år
- 40 – 50 år
- Eldre enn 50 år

3. Er din arbeidsplass i Norge?

- Ja
- Nei

4. Har du høyere utdanning? Hvis ja, svar ut i fra hva du har fullført på nåværende tidspunkt. (Med høyere utdanning menes utdanning etter endt videregående skole).

- Nei
- 1 – 2 år
- 3 – 4 år
- 5 år eller mer

5. Hvilken bransje tilhører din nåværende jobb? Hvis du har flere jobber, ta utgangspunkt i stillingen du bruker mest tid på.

- Helse
- Varehandel
- Kontor
- Industri
- Bygg og anlegg
- Kultur og tjenester
- IKT
- Overnatting og servering
- Annet (vennligst spesifiser)

6. Tilhører du en fagforening?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om ditt forhold til din nærmeste sjef. Ta utgangspunkt i din nåværende arbeidssituasjon. Hvis du har flere jobber, svar ut i fra jobben du bruker mest tid på.



## Vedlegg 1, side 2: Spørreskjema

7. Min sjef har alltid vært rettferdig?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

8. Jeg kan stole på at sjefen min holder løfter?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

9. Min sjef er til å stole på?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

10. Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

11. Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

12. Jeg kan betro meg til sjefen min?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

### Vedlegg 1, side 3: Spørreskjema

13. Det å møte sjefen på jobb gjør at jeg gleder meg til å jobbe?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

14. Jeg føler ikke at jeg er en venn med sjefen min?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

15. Sjefen min har ikke holdt det han/ hun lovet når vi gikk inn i arbeidsforholdet?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

16. Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

17. Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag?

- Svært uenig
- Litt uenig
- Nøytral
- Litt enig
- Svært enig

## Vedlegg 1, side 4: Spørreskjema

(Under kommer spørsmål om "Kunnskap om arbeidsrett". Riktig svar er markert i grønt)

18. Hvor mange timer sier loven at man kan jobbe, uten å få overtidsbetalt?

- a) Ikke mer enn 9 timer i løpet av et døgn.
- b) Ikke mer enn 7,5 timer i løpet av et døgn.
- c) Ikke mer enn 10 timer i løpet av et døgn.
- d) Det er ingen lov som sier noe om dette. Det er kun tariffavtalen.

19. Når kan man jobbe overtid?

- a) Når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.
- b) Når som helst.
- c) Dette bestemmer arbeidsgiver.
- d) Du kan jobbe så mye overtid som du vil helt frem til du har tjent like mye som en 100% stilling i samme stillingsbeskrivelse som deg selv.

20. Hvor mange timer kan man jobbe overtid på en uke (7 dager)?

- a) Det er ingen begrensning på hvor mange timer man kan jobbe overtid.
- b) 10 timer.
- c) 20 timer.
- d) 5 timer.

21. Hva er minstelønnen i Norge

- a) 85 kroner per time.
- b) 132 kroner per time.
- c) 125 kroner per time.
- d) Det er ingen lov om minstelønn i Norge.

22. Har man rett på betalt pause?

- a) Nei.
- b) Ja, hvis det ikke er tilfredsstillende pauserom eller man ikke kan forlate arbeidsplassen.
- c) Ja, men bare hvis man jobber 2 timer overtid.
- d) Dette er avhengig av hvilken jobb man utfører.

23. Hvor mange timer må man arbeide for å ha rett til pause?

- a) 4,5 timer.
- b) 5,5 timer.
- c) 6,5 timer.
- d) 7,5 timer.

## Vedlegg 1, side 5: Spørreskjema

24. Anna har arbeidet to timer overtid en dag. Hun vil ha en pause. Hva er riktig ifølge loven?

- a) Hun har ikke rett til pause.
- b) Hun har rett på minst en halvtime lønnet pause.
- c) Hun har rett på minst et kvarter lønnet pause.
- d) Hun har rett til en halvtime ulønnet pause.

25. Hvor lang ferie har man rett på ifølge loven?

- a) 5 uker.
- b) Antall dager beregnes etter hvor mye man får utbetalt i feriepengene.
- c) 25 virkedager, altså 4 uker og 1 dag.
- d) Dette bestemmes etter hvor mange dager man jobbet året før.

26. Er medarbeidersamtale lovpålagt?

- a) Ja.
- b) Nei.
- c) Ja, i bedrifter som er over 50 ansatte.
- d) Det er ikke lovfestet men tariffestet i hovedavtalen.

27. Som ny ansatt kan man få opptil 6 måneders prøvetid. Hva skal til for å forlenge prøvetiden?

- a) Hvis arbeidstaker har vært borte fra jobben i prøvetiden kan den forlenges med tilsvarende lengde av fraværet, men bare hvis det står i ansettelsesavtalen.
- b) Når arbeidsgiver ikke er fornøyd med den ansatte.
- c) Hvis man er vikar.
- d) Arbeidsgiver kan ikke forlenge prøvetiden til den ansatte.

28. Hvilke av følgende påstander om retten til fast stilling er riktig?

- a) Man skal ansettes fast uansett.
- b) Man skal ansettes fast, men avtale om midlertidig ansettelse kan allikevel inngås under visse omstendigheter.
- c) Arbeidsgiver har rett til å bestemme selv om han/hun ønsker å ansette fast basert på erfaring fra prøvetiden.
- d) Fast ansettelse skal kun benyttes når man vil ansette i 100% stilling.

## Vedlegg 1, side 6: Spørreskjema

29. Anne har vært midlertidig ansatt i fire år og tre måneder. Har hun rett på fast stilling?

- a) Ja.
- b) Nei.
- c) Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre.
- d) Ansatt har rett til fast stilling etter fire år, men arbeidsgiver kan søke om forlengelse hos arbeidstilsynet.

30. Hvor mange timer sammenhengende arbeidsfri skal ansatt ha i løpet av 24 timer?

- a) Minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.
- b) Minst 9 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.
- c) Det som er avtalt i arbeidskontrakten.
- d) Det er ingen lov som sier noe om arbeidsfri per dag.

31. Hvor lenge må man ha arbeidet for å ha rett til sykepenger?

- a) Man har rett til sykepenger ved første arbeidsdag.
- b) Må ha vært i arbeid i to uker.
- c) Må ha vært i arbeid i åtte uker.
- d) Må ha vært i arbeid i fire uker.

32. Hva skjer hvis arbeidsgiver sier opp arbeidstaker?

- a) Ingenting, man må jobbe ut oppsigelsestiden.
- b) Man kan saksøke arbeidsgiver men må slutte i mellomtiden mens man venter på rettsaken.
- c) Arbeidstaker kan saksøke arbeidsgiver og beholder da jobben frem til rettsaken.
- d) Man kan ikke saksøke arbeidsgiver, men man kan slutte før oppsigelsestiden hvis man vil.

33. Se for deg følgende situasjon: Sjefen tror at Anne har stjålet varer fra butikken der de begge jobber. Hun gir Anne sparken på dagen, men Anne er uskyldig. Hva kan Anne gjøre?

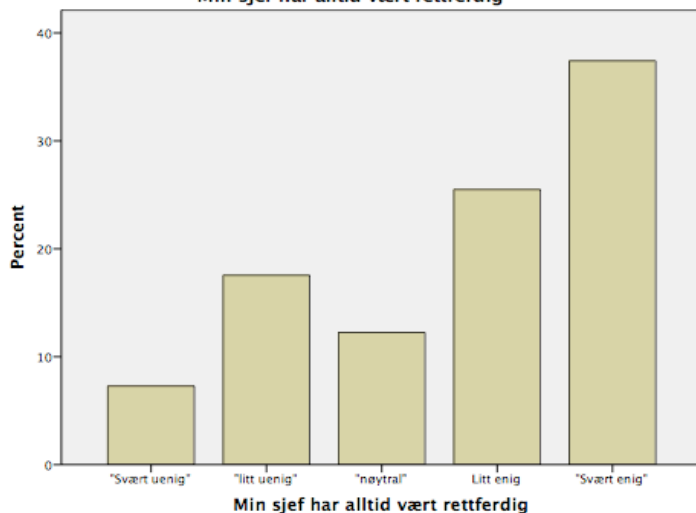
- a) Gå til advokat og saksøke bedriften med krav om erstatning.
- b) Ingenting, det er lov å gi folk sparken på dagen ved slike mistanker.
- c) Anne kan saksøke bedriften, men det er ikke så lurt.
- d) Anne har krav på fri rettshjelp for å få jobben tilbake.

## Vedlegg 2, side 1: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

Min sjef har alltid vært rettferdig

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "Svært uenig" | 22        | 7.3     | 7.3           | 7.3                |
|         | "litt uenig"  | 53        | 17.5    | 17.5          | 24.8               |
|         | "nøytral"     | 37        | 12.2    | 12.3          | 37.1               |
|         | Litt enig     | 77        | 25.4    | 25.5          | 62.6               |
|         | "Svært enig"  | 113       | 37.3    | 37.4          | 100.0              |
|         | Total         | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing |               | 99        | 1       | .3            |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |

Min sjef har alltid vært rettferdig



Jeg kan stole på at sjefen min holder løfter

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | "Svært uenig" | 13        | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|       | "Litt uenig"  | 60        | 19.8    | 19.8          | 24.1               |
|       | "Nøytral"     | 35        | 11.6    | 11.6          | 35.6               |
|       | "Litt enig"   | 75        | 24.8    | 24.8          | 60.4               |
|       | "Svært enig"  | 120       | 39.6    | 39.6          | 100.0              |
|       | Total         | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

Jeg kan stole på at sjefen min holder løfter

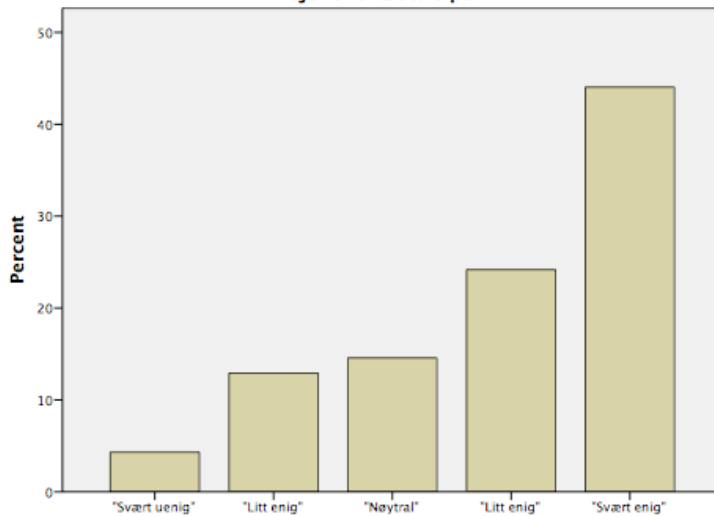


## Vedlegg 2, side 2: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

Min sjef er til å stole på

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "Svært uenig" | 13        | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
|         | "Litt enig"   | 39        | 12.9    | 12.9          | 17.2               |
|         | "Nøytral"     | 44        | 14.5    | 14.6          | 31.8               |
|         | "Litt enig"   | 73        | 24.1    | 24.2          | 56.0               |
|         | "Svært enig"  | 133       | 43.9    | 44.0          | 100.0              |
|         | Total         | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing | 99            | 1         | .3      |               |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |

Min sjef er til å stole på

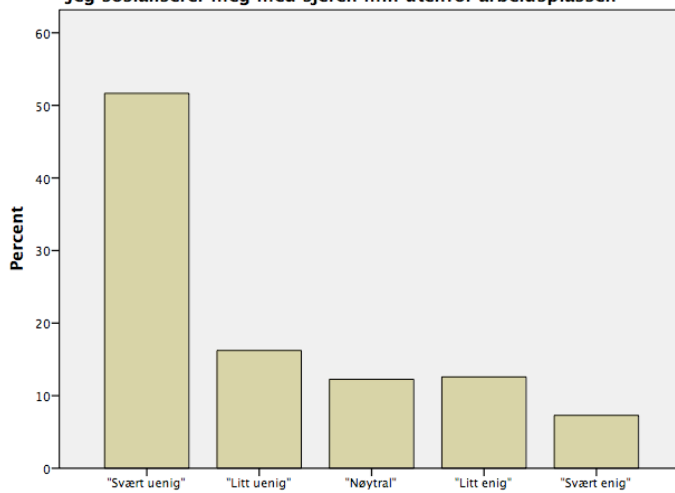


Min sjef er til å stole på

Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "Svært uenig" | 156       | 51.5    | 51.7          | 51.7               |
|         | "Litt uenig"  | 49        | 16.2    | 16.2          | 67.9               |
|         | "Nøytral"     | 37        | 12.2    | 12.3          | 80.1               |
|         | "Litt enig"   | 38        | 12.5    | 12.6          | 92.7               |
|         | "Svært enig"  | 22        | 7.3     | 7.3           | 100.0              |
|         | Total         | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing | 99            | 1         | .3      |               |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |

Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen

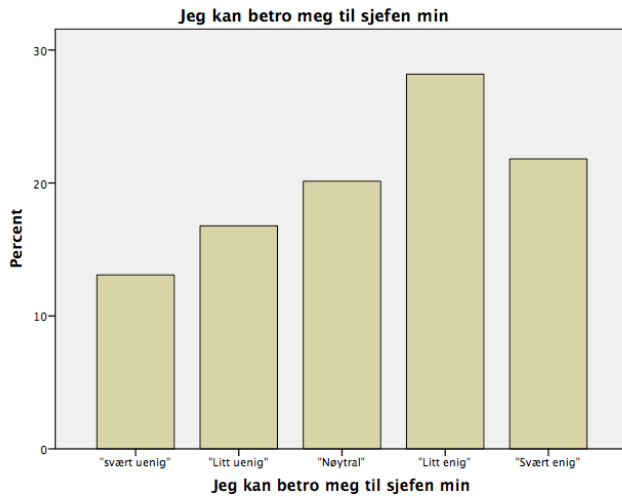


Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen

## Vedlegg 2, side 3: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

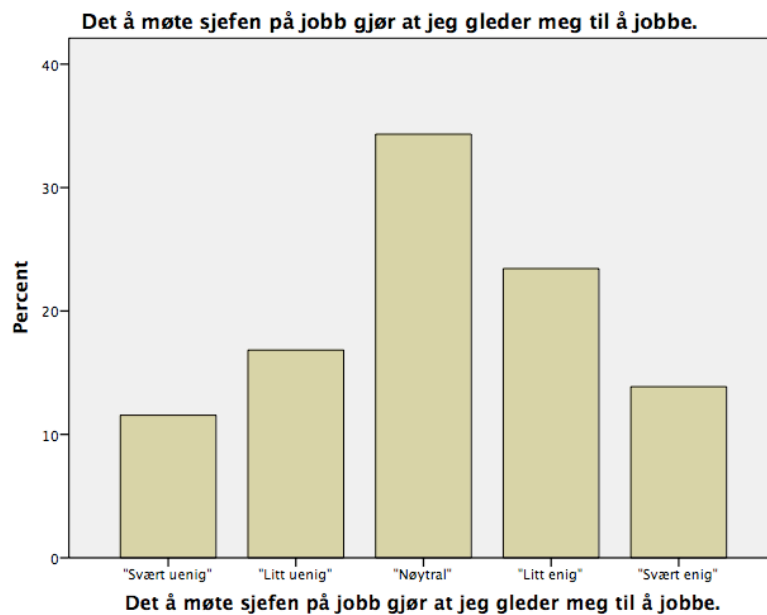
Jeg kan betro meg til sjefen min

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "svært uenig" | 39        | 12.9    | 13.1          | 13.1               |
|         | "Litt uenig"  | 50        | 16.5    | 16.8          | 29.9               |
|         | "Nøytral"     | 60        | 19.8    | 20.1          | 50.0               |
|         | "Litt enig"   | 84        | 27.7    | 28.2          | 78.2               |
|         | "Svært enig"  | 65        | 21.5    | 21.8          | 100.0              |
|         | Total         | 298       | 98.3    | 100.0         |                    |
| Missing |               | 99        | 5       | 1.7           |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |



Det å møte sjefen på jobb gjør at jeg gleder meg til å jobbe.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | "Svært uenig" | 35        | 11.6    | 11.6          | 11.6               |
|       | "Litt uenig"  | 51        | 16.8    | 16.8          | 28.4               |
|       | "Nøytral"     | 104       | 34.3    | 34.3          | 62.7               |
|       | "Litt enig"   | 71        | 23.4    | 23.4          | 86.1               |
|       | "Svært enig"  | 42        | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total         | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |



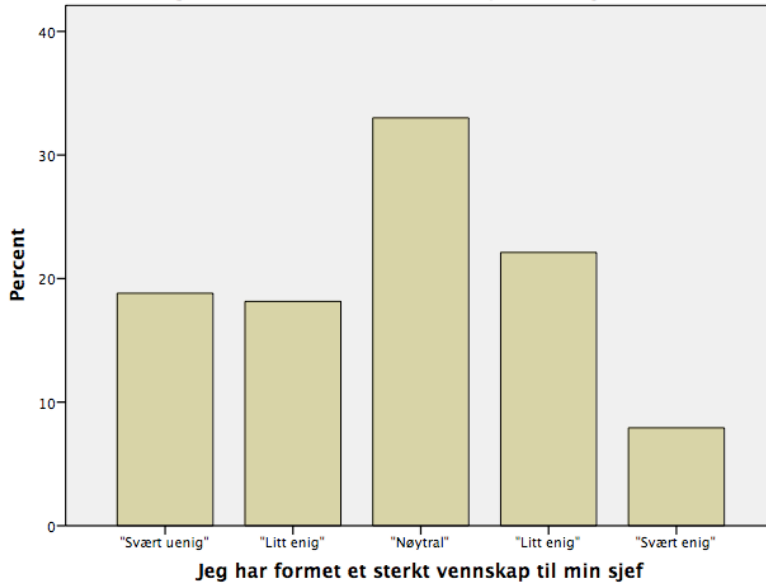


## Vedlegg 2, side 4: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | "Svært uenig" | 57        | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
|       | "Litt enig"   | 55        | 18.2    | 18.2          | 37.0               |
|       | "Nøytral"     | 100       | 33.0    | 33.0          | 70.0               |
|       | "Litt enig"   | 67        | 22.1    | 22.1          | 92.1               |
|       | "Svært enig"  | 24        | 7.9     | 7.9           | 100.0              |
| Total |               | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

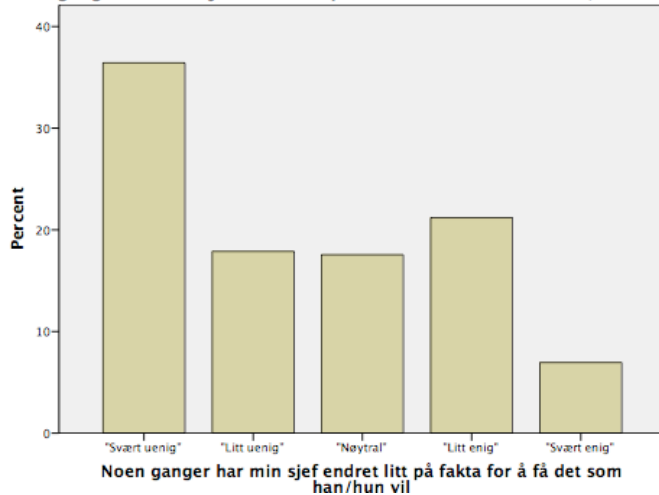
Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef



Noen ganger har min sjef endret litt på fakta for å få det som han/hun vil

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "Svært uenig" | 110       | 36.3    | 36.4          | 36.4               |
|         | "Litt uenig"  | 54        | 17.8    | 17.9          | 54.3               |
|         | "Nøytral"     | 53        | 17.5    | 17.5          | 71.9               |
|         | "Litt enig"   | 64        | 21.1    | 21.2          | 93.0               |
|         | "Svært enig"  | 21        | 6.9     | 7.0           | 100.0              |
| Total   |               | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing | 99            | 1         | .3      |               |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |

Noen ganger har min sjef endret litt på fakta for å få det som han/hun vil

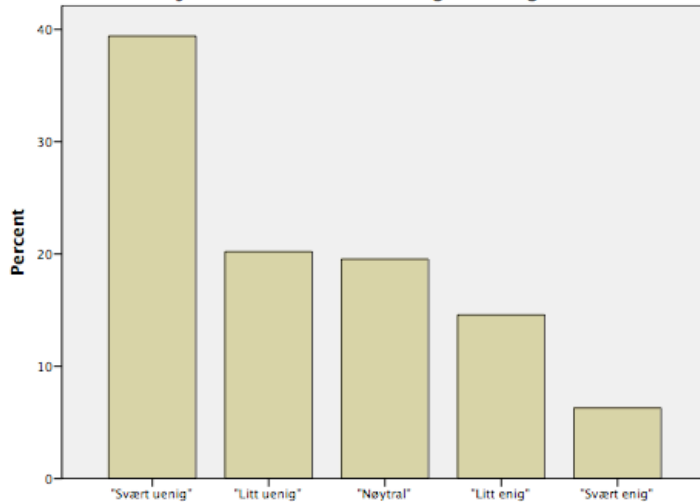


## Vedlegg 2, side 5: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg

|         |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | "Svært uenig" | 119       | 39.3    | 39.4          | 39.4               |
|         | "Litt uenig"  | 61        | 20.1    | 20.2          | 59.6               |
|         | "Nøytral"     | 59        | 19.5    | 19.5          | 79.1               |
|         | "Litt enig"   | 44        | 14.5    | 14.6          | 93.7               |
|         | "Svært enig"  | 19        | 6.3     | 6.3           | 100.0              |
|         | Total         | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing | 99            | 1         | .3      |               |                    |
| Total   |               | 303       | 100.0   |               |                    |

Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg

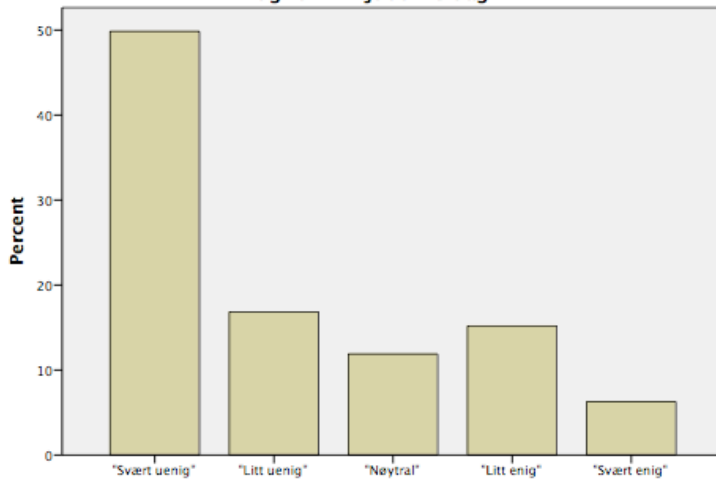


Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg

Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | "Svært uenig" | 151       | 49.8    | 49.8          | 49.8               |
|       | "Litt uenig"  | 51        | 16.8    | 16.8          | 66.7               |
|       | "Nøytral"     | 36        | 11.9    | 11.9          | 78.5               |
|       | "Litt enig"   | 46        | 15.2    | 15.2          | 93.7               |
|       | "Svært enig"  | 19        | 6.3     | 6.3           | 100.0              |
|       | Total         | 303       | 100.0   | 100.0         |                    |

Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag.



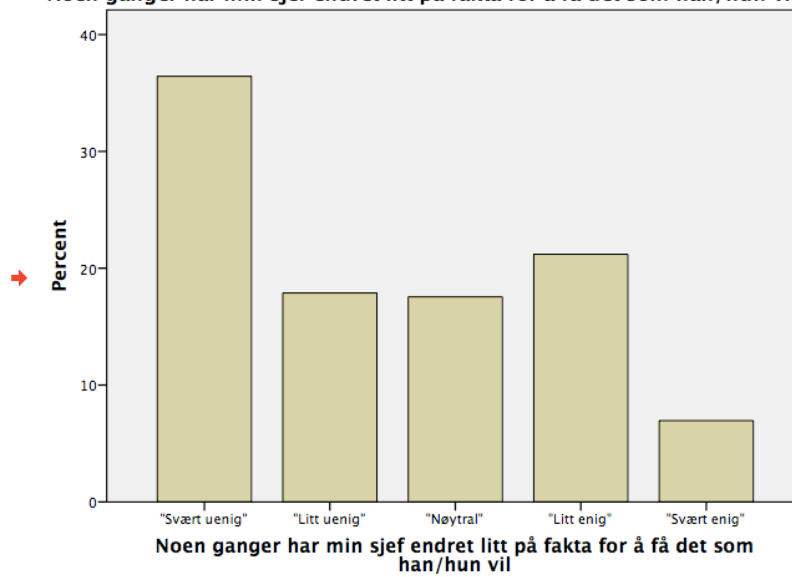
Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag.

## Vedlegg 2, side 6: Svar på spørreundersøkelsen (minus kunnskapsspørsmålene)

Noen ganger har min sjef endret litt på fakta for å få det som han/hun vil

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid "Svært uenig" | 110       | 36.3    | 36.4          | 36.4               |
| "Litt uenig"        | 54        | 17.8    | 17.9          | 54.3               |
| "Nøytral"           | 53        | 17.5    | 17.5          | 71.9               |
| "Litt enig"         | 64        | 21.1    | 21.2          | 93.0               |
| "Svært enig"        | 21        | 6.9     | 7.0           | 100.0              |
| Total               | 302       | 99.7    | 100.0         |                    |
| Missing             | 99        | 1       | .3            |                    |
| Total               | 303       | 100.0   |               |                    |

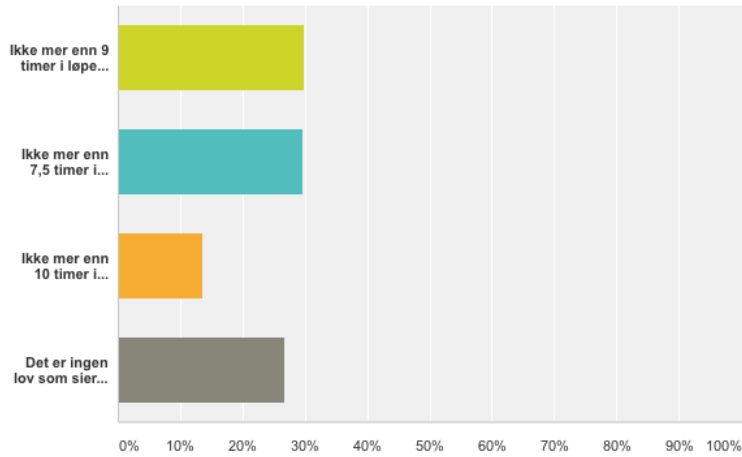
Noen ganger har min sjef endret litt på fakta for å få det som han/hun vil



## Vedlegg 3, side 1: Svar på kunnskapsspørsmål

### Hvor mange timer sier loven at man kan jobbe, uten å få overtidsbetalt?

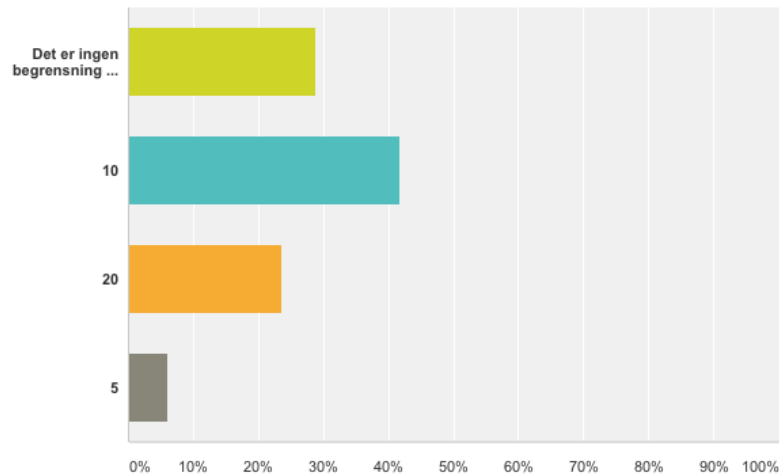
Besvart: 384 Hoppet over: 0



| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| ▼ Ikke mer enn 9 timer i løpet av et døgn                          | 29,95% 115 |
| ▼ Ikke mer enn 7,5 timer i løpet av et døgn                        | 29,69% 114 |
| ▼ Ikke mer enn 10 timer i løpet av et døgn                         | 13,54% 52  |
| ▼ Det er ingen lov som sier noe om dette. Det er kun tariffavtalen | 26,82% 103 |
| Totalt   | 384        |

### Hvor mange timer kan man jobbe overtid på en uke (7 dager)?

Besvart: 383 Hoppet over: 1

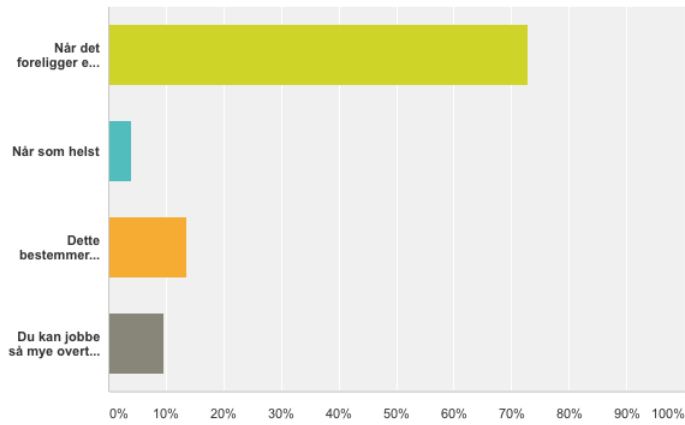


| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| ▼ Det er ingen begrensning på hvor mange timer man kan jobbe overtid | 28,72% 110 |
| ▼ 10   | 41,78% 160 |
| ▼ 20   | 23,50% 90  |
| ▼ 5  | 6,01% 23   |
| Totalt   | 383        |

## Vedlegg 3, side 2: Svar på kunnskapsspørsmål

### Når kan man jobbe overtid?

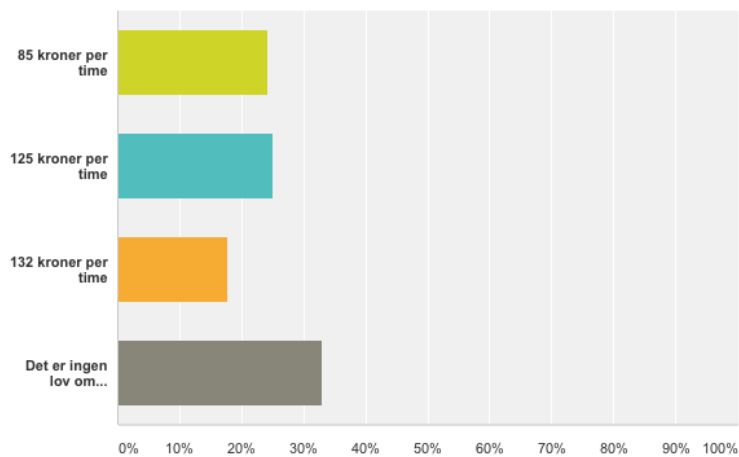
Besvart: 383 Hoppet over: 1



| Svarvalg  | Svar          |
|---|---------------|
| ▼ Når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det   | 72,85%<br>279 |
| ▼ Når som helst   | 3,92%<br>15   |
| ▼ Dette bestemmer arbeidsgiver  | 13,58%<br>52  |
| ▼ Du kan jobbe så mye overtid som du vil helt frem til du har tjent like mye som en 100% stilling i samme stillingsbeskrivelse som deg selv | 9,66%<br>37   |

### Hva er minstelønnen i Norge?

Besvart: 384 Hoppet over: 0

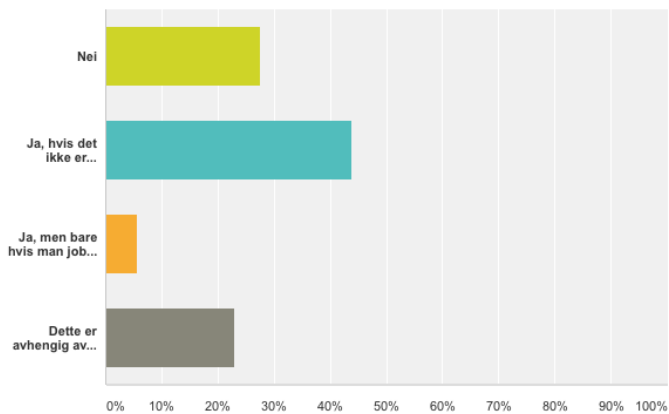


| Svarvalg                                 | Svar          |
|--|---------------|
| ▼ 85 kroner per time                     | 24,22%<br>93  |
| ▼ 125 kroner per time                    | 25,00%<br>96  |
| ▼ 132 kroner per time                    | 17,71%<br>68  |
| ▼ Det er ingen lov om minstelønn i Norge | 33,07%<br>127 |
| Totalt 384                               |               |

## Vedlegg 3, side 3: Svar på kunnskapsspørsmål

### Har man rett på betalt pause?

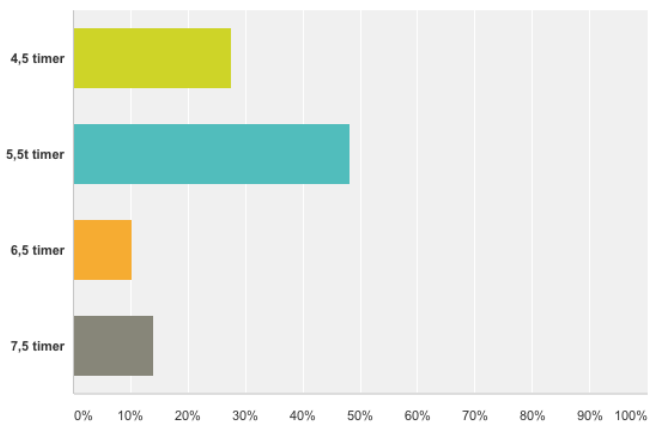
Besvart: 384 Hoppet over: 0



| Svarvalg  | Svar       |
|---|------------|
| Nei   | 27,60% 106 |
| Ja, hvis det ikke er tilfredsstillende pauserom eller man ikke kan forlate arbeidsplassen | 43,75% 168 |
| Ja, men bare hvis man jobber 2 timer overtid  | 5,73% 22   |
| Dette er avhengig av hvilken jobb man utfører   | 22,92% 88  |
| Totalt  | 384        |

### Hvor mange timer må man arbeide for å ha rett til pause?

Besvart: 384 Hoppet over: 0

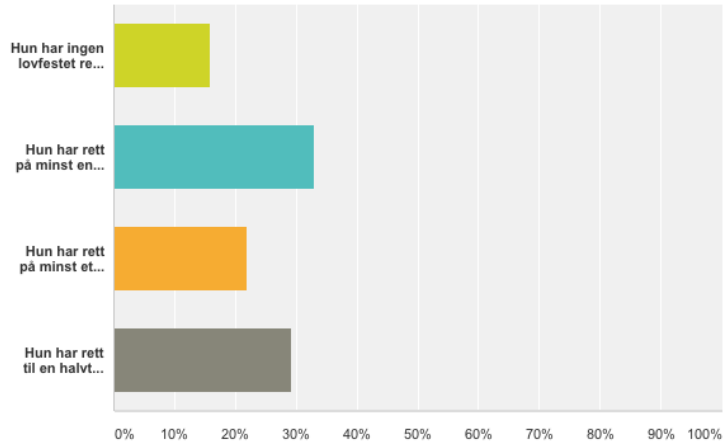


| Svarvalg   | Svar       |
|------------|------------|
| 4,5 timer  | 27,60% 106 |
| 5,5t timer | 48,18% 185 |
| 6,5 timer  | 10,16% 39  |
| 7,5 timer  | 14,06% 54  |
| Totalt     | 384        |

## Vedlegg 3, side 4: Svar på kunnskapsspørsmål

### Anna har arbeidet to timer overtid en dag. Hun vil ha en pause. Hva er riktig i følge loven?

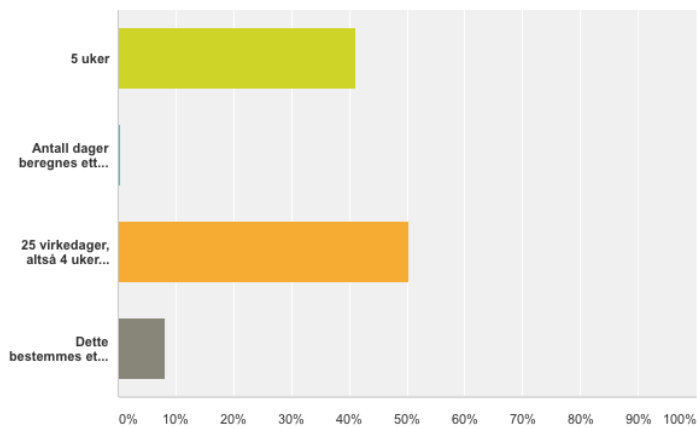
Besvart: 383 Hoppet over: 1



| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| ▼ Hun har ingen lovfestet rett til pause         | 15,93% 61  |
| ▼ Hun har rett på minst en halvtime lønnet pause | 32,90% 126 |
| ▼ Hun har rett på minst et kvarter lønnet pause  | 21,93% 84  |
| ▼ Hun har rett til en halvtime ulønnet pause     | 29,24% 112 |
| Totalt   | 383        |

### Hvor lang ferie har man rett på ifølge loven?

Besvart: 384 Hoppet over: 0

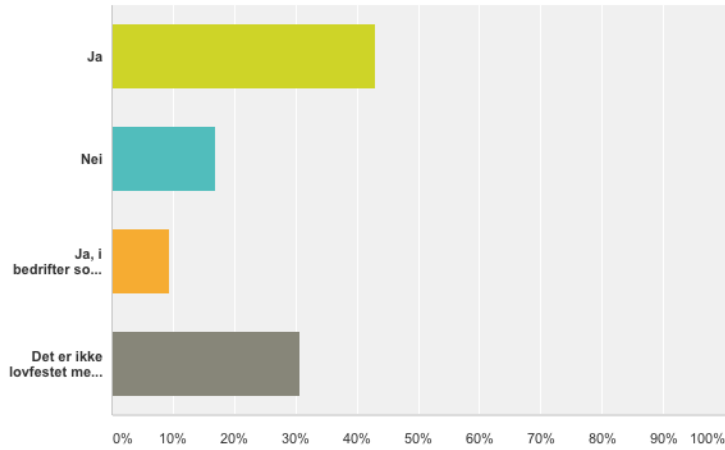


| Svarvalg  | Svar       |
|---|------------|
| ▼ 5 uker  | 41,15% 158 |
| ▼ Antall dager beregnes etter hvor mye man får utbetalt i feriepenger | 0,52% 2    |
| ▼ 25 virkedager, altså 4 uker og 1 dag                                | 50,26% 193 |
| ▼ Dette bestemmes etter hvor mange dager man jobbet året før          | 8,07% 31   |
| Totalt  | 384        |

## Vedlegg 3, side 5: Svar på kunnskapsspørsmål

### Er medarbeidersamtale lovpålagt?

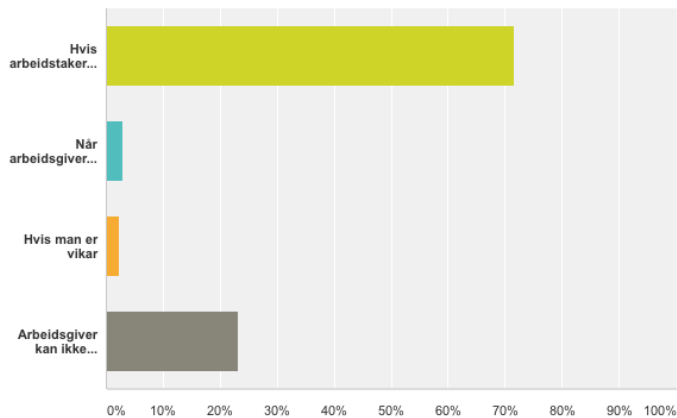
Besvart: 384 Hoppet over: 0



| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| Ja   | 42,97% 165 |
| Nei  | 16,93% 65  |
| Ja, i bedrifter som er over 50 ansatte               | 9,38% 36   |
| Det er ikke lovfestet men tariffestet i hovedavtalen | 30,73% 118 |
| Totalt   | 384        |

### Som ny ansatt kan man få opptil 6 måneders prøvetid. Hva skal til for å forlenge prøvetiden?

Besvart: 383 Hoppet over: 1



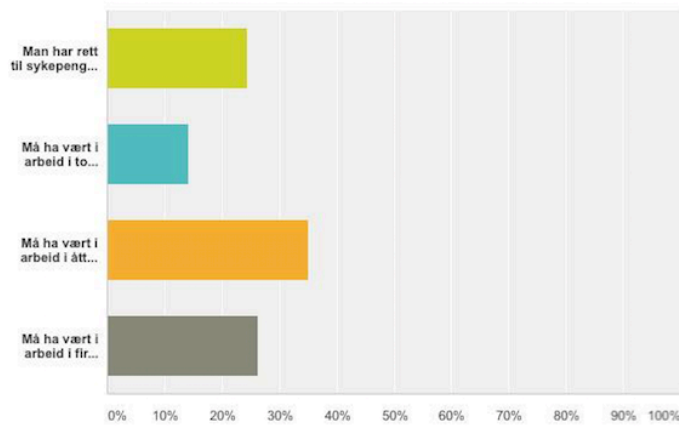
| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| Hvis arbeidstaker har vært borte fra jobben i prøvetiden kan den forlenges med tilsvarende lengde av fraværet, men bare hvis det står i ansettelsesavtalen | 71,54% 274 |
| Når arbeidsgiver ikke er fornøyd med den ansatte   | 2,87% 11   |
| Hvis man er vikar  | 2,35% 9    |
| Arbeidsgiver kan ikke forlenge prøvetiden til den ansatte  | 23,24% 89  |
| Totalt   | 383        |



## Vedlegg 3, side 6: Svar på kunnskapsspørsmål

### Hvor lenge må man ha arbeidet for å ha rett til sykepenger?

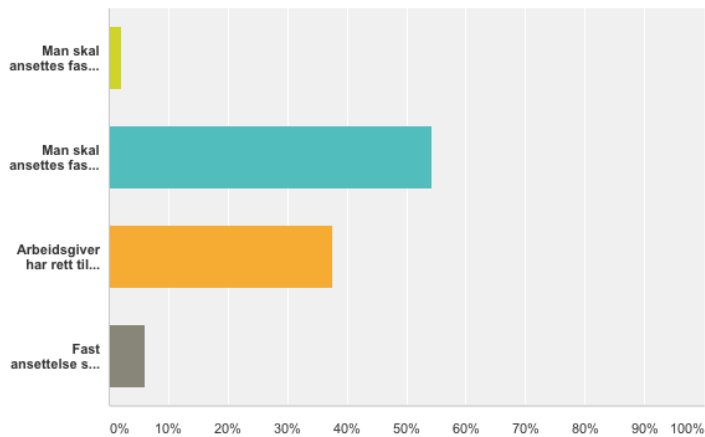
Besvart: 381 Hoppet over: 3



| Svarvalg  | Svar       |
|---|------------|
| Man har rett til sykepenger ved første arbeidsdag | 24,41% 93  |
| Må ha vært i arbeid i to uker                     | 14,17% 54  |
| Må ha vært i arbeid i åtte uker                   | 35,17% 134 |
| Må ha vært i arbeid i fire uker                   | 26,25% 100 |
| <b>Totalt</b>                                     | <b>381</b> |

### Hvilke av følgende påstander om retten til fast stilling er riktig?

Besvart: 383 Hoppet over: 1

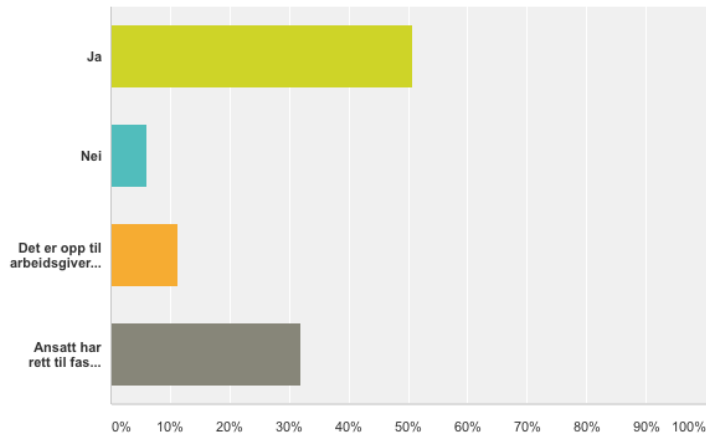


| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| Man skal ansettes fast uansett   | 2,09% 8    |
| Man skal ansettes fast, men avtale om midlertidig ansettelse kan allikevel inngås under visse omstendigheter | 54,31% 208 |
| Arbeidsgiver har rett til å bestemme selv om han/hun ønsker å ansette fast basert på erfaring fra prøvetiden | 37,60% 144 |
| Fast ansettelse skal kun benyttes når man vil ansette i 100% stilling  | 6,01% 23   |
| <b>Totalt</b>  | <b>383</b> |

## Vedlegg 3, side 7: Svar på kunnskapsspørsmål

### Anne har vært midlertidig ansatt i fire år og tre måneder. Har hun rett på fast stilling?

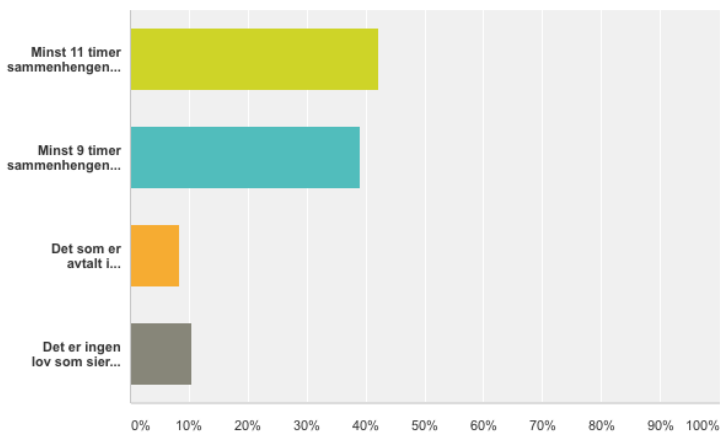
Besvart: 382 Hoppet over: 2



| Svarvalg  | Svar          |
|---|---------------|
| Ja  | 50,79%<br>194 |
| Nei   | 6,02%<br>23   |
| Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre   | 11,26%<br>43  |
| Ansatt har rett til fast stilling etter fire år, men arbeidsgiver kan søke om forlengelse hos arbeidstilsynet | 31,94%<br>122 |
| Totalt  | 382           |

### Hvor mange timer sammenhengende arbeidsfri skal ansatt ha i løpet av 24 timer?

Besvart: 380 Hoppet over: 4

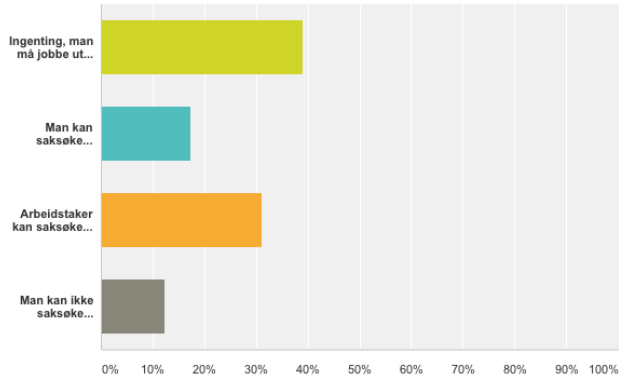


| Svarvalg   | Svar          |
|--|---------------|
| Minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer | 42,11%<br>160 |
| Minst 9 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer  | 38,95%<br>148 |
| Det som er avtalt i arbeidskontrakten                        | 8,42%<br>32   |
| Det er ingen lov som sier noe om arbeidsfri per dag          | 10,53%<br>40  |
| Totalt   | 380           |

## Vedlegg 3, side 8: Svar på kunnskapsspørsmål

### Hva skjer hvis arbeidsgiver sier opp arbeidstaker?

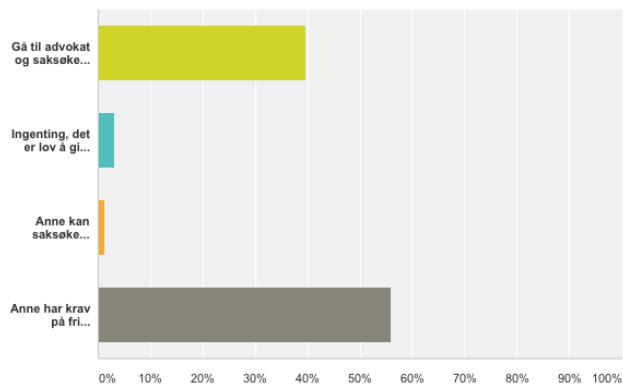
Besvart: 379 Hoppet over: 5



| Svarvalg  | Svar       |
|---|------------|
| ▼ Ingenting, man må jobbe ut oppsigelsestiden   | 39,05% 148 |
| ▼ Man kan saksøke arbeidsgiver men må slutte i mellomtiden mens man venter på rettsaken   | 17,41% 66  |
| ▼ Arbeidstaker kan saksøke arbeidsgiver og beholder da jobben frem til rettsaken          | 31,13% 118 |
| ▼ Man kan ikke saksøke arbeidsgiver, men man kan slutte før oppsigelsestiden hvis man vil | 12,40% 47  |
| Totalt  | 379        |

### Se for deg følgende situasjon: Sjefen tror at Anne har stjålet varer fra butikken der de begge jobber. Hun gir Anne sparken på dagen, men Anne er uskyldig. Hva kan Anne gjøre?

Besvart: 381 Hoppet over: 3



| Svarvalg   | Svar       |
|--|------------|
| ▼ Gå til advokat og saksøke bedriften med krav om erstatning           | 39,63% 151 |
| ▼ Ingenting, det er lov å gi folk sparken på dagen ved slike mistanker | 3,15% 12   |
| ▼ Anne kan saksøke bedriften, men det er ikke så lurt                  | 1,31% 5    |
| ▼ Anne har krav på fri rettshjelp for å få jobben tilbake              | 55,91% 213 |
| Totalt   | 381        |

## Vedlegg 4: Faktoranalyse, Konvergent

Tillit:

Factor Matrix<sup>a</sup>

|  | Factor |
|--|--------|
|  | 1      |
| Min sjef har alltid vært rettferdig          | .829   |
| Jeg kan stole på at sjefen min holder løfter | .942   |
| Min sjef er til å stole på                   | .925   |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Vennskap

Factor Matrix<sup>a</sup>

|   | Factor |
|---|--------|
|   | 1      |
| Jeg har formet et sterkt vennskap til min sjef                | .820   |
| Jeg sosialiserer meg med sjefen min utenfor arbeidsplassen    | .626   |
| Jeg kan betro meg til sjefen min                              | .750   |
| Det å møte sjefen på jobb gjør at jeg gleder meg til å jobbe. | .796   |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Opportunisme

Factor Matrix<sup>a</sup>

|   | Factor |
|---|--------|
|   | 1      |
| Sjefen min har ikke holdt det han/hun lovet når vi gikk inn i arbeidsforholdet                      | .698   |
| Noen ganger har min sjef endret litt på fakta for å få det som han/hun vil                          | .832   |
| Sjefen min er ikke alltid ærlig med meg   | .823   |
| Jeg har grunner til å tro at min sjef holder tilbake informasjon som er viktig for min jobbhverdag. | .757   |

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

## Vedlegg 5: Reliabilitetsanalyse

|              |       |                 |
|--------------|-------|-----------------|
| Begrep       | Alpha | Antall spørsmål |
| Opportunisme | 0,860 | 4               |
| Tillit       | 0,925 | 3               |
| Vennskap     | 0,829 | 4               |

Opportunisme:

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .860             | 4          |

Tillit:

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925             | 3          |

Vennskap:

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .829             | 4          |

## Vedlegg 6: Korrelasjon

**Correlations**

|               |                     | Kunnskap | Oppportunisme | Tillit  | Vennskap |
|---------------|---------------------|----------|---------------|---------|----------|
| Kunnskap      | Pearson Correlation | 1        | -.001         | -.065   | -.099    |
|               | Sig. (2-tailed)     |          | .990          | .260    | .085     |
|               | N                   | 303      | 303           | 303     | 303      |
| Oppportunisme | Pearson Correlation | -.001    | 1             | -.737** | -.476**  |
|               | Sig. (2-tailed)     | .990     |               | .000    | .000     |
|               | N                   | 303      | 303           | 303     | 303      |
| Tillit        | Pearson Correlation | -.065    | -.737**       | 1       | .623**   |
|               | Sig. (2-tailed)     | .260     | .000          |         | .000     |
|               | N                   | 303      | 303           | 303     | 303      |
| Vennskap      | Pearson Correlation | -.099    | -.476**       | .623**  | 1        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .085     | .000          | .000    |          |
|               | N                   | 303      | 303           | 303     | 303      |

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

## Vedlegg 7: Regresjon

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .739 <sup>a</sup> | .546     | .541              | .74881                     |

a. Predictors: (Constant), Vennskap, Kunnskap, Tillit

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 201.337        | 3   | 67.112      | 119.689 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 167.656        | 299 | .561        |         |                   |
|       | Total      | 368.993        | 302 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Opportunisme

b. Predictors: (Constant), Vennskap, Kunnskap, Tillit

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |         |      |
| 1     | (Constant) | 5.033                       | .200       |                           | 25.119  | .000 |
|       | Tillit     | -.670                       | .046       | -.720                     | -14.439 | .000 |
|       | Kunnskap   | -.076                       | .059       | -.051                     | -1.292  | .197 |
|       | Vennskap   | -.035                       | .054       | -.032                     | -.645   | .520 |

a. Dependent Variable: Opportunisme

## Vedlegg 8, side 1: One Way Anova Test

Kunnskap:

Kunnskap

|            | N   | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|------------|-----|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|            |     |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| "Ja"       | 140 | 2.04 | .757           | .064       | 1.92                             | 2.17        | 1       | 4       |
| "Nei"      | 149 | 2.06 | .690           | .057       | 1.95                             | 2.17        | 1       | 4       |
| "Vet ikke" | 13  | 2.00 | 1.000          | .277       | 1.40                             | 2.60        | 1       | 4       |
| Total      | 302 | 2.05 | .734           | .042       | 1.97                             | 2.13        | 1       | 4       |

### ANOVA

Kunnskap

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | .056           | 2   | .028        | .051 | .950 |
| Within Groups  | 162.199        | 299 | .542        |      |      |
| Total          | 162.255        | 301 |             |      |      |

Opportunisme:

Opportunisme

|            | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|------------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|            |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| "Ja"       | 140 | 2.2321 | 1.03909        | .08782     | 2.0585                           | 2.4058      | 1.00    | 5.00    |
| "Nei"      | 149 | 2.2685 | 1.16722        | .09562     | 2.0795                           | 2.4574      | 1.00    | 5.00    |
| "Vet ikke" | 13  | 2.2115 | 1.14039        | .31629     | 1.5224                           | 2.9007      | 1.00    | 3.75    |
| Total      | 302 | 2.2492 | 1.10486        | .06358     | 2.1241                           | 2.3743      | 1.00    | 5.00    |

### ANOVA

Opportunisme

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | .114           | 2   | .057        | .047 | .955 |
| Within Groups  | 367.323        | 299 | 1.229       |      |      |
| Total          | 367.437        | 301 |             |      |      |



## Vedlegg 8, side 2: One Way Anova Test

### Vennskap

Vennskap

|            | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|------------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|            |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| "Ja"       | 140 | 2.7012 | 1.02477        | .08661     | 2.5299                           | 2.8724      | 1.00    | 5.00    |
| "Nei"      | 149 | 2.9217 | 1.03610        | .08488     | 2.7540                           | 3.0894      | 1.00    | 5.00    |
| "Vet ikke" | 13  | 2.8462 | .89290         | .24765     | 2.3066                           | 3.3857      | 1.75    | 4.50    |
| Total      | 302 | 2.8162 | 1.02775        | .05914     | 2.6998                           | 2.9326      | 1.00    | 5.00    |

### ANOVA

Vennskap

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 3.522          | 2   | 1.761       | 1.675 | .189 |
| Within Groups  | 314.418        | 299 | 1.052       |       |      |
| Total          | 317.939        | 301 |             |       |      |

### Tillit:

Tillit

|            | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|------------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|            |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| "Ja"       | 140 | 3.7143 | 1.17295        | .09913     | 3.5183                           | 3.9103      | 1.00    | 5.00    |
| "Nei"      | 149 | 3.8233 | 1.20967        | .09910     | 3.6274                           | 4.0191      | 1.00    | 5.00    |
| "Vet ikke" | 13  | 3.9231 | 1.13165        | .31386     | 3.2392                           | 4.6069      | 2.00    | 5.00    |
| Total      | 302 | 3.7770 | 1.18731        | .06832     | 3.6426                           | 3.9115      | 1.00    | 5.00    |

### ANOVA

Tillit

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | 1.147          | 2   | .573        | .405 | .667 |
| Within Groups  | 423.174        | 299 | 1.415       |      |      |
| Total          | 424.321        | 301 |             |      |      |

## **Vedlegg 9: Melding delt på Facebook**

Hei! Nå nærmer det seg slutten for meg etter mange år på høyskolen. Trenger nå DIN hjelp til å hjelpe meg å fullføre bacheloroppgaven. Hadde satt enormt stor pris på om du kunne ofre noen minutter til dette. Den gjennomføres anonymt og handler om dine kunnskaper om ARBEIDSRETTIGHETER på jobb og forholdet til din SJEF.

Til gjengjeld kan du få fasiten på kunnskapsdelen etterpå om det er ønskelig!!

Takk på forhånd!!

PS: Del gjerne!

Jo flere respondenter, jo bedre!!!

Vedlegg 10, side 1: Mail Statistisk Sentralbyrå populasjon

## SV: Sysselsatte i Norge 18-39år - Bacheloroppg. Markedshøyskolen

Fra: Sandvik, Ole (Ole.Sandvik@ssb.no)

Sendt: 11. mai 2016 11:51:11

Til: (bilde)

1 vedlegg

Skannet på en flerfunksjonsmaskin fra Xerox.pdf (25,9 kB)

Hei igjen,

Her er en tabell fra statistikkbanken for aldersgruppen 20-39år med de siste tallene vi har, dvs. tall for 1. kvartal 2016:

### Sysselsatte (AKU), etter alder, kjønn, tid og statistikkvariabel

2016K1

Sysselsatte (1 000 personer)

20-24 år

Menn 113

Kvinner 105

25-29 år

Menn 146

Kvinner 138

30-34 år

## Vedlegg 10, side 2: Mail Statistisk Sentralbyrå populasjon

|          |     |
|----------|-----|
| Menn     | 151 |
| Kvinner  | 135 |
| 35-39 år |     |
| Menn     | 153 |
| Kvinner  | 138 |

### Fotnote(r):

Det skjedde en større omlegging av AKU fra januar 2006. For bedre å kunne sammenligne tallene for 1. kvartal 2006 med samme kvartal året før, er det for 1. kvartal 2006 også lagt inn tall basert på det gamle opplegget, så langt det lar seg gjøre, dvs uten noen endring i aldersgrense, aldersdefinisjon og i klassifiseringen av de ufrivillig permitterte. For en nærmere omtale av omleggingen, se egen artikkel. Fra 2006 ble aldersgrensen for å bli med i AKU senket fra 16 til 15 år. Samtidig ble aldersdefinisjonen endret fra alder ved utgangen av året til alder på referansetidspunktene for undersøkelsen. Pga. feil i datafangsten er sysselsettingstallet blitt om lag 6 000 for høyt i 1. kvartal og 12 000 for høyt i 2. kvartal 2008. Dette slår ut i aldersgruppa 15-19 år og dermed også totalen 15-74 år. Undersøkelsen omfatter personer i alderen 15-74 år (før 2006 16-74 år).

Her er linken til statistikkbanken:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>

Vi har også utarbeidet en tabell som viser tall for 18 og 19 åringene. Den ligger foreløpig ikke i Statistikkbanken, men jeg har skannet den og legger den ved.

Organisasjonsgrad? Her er iallfall en artikkel om emnet:

<https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/reguleringer-av-arbeidsmarkedet-ubetinget-positivt>

Vennlig hilsen

Ole Sandvik

## Vedlegg 10, side 3: Mail Statistisk Sentralbyrå populasjon

**Fra** [REDACTED]

**Sendt:** 11. mai 2016 10:13

**Til:** Sandvik, Ole

**Emne:** Sysselsatte i Norge 18-39år - Bacheloroppg. Markedshøyskolen

Hei Ole!

Sender en mail som avtalt.

Har du tall på alle sysselsatte i Norge som er i aldersgruppen 18-39år? (Det spiller ingen rolle om de er hel-/deltidsansatt osv.)

Hvis du tilfeldigvis vet fordelingen på hvor mange som er organisert/uorganisert (tilhører en fagforening eller ikke) i samme aldersgruppe som er det svært interessant for oss.

På forhånd tusen takk for hjelpen!

## Vedlegg 11: Vedlegg mail fra Statistisk Sentralbyrå 18-20 år sysselsatte

Tabell 2. Personer i alderen 15-74 år etter alder 1), kjønn arbeidsstyrkestatus. Sysselsatte gruppert etter avtalt/vanlig arbeidstid og personer utenfor arbeidsstyrken etter hovedsaklig virksomhet. 1. kvartal 2016. 1 000

| Kjønn<br>Alder | Per-<br>soner<br><br>i<br>alt | I arbeidsstyrken |        |                    |       | Utenfor arbeidsstyrken  |                            |                   |     |             |
|----------------|-------------------------------|------------------|--------|--------------------|-------|-------------------------|----------------------------|-------------------|-----|-------------|
|                |                               | Sysselsatte      |        | Arbeids-<br>ledige | Andre | Under<br>ut-<br>danning | Hjemme-<br>arbeid-<br>ende | Pensjon-<br>ister |     |             |
|                |                               | I                | Deltid |                    |       |                         |                            |                   |     | Hel-<br>tid |
|                |                               | alt              | Kort   | Lang               |       |                         |                            |                   |     |             |
| I ALT ....     | 3 921                         | 2 642            | 350    | 333                | 1 950 | 135                     | 323                        | 36                | 690 | 93          |
| 15-19 ....     | 325                           | 108              | 72     | 10                 | 25    | 22                      | 190                        | -                 | 3   | 2           |
| 16 ....        | 131                           | 21               | 20     | 1                  | -     | 5                       | 104                        | -                 | 1   | -           |
| 17 ....        | 70                            | 18               | 16     | 1                  | 1     | 7                       | 43                         | -                 | 1   | -           |
| 18 ....        | 63                            | 30               | 22     | 1                  | 7     | 5                       | 27                         | -                 | -   | -           |
| 19 ....        | 61                            | 38               | 14     | 7                  | 17    | 4                       | 16                         | -                 | 1   | 2           |
| 20-24 ....     | 343                           | 218              | 77     | 32                 | 106   | 20                      | 79                         | 1                 | 9   | 15          |
| 25-29 ....     | 364                           | 284              | 34     | 34                 | 215   | 21                      | 30                         | 6                 | 9   | 15          |
| 30-39 ....     | 695                           | 578              | 34     | 70                 | 472   | 33                      | 16                         | 9                 | 33  | 26          |
| 40-54 ....     | 1 091                         | 917              | 55     | 103                | 758   | 29                      | 7                          | 10                | 106 | 22          |
| 55-59 ....     | 318                           | 250              | 22     | 36                 | 192   | 6                       | 1                          | 4                 | 51  | 7           |
| 60-66 ....     | 404                           | 239              | 36     | 37                 | 165   | 5                       | -                          | 5                 | 149 | 5           |
| 67-74 ....     | 382                           | 48               | 20     | 12                 | 16    | -                       | 1                          | 1                 | 330 | 1           |
| MENN .....     | 2 002                         | 1 390            | 128    | 83                 | 1 174 | 84                      | 166                        | 2                 | 315 | 44          |
| 15-19 ....     | 169                           | 52               | 28     | 5                  | 19    | 11                      | 103                        | -                 | 2   | 1           |
| 20-24 ....     | 178                           | 113              | 31     | 12                 | 69    | 14                      | 41                         | -                 | 3   | 7           |
| 25-29 ....     | 185                           | 146              | 14     | 8                  | 123   | 15                      | 12                         | -                 | 5   | 7           |
| 30-39 ....     | 357                           | 305              | 11     | 15                 | 278   | 18                      | 7                          | -                 | 13  | 14          |
| 40-54 ....     | 560                           | 480              | 13     | 20                 | 447   | 17                      | 2                          | 1                 | 50  | 9           |
| 55-59 ....     | 162                           | 132              | 6      | 5                  | 121   | 4                       | -                          | 1                 | 21  | 3           |
| 60-66 ....     | 205                           | 131              | 15     | 10                 | 106   | 4                       | -                          | 1                 | 66  | 3           |
| 67-74 ....     | 187                           | 31               | 10     | 8                  | 12    | -                       | 1                          | -                 | 155 | 1           |
| KVINNER ..     | 1 920                         | 1 252            | 222    | 250                | 775   | 52                      | 157                        | 34                | 375 | 49          |
| 15-19 ....     | 156                           | 56               | 44     | 5                  | 6     | 10                      | 87                         | -                 | 2   | 1           |
| 20-24 ....     | 165                           | 105              | 46     | 21                 | 37    | 6                       | 38                         | 1                 | 5   | 8           |
| 25-29 ....     | 179                           | 138              | 20     | 26                 | 91    | 6                       | 17                         | 6                 | 4   | 8           |
| 30-39 ....     | 338                           | 273              | 23     | 55                 | 195   | 14                      | 9                          | 9                 | 20  | 12          |
| 40-54 ....     | 531                           | 437              | 42     | 83                 | 311   | 12                      | 4                          | 9                 | 57  | 12          |
| 55-59 ....     | 156                           | 118              | 16     | 30                 | 72    | 2                       | -                          | 3                 | 30  | 4           |
| 60-66 ....     | 199                           | 107              | 21     | 26                 | 60    | 1                       | -                          | 5                 | 83  | 3           |
| 67-74 ....     | 195                           | 18               | 10     | 4                  | 4     | -                       | -                          | 1                 | 175 | -           |

1) I estimeringen t.o.m. 1995 ble det for aldersgruppen 16-19 år etterstratifisert for hvert årskull. Med ny estimeringsmetode fra 1996 etterstratifiseres kun for gruppen som helhet. Dette betyr at kvartalstallene for personer i alt for hver ettårige aldersgruppe vil variere noe i forhold til det faktiske antallet. Det fører derfor til at tallene for arbeidsstyrken og sysselsatte for de ettårige aldersgruppene varierer noe mer fra kvartal til kvartal enn om vi hadde etterstratifisert med hensyn på ettårige aldersgrupper istedet for hele aldersgruppa. Arbeidsstyrkens andel og sysselsettingsandelen i de ettårige aldersgruppene har samme kvalitet som tidligere.