

Utfordringer i privat eierskap

En undersøkelse av eksistensen av signifikante ulikheter i fleksibilitet og omstillingsevne blant eierledede-, ikke eierledede-, og ikke familiebedrifter.

Stein Arne Stangeland

August 2005

Økonomisk institutt

Universitetet i Oslo

Forord

Som student i mitt siste studieår stod jeg svært fritt ovenfor hvilke valg jeg ville ta angående den avsluttende masteroppgaven. I arbeidet med å finne et interesseområde for oppgaven, ble jeg introdusert for feltet ”privat eierskap” gjennom en prosjektbeskrivelse av NHO (Vitenskapsbutikken, 2004). Da jeg selv har jobbet i en familiebedrift i seks år, var det særdeles interessant å få muligheten til å se eventuelle sammenhenger mellom forskningsresultater og mine daglige erfaringer fra arbeidslivet i familiebedriften.

Jeg leverte en disposisjon til Institutt for Økonomi ved Universitetet i Oslo, hvor hovedfokus var satt på ulikheter i produktivitetsnivå mellom familiebedrifter hvor eier og leder rollen innehas av samme person, og familiebedrifter hvor eier holder seg unna den daglige drift. Instituttet formidlet så problemstillingen videre til Erling Barth, som har skrevet en artikkel om dette forholdet (Barth, Guldbrandsen, Schøne, 2002). Erling Barth godtok å bli min veileder i dette prosjektet, og som et resultat av kreativt samarbeid fikk jeg omformulert problemstillingen. En stor takk går derfor til Erling Barth, som i tillegg til å bistå med gode råd, erfaringer og kunnskap, også skaffet til veie dataene som er grunnlaget for all analyse i denne oppgaven.

Datasettet som er brukt i denne oppgaven fremkom av fleksibilitetsundersøkelsen 1997, og ble innhentet av Statistisk sentralbyrå på vegne av Institutt for Samfunnsforskning i forbindelse med rapporten ”Fleksibilitet i norsk arbeidsliv” (Olsen og Torp, 1998). Fra å fokusere på produktivitetsnivået i de ulike familiebedriftene, ble fokus nå flyttet over til omstillingsevne og risikotilpasning. Verden er i stadig forandring og hurtige markedskrefter tvinger bedrifter til å gjøre endringer for at de skal klare å henge med. Er det noen forskjell i hvilke familiebedrifter som klarer dette, og i så fall, gjenspeiler dette seg i bedriftens risikotilpasning og omstillingsvillighet? Dette er spørsmål jeg ønsker å belyse i denne oppgaven.

Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

Innhold

| | |
|---|-----------|
| 1. INNLEDNING | 1 |
| 2. BAKGRUNN OG TEORI | 5 |
| 2.1 Innføring..... | 5 |
| 2.2 Tidligere studier..... | 7 |
| 2.3 Teori fra litteraturen | 9 |
| 2.3.1 Flexibilitetsbegrepet..... | 12 |
| 2.4 Hypoteser og Variabler | 14 |
| 2.4.1 Hypotesene | 14 |
| 2.4.2 Variablene..... | 16 |
| 2.5 Datasettet, behandling og betraktning..... | 19 |
| 2.5.1 Numerisk sammendrag av det behandlede datasettet..... | 21 |
| 2.6 Formell modell | 31 |
| 3. STATISTISK TEORI OG METODE | 35 |
| 3.1 Formell teori | 35 |
| 4. ANALYSE..... | 39 |
| 4.1 Analyse av forenklede modeller | 39 |
| 4.2 Utvidede analyseresultater..... | 44 |
| 5. DISKUSJON..... | 49 |
| 5.1 Sannsynligheten for endring i organisasjonen | 49 |
| 5.1.1 Sannsynligheten for endring i organisasjonen for vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter | 50 |
| 5.1.2 Sannsynlighet for endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedrifter | 51 |
| 5.2 Sannsynlighet for endring i produksjonsteknologi (kun vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter) | 52 |
| 5.3 Sannsynligheten for endring i produktsortimentet (kun vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter) | 53 |
| 5.4 Fellestrekk og betraktninger for analyseresultatene | 54 |
| 6. KONKLUSJON..... | 57 |
| 7. SAMMENFATNING | 63 |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 8. LITTERATURLISTE | 66 |
| 9. TABELLVEDLEGG | 68 |

Tabell og figurliste

2. Bakgrunn og teori

| | |
|--------------|--|
| 2.4.2 | Bransjetilhørighetene til bedriftene i datasettet, sortert etter nace1 gruppering.....Vedlegg, 68 |
| 2.4.3 | Bransjekategoriene lagt til grunn i analysene består av følgende nace1 grupper.....Vedlegg, 71 |
| 2.5.1 | Selskapsformer.....22 |
| 2.5.2 | Omstillinger, ny teknologi og nye produkter.....23 |
| 2.5.3 | Eierform, ledelse, marked, konkurransesituasjon, produksjons og bransjesektor (tilstandsvariabler).....24 |
| 2.5.4 | Omstillingshyppighet blant ulike eier- og lederforhold blant bedriftene25 |
| 2.5.5 | Fagorganiseringsgrad.....27 |
| 2.5.6 | Antall ansatte.....27 |
| 2.5.6. | Figur – Bedriftstyper etter antall ansatte.....28 |
| 2.5.7 | Figur - Gjennomsnitt av strukturelle fleksibilitetsmål29 |
| 2.5.7 | Gjennomsnitt av strukturelle fleksibilitetsmål - Ikke familie eide bedrifter.....Vedlegg, 73 |
| 2.5.8 | Gjennomsnitt av strukturelle fleksibilitetsmål - Familie eide bedrifter.....Vedlegg, 74 |
| 2.5.9 | Gjennomsnitt av tilstandsvariabler - Ikke familie eide bedrifter.....Vedlegg, 75 |
| 2.5.10 | Gjennomsnitt av tilstandsvariabler - Familie eide bedrifter.....Vedlegg, 76 |
| 4.1.1 | Analyse av forenklede modeller |
| 4.1.1 | Sannsynlighet for endring i organisasjonen.....40 |
| 4.1.2 | Sannsynlighet for endring i organisasjonen for vareproduserende og vare-/ tjeneste produserende bedrifter.....41 |

| | | |
|-------|--|-------------|
| 4.1.3 | Sannsynlighet for endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedrifter..... | 42 |
| 4.1.4 | Sannsynlighet for endring i produksjonsteknologi (kun vareproduserende og vare-/ tjeneste produserende bedrifter)..... | 43 |
| 4.1.5 | Sannsynlighet for endring i produktsortiment (kun vareproduserende og vare-/ tjeneste produserende bedrifter)..... | 43 |
| | | |
| 4.2.1 | Analyse av utvidede modeller | |
| 4.2.1 | Sannsynligheten for endring i organisasjonen..... | Vedlegg, 77 |
| 4.2.2 | Sannsynligheten for endring i organisasjonen i vareproduserende og vare-/ tjeneste produserende bedrifter..... | Vedlegg, 78 |
| 4.2.3 | Sannsynligheten for endring i organisasjonen i tjenesteproduserende bedrifter..... | Vedlegg, 79 |
| 4.2.4 | Sannsynligheten for at bedriften har implementert ny produksjonsteknologi de siste 2 år..... | Vedlegg, 80 |
| 4.2.5 | Sannsynligheten for at bedriften har nye eller reviderte produkter de siste 2 år..... | Vedlegg, 81 |
| | | |
| 6. | Konklusjon | |
| 6.1 | Eier, ledelsesforhold og eksistensen av signifikante påvirkninger på de strukturelle variablene..... | 59 |

1. Innledning

Som tema for denne hovedoppgaven har jeg valgt ”Utfordringer i privat eierskap”. Jeg vil i oppgaven ta for meg spesifikke deler i forholdet mellom familiebedrifter hvor et medlem fra eierfamilien også sitter med det daglige lederansvar i bedriften, bedrifter hvor den daglige ledelse av virksomheten er skilt fra eierfamilien, det vil si at ledelse er hentet inn fra eksternt hold, og deres forhold til ikke familie eide bedrifter.

I oppgaven vil jeg rette søkelyset mot det vidtfaenende begrepet *omstillingsevne*, til de tre ulike bedriftsorganiseringene. Ved bruk av regresjonsanalyser som verktøy vil jeg teste for eksistensen av signifikante ulikheter mellom gruppene. For å kunne benytte begrepet *omstillingsevne* vil jeg benytte meg av venstresidevariabler i regresjonsligningene som sammensatt kan gjenspeiles i samlebegrepet *omstillingsevne*. Disse venstresidevariablene vil ta for seg ulike former for *investeringer*, som sett fra et annet perspektiv også kan være evnen til å være *fleksibel*. Disse to begrepene er tilsvarende i den forstand at organisasjonens evne til å være fleksibel for eksempel vil innebære villighet til å gjennomføre endringer som ofte koster penger, mens nye investeringer krever at bedriften er kreativ og fleksibel, for å vite hvor nyinvesteringene gir høyest avkastning. På en annen side er begrepene ulike, ved at de ikke nødvendigvis uttrykker det samme. En investering behøver ikke være et uttrykk for fleksibilitet, for eksempel vil én stor investering i produksjonsutstyr hvert 20ende år ikke kunne være grunnlag for å si at bedriften er fleksibel i sin tilpasning til markedsendringer. Vi vil derfor se på *omstillingsevnen* til bedriften i perspektiv fra *fleksibilitets* standpunkt, og definerer begrepet *investering*, som er brukt videre i oppgaven, som et uttrykk for jevnlig justeringer for at det skal uttrykke en egenskap av *fleksibilitet*.

Undersøkelsene av de ulike venstresidevariablene vil vise om det finnes en grad av *konservatisme*. Graden av konservatisme tolkes i oppgaven som en bremsende effekt på gjennomføring av omstillingsprosesser, hvor vi vet at omstilling i bedriften er nødvendig for å utvikle dens rammevilkår og sette den i stand til å møte ny og sterkere konkurranse. Dette kan indikere at vi i denne sammenheng legger en negativ tolkning på begrepet *konservativ*, men det må understrekes at selv om vi finner signifikante verdier, så er det ikke sikkert at en

konservativ holdning er å betrakte som negativt i forhold til omstilling. Vi vil muligens finne signifikante verdier, men om en tilstand som kan betraktes som å være konservativ er negativt eller positivt for bedriften, er det vanskelig å si noe sikkert om. Motivasjonen for en undersøkelse av denne typen er at ved å undersøke for forskjeller i omstillingsevne mellom gruppeorganiseringene av eierskap og ledelse, så vil vi ved eventuell identifisering av forskjeller vite, ut i fra grunnleggende bedriftsøkonomi, at de ulike organiseringene av bedriftene vektlegger og inkluderer ulike faktorer i deres nyttemaksimering. Disse ulikhetene kan gi opphav til tilstander hvor det kan oppstå samfunnsøkonomisk ueffektive tilpasninger, som er en uheldig tilstand.

I artikkelen "Familieeierskap og produktivitet" (Barth, Gulbrandsen & Schøne, 2002) konkluderer forfatterne med at det ikke er eierformen i seg selv som er avgjørende for produktivitetsnivået, men at det avgjørende er organiseringen av den daglige ledelse. De finner at i familiebedrifter hvor en person fra eierfamilien samtidig er daglige leder er produktiviteten klart lavere enn både i familiebedrifter med en leder hentet fra eksternt hold, og også i ikke-familiebedrifter. De finner videre at familiebedrifter med ekstern leder er like produktive som ikke-familiebedrifter. Disse resultatene strider mot allment etablerte oppfatninger som at "når eier er daglig leder, så sikres verdiene i bedriften på beste måte" og "fordi overskuddet i bedriften tilfaller eierne, så vil kontrollerende eiere både være mer målrettet og samtidig mer nøktern i forvaltningen av bedriftens ressurser", implisitt at ledere som også er eiere sløser mindre enn eksternt ansatte eiere.

På samme måte eksisterer det oppfatninger om at langsiktig eierskap er mer ønskelig enn kortsiktig eierskap, da man vektlegger de samme argumenter som allerede nevnt; trygghet i verdier, nøkternhet, tålmodighet og større målrettethet. Dette støttes av forskningsresultater som Bøhren & Priestley (Dagens Næringsliv, 14.10.2004, s. 3) har kommet frem til. De finner at det eksisterer en positiv sammenheng mellom eiervarighet og verdiskapning ved direkte norsk eierskap og ved utenlandsk eierskap. Den negative sammenhengen mellom eiervarighet og verdiskapning finner de særlig der eieren er institusjonell, men også ved industrielt eierskap. Meningene om hvorfor direkte eierskap fungerer best på lang sikt uttrykker at insentivene for læring er større hos eiere som forvalter sine egne penger og at de kortsiktige kvartalsresultatene er underordnet. På tvers av disse oppfatningene finner altså Barth, Gulbrandsen & Schøne i artikkelen "Familieeierskap og produktivitet" (Barth, Gulbrandsen &

Schøne, 2002) at bedrifter hvor eierne selv er direkte involvert i den daglige ledelse er mindre produktive enn familiebedrifter med eksterne ledere samt ikke-familiebedrifter.

Med utgangspunkt i eksisterende tallmateriale som ble brukt i ”Fleksibilitet i Norsk arbeidsliv” (Olsen og Torp, 1998) og gjort tilgjengelig for denne oppgaven gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) håper jeg i dette prosjektet å kunne finne frem til en empirisk sammenheng mellom de etablerte forskningsresultatene innenfor feltet *produktivitetsnivå*, og mine egne resultat fra undersøkelsene av ulike investeringsformer som vi har antydning på peker mot bedriftens evne til å være *fleksibel*.

Hovedoppgavens mål er da å finne svar på spørsmål av typen: Kan vi finne bevis i tallmaterialet for at familiebedrifter med ekstern ledelse har en høyere investeringshastighet og en sterkere vilje til å omstrukturere organisasjonen enn i familiebedrifter hvor eier og leder er samme person? Er en eventuell forskjell av en slik art at den kan betegne en grad av konservatisme og dermed gi støtte til argumentet om at eierne av familiebedrifter har andre motiv ved driften enn en ekstern leder? Er det m.a.o. belegg for å si at familiebedrifter hvor eier og leder er samme person har lavere produktivitet fordi de i større grad er konservative i forhold til familiebedrifter med eksterne ledere?

Den tekniske utformingen av oppgaven vil være av empirisk kvantitativ art, hvor analysen vil være basert på statistisk analyse av datamaterialet, utført ved bruk av den statistiske programvarepakken STATA SE 8.0 for Windows. Den statistiske analysen vil bestå i regresjonsanalyser hvor det som nevnt vil være vesentlig å finne gode venstresidevariabler som kan gi et godt informasjonsgrunnlag. En spesifisering av definisjonen av *investeringsbegrepet* er nødvendig for å avgrense oppgaven og for å kunne behandle tallmaterialet på hensiktsmessig måte. Begrepet *fleksibilitet* vil utdypes i neste del kapittel.

Som venstresidevariabler har vi valgt variabler som i størst mulig grad kan reflektere en strukturell endring i organisasjonen, i større grad enn investeringer i for eksempel midlertidig arbeidskraft (som vi senere vil se blir kalt *numerisk fleksibilitet*). Fra datasettet har vi funnet tre variabler som utfyller dette behovet, disse variablene vil i liten grad være gjenstand for konjunkturer i markedet, men heller reflektere en langsiktig endring i strategi som kan være en følge av endrede markedsvilkår, som økt konkurranse og globalisering kan medføre. Disse tre *strukturelle* variablene er *organisasjonsendring*, *nye produkter* og *ny produksjonsteknologi*. Med *organisasjonsendring* spør vi om bedriften har gjennomført en

større organisasjonsmessig endring i løpet av de siste to år (spørsmål stilt i 1997, se avsnitt 2.6). Slike organisasjonsmessige endringer vil være av vesentlig karakter for utbytte kontra innsats ved at en økning i effektiv ressursallokering står i fokus. Med *ny produksjonsteknologi* spør vi om noen av bedriftsgruppene peker seg ut med oppdaterte teknologi systemer i løpet av de siste 2 årene. Ny produksjonsteknikk er en kostbar modernisering og strategiendring for bedriften, og vil typisk være initiert av sterkere og underliggende årsaker enn konjunktursvingninger i markedet. Med *nye produkter* spør vi om bedriften peker seg ut med nye produkter i sitt sortiment i løpet av de siste to årene. Å utvikle nye produkter kan være bedriftens svar på utvidet konkurranse, eller et ønske om å nisjeposisjonere seg for å kunne opprettholde inntektsnivå, eller markedsposisjon (Sørgaard, 1997). Det er likevel ingen tvil om at bedriften må inkludere utviklingen av nye produkter eller revisjoner av eldre produkter for å møte ny og sterkere konkurranse. Det er allerede nå verdt å merke seg at datasettet skiller mellom tjenesteytende bedrifter, vareproduserende bedrifter, og tjeneste-/vareproduserende bedrifter. Datasettet har ikke samlet inn informasjon om *ny teknologi* eller *nye produkter* for tjenesteytende bedrifter, disse er kun spurt om *organisasjonsendring*. Vareproduserende og tjeneste-/vareproduserende bedrifter er spurt om endringer i alle de tre variablene. Som datagrunnlag har vi altså to utvalg; ett utvalg med observasjoner fra alle bedrifter (uansett type) og deres svar angående *organisasjonsendring*, og et andre utvalg med lavere antall observasjoner fordi tjenesteytende bedrifter ikke er spurt om endringer i *produksjonsteknologi* og *nye produkter*. Som følge av dette skillet, har vi også sett på organisasjonsendringene isolert for hver av de to datautvalgene. Vi har også laget to variabler med utgangspunkt i de tre grunnvariablene. Disse variablene er *indeksvariabler*, og de måler i hvilken grad det er gitt et positivt svar på ett, eller alle av de tre førstnevnte variablene. Disse indeksvariablene er kun tatt med i de deskriptive statistikkene som vi senere presenterer, og utelatt fra videre analyser, som følge av datasettets egenskaper.

Målet ved disse analysene vil ikke være å kvantifisere en eventuell forskjell, men heller å etablere eksistensen av en kvalitativ ulikhet, og teste for signifikans i ulikhetene. En fullstendig gjennomgang av alle variablene vil følge senere i oppgaven.

Oppgavens disposisjon vil struktureres på følgende måte, Forord, innledning, bakgrunn og teori, hypoteser og variabelforklaring, statistisk teori, analyse, diskusjon, konklusjon og oppsummering. Jeg håper at svar på analysene i denne oppgaven kan gjenspeiles i samlebegrepet omstillingsevne og gi økt forståelse for problematikken rundt organiseringen av den daglige ledelse på bedriftsnivå.

2. Bakgrunn og teori

Hovedoppgaven begynner med å ta for seg generell kunnskap om familiebedrifter, for deretter å peke på tidligere forskning og resultater av disse. Deretter følger en innføring av ulike teoretiske perspektiv, som vi videre skal bygge våre hypoteser på. En bred innføring i kunnskapen av dette feltet er viktig for å kunne gripe helheten av problematikken før oppgaven beveger seg inn i analyse av tallmaterialet.

2.1 Innføring

I Norge er 2/3 av alle bedrifter i familiens eierskap (NHO- Fakta om familiebedrifter, 2004, 2. avsnitt), disse kan ha ulike selskapsformer som personlig firma, ansvarlig selskap, aksjeselskap eller lignende, med den felles egenskap at familien eller en person har dominerende eierandeler. Familiebedrifter kjennetegnes av det nære samspillet mellom eierskap, familie og bedrift (Johannesen, 2002). Dette samspillet gir familiebedriftene deres særpreget i styrke og utfordringer. Styrken ligger i langsiktig engasjement, satsning av egne midler, arbeidsinnsats og ideer, nærhet til bedrift, ansatte og lokalsamfunnet, mens utfordringene ligger i mulige konflikter knyttet til generasjonsskifte, evnen til å trekke inn ekstern kompetanse, og følelsesmessige forhold som kan sette bedriften i vanskeligheter. Det er på denne arena at det økonomiske motiv om profitt og effektiv drift blandes sammen med andre preferanser som følelser, historie, og personlige mål.

Koblingen mellom ledelse og eierinteresser medfører at familiebedrifter vanligvis har et mer langsiktig perspektiv på sin virksomhet enn andre bedrifter (Johannesen, 2002) og (Dagens Næringsliv, 14.10.2004, s. 3). Dette sees for eksempel ved at børsnoterte selskap kan presses til myopisk tenkning som følge av sine aksjonærs forventninger om at bedriften skal oppnå gode kvartalsresultat, mens familiebedrifter kan ha en mer langsiktig investeringshorisont, m.a.o. "tålmodig kapital". Et annet eksempel er at den sittende daglige leder fra eierfamilien, sammen med eierfamilien, har ansvar for å velge etterfølger og dermed kan velge den etterfølger som best ivaretar dagens bedriftsstrategi, og som sannsynligvis passer best inn i den nåværende lederens visjoner for bedriftens fremtid. Som tidligere forskning har etablert, så kan ledelsen i familiebedriften ha en annen motivasjon enn en ekstern leder i et firma

(Berle og Means 1932; Baumol 1959; Marris 1964; Galbraith 1967), og dessuten blir en beslutningsprosess typisk mye kortere når eieren og lederen i selskapet er samme person. Eksistensen av at familien, eiere og arbeidere har ulik motivasjon ved driften av virksomheten, kan være en kilde til konflikter. Dette vil som regel utspille seg ved at motivasjonen til en enkelt person er uforenelig med de øvrige mål, det være seg makt, innflytelse og status, og at denne formen for målsetting kolliderer med målet om en effektiv drift og økt lønnsomhet. Dette fører lett til en uheldig vinkling av den egentlige problemstillingen, og kan gjøre det ekstra utfordrende for familiebedrifter å finne løsninger på problemer, basert alene på økonomiske profittmotiv.

Familiebedrifter møter tilsvarende utfordringer som andre bedrifter, men de står i tillegg ovenfor valg som andre bedrifter kan unngå, som valg og skoloring av etterfølger, gjennomføringer av generasjonsskifter, fordeling av posisjoner og eierinteresser, og finansielle beskrankninger. En amerikansk undersøkelse viser at av amerikanske familiebedrifter etablert i 1924, så var 80 % avviklet innen 60 år (Johannesen, 2002, s. 4). At det kun er et fåtall av familiebedriftene som overlever et generasjonsskifte kan ha sin årsak i de vanskelige valgene en familiebedrift står ovenfor.

Det eksisterer noen felles faktorer for de familiebedriftene som har overlevd et generasjonsskifte, lederne i de mest vellykkede familiebedriftene så på seg selv mer som forvaltere av arv og tradisjon enn som tradisjonelle eiere (Johannesen 2002, s. 8-9). Å la ledelsen gå i arv til et kompetent familiemedlem kan gi fordeler som stabilitet og kontinuitet, samtidig som han ofte vil ha et langsiktig perspektiv. Samtidig bør det ligge retningslinjer til grunn for videreføringen av lederjobben, dersom disse ikke eksisterer vil det fort oppstå konflikter blant familiemedlemmene om hvem som er den beste kandidaten. Ulempen er at valget ikke nødvendigvis faller på den beste kandidaten. I hovedtrekk er det forsket lite på bedriftskultur i familiebedrifter, amerikanske forskere har funnet frem til tre typiske sett av normer som har kunne påvirke bedriftskulturen i stor grad (Johannesen 2002, s. 13–17). Disse tre er *patriarkalsk* – lederen fungerer som ”den syvende far i huset” og bedriften er som en stor familie med pyramideformet ansvarsstruktur, *samarbeidsorientert* – alle jobber mot et felles mål, og *konfliktorientert* – mange motstridende interesser i bedriften.

Med tanke på videreutvikling av bedriften, kan det se ut som om forvaltningen av de kvalitative verdiene i stor grad preger måten familieformuen håndteres på, og hvordan

forretningsvirksomheten drives. Dette gir seg utslag i at familiebedriften har større aversjon mot fremmedkapital enn hva som er vanlig, mindre fokus på det forretningsmessige potensialet i restrukturering, overskuddet av driften kanaliseres tilbake i bedriften til tross for at det finnes bedre eksterne investeringsobjekter, og at makten beholdes av samme person og innad i familie for lenge (f.eks. for få eksterne styremedlemmer, og eieren venter for lenge med å gi lederjobben videre) (Johannesen, 2002, kap. 4).

Alle disse særegenhetene ved familiebedrifter har gitt en økende interesse for eierskapets rolle i den daglige ledelse av bedriften, dette feltet blir nå omtalt som "Corporate Governance" og tar i tillegg for seg forhold mellom ansatte og eiere, og forskjeller i organisering av bedrifters eierskap og ledelse mellom land (Blair, 1995; Schleifer og Vishny, 1997). Ifølge Stortingsmeldinger fra 96–97 (Stortingsmelding nr. 61, 1996–1997) og 01–02 (Stortingsmelding nr. 22, 2001–2002), viser det seg at det også i Norge er en ledende holdning at private eiere kan sikre økt lønnsomhet, og effektiv og trygg styring på en bedre måte, til tross for at Stortingsmeldingen fra 2001–2002 også gir uttrykk for usikkerhet omkring beste eierskapsform.

2.2 Tidligere studier

Hva sier så tidligere studier og empirisk forskning om eierskapets rolle? Det er få studier som tar for seg resultatet av eierskapets påvirkning på bedriften, og de få studiene som er gjort kommer til ulike resultat. Górriz og Fumas (1996) har gjennomført en empirisk studie på bedrifter i Spania med tanke på produktivitet, og kom til at familiebedrifter i gjennomsnitt var mer produktive enn andre bedrifter. Likevel fant man at familiebedriftene ikke var mer lønnsomme enn ikke-familiebedrifter, og at familiebedriftene også var mindre. Górriz og Fumas (1996) hevdet i sin studie med at størrelsen av familiebedriften var et bevisst valg av eierskapets side, med det formål om fortsatt å kunne fungere som en familiebedrift, fremfor å øke størrelsen, lønnsomheten og dermed endre styreform, m.a.o. er størrelsen av familiebedriften er bevisst avveining mellom kontroll og avkastning. Thomson Financial gjennomførte en undersøkelse, som ble publisert i magasinet Newsweek 12. april 2004, av familiebedrifter som var notert på seks av de større børsene i Europa. Resultatet av denne studien var at familiebedriftene hadde større lønnsomhet og verdiskapning enn andre bedrifter (Miller, 2004). McConaughy et al. (1998) kom i sin studie frem til at bedrifter hvor daglig

leder selv hadde etablert bedriften eller arvet den, var mer effektive og hadde høyere verdi enn andre bedrifter uten disse kjennetegnene. På tvers av McConaughy et al. (1998) sitt funn, viste Perez-Gonzalez (2001) i sin doktorgrad at firma hvor lederens kontroll var gått i arv, hadde en sterk nedgang i avkastning og også gav en nedgang i selskapets verdi. Andre empiriske funn som bryter med Górriz og Fumas (1996) sine konklusjoner er gitt av Wall (1998) og Lauterbach og Vaninsky (1999). Wall (1998) tok for seg produktivitet og analyserte familiebedrifter i New York etter korrigerings for arbeidskraft, bedriftens alder og bransje. Han kom til at familiebedriftene i gjennomsnitt var ca. 18 % mindre produktive enn andre bedrifter. Lauterbach og Vaninsky (1999) gjennomførte en analyse av bedrifter i Israel og kom til at familiebedrifter også her var mindre effektive enn de øvrige eiertypene. For det andre fant de at bedrifter som er organisert slik at eier og daglig leder er samme person, er mindre effektive enn bedrifter som har hentet inn ekstern ledelse. Lignende studie er også gjort i Norge, Barth, Gulbrandsen og Schøne (2002) har gjennomført en økonometrisk studie med tanke på familiebedrifter og produktivitet. Om lag 46 % av bedriftene i utvalget er eid av en person eller en familie. Barth, Gulbrandsen & Schøne (2002) finner at familiebedriftene har lavere produktivitet, færre ansatte og mindre kapital. Bare ca. 33 % av familiebedriftene har hentet inn ekstern leder. De finner videre at det ikke er eierformen i seg selv som avgjør om bedriften har lav eller høy produktivitet, men at det avgjørende er hvordan den daglige styringen er organisert, om bedriften har hentet inn en leder fra eksternt hold, eller om eierne velger å ta seg av den daglige styringen på egen hånd. Artikkelforfatterne velger tilslutt å snu på årsakssammenhengen ved å anta at organiseringen av bedriften avhenger av bedriftens økonomiske situasjon. Resultatet de finner er at eierne oftere velger å overlate den daglige styringen til ledere fra eksternt hold når bedriften går dårlig. Vi ser at disse studiene kommer til ulike resultat, men i denne oppgaven vil resultatene fra Barth, Gulbrandsen & Schøne (2002) sammenstilles med de resultat som fremkommer i løpet av analysene gjort her, ettersom datagrunnlaget er likt.

Analysene i oppgaven vil prøve å etablere om det finnes sammenheng mellom familiebedrifter hvor eier og leder er samme person og som har lavere produktivitet enn andre bedrifter, og ens holdning til nyinvesteringer og risikotilpasning. Er det slik at i familiebedrifter hvor eier og daglig leder er samme person, så er eieren, ifølge egen tenkning, mer risikoavers med sin kapital (men som reelt sett er mindre risikoavers fordi han holder tilbake overskudd i bedriften, og på den måten ”legger alle eggene i en kurv”) enn ikke

familiebedrifter eller familiebedrifter med eksternt ansatt leder, og har de også en høyere terskel for omstillingsvillighet? - dette skal vi forsøke å etablere.

På grunnlag av resultat fra tidligere empiriske studier av produktiviteten til familiebedriftene og allmenne oppfatninger av hva som er ”fornuftig”, vil oppgaven i det som følger presentere teori fra litteraturen som vil gi opphav til ulike hypoteser. Disse hypotesene vil det så testes for i analysene.

2.3 Teori fra litteraturen

Ved å presentere ulike teorier fra litteraturen vil vi få et godt grunnlag til å fremsette hypoteser om hvilke svar som vil være plausible i forhold til de problemstillingene som tidligere i oppgaven er blitt introdusert. Disse hypotesene vil vi så sammenstille med analyseresultatene, hvor vi deretter vil verifisere eller falsifisere hypotesene i forhold til analyseresultatene, slik tallmaterialet viser oss at de er.

Ifølge teorien om *Lederkapitalisme* (Berle og Means, 1932; Baumol, 1959; Marris, 1964) har eiere og ansatte ledere ulike motiv ved driften av bedriften. Teorien ble videreutviklet av Jensen og Meckling (1986), og videre behandlet av Eisenhardt (1989). Disse kom til at det eksisterte vesentlige forskjeller i motivet ved driften og at dette ga opphav til kostnader. Eieren er interessert i å oppnå maksimal markedsverdi på firmaet, mens ansatte toppledere i større grad vil maksimere en egen nyttefunksjon som består av makt, trygghet, status og inntekt. Disse ulikhetene gir eieren et insentiv til å overvåke den ansatte lederen og sikre at denne handler i eierens interesser, risikoen blir særlig stor når forholdet er karakterisert av asymmetrisk informasjon, altså når eieren ikke har nok kunnskap om lederens avgjørelser og opptreden. Jensen og Meckling (1986) kom til, tilsvarende generell prinsippal – agent teori, at lederen (agenten) påførte eieren kostnader i form av at eieren (prinsippalen) må overvåke den ansatte lederen for å sikre at lederen handler i interesse av eieren, eller at eieren må utforme spesielle kontrakter som sikrer en ønskelig opptreden av lederen. Dersom eieren velger å ikke overvåke lederen, kan motivene som lederen har medføre kostnader i form av alternativkostnader for eieren. Denne kostnaden blir kalt *agentkostnad* (Varian, 1992, s. 441–442), og ut fra dette resonnementet skulle det tilsi at hvis eier og leder er samme person, så vil agentkostnaden bortfalle og situasjonen ville vært bedre. Når en slik kostnad er til stede, så

kan man forvente seg at eiere vil være mer positiv med å innføre nye former for beslutningspraksis dersom disse nye praksisene vil fungere mot å senke kostnadene og dermed øke profitten for eierne. Imidlertid introduserer familiebedriftenes løsning av agentkostnadsproblemene, nye problemer. En sterk konsentrasjon av eierskapet, som en personlig eier eller en eierfamilie representerer, kan medføre en begrenset risikospredning ved at de beholder uforholdsmessig mye av kapitalen i firmaet sitt, og at vedkommende på denne måten inntar en større risiko for å tape kapitalen i bytte mot å inneha kontrollen over kapitalmidlene. Dette kan så innebære lavere investeringer i eksterne muligheter, teknologi og forskning, og dermed en lavere produktutvikling og lavere vekst enn andre firma. Dessuten er det mulig at familiebedriftens ledelse har andre motiv enn økonomisk profitt ved driften av sitt firma, de kan ta større hensyn til tradisjon og historie, lokal forankring eller lokal politikk, eller bare ha et personlig ønske om kontroll, mer enn hva som ville være typisk for et aksjeselskap med mange små og store eiere.

Som vi har vært innom tidligere, så vil familiebedriften dessuten møte utfordringer i valg av toppleder, dersom denne lederen skal være fra eierskapsfamilien. Som Coleman (1990:111) har vist, så innebærer valget av en toppleder fra eierfamilien at utvalget er tilsvarende lite, og dermed at den gjennomsnittlige kvaliteten på den daglige ledelse vil kunne bli lavere enn dersom lederen var valgt av en "pool" av eksternt kompetanse. Studier av Goffee & Scase (1985) og Hofer & Charan (1984) har vist at en eiers ønske om personlig kontroll ofte innebærer at beslutningsmyndigheten konsentreres i stillingen hos eieren, som også fungerer som leder. En direkte konsekvens av dette vil være at eieren avstår fra omorganiseringen som vil medføre en desentralisering av beslutningsmyndigheten. Nettopp en slik desentralisering av beslutningsmyndighet har Ichniowsky et al. (1996) vist kan være viktig for bl.a. økt lønnsomhet. På bakgrunn av dette kan man tenke seg at i familiebedrifter hvor eier og leder er samme person, så vil det være en større grad av sentralisering av beslutningsmyndigheten med lavere lønnsomhet som konsekvens, sammenlignet med familiebedrifter som har eksterne ledere og ikke-familiebedrifter.

Svært få studier har studert i hvilken grad familiebedrifter tilegner seg nye måter å omorganisere driften på. Ellington, Jones og Deane (1996) har sett på i hvilken grad familiebedrifter har implementert ideen om "Total Quality Management" (som viser til flere ulike punkter som har til formål å sikre en økning av kvaliteten i alle ledd av produksjonen, og inkluderer blant annet tanker om desentralisering av beslutningsmyndighet og en "flater")

hierarkisk struktur) i sin virksomhet, og ut fra tidligere forskning om familiebedrifter så forventet de å finne at familiebedrifter i mindre grad enn andre var villig til å innføre nye organisasjonsstrukturer. Deres forventninger ble senere bekreftet av deres empiriske analyser. Det er likevel ikke slik at familiebedrifter som ikke har adoptert ”moderne” struktureringsmetoder, fortsatt sitter igjen med en eldre hierarkisk beslutningsmodell. Som vi har vært inne på tidligere, så er familiebedriften en spesiell bedrift i den betydning at den kan være preget av langvarig eierskap, tradisjon og følelser, stabilitet og trygghet – alle er momenter som kan invitere til langvarige ansettelsesforhold, både av arbeidere og ledere på mellomnivå. Når forhold i et slikt miljø vedvarer, så kan det medføre holdninger av *altruisme*, *lojalitet* og *tillit*. Generell teori om *tillit* har vist at det å bli vist tillit også oppmuntrer til å vise tillit til andre. En slik gjensidig utveksling av tillit har en tendens til å spre seg, og det er derfor rimelig å anta at i familiebedrifter hvor tillitsbånd er dannet mellom samarbeidspartnere, kunder, og eiere, så vil også tilliten bli uttrykt ovenfor de ansatte i familiebedriften. En økning av tillitsnivået hos de ansatte vil kunne ha innvirkning på hvordan beslutningsstrukturen i bedriften opprettholdes, det kan argumenteres for at en slik påvirkning av tillit kan medføre en mer involverende beslutningsstruktur, og dermed en flatere hierarkisk organisasjonsmodell. Av denne grunn kan man forvente å finne at familiebedrifter har en større grad av organisering som er i tråd med ideen om ”Total Quality Management” (Gulbrandsen, 2005).

Som vi var inne på i innledningen, så er visse familiebedrifter preget av en *paternalistisk kultur*. Det innebærer at eierne anser bedriftens ansatte som familie (Ram og Holliday, 1993; Ward og Mendoza, 1996), og ut fra dette tar hånd om sine ansatte utover hva som ellers ville vært vanlig. I sin mest uttrykksfulle form vil en slik *paternalisme* medføre at bedriftens eiere vil bry seg om hvor fornøyd sine ansatte er, og en slik personalpolitikk kan medføre at rasjonaliserings ideer eller økt gjennomtrekk i arbeidsstokken fremstår som en uakseptabel tanke for den paternalistiske eier. Av den grunn kan man forvente seg at familiebedrifter hvor eier og leder er samme person, i større grad er motvillig til å ta i bruk midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft.

2.3.1 *Fleksibilitetsbegrepet*

Beskrivelsen av fleksibilitet i dette kapittelet følger Gulbrandsen i rapport 98:2 (Olsen og Torp, 1998, s. 19–27). Et naturlig alternativ for å omtale omstillingsviljen til en bedrift vil være å vise til bedriftens fleksibilitet. Definisjonsmessig er *fleksibilitet* ifølge Riksmålsordboken fra kunnskapsforlaget et ord som kan ”bety bøyelighet, smidighet eller lettforanderlighet”, og viser seg da som en tydelig motpol som ordene rigiditet og stivhet. Av den grunn fortøner ordet *fleksibilitet* seg også som positivt ladet, og muligens også fornuftig. Dette synet fremkommer også i den politiske debatten, som f.eks. i Jagland regjeringens langtidsmelding fra 1998–2001 (Stortingsmelding nr. 4, 1996–1997) som peker på betydningen av at arbeidsmarkedet er fleksibelt. Meldingen understreker at lov- og regelverk skal sikre trygghet og velferd for dem som allerede er en del av næringslivet, uten å skape hindringer for dem som står utenfor. Med fleksibilitet menes det her at næringslivet har den evne og vilje til omstilling og nyskaping for å kunne tilpasse seg nye og endrede rammebetingelser. Stivheter som for eksempel kan være rigiditeter i lønnsdannelse, bruk av overtid, uoverskridelige grenser mellom yrkessektorer og tungvinte og byråkratiske ledelsesstrukturer ønskes unngått.

I forskningen har begrepet vært brukt til å beskrive endringer i bedriftenes personalstrategi og organisasjon, og det har vært fokusert på tiltak som har hatt som formål å forbedre bedriftenes evne til å tilpasse seg endringer i etterspørsel og teknologi. Forskningen deler samlebegrepet *fleksibilitet* inn i tre deler, *numerisk fleksibilitet*, *funksjonell fleksibilitet*, og *finansiell fleksibilitet* (Olsen og Torp, 1998). Numerisk fleksibilitet dreier seg om at antall ansatte raskt skal kunne endres i forhold til behovet for arbeidskraft, i denne gruppen faller da bruken av midlertidig arbeidskraft, innleie av arbeidskraft og bruken av tjenesteleverandører (Atkinson 1984). Funksjonell fleksibilitet søker å endre struktureringen av arbeidsoppgavene i bedriften, altså å gjøre det lettere å flytte ansatte mellom ulike typer arbeidsoppgaver og å omskolere de ansatte til å lettere og på en bedre måte fylle nye arbeidsoppgaver i bedriften. Finansiell fleksibilitet tar for seg bruken av lønnsfleksibilitet som et virkemiddel. Betalingen av de ansatte skal lettere kunne gjenspeiles av tilbud og etterspørsel i markedet, og lønn i seg selv skal kunne brukes som et virkemiddel ovenfor de ansatte for å stimulere egen innsats. Denne oppgaven skal se på begrepet *fleksibilitet* fra en noe annen vinkel. I denne oppgaven er målene som faller i disse kategoriene av fleksibilitet delvis fjernet fra analysegrunnlaget. Som nevnt er det bedriftens *omstillingsevne* (vilje) som er ønsket målt, og de avhengige variablene

som er valgt for å kunne gjenspeile dette vil heller peke i retning av en *strukturell fleksibilitet*. Av fleksibilitetsdefinisjonene, ser vi at *funksjonell fleksibilitet* kan inngå som et virkemiddel i endringsvariabelen *organisasjonsendring*, men oppgaven søker primært ikke etter endringer i de etablerte kategoriene av fleksibilitet, fordi disse i høy grad vil være avhengig av konjunkturer i markedet bedriften har sitt virke. Oppgavens mål er å søke etter en sammenheng mellom bedriftens organisering og dens vilje eller egenskap til å kunne gjennomføre store strukturelle endringer i egen produksjon og struktur for å imøtekomme endringer i rammebetingelsene som i dette tilfellet vil være betegnet med økt globalisering og dertil økt konkurranse fra verdensmarkedet. I denne kategorien av *strukturell fleksibilitet* som vi vil fokusere på i det følgende, faller fleksibilitetsendringer som ny produksjonsteknologi, nye produkter, og organisasjonsendringer.

Endringer i denne typen fleksibilitet bærer preg av mer langsiktig målsetting og beveger seg dermed over i landskapet av bedriftens strategiske planlegging. Ifølge Atkinson (1984) har bedrifter en strategi om å være mer fleksible (i forhold til de etablerte kategoriene av fleksibilitet). Atkinson legger i sin definisjon av den ”fleksible bedrift” vekt på at økt bruk av fleksible tiltak gjenspeiler endringer i strategi planen hos ledelsen. Atkinson har høstet kritikk for sitt syn på dette punkt, Hyman (1988) hevder at ulike avdelinger innenfor bedriften er styrt av motstridende prinsipper og fører til fundamentale vanskeligheter i å etablere en helhetlig og overordnet strategi. Dessuten mener Hyman at beslutninger ofte ikke er planlagt så nøye, saker avgjøres ofte basert på lite informasjon, og fra dag til dag. Procter et al. (1994) peker på at en strategi bør sees mer på som et mønster av beslutninger, og fraråder en begrenset ide om hva en strategi skal inneholde. Likevel er det klart at strategi og fleksibilitet henger meget nøye sammen, uten en strategi i organisatoriske endringer i bedriften, så vil endringer fortone seg som helt meningsløse. Hvilke typiske egenskaper for fleksibilitet har så forskningen funnet? I undersøkelsen ”Fleksibilitet i Norsk arbeidsliv” (Olsen og Torp, 1998) finner Trygve Gulbrandsen ikke støtte for at Atkinson sitt syn om at den ”fleksible bedrift” adopterer flere former for fleksibilitet. For øvrig finner undersøkelsen at fleksible tiltak i stor grad henger sammen med bedriftsstørrelse, sektor og bransje. Undersøkelsen finner også at det er en viss sammenheng mellom ulike fleksibilitetstiltak. Ettersom denne oppgaven tar for seg et annet aspekt ved ordet fleksibilitet, er det likevel viktig å tegne forskjellene som er etablert innenfor forskningen på dette feltet.

2.4 Hypoteser og Variabler

2.4.1 Hypotesene

Tidligere i oppgaven er det vist at dersom det økonomiske motivet om profitt var det eneste hovedfokus til bedriften, uansett om det er familiebedrift eller en bedrift eiet av aksjonærer, så skulle vi ikke forvente å se noen forskjell i *omstillingsevne* og *fleksibilitet* mellom bedriftsorganiseringskategoriene. At tidligere forskning likevel indikerer at vi kan forvente å finne ulikheter mellom familiebedrifter og ikke-familiebedrifter i de målvariablene vi har etablert, må innebære at kilden til denne ulikheten må ligge utenfor det økonomiske profittmotiv, og ha opphav i andre preferanser. Områder som vi kan anta at ulikhetene har sitt utspring, kan som vi har vært inne på tidligere, ligge i elementer som tradisjoner og personlig nyttemaksimering. I tillegg kan beskrankninger i finansmarkedet gjøre atferden til familiebedriftene annerledes fordi de ikke i samme grad har mulighet til å hente inn ekstern kapital som ikke familiebedrifter har, uten at det forringer kontrollen over eierskapet. Familiebedriftene kan ha preferanser om fortsatt eierskap, og må derfor finne alternative finansieringsmetoder, som å etablere låneforhold til banker. Preferanser om eierskap og risikotilpasning vil derfor kunne innebære ulikheter i graden av omstillinger mellom ulike former av eierskap.

Basert på teorien vi har introdusert vil vi i det følgende fremsette hypoteser om hva vi kan forvente å finne. Tilhørende hver hypotese vil det også være en alternativ hypotese, dersom vi falsifiserer en hypotese så vil dette innebære en støtte for alternativ hypotesen. Oppgavens problemstilling er å undersøke for ulikheter i omstillingsgrad mellom familie ledede bedrifter, familie bedrifter ledet av en eksternt ansatt leder, og ikke familie bedrifter. Av dette ser vi at det er forholdene *eierskap* og *organisering av ledelse* som er de vesentlige faktorene. Hypotesene vil hver dekke disse faktorene, de er ikke gjensidig ekskluderende, og det er mulig å verifisere begge hypotesene.

Hypotese 1 – Organisering av ledelse

Eierledede familiebedrifter har en lavere grad av omstillinger i, A) organisasjonen, B) teknologi og C) produktinnovasjon. Årsaker til dette er andre motiver enn bare økonomisk profitt, som for eksempel langsiktighet, nøkternhet, tradisjoner, lokal forankring, et ønske om

videreføring av eierskap i familien, eller en avveining mellom kapitaltilgang og risikotilpasning.

Alternativ hypotese 1

Eierledede bedrifter vil utvise minst like stor grad av omstillinger i A), B) og C).

Familiebedrifter ledes kanskje av et medlem fra eierfamilien for nettopp å løse prinsipal – agent problemet, og oppnår derfor omstillinger i minst like stor grad som ikke eierledede familiebedrifter og ikke familiebedrifter.

Hypotese 2 – Eierskap

Familiebedriften har en lavere grad av omstilling A), B) og C) enn ikke familie eide bedrifter. Det er eierskapet som bestemmer bedriftens motiver, ledelsen kan styres i henhold til eierskapets vilje. Familie eie påvirker tilgangen av kapital, ved at familiebedriften ikke har samme mulighetene til å finne ekstern finansiering som ikke familiebedrifter. Dette indikerer at familiebedriften er styrt etter andre preferanser for kontroll og risiko. Preferanser utenfor økonomiske profittmotiv vil også bidra til lavere grad av omstilling.

Alternativ hypotese 2

Eierskapet har ingen påvirkning på graden av omstillinger i organisasjon, teknologi eller produktinnovasjon, kun ledelse.

I kapittel 2.1 til 2.2 presenterte vi teorier som beskriver årsaken til påvirkning på omstilling av eierskap og ledelse. Vi presenterte teorier som støttet opp om ulike syn, agentkostnadsproblemet illustrerte for eksempel at en familiebedrift med eksternt ansatt leder ville ha en større grad av omstilling med det formål å eliminere agentkostnaden, og omhandler derfor faktoren *ledelse*. De ulike teoriene faller innenfor våre 2 hypoteser med tilhørende alternativ hypoteser. Når vi tester hypotesene våre mot empirien, så vet vi derimot ikke hvilken av disse teoriene som har en dominerende effekt, vi bare verifiserer eller falsifiserer en grad av påvirkning fra eierskap og ledelse.

2.4.2 Variablene

Ved gjennomgang av datasettet fra undersøkelsen ”Fleksibilitet i norsk arbeidsliv 1997” (Olsen og Torp, 1998), er det som tidligere nevnt viktig å finne gode venstresidevariabler. Disse avhengige variablene skal gjenspeile de ulike organiseringene av familiebedriftenes evne til å gjennomføre omstilling, og deres holdning til risikotilpasning av bedriftens kapital.

Venstresidevariablene er valgt på grunnlag av deres egenskap til å gjenspeile *strukturell fleksibilitet*, disse er:

1. *Har bedriften utviklet nye produkter de siste 2 årene?* (Fange en eventuell virkning av ”Research and Development”, som oversatt er ”Forskning og utvikling”).
2. *Blir virksomhetens produkter produsert med en annen teknologi i dag enn for 2 år siden?*
3. *Har bedriften gjennomført større organisasjonsmessige endringer på 90 tallet?*

Det er grunn til å forvente seg at bedriftens størrelse, markedet bedriften leverer til (nasjonalt eller internasjonalt), graden av konkurranse bedriften møter, og om konkurransen i markedet som bedriften har sitt virke har økt, eller vært uendret/avtatt også påvirker bedriftens holdning til omstilling og nytenkning. Utover dette er det også inkludert en forklaringsvariabel som forteller i hvilken grad arbeidsstyrken i bedriften er fagorganisert, fordi dette er antatt å påvirke bedriftens strategi. Denne er derfor tatt med som høyresidevariabel for at vi eventuelt skal kunne identifisere hvilken effekt denne påvirkningen vil ha. På samme måte er det grunn til å forvente ulikheter mellom bransjene, derfor er det inkludert en dummyvariabel som skiller mellom sektorene tjenestetilbydere og produksjon, samt ulike bransjesektorer.

Forklaringsvariablene er:

1. *Er minst 50 % av aksjene / eierandelene i foretaket som helhet eller morselskapet / holdingselskapet, eid av en person eller en familie? Svar: Ja / Nei*
 - Positivt eller negativt svar på dette stilte spørsmålet vil i oppgaven betegnes som om bedriften er en familiebedrift eller ikke.

-
2. *Er daglig leder av foretaket eller morselskapet / holdingselskapet hovedeier, kommer han/hun fra eierfamilien eller er vedkommende ansatt? Svar: Hovedeier, fra eierfamilie, ansatt.*
- Vi har behandlet dataene slik at vi ikke differensierer mellom eiere som er hovedeiere, eller om eieren kommer fra eierfamilien, de er begge familie eiere. Eksternt ansatte er behandlet som eksternt ansatte ledere i familiebedriftene og lederne i ikke familie bedriftene.
3. *Produserer denne virksomheten hovedsakelig varer, leverer den hovedsakelig tjenester, eller er begge deler like viktig? Svar: Varer, tjenester, begge deler.*
- Med respons på dette spørsmålet i grunn har vi laget tre dummyvariabler på hvert av alternativene med positivt og negativt utfall på hvert av svar alternativene.
4. *Hva er virksomhetens geografiske hovedmarked? Svar: Kommune, landsdel, Norge, Norden, Utlandet ellers.*
- Respons på dette spørsmålet har i dette tilfellet blitt behandlet slik at antallet svar kategorier er begrenset til to, det innebærer at svarene er aggregert til å utfylle kategoriene ”nasjonal” og ”internasjonal”.
5. *Er virksomheten utsatt for svært stor, nokså stor, nokså liten eller svært liten konkurranse i hovedmarkedet? Svar: Stor, nokså stor, nokså liten, liten.*
- I dette spørsmålet er det også blitt vurdert slik at det vil være hensiktsmessig å redusere antall svar kategorier. Responsen på spørsmålene er behandlet slik at de er aggregert til å utfylle kun to kategorier, disse er ”nokså stor, inkl. stor” og ”nokså liten, inkl. liten”.
6. *Har konkurransen i virksomhetens hovedmarked økt svært mye, nokså mye, har den vært uendret eller har konkurransen avtatt de siste 2 årene? Svar: Svært mye, nokså mye, uendret, avtatt.*

- På samme måte som tidligere har vi valgt å redusere antall kategorier i svar alternativene. Vi har samlet alle svarene og lagt de til de to kategoriene som de tilfredsstillende, ”konkurransen har økt” (svært mye, nokså mye), og ”konkurransen er uendret/avtatt” (uendret, avtatt).

7. *Antall ansatte i bedriften?*

- Vi har inkludert den naturlige logaritmen til antallet ansatte, og ikke den numeriske verdien av antallet ansatte i seg selv, fordi vi mer er interessert i å se virkningen av en marginal økning av ansatte på den avhengige variabelen. Koeffisientene som vi får i analysene tolkes som endring i sannsynlighet for endring i den avhengige variabelen når man doubler antallet ansatte.

8. *Hvilken bransjesektor tilhører bedriften? Svar: Næringsmiddelindustri, råvareproduksjon, helse og undervisning, produksjon av forbruksvarer, transport, handel og grossistvirksomhet, grafisk produksjon og post & telekommunikasjon, og finans.*

- I datagrunnlaget er hver bedrift registrert med en NACE1 kode, som Statistisk sentralbyrå bruker for å angi hvilken bransjekategori bedriften tilhører (Statistisk sentralbyrå, 2003). Imidlertid er det svært mange slike kategorier, i oppgaven har jeg skissert kategoriene på en grovere måte, og redusert antallet til åtte samlekategori. Tabell 2.4.2 i vedlegget viser hvilke bransjekategorier bedriftene selv har opplyst at de tilhører, mens tabell 2.4.3 i vedlegget viser hvilke nace1 grupper som er plassert i de ulike og grovere fordelte bransjekategoriene, som brukes i analysene.

9. *Fagforeningsgrad blant de ansatte.*

- I tillegg til forklaringsvariabelen om hvorvidt bedriften har fagorganiserte arbeidere eller ikke, så inkluderer vi også om *graden* av fagorganiserte har noen statistisk signifikans for den avhengige variabelen. Graden av fagorganiserte er funnet ved å dividere antall

fagorganiserte med antall ansatte, som gir en prosentvis grad av fagorganiserte i bedriften. Disse kategorivariablene inkluderes for å avgjøre om fagforening fungerer som en ”brems” ved organisasjonsendringer, ved at effektivisering kan inkludere omorganisering av de ansatte.

2.5 Datasettet, behandling og betraktning

Datasettet som ligger til grunn for analysene i denne oppgaven ble fremskaffet på grunnlag av informasjon gitt av et utvalg av norske bedrifter i forbindelse med en intervjuundersøkelse utført over telefon av Statistisk sentralbyrå (SSB). Telefonundersøkelse ble valgt fremfor postundersøkelse fordi erfaringsmessig gir dette større svarprosent (Olsen og Torp, 1998). Ved å ha en stor svarprosent sikres også representativiteten blant utvalget på en bedre måte. Svarprosent ved postundersøkelser forventes sjelden å stige over 50 % og er ofte ikke større enn 30 %, som kan medføre store konsekvenser for representativiteten. En ulempe ved telefonintervju er at informasjon som gis fra intervjuobjektet baseres på vedkommendes hukommelse. Intervjuundersøkelsen sendte derfor ut brev til intervjuobjektene to uker i forveien, med formål å redusere dette problemet. Bedriftene ble trukket fra SSBs bedrifts- og foretaksregister (som på intervjutidspunktet senest var oppdatert 1995), og er følgelig definert på samme måte som bedriftene i registeret. (Statistisk sentralbyrå, bedrifts og foretaksregisteret, 2003). Bruttoutvalget i undersøkelsen var satt til 2798 bedrifter, herav 2200 private og 598 offentlige. Til sammen deltok 2130 bedrifter på intervjurundene, noe som tilsvarer en svarprosent på 76 %, som for øvrig er høy relativt undersøkelser av tilsvarende type. Svarprosenten for privat sektor var 73 %, mens svarprosent for offentlig sektor var 86 %. I privat sektor varierer svarprosenten fra 65 % til 82 %, hvor svarprosenten er lavest for de minste bedriftene. Intervjurundene ble utført i perioden februar – mars 1997, og dette innebærer at de spørsmål som danner grunnlag for våre avhengige variabler gjelder for perioden 1995 til 1997. Bedriftene er valgt ut etter en størrelse på 8 ansatte eller flere. Utvalget er også stratifisert etter antall ansatte i bedriften, som sikrer at alle størrelseskategorier av bedrifter er representert. Dette er viktig fordi vi i Norge har et lite antall ”store” bedrifter, og vi forventer at endringer i fleksibilitetsmålene vi skal bruke i våre analyser, i større grad lar seg forklare av forskjeller i forhold som eierskap, ledelse, bransje, og så videre, i store bedrifter enn små. Hvis datasettet skulle basere seg på tilfeldig trekning av bedrifter fra populasjonen, så ville mest sannsynlig det lille antallet store bedrifter bli

utelatt, stratifisering var derfor nødvendig for å sikre representasjon av også de største bedriftene. Sammendragene over variablene i datasettet som inkluderer gjennomsnitt, standardavvik og maksimums og minimumsnivå er derfor generert ved bruk av ”*aweight*” kommandoen i STATA. Resultatet som STATA gir oss basert på analysen sikrer oss at de deskriptive verdiene er representativ i forhold til hverandre, på tross av at sannsynligheten for at noen bedrifter ble valgt ut til å inngå i spørreundersøkelsen var større enn andre. Dette ble praktisk løst ved at visse bedrifter ble gitt større ”vekt” i utvelgelsesprosessen. Denne ”vekt” verdien er inkludert i det opprinnelige datasettet som en egen variabel, tilknyttet hver bedrift. Vekten ble regnet ut som én dividert med sannsynligheten for utvelgelse for hver bedrift. Som vi ser av tabellene 2.5.7 til 2.5.10, så er hver variabel tilordnet et tall under ”Vekt” kolonnen, dette tallet fremkommer ved bruk av ”*aweight*” kommandoen i STATA. Denne kommandoen, som også kalles ”analytiske vekter” er vekter som er invers proporsjonal til variansen av en observasjon; i.e., variansen til en observasjon, i , er antatt å være σ^2/w_i , hvor w_i er vekten tilhørende observasjon i , (STATA help, 2005). I STATA angis vekter som er regnet ut som $1/p$ som ”*pweight*” vektinger. Av dette ser vi at vektingene *aweight* og *pweight* er ulike, og vi skulle brukt *pweight* i forbindelse med ”*summarize*” kommandoen når vi vil finne de deskriptive statistikkene for variablene. Imidlertid viser STATA begrensninger ved bruk av *pweight* i forbindelse *summarize* kommandoen, men Sribney (2005) viser at *summarize* i forbindelse med ”*aweight*” kommandoen gir et utfall som er identisk med de deskriptive statistikkene som vi ville funnet ved bruk av alternative kommandoer på data som er vektet med ”*pweight*”. Observasjonene som presenteres representerer gjennomsnittsverdier for populasjonen, og ikke bare utvalget, mens vektene gitt hver observasjon er antallet elementer som gir opphav til gjennomsnittsverdiene. For bruk i STATA så er skalaen til ”*aweight*” irrelevant, STATA justerer selv skalaen til å passe antallet observasjoner i datasettet som er gjenstand for analysen.

Denne oppgaven har filtrert datasettet etter utvalgte kriterier for å danne et godt analysegrunnlag. Vi har valgt å inkludere bedrifter som kan ha perifere bånd til hovedkontoret. Perifere bånd mellom ”mor og datter” bedrift kan bety at bedriften normalt opererer som en selvstendig bedrift, men at eier av bedriften kan legge føringer for langsiktig strategi og investering, som kan være på tvers av ønskene til ”datter” bedriften. Vi har likevel valgt å se bort fra slike problemstillinger, og velger å inkludere bedrifter som tilfredsstillers kunnskapsforlagets ”Bokmålsordboka” definisjon av ordet *bedrift*, som sier at en bedrift er et

”handels-, håndverks- el. Industrieforetak” (Ordnett.no, 2005). Denne definisjonen er i tråd med definisjon av bedrift i SSBs Bedrifts- og foretaksregister som definerer bedrift som *”en lokalt avgrenset enhet eller arbeidsplass, der det foregår produksjon av varer og tjenester som i hovedsak faller innenfor én næringsgruppe”* (Statistisk sentralbyrå, 2003). På den måten danner vi felles kriterier for inkludering av bedrifter, som forhindrer utvelgelsen av visse typer bedrifter grunnet individuelle vurderinger. Inkludering av denne type bedrifter kan medføre at analysene våre fra datasettet som ikke er like gjennomsluttende som vi ønsker, og det kan være et godt utgangspunkt for andre undersøkelser å justere denne forutsetningen. Vi har valgt å eliminere offentlig sektor på grunnlag av at det er ønskelig med tydelige svar på organisering og eierskapsforholdet i bedriften. Bedrifter i offentlig sektor kan dessuten ha andre formål som kan gjøre analysen uklare. Dessuten er også stiftelser utelatt fra undersøkelsen, ettersom stiftelse er å se på som en eierløs formue som styres etter prinsipper som kan være avvikende fra ”vanlig” bedriftskultur. Det kan nevnes at vi har valgt å inkludere enkeltmannsforetak. Dette er en bedriftsorganisering som er noe annerledes enn de øvrige bedriftene analysen skal basere seg på. Det stilles ikke særskilte krav til egenkapital og det eksisterer ikke særskilte lover og regler som gjelder for enkeltmannsforetak, som for andre bedrifter (for enkeltmannsforetak under 30 ansatte) (Bedin bedriftsinformasjon, 2005). Det eksisterer heller ingen hindringer for å etablere et enkeltmannsforetak ved siden av annen jobb, og hvis enkeltmannsforetaket har mindre enn 5 ansatte, eller ikke driver med varehandel, så har foretaket heller ikke registreringsplikt i Bedrifts- og Foretaksregisteret. I vårt datasett har alle enkeltmannsforetakene mer enn 8 ansatte, og vi velger å sette det i samme kategori som små familiebedrifter. Bedrifter som har svart at mindre enn 50 % av aksjene eller eierandelene i firmaet er eid av én person eller en familie blir betraktet som å ha eksternt ansatt leder.

2.5.1 Numerisk sammendrag av det behandlede datasettet

Som forklart i avsnittet ovenfor, så har vi behandlet datasettet slik at det tilfredsstillende de krav som vi har etablert for at observasjonene i datasettet skal kunne behandles på en måte som er fordelaktig for vår analyse. Datasettet inneholdt i utgangspunktet 2130 observasjoner, men etter at vi fjernet offentlig sektor, stiftelser og enkelte ufullstendige observasjoner, så står vi igjen med 1557 observasjoner. Vi kaller dette reviderte datasettet med 1557 observasjoner for ”sub sett”. Formålet med denne oppgaven er å gi et representativt bilde av omfanget av

endringer i *strukturell fleksibilitet* for bedrifter med mer enn 8 ansatte. Alle bedriftene i ”sub settet” er spurt om endring i organisasjon, mens bare vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende er spurt om endringer i produktsortiment og produksjonsteknologi. Dette innebærer at vi har to utvalg i vårt sub sett. Det ene utvalget består av 1557 observasjoner, og inkluderer observasjoner fra alle bedrifter angående venstresidevariabelen *organisasjonsendring*. Det andre utvalget består av 818 observasjoner og inkluderer kun vareproduserende og vare-/ tjenesteproduserende bedrifter, da det er kun disse typene av bedrifter som er spurt om endring i *produksjonsteknologi* og *nye produkter*. Fordi vi har to separerte utvalg, så har vi i tillegg valgt å dele variabelen *organisasjonsendring* mellom tjenesteproduserende og vareproduserende og vare-/ tjenesteproduserende bedrifter, og skape nye venstresidevariabler for *organisasjonsendring* som gjør oss i stand til å sammenligne på tvers av bedriftssektorene vareproduserende og vare-/ tjenesteproduserende bedrifter.

Vi nevnte tidligere at vi i analysen også inkluderer bedrifter som er del av et større konsern, basert på definisjon av ordet *bedrift*, og nevnte også hvilke vanskeligheter dette kunne medføre. Ifølge tabell 2.5.1, ser vi at ca. 64 % av bedriftene er del av et større konsern. Dersom bedriftene er gjenstand for restriksjoner i optimal økonomisk oppførsel, så kan vi vente oss at analysen blir påvirket som følge av det store innslaget av perifere bedrifter. Tabell 2.5.1 viser fordelingen av selskapsformene.

Tabell 2.5.1

| <i>Selskapsformer</i> | | |
|-----------------------|------------|-----------------|
| Selskapsform | Obs | Prosent* |
| Enkeltmannsforetak | 1557 | 2,5 |
| Ansvarlig selskap | 1557 | 11,3 |
| Børsnotert AS | 1557 | 21,45 |
| Kommandittselskap | 1557 | 0,19 |
| Annet (restkategori) | 1557 | 8,67 |
| Annet AS | 1557 | 55,94 |
| Del av større konsern | 1557 | 63,97 |

Tabell 2.5.2 viser i hvilken grad bedriftene har et positivt svar på de avhengige variablene som er inkludert i analyse materialet. Vi har inkludert to konstruerte variabler, som en utvidet illustrasjon av datasettet. For å gripe disse konstruerte variablene, så kreves det at leseren ”nullstiller” seg i forhold til oppbygning av datagrunnlaget, og kun ser bedriftene i datasettet som ”en samling bedrifter”, og antar at like spørsmål er stilt til alle bedriftene. INDEXsnitt

variabelen gir et mål på hvor mange av bedriftene i datasettet som har utført endringer i alle de tre strukturelle målvariablene våre, mens INDEXEN variabelen angir gjennomføring av minst én av de tre strukturelle målvariablene. Oppbygningen av datasettet vårt (ved at tjenesteproduserende bedrifter ikke er spurt om endringer i *produksjonsteknologi* og *nye produkter*) representerer en svakhet i disse variablene, og de er derfor ikke inkludert videre i oppgaven, annet enn som en ytterligere illustrasjon.

Tabell 2.5.2

| <i>Omstillinger, ny teknologi, og nye produkter</i> | | | |
|---|--|------------|----------------|
| Venstreside variablene | Variabelforklaring | Obs | Prosent |
| ORGENDRING | <i>Organisasjonsendring</i> | 1557 | 62,75 |
| ORGENDR_VAR | <i>Organisasjonsendring for vareproduserende bedrifter</i> | 813 | 66,3 |
| ORGENDR_TJEN | <i>Organisasjonsendring for tjenesteproduserende bedrifter</i> | 739 | 58,86 |
| NYPROD | <i>Nye produkter</i> | 818 | 60,51 * |
| NYTEKN | <i>Ny produksjonsteknologi</i> | 818 | 24,69 * |
| Øvrige variabler | | | |
| INDEXsnitt | <i>Index snitt</i> | 1557 | 7,71 |
| INDEXEN | <i>Minst gjennomført 1 strukturell endring</i> | 1557 | 72,38 |

*Merk at dette er et redusert utvalg, fordi Tjenesteproduserende bedrifter ikke er spurt om endringer i NYPROD og NYTEKN. (Tjenesteproduserende bedrifter er ikke inkludert i denne målvariabelen).

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tabell 2.5.3 viser i hvilken grad bedriftene har et positivt svar på forklaringsvariablene som er inkludert i analyse materialet. Ved gjennomgang av tabellen, finner vi at 7.71 % av bedriftene opplyser at de har positivt svar på gjennomføring av alle de tre venstrevariablene (INDEXALLE), *ny produksjonsteknologi* (NYTEKN), *nye produkter* (NYPROD) og *organisasjonsendringer* (ORGENDRING). Merk at disse bedriftene kun er vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter, ettersom tjenesteproduserende bedrifter kun er spurt om endringer i ORGENDRING. Hele 72.38 % av bedriftene opplyser om at har gjennomført minst én av de tre *strukturelle fleksibilitetsendringene*, (INDEXEN). Av alle bedriftene, så har 62.75 % svart positivt på ORGENDRING, av vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter så har 60.51 % svart positivt på NYPROD, og 24.69 % har svart positivt på NYTEKN. Ser vi på forklaringsvariablene, så ser vi at av alle bedriftene er 45,54 % å anse som familie eide bedrifter (FAMEID), og følgelig er det da 54,46 % av bedriftene som ikke er familie eiet (NONFAM). Av alle bedriftene er det 69,81 % som har

ansatt en ekstern, daglig leder (ANSLEDER), og 30,18 % som har daglig leder fra eierfamilien eller som selv er hovedeier (FAMLEDER). Av familiebedriftene, så oppgir 33,71 % at de har ansatt en ekstern, daglig leder, mens 66,29 % oppgir at deres daglige leder kommer fra eierfamilien eller er selv hovedeier. Resten av variablene lar seg tolke på tilsvarende måte.

Tabell 2.5.3

| <i>Eierform, ledelse, marked, konkurransesituasjon, produksjons og bransjesektor (tilstandsvariabler).</i> | | | | |
|--|---|------------|----------------|----------------|
| Høyreside variablene | Variabelforklaring | Obs | Prosent | |
| FAMEID | <i>Familie eiet bedr.</i> | 1557 | 45,54 | |
| NONFAM | <i>Ikke familie eiet bedr.</i> | 1557 | 54,46 | |
| ANSLEDER | <i>Bedriften har eksternt ansatt leder</i> | 1557 / 709 | 69,81 | * 33,71 ** |
| FAMLEDER | <i>Bedriften har leder fra eierfamilien</i> | 1557 / 709 | 30,18 | *** 66,29 **** |
| VARER | <i>Vareproduserende bedrift</i> | 1557 | 34,36 | |
| TJENESTER | <i>Tjenesteproduserende bedrift</i> | 1557 | 47,46 | |
| VAROGTJEN | <i>Hybrid kategori, vare - og tjeneste prod.</i> | 1557 | 18,18 | |
| NASJONAL | <i>Nasjonalt hovedmarked</i> | 1557 | 79,06 | |
| INTERNASJONAL | <i>Internasjonalt hovedmarked</i> | 1557 | 20,94 | |
| STORKONK | <i>Bedriften møter stor konkurranse</i> | 1557 | 88,18 | |
| LITENKONK | <i>Bedriften møter liten konkurranse</i> | 1557 | 11,82 | |
| MERKONK | <i>Bedriften opplever økt konkurranse</i> | 1557 | 73,07 | |
| AOGUENDRKONK | <i>Bedr. opplever avtakende eller uendret konkurranse</i> | 1557 | 26,93 | |
| FAGFOR | <i>Bedriften har fagorganiserte ansatte</i> | 1557 | 80,72 | |
| NAERINGSMIDL | <i>Hovedbransje: Næringsmiddelindustri</i> | 1557 | 7,32 | |
| RAAVARE | <i>Hovedbransje: Råvare industri</i> | 1557 | 10,92 | |
| HELSEOGUNDRV | <i>Hovedbransje: Helse og undervisning</i> | 1557 | 4,17 | |
| FORBRUKSVAR | <i>Hovedbransje: Prod av forbuksvarer</i> | 1557 | 8,8 | |
| TRANSPORT | <i>Hovedbransje: Transport</i> | 1557 | 10,85 | |
| HANDEL | <i>Hovedbransje: Handel og grossist</i> | 1557 | 48,49 | |
| GRAF, POST & TELE | <i>Hovedbransje: grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon.</i> | 1557 | 3,79 | |
| FINANS | <i>Hovedbransje: Finans</i> | 1557 | 4,56 | |

*Antallet ansatte ledere i både familiebedrifter og ikke-familiebedrifter

**Antallet eksternt ansatte ledere i familiebedriftene.

*** Antallet ledere fra eierfamilien i både familiebedrifter og ikke familiebedrifter

**** Antallet ledere fra eierfamilien i familiebedriftene.

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tallene vi har presentert i tabellene 2.5.1 til 2.5.3 er et resultat av variabeldefinisjoner som er gjort spesifikt for denne undersøkelsen. Dataene stemmer likevel godt overens med dataene presentert i rapport 98:2, dersom de samme definisjonene til variablene legges til grunn

(Olsen og Torp, 1998). Tabell 2.5.4 viser positiv svarandel for bedrifter sortert etter eierform, for familiebedriftene er det også sortert for ledelse.

Tabell 2.5.4.

| <i>Omstillingshyppighet blant ulike eier- og lederforhold i bedriftene</i> | | | |
|---|--------------------------------|-----------------|----------------|
| Variabler | Endringsprofil | Frekvens | Prosent |
| INDEXgjsnitt | <i>Ingen endring</i> | 865 | 55,56 |
| <i>(For alle bedriftene)</i> | <i>Gjennomført 1 endring</i> | 265 | 17,02 |
| | <i>Gjennomført 2 endringer</i> | 307 | 19,72 |
| | <i>Gjennomført 3 endringer</i> | 120 | 7,71 |
| Sum | | 1557 | 100,00 |
| INDEXnonfam | <i>Ingen endring</i> | 449 | 52,95 |
| <i>(For ikke familie eide bedrifter)</i> | <i>Gjennomført 1 endring</i> | 133 | 15,68 |
| | <i>Gjennomført 2 endringer</i> | 189 | 22,29 |
| | <i>Gjennomført 3 endringer</i> | 77 | 9,08 |
| Sum | | 848 | 100,00 |
| INDEXfamleder | <i>Ingen endring</i> | 285 | 60,64 |
| <i>(For familie eide bedrifter som har daglig leder fra eierfamilien)</i> | <i>Gjennomført 1 endring</i> | 84 | 17,87 |
| | <i>Gjennomført 2 endringer</i> | 75 | 15,96 |
| | <i>Gjennomført 3 endringer</i> | 26 | 5,33 |
| Sum | | 470 | 100,00 |
| INDEXansleder | <i>Ingen endring</i> | 131 | 54,81 |
| <i>(For familie eide bedrifter som har en eksternt ansatt daglig leder)</i> | <i>Gjennomført 1 endring</i> | 48 | 20,08 |
| | <i>Gjennomført 2 endringer</i> | 43 | 17,99 |
| | <i>Gjennomført 3 endringer</i> | 17 | 7,11 |
| Sum | | 239 | 100,00 |

Vi har i analysen også inkludert én kategorivariabel, og én kontinuerlig variabel.

Kategorivariabelen måler positiv respons på at bedriften tilhører den gitte kategorien, mens den kontinuerlige variabelen er en målvariabel, her variabelen $\ln_ansatte$ som måler margineffekten ved en dobling i antall ansatte, istedenfor endringer i det absolute antallet. Vi har med utgangspunkt i datasettet laget kategorier for antall ansatte i bedriften, og graden av fagorganiserte i bedriften. Kategoriene for antallet ansatte i bedriften er vist i figur 2.5.6, og er sortert etter eierform og organisering av daglig ledelse. Figuren prøver å fange fordelingen av bedrifter som er på ulike stadium. Grunnlaget for å etablere slike kategorier for størrelsesordenen til bedriften forsvares med tanken om det generelle livsløp til bedriften.

Bedrifter som er i ”gründer” fasen vil som regel ha få ansatte og liten erfaring. Disse bedriftene er utsatt for stor konkurranse og press i markedet, og er gjerne mer tilbøyelig til å gjennomføre endringer som kan medføre konkurransefortrinn, og dermed også mindre risikoovers for å skaffe disse fortrinnene. Når ”gründer” fasen er over og bedriften har skaffet fotfeste i markedet, vil det sikre sin posisjon og søke å utvide markedet. Antallet ansatte vil øke, og lederstilen i selskapet endres fra en ordrestruktur til delegering av ansvar. Når bedriften så har befestet sin stilling og har et stort antall ansatte, er det sannsynlig at strategien til bedriften er mer langsiktig enn på gründer og mellomstadiet. Bedriften har opparbeidet seg et rykte, og har tilgang til kapital gjennom utstedelse av aksjer, tilbakeføring av overskudd i bedriften, eller alternativt gjennom banksystemet. Større bedrifter har naturligvis et mer spredt ansvarsområde, med flere sjefer og ansatte. Vi spør om store bedrifter er like fleksibel med tanke på endringer som små bedrifter. Figur 2.5.6 viser på en grafisk måte fordelingen av bedrifter i datasettet, og illustrerer hvilke ulike nivå bedriftene i datasettet er på. Den jevne fordeling som figur 2.5.6 viser, bekrefter også at stratifiseringen av datasettet er vellykket. En ujevn fordeling mellom gruppene i figur 2.5.6 kan indikere at forskjellene som vi finner i våre senere analyser kan ha sitt utspring i dette, imidlertid ser det ut som om vektingen har medført en jevn fordeling av bedriftene i datasettet sett fra eierskap og form for organisering av daglig ledelse. Analysene som foretas senere i oppgaven vil ikke ta for seg kategoriene for antall ansatte, men fokuserer heller på virkningen av en relativ økning i antallet ansatte.

Vi har også inkludert en kategorivariabel som fanger positivt tilslag på graden av fagorganiserte i forhold til den gitte kategorien. Fagforeningsgraden er delt inn i kategorier som skal fange opp en eventuell, signifikant eksistens av for eksempel en grad av fagorganiserte blant de ansatte på under 50 % og over 50 %. Gjennomføring av en endring i organisasjonen består jo av endringer i arbeidsinstrukser, justering av antall stillinger, og flytting av medarbeidere. Det kan tenkes at en sterk fagforening vil lettere kunne bremse slike store omorganiseringssjekter, og at bedriften dermed vanskeligere kan gjennomføre sine intensjoner. Man skal likevel være oppmerksom på at disse kategoriene for grader av fagorganisert likevel ikke behøver å gjenspeile ”bremse” styrken til de fagorganiserte i bedriften. Hvis vi for eksempel ser på en industribedrift, hvor arbeidere utfører en vesentlig del av bedriftens verdiskapning, og er organiserte, så kan man forvente seg at en aversjon fra klubben de er organisert i, vil kunne få store konsekvenser for bedriften, til tross for at den samlede graden av fagorganiserte er relativt liten, særlig om klubben i bedriften er medlem i en stor fellesorganisasjon. En lav fagforeningsgrad kan dermed få stor påvirkningskraft. Vi

har derfor valgt å inkludere kategorier for graden av fagorganisert i bedriften utover større eller mindre enn 50 %, og tolker de ut fra det foregående resonnementet.

Vi har også inkludert en variabel over antall ansatte i bedriften. Dette er også grunnlaget for kategori variablene for antall ansatte i bedriftene. Variabelen som er inkludert i analysen er derimot transformert med den naturlige logaritmen, på den måten så viser de følgende analysene oss *vekstraten* til antallet ansatte ved en dobling av antall ansatte. Dette ser vi ved å differensiere uttrykket $y = \alpha + \beta \ln x$, som gir oss $dy = \beta(1/x)dx$. Dette er det samme som $\beta = dy/(dx/x)$, og vi ser da at dprobit analysene vil gi oss en koeffisient som angir endring i sannsynlighet for at den avhengige variabelen går fra 0 til 1 ved en dobling av antall ansatte. Tabell 2.5.5 gir oss et numerisk sammendrag av positiv respons på de ulike kategoriene av fagorganiserte ansatte i bedriften.

Tabell 2.5.5

| <i>Fagforeningsgrad</i> | | |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Fagforeningsgrad | Frekvens | Prosent |
| Svart "vet ikke" | 56 | 3,60 |
| 0 % | 298 | 19,14 |
| 0<-29.99% | 201 | 12,91 |
| 30-49.99% | 133 | 8,54 |
| 50-69.99% | 228 | 14,64 |
| 70-99.99% | 532 | 34,17 |
| 100 % | 109 | 7,00 |
| Sum | 1557 | 100 |

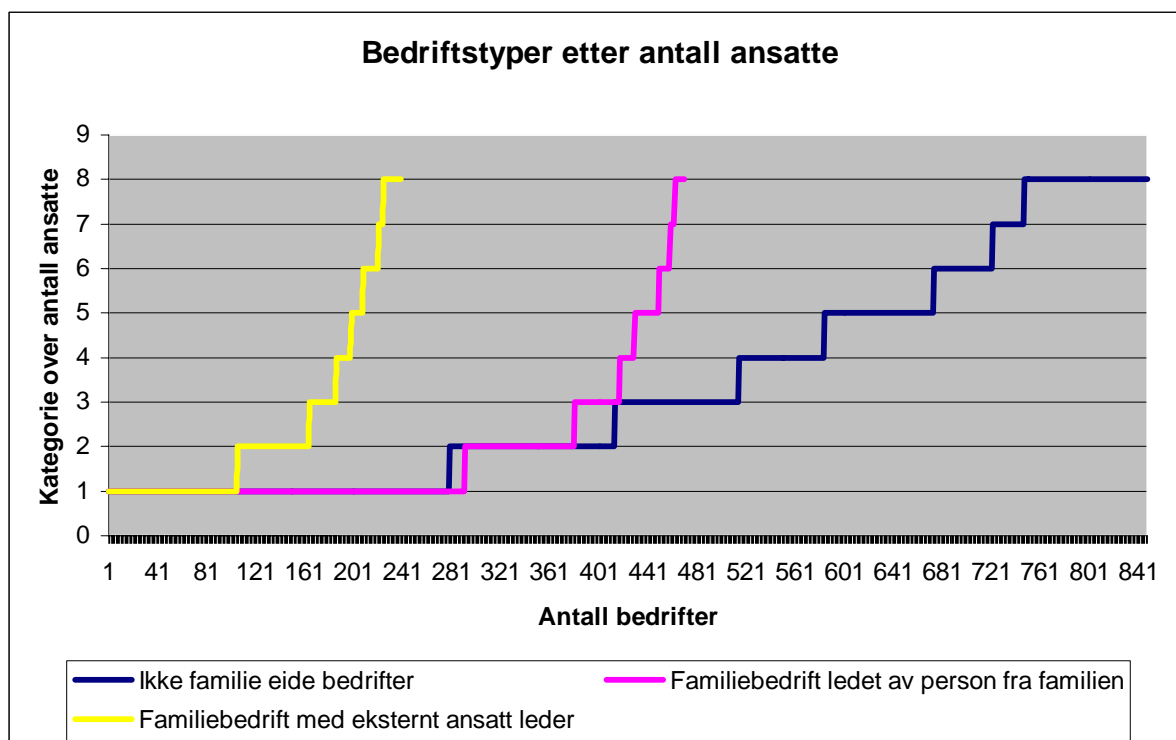
Tabell 2.5.6 gir et numerisk sammendrag av positiv respons på de ulike kategoriene av antall ansatte i bedriften.

Tabell 2.5.6

| <i>Antall ansatte</i> | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Antall ansatte | Kategori | Frekvens | Prosent |
| 0-49 | 1 | 674 | 43,29 |
| 50-99 | 2 | 283 | 18,18 |
| 100-149 | 3 | 160 | 10,28 |
| 150-199 | 4 | 94 | 6,04 |
| 200-299 | 5 | 119 | 7,64 |
| 300-399 | 6 | 69 | 4,43 |
| 400-499 | 7 | 34 | 2,18 |
| 500 < | 8 | 124 | 7,96 |
| Sum | | 1557 | 100 |

Figur 2.5.6 baserer seg på tabell 2.5.6 og viser grafer over antall bedrifter på horisontal akse, og antall ansatte i bedriftene på vertikal akse. Det er tre grafer i denne figuren, som dekker ikke familiebedrifter, familiebedrifter med daglig leder fra eierfamilien og familie bedrifter med eksternt ansatt leder. Bedriftene er sortert stigende etter antall ansatte i bedriften, og gir et bilde på fordelingen av ansatte i de ulike bedriftene.

Figur 2.5.6.

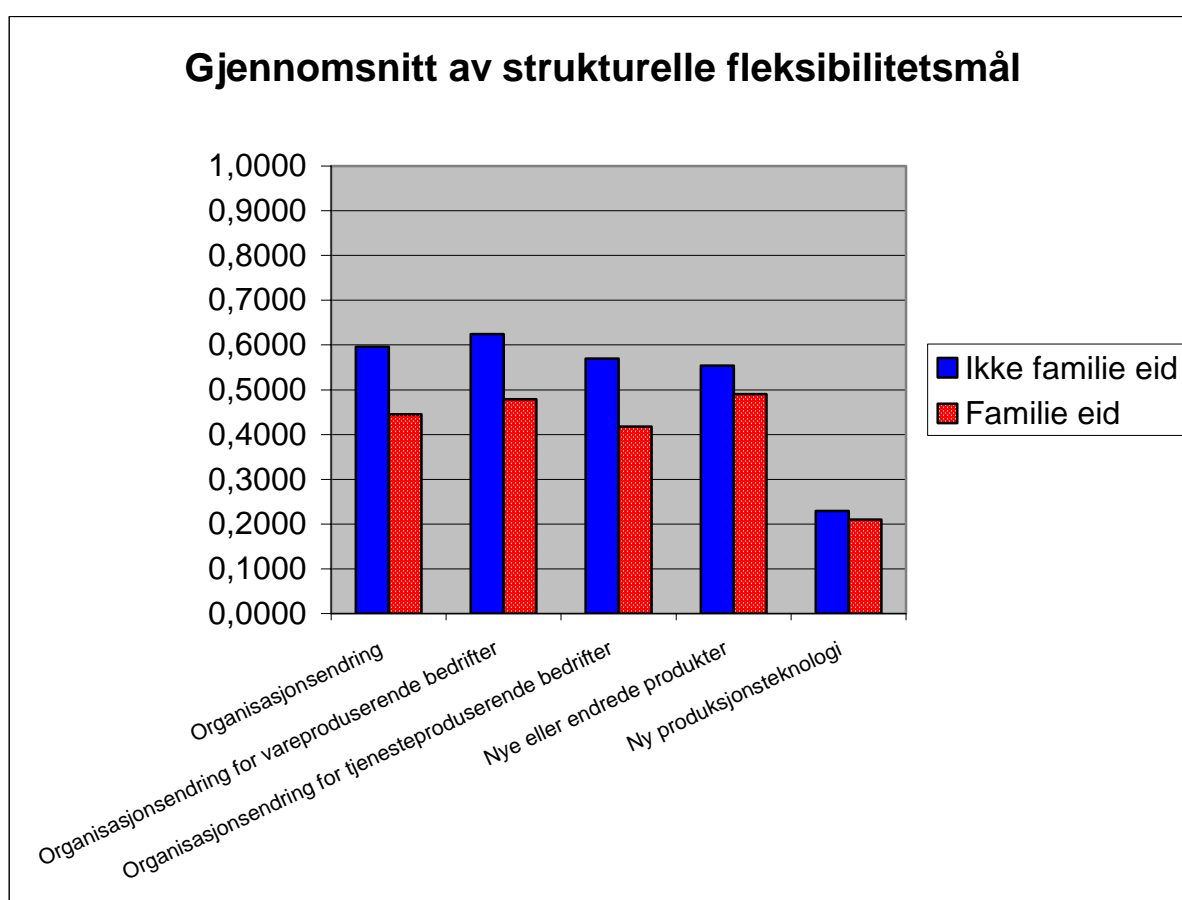


Tabeller av sammendrag av ulike typer variabler som vi har gjengitt ovenfor, vil være nyttig for leseren å bringe meg seg videre gjennom de kommende analyseresultater. Tabellene vil i så måte bidra til å peke ut verdier i datasettet som har en størst dekningsgrad, og dermed også kunne brukes for å identifisere svakheter i defineringene av variablene.

I det følgende skal vi nå presentere gjennomsnittsverdier for variablene sortert etter familie eide bedrifter og ikke - familie eide bedrifter. Disse gjennomsnittene viser, for de fleste variablene, i hvilken grad gjennomsnittsnivået ligger mellom de kvalitative punktene 0 og 1. Dermed kan gjennomsnittsnivåene vise om det er uvanlig å være nær 1 eller 0, eller vise om observasjonene er jevnt fordelt mellom 0 og 1. I alle fall kan vi forvente at gjennomsnittsverdiene gir en meget grov pekepinn på hvilke variabler som har statistisk signifikans.

Tabell 2.5.7 viser gjennomsnittsverdier for de avhengige variablene for ikke - familie eide bedrifter (venstreside variablene). Som en følge av tabellenes størrelse, så er disse lagt til vedlegget. Legg merke til at variablene NYPROD og NYTEKN bare har 818 (summert familie eide og ikke – familie eide bedrifter) observasjoner i forhold til observasjonsantallet 1557 de øvrige variablene, som er en følge av datasettets oppbygning hvor bedrifter som har oppgitt å være tjenesteproduserende er ikke spurt om endringer i disse målvariablene. Tabell 2.5.8 viser gjennomsnittsverdier for familie eide bedrifter. Figur 2.5.7 viser en illustrasjon av de første delene av tabell 2.5.7 og 2.5.8. Senere i analysene skal leter etter eksistensen av signifikante ulikheter.

Figur 2.5.7



I tabellene 2.5.7 og 2.5.8 er det også inkludert en rad som inneholder noen flere ”indexmål”. Disse inngår ikke som avhengige variabler i analysene, men gir et bilde på graden av positiv respons på spørsmålene om endring i de variablene vi i oppgaven har kalt ”strukturell fleksibilitet”. Perspektivet som bør taes for å betrakte indeksvariablene er at alle bedriftene i utgangspunktet er spurt om endringer i organisasjon, produktutvalg og produksjonsteknologi, hvor da de tjenesteytende bedriftene informerer om at produktutvalg og produksjonsteknologi

ikke inngår i bedriftens produktfunksjon. Bedriftenes bransje er ikke lagt til grunn for denne variabelen. Dette vil justeres ved senere analyser. Ser man på de andre indeksvariablene, så ser vi at disse spenner fra 0 til 3 i minimums og maksimumsverdi. Positiv respons på én endring tilsvarer verdien 1, positiv respons på 2 endringer tilsvarer 2 osv. Som vi ser så ligger gjennomsnittsverdiene under 1, noe som tilsier at de fleste av intervjuobjektene har svart negativt på endringsvariablene.

Ved sammenligning av tabell 2.5.7 og 2.5.8, ser vi også at gjennomsnittsverdiene for de avhengige variablene ligger nærmere 1 for ikke familie eide bedrifter, enn for familie eide bedrifter, dette antyder at vi kan forvente oss at ikke familie eide bedrifter i større grad har positiv respons på de strukturelle endringsvariablene vi benytter oss av her.

På grunn av deres størrelse, har vi lagt også tabell 2.5.9 og 2.5.10 i vedlegget. Tabell 2.5.9 viser gjennomsnittsverdiene for forklaringsvariablene for ikke familie eide bedrifter. Det er visse punkter som gjør seg synlig i denne tabellen, og som er verdt å peke ut. Vi ser på gjennomsnittsverdiene, og på grunn av deres tyngde mot 1 (som angir positiv respons på spurte forklaringsvariabel) at de fleste ikke familie eide bedriftene har et nasjonalt hovedmarked, opplever stor konkurranse i markedet, og har fagorganiserte ansatte. Tabell 2.5.10 viser gjennomsnittsverdiene for forklaringsvariablene for familie eide bedrifter. Også her kan vi se at bedriften i hovedsak har et nasjonalt marked, og at de møter stor konkurranse, og har fagorganiserte ansatte (i mindre grad enn ikke familie eide bedrifter). At de skiller seg lite fra ikke familie eide bedrifter på disse punktene er å forvente, da begge eierformene likevel fungerer som bedrifter i et likt markedsmiljø. Vi ser også at den største bedriften har 32000 ansatte og er ikke en familiebedrift. Den største familiebedriften har til gjengjeld 1400 ansatte. Figur 2.5.6 viser tydelig at antallet ansatte i bedriftene for ikke familiebedrifter og familiebedrifter med leder fra eierfamilien følger hverandre jevnt inntil ca 400 bedrifter, hvor økningen i antallet ansatte i familiebedriftene med leder fra eierfamilien er stor. Økningen i antallet ansatte i familiebedriftene øker jevnt med økningen i antall bedrifter. Figuren viser også at det er relativt mange familiebedrifter med eksternt ansatt leder som har få ansatte, og relativt få bedrifter med ansatt leder som har mange ansatte.

Så langt har vi presentert grundige sammendrag av tallmaterialet som ligger til grunn for analysene som er kjørt i programvarepakken STATA SE 8.0 ved bruk av datamaskin. Før vi presenterer analyseresultatene i kapittel 4, presenteres imidlertid i kapittel 3 den statistiske teori og metode som ligger til grunnlag for analysemetodikken brukt i STATA SE 8.0.

2.6 Formell modell

Dersom vi antar at det eneste mål for bedriften er gjennomføring av økonomisk drift med profitt som eneste motiv, så ville vi ikke forvente å se ulikheter mellom bedriftsorganiseringene. Vi skal nå studere dette i et formelt rammeverk, med grunnlag i teorien om "Random Utility Models" (Greene, 2003). Modeller av denne typen benyttes for å tolke observasjoner av individuelle valg. I vårt scenario, så har familiebedriftene et valg, de kan velge å gi fra seg kontrollen over selskapet, med de fordeler og ulemper det innebærer, eller de kan velge å inneha majoriteten av aksjene eller eierandelene, for dermed å sikre kontroll av selskapet. Eieren i familiebedriften står med dette valget ovenfor en avveining mellom kontroll og finans, ettersom eieren av familiebedriften lettere kan skaffe kapital til prosjekter ved å utstede nye aksjer, eller selge en del av eierposten som vedkommende besitter, men dette vil også medføre en forringelse av kontroll. Dersom eieren av familiebedriften fortsatt vil ha kontroll over selskapet, må vedkommende derfor benytte seg av andre finansieringsmetoder enn aksjeselskap, som for eksempel gjennom banksystemet. Dette innebærer at en familiebedrift møter andre finansielle beskrankninger enn aksjeselskap. Eierskapet av bedriften knyttes dermed til forholdet mellom risiko og preferanser.

Et annet valg en eier av familiebedriften må ta stilling til er lederskapet i bedriften. Eieren kan velge å styre bedriften på egen hånd, og dermed eliminere prinsipal - agent problemet, men med en begrenset risikospredning og dermed økt risikopremie på kapitalen i bedriften som følge. Velger eieren å overlate den daglige drift til en eksternt ansatt leder, så kan risikospredningen økes, risikopremien på kapital synker, og bedriftens fokus rettes i større grad bort fra tradisjon og følelser og mer mot økonomisk effektiv drift. Dette må avveies mot en situasjon der det ansettes en ekstern leder, da vil eieren av familiebedriften spre kontrollen over selskapet. Lederskapet av bedriften knyttes dermed til forholdet mellom agent – prinsipal problemet og spredning av kontroll i selskapet. Dette er vanskeligheter som må vurderes ved beslutningen om å videreføre en eierform eller endre en eierform. Dette er et valg som er tatt *a priori* innsamlingen av data som utgjør grunnlaget for våre analyser. Det valget vi vil fokusere på er om bedriftene har valgt endring i en av de avhengige variablene våre, eller valgt å avstå fra endring. Eierformen, og organiseringen av den daglige ledelse av bedriften ligger som kvalitative variabler i analysene vi foretar med omstillingsvariabelen som avhengig variabel, hvor en positiv respons på spørsmålet om bedriften har gjennomført en endring i en av målvariablene, har sitt utspring i at beslutningshaver mener at dette medfører

et økt nyttenivå i motsetning til om en endring *ikke* ble gjennomført. Dette innebærer at dersom bedriften velger å gjennomføre en omstilling, så er dette fordi bedriften tror at dette leder bedriften til et høyere nyttenivå enn om bedriften lar være å gjennomføre en omstilling. Ut fra dette resonnementet kan vi si at eieren av familiebedriften kan velge mellom to kvalitative nyttenivå, U^1 og U^0 . Vi kan si at U^1 er nyttenivået dersom eieren(e) av bedriften velger å gjennomføre en endring, mens U^0 er nyttenivået dersom eieren(e) velger å *ikke* gjennomføre en endring. Med "endring" menes det en investering i endringer i *organisasjon, produksjonsteknologi* og *nye produkter*, m.a.o. uttrykk for strukturell fleksibilitet. Det observerte valget mellom disse nyttenivåene forteller hvilket som gir eieren mest nytte, men det forteller ikke noe om de uobserverbare nyttenivåene. Den observerte indikatoren blir altså lik 1 dersom $U^1 > U^0$, og lik 0 dersom $U^1 \leq U^0$. Når vi har en vektor av forklaringsvariabler, som vi kaller \mathbf{x}' , så ser vi altså etter sannsynligheten for at $Y=1$ gitt \mathbf{x}' . Vi har at:

$$\text{Prob}[Y=1|\mathbf{x}] = \text{Prob}[U^1 > U^0] \quad \mathbf{2.5.1}$$

Vi skriver ut uttrykkene for nyttenivåene til:

$$\begin{aligned} U(Y=1) &= E(\pi(Y=1)) + \beta_1 \times F + \varepsilon_1 \\ U(Y=0) &= E(\pi(Y=0)) + \beta_0 \times F + \varepsilon_2 \end{aligned} \quad \mathbf{2.5.2}$$

Her angir F eierskapet, mens det er det tilhørende estimatet, som varierer i forhold til eierskapsvariabelen. I uttrykkene i 2.5.2 har vi fremhevet eierskapsvariabelen, ved å gi den betegnelsen F, men variabelen for organisering av daglig ledelse, og de øvrige forklaringsvariablene føyer seg inn i rekken på tilsvarende måte som eierskapsvariabelen F.

Analogt til **2.5.1** så har vi ifølge **2.5.2** at:

$$\text{Prob}[Y=1|\mathbf{x}] = \text{Prob}[U(Y=1) > U(Y=0)] \quad \mathbf{2.5.1*}$$

I uttrykk 2.5.3 etablerer vi om det eksisterer en nytteforskjell mellom å velge omstilling og velge å ikke gjennomføre en omstilling. Dersom økonomiske preferanser hadde vært rådende for både ikke familiebedrifter og familiebedrifter, så ville vi ikke forventet ulikhet i

profittnivå, og forskjellen i nyttenivåene U^0 fra U^1 må ha sitt utspring i eierform. Vi går et steg videre og subtraherer U^0 fra U^1 :

$$U^1 - U^0 = \Pi_1 - \Pi_0 + (\beta_1 - \beta_0)F + (\varepsilon_1 - \varepsilon_2) \quad 2.5.3$$

hvor Π_1 er profittnivået dersom bedriften gjennomfører en omstilling, og Π_0 er profittnivået dersom bedriften ikke gjennomfører en omstilling. I uttrykk 2.5.3 har vi kun inkludert eierskapsvariabelen som forklaringsvariabel for å illustrere modellens virkemåte.

$$\Pi_1 = \beta_1^1 \chi_1 + \beta_1^2 \chi_2 + \dots + \beta_1^n \chi_n \quad 2.5.4$$

$$\Pi_0 = \beta_0^1 \chi_1 + \beta_0^2 \chi_2 + \dots + \beta_0^n \chi_n$$

hvor $n=20$ i våre fullstendige analyser.

I uttrykkene i 2.5.4 viser vi at profitten til bedriftene er avhengig av en mengde forklaringsvariabler, i utledningen av modellen har vi kun inkludert eierskapsvariabelen for enkelhets skyld, og det må presiseres at de øvrige forklaringsvariablene skal tolkes på tilsvarende måte som eierskapsvariabelen. Vi øker antallet variabler til 20, ettersom dette er det maksimale antallet variabler som det opereres med i dprobit analysene som senere følger i oppgave. Til nå har vi klart å dele ”random utility model” inn to separate deler, en del som fanger de økonomiske preferansene, og en annen faktor som spiller en rolle hvorvidt bedriften er eid av en familie eller ikke, altså preferanser som faller utenfor det økonomiske profittmotiv.

Vi sammenfatter 2.5.3 og 2.5.4 og skriver:

$$(\beta_1^1 - \beta_0^1)\chi_1 + (\beta_1^2 - \beta_0^2)\chi_2 + \dots + (\beta_1^n - \beta_0^n)\chi_{n-1} + (\beta_1^F - \beta_0^F)F + (\varepsilon_1 - \varepsilon_2) \quad 2.5.5$$

som gir oss:

$$\text{Prob}[Y=1|\mathbf{x}] = \text{Prob}[(\beta_1^1 - \beta_0^1)\chi_1 + (\beta_1^2 - \beta_0^2)\chi_2 + \dots + (\beta_1^n - \beta_0^n)\chi_{n-1} + (\beta_1^F - \beta_0^F)F > (\varepsilon_1 - \varepsilon_2)] \quad 2.5.6$$

$$\text{Prob}[Y=1|\mathbf{x}] = \Phi(\beta\mathbf{x}')$$

2.5.7

Uttrykk **2.5.7** måler sannsynligheten for et positivt svar på spørsmål om endring i de avhengige variablene gitt en samling forklaringsvariabler, blant annet en forklaringsvariabel med grunnlag i om bedriften er familie eid eller ikke (og er lik uttrykket i **3.1.2**). Vi ser at uttrykkene i **2.5.4** forteller oss at dersom det eneste motivet hadde vært økonomisk profitt, så ville vi forventet at parameteren tilhørende F blir lik hverandre, eller ta en verdi slik at bare $\Pi_0 - \Pi_1$ spiller en rolle. Dersom en forskjell eksisterer, så vil parameteren $(\beta_1 - \beta_0)F > 0$, og dette ville innebære at $(\Pi_1 - \Pi_0) > 0$. En eventuell forskjell i nyttenivå kan dermed ikke ha opphav i motivet om økonomisk profitt, men heller i andre preferanser. Dette fanges opp av bl.a. F variabelen (merk at F variabelen er en forklaringsvariabel på lik linje med de andre forklaringsvariablene, som er betegnet χ_n), som angir eierskap, mens det er estimatet som viser effekten av eierskapet på den avhengige variabelen, og dermed også om denne effekten er signifikant eller ikke. Om bedriften er familie eid, så ligger det et bevisst valg basert på de avveininger som vi tidligere var inne på, og om bedriften skal fortsette å være familie eiet. Ulikheten mellom parametrene $(\beta_1 - \beta_0)$, måles nettopp ved dprobit funksjonen. Det er variabelen for omstilling som er den vesentlige variabelen, og den vi ønsker å finne informasjon om. Hvordan probit analysen fungerer kommer vi inn på i kapittel tre.

3. Statistisk teori og metode

Vi har tidligere i oppgaven vist til at analyser basert på datamaterialet skal gjennomføres ved hjelp av regresjonsanalyser. Det er hensiktsmessig å se nærmere på analysemetodene som ligger til grunn for resultatene som er funnet i denne oppgaven. Ved bearbeiding av datamaterialet i oppgaven, så har vi brukt programvare pakken ”STATA SE 8.0”, som vil refereres til ved navnet ”STATA”.

3.1 Formell teori

Den enkleste formen for regresjonsanalyser er uttrykt ved en lineær sammenheng mellom en avhengig variabel, som er variabelen på venstresiden og en uavhengig variabel som er variabelen på høyre side. For å vise hvilken metode som i dette tilfellet er benyttet, så skal vi ta utgangspunkt i den enkleste formen for lineær regresjon som er basert på minste kvadraters metode, for å trekke linjene frem til den regresjonsfunksjon vi har brukt i oppgaven.

Minste kvadraters metode er en metode hvor det antas at gjennomsnittsverdien av populasjonen for hver verdi av den avhengige variabelen for hver uavhengige variabel er antatt å ligge på en rett linje (Greene, 2003). Det er flere forutsetninger som ligger til grunn for en lineær regresjon; gjennomsnittsverdien av restleddene er lik null, restleddene er uavhengige av hverandre, variansen av restleddene er konstant (homoskedastisitet), restleddene av den avhengige variabelen er uavhengig av restleddene av de uavhengige variablene, og restleddene er normalfordelt. I vårt tilfelle vil en slik enkel regresjonsanalyse ikke være hensiktsmessig, for det første er vår avhengige variabel en *binær* variabel som tar kun verdiene 0 eller 1 og flere av de uavhengige variablene vi har er også *binære* variabler som bare tar verdiene 0 eller 1, disse er altså diskret variabler. Dette leder oss inn i et rammeverk som kalles ”kvalitative respons modeller”, og som kan estimeres ved hjelp av sannsynlighetsmaksimerings metode. Disse kvalitative verdiene kan betegnes som tilstander, Y .

To slike kvalitative responsmodeller er LOGIT og PROBIT. (Greene, 2003).

Vi antar at det er tilordnet en sannsynlighet til hver kvalitative tilstand, P . I vår modell vil vi teste om ulike faktorer som familieeierskap, organisering av daglig leder, bransje og geografisk plassering samlet i en vektor \mathbf{x} vil kunne vise hvilken tilstand de gitte sammensetningene av forklaringsvariablene tar. Parametersettet \mathbf{b} , som er vektoren av koeffisientene tilordnet forklaringsvariablene, viser oss hvilken effekt endringer i \mathbf{x} har på sannsynligheten for at den avhengige variabelen antar en viss tilstand.

$$P(Y=1)=F(\mathbf{x},\mathbf{b})$$

$$P(Y=0)=1-F(\mathbf{x},\mathbf{b})$$

Som vi så vidt var inne på tidligere, så er det vanskeligheter med å estimere en slik lineær sannsynlighetsmodell, $F(\mathbf{x},\mathbf{b})=\mathbf{x}'\mathbf{b}$, ved hjelp av minste kvadraters metode. Ettersom den avhengige variabelen kun kan anta to verdier, så er ikke tanken om normalitet holdbar. Dette er av den enkle grunn at når den avhengige variabelen kun tar to verdier, så tar følgelig også restleddene kun to verdier, normalitet er derfor utelukket. Vi får også problemer med heteroskedastiske restledd, fordi restleddene avhenger av den betingede forventningen til Y , som igjen avhenger av hvilke verdier \mathbf{x} antar. Dermed avhenger også variansen til restleddet av \mathbf{x} , og er dermed heteroskedastisk. En innvending til dette punktet kan være at et stort utvalg vil gi tilnærming mot en normalfordelig, at punkttestimater er forventnings rettede, og at heteroskedastisets problemet kan unngås ved bruk av den generelle minste kvadraters metode. Det er imidlertid ingen garantier for at prediksjoner fra en slik modell vil ligne sannsynligheter. Modellen legger også til grunn at sannsynligheten øker lineært med \mathbf{x} , som vil innebære at den marginale verdien av \mathbf{x} holdes konstant, noe som er lite praktisk i vårt tilfelle. Dette vil bryte forutsetningen om at sannsynligheten skal falle innenfor intervallet $[0,1]$ når en høyre side variabel går fra negativ uendelig til positiv uendelig verdi. Dersom dette er tilfellet, så kan den lineære sannsynlighetsmodellen gi oss en negativ sannsynlighet >1 , som ikke gir noen mening.

Som vi var inne på tidligere, så innebærer en slik lineær sannsynlighetsmodell vanskeligheter, når den avhengige variabel holdes mellom 0 og 1, og \mathbf{x} er tillatt å anta verdier utover dette. Derfor trenger vi en modell som tillater at sannsynligheten øker med \mathbf{x} , men alltid ligger mellom 0 og 1, og dette innebærer igjen at vi trenger en modell som er ikke lineær, det vil si

at sannsynligheten går mot 0 ettersom prediksjonen blir lavere, og prediksjonen går mot 1 ettersom prediksjonen blir høyere. Skrevet i notasjon ser dette slik ut:

$$\lim_{b'x \rightarrow \infty} P(Y = 1) = 1$$

$$\lim_{b'x \rightarrow -\infty} P(Y = 1) = 0$$

Den kumulative fordelingsfunksjon til enhver tilfeldig variabel oppfyller forutsetningene som vi har satt ovenfor, dette gjelder også for LOGIT og PROBIT modellene. Vi skriver funksjonsformen til LOGIT (3.1) og PROBIT (3.2)

$$P(Y = 1) = \frac{e^{b'x}}{1 + e^{b'x}} = \Lambda(b'x) \quad \mathbf{3.1.1}$$

$$P(Y = 1) = \int_{-\infty}^{b'x} \Phi(t) dt = \Phi(b'x) \quad \mathbf{3.1.2}$$

Funksjonen $\phi(\cdot)$ er vanlig notasjon for å angi standard normalfordeling, mens $\Lambda(\cdot)$ angir den logistiske, kumulative fordeling. Merk også at uttrykket **3.1.2** er lik **2.5.7**. Hvilken av disse funksjonsformene vil man da velge? Generelt kan man si at begge modellene gir samme sannsynlighet for prediksjoner midt i intervallet for $\mathbf{b}'\mathbf{x}$. Valget av LOGIT og PROBIT modellen avhenger av hvilke forutsetninger vi gjør om restleddet i det økonometeriske uttrykket. Dersom vi antar at restleddet antar en kumulativ fordeling, da velger vi PROBIT funksjonen, hvis vi antar at restleddet har en logistisk fordeling, da vil vi velge LOGIT funksjonen. LOGIT modellen utfører en logaritmisk regresjon som gir estimerte koeffisienter, disse koeffisientene beskriver effekten av en uavhengig variabel på den logaritmiske oddsverdi av den avhengige variabelen. Intuitivt så kan det tenkes at det vil være vanskelig å tolke slike koeffisienter, så vi kan endre transformasjonen som gir oss at sannsynligheten skal falle i intervallet $[0,1]$ til en normal fordeling, i stedet for en logaritmisk fordeling som LOGIT funksjonen gjør. En slik endring gir oss PROBIT funksjonen. Ved å gjennomføre en PROBIT regresjon vil man få koeffisienter som kan leses som uttrykk for *sannsynlighet*. Med andre ord er det slik at en økning av én enhet på en koeffisient på for eksempel 0,01, så vil dette øke sannsynligheten av en positiv effekt på den avhengige variabelen (variabelen tar verdien 1) med 1 prosentpoeng. Fordi PROBIT er en ikke-lineær funksjon, så er koeffisient endringene mest nøyaktig for små endringer i de uavhengige

variablene. Dette fører oss til et problem angående de uavhengige variablene som vi har i vårt datasett, de alle fleste av disse er også diskret variabler som bare tar verdiene 0 eller 1, og kan følgelig ikke anta en liten endring i verdi. STATA gir derfor en koeffisient som uttrykkes som dF/dx , som kan tolkes som endringen i sannsynligheten av å gå hele veien fra 0 til 1. STATA identifiserer altså variabelen som en binær variabel, og angir sannsynligheten for en diskret endring fra 0 til 1. I oppgaven har vi benyttet oss av en funksjonsform som i STATA kalles *dprobit*, denne funksjonen gir koeffisienter som kan tolkes på samme måte som PROBIT koeffisientene på de diskret uavhengige variablene, *dprobit* angir altså endringene i sannsynlighet, istedenfor å rapportere koeffisientene direkte.

Tidligere i oppgaven viste figur 2.5.7 og tabellene 2.5.9 og 2.5.10 i vedlegget et sammendrag av alle variablene, dette inkluderer deres gjennomsnitt, standard avvik og deres minimums og maksimums verdi. Her ser vi at gjennomsnittsverdiene oftest faller i intervallet utenfor ”halene” til fordelingen, i tillegg til at vi har kvalitativ avhengig variabel som kun kan ta to tilstander. PROBIT gir oss dermed muligheten til å benytte funksjonen *dprobit* i STATA, vi vil derfor bruke PROBIT som modell funksjon i denne oppgaven.

Statistiske tester utføres også ved gjennomføringen av en *probit* regresjon. STATA gir oss en *p*-verdi som angir den statiske verdi for at koeffisienten vil være signifikant ulik 0 i en tosidig test. Generelt kan man si at dersom *p*-verdien er lavere enn konfidensnivået som er valgt i testen, så er det statistisk signifikans for at koeffisienten antar en annen verdi enn 0, altså at nullhypotesen om at koeffisienten er lik 0, forkastes. *p*-verdien er altså et uttrykk for hvor sannsynlig det vil være å gjøre en type 1 feil, altså å forkaste 0-hypotesen på feilaktig grunnlag. Slike *p*-verdier vil i denne oppgaven legges til grunn for statistisk signifikans.

Tidligere i oppgaven kan det sees at det er inkludert kategorier for antallet ansatte i bedriftene, disse er ment som illustrasjon av fordelingen av bedriftene i datasettet. På samme måte som vi har inkludert kategorier for graden av fagorganiserte ansatte i bedriftene, ble det også vurdert å inkludere kategoriene for antallet ansatte i de mer omfattende analysemodellene.

Konklusjonen på denne vurderingen ble at dersom den kontinuerlige variabelen som angir den naturlige logaritmen for antallet ansatte, som tolkes som endring i sannsynlighet på den avhengige variabelen ved å doble antallet ansatte, så ville vi måtte utelate kategoriene for antallet ansatte for å minimere sannsynligheten for at vi ville få et multikollinearitetsproblem.

4. Analyse

I dette kapitlet presenteres resultatene fra analysene kjørt i STATA. Tabellene er i utgangspunktet laget i STATA, men konvertert til Excel for å tilpasses det grafiske grensesnittet i oppgaven. Vi skal til å begynne med presentere noen svært enkle modeller med tilhørende analyseresultat, hvor vi undersøker virkningen på de ulike, avhengige variablene ut fra et svært begrenset antall forklaringsvariabler; som beskriver om bedriften er i familie eie eller ikke, hvilken type daglig leder bedriften har, og bedriftens størrelse basert på vekstvariabelen $\ln_ansatte$ som vi har laget. Dersom vi finner statistiske signifikante verdier i disse modellene, vil vi så undersøke om disse signifikante verdiene gjentar seg i de mer omfattende analysene som vi presenterer senere. For eksempel kan vi i en enkel modell finne at familie eie av bedriften er statistisk signifikant i forhold til en avhengig variabel, mens en senere, og mer omfattende modell viser oss at det slett ikke var eierformen til bedriften som var signifikant, men heller bransjetilhørigheten. Kapittel 4.1 tar for seg de enkle modellene, analyseresultatene skal vi presentere i det følgende. Kapittel 4.2 tar for seg de mer omfattende modellene, ettersom disse er flere og plasskrevende vil fullstendige tabeller over analyseresultatene legges i vedlegget.

4.1 Analyse av forenklede modeller

I dette delkapitlet skal vi presentere fem forenklede modeller, med hensikt å undersøke om det eksisterer sammenhenger mellom de avhengige variablene, som vi har funnet på best mulig måte gjenspeiler kjernen i hva vi leter etter hos de ulike bedriftene (endringer i det vi har kalt *strukturell fleksibilitet*), og noen få utvalgte forklaringsvariabler. Vi søker å predikere evnen eller viljen til å utføre endringer i disse målvariablene, basert på forklaringsvariabler som inneholder informasjon av hva bedriftene i datasettet har foretatt seg i fortiden. Speiler vi denne evnen eller viljen, og finner at eierformen eller organisering av ledelse er statistisk signifikant, så kan vi si at denne inneholder informasjon om graden av konservatisme hos leder eller eier, som vi har etablert i kapittel 2.5 ligger utenfor motivet om økonomisk profitt. Hver modellanalyse er gjennomført basert på en referansegruppe, hva som kjennetegner

denne referansegruppen er forklart i underkant av hver presentert tabell. Det er verdt å merke seg at alle variablene unntatt *ln_ansatte* er kvalitative variabler, de antar kun verdien 0 eller 1, avhengig av positiv eller negativ respons på spørsmålet. Alle variabler som er inkludert i analysene som beskriver en kvalitativ tilstand må tolkes ut fra referansegruppen som er angitt med verdien null. For eksempel vil variabelen som angir at bedriftene er familie eiet tolkes som en effekt i forhold til dens referansegruppe som er ikke familie eide bedrifter. For variabler som ikke har denne dualiteten, men som består av flere kategorier, som kategoriene for graden av fagorganiserte, så kan flere av kategorivariablene inkluderes i analysen, men én kategori må utelates og fungere som referansegruppe for å unngå multikollinearitet. Resultatene som i det følgende er presentert, er alle fremskaffet ved *dprobit* analyser i STATA.

Tabell 4.1.1

| <i>Sannsynlighet for endring i organisasjonen.</i> | | | |
|--|----------------|-----------------|----------------------|
| <i>(ORGENDRING) Parameterestimat og standardavvik.</i> | | | |
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | -0,1123 ** | 0,002 | 0,0359 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0742 * | 0,055 | 0,0390 |
| <i>ln_ANSATTE</i> | 0,1098 ** | 0,000 | 0,0110 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, daglig leder i bedriften ikke fra eierfamilien.
*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentnivå; ** angir signifikans på 5 prosentnivå.*
P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.
Antall observasjoner, N=1557

Tabell 4.1.1 tar for seg endring i organisasjonen for alle bedriftene i datasettet, da alle bedriftene er spurt om dette. Vi ser at estimatene for eierform, og antallet ansatte er signifikant på 5 % nivå, mens lederformen er signifikant på 10 % nivå. Dersom bedriften er eiet av en familie eller en person, så vil dette bidra negativt for sannsynligheten for å ha endring i organisasjonen. Estimatet må leses på den måten at dersom forklaringsvariabelen som angir den familie eide bedriften beveger seg fra verdien 0, som angir at bedriften *ikke* er familie eiet, til verdien 1 som angir at bedriften er familie eid (en kvalitativ endring), så vil dette redusere sannsynligheten for en endring i ORGENDRING med ca 11,23 prosentpoeng. Dersom FAMEID ble satt som referansegruppe, og NONFAM inkludert i analysen, så ville dette medføre at variabelen NONFAM fikk et estimat på 0,1123, og dermed en positiv virkning på sannsynligheten for ORGENDRING med ca 11,23 prosentpoeng. Vi ser også at

vekstvariabelen for antallet ansatte er statistisk signifikant på 5 % nivå, og estimatet angir at dersom antallet ansatte dobles, så vil sannsynligheten for en gjennomføring av en endring i organisasjonen øke med ca 11 prosentpoeng. Av dette fremgår det at eierformen og antallet ansatte i bedriften har signifikant påvirkning forskjellig fra 0 på variabelen ORGENDRING. At bedriften er eiet av en familie svekker sannsynligheten for endring i organisasjonen, og dersom bedriften er ledet av en person fra eierfamilien, svekkes sannsynligheten ytterligere. Igjen, økning i antallet ansatte øker sannsynligheten for gjennomføring av endring i organisasjonen. Tabellene som presenteres videre, har samme tolkningsregel som tabell 4.1.1

Tabell 4.1.2

| <i>Sannsynlighet for endring i organisasjonen for vareproduserende og vare-/tjeneste prod. bedrifter. (ORGENDR_VAR) Parameterestimat og standardavvik</i> | | | |
|---|----------------|-----------------|----------------------|
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | -0,0575 | 0,240 | 0,0490 |
| Leder fra eierfamilien | -0,1013 * | 0,057 | 0,0541 |
| ln_ANSATTE | 0,1111 ** | 0,000 | 0,0155 |

*Referansekategori: Ikke familie eide selskap, daglig leder i bedriften ikke fra eierfamilien.
Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentnivå; ** angir signifikans på 5 prosentnivå.
P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.
Antall observasjoner, N=813*

Tabell 4.1.2 viser sannsynligheten for å ha endring i organisasjonen dersom bedriften har opplyst at de er vareproduserende eller vare- og tjenesteproduserende. Årsaken til at vi velger å se isolert på sammenhengen mellom organisasjonsendring og de få forklaringsvariablene eierskap, ledelse og vekstrate i antall ansatte, for vareproduserende, tjenesteproduserende og vare- og tjenesteproduserende, er å undersøke om det eksisterer forskjeller i sammenhengene mellom disse gruppene, da deres markedsnisjer og produksjonsprosesser er svært ulike. Økningen av bedrifter som produserer tjenester har økt kraftig de senere år, mens vareproduserende bedrifter stort sett er bedrifter med lange tradisjoner. Bedrifter som er vareproduserende vil typisk også ha en høyere etableringskostnad og krav til antall ansatte enn tjenesteproduserende bedrifter. Intuitivt er det da rimelig å tenke seg at bedrifter som er inkludert i vareproduksjon også har en lenger levetid i markedet. Vi vil se om vi kan finne tegn til "tradisjonsbinding" ved å segregere disse bedriftstypene. Vi ser av modellen at eierformen ikke har noen signifikant påvirkning ulik 0, mens organisering av den daglige ledelse er signifikant på 10 % nivå. Modellen viser at for vareproduserende familiebedrifter så

er det negativt for sannsynligheten for endring i organisasjonen at den daglige leder kommer fra eierfamilien, med en reduksjon i sannsynligheten på organisasjonsendring på ca 10 prosentpoeng. Økning i antall ansatte har en positiv effekt på sannsynligheten for endring på 5 % signifikansnivå med ca 11 prosentpoeng.

Tabell 4.1.3

| <i>Sannsynlighet for å ha endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedrifter. (ORGENDR_TJEN) Parameterestimat og standardavvik.</i> | | | |
|--|----------------|-----------------|----------------------|
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | -0,1716 ** | 0,001 | 0,0525 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0447 | 0,430 | 0,0569 |
| ln_ANSATTE | 0,1027 ** | 0,000 | 0,0162 |

*Referansekategori: Ikke familie eide selskap, daglig leder i bedriften ikke fra eierfamilien.
Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentnivå; ** angir signifikans på 5 prosentnivå.
P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.
Antall observasjoner, N=739*

Tabell 4.1.3 viser samme modell som tabell 4.1.2, bortsett fra at vi her ser på forholdet mellom forklaringsvariablene eierform, ledelse og antall ansatte, og sannsynligheten for endring i organisasjonen i bedrifter som kun er tjenesteproduserende. Vi ser at her er eierformen signifikant på 5 % nivå, med en negativ virkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen dersom bedriften er familie eid, med en relativt høy verdi på ca 17 prosentpoeng. Igjen har vi at antall ansatte har en positiv virkning på sannsynligheten med signifikans på 5 % nivå. I forhold til de andre modellene med organisasjonsendring som avhengig variabel, så ser vi her at for tjenesteproduserende bedrifter, så har det ingen signifikant betydning for om daglig leder kommer fra eierfamilien eller ikke. Dette kan ha sammenheng med at tjenesteproduserende bedrifter typisk er mindre i størrelse og flere i antall, som kan innebære at bedrifter som i utgangspunktet har startet som familiebedrifter og overlevd i konkurransen, senere har omdannet seg til aksjeselskap, og dannet en kapitalbeholdning som gir grunnlag og mulighet for investeringer i bedriften. Kostnadene av å gjennomføre endringer i organisasjonen gir kanskje mindre avkastning for små familiebedrifter enn selskap med flere ansatte.

Tabell 4.1.4

| <i>Sannsynlighet for endring i produksjonsteknologi (kun vareproduserende og vare-/tjenesteprod. bedrifter. (NYTEKN) Parameterestimat og standardavvik.</i> | | | |
|---|----------------|-----------------|----------------------|
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | 0,0169 | 0,697 | 0,0434 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0318 | 0,501 | 0,0465 |
| ln_ANSATTE | 0,0349 ** | 0,007 | 0,0130 |

*Referansekategori: Ikke familie eide selskap, daglig leder i bedriften ikke fra eierfamilien.
Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.
P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.
Antall observasjoner, N=818*

Tabell 4.1.4 viser oss sannsynligheten for å ha endring i produksjonsteknologi for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter. Denne enkle analysen viser at den eneste påvirkningen som er signifikant ulik 0, er antallet ansatte i bedriften. Dersom antallet ansatte dobles, så vil sannsynligheten for ny produksjonsteknologi øke med ca 3,5 prosentpoeng. Eierform og ledelse har ingen påvirkning.

Tabell 4.1.5

| <i>Sannsynligheten for endring i produktsortimentet (kun vareproduserende og vare-/tjenesteprod. bedrifter. (NYPROD) Parameterestimat og standardavvik</i> | | | |
|--|----------------|-----------------|----------------------|
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | -0,0532 | 0,290 | 0,0503 |
| Leder fra eierfamilien | 0,0759 | 0,162 | 0,0533 |
| ln_ANSATTE | 0,0986 ** | 0,000 | 0,0156 |

*Referansekategori: Ikke familie eide selskap, daglig leder i bedriften ikke fra eierfamilien.
Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.
P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.
Antall observasjoner, N=818*

Tabell 4.1.5 viser oss sannsynligheten for å ha endring i produktsortimentet for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter. Vi har samme utfall som i modellen i tabell 4.1.4, eierform og ledelse har ingen signifikant påvirkning, mens antallet ansatte har en signifikant påvirkning ulik 0 på 5 % nivå.

Vi har med dette presentert de forenklete analysene. I neste delkapittel vil vi gjennomføre analyser på de samme modellene, men legge til flere forklaringsvariabler. På den måten kan vi se om de enkle analyseresultatene vi har fått til nå, faktisk er representative. I kapittel 4.2 skal vi også trekke frem eventuelle ulikheter fra de forenklete analysene vi har foretatt her.

Særegenheter presenteres og forutsetninger forklares. Diskusjonen rundt analysene, sammenligninger og problemstillinger mellom resultatene vi har fått i de forenklete analysene og de mer omfattende analysene presentert i kapittel 4.2, vil være gjenstand for kapittel 5 ”Diskusjon”. Leseren vil etter kapittel 5 introduseres for konklusjon i kapittel 6. Oppgaven avsluttes med en sammenfatning.

4.2 Utvidede analyseresultater

Det fremgår av overskriften til dette del kapittelet at vi i det følgende skal presentere resultater, som fremkommer av modellene hvor vi har gått et steg lenger enn med de forenklete modellene, ved å inkludere alle forklaringsvariablene vi tidligere i oppgaven har etablert. Av hensyn til størrelsen til tabellene hvor analyseresultatene er samlet, vil disse samles i vedleggene, under tabell nummereringene 4.2.1 til 4.2.5. Tabellene er organisert slik at tabell 4.1.1 svarer til tabell 4.2.1, og tabell 4.1.2 tilsvarer 4.2.2 osv.

Når vi nå skal gjennomføre analyse på samme modell, men nå med hele 20 forklaringsvariabler istedenfor de forenklete analysene i foregående kapittel, så vil vi gjøre modellen mer realistisk og få dermed få et bedre analyseresultat. Det er likevel viktig å understreke at modellen er en forenkling av virkeligheten, og resultatene vi presenterer behøver ikke være i overensstemmelse med de faktiske forhold, vi har likevel tatt de grep vi mener er nødvendig for å på *beste mulige måte* å tilnærme oss de virkelige forhold. Datagrunnlaget vi har lagt til grunn baserer sine kvalitative svar på bedriftens handlinger i løpet av de seneste to årene inntil dataene ble innsamlet, og behøver ikke være representativ for bedriftene utover denne toårsperioden, for eksempel som følge av lavkonjunktur eller høykonjunktur. Som følge av at datasettet likevel er stratifisert, så finner vi at analysene likevel bygger på et beste mulig tverrsnitt av populasjonen.

Tabell 4.1.1 viste sannsynligheten for endring i organisasjonen basert på tre forklaringsvariabler. Vi hadde at estimatet på eierform og antall ansatte var signifikant på 5 % nivå med en negativ virkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen på ca 11 prosentpoeng, og organisering av lederskap i bedriften var signifikant på 10 % nivå med en negativ virkning på sannsynligheten med ca 7 prosentpoeng. Økning av antall ansatte hadde en positiv effekt med estimat på ca 11 prosentpoeng med signifikansnivå 5 %. Den utvidete

modellen i tabell 4.2.1 bekrefter at eierform og antall ansatte er signifikant på 5 % nivå, og har dessuten ytterligere forklaringsvariabler med signifikante estimater. Vi ser derimot at daglig ledelse ikke lenger har et signifikant estimat, og trekker dermed den slutning at organisering av den daglige ledelse i familiebedriften ikke har noen effekt på sannsynligheten for en endring i organisasjonen. Som vi ser av tabell 4.2.1, så har familie eid som eierform en negativ effekt på sannsynligheten med ca. 10,7 prosentpoeng, og økningen av antall ansatte ligger på samme effektnivå på sannsynligheten i forhold til den forenklede analysen. Vi ser at analysen gir oss at om bedriften er vare eller tjenesteproduserende ikke har noen signifikant påvirkning. Vi ser også at å være en bedrift hvor nasjonalt marked er hovedmarked svekker sannsynligheten for endring i organisasjonen med ca. 9,3 prosentpoeng. Vi ser videre at dersom bedriften opplever økende konkurranse, så øker sannsynligheten med et signifikansnivå på 5 %, for endring i organisasjonen. Å tilhøre bransjene næringsmiddelindustri, råvareindustri, forbruksvareindustri, handel og transport svekker sannsynligheten for gjennomføring av en endring i organisasjonen med et signifikansnivå på 5 %, mens å tilhøre bransjen med fokus på helse og undervisning svekker sannsynligheten for endring i organisasjonen med et 10 % signifikans nivå. Å tilhøre finansbransjen har derimot ingen påvirkning på endringsvariabelen som er ulik null. Vi ser at ingen av kategoriseringene for fagforeningsgraden i bedriften har signifikante estimater, dersom vi inkluderer et signifikansnivå på 15 %, så ville en fagforeningsgrad på 0% til 29 % ha en negativ effekt på sannsynligheten for endring i organisasjonen med ca. 6,7 prosentpoeng. Dette signifikansnivået er imidlertid lavt, og estimatverdien er liten, så dette bør det legges liten vekt på.

Tabell 4.1.2 viser sannsynligheten for endring i organisasjonen for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter. Vi fant et 10 % signifikans nivå for organisering av ledelse i bedriften, og et 5 % signifikansnivå for antall ansatte. Den forenklede modellen viser oss at eierformen ikke lenger er signifikant. Tabell 4.2.2 bekrefter disse estimatene, organisering av den daglige ledelse har en negativ effekt på ca. 9 prosentpoeng dersom lederen kommer fra eierfamilien. Økning av antall ansatte i bedriften har en positiv effekt med signifikansnivå på 5 %. Også her presenterer den utvidede modellen flere signifikante variabler. Den viser oss at dersom markedet i hovedsak er nasjonalt, så bidrar dette i negativ virkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen med signifikans nivå 5 %. Å være i næringsmiddel industrien eller produksjon av forbruksvarer bidrar negativt på sannsynligheten med signifikansnivå 5

%, mens å tilhøre råvareindustrien, helse og undervisning eller handelsbransjene bidrar negativ på sannsynligheten med signifikansnivå 10 %.

Tabell 4.1.3 viser sannsynligheten for endring i organisasjonsendring for tjenesteproduserende bedrifter. For vareproduserende bedrifter ble det ikke påvist en signifikant effekt av eierformen, men av organisering av ledelse. For tjenesteproduserende bedrifter har ikke ledelse noen signifikant påvirkning, men eierformen er derimot signifikant på 5 % nivå. Økning i antall ansatte er også signifikant på 5 % nivå. Den forenklede analysen forteller at for tjenesteproduserende bedrifter, så reduseres sannsynligheten for endring i organisasjonen med ca 17 prosentpoeng om man er en familiebedrift, mens økning i antall ansatte øker sannsynligheten med ca 10 prosentpoeng. Når vi så utfører analysen på nytt med forklaringsvariablene vi har, så opprettholdes resultatet med at økningen av antall ansatte har en signifikant påvirkning, med ca. 10 prosentpoeng økning på sannsynligheten for organisasjonsendring med 5 % signifikansnivå. Å være en familie eid bedrift reduserer sannsynligheten for endring med ca 15 prosentpoeng med signifikansnivå 5 %. Å være del av en typisk tjenesteproduserende kategori som transport har en negativ effekt med signifikansnivå 5 %, det samme har bedrifter i handelskategorien. Den utvidede modellen i tabell 4.2.3 viser også at antallet ansatte i bedriften har signifikant påvirkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen på 5 % nivå, og viser videre at dersom bedriften tilhører bransjene transport eller handel, så vil dette ha en negativ effekt med signifikansnivå 5 %. Det er også interessant å se at dersom bedriften har en fagforeningsgrad på mellom 0 < % og 29 %, så vil dette ha en negativ effekt på ca. 10,5 prosentpoeng på sannsynligheten for endring i organisasjonen, med signifikansnivå 10 %. Dette er vår første indikasjon at tilstedeværelsen av fagorganiserte ansatte vil ha en negativ effekt på endringer i organisasjon, interessant er det derimot at høyere fagorganiseringsgrader ikke har den samme negative signifikante effekten.

Tabell 4.1.4 holder seg til fokuset mot vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter, da det kun er disse som er spurt om endringer i produktsortiment, og produksjonsteknologi. Denne enkle modellen viste oss at det var kun antallet ansatte som hadde en positiv effekt for sannsynligheten for installasjon av ny produksjonsteknologi med signifikansnivå 5 %. Den utvidede modellen i tabell 4.2.4 viser oss til nye resultater. Vi ser at estimatet for antallet ansatte fortsatt har signifikant påvirkning på 5 % nivå forskjellig fra 0. For øvrig ser vi også at det å være en rendyrket vareproduserende bedrift har en signifikant

negativ påvirkning på sannsynligheten for ny installasjonsteknologi med signifikansnivå 5 %. Videre innebærer tilhørighet til produksjonssektor at variabelen som er satt som referansekategori, vare- og tjenesteproduserende bedrifter, har en positiv effekt på sannsynligheten for installering av ny produksjonsteknologi. Husk at tjenesteproduserende bedrifter ikke er spurt som endringer i denne forklaringsvariabelen, og at disse dermed er utelatt fra analysen. Videre ser vi at dersom man tilhører næringsmiddelindustrien, forbruksvareindustri, eller handelsbransjen, så er det en negativ virkning med signifikansnivå 5 %. Å tilhøre transportbransjen eller råvareindustrien har en negativ effekt på sannsynligheten med signifikansnivå 10 %. Dersom graden av fagorganiserte blant de ansatte i bedriften ligger mellom 70 % til 99 %, så vil dette ha en negativ virkning på sannsynligheten for innføring av ny produksjonsteknologi i bedriften på ca. 9 prosentpoeng med 10 % signifikansnivå.

Tabell 4.1.5 tar for seg sannsynligheten for endring i produktutvalget for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter. Den forenklede modellen viser oss at det var kun antallet ansatte som hadde en påvirkningskraft på sannsynligheten for en endring av produktutvalget som var signifikant forskjellig fra 0 (på et 5 % nivå). Den utvidede modellen i tabell 4.2.5 viser oss at estimatet for antallet ansatte fortsatt er signifikant når vi inkluderer flere forklaringsvariabler. Modellen viser oss i tillegg flere variabler som har statistisk signifikans. Vi ser at dersom bedriften har en leder fra eierfamilien, så vil dette bidra positivt til sannsynligheten for en endring i produktutvalget med signifikansnivå 10 %. Videre ser vi at dersom graden av fagorganiserte ligger mellom 0 < % og 29 %, og mellom 70 % og 99 %, så vil dette bidra negativt med signifikansnivå 5 % på en endring i endring i produktsortimentet. En fagforeningsgrad på mellom 0 < og 29 % vil svekke sannsynligheten med hele ca. 18 prosentpoeng, som er en høy verdi på estimatet. Fagforeningsgrad på mellom 70 og 99 % vil bidra negativt på sannsynligheten med ca. 14 prosentpoeng, som også er en høy estimatverdi. Modellen etablerer sammenhengene for oss, men det er vanskelig å forklare *hvorfor* det er slik, fagforeningsgraden indikerer at en svak eller en sterk representasjon av fagforeningen i bedriften gir signifikante utfall, mens en bedrift hvor antallet ansatte er delt ”på midten” mellom fagforening og ikke-organisering viser ingen påvirkningskraft. Det kan tolkes at majoritetsblokkene (enten det er fagorganisasjonen eller de ikke organiserte) i større grad har påvirkningskraft på bedriftens beslutninger, enn dersom fagforeningsgraden er representert rundt 50 %, men det faktum at estimatet for 100 % fagorganiseringsgrad ikke er

signifikant, bryter med denne argumentasjonen, og stiller spørsmålstegn ved fagorganisasjonens påvirkning på de strukturelle endringsvariablene.

Så langt har vi presentert de forenklete og fullstendige modellene, trukket frem viktige punkter, og sammenlignet disse med hverandre på en sammenfattet måte. I kapittel 5, så vil det gåes i dybden på hvilke ulikheter vi har funnet, mulige årsaker til dette, hvordan våre funn i datamaterialet stiller seg i forhold til hypotesene og forventninger vi hadde til analyseresultatene, og hvilke implikasjoner funnene har. Vanskeligheter og presiseringen av uttrykk vi har brukt vil også diskuteres.

5. Diskusjon

Så langt har vi kjørt analyser på tre ulike og avhengige variabler med tre forskjellige utvalg. Variablene vi har valgt måler endringer i tilstander som vi har funnet på beste måte representerer strukturelle endringer i bedriften. Til å begynne med ble det gjennomført fem enkle analyser, med forklaringsvariabler som kun dekker eierform, organisering av ledelse og størrelse av bedriften. I det foregående kapittelet har vi i presentert modeller med vesentlig flere forklaringsvariabler, som vi tror er bedre i stand til å representere reelle forhold (tabellene 4.2.1 til 4.2.5 i vedlegget).

Vi har i kapittel 2 presentert ulike synspunkter på teori for familiebedrifter kontra ikke familie bedrifter, og fremsatt hypoteser på grunnlag av dette. I presentasjonen av den formelle modellen, med røtter i "Random Utility model", viste vi formelt at dersom ingen andre faktorer enn økonomisk profitt påvirker familie bedriften og ikke familie bedriften, så ville vi ikke forvente å se noen forskjell mellom nyttenivåene for endring eller ikke endring - nettopp det å gjennomføre en endring må være utløst av en motiverende faktor. At det likevel eksisterer en forskjell, som man kan se av tidligere forskning, og som vi ser i analysene i denne oppgaven, er opphavet til de ulike, teoretiske synspunktene.

I dette kapittelet skal vi se nærmere på de komplette analysene, kommentere vesentlige utfall av disse, og forsøke å belyse analysene fra flere perspektiver enn ved en sammenligningsrutine. Vi vil også søke å trekke paralleller mellom familie eie, ikke familie eie og organisering av ledelse.

5.1 Sannsynligheten for endring i organisasjonen

Variabelen som beskriver en kvalitativ endring i organisasjonen, er den endringsvariabelen med flest antall observasjoner. Alle bedriftene har kunnet gi informasjon om endring i dette målet for strukturell fleksibilitet, mens endringer i produksjonsteknologi og produktsortiment er forbeholdt vareproduserende og vare-/ tjenesteproduserende bedrifter. Denne analysen har dermed 1545 observasjoner å støtte seg på, i motsetning til et vesentlig lavere antall når vi sorterer for produksjonskategoriene. Vi har også utført analyser på endring i organisasjonen

sortert med tjenesteproduserende bedrifter på den ene siden og vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter på den andre siden. Disse skal vi diskutere i delkapitlene 5.1.1 og 5.1.2.

Tabell 4.1.1 viser den forenklete analysen, mens tabell 4.2.1 viser den fullstendige analysen av effekt på endring i organisasjonen. Den fullstendige analysen i tabell 4.2.1 endret på ett av de signifikante nivåene i tabell 4.1.1, den viste oss at organiseringen av den daglige ledelse ikke lenger var signifikant. Vi ser bl.a. at estimater for økende konkurranse er også positiv signifikant. Intuitivt kan vi tenke oss at å konkurrere på et globalt marked er tøffere, og krever hyppigere ”tak” for å kunne møte endrede markedsvilkår.

Finnes det faktorer som er felles for bransjene som gjør at disse har en negativ effekt på sannsynligheten? Bedrifter av disse typene har gjerne høye etableringskostnader, endringer i teknologi og produkter vil være dyrt. For transport, og industri vil neppe vårt 2 års perspektiv være representativ ettersom teknologi har en lengre levetid enn 2 år. Bedriftene er typisk store, og har lange logistikk kanaler. Vår figur 2.5.6 viser at det er få familiebedrifter med mange ansatte, med bakgrunn i resonnementene tidligere i oppgave, så vil vi forvente at sannsynligheten for endring i ikke familiebedrifter er større. Videre ser vi også at graden av fagorganiserte ikke har signifikant påvirkning. Analysen gir oss at det er konkurransesituasjonen, eierform, og bedriftens størrelse (antall ansatte), som har signifikant effekt på sannsynligheten for endring i organisasjonen, organisering av ledelse har ingen effekt på sannsynligheten for endring.

5.1.1 Sannsynligheten for endring i organisasjonen for vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter

Når vi så kjører analyse for sannsynligheten for endring i organisasjonen ved å utelate tjenesteproduserende bedrifter, så viser den utvidede modellen oss at eierform ikke lenger er statistisk signifikant, men at organisering av daglig ledelse er svakt signifikant. Dobling av antall ansatte i bedriften har en positiv effekt med signifikansnivå på 5 %.

Intuitivt er dette et rimelig resultat, ikke bare for organisasjonsendring for vareproduserende bedrifter, men også for de andre avhengige variablene. En økning i antall ansatte i bedriften

representerer en ekspansjon i bedriften, og er et tegn på at bedriften går godt, eller satser stort på å møte ny og tøffere konkurranse. En slik økning i arbeidsstokken vil måtte medføre endringer, slik at hver enhet av tilført arbeidskraft i beste fall skal gi økende eller konstant skalaavkastning. Investeringer vil måtte foretas for å unngå at de nye tilførte arbeiderne medfører redusert skalaavkastning, da vil ”vinningen gå opp i spinningen”. Fellestrekk for bedriftene som viser signifikante negative estimatverdier i tabell 5.1.1, er at dette er bedrifter som tilhører bransjer som har høye utgifter til produksjonsteknologi, enten i form av mengde utstyr som behøves for produksjon, eller i grad av spesialisering. Bedrifter av denne typen vil typisk være av den større typen, og organisasjonsendringer vil måtte sette større krav til planlegging, opplæring og ressurser til igangsettelse enn mindre bedrifter. Derfor er det plausibelt å forvente seg at organisasjonsendringer i denne typen bedrifter vil foretas sjeldnere enn i mindre bedrifter. Analysene gir oss at eierskap ikke har noen påvirkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen, men at organisering av ledelse har påvirkning.

Basert på analyseresultatene, så verifiserer vi hypotese 1 som hevder at det ligger andre preferanser enn motivet om økonomisk profitt til grunn for driften av virksomheten. Disse preferansene kan være et uttrykk for konservatisme, og gir et lavere nivå av omstilling i organisasjonen. Eierskapet har ingen effekt på sannsynligheten for endring i organisasjonen.

5.1.2 Sannsynlighet for endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedrifter

Vi utførte også en analyse på organisasjonsendring for tjenesteproduserende bedrifter. Fellestrekk for disse bransjekategoriene er at de typisk er arbeidsintensiv. Dette krever store utgifter til omskolering ved organisasjonsendring, og resulterer da i en sjeldnere frekvens for organisasjonsendring. Analysen gir oss også at en fagforeningsgrad på mellom 0% og 29% har en negativ effekt på sannsynligheten for organisasjonsendring i tjenesteproduserende bedrifter. Med tanke på påvirkninger fra ulike bransjesektorer, ser vi at næringsmiddelindustri, råvareindustri, helse og undervisning, produksjon av forbruksvarer og finans bransjen har en nøytral effekt på sannsynligheten for endring i organisasjonen. Dette er et rimelig resultat, ettersom de fleste av disse bransjene i utgangspunktet ikke er tjenesteproduserende. Transport og handel viser en negativ effekt. Alle effektene på den avhengige variabelen er målt i forhold til referansekategorien, hvor verdien der settes som null.

Analysene gir oss det resultat at eierskapet har en signifikant påvirkning på sannsynligheten for endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedrifter. Effekten er negativ dersom bedriften er familie eiet. Ledelse har ingen signifikant påvirkning.

Det er verdt å fremheve ulikhetene i resultatene på sannsynligheten for organisasjonsendringer for vareproduserende og tjenesteproduserende bedrifter. Vi ser at for vareproduserende bedrifter, så er det kun ledelse som vil påvirke sannsynligheten for en endring i organisasjonen. For tjenesteproduserende bedrifter er det kun eierskapet som har en påvirkning.

5.2 Sannsynlighet for endring i produksjonsteknologi (kun vareproduserende og vare-/ tjenesteproduserende bedrifter)

Kun bedrifter som opplyste at de var vareproduserende eller vare-/ tjenesteproduserende bedrifter ble spurt om endring i produksjonsteknologi. Analysen viser at om bedriften kun er vareproduserende, så vil dette ha en negativ effekt på gjennomføring av endring av produksjonsteknologi med ca. 8 prosentpoeng, med et signifikansnivå på 5 %. Dette antyder at dersom bedriften er både vare og tjenesteproduserende, så vil insentivene til å innføre ny produksjonsteknologi være større. Intuitivt så kan man tenke seg at denne typen bedrifter ikke har funnet et nisjeområde, eller typisk dekker flere markedssegmenter, og at de da har større insentiver til å investere i kapital som lettere lar seg omstille mellom produksjonsprosesser. Vi ser av analyseresultatene at verken eierskap eller ledelse har en signifikant påvirkning for sannsynligheten i endring i teknologi i bedriften. Vi falsifiserer hypotese 1 om at en eksternt ansatt leder vil medføre et økt omstillingsnivå som følge av større fokus på det økonomiske profittmotiv, og mindre hensyn på andre preferanser, til fordel for alternativ hypotese 1. Vi falsifiserer hypotese 2 som uttrykker at vi kan forvente at det er forskjell på påvirkning av sannsynlighet for endring i teknologi basert på eierskap. Dette er et interessant resultat, for endringer i teknologi finner vi altså ingen ulikheter i fleksibilitet mellom bedriftsorganiseringene. Dette kan settes i sammenheng med økningen i bruk av EDB som styringsverktøy i perioden hvor dataene til denne undersøkelsen ble samlet inn. Perioden 1995 til 1997 var likevel ikke perioden da EDB eksploderte i bruk, men man kan til en viss grad forvente seg at fremtidsrettede bedrifter ville tatt dette nye verktøyet i bruk. Økt konkurranse fra utlandet har også muligens en effekt, bedrifter som avhenger av teknologi i sin produksjon

må kanskje følge andre bedrifters endring i teknologi for å kunne opprettholde sin konkurranseevne. I løpet av de siste 20 årene har det vært en rivende utvikling av teknologi, og det kan se ut som om bedriftene, uansett eierskap og organisering har innsett at investeringer i teknologi er svært viktig.

5.3 Sannsynligheten for endring i produktsortimentet (kun vareproduserende og vare-/tjenesteproduserende bedrifter)

For endring i produktsortiment (tilførsel av nye produkter), så er det her også kun vareproduserende bedrifter og bedrifter som opplyser at de er både vare og tjenesteproduserende bedrifter som er spurt. Dette gir den forenklete analysen i tabell 4.1.5 818 observasjoner å basere analysen på. Resultatene fra denne forenklete analysen, var at det var kun størrelse av bedriften (antall ansatte) som hadde en signifikant effekt, fortegnet til denne effekten på sannsynligheten for endring av produktsortimentet er positiv, på 5 % signifikansnivå. Den utvidede analysen i tabell 4.2.5 gir oss flere signifikante estimater i tillegg til vekstvariabelen for antall ansatte, her ser vi at organiseringen av den daglige ledelse har en signifikant effekt på sannsynligheten for endringer i produktsortimentet, faktisk viser analysen at dersom den daglige leder kommer fra eierfamilien i familiebedriften, så har dette en positiv effekt på sannsynligheten for endring i produktsortimentet med ca. 10 %, med signifikansnivå 10 %.

Å tilhøre bransjen for produksjon av forbruksvarer øker også sannsynligheten med ca. 13 prosentpoeng på 10 % signifikansnivå, dette er en bransje som opplever stor konkurranse, så fra et bedriftsstrategisk perspektiv, så er introduksjon av nye varer positiv i den forstand at man ønsker en nisjeposisjon, eller utnytte en urasjonell lojalitet mot varemerket. Dette kan være en årsak til at vi ser at å tilhøre denne bransjen øker sannsynligheten for presentasjon av nye produkter. Videre ser vi at handelsbransjen svekker sannsynligheten for introduksjon av nye produkter med ca. 17 prosentpoeng på 5 % signifikansnivå. Når vi ser på definisjonen for handelsbedrifter basert på nace1 gruppene, så ser vi at handelsbransjen opererer i et miljø med begrensede muligheter for å innføre nye produkter. Konkurranse i denne sektoren vil utspille seg mer på pris og kvalitet, enn produktutvalg. Med bakgrunn i resultatene som denne modellen gir oss, ser vi at organisering av eierskap ikke har noen effekt på sannsynligheten for endring i takten av produktinnovasjon. Dette leder oss til en falsifisering av hypotese 2 til

fordel for alternativ hypotese 2. Vi ser videre at dersom ansvaret for ledelse i bedriften er gitt til et medlem fra eierfamilien, så vil dette øke takten av endringer i produktinnovasjon. Ledelse har en signifikant påvirkning, og vi falsifiserer hypotese 1 til fordel for alternativ hypotese 1 som hevder at familiebedrifter med et medlem fra eierfamilien, vil minst utvise like stor grad av omstillinger som i bedrifter med eksternt ansatt leder. Hva som er årsaken til dette er uklart, men med bakgrunn i at familiebedrifter ofte bærer med seg tradisjon og historie, så kan det være slik at arvtakerne til lederskapet i bedrifter oppfordres til å utdanne seg i mer tradisjonelle fag som ingeniørstudier og realfag. En lojalitet mot faget kan være en faktor som gir lederen økt fokus på produktutvikling, enn en eksternt ansatt leder som er utdannet innen for eksempel ledelsesfag, samfunnsvitenskapelige eller humanistiske fag.

5.4 Fellestrekk og betraktninger for analyseresultatene

Ved å trekke linjene mellom analyseresultatene som de ulike modellene gir oss, så kan vi kanskje være i stand til å trekke frem resultater som er felles for modellene. Et felles resultat som alle analysene gav oss, var at vekst i antall ansatte ville påvirke sannsynligheten for endring i den tilhørende strukturelle variabelen på en positiv måte, alle med 5 % signifikansnivå. For organisasjonsendring, gjeldende alle bedriftene, og også vareproduserende og tjenesteproduserende bedrifter sett hver for seg, så ville en dobling i antall ansatte bidra positivt med en effekt på ca. 10 prosentpoeng. For endret produktsortiment, så ville også vekst i antall ansatte bidra på sannsynligheten for endret produktsortiment med ca. 10 prosentpoeng, for sannsynligheten for installasjon av ny teknologi, så ville påvirkningen på sannsynligheten for endring være ca. 3,5 prosentpoeng. Felles er at alle disse påvirkningene er signifikant på 5 % nivå. Vi ser videre at de utvidede analysene våre opprettholder denne karakteristikken, påvirkningen av estimatverdien på den avhengige variabelen som er gjenstand i hver modell er alle signifikant på 5 % nivå, og de har omtrent samme påvirkningskraft som i de forenklede modellene. Dette kan dermed tolkes som et relativt robust resultat, en dobling av antall ansatte vil øke sannsynligheten for endring i den avhengige variabelen. Dette er et viktig resultat, særlig for små bedrifter, ettersom dobling av antallet ansatte er vesentlig lettere enn i bedrifter med mange ansatte, og fordi en slik økning, ifølge våre analyser, medbringer ringvirkninger som påvirker den strukturelle fleksibiliteten i bedriften.

De forenklete modellene var gjenstand for analyse for å skissere hvilke estimatverdier vi kunne forvente å se i de mer omfattende analysene. Dessuten ville de mer omfattende analysene kunne vise oss at signifikante verdier som de forenklete analysene gav oss, slett ikke var en reell sammenheng, men at det var utelatte variabler som egentlig var opphav til et signifikant estimat. Dette viser tabell 4.1.1 i forhold til tabell 4.2.1, den forenklete modellen i tabell 4.1.1 viste at organiseringen av den daglige ledelse hadde en signifikant påvirkning, mens den mer omfattende analysen i tabell 4.2.1 viser at denne ikke lenger er signifikant. På samme måte så utelater tabell 4.1.5 at organisering av den daglige ledelse har en signifikant påvirkning, mens den utvidede modellen i 4.2.5 bekrefter at organisering av den daglige ledelse faktisk har et signifikant estimat.

De omfattende modellene viser oss også flere signifikante estimater, felles for alle modellene har vi sett at vekst i antall ansatte har en positiv effekt på sannsynligheten i endring i de avhengige variablene. Vi ser videre at eierformen har en negativ signifikant estimatverdi for de avhengige variablene ORGENDRING og ORGENDR_TJEN. Organisering av den daglige ledelse ser vi kun har signifikante estimatverdier for de avhengige variablene ORGENDR_VAR og NYPROD, hvor estimatverdien for organisering av den daglige ledelse har et positivt fortegn for NYPROD, og negativt fortegn for ORGENDR_VAR. Bedrifter som har det internasjonale marked som sitt hovedmarked, opplever en positiv signifikant estimatverdi for de avhengige variablene ORGENDRING og ORGENDR_VAR. Det er interessant å se av analysene at dersom bedriften opplever stor konkurranse i markedet, så har dette likevel ingen påvirkning for sannsynligheten for endring i de strukturelle variablene. Dersom bedrifter opplever *økt* konkurranse, så vil dette ha en positiv signifikant estimatverdi på 5 % nivå for sannsynligheten for endring i ORGENDRING. Vi ser også at analysene peker ut visse bransjekategorier som har estimater som har en signifikante negative effekter på sannsynligheten for endring i de avhengige variablene. Handelskategorien er en kategori som gjentar seg i hver analyse, alle signifikante på 5 % nivå bortsett fra variabelen ORGENDR_VAR hvor estimatverdien er signifikant på 10 % nivå. Analysen viser oss at å tilhøre næringsmiddelindustrien har en negativ estimatverdi som er signifikant på 5 % nivå for variablene ORGENDRING, ORGENDR_VAR, og NYTEKN. Råvareindustrien har en negativ signifikant estimatverdi på 5 % nivå for ORGENDRING, og på 10 % nivå for ORGENDR_VAR og NYTEKN. Helse og undervisningskategorien har en negativ signifikant estimatverdi på 10 % nivå for variablene ORGENDRING og ORGENDR_VAR. Produksjon av forbruksvarer som hovedgeskjeft har en negativ estimatverdi som er signifikant på 5 %

nivå for variablene ORGENDRING, ORGENDR_VAR, og NYTEKN, og negativ estimatverdi signifikant på 10 % nivå for NYPROD, mens å tilhøre transportsektoren har en negativ signifikant estimatverdi på 5 % nivå for variablene ORGENDRING og ORGENDR_TJEN, og på 10 % nivå for variabelen NYTEKN. Å ha handelsbransjen som hovedmarked har en negativ signifikant estimatverdi på 5 % nivå for variablene ORGENDRING, ORGENDR_TJEN, NYTEKN og NYPROD, og på 10 % nivå for ORGENDR_VAR. Dette er et ganske klart resultat som er felles for alle endringsvariablene og på tvers av produksjonskategorier av bedrifter, og viser at å tilhøre handelsbransjen virker svekkende på gjennomføringen av endringer i de strukturelle variablene. For øvrig er det også interessant å se at å tilhøre finans bransjen ikke har noen signifikant påvirkning på sannsynligheten for gjennomføring av endringer i de strukturelle variablene, finanssektoren skiller seg ut fra de andre bransjene ved at det er en ”spesialisert” sektor, men vi ser tydelig fra våre analyser basert på våre data, at dette ikke gir noen fordel eller negativ effekt på sannsynligheten for endring.

Modellene inkluderer også grader av fagorganiserte, og det er interessant å se at kategoriene for fagorganiseringsgraden av ansatte mellom 0 < (større enn null) og 29 % og 70 og 99 % skiller seg ut med negative signifikante estimatverdier. For den avhengige variabelen ORGENDR_TJEN, så viser en fagforeningsgrad på mellom 0 < og 29 % en negativ signifikant estimatverdi på 10 % nivå, mens den estimatverdien for denne fagforeningsgraden er negativ signifikant på 5 % for variabelen NYPROD. For NYPROD variabelen er også fagforeningsgraden 70 til 99 % negativ signifikant på 5 % nivå, og for variabelen NYTEKN har fagforeningsgraden på 70 til 99 % en negativ signifikant estimatverdi på 10 % nivå. Felles for alle fagforeningsgradene som har signifikante estimatverdier er at fortegnene på alle estimatverdiene er negativ. I hvilken grad modellene viser de faktiske påvirkningene fra disse gradene av fagorganiserte ansatte er usikkert, men analysen viser i fellestrekk at påvirkningen fra fagorganiserte trekker i motsatt retning av økningen i sannsynlighet for gjennomføring av en endring i en av de strukturelle variablene.

6. Konklusjon

Analyseresultatene som vi har opparbeidet viser oss estimatverdier, hvilke av disse verdiene som er statistisk signifikant, og hvilken verdi fortegnene til estimatene har. Tallene i datasettet er i utgangspunktet stratifisert slik at resultatene vi får, er representative på bedriftsnivå.

Oppgaven argumenterer med at de endringsfaktorene vi her ønsker å undersøke ikke er av en kortsiktig art, eller er særlig gjenstand for konjunkturer, men heller som gjenstand for bevisste langsiktige og strategiske valg. Med grunnlag i dette argumenterer vi for at en bestemmelse om gjennomføring av en endring i en av de strukturelle endringsvariablene vi har etablert, må ha sin motivasjon i at nyttenivået til bedriften vil være større *etter* en endring, enn før endringen ble gjennomført. Vi har etablert modeller, som har hatt til formål å undersøke om det finnes forskjeller i hvordan bedriftsledere i familiebedrifter og ikke familie bedrifter, og om en daglig leder fra eierfamilien kontra en eksternt ansatt leder, ser på verden, m.a.o. om det finnes ulike hensyn som en eier av en familiebedrift tar hensyn til i forhold til eierne av en ikke familiebedrift, når de vurderer nyttenivåene mellom før og etter en endring.

Vi har etablert hypoteser med bakgrunn i etablert teori som beskriver ulike utfall av den påvirkning eierskapet av en bedrift har, og den påvirkning en eksternt ansatt leder i forhold til en leder fra eierfamilien har. Det er dette modellene har undersøkt, og vi kan vi lese av analyseresultatene at forskjeller eksisterer. Vi har funnet signifikante estimatverdier og vi kan med trygghet si at med grunnlag i datamaterialet som vi har brukt så eksisterer signifikante verdier, vanskelighetene består i å forklare *hvorfor* det er slik, og om de signifikante verdiene viser til en effekt som er positiv eller negativ for bedriften.

Vi antydte allerede i innledningen at en bedrifts *investeringer* ikke betyr det samme som at bedriften er *fleksibel* i sin tilpasning. Investeringer kan være omfattende, men sjeldne og impliserer dermed ikke fleksibilitet. Videre særegenheter, som bransjetilhørighet, hovedmarked, konkurransesituasjon og fagforeningsgrad, har vært inkludert i modellene for å søke å avdekke disse, og analyseresultatene gir oss flere felles signifikante estimatverdier.

Vi presenterte to hypoteser med tilhørende alternativ hypoteser. Disse fire hypotesene forsøkte å dekke teorier som begrunner om familiebedrifter har noen fordel fremfor ikke - familiebedrifter med tanke på hyppigere gjennomføring av de strukturelle variablene vi har etablert i oppgaven, og om ulikheter i organiseringen av den daglige ledelse i familiebedriftene ville gi opphav til ulikheter mellom dem. Først gjennomførte vi fem enkle *dprobit* analyser, hvor de eneste forklaringsvariablene som var inkludert var eierform, organisering av daglig ledelse, og en kontinuerlig variabel som er ment å inkludere en påvirkning av vekst i antallet ansatte i bedriften. De strukturelle variablene vi kjørte denne analysen på var organisasjonsendring for alle bedriftene i datasettet, organisasjonsendring for tjenesteproduserende bedrifter, organisasjonsendring for vare- og tjenesteproduserende bedrifter, ny produksjonsteknologi (kun for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter), og endret produktsortiment (kun for vareproduserende og vare- og tjenesteproduserende bedrifter). Disse forenklete analysene ble i arbeidet brukt som indikatorer på hvilke estimater vi kunne forvente å være signifikante også i de senere, mer utvidede modellene. Som diskusjonen i kapittel 5.4 viser, så var det flere av de signifikante estimatene som gjentok seg også i de mer omfattende analysene, men det var likevel endringer i hvilke verdier som beholdt sin signifikans når vi inkluderte flere forklaringsvariabler. De mer omfattende analysene i tabell 4.2.1 til tabell 4.2.5 viser mange signifikante estimatverdier, den eneste signifikante estimatverdien som er felles for alle de fem omfattende analysene er variabelen som beskriver en vekst i antall ansatte, denne estimatverdien holder sin 5 % signifikansnivå gjennom alle de fem modellene. Videre ser vi at visse bransjeområder gjentar seg over alle modellene, særlig handelsbransjen.

Likevel er det noen få forklaringsvariabler vi har vårt hovedfokus på, disse er variablene som beskriver eierformen til bedriften, og organiseringen av den daglige ledelse. I forhold til våre hypoteser om forventede resultat angående eierform og organisering av den daglige ledelse, så er det overraskende å se at variablene som beskriver eierform og organisering av den daglige ledelse viser seg selv med få signifikante estimatverdier, hvor til og med estimatverdien for organiseringen av den daglige ledelse viser ulike fortegn i to av de fem modellene! Estimaterne for eierform er signifikant i to av de fem modellene med negativt fortegn. Tabell 6.1 viser et sammendrag av analyseresultatene, med fokus på eierskapets og organisering av den daglige ledelses effekt på de avhengige variablene.

Tabell 6.1

Eier, ledelsesforhold og eksistensen av signifikante påvirkninger på de strukturelle variablene

| | Eierskap | Ledelse |
|--|--|--|
| Organisasjonsendring | <i>Familie eiet - negativ effekt</i> | <i>Ingen effekt</i> |
| Organisasjonsendring for vare- og tjeneste produserende bedrifter | <i>Ingen effekt</i> | <i>Ledet av familie medlem - svak negativ effekt</i> |
| Organisasjonsendring for tjenesteproduserende bedrifter | <i>Familie eiet - negativ effekt</i> | <i>Ingen effekt</i> |
| Ny teknologi | <i>Ingen effekt</i> | <i>Ingen effekt</i> |
| Nye produkter | <i>Ingen effekt</i> | <i>Ledet av familie medl. - positiv effekt</i> |

Av dette er vi ikke i stand til å trekke en felles slutning om at eierform eller organisering av daglig ledelse har en entydig innvirkning på evnen til å være fleksibel, eller peker på en grad av konservatisme for alle de strukturelle variablene. En grad av konservatisme er typisk kjennetegnet ved at man er generelt konservativ, altså skeptisk til endringer eller nye prosesser. Det er mulig å inneha ulike konservative holdninger i forhold til enkelte områder, men det er rimelig å anta at begrepet konservatisme er en generell holdning til omgivelsene rundt seg. Det er dette vi forholder oss til når vi sier at de analyseresultatene vi har brakt frem ikke inneholder bevis for at en familiebedrift er mer bundet av tradisjon, følelser, historie, og lokal forankring enn ikke familiebedrifter, eller at familiebedrifter som har daglige leder fra eierfamilien har en svakere evne til å gjennomføre omstilling i de strukturelle fleksibilitetsmålene vi har lagt til grunn i denne oppgaven, *organisasjonsendring, nye produkter og ny produksjonsteknologi*.

Som tabell 6.1 viser, så ser vi at eierskap og ledelse har signifikante påvirkninger på sannsynligheten for gjennomføring av endringer for bare 4 av 10 mulige ”påvirkningsfelt”. Vi ser at for eierskap, så gir familie eie en negativ påvirkning på sannsynligheten for endring i organisasjon for det største utvalget, og også i organisasjonsendringer for tjenesteproduserende bedrifter. For organisasjonsendringer i vare- og tjenesteproduserende

bedrifter, endringer i teknologi og for utvikling av nye produkter har eierskapet ingen effekt. For ledelse ser vi at dersom lederen kommer fra eierfamilien, så vil dette ha en negativ effekt for endring i organisasjonen for vare- og tjenesteproduserende bedrifter. Analysene viser videre at dersom bedriften er ledet av et medlem fra eierfamilien, så er dette positivt korrelert med sannsynligheten for utvikling av nye produkter. For organisasjonsendringer på hele utvalget, organisasjonsendring i tjenesteproduserende bedrifter og for innføring av ny teknologi har organisering av ledelse ingen effekt. Med bakgrunn i tabellen kan vi hevde at dersom det ikke eksisterer en generell grad av konservatisme, så vil vi heller argumentere for at de ulike påvirkningsgradene for hver strukturell fleksibilitetsvariabel er et resultat av en overveid beslutning eller en strategi. Slike valg taes innenfor hver bedrift som hver har ulike preferanser, men vi kan ikke hevde at ulikheter i preferansene bidrar til at en form for eierskap eller organisering av daglig ledelse er bedre enn en annen. Vi kan dermed ikke konkludere med å ha avdekket en ulik grad av generell konservatisme, men ser heller tegn på at familiebedrifter på relativt lik linje med ikke familiebedrifter har tilegnet seg en risikotilpasning som samsvarer med preferansene om økonomisk drift mellom de ulike bedriftsorganiseringene.

I løpet av oppgaven har vi fokusert på om omstillingsevnen til en bedrift er både nødvendig og bra. Hva om dette ikke nødvendigvis er sant? Hvis vi snur på problemstillingen, så kan manglende bevis på omstillingsevne tolkes som et uttrykk for tålmodighet og konservatisme (som vi har uttrykt tidligere). Et uttrykk for tålmodighet og konservatisme behøver ikke være tegn på at bedriften ”mangler” en egenskap, men er kanskje et tegn på at bedriften besitter en egenskap som andre mangler? Det er mulig at bedrifter som viser at de besitter egenskapen av å være fleksibel, baserer avgjørelsene sine på kortsiktige visjoner eller de kan vise tegn på ”flokk oppførsel” hvor de følger flyktige trender og andre bedrifters jakt på profitt (Scharfstein og Stein, 1990). En egenskap av å være ivrig behøver ikke medføre en bedre tilstand enn nøkternhet og tålmodighet. Essensen i dette er at ved å finne tegn til konservatisme, ikke nødvendigvis trenger å implisere at bedriftene som er konservative er noe dårligere enn de andre, tilstanden *kan* være negativ, men ikke nødvendigvis. For å undersøke om denne konservatismen peker i negativ retning, så må konservatismen knyttes opp mot analyser av produktivitet, lønnsomhet osv.

Modellene som ligger til grunn her, kan utvides med tanke på variabelutvalget, og datasettet som ligger til grunn kan inneholde informasjon over en større tidsperiode for å forbedre

analyseresultatene. Det ville også muligens være interessant for fremtidig arbeid å analysere årsak – virkningsforholdet mellom eierform og villigheten til omstilling, kanskje det ikke er eierform eller daglig ledelse som ligger til hinder for gjennomføring av omstillingsprosesser, men heller at omstillingsprosessene bringer med seg vanskeligheter for spesifikke former for eierskap eller daglig ledelse.

Vi vil fremheve at i de modellene hvor eierskap og organisering av daglig ledelse har signifikante estimatverdier, så har estimatverdiene for familie eiet bedrift og familie bedrift ledet av et medlem av eierfamilien, negative fortegn med unntak av den avhengige variabelen NYPROD, som omhandler sannsynligheten for endring av produktsortimentet, her viser analyseresultatene at organisering av den daglige ledelse i en familiebedrift på den måte at et medlem fra eierfamilien er daglig leder, bidrar til å øke sannsynligheten for endring i den avhengige variabelen. At majoriteten av fortegnene til de signifikante estimatverdiene for eierskap og daglig ledelse er negativ, og at alle fortegnene til de signifikante estimatverdiene for kategoriene av fagforeningsgrad blant de ansatte også er negativ, er spesielt og vil være spennende å undersøke i fremtidige studier.

Fleksibilitet i bedriften er en nødvendighet for å møte endringer i markedet og nye og tøffere konkurransevilkår, analyseresultatene våre viser at innenfor visse omstillingsvariabler, så viser eierskap og ledelse signifikante påvirkninger om hverandre, hvor familie eide selskaper med leder fra familien har en lavere omstillingshastighet, med unntak av produktutvikling. Når det gjelder evnen til å innføre ny teknologi i bedriften, så ser vi at verken eierskap eller organisering av ledelse har noe å si. Den slutning vi kan trekke av dette er at bedriftene i markedet, om de er familie eid eller ikke, om daglig leder kommer fra eierfamilie eller ikke, i stor grad er like flinke til å identifisere miljøet i markedet de opererer i, og har en lik evne til å iverksette tiltak på teknologisiden når de finner dette nødvendig.

Vi finner sprikende, men spennende resultat av våre analyser. At tidshorizonten på datasettet er kort, er ikke et avgjørende moment. Hvis vi for eksempel antar at en bedrift gjennomfører omstillinger hvert 10 år, og at tidspunktene for disse omstillingene er jevnt fordelt, så ville vi over en to års periode forvente å finne 20 % av disse bedriftene. Vi kan også argumentere for at tallene stemmer like godt for familie eide bedrifter som for ikke familie eide bedrifter, dersom de ikke skulle gjøre dette, så ville vi måtte argumentere for en konjunktursituasjon som ville slå ut for bare familie eide bedrifter, noe som er relativt vanskelig å tenke seg.

Jeg håper med dette å ha bidratt til diskusjonen om utfordringer i privat eierskap, ved å belyse hvordan bedrifter med ulik eierskap og organisering av ledelse imøtekommer ny og tøffere konkurranse. Det er tydelig at de ulike formene for eierskap og organisering av ledelse besitter egenskaper som er positive eller negative, avhengig av situasjon. Hva som er ønskelig blir da en avveining, og et spennende utgangspunkt for flere studier.

7. Sammenfatning

Tema for denne hovedoppgaven er ”Utfordringer i privat eierskap”. Jeg har i oppgaven tatt for meg spesifikke deler i forholdet mellom familiebedrifter hvor et medlem fra eierfamilien også sitter med det daglige lederansvar i bedriften, bedrifter hvor den daglige ledelse av virksomheten er skilt fra eierfamilien, det vil si at ledelse er hentet inn fra eksternt hold, og deres forhold til ikke familie eide bedrifter.

I oppgaven er søkelyset rettet mot det vidtfaenende begrepet *omstillingsevne* til de tre ulike bedriftsorganiseringene. Ved bruk av regresjonsanalyser som verktøy i den statistiske programvarepakken SE STATA 8.0, vil jeg teste for eksistensen av signifikante ulikheter mellom gruppene. For å kunne benytte begrepet *omstillingsevne* vil jeg benytte meg av venstresidevariabler, funnet i datagrunnlag opprinnelig fremskaffet til ”Fleksibilitet i norsk arbeidsliv” (Olsen, K. M og H. Torp, 1998), i regresjonsligninger som sammensatt kan gjenspeiles i samlebegrepet *omstillingsevne*. Disse venstresidevariablene vil gjenspeile investeringer som oppfyller definisjonen av fleksibilitet. Undersøkelsene av de ulike venstresidevariablene vil vise om det finnes en grad av *konservatisme*. Denne graden av konservatisme tolkes her som en motvillighet til omstilling, hvor vi vet at omstilling i bedriften er nødvendig for å utvikle bedriftens rammevilkår og sette den i stand til å møte ny og sterkere konkurranse. Motivasjonen for en undersøkelse av denne typen er at ved å undersøke for forskjeller i omstillingsevne mellom gruppeorganiseringene av eierskap og ledelse, så vil vi ved eventuell identifisering av forskjeller vite, ut i fra grunnleggende bedriftsøkonomi, at de ulike organiseringene av bedriftene vektlegger og inkluderer ulike faktorer i deres nyttemaksimering. Disse ulikhetene kan gi opphav til tilstander hvor det kan oppstå samfunnsøkonomisk ueffektive tilpasninger. Målet ved disse analysene vil ikke være å kvantifisere en eventuell forskjell, men heller å etablere eksistensen av en kvalitativ ulikhet, og teste for signifikans i ulikhetene.

Den tekniske utformingen av oppgaven vil være av empirisk kvantitativ art, hvor analysen vil være basert på statistisk analyse av datamaterialet. Som venstresidevariabler har vi valgt variabler som i størst mulig grad kan reflektere en strukturell endring i organisasjonen. Fra

datasettet har vi funnet tre variabler som utfyller dette behovet, disse variablene vil i liten grad være gjenstand for konjunkturer i markedet, men heller reflektere en langsiktig endring i strategi som kan være en følge av endrede markedsvilkår, som økt konkurranse og globalisering kan medføre. Disse tre *strukturelle* variablene er *organisasjonsendring*, *nye produkter* og *ny produksjonsteknologi*. Det er verdt å merke seg at datasettet skiller mellom tjenesteytende bedrifter, vareproduserende bedrifter, og tjeneste-/vareproduserende bedrifter. Som datagrunnlag har vi altså to utvalg; ett utvalg med observasjoner fra alle bedrifter (uansett type) og deres svar angående *organisasjonsendring*, og et andre utvalg med lavere antall observasjoner fordi tjenesteytende bedrifter ikke er spurt om endringer i *produksjonsteknologi* og *nye produkter*.

I oppgaven brukes W. Greene sin "random utility model" (Greene, 2003) for å sette de kvalitative valgene bedriftene tar i en formell modell. Motivasjonen for at en bedrift vil gjennomføre en endring vil være at den forventer å ha et høyere nyttenivå *etter* en endring enn *før* endringen ble gjennomført. Eksistensen av preferanseforskjeller i disse nyttenivåene er det vi egentlig ønsker å finne. Dersom de samme preferansene inngår i nyttenivåene, uansett bedrift, som for eksempel økonomisk profittmotiv, så ville vi ikke vente og finne noen forskjell i graden av endringer utført av hver enkelt bedriftsorganisering. En forskjell må ha sitt utspring i ulike preferanser.

Vi har i oppgaven fokusert på at omstilling er viktig dersom bedriften vil tilpasse seg på best mulig måte, implisitt gitt at en bedrift som ikke omstiller seg ofte nok, er "dårlig" når det kommer til fleksibilitet. Det er i omstillingsprosessen ikke noe som tilsier at den er bra eller dårlig, det kan være at bedriften som angivelig mangler noe ettersom den ikke omstiller seg ofte nok, faktisk besitter noe de andre bedriftene mangler. Tålmodighet og nøkternhet blant bedrifter som "koker" kan i det lange løp vise seg å være "det beste". Oppgaven finner tegn på at familiebedrifter utviser en større grad av konservatisme, men i lys av de argumenter vi nettopp har introdusert, så behøver dette ikke å være en negativ tilstand. For å undersøke om denne konservatismen peker i negativ retning, så må konservatismen knyttes opp mot analyser av produktivitet, lønnsomhet osv.

Opgaven gjennomfører flere analyser ved hjelp av dprobit kommandoen i STATA. Resultatene som sammenstilles kan ikke sies å dra i en felles retning. Likestilt med ledelse og eierskap, settes også momenter som konkurransesituasjon, antallet ansatte og hovedsektor, når

det kommer til sannsynligheten for gjennomføring av de strukturelle fleksibilitetsvariablene vi har etablert.

Av analysene er vi ikke i stand til å trekke en felles slutning om at eierform eller organisering av daglig ledelse har en entydig innvirkning på evnen til å være fleksibel, eller peker på en grad av konservatisme for alle de strukturelle variablene. Vi ser at familie eide bedrifter har lavere sannsynlighet for endring i organisasjon, men skiller seg ikke ut fra de andre bedriftene når det gjelder endringer i teknologi og produktinnovasjon. Dersom daglig ledelse innehas av et medlem fra eierfamilien, så medfører dette lavere sannsynlighet på endringer i organisasjon for bedrifter som er både vare og tjenesteproduserende, og en økt sannsynlighet for produktinnovasjon. Ledelse har ingen effekt på sannsynligheten for organisasjonsendring i tjenesteproduserende bedrifter, og heller ingen effekt på innføring av ny teknologi. Av dette fremgår det at bedriftene legger ulike avveininger til grunn for hver av endringsvariablene, og ikke styres av overordnede ulike preferanser.

Jeg håper med dette å ha bidratt til diskusjonen om utfordringer i privat eierskap, ved å belyse hvordan bedrifter med ulik eierskap og organisering av ledelse imøtekommer ny og tøffere konkurranse. Det er tydelig at de ulike formene for eierskap og organisering av ledelse besitter egenskaper som er positive eller negative, avhengig av situasjon. Hva som er ønskelig blir da en avveining, og utgangspunkt for flere spennende studier.

8. Litteraturliste

- Atkinson, J. (1984). "Manpower Strategies for flexible Organisations". I: *Personnel Management*, August.
- Barth, Erling, Trygve Gulbrandsen og Pål Schøne (2002): "Familieeierskap og produktivitet" I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 19, s. 181–188.
- Baumol, W. J. (1959), *Business behaviour, value and growth*. Macmillian. New York.
- Bedin bedriftsinformasjon (2005): *Enkeltpersonforetak*. URL: http://www.bedin.no/php/d_emneside/cf/hPKey_2216/hParent_10/hDKey_1 [Lesedato 01.06.2005]
- Berle, A., og G. Means, (1932), *The modern corporation and private property*. New York: World Inc.
- Blair, M. M. (1995), *Ownership and control. Rethinking governance for the twenty-first century*. Washington D.C.: The Brooking Institution.
- Bøhren, Øyvind og Richard Priestley (2004): "Oppskrytt eierskap" I: *Dagens Næringsliv*, 14.10.2004, s. 3.
- Coleman, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Eisenhardt, K. M. (1989), "Agency Theory: An Assessment and Review". *Academy of management Review*, 14:57-74.
- Ellington, E. P., R. T. Jones og R. Deane (1996). "TQM Adoption Practices in the Family-owned Business". *Family Business Review*, 9:5-14.
- Galbraith, J. K. (1967). *The New Industrial State*. New York: New American Library.
- Goffee, R. og R. Scase (1985). "Proprietorial Control in Family Firms: Some Functions of "Quasi-Organic" Management Systems". *Journal of Management*, 22:53-68.
- Górriz, C.G. og V.S. Fumaz (1996), "Ownership structure and firm performance: Some empirical evidence from Spain". *Managerial and Decision Economics*, 17: 575-586.
- Greene, W. H. (2003): *Econometric Analysis*. New Jersey: Pearson Education, Inc. (5th ed).
- Gulbrandsen, T. (2005). "Flexibility in Norwegian family-owned enterprises". I: *Family Business Review*. Forthcoming.
- Hofer, C. W. og R. Charan (1984), "The Transition to Professional Management: Mission Impossible?" I: Aronoff, C. E. og J.L. Ward (red.), *Family Business Sourcebook*. Detroit: Omnigraphics, Inc.
- Hyman, R. (1988), "Flexible Specialization: Miracle or Myth?" I: Hyman, R. og W. Streck (red.), *New Technology and Industrial Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Ichniowsky, C. et al. (1996), "What Works at Work: Overview and Assessment". *Industrial Relations*, 35:299-333
- Jensen, M. C., og Meckling, W. H. (1976), "Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership structure". *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.
- Johannesen, Petter Bartz (2002): "Særtrekk ved familiebedrifter." I: *NHOs skriftserie for familiebedriftene - Temahefte 1*. Næringslivets Forlag A/S (2 utgave).
- Lauterbach, B., og A. Vaninsky (1999) "Ownership structure and firm performance: Evidence from Israel." *Journal of Management and Governance*, 3:189-2001.
- Marris, R. (1964), *The Economic theory of managerial capitalism*. Free Press. Glencoe.
- McConaughy, D.L. et al. (1998), "Founding family controlled firms: Efficiency and Value", *Review of financial economics*, 7:1-19.

- Miller, Karen Lowry (2004), "Best of the Best" I: *Newsweek*, 12.4.2004.
- NHO (2004): *Fakta om familiebedrifter*. URL: <http://www.nho.no/printart4599.html> [Lesedato 27.09.2004]
- Olsen, K. M og H. Torp (red.). *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, 1998. (Rapport 98:2)
- Ordnnett.no (2005): *Bokmålsordboka*. URL: <http://www.ordnett.no/ordbok.html?search=bedrift&publications=4> [Lesedato 06.08.2005]
- Perez-Gonzalez, F. (2001), "Does inherited control hurt firms performance?" PhD Dissertation, Harvard University.
- Proctor, S. J. et al. (1994), "Flexibility, Politics and Strategy: In Defence of the Model of the Flexible Firm". *Work, Employment and Society*, 8:221-242.
- Ram, M. og R. Holliday (1993). Relative Merits: Family Culture and Kinship in Small Firms. *Sociology*, 27:629-648.
- Scharfstein, David S. og Jeremy C. Stein (1990) "Herd Behaviour and Investment". *The American Economic Review*, Vol. 80, No. 3, s. 465-479.
- Schleifer, A. og R. W. Vishny (1997), "A Survey of Corporate Governance". *The Journal of Finance*, 52:737-783.
- Selvik, Arne (1995): "Styre og ledelse i familiebedrifter." I: *NHOs skriftserie for familiebedriftene - Temahefte 4*. Næringslivets Forlag A/S (1 utgave).
- Sribney, W. (2005): *Why doesn't summarize accept pweights? What does summarize calculate when you use aweights?* URL: <http://www.stata.com/support/faqs/stat/supweight.html> [Lesedato 24.06.2005]
- STATA help (2005): *Stata help for aweight*. URL: <http://www.stata.com/help.cgi?aweight> [Lesedato 7.8.2005].
- Statistisk sentralbyrå (2003): *Bedrifts- og foretaksregisteret- Datainnhold*. URL: <http://www.ssb.no/omssb/oppdrag/kkk.html> [Lesedato 06.08.2005].
- Statistisk sentralbyrå (2003): *Standard for næringsgruppering 2002*. URL: http://www.ssb.no/emner/10/01/nace/sn2002_nb.html [Lesedato 04.05.2005].
- Stortingsmelding nr. 4 (1996-1997), *Langtidsprogrammet 1998 – 2001*. Oslo: Finans- og tolldepartementet.
- Stortingsmelding nr. 61 (1996-1997), *Om eierskap i næringslivet*. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet.
- Stortingsmelding nr. 22 (2001-2002), *Om et mindre og bedre statlig eierskap*. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet.
- Sørgaard, Lars (1997): *"Konkurransestrategi- eksempler på anvendt mikroøkonomi"*. Bergen: Fagbokforlaget. (2. opplag).
- Varian, Hal R. (1992): *Microeconomic Analysis*. New York: W. W. Norton & Company, Inc. (3rd ed).
- Vitenskapsbutikken*. URL: <http://www.sv.uio.no/vitenskapsbutikken/prosjekter/?og=034#13> [Lesedato 04.09.2004]
- Wall, R.A. (1998), "An empirical investigation of the production function of the family firm". *Journal of Small Business Management*, 6:24-32.
- Ward, J. L. og D. S. Mendoza (1996). Work in the Family Business. *Current Research on Occupations and Professions*, 9:167-188.

9. Tabellvedlegg

Tabell 2.4.2

Bransjetilhørighetene til bedriftene i datasettet, sortert etter nace1 gruppering.

| nace1 | Antall | Prosent | Bransje |
|-------|--------|---------|--|
| 1 | 1 | 0.06 | <i>Jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk. Jakt og viltstell</i> |
| 2 | 3 | 0.19 | <i>Skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk</i> |
| 5 | 4 | 0.26 | <i>Fiske, fangst og fiskeoppdrett. Tjenester tilknyttet fiske, fangst og fiskeoppdrett</i> |
| 10 | 1 | 0.06 | <i>Bryting av steinkull og brunkull. Utvinning av torv</i> |
| 11 | 27 | 1.73 | <i>Utvinning av råolje og naturgass. Tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning</i> |
| 13 | 3 | 0.19 | <i>Bryting av metallholdig malm</i> |
| 15 | 113 | 7.26 | <i>Produksjon av næringsmidler og drikkevarer</i> |
| 16 | 1 | 0.06 | <i>Produksjon av tobakksvarer</i> |
| 17 | 14 | 0.90 | <i>Produksjon av tekstiler</i> |
| 18 | 5 | 0.32 | <i>Produksjon av klær. Beredning og farging av pelskinn</i> |
| 19 | 4 | 0.26 | <i>Beredning av lær. Produksjon av reiseeffekter, salmakerartikler og skotøy</i> |
| 20 | 30 | 1.93 | <i>Produksjon av trelast og varer av tre, kork, strå og flettematerialer, unntatt møbler</i> |
| 21 | 26 | 1.67 | <i>Produksjon av papirmasse, papir og papirvarer</i> |
| 22 | 57 | 3.66 | <i>Forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak</i> |
| 23 | 1 | 0.06 | <i>Produksjon av kull- og petroleumsprodukter og kjernebrensel</i> |
| 24 | 30 | 1.93 | <i>Produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter</i> |
| 25 | 13 | 0.83 | <i>Produksjon av gummi- og plastprodukter</i> |
| 26 | 13 | 0.83 | <i>Produksjon av andre ikke-metallholdige mineralprodukter</i> |
| 27 | 30 | 1.93 | <i>Produksjon av metaller</i> |
| 28 | 30 | 1.93 | <i>Produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr</i> |
| 29 | 39 | 2.50 | <i>Produksjon av maskiner og utstyr</i> |

Tabell 2.4.2 fortsetter

| | | | |
|----|-----|------|--|
| 30 | 3 | 0.19 | <i>Produksjon av kontor- og datamaskiner</i> |
| 31 | 20 | 1.28 | <i>Produksjon av andre elektriske maskiner og apparater</i> |
| 32 | 9 | 0.58 | <i>Produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr</i> |
| 33 | 8 | 0.51 | <i>Produksjon av medisinske-, presisjons-, optiske- instrumenter, klokker og ur</i> |
| 34 | 6 | 0.39 | <i>Produksjon av motorvogner, tilhengere og deler</i> |
| 35 | 62 | 3.98 | <i>Produksjon av andre transportmidler</i> |
| 36 | 25 | 1.61 | <i>Produksjon av møbler. Annen industriproduksjon</i> |
| 37 | 1 | 0.06 | <i>Gjenvinning</i> |
| 40 | 14 | 0.90 | <i>Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning</i> |
| 45 | 116 | 7.45 | <i>Bygge- og anleggsvirksomhet</i> |
| 50 | 55 | 3.53 | <i>Handel med, vedlikehold og reparasjon av motorvogner.</i> |
| | | | <i>Detaljhandel med drivstoff til motormotorvogner</i> |
| 51 | 152 | 9.76 | <i>Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner</i> |
| 52 | 151 | 9.70 | <i>Detaljhandel, unntatt med motorvogner.</i> |
| | | | <i>Reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk</i> |
| 55 | 111 | 7.13 | <i>Hotell- og restaurantvirksomhet</i> |
| 60 | 37 | 2.38 | <i>Landtransport og rørtransport</i> |
| 61 | 28 | 1.80 | <i>Sjøtransport</i> |
| 62 | 9 | 0.58 | <i>Luftransport</i> |
| 63 | 27 | 1.73 | <i>Tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet</i> |
| 64 | 2 | 0.13 | <i>Post og telekommunikasjoner</i> |
| 65 | 27 | 1.73 | <i>Finansiell tjenesteyting, unntatt forsikring og pensjonskasser</i> |
| | | | <i>Forsikring og pensjonskasser, unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning</i> |
| 66 | 6 | 0.39 | |
| 70 | 7 | 0.45 | <i>Omsetning og drift av fast eiendom</i> |
| 71 | 5 | 0.32 | <i>Utleie av maskiner og utstyr uten personell.</i> |
| | | | <i>Utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk</i> |
| 72 | 23 | 1.48 | <i>Databehandlingsvirksomhet</i> |
| 73 | 8 | 0.51 | <i>Forskning og utviklingsarbeid</i> |
| 74 | 125 | 8.03 | <i>Annen forretningsmessig tjenesteyting</i> |
| 80 | 7 | 0.45 | <i>Undervisning</i> |
| 85 | 42 | 2.70 | <i>Helse- og sosialtjenester</i> |

Tabell 2.4.2 fortsetter

| | | | |
|-------|-------|--------|--|
| 90 | 1 | 0.06 | <i>Avløps- og renovasjonsvirksomhet</i> |
| 91 | 11 | 0.71 | <i>Interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted</i> |
| 92 | 8 | 0.51 | <i>Fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport</i> |
| 93 | 6 | 0.39 | <i>Annen personlig tjenesteyting</i> |
| Total | 1,557 | 100.00 | |

Tabell 2.4.3

Bransjekategoriene lagt til grunn i analysene består av følgende nace1 grupper

| Bransjekategorier | Kategoribeskrivelse | nace1 grupper |
|--------------------------|--|---|
| NAERINGSMIDL | <i>Næringsmiddel kategorien inneholder de bedrifter som engasjerer seg i produksjon av næringsmidler (mat, drikke) og tobakksvarer. Detaljhandel.</i> | 15 16 |
| RAAVARE | <i>Råvare kategorien kjennetegnes ved aktiv utvinning eller forvaltning av råvare kilde. (Fiske, skogbruk, olje, gass, gruvedrift.)</i> | 20, 21, 23, 25, 27, 29, 1, 2, 5, 10,11,13,37 |
| HELSEOGUNDRV | <i>Helse kategorien kjennetegnes ved bedrifter som produserer bransjespesifikt utstyr og tilbyr tjenester tilknyttet helsesektor. Undervisningskategorien inneholder bedrifter som selger opplæring og materiell tilknyttet opplæring.</i> | 33 85 73 80 |
| FORBRUKSVAR | <i>Forbruksvarer er varer som ikke faller i næringsmiddel kategorien, og som typisk har en lengre levetid. Tekstiler, lærprodukter, kontor materiell, datamaskiner er eksempler.</i> | 17,18,19 24,26,29 30,31,32 |
| TRANSPORT | <i>Transport kategorien inneholder bedrifter som leverer transport tjenester eller produserer utstyr i tilknytning til denne.</i> | 34,35,60 61,62,63 |
| HANDEL | <i>Handelskategorien inneholder bedrifter som leverer tjenester på et annet plan enn forbruksvarer og næringsmidler, herunder hoteller, restaurant, fritidsaktiviteter, og grossistvirksomhet.</i> | 40,45,50 51,52,55 71,74,90 91,92,93 |
| GRAF, POST & TELE | <i>Bedrifter som opererer med forlagsvirksomhet, grafisk produksjon, reproduksjon av innspilte opptak, og</i> | 22 |

Tabell 2.4.3 fortsetter

| | | |
|--------|---|-------|
| | <i>post og telekommunikasjonsbedrifter.</i> | 64 |
| FINANS | <i>Finans kategorien er kjennetegnet ved bedrifter som leverer finansielle produkter eller tjenester.</i> | 65,66 |
| | | 70 |

Tabell 2.5.7

| <i>Gjennomsnitt av strukturelle fleksibilitetsmål - Ikke familie eide bedrifter</i> | | | | | | | | |
|---|---|---------------|---------|--------------|--------|-----|-----|--|
| Venstresidevariabler | Variabelforklaring | Observasjoner | Vekt | Gjennomsnitt | Std. | | | |
| | | | | | Avvik | Min | Max | |
| ORGENDRING | <i>Endring i organisasjon i løpet av de siste 2 år</i> | 848 | 4972,47 | 0,5957 | 0,4911 | 0 | 1 | |
| ORGENDR_VAR | <i>Endring i organisasjon for vareproduserende bedr.</i> | 448 | 2197,25 | 0,6244 | 0,4848 | 0 | 1 | |
| ORGENDR_TJEN | <i>Endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedr.</i> | 398 | 2751,99 | 0,5693 | 0,4958 | 0 | 1 | |
| NYPROD | <i>Nye produkter i løpet av de siste 2 år</i> | 450 | 2220,48 | 0,5542 | 0,4976 | 0 | 1 | |
| NYTEKN | <i>Ny produksjonsteknologi i løpet av de siste 2 år</i> | 450 | 2220,48 | 0,2295 | 0,4210 | 0 | 1 | |
| Øvrige endringsvariabler | | | | | | | | |
| INDEXEN | <i>Endring i minst 1 av de 3 målevariablene ovenfor</i> | 848 | 4972,47 | 0,6672 | 0,4715 | 0 | 1 | |
| INDEXsnitt | <i>Endring i alle av de 3 målevariablene ovenfor</i> | 848 | 4972,47 | 0,0646 | 0,2459 | 0 | 1 | |
| INDEXgjsnitt | <i>Endringsgjennomsnitt for alle bedrifter.</i> | 848 | 4972,47 | 0,6305 | 0,9592 | 0 | 3 | |
| INDEXnonfam | <i>Endringsgjennomsnitt for ikke familie bedrifter</i> | 848 | 4972,47 | 0,6305 | 0,9592 | 0 | 3 | |
| INDEXfamleder | <i>Endr.gjennomsnitt for fam.bedrifter med leder fra fam.</i> | 0 | - | - | - | - | - | |
| INDEXansleder | <i>Endr.gjennomsnitt for fam.bedrifter med eksternt ansatt leder.</i> | 0 | - | - | - | - | - | |

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tabell 2.5.8

| <i>Gjennomsnitt av strukturelle fleksibilitetsmål - Familie eide bedrifter</i> | | | | | | | | |
|--|---|---------------|---------|--------------|--------|-----|-----|--|
| Venstresidevariabler | Variabelforklaring | Observasjoner | Vekt | Gjennomsnitt | Std. | | | |
| | | | | | Avvik | Min | Max | |
| ORGENDRING | <i>Endring i organisasjon i løpet av de siste 2 år</i> | 709 | 6633,82 | 0,4450 | 0,4973 | 0 | 1 | |
| ORGENDR_VAR | <i>Endring i organisasjon for vareproduserende bedr.</i> | 365 | 3006,78 | 0,4792 | 0,5003 | 0 | 1 | |
| ORGENDR_TJEN | <i>Endring i organisasjonen for tjenesteproduserende bedr.</i> | 341 | 3581,71 | 0,4178 | 0,4939 | 0 | 1 | |
| NYPROD | <i>Nye produkter i løpet av de siste 2 år</i> | 368 | 3052,11 | 0,4907 | 0,5006 | 0 | 1 | |
| NYTEKN | <i>Ny produksjonsteknologi i løpet av de siste 2 år</i> | 368 | 3052,11 | 0,2100 | 0,4079 | 0 | 1 | |
| Øvrige endringsvariabler | | | | | | | | |
| INDEXEN | <i>Endring i minst 1 av de 3 målevariablene ovenfor</i> | 709 | 6633,82 | 0,5558 | 0,4972 | 0 | 1 | |
| INDEXsnitt | <i>Endring i alle av de 3 målevariablene ovenfor</i> | 709 | 6633,82 | 0,0471 | 0,2119 | 0 | 1 | |
| INDEXgjsnitt | <i>Endringsgjennomsnitt for alle bedrifter.</i> | 709 | 6633,82 | 0,5419 | 0,8756 | 0 | 3 | |
| INDEXnonfam | <i>Endringsgjennomsnitt for ikke familie bedrifter</i> | 0 | - | - | - | - | - | |
| INDEXfamleder | <i>Endr.gjennomsnitt for fam.bedrifter med leder fra fam.</i> | 470 | 4742,98 | 0,5220 | 0,8607 | 0 | 3 | |
| INDEXansleder | <i>Endr.gjennomsnitt for fam.bedrifter med eksternt ansatt leder.</i> | 239 | 1890,84 | 0,5916 | 0,9120 | 0 | 3 | |

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tabell 2.5.9

Gjennomsnitt av tilstandsvariabler - Ikke familie eide bedrifter

| Høyresidevariablene | Variabelforklaring | Observasjoner | Vekt | Gjennomsnitt | Std. | | |
|---------------------|---|---------------|---------|--------------|----------|-----|-------|
| | | | | | Avvik | Min | Max |
| ANSLEDER | Eksternt ansatt leder | 848 | 4972,47 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| FAMLEDER | Leder fra familiebedriften | 848 | 4972,47 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VARER | Bedriften produserer varer | 848 | 4972,47 | 0,2752 | 0,4469 | 0 | 1 |
| TJENESTER | Bedriften produserer tjenester | 848 | 4972,47 | 0,5534 | 0,4974 | 0 | 1 |
| VAROGTJEN | Bedriften produserer både varer og tjenester | 848 | 4972,47 | 0,1714 | 0,3771 | 0 | 1 |
| NASJONAL | Bedriften har hovedsakelig et nasjonalt marked | 848 | 4972,47 | 0,8486 | 0,3586 | 0 | 1 |
| INTERNASJONAL | Bedriften har hovedsakelig et internasjonalt marked | 848 | 4972,47 | 0,1514 | 0,3586 | 0 | 1 |
| STORKONK | Bedriften opplever stor konkurranse | 848 | 4972,47 | 0,8271 | 0,3784 | 0 | 1 |
| LITENKONK | Bedriften opplever liten konkurranse | 848 | 4972,47 | 0,1729 | 0,3784 | 0 | 1 |
| MERKONK | Det er økende konkurranse i markedet | 839 | 4920,11 | 0,6714 | 0,4700 | 0 | 1 |
| UOGAKONK | Det er uendret eller avtakende konkurranse i markedet | 839 | 4920,11 | 0,3286 | 0,4700 | 0 | 1 |
| ANTANSATTE | Antall ansatte i bedriften | 848 | 4972,47 | 96,4965 | 514,4339 | 8 | 32000 |
| ln_ANSATTE | Naturlige logaritmen av antall ansatte | 848 | 4972,47 | 3,6379 | 1,0892 | 2,1 | 10,37 |
| FAGFOR | Bedriften har fagorganiserte ansatte | 845 | 4915,32 | 0,8012 | 0,3993 | 0 | 1 |
| IKKEFAGFOR | Bedriften har ikke fagorganiserte ansatte | 845 | 4915,32 | 0,1988 | 0,3993 | 0 | 1 |
| FAGFOR_GRAD | Graden av fagorganiserte i bedriften | 814 | 4748,51 | 0,5353 | 0,3783 | 0 | 1 |
| NAERINGSMIDL | Bransje: Produksjon av næringsmidler | 848 | 4972,47 | 0,0795 | 0,2707 | 0 | 1 |
| RAAVARE | Bransje: Råvareindustri | 848 | 4972,47 | 0,0722 | 0,2589 | 0 | 1 |
| HELSEOGUNDRV | Bransje: Produksjon av varer til helse og undervisning | 848 | 4972,47 | 0,1044 | 0,3060 | 0 | 1 |
| FORBRUKSVAR | Bransje: Produksjon av forbruksartikler | 848 | 4972,47 | 0,0647 | 0,2461 | 0 | 1 |
| TRANSPORT | Bransje: Transport | 848 | 4972,47 | 0,0750 | 0,2636 | 0 | 1 |
| HANDEL | Bransje: Handel og grossist | 848 | 4972,47 | 0,4662 | 0,4991 | 0 | 1 |
| GRAF, POST & TELE | Bransje: grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, | 848 | 4972,47 | 0,0466 | 0,2110 | 0 | 1 |
| FINANS | Bransje: Finanssektoren | 848 | 4972,47 | 0,0772 | 0,2671 | 0 | 1 |

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tabell 2.5.10

| <i>Gjennomsnitt av tilstandsvariabler - Familie eide bedrifter</i> | | | | | | | |
|--|---|---------------|---------|--------------|---------|-----|------|
| Høyresidevariablene | Variabelforklaring | Observasjoner | Vekt | Gjennomsnitt | Std. | | |
| | | | | | Avvik | Min | Max |
| ANSLEDER | <i>Eksternt ansatt leder</i> | 709 | 6633,82 | 0,2850 | 0,4517 | 0 | 1 |
| FAMLEDER | <i>Leder fra familiebedriften</i> | 709 | 6633,82 | 0,7150 | 0,4517 | 0 | 1 |
| VARER | <i>Bedriften produserer varer</i> | 709 | 6633,82 | 0,2550 | 0,4362 | 0 | 1 |
| TJENESTER | <i>Bedriften produserer tjenester</i> | 709 | 6633,82 | 0,5399 | 0,4988 | 0 | 1 |
| VAROGTJEN | <i>Bedriften produserer både varer og tjenester</i> | 709 | 6633,82 | 0,2051 | 0,4040 | 0 | 1 |
| NASJONAL | <i>Bedriften har hovedsakelig et nasjonalt marked</i> | 709 | 6633,82 | 0,9008 | 0,2992 | 0 | 1 |
| INTERNASJONAL | <i>Bedriften har hovedsakelig et internasjonalt marked</i> | 709 | 6633,82 | 0,0992 | 0,2992 | 0 | 1 |
| STORKONK | <i>Bedriften opplever stor konkurranse</i> | 709 | 6633,82 | 0,9128 | 0,2823 | 0 | 1 |
| LITENKONK | <i>Bedriften opplever liten konkurranse</i> | 709 | 6633,82 | 0,0872 | 0,2823 | 0 | 1 |
| MERKONK | <i>Det er økende konkurranse i markedet</i> | 706 | 6594,60 | 0,6957 | 0,4604 | 0 | 1 |
| UOGAKONK | <i>Det er uendret eller avtakende konkurranse i markedet</i> | 706 | 6594,60 | 0,3043 | 0,4604 | 0 | 1 |
| ANTANSATTE | <i>Antall ansatte i bedriften</i> | 709 | 6633,82 | 38,7596 | 69,5242 | 8 | 1400 |
| In_ANSATTE | <i>Naturlige logaritmen av antall ansatte</i> | 709 | 6633,82 | 3,2162 | 0,7771 | 2,1 | 7,24 |
| FAGFOR | <i>Bedriften har fagorganiserte ansatte</i> | 701 | 6533,96 | 0,6098 | 0,4881 | 0 | 1 |
| IKKEFAGFOR | <i>Bedriften har ikke fagorganiserte ansatte</i> | 701 | 6533,96 | 0,3902 | 0,4881 | 0 | 1 |
| FAGFOR_GRAD | <i>Graden av fagorganiserte i bedriften</i> | 687 | 6434,59 | 0,3342 | 0,3587 | 0 | 1 |
| NAERINGSMIDL | <i>Bransje: Produksjon av næringsmidler</i> | 709 | 6633,82 | 0,0384 | 0,1924 | 0 | 1 |
| RAAVARE | <i>Bransje: Råvareindustri</i> | 709 | 6633,82 | 0,0652 | 0,2471 | 0 | 1 |
| HELSEOGUNDRV | <i>Bransje: Produksjon av varer til helse og undervisning</i> | 709 | 6633,82 | 0,0174 | 0,1310 | 0 | 1 |
| FORBRUKSVAR | <i>Bransje: Produksjon av forbruksartikler</i> | 709 | 6633,82 | 0,0681 | 0,2521 | 0 | 1 |
| TRANSPORT | <i>Bransje: Transport</i> | 709 | 6633,82 | 0,0643 | 0,2454 | 0 | 1 |
| HANDEL | <i>Bransje: Handel og grossist</i> | 709 | 6633,82 | 0,6916 | 0,4621 | 0 | 1 |
| GRAF, POST & TELE | <i>Bransje: Grafisk produksjon, post & tele kommunikasjon</i> | 709 | 6633,82 | 0,0312 | 0,1741 | 0 | 1 |
| FINANS | <i>Bransje: Finanssektoren</i> | 709 | 6633,82 | 0,0231 | 0,1503 | 0 | 1 |

– Tallene i tabellen er vektet slik at de er representativ for bedrifter med mer enn 8 ansatte.

Tabell 4.2.1

Sannsynligheten for endring i organisasjonen. (ORGENDRING).
Parameterestimat og standardavvik.

| | Estimat | P> z | Standardavvik |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------|
| Familie eiet bedrift | -0,1067 ** | 0,004 | 0,0371 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0603 | 0,124 | 0,0396 |
| Nasjonalt marked | -0,0926 ** | 0,013 | 0,0357 |
| Vareproduserende | 0,0307 | 0,470 | 0,0423 |
| Tjenesteproduserende | -0,0074 | 0,836 | 0,0355 |
| Stor konkurranse i markedet | -0,0312 | 0,458 | 0,0415 |
| Økende konkurranse i markedet | 0,0619 ** | 0,040 | 0,0305 |
| In_Ansatte | 0,1004 ** | 0,000 | 0,0123 |
| Næringsmiddel industri | -0,2572 ** | 0,000 | 0,0718 |
| Råvare industri | -0,1733 ** | 0,012 | 0,0702 |
| Helse og Undervisning | -0,1421 * | 0,092 | 0,0862 |
| Produksjon av forbruksvarer | -0,2055 ** | 0,004 | 0,0727 |
| Transport | -0,1706 ** | 0,010 | 0,0676 |
| Handel | -0,1711 ** | 0,002 | 0,0541 |
| Finans | 0,0625 | 0,389 | 0,0698 |
| Fagforeningsgrad 0 < -29 % | -0,0674 | 0,133 | 0,0456 |
| Fagforeningsgrad 30 - 49 % | 0,0011 | 0,984 | 0,0518 |
| Fagforeningsgrad 50 - 69 % | 0,0157 | 0,723 | 0,0440 |
| Fagforeningsgrad 70 - 99 % | -0,0103 | 0,789 | 0,0385 |
| Fagforeningsgrad 100 % | 0,0098 | 0,863 | 0,0568 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, eksternt ansatt leder, internasjonalt marked, vare og tjeneste produserende bedrifter, liten konkurranse i markedet, uendret eller avtatt konkurranse, ikke fagorganiserte ansatte, bedrifter som driver med grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, bedrifter uten fagorganiserte, og bedrifter med 1 til 50 ansatte.

*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå. Estimatet angir den diskret endringen fra 0 til 1 i dummyvariabelen.*

P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.

Antall observasjoner, N=1545

Tabell 4.2.2

Sannsynligheten for endring i organisasjonen i vareproduserende og vare-/tjenesteprod. bedrifter. (ORGENDR_VAR) Parameterestimat og standardavvik

| | Estimat | P> z | Standardavvik |
|-------------------------------|------------|-------|---------------|
| Familie eiet bedrift | -0,0652 | 0,194 | 0,0502 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0911 * | 0,091 | 0,0549 |
| Nasjonalt marked | -0,1054 ** | 0,014 | 0,0415 |
| Stor konkurranse i markedet | -0,0184 | 0,759 | 0,0591 |
| Økende konkurranse i markedet | 0,0637 | 0,111 | 0,0406 |
| In_Ansatte | 0,1026 ** | 0,000 | 0,0172 |
| Næringsmiddel industri | -0,2057 ** | 0,009 | 0,0817 |
| Råvare industri | -0,1381 * | 0,071 | 0,0788 |
| Helse og Undervisning | -0,2481 * | 0,053 | 0,1305 |
| Produksjon av forbruksvarer | -0,1675 ** | 0,034 | 0,0818 |
| Transport | -0,1396 | 0,143 | 0,0990 |
| Handel | -0,1253 * | 0,063 | 0,0686 |
| Finans | -0,0852 | 0,721 | 0,2481 |
| Fagforeningsgrad 0 < -29 % | 0,0018 | 0,979 | 0,0686 |
| Fagforeningsgrad 30 - 49 % | 0,0313 | 0,660 | 0,0699 |
| Fagforeningsgrad 50 - 69 % | 0,0396 | 0,523 | 0,0607 |
| Fagforeningsgrad 70 - 99 % | -0,0096 | 0,862 | 0,0552 |
| Fagforeningsgrad 100 % | 0,0947 | 0,196 | 0,0677 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, eksternt ansatt leder, internasjonalt marked, liten konkurranse i markedet, uendret eller avtatt konkurranse, ikke fagorganiserte ansatte, bedrifter som driver med grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, bedrifter uten fagorganiserte, og bedrifter med 1 til 50 ansatte.

*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.*

Estimatet angir den diskret endringen fra 0 til 1 i dummyvariabelen.

P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.

Antall observasjoner, N=808

Tabell 4.2.3

| <i>Sannsynligheten for endring i organisasjonen i tjenesteproduserende bedrifter. (ORGENDR_TJEN) Parameterestimat og standardavvik.</i> | | | |
|---|----------------|-----------------|----------------------|
| | Estimat | P> z | Standardavvik |
| Familie eiet bedrift | -0,1466 ** | 0,008 | 0,0551 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0240 | 0,677 | 0,0578 |
| Nasjonalt marked | -0,0774 | 0,276 | 0,0687 |
| Stor konkurranse i markedet | -0,0419 | 0,497 | 0,0609 |
| Økende konkurranse i markedet | 0,0593 | 0,199 | 0,0465 |
| In_Ansatte | 0,0985 ** | 0,000 | 0,0181 |
| Næringsmiddel industri | -0,2979 | 0,210 | 0,2171 |
| Råvare industri | -0,1897 | 0,313 | 0,1861 |
| Helse og Undervisning | -0,1706 | 0,175 | 0,1258 |
| Produksjon av forbruksvarer | -0,3083 | 0,188 | 0,2115 |
| Transport | -0,2435 ** | 0,016 | 0,0988 |
| Handel | -0,2536 ** | 0,005 | 0,0834 |
| Finans | 0,0336 | 0,709 | 0,0889 |
| Fagforeningsgrad 0 < -29 % | -0,1056 * | 0,073 | 0,0596 |
| Fagforeningsgrad 30 - 49 % | -0,0094 | 0,903 | 0,0769 |
| Fagforeningsgrad 50 - 69 % | -0,0040 | 0,951 | 0,0646 |
| Fagforeningsgrad 70 - 99 % | -0,0171 | 0,760 | 0,0558 |
| Fagforeningsgrad 100 % | -0,1075 | 0,231 | 0,0909 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, eksternt ansatt leder, internasjonalt marked, liten konkurranse i markedet, uendret eller avtatt konkurranse, ikke fagorganiserte ansatte, bedrifter som driver med grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, bedrifter uten fagorganiserte, og bedrifter med 1 til 50 ansatte.

*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.*

Estimatet angir den diskret endringen fra 0 til 1 i dummyvariabelen.

P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.

Antall observasjoner, N=732

Tabell 4.2.4

Sannsynligheten for endring i produksjonsteknologi de siste 2 år.(NYTEKN). Parameterestimat og standardavvik.

| | Estimat | P> z | Standardavvik |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------|
| Familie eiet bedrift | 0,0227 | 0,606 | 0,0440 |
| Leder fra eierfamilien | -0,0405 | 0,392 | 0,0464 |
| Nasjonalt marked | -0,0592 | 0,133 | 0,0402 |
| Vareproduserende | -0,0801 ** | 0,038 | 0,0395 |
| Stor konkurranse i markedet | 0,0470 | 0,378 | 0,0506 |
| Økende konkurranse i markedet | 0,0512 | 0,146 | 0,0341 |
| In_Ansatte | 0,0346 ** | 0,015 | 0,0143 |
| Næringsmiddel industri | -0,1388 ** | 0,011 | 0,0450 |
| Råvare industri | -0,1037 * | 0,058 | 0,0494 |
| Helse og Undervisning | -0,0532 | 0,580 | 0,0892 |
| Produksjon av forbruksvarer | -0,1372 ** | 0,011 | 0,0457 |
| Transport | -0,1185 * | 0,063 | 0,0526 |
| Handel | -0,1519 ** | 0,004 | 0,0480 |
| Finans | -0,0788 | 0,669 | 0,1618 |
| Fagforeningsgrad 0< -29 % | 0,0247 | 0,691 | 0,0635 |
| Fagforeningsgrad 30 - 49 % | -0,0453 | 0,458 | 0,0580 |
| Fagforeningsgrad 50 - 69 % | -0,0608 | 0,258 | 0,0506 |
| Fagforeningsgrad 70 - 99 % | -0,0904 * | 0,062 | 0,0474 |
| Fagforeningsgrad 100 % | -0,0688 | 0,283 | 0,0587 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, eksternt ansatt leder, internasjonalt marked, vare og tjeneste produserende bedrifter, liten konkurranse i markedet, uendret eller avtatt konkurranse, ikke fagorganiserte ansatte, bedrifter som driver med grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, bedrifter uten fagorganiserte, og bedrifter med 1 til 50 ansatte.

*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.*

Estimatet angir den diskret endringen fra 0 til 1 i dummyvariabelen.

P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.

Antall observasjoner, N=813

Tabell 4.2.5

Sannsynligheten for at bedriften har nye eller reviderte produkter de siste 2 år. (NYPROD). Parameterestimat og standardavvik.

| | Estimat | P> z | Standardavvik |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------|
| Familie eiet bedrift | -0,0569 | 0,275 | 0,0522 |
| Leder fra eierfamilien | 0,0975 * | 0,081 | 0,0546 |
| Nasjonalt marked | 0,0617 | 0,184 | 0,0467 |
| Vareproduserende | 0,0337 | 0,448 | 0,0446 |
| Stor konkurranse i markedet | 0,0516 | 0,414 | 0,0640 |
| Økende konkurranse i markedet | 0,0423 | 0,306 | 0,0416 |
| In_Ansatte | 0,1051 ** | 0,000 | 0,0177 |
| Næringsmiddel industri | 0,0588 | 0,434 | 0,0735 |
| Råvare industri | -0,1021 | 0,167 | 0,0748 |
| Helse og Undervisning | 0,0522 | 0,678 | 0,1226 |
| Produksjon av forbruksvarer | 0,1337 * | 0,068 | 0,0687 |
| Transport | -0,0848 | 0,355 | 0,0930 |
| Handel | -0,1696 ** | 0,014 | 0,0694 |
| Finans | 0,1512 | 0,516 | 0,2351 |
| Fagforeningsgrad 0 < -29 % | -0,1859 ** | 0,013 | 0,0752 |
| Fagforeningsgrad 30 - 49 % | -0,0414 | 0,591 | 0,0779 |
| Fagforeningsgrad 50 - 69 % | -0,0439 | 0,515 | 0,0682 |
| Fagforeningsgrad 70 - 99 % | -0,1397 ** | 0,016 | 0,0580 |
| Fagforeningsgrad 100 % | -0,0854 | 0,295 | 0,0827 |

Referansekategori: Ikke familie eide selskap, eksternt ansatt leder, internasjonalt marked, vare og tjeneste produserende bedrifter, liten konkurranse i markedet, uendret eller avtatt konkurranse, ikke fagorganiserte ansatte, bedrifter som driver med grafisk produksjon, og post & telekommunikasjon, bedrifter uten fagorganiserte, og bedrifter med 1 til 50 ansatte.

*Estimater merket med * er signifikant på 10 prosentsnivå; ** angir signifikans på 5 prosentsnivå.*

Estimatet angir den diskret endringen fra 0 til 1 i dummyvariabelen.

P>|z| er test for om underliggende estimat er lik 0.

Antall observasjoner, N=813