

Kjennskap til korrupsjon i norsk næringsliv

Et studie om korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon

Ane Marte Hoel Glestad & Trine Myren Stenstvedt



Masteroppgave i pedagogikk

UNIVERSITETET I OSLO

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Pedagogisk forskningsinstitutt

Mars 2007

Forord

Arbeidet med å skrive masteroppgave har vært en læringsprosess av de sjeldne. Vi ser frem til snart å kunne lene oss tilbake og reflektere over den prosessen det har vært å skrive denne oppgaven. Spesielt vil vi takke LÆRINGSlaben for at vi har fått mulighet til å ta del i dette prosjektet og for at vi har blitt inkludert i deres arbeidsfellesskap. Vi ønsker å takke våre veiledere Erling Lars Dale og Yngve Lindvig for nyttige og konstruktive tilbakemeldinger. Videre vil vi takke Inger S. Tafjord for gode innspill.

Trine ønsker spesielt å takke sin familie. Takk til mamma og pappa som gjennom studiet som ellers i livet alltid ubetinget er støttende og stiller opp. Uten dere ville jeg aldri vært hvor jeg er i dag. Sist men ikke minst vil jeg takke min kjære Ane Marte for et godt samarbeid. Din evne til å holde hodet kaldt og tenke fremover når det koker hos meg har vært en enorm støtte gjennom denne prosessen. Jeg er glad for at vår tid som kollegaer enda ikke er over!

Ane Marte ønsker å takke familie og venner for støtte og oppmuntring, Java på St. Hanshaugen for byens beste kaffe, mine omtensomme samboere i Wilhelmsgate for at de hver kveld har spurt hvordan det går med skrivningen og ikke minst min gode venn Trine for å ha vært en tålmodig og reflektert sparringspartner.

Forskningsparken, mars 2007

Trine Myren Stenstvedt og Ane Marte Hoel Glestad

SAMMENDRAG AV HOVEDOPPGAVEN I PEDAGOGIKK

TITTEL:

KJENNSKAP TIL KORRUPSJON I NORSK
NÆRINGSLIV.

Et studie om korrupsjon, ledelse, selvforståelse og
motivasjon

AV:

Ane Marte HOEL GLESTAD &

Trine MYREN STENSTVEDT

EKSAMEN:

Masterstudie i pedagogikk,
studieretning didaktikk og organisasjonslæring

SEMESTER:

Vår 2007

STIKKORD:

Korrupsjon

Ledelse

Selvforståelse

Motivasjon

Makt

Problemområde

Tema for denne oppgaven er lederes kjennskap til korrupsjon. Vi har ønsket å undersøke hvordan ledelse, selvforståelse og motivasjon henger sammen med kjennskap til korrupsjon. I dette studiet undersøker vi hvorvidt det er korrelasjon mellom variabelen kjennskap til korrupsjon og variablene ledelse, selvforståelse og motivasjon. I tillegg til dette undersøker vi hvorvidt det er sammenheng mellom respondentenes bakgrunnsvariabler og kjennskap til korrupsjon. Funnene blir diskutert fortløpende, før vi avrunder med en diskusjon om makt og posisjoner i feltet. Problemstilling og forskningshypotese lyder som følgende:

I hvilken grad kan kjennskap til korrupsjon ses i sammenheng med ledelse, selvforståelse og motivasjon?

Er det sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon, slik variablene er operasjonalisert?

Metode

Problemstillingen diskuteres først ut fra det teoretiske grunnlaget i studiet. Vi drøfter underveis sentrale dimensjoner rundt kjennskap til korrupsjon. Våre data er hentet fra seks ulike bransjer: olje, bank og forsikring, verft og mekanisk, offentlig sektor, bygg og anlegg, samt fisk og fiskeindustri. Videre benytter vi oss av ulike former for statistisk analyse for å belyse våre data. Målet er å se på sammenhengen mellom korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon. De mest sentrale kvantitative analysene vi har benyttet oss av er Pearsons r og t-test av avhengige utvalg, samt ulike firefeltstabeller.

Kilder

Teorigrunnlaget for korrupsjon er hentet fra noe ulike kilder grunnet at feltet er stort og uoversiktlig. Vi benytter oss blant annet av Fleischer (2006), Elster (1989), Tanzi (1998) og Søreide (2006a, 2006b, 2006c). Teoriene om ledelse er hentet fra Argyris og Schön (1996), Sørhaug (1996), Selznick (1957) og Skjervheim (1976). Når vi skal drøfte motivasjonens

betydning for kjennskap til korrupsjon benytter vi oss i stor grad av motivasjonsteoriene til Deci og Ryan (1985). Nygård (1993) er vår hovedkilde når vi skal belyse selvforståelsesbegrepet. Sammen skaper de ulike teoriene et teoretisk fundament for å analysere kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon og i bransjen. Det empiriske grunnlaget er hentet fra en større kvantitativ undersøkelse gjort i samarbeid med LÆRINGSlaben. Undersøkelsen ble utført av oss to masterstudenter og MMI høsten 2006. Materialet i undersøkelsen består av 550 respondenter, som alle var ledere på ulike nivåer i norsk næringsliv. Vi har selv vært med på alle deler av undersøkelsen, inkludert spørsmålsutvikling, selve undersøkelsen og analysen i etterkant. Når det gjelder det avsluttende maktbegrepet, støtter vi oss i hovedsak til Bourdieu (1972, 1996, 1997) sin forståelse av makt, i tillegg til Engelstads (1999) perspektiver på Bourdieus begreper omkring makt.

Resultater

Temaet for oppgaven er leders kjennskap til korrupsjon i norsk næringsliv. Formålet har vært å undersøke hvorvidt det eksisterer en sammenheng mellom ledelse, selvforståelse, motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Dette er både et teoretisk og et empirisk studie. Problemstillingen vår lyder som følgende: *I hvilken grad kan kjennskap til korrupsjon ses i sammenheng med ledelse, selvforståelse og motivasjon?* Vi startet med å redegjøre for våre fire teoribegrep korrupsjon, ledelse, selvforståelse og indre - og ytre motivasjon. Vi hadde en eksplorerende tilnærming til korrupsjonsbegrepet. Med utgangspunkt i NORADs definisjon definerer vi korrupsjon som ”Enhver transaksjon, eller fravær av transaksjon, mellom offentlige og private aktører der goder ulovlig omgjøres til private fordeler”. Vi argumenterer for at unnløstelse skal bli en del av korrupsjonsbegrepet, i tillegg til bestikkelser, underslag, økonomisk kriminalitet, utpressing, favorisering og nepotisme. Å la være, overse eller unnløst – altså et fravær av transaksjon, kan også være en form for korrupsjon. Vi har benyttet oss av Argyris og Schöns (1996) begrepssett for å sette ord på hvordan ledere som benytter seg av organisasjonslæring kan ha større muligheter til å få kjennskap til korrupsjon i sin organisasjon. Er det slik at en korrupt leder i mindre grad vil være villig til å tillate organisatoriske undersøkelser i sin organisasjon? Korrupsjon er et taust fenomen og kan ha grobunn der det ikke er åpne og gode kommunikasjonskanaler. Vi stilte

spørsmål ved om ledere som benytter seg av både enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring har større mulighet til å få kjennskap til korrupsjon. Når det gjelder selvforståelse spurte vi oss om mennesker med manglende kontroll kan føre til lavere bevissthet om korrupsjon som handling. På den andre siden, kan det være slik at opplevd kontroll kan medføre opprettholdelse og medvirkning til korrupsjon? Selvforståelse har mye til felles med motivasjonsteori – hva er det som driver et menneske til å gjøre visse handlinger eller til å gå i visse retninger? Mens selvforståelse omhandler hvordan vi konstruerer vår virkelighet, omhandler motivasjon hva som driver våre handlinger. Motivasjonsteoriene vi fremhever vektlegger ikke hvorvidt en motivasjon er etisk forsvarlig eller ei. Vi stilte oss spørrende til om indre motiverte, i forhold til ytre motiverte, har større eller mindre grad av kjennskap til korrupsjon.

Vi har i dette studiet valgt å benytte oss av Cronbachs alpha for å vurdere reliabiliteten ved teoribegrepene våre. Videre benytter vi oss av faktoranalyse for å faktorisere spørsmålene for så å sammenstille de til faktorer. Gjennom Pearsons r og signifikanstesting ønsket vi å avdekke hvorvidt det eksisterte en sammenheng mellom ledelse, selvforståelse, motivasjon og kjennskap til korrupsjon, samt hvor sterk den eventuelle sammenhengen var. Korrelasjonsanalysen ved hjelp av Pearsons r viste verdier som varierte fra $r=-0,013$ til $r=0,276$, noe som viser en liten eller nesten ingen verdi (Hinkle m. fl. 2003:109). I signifikanstesting fokuserte vi på hvorvidt det var noen sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og bakgrunnsvariablene bransje, stilling, kjønn og utdanning. Vi kunne med bakgrunn i signifikanstesting konkludere med at det var sammenheng mellom bakgrunnsvariablene i undersøkelsen og kjennskap til korrupsjon. På bakgrunn av at dette funnet valgte vi å tilføre vår analyse begreper om makt. Vi ser i denne oppgaven på bakgrunnsvariablene som mulige indikatorer på makt. Ved hjelp av sosiologen Pierre Bourdieus teori plasserte vi kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv. Vi konstruerte firefeltstabellene ved å dele faktoren ”kjennskap til korrupsjon” i to, basert på resultatene i undersøkelsen. Faktoren ble delt ut ifra i hvilken grad respondentene kjente til korrupsjon. Vi utførte samme operasjon på de teoretisk operasjonaliserte begrepene ”ledelse, selvforståelse, ytre – og indre motivasjon” (forkortet LSM). Firefeltstabellene viste hvordan respondentene prosentvis fordelte seg på den vertikale akse kjennetegnet av høy eller liten grad av LSM. Den horisontale akse viste oss hvordan respondentene fordelte seg i forhold

til høy eller liten grad av kjennskap til korrupsjon. Med bakgrunn i bakgrunnsvariablene kjønn, utdanning, stilling og bransje, undersøkte vi her hvordan respondentene fordelte seg i de ulike firefeltstabellene. Vi avsluttet med å belyse to av spørsmålene i undersøkelsen som er knyttet til temaet ”grunner til å ikke si ifra om hva som oppleves som galt” og hvordan svarene prosentvis fordeler seg i firefeltstabeller. Gjennom analyse av firefeltstabellene registrerte vi at respondentene fordelte seg ulikt i forhold til grad av kjennskap til korrupsjon og grad av LSM, avhengig av hvilken bakgrunnsvariabel vi testet det opp mot. Dette er noe vi anser som et viktig funn i dette studiet. Selv om vi i dette studiet ikke har testet hvorvidt det er signifikant forskjell mellom de ulike prosentskårene i firefeltstabellene, mener vi at vi har belegg for å si at det er en sammenheng mellom våre teoretiske begreper ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon, når det ses i et maktperspektiv.

Innhold

INNHold	11
LISTE OVER FIGURER OG TABELLER.....	15
1. TEMA OG BAKGRUNN	19
1.1 VALG AV PROBLEMOMRÅDE OG PROBLEMSTILLING	19
1.2 VALG AV METODE.....	22
1.3 OPPGAVENS STRUKTUR.....	23
2. TEORETISK UTGANGSPUNKT.....	25
2.1 KORRUPSJON.....	25
2.1.1 <i>Begrepet korrupsjon</i>	26
2.1.2 <i>Ulike typer korrupsjon</i>	31
2.1.3 <i>Oppsummering av delkapittelet korrupsjon</i>	35
2.2 LEDELSE	36
2.2.1 <i>Ledelse versus administrasjon</i>	37
2.2.2 <i>Begrepet ledelse</i>	37
2.2.3 <i>Ledelsen og organisasjonslæring</i>	41
2.2.4 <i>Organisasjonskunnskap</i>	44
2.2.5 <i>Ledelsen og organisasjonens handlingsteori</i>	45
2.2.6 <i>Ledelsen og ulike typer læring</i>	46
2.2.7 <i>Oppsummering av delkapittelet ledelse</i>	50
2.3 SELVFORSTÅELSE.....	52
2.3.1 <i>Begrepet selvforståelse</i>	53
2.3.2 <i>Kontroll over handling versus kontroll over handlingsresultat</i>	56

2.3.3	<i>Internal og eksternal kontrollorientering</i>	57
2.3.4	<i>Oppsummering av delkapittelet selvforståelse</i>	58
2.4	MOTIVASJON	60
2.4.1	<i>Begrepet motivasjon</i>	61
2.4.2	<i>Indre motivasjon versus ytre motivasjon</i>	62
2.4.3	<i>Ytre regulert motivasjon</i>	64
2.4.4	<i>Selvbestemmelsesteorien</i>	68
2.4.5	<i>Oppsummering av delkapittelet motivasjon</i>	73
2.5	OPPSUMMERING AV KAPITTEL 2	74
3.	UTVIKLING AV SPØRSMÅL OG INDEKSER	77
3.1	METODISKE BETRAKTNINGER.....	78
3.1.1	<i>Validitet</i>	78
3.1.2	<i>Utvalg</i>	81
3.1.3	<i>Datainnsamling</i>	82
3.2	ANALYSE AV RELIABILITET AV BEGREPENE LEDELSE, SELVFORSTÅELSE OG MOTIVASJON	86
3.3	FAKTORISERING AV BEGREPENE LEDELSE, SELVFORSTÅELSE OG MOTIVASJON	91
3.4	ANALYSE AV RELIABILITET AV DET TEORETISKE BEGREPET KORRUPSJON	96
3.5	ANALYSE AV SPØRSMÅLENE INNAD I KORRUPSJONSBEGREPET	99
3.6	ANALYSE AV MODELLEN VED BRUK AV FAKTORANALYSE.....	102
3.7	OPPSUMMERING KAPITTEL 3	103
4.	TEST AV SAMMENHENGER I MODELLEN OG BRUK AV MODELLEN FOR Å ANALYSERE SAMMENHENGEN MELLOM DE TEORETISKE BEGREPENE	105
4.1	KORRELASJONSANALYSE	105
4.2	MODELLEN SETT OPP MOT BAKGRUNNSVARIABLENE OG BRANSJE	108

4.3	OPPSUMMERING AV KAPITTEL 5.....	118
5.	KORRUPSJON I ET MAKTPERSPEKTIV.....	121
5.1	MAKT.....	122
5.2	FIREFELTSTABELL.....	125
5.3	OPPSUMMERING AV KAPITTEL 6.....	144
6.	AVSLUTNING.....	147
	KILDELISTE.....	153
	VEDLEGG.....	157

Liste over figurer og tabeller

Figur 1:	Modell over de teoretiske begrepene	21
Figur 2:	Sammenheng. Korrupsjon og ledelse	36
Figur 3:	Sammenheng. Korrupsjon og selvforståelse	52
Figur 4:	Sammenheng. Korrupsjon og motivasjon	60
Figur 5:	Internaliseringsprosessen fra ikke-regulert atferd til selvbestemt atferd	66
Figur 6:	Modell over de teoretiske begrepene	74
Figur 7:	Modell over de teoretiske begrepene	77
Figur 8:	Begrepsvaliditet	80
Figur 9:	Alpha-analyse. Ledelse	88
Figur 10:	Faktoranalyse. De teoretiske begrepene	93
Figur 11:	Alpha-analyse. Korrupsjon	98
Figur 12:	Faktoranalyse. Kjennskap til korrupsjon i bransjen/egen organisasjon	101
Figur 13:	Faktoranalyse. Tofaktorløsning	102
Figur 14:	Histogram. Bransje og kjennskap til korrupsjon	111
Figur 15:	Histogram. Stilling og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	115

Figur 16 :	Histogram. Utdanning og kjennskap til korrupsjon i bransjen	117
Figur 17:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon	128
Figur 18:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til kjønn	129
Figur 19:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til utdanning	132
Figur 20:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til stilling	135
Figur 21:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til bransje	139
Figur 22:	Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til grunner til ikke å si fra	143
Figur 23:	Oppsummering av firefeltstabellene	146
Figur 24:	Sammenheng mellom de teoretiske begrepene og makt	146
Figur 25:	Sammenhengen mellom de teoretiske begrepene	147
Figur 26:	Sammenhengen mellom de teoretiske begrepene og makt	151
Tabell 1:	Bestiktelser i verden	29
Tabell 2:	Korrelasjonsmatrise. Alle teorivariablene	107

Tabell 3:	Signifikanstesting. Offentlig og bygg/anlegg	112
Tabell 4:	Frekvenser. Offentlig og bygg/anlegg	112

1. Tema og bakgrunn

Vi vil i dette kapitlet gjøre rede for problemområde for så å presentere problemstillingen i oppgaven. Videre tar vi for oss våre metodevalg før vi til slutt introduserer oppgavens struktur.

1.1 Valg av problemområde og problemstilling

”Bærum kommune setter i gang intern gransking, og politiet vil begjære varetekt for fire menn som er siktet for grov organisert korrupsjon og bestikkelser”¹. ”Ifølge Statoil-sjef Helge Lund innrømmer Statoil også at bestikkelser ble betalt for å åpne for at Statoil kunne få tilgang til andre områder i Iran og for å få tilgang til konfidensiell informasjon”². Vi kjenner igjen overskrifter og ingresser som dette fra media. Det har de siste årene floreret av skandaler i Norge, så vel som i resten av verden. I den siste utgivelsen av *The Financial Times* i 1995 ble samme år erklært som korrupsjonens år (Tanzi 1998:560). Oppmerksomheten rettet mot fenomenet har økt de siste tiårene. Det er bred enighet om at korrupsjon er et av de alvorligste problemene i verden i dag (Tanzi 1998, Joly 2006 og Transparency International). Politikere, statsoverhoder og ulike selskaper har satt etiske problemstillinger, og da spesielt etikk relatert til korrupsjon, på dagsordenen. Det er blitt lansert flere internasjonale og nasjonale handlingsplaner mot korrupsjon, men undersøkelser viser at til tross for disse tiltakene, har vi ingen grunn til å tro at korrupsjon som fenomen er på tilbakegang (Transparency International Global Corruption Barometer 2006).

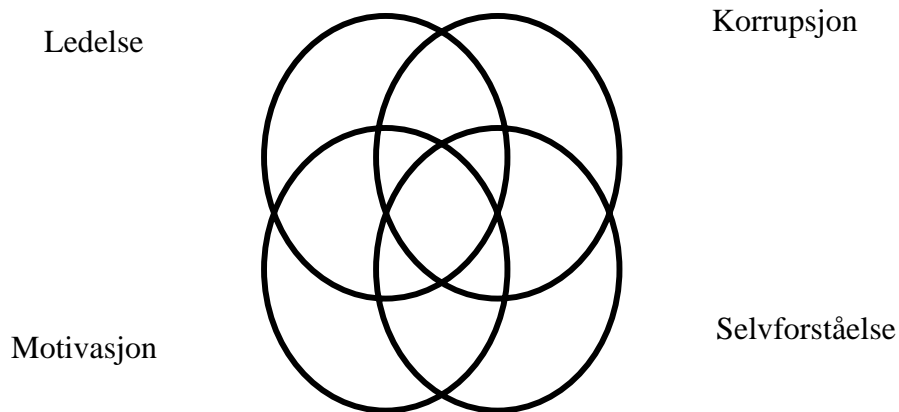
¹ <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1569268.ece> (13.12.2006)

² <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article952733.ece> (13.12.2006)

Vår interesse for korrupsjon som tema har gradvis utviklet seg gjennom vår fasinasjon for hvordan tause fenomen virker inn på mennesker. Inger S. Tafjord sin bok ”Linedansen – på liv og død” (2006) har især vært en viktig kilde til vår inspirasjon. Gjennom korte fortellinger fra virkeligheten, har boken gitt oss innsikt i hvordan korrupsjon som taust fenomen et reelt problem i norske organisasjoner.

Gjennom arbeidserfaring og pedagogikkstudiet har vi fått innsikt i hvordan fenomener som organisasjonens ledelse, hvordan den enkelte arbeidstaker oppfatter seg selv i forhold til andre samt den enkeltes motivasjon kan ha stor innvirkning på både holdninger og atferd i en organisasjon. Disse tre pedagogiske fenomenene betrakter vi som svært viktige for enhver organisasjon. Hvorfor? Vårt svar er at disse fenomenene er sentrale faktorer i enhver situasjon hvor samhandling mellom mennesker finner sted. På bakgrunn av dette fant vi det ønskelig i dette studiet å undersøke hvorvidt korrupsjon kan ha en sammenheng med ledelse, selvforståelse og motivasjon. Vår problemstilling lyder derfor slik: *Er det sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og de teoretiske begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon?*

Vi ønsker altså å undersøke hvorvidt begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon har en sammenheng med kjennskap til korrupsjon. Vi tar først for oss begrepene teoretisk, for så å empirisk undersøke sammenhengen mellom de. Videre tar vi også for oss bakgrunnsvariablene stilling, utdanning og kjønn og ser på disse i forhold til kjennskap til korrupsjon. Modellen nedenfor hvordan vi i dette studiet ser for oss relasjonen mellom våre teoretiske begreper og kjennskap til korrupsjon. Som modellen viser ved overlapping av de fire sirklene, forventer vi en sammenheng mellom begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon.



Figur 1. Modell over de teoretiske begrepene.

Vil vi benytte oss av følgende hypoteser:

H_0 : Det er sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og ledelse, selvforståelse og grad av ytre eller indre motivasjon, slik variablene er operasjonalisert

H_A : Det er ikke sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og ledelse, selvforståelse og grad av ytre eller indre motivasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_0 : Det er sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og bakgrunnsvariablene stilling, utdanning og kjønn, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ikke sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og bakgrunnsvariablene stilling, utdanning og kjønn, slik variablene er operasjonalisert.

1.2 Valg av metode

Vi har valgt en kvantitativ tilnærming for å besvare vår problemstilling og forskningshypotese. Alvesson og Sköldberg (1994:10) påpeker at det pågår en diskusjon om fordeler og ulemper ved både kvalitative og kvantitative metode. Kvalitativ og kvantitativ metodetradisjoner har opp igjennom historien vært kritiske mot hverandres tilnærming til datainnsamling og analyse. I dag er toleransen og forståelsen for de ulike tilnærminger større. Det er i større grad erkjent at de begge har sine sterke og svake sider og at metodene i stor grad kan utfylle hverandre (Kleven 2002:22). Et felles trekk ved både kvalitative og kvalitative data og analyseteknikker er at begge stiller krav til fortolkning. Bourdieu poengterer dette: ”Rent statistiske beregninger av variasjoner i hvor sterk en sammenheng mellom en gitt indikator og en eller annen virksomhet er, fritar en ikke fra å måtte foreta en virkelig sosiologisk beregning av virkningene som uttrykkes i den statistiske sammenheng” (Bourdieu 1995, her referert fra Dale m.fl. 2005:230). Innenfor pedagogikkfeltet har en kvantitativ tilnærming til forskning blitt mye kritisert. For det første er dette på grunn av sin tilknytning til eksperimenter og dermed problemet med å generalisere til naturlige situasjoner. For det andre grunnet problemet med å finne indikatorer på teoretiske begreper som egentlig ikke er målbare (Lund 2002:142). Innenfor visse undersøkelser vil det være hensiktsmessig med en kvalitativ innfallsvinkel, mens det i vår undersøkelse var hensiktsmessig å bruke en kvantitativ innfallsvinkel, da vi hadde et ønske om å innhente store mengder data på en meget effektiv og systematisk måte (Hellevik 2002:111). En interessant refleksjon i så måte er om vi i dette studiet hadde utvidet vår oppgave til også å gjelde kvalitative data og dermed benytte oss av metodetriangulering (Alvesson og Sköldberg 1994:11). Vi kunne for eksempel supplert med intervjuer av ledere i norsk næringsliv. Hvis intervjuobjektene også hadde hatt mulighet til å lese igjennom intervjuene og godkjenne de, ville det ha styrket undersøkelsens validitet.

Datainnsamlingen er gjort i samarbeid med LÆRINGSSlaben, og er en del av et større forskningsprosjekt rettet mot forebygging av korrupsjon i norsk næringsliv. 550 ledere i seks

ulike bransjer har deltatt i undersøkelsen, som er gjennomført ved hjelp av telefonintervjuer. Vi har selv foretatt 100 intervjuer, mens MMI har gjennomført de resterende 450 intervjuene. I de intervjuene vi selv foretok hadde vi i noen grad mulighet til å kunne gå mer i dybden der det var ønskelig. Gjennom disse samtalene fikk vi større forståelse for enkelttilfeller, noe som har medført, slik vi ser det, en bedre forståelse av hvorfor korrupsjon forekommer og hvorfor mange ledere ikke tør si ifra om kritikkverdige forhold. Dette er samtaler vi ikke på en forskningsetisk måte kan benytte som kvalitative intervju.

1.3 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er skrevet av oss to masterstudenter. Vi har hatt ansvar for noen av delene hver for oss, men har også jobbet sammen om alle delene i oppgaven. Ane Marte har hatt ansvar for sammendrag og teorikapitlene om korrupsjon og ledelse. Trine har hatt ansvar for teorikapitlene selvforståelse og ytre - og indre motivasjon, samt det avsluttende maktkapittelet. Vi har jobbet sammen om empirikapittelet og avslutningskapittelet.

I kapittel 2 redegjør vi for våre teoretiske begreper korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon. Vi finner det naturlig å starte med en presentasjon av begrepet korrupsjon, da dette er fundamentet for oppgaven. Videre drøfter vi ledelse, selvforståelse og motivasjon i nevnte rekkefølge. Begrepene vil her bli belyst i forhold til kjennskap til korrupsjon. I kapittel 3 vil vi utvikle spørsmål og indekser for videre å kunne analysere datamaterialet. Vi vil også i dette kapittelet foreta noen metodiske betraktninger rettet mot oppgavens validitet, utvalg og datainnsamling. Videre reliabilitetstester vi ved hjelp av Cronbachs alpha og faktorerer så spørsmålene våre. I kapittel 4 tester vi sammenhengen mellom de teoretiske begrepene i modellen vår. Dette gjøres ved hjelp av signifikanstesting og korrelasjonsanalyse. På bakgrunn av de empiriske undersøkelsene oppdaget vi en mulig sammenheng mellom bakgrunnsvariablene i undersøkelsen og kjennskap til korrupsjon. Dette medførte at vi fant det nødvendig å tilføre studiet enda et teoretisk begrep, nemlig begrepet makt. I kapittel 5 vil vi derfor belyse makt i lys av sosiologen Pierre Bourdieu sitt maktbegrep. Vi vil her analysere hvordan respondenter prosentvis fordeler seg i ulike

firefeltstabeller, men kjennskap til korrupsjon på den ene akse og ”grad” av ledelse, selvforståelse og motivasjon på den andre akse. Bakgrunnsvariablene i undersøkelsen benyttes her som indikatorer på makt, og derfor som utgangspunkt for konstruksjon og analyse av firefeltstabellene. Oppgaven avrundes med en avslutning i kapittel 6.

2. Teoretisk utgangspunkt

Hensikten med oppgaven har vært å belyse hvordan ledelse, selvforståelse og motivasjon kan ha betydning for kjennskap til korrupsjon. Vi har delt teorikapittelet inn i fire deler; korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon. Disse fire teoriområdene vil vi så bruke som utgangspunkt til å analysere det empiriske materialet. Det faller naturlig å starte å drøfte korrupsjonsbegrepet, da vi anser dette som fundamentet i vår problemstilling.

2.1 Korrupsjon

For å kunne undersøke lederes kjennskap til korrupsjon, trenger vi begreper på hva korrupsjon er. Vi vil derfor i dette kapittelet ta for oss ulike deler ved begrepet korrupsjon. I dette kapittelet har vi en eksplorerende tilnærming til begrepet korrupsjon. En eksplorerende tilnærming brukes ofte når feltet det skal undersøkes innenfor er uklart og det er vanskelig å formulere en klar problemstilling. Målet med en eksplorerende tilnærming er å skaffe et godt begrepsskjema (Hellevik 2002:88). Grunner til at korrupsjon er et mangesidig felt kan være at begrepet har svært ulike betydninger for ulike mennesker (Søreide 2006c:4). Videre består litteraturen om korrupsjon i stor grad av deskriptive analyser og mangler etter vår mening metodologien og teorien med tanke på for eksempel generalisering. Litteraturen er i stor grad sentrert rundt nord/sør-konflikten (Søreide 2004:10). Disse faktorene gjør feltet uklart og tilgjengelig litteratur på norske forhold er en mangelvare.

Vi drøfter korrupsjon med henvisninger til blant annet jussprofessor Carl August Fleischer (2006), Transparency International Global Corruption Barometer 2006, Jon Elster (1989),

den amerikanske økonomen Vito Tanzi (1998), korrupsjonsforskeren Tina Søreides arbeider (2004, 2006a, 2006b, 2006c) og NORAD³ sine begreper om korrupsjon.

2.1.1 Begrepet korrupsjon

Etikken er en gren av filosofien som analyserer hva som er rett og hva som er galt. Videre setter etikken normer og prinsipper for hva som er riktig handling. Hvis noen påstår at å bestikke bygg - og plansjefen i kommunen for å få en raskere gjennomgang av en byggesak er uetisk, vil det si at man gir uttrykk for etiske holdninger og at man slutter seg til den etiske normen om at bestikkelser er uetisk. Ulike samfunn og kulturer har ulike etiske normer. Slik er det også med bedrifter og organisasjoner. Handlinger som er godtatt i en organisasjon ville, ikke nødvendigvis bli godtatt i en annen. Korrupsjon er en sentral etisk problemstilling for de fleste bedrifter.

Korrupsjon kan sees på som en form for maktmisbruk (Fleischer 2006:9-10). Grensen mellom hva som er utnyttning av stilling og omstridt bruk av en maktposisjon er ofte uklar. Hvor går grensen mellom den lovlige og den ulovlige handling? De siste 10 årene har det skjedd en økt teoretisering og blitt gjort flere undersøkelser om korrupsjon, noe som igjen har ført til stor grad av frisetting av korrupsjon som begrep. Tanzi (1998:560) hevder at to av hovedgrunnene til den økte interessen og teoretiseringen kan være globalisering og økt internasjonal handel mellom stater og organisasjoner. Vi er mer tilgjengelige enn før og reglene for handel nasjonalt og internasjonalt har utviklet seg. Korrupsjonsjeger Eva Joly tar opp markedet og globaliseringens påvirkning på grad av korrupsjon: "I historiens øyne kommer vår generasjon til å få ansvaret for å ha latt dødsbakterier for demokratiet få utvikle seg i kjølvannet av globaliseringen. Alminneliggjøringen av korrupsjonen er nemlig baksiden av et kremmersamfunn hvor penger snart er det eneste kriteriet for anseelse og det

³ http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=1731 (05.01.2007)

eneste borgerne streber etter” (Joly 2003:215). Korrupsjon fremstår på mange ulike måter og er i så måte et mangefasettert fenomen (Amundsen 1999:6, Fleischer 2006:24). Det er flere moralske, juridiske og politiske grunner til å bekjempe korrupsjon. Korrupsjon representerer en generell risiko for både omdømme og tilliten til bedriften. Videre undergraver det et lands eller en organisasjons utvikling når det er makthavernes eller beslutningstakernes private interesser som står i høysetet (Tanzi 1998:582-583).

Korrupsjon blir sett på som et taust fenomen (Søreide 2006a:2). Partene som deltar i korrupsjon vil ofte for enhver pris holde den korrumperte avtalen skjult og så hemmelig som mulig. Dette gjør at problemet er vanskelig å måle, estimere og oppdage. Det kan i så måte være vanskelig for både forskere og ansatte å identifisere korruperte normer og handlingsmønstre. Ansatte kan i tråd med dette være sosialisert inn i et miljø som gir rom for korruperte handlinger. Hva hvis det er lederen i organisasjonen som er med på å utføre den korruperte handlingen? Lederen er da en del av ukulturen i organisasjonen og kan også være årsaken til den. Hvis lederen ikke er en aktiv del av ukulturen i organisasjonen, vil vi argumentere for at han fortsatt kan ha et passivt engasjement. En leder kan, ved å la være å ta tak i et korrupert arbeidsmiljø, være med på å opprettholde det tause ved å unnlate å gjøre noe med nettopp det skjulte og det uuttalte. Utfordringen for lederen ligger i å bryte disse handlingsmønstrene. Slik vi ser det er det essensielt at lederen forstår spillet, her forstått som feltet med regler og normer organisasjonen er en del av, og aktivt kunne forholde seg etisk til de problemstillingene som måtte dukke opp.

Det er innviklet å finne en tilfredsstillende definisjon av begrepet korrupsjon (Tanzi 1998:564). Begrepet gjelder ikke utelukkende penger overlevert i brune konvolutter. Korrupsjon blir forstått som alt fra å ta imot flotte feriereiser, bestikkelser av offentlige ansatte eller å unnlate å si fra når man oppdager korrupsjon. Amundsen (1999:6) hevder at forståelsen av begrepet også er avhengig av aktøren som beskriver fenomenet. Oppfatningen kan være ulik om man er initiativtaker, etikksansvarlig i en bedrift eller den som nyter godt av den eventuelle korrupsjonen. En bedriftsleder som lar seg smøre med flotte turer til varme strøk kan selvsagt ha etiske retningslinjer som han skal følge. Han kan gjerne også være stolt av den etiske bevisstheten til bedriften, men om han som bedriftsleder velger å følge de

etiske retningslinjene er en annen sak. Encyclopædia Britannica definerer korrupsjon slik: "Improper and usually unlawful conduct intended to secure a benefit for oneself or another. Its forms include bribery, extortion, and the misuse of inside information. It exists where there is community indifference or a lack of enforcement policies"⁴. Vi vil ikke slutte oss til denne definisjonen, da vi mener at korrupsjon også foregår der tiltakene mot korrupsjon er strenge. Dog viser statistikken oss at mange land som sliter med korrupsjon mangler nettopp organiserte tiltak mot denne typen kriminalitet. Transparency International gjorde i 2006 en undersøkelse om betaling av bestikkelser i ulike land i verden. TNS Gallup utførte den norske delen av denne undersøkelsen. Vi legger til at denne undersøkelsen er gjort blant "vanlige folk" uavhengig av utdanning, alder og bosted. Norge kom i den fjerdedelen av tabellen der bestikkelser var minst vanlig. Søreide (2006b:20) kritiserer indeksen på grunn av målingsproblemet og mener den bør refereres til med forsiktighet, men at den kan gi et bilde og en indikasjon på korrupsjon.

⁴<http://www.britannica.com/eb/article-9361666> (03.01.2006)

Percentage of respondents that have paid a bribe in the last 12 months	More than 40%	Albania, Cameroon, Gabon, Morocco
	16-40%	Bolivia, Congo, Czech Republic, Dominican Republic, Greece, Indonesia, Kenya, Mexico, Moldova, Nigeria, Paraguay, Peru, Philippines, Romania, Senegal, Ukraine, Venezuela
	6 - 15%	Argentina, Bulgaria, Chile, Colombia, Croatia, Hong Kong, India, Kosovo, Luxembourg, Macedonia, Pakistan, Panama, Russia, Serbia, Thailand
	5% or less	Austria, Canada, Denmark, Fiji, Finland, France, Germany, Iceland, Israel, Japan, Malaysia, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Singapore, South Africa, South Korea, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Turkey, United Kingdom, USA

Tabell 1. Bestikkelser i verden (Transparency International Global Corruption Barometer 2006).

Verdensbanken definerer korrupsjon som: "The abuse of public power for personal benefit" (Tanzi 1998:564). "Public" er her forstått som "offentligheten" og gjelder da både offentlige og private aktører. NORAD (Norwegian Agency for Development Cooperation, under Utenriksdepartementet) definerer korrupsjon slik: "Korrupsjon er enhver transaksjon mellom offentlige og private aktører der offentlige goder ulovlig omgjøres til private fordeler"⁵. Vi mener at godene ikke trenger å være statlige midler og vi mener at "fravær av transaksjon" også bør inngå i korrupsjonsbegrepet. For det første så trenger ikke godene være offentlige eller statlige midler, slik det inngår i NORADs definisjon av korrupsjon. Private aktører

⁵ http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=3570 (07.01.2006)

som inngår avtaler om hemmelige vederlag ved avtaleinngåelse er også med på å undergrave god forretningskultur. Videre er det generelt sett ikke noe klart skille mellom det statlige og private markedet. For det andre kan fravær av transaksjoner eller handlinger også bli sett på som en form for korrupsjon. At en saksbehandler i kommunen unnlater å se på en byggesak eller lar en byggesak ligge uforholdsmessig lenge ser vi på som en korrumpert handling. Vi har valgt å støtte oss til NORADs definisjon, men vi inkorporerer ”fravær av transaksjon” og at godene likeså vel kan være private som offentlige: ”*Enhver transaksjon, eller fravær av transaksjon, mellom offentlige og private aktører der goder ulovlig omgjøres til private fordeler*”. Goder blir redegjort for i del 2.1.2.

Resultatene av korrupsjon er mangfoldige og ofte institusjonalisert i ulike økonomiske eller politiske systemer. Den private og internasjonale antikorrupsjonsorganisasjonen Transparency International fremhever korrupsjon som et av de største globale problemene i verden i dag: “Corruption is one of the greatest challenges of the contemporary world. It undermines good government, fundamentally distorts public policy, leads to the misallocation of resources, harms the private sector and private sector development and particularly hurts the poor”⁶. Økokrim⁷ (Den sentrale enhet for etterforskning og påtale av økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet) hevder at korrupsjon undergraver hederlig konkurranse, skaper forskjellsbehandling og undergraver demokratiet fordi denne type kriminalitet svekker etiske verdier. Et nylig eksempel på avsagt dom i forhold til korrupsjon, er der en tidligere prosjektleder i Det Norske Veritas ble dømt til ubetinget fengsel i 30 dager. Domfelte hadde ansvar for å innhente tilbud til et nytt IT-system for Veritas. Han hadde foreslått ovenfor en representant i et IT-selskap at han skulle motta ”kickbacks” (returprovisjon) på 10% på alt salg⁸. Hederlig konkurranse ble her satt på spill av en person som var i en tiltrodd stilling i DNV.

⁶ http://www.ti-bih.org/Content.aspx?ID=Mission_Statement (03.01.2007)

⁷ <http://www.okokrim.no/okonomisk/korrupsjon-ny.htm> (28.12.2006)

⁸ http://www.okokrim.no/okonomisk/Korrupsjon_DNV.htm (29.12.2006)

Professor i statsvitenskap ved Columbia University i New York, Jon Elster, påpeker at korrupsjon kan ha gunstige konsekvenser (Elster 1989:264-271). Gunstige konsekvenser kan være at gjennom smøring og bestikkelser kan diskriminerte minoriteter få adgang til politiske makthavere. En annen gunstig konsekvens kan være at bestikkelser kan øke effektiviteten på byråkratier der det pågår favorisering av venner og familie. Videre hevder han at skandaler som avdekker korrupsjon kan bidra til at samfunnets verdier styrkes. Elster understreker at de gode konsekvensene av korrupsjon dog er en sjeldenhet. Korrupsjon er kun nyttig når den forekommer i små mengder (moderat korrupsjon). Elster (1989:264-271) hevder at mye korrupsjon (massiv korrupsjon) ikke fører til noen samfunnsforbedringer. Derimot stiller Elster forslag om en gyllen middelvei der moderat korrupsjon forekommer. Elster moderer seg og påpeker at dette er en utopisk løsning, noe vi ser oss enig i. Korrupsjon har mange gråsoner og hvor går grensen mellom lite korrupsjon og moderat korrupsjon? De reelle valgmulighetene står mellom lite korrupsjon eller massiv korrupsjon, ifølge Elster (1989:264-271). NHO tar i sitt tidsskrift "Næringsliv og etikk" (nr.4 1993) opp samme tema, der vi oppfatter det som implisitt at de ønsker liten grad av korrupsjon.

2.1.2 Ulike typer korrupsjon

Vi vil i dette avsnittet definere ulike former for korrupsjon. Innledningsvis viser vi til straffelovens paragrafer om korrupsjon. Vi henviser videre til Norad⁹ sitt begrepssett om korrupsjon. De ulike typer av korrupsjon blir presentert fortløpende og diskutert. Avslutningsvis vil vi argumentere for at unnfallenhet blir en integrert del av korrupsjonsbegrepet. Dette gjør vi med særlig referanse til Fleischer (2006).

⁹ http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=3570 (07.01.2007)

Juridisk deles korrupsjon grovt inn i tre typer: Grov korrupsjon, mindre grov korrupsjon og påvirkningshandel¹⁰. Dette skillet er i tråd med straffelovens bestemmelser. Etter norsk lov er alle former for korrupsjon forbudt. Lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28 har tre paragrafer som er vesentlige i kampen mot korrupsjon. Disse paragrafene ble endret i 2003 på bakgrunn av at vi ratifiserte Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon. Paragrafene som gjelder korrupsjon er § 276 a om korrupsjon, § 276 b om grov korrupsjon og § 276 c om påvirkningshandel. Grovere tilfeller av korrupsjon kan etter norsk lov bli straffet med fengsel i inntil 10 år. Korrupsjon defineres når man krever, mottar eller aksepterer et tilbud som gir en utilbørlig fordel. For å bli dømt for grov korrupsjon legges det vekt på om handlingen er gjort av offentlig tjenestemann, om den har gitt betydelig økonomisk fordel eller det har blitt foretatt uriktige regnskapsdokumentasjon. Påvirkningshandel gjelder såkalt ”lobbyvirksomhet” gjennom at det kreves, tilbys eller betales vederlag eller belønning til en person med mål om å påvirke i en sak. Til tross for klare bestemmelser eksisterer det mange gråsoner (Søreide 2006c:39). Hvor går for eksempel grensen mellom gave, smøring og bestikkelse?

I vår definisjon av korrupsjon i kapittel 2.1.1, ble begrepet ”goder” brukt. Goder kan ses på som et utbytte eller det utkomme en får ved å utføre en korrupt handling. Godene i seg selv trenger ikke i utgangspunktet å være ulovlige, men blir det når omstendighetene rundt er ulovlige eller i ”gråsonen” mellom lovlig og ulovlig. NORAD skiller mellom seks ulike typer korrupsjon: Bestikkelser, underslag, økonomisk kriminalitet, utpressing, favorisering og nepotisme. Disse typene av korrupsjon er beskrevet av NORAD med tanke på nord/sør-konflikten, men vi finner det formålstjenlig å bruke denne listen som et utgangspunkt i vår oppgave. Vi ser det som hensiktsmessig å presentere alle, men legger særlig vekt på bestikkelser, favorisering, nepotisme og unnfallenhet da disse er i samsvar med spørsmålene i vår undersøkelse. Her vil vi tillegge at dette er ingen uttømmende liste, da ulike klassifiseringer eksisterer (Tanzi 1998:7).

¹⁰ http://www.nho.no/files/Standpunkt_korrupsjon_1.pdf (07.01.2007)

Bestikkelser innebærer at man betaler en offentlig tjenestemann, politiker eller privatperson en ikke-registrert betaling for å oppnå et gode. Godene kan være kontrakter, lån, garantier eller tjenester. Bestikkelsen kan være i form av penger eller andre type goder (gaver og reiser). Bestikkelser fordrer en relasjon mellom to parter der begge parter tjener på transaksjonen (Søreide 2006a:1). Smøring er en form for bestikkelse der det blir gitt en gave eller mindre pengesum for å oppnå et gode.

Underslag vil si at en offentlig og betrodd tjenestemann forsyner seg av offentlige ressurser for egen vinnings skyld. Vi tolker NORADS definisjon dit hen at dette gjelder ansatte i offentlig sektor. Vi finner det hensiktsmessig at dette også gjelder mellom aktører i private sektor.

Økonomisk kriminalitet vil si at politikere eller statlige tjenestemenn misbruker sin makt ved å skaffe seg særlige fordeler gjennom økonomisk kriminalitet.

Utpressing er en form for korrupsjon der maktforholdet mellom to eller flere parter er skjevt. Den ene parten er sterkere enn de andre og utnytter denne situasjonen til egen vinning. Utpressing innebærer ofte bruk av vold.

Favorisering innebærer en forfordeling av statlige ressurser. NORAD¹¹ fremhever at vennetjenester (kameraderi), fordeler for egen familie, religion, etniske gruppe eller politiske støttespillere kan være en del av favoriseringsbegrepet. Favorisering, mener vi, kan også gjelde mellom private aktører.

¹¹ http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=3570 (07.01.2007)

Nepotisme (Lat. nepos – nevø) er en form for favorisering av familie når det kommer til stillinger, forfremmelser og forretningsfordeler (kontrakter o.l.). Nepotisme trenger ikke å være kriminell atferd, men den er likevel sentral i visse typer korrupsjon. NORAD¹² fremhever at nepotisme ofte fører til at de involverte dekker hverandre og i så måte undergraver forsøkene på å kontrollere annen økonomisk kriminalitet.

Unnfallenhet vil si å unngå eller overse noe som er kritikkverdig, for eksempel ulykker eller svikt i rutiner, altså et fravær av transaksjon. Vi argumenterer for at det noe ukjente begrepet *unnfallenhet* også burde inngå i korrupsjonsbegrepet. Slik vi ser det dreier *unnfallenhet* seg om viljen til å innse at man står ovenfor et etisk problem og at vurderingsevnen kan affiseres av utsiktene til fortjeneste. Jussprofessor Carl August Fleischer har nylig gitt ut boken ”Korrupsjonskultur, kameraderi og tillitssvikt i Norge” (2006) og poengterer nettopp dette. Hans hovedpoeng er at korrupsjonen gjennomsyrer det norske samfunn, men ofte på en så sofistisert og stillferdig måte slik at man ikke forstår at korrupsjon skjer. Fleischer (2006:34) hevder at store deler av korrupsjonen i Norge skjer gjennom dultede, ikke-uttalte ei heller nedskrevne avtaler. Videre viser Fleischer gjennom eksempler at det er en form for korrupsjon å unnlate å ta opp kritikkverdige omstendighet med ledelsen, bare fordi en selv har mer å tjene på å la være å si noe (2006:34). Vi vil intuitivt tro at ledelsen i en organisasjon har mye å si i denne sammenhengen, for eksempel om det er skapt rom og muligheter til å ta opp vanskelige tema eller kritikkverdige forhold. Ledere har mulighet for å involvere intern revisjon og legge til rette for at det arbeides med etiske problemstillinger internt i bedriften. Mulighetene for et system der man har intern varsling er også et alternativ.

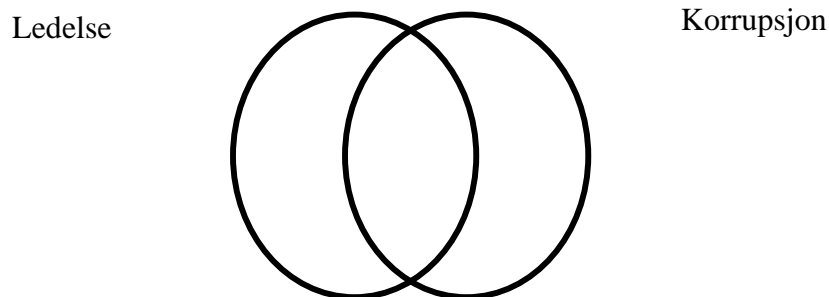
¹² http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=533 (100106)

2.1.3 Oppsummering av delkapittelet korrupsjon

I dette kapitlet har vi tatt for oss korrupsjonsbegrepet. Vi har vi definert korrupsjon som: ”Enhver transaksjon, eller fravær av transaksjon, mellom offentlige og private aktører der goder ulovlig omgjøres til private fordeler”. Videre har vi gått inn på ulike komponenter ved korrupsjonsbegrepet, med særskilt vekt på bestikkelser, favorisering/nepotisme og unnfallenhet. Forskjellen på vår definisjon av korrupsjon og tidligere definisjoner, er vår inkludering av begrepet unnfallenhet. Unnfallenhet blir av oss sett på som et kritikkverdig handlingsmønster – eller rettere sagt – et fravær av handling eller transaksjon. Ledere som unnlater å se korrupsjon som et problem eller overser korrupsjon i sin egen organisasjon er i sin unnlatenhet også korrupte. Videre i oppgaven tar vi utgangspunkt i at korrupsjon ofte er en taus og skjult handling. Vi resonnerer oss frem til at lederen har en sentral rolle i bekjempelsen og bevisstheten om korrupsjon. For at en leder skal kunne bryte en kultur preget av korrupsjon, fordrer det at lederen har et begrepssett på både korrupsjon og sin egen ledelse. I neste kapittel presenteres et slikt begrepssett på ledelse.

2.2 Ledelse

Vi kommer i dette kapitlet til drøfte mulige teoretiske koblinger mellom ledelse og kjennskap til korrupsjon. Vi vil i kapittel 4. empiriske undersøke dette, men bakgrunn i dette kapitlet og kapittel 3. Som modellen viser, forventer vi en sammenheng mellom begrepene. Er det slik at en leder med begreper på sin egen ledelse har større eller mindre grad av kjennskap til korrupsjon?



Figur 2. Sammenheng. Korrupsjon og ledelse.

Teori vi bygger på i dette kapitlet er i stor grad hentet fra Sørhaug (1996), Selznick (1957), Skjervheim (1976) og Fuglestad og Lillejord (2003). Vi trekker frem skillet mellom ledelse og administrator med henvisninger til blant annet Sørhaug (1996). Skjervheim (1976) gir oss begreper på den ideologiske bakgrunnen til hva slags ledelse vi argumenterer for. Videre presenterer vi Argyris' og Schöns (1996) teori om organisasjonslæring som utgangspunkt for ledelse. Vi tar for oss begrepene organisasjonsundersøkelse og organisasjonskunnskap for så å gå inn på begrepene bruksteori og uttrykt teori. Deretter drøfter vi ledelsesteorien i et organisasjonslæringsperspektiv (Argyris og Schön 1996 og Argyris 1983) med henvisninger til Schein (1985), for deretter i tur og orden presentere de ulike formene for læring som kan ha noe å si for kjenneskap til korrupsjon: enkelkretslæring, dobbelkretslæring og deutrolæring.

2.2.1 Ledelse versus administrasjon

For å kunne definere ledelsesbegrepet finner vi det fruktbart å skille det fra administrasjon. Administrasjon skiller seg fra ledelse på den måten at man kan være leder uten å være administrator og administrator uten å være leder (Bolman and Deal 1995:356). Bolman and Deal (1995:356) fremhever at både ledelse og administrasjon er viktige oppgaver i en organisasjon, men at det er to helt ulike oppgaver. Sørhaug (1996:25-27) fremhever det samme poenget. Så lenge en bedrift eller organisasjon følger sine regler, så trenger den ingen ledelse og kan derfor nøye seg med en administrasjon. Sørhaug poengterer videre at i det momentet noe uventet eller uregulert oppstår, vokser behovet for en ledelse. Ved at ledelsen tør å sette grenser, kan i forlengelsen av dette gi bedriften eller organisasjonen en retning. Wadel derimot, (Wadel 1997, her referert fra Fuglestad og Lillejord 1997:39) hevder at administrasjon er den delen av lederrollen som sikrer at organisasjonen fungerer optimalt. En organisasjon må ha innarbeidet gitte regelverk og fastlagte prosedyrer noe som gir virksomheten en retning. Vi vil i denne oppgaven se bort fra lederen som administrator og fokusere på lederrollen i lys av Sørhaugs (1996:25-27) teori om at det trengs en ledelse som kan være med på å gi organisasjonen retning.

2.2.2 Begrepet ledelse

Ledelse som fenomen er et tema som går igjen i historien – politiske overhoder, militære skikkelser og monarker har opp igjennom tidene blitt grundig portrettert (Selznick 1957:16). Tidligere ble det de ”mystiske” egenskapene ved lederen vektlagt, mens det i dag legges større vekt på å studere lederen i samspill med sine omgivelser (Argyris og Schön 1996:75, Sørhaug 1996:46). I dagens samfunn er behovet for å kartlegge hva som er god og effektiv ledelse ikke blitt mindre. Lederen som motivator i organisasjonen er i vinden som aldri før (Berg 2002:22, Berg 2002:107).

Lederen har i forhold til det øvrige personalet en helt spesiell stilling og funksjon, men slik vi ser det er det vanskelig å komme til en felles enighet om begrepet. Sørhaug (1996:24) presiserer at ledelse kan sees på som et abstrakt grensebegrep. Ledelse er abstrakt fordi det er et begrep det er problematisk å komme til en felles begrepsforståelse om (Bolman og Deal 1995:253). Videre påpeker han at: "Et grensebegrep er ikke nødvendigvis vagt, men det er essensielt ambivalent" (Sørhaug 1996:24). Forstått på denne måten kan ledelse bli oppfattet på flere måter i ulike organisasjoner og en leder kan i så måte ha ulike funksjoner. Ambivalensen ligger også i at ledelse krever både makt og tillit på samme tid. Lederen står i en posisjon der balansen mellom makt og tillit er særs viktig. I forhold til ledelse fungerer fenomenene makt og tillit som to sider av samme sak. Sørhaug (1996:26) påpeker at man kan ikke som leder kun basere seg på makt alene, men at det krever at lederen har en troverdig mulighet til maktutøvelse. Poenget er at en leder er å forholde seg til maktbruken på å en hensiktsmessig måte. Å utvikle tillit krever ifølge Sørhaug at det eksisterer en ledelse som har "...makt til å sanksjonere illojalitet og vold, men som ikke bruker makt slik at interne og eksterne tillitsforhold blir umulige" (Sørhaug 1996:26). En ledelse har muligheter til å bruke makten sin på en god måte, slik at det skapes gode og åpne arbeidsforhold. Vi spør oss om ledere som misbruker sin makt skaper forhold der kommunikasjonsmulighetene er få og oppleves som vanskelig å si ifra om kritikkverdige forhold.

Inger S. Tafjord eksemplifiserer dette i boken "Linedansen – på liv og død" (2006). Boken tar for seg tause fenomener og maktmisbruk i bedrifter og samfunnet generelt. Hun ser på de tause fenomenene som hindringer for et bærekraftig liv som enkeltmenneske eller som bærekraftig bedrift. Historien "Juksemakeri" handler om en mann som tidlig lærte seg å jukse og misbruke makt, men som i voksen alder har begynt å forstå de tause fenomenene han har båret med seg siden barndommen:

"Kanskje handler svært mye om makt og hvordan en bruker makten. Den som har makten, har også ofte definisjonsmakten som bestemmer hva som er rett og galt. Så lett det er for den som har makt å misbruke tillit for å oppnå egne fordeler. Det kan for eksempel være for å tilegne seg spesielle privilegier, det kan være for å få økonomisk gevinst, vinne berømmelse eller oppnå seksuelle tjenester, sier mannen".

Mannen fortsetter å forklare: ”For at juksemeriet skal overleve over tid, er det avhengig av lojalitet. Ingen må avsløres. Fordi mye står på spill, må de som vet forbli tause, sier mannen og kan ikke unngå å bryte sammen” (Tafjord 2006:162-163).

I dette eksempelet snakker personen om hvem som har definisjonsmakten og makten til å formulere grensene for hva som er rett og gal handling. Ledelsen er både med på å kontrollere utsiden og innsiden av en organisasjon, som en grenseregulerende instans for hva som er rett og galt (Sørhaug 1996:24). Sørhaug (1996:25) presiserer at ledelsen i en organisasjon stiller som garantist for regler og organisasjonens retning. Sørhaug tenker da spesielt på makten og myndigheten til å bestemme over unntaket eller det ikke-regulerte. Ledelsen har ifølge Sørhaug (1996:25) nettopp denne type makt. Ledelsen har mulighet til å opprettholde korrupsjon og juksemeri ved å ikke skape muligheter til å si fra (også kalt varsling eller ”whistleblowing”) og være med på å opprettholde mønstre det er vanskelig for en ansatt å bryte ut av. Gjennom organisasjonens valg, oppgaver og handlinger skapes grensebetingelser ikke bare for organisasjonen i seg selv, men også for de ansatte i organisasjonen. Slik vi ser det har ledelsen en reell mulighet til å velge eller ikke velge en etisk fremgangsmåte og store muligheter til å påvirke de etiske grensene til sine ansatte.

Selznick (1957:40-41) hevder at en organisasjon preges av bestemte verdier, oppfatninger, arbeidsmåter og meninger, til sammen kalt organisasjonskulturen. Organisasjonskultur blir til ved at deler av organisasjonsfeltet institusjonaliseres og tillegges verdi utover de tekniske eller instrumentelle formål de opprinnelig skulle tjene (Selznick 1957:17). Vi opplever Selznick, i dette tilfellet, som noe uklar i forhold til hva han legger i begrepet ”verdi”. På den annen side er han meget klar på hva som karakteriserer en bedrift med svake verdier; nemlig ved at verdiene i seg selv er spinkle eller usikre (Selznick 1957:92). Selznick (1957) påpeker at verdiene må gjennomføres og institusjonaliseres i organisasjonen på alle nivåer og være med på å påvirke de ansattes perspektiver og holdninger. ”I denne forstand blir lederen en forkjemper for institusjonaliseringen ved å styre en prosess som ellers ville foregått mer tilfeldig og lettere hadde vært underlagt omstendighetenes og historiens spill” (Selznick 1957:32). Lederen blir en ekspert på å fremme og bevare verdier i organisasjonen. Med tanke på korrupsjon, kan lederen få en viktig rolle i å utforme og fremme verdisystemet i organisasjonen.

Vi argumenterer for ledelse med en ideologisk forakring i skillet mellom episteme og doxa. I Platons kjente dialog "Menon" diskuterer filosofen Sokrates og den unge aristokraten Menon om dyder er medfødte eller om de kan læres. Her tas skillet mellom episteme (rett innsikt) og doxa (bare mening) opp. Skjervheim (1976:238) benytter seg av dette skillet og differensierer her mellom *å overtale* og *å overbevise*. Det første fører bare til mening uten innsikt (doxa), og det andre søker å fremelske innsikt (episteme). Når noen blir *overtalt* vil det si at det blir lagt press på en person med intensjon om å påvirke deres holdninger, oppfatninger og verdier. Skjervheim hevder at å overtale andre forutsetter et subjekt/objekt-forhold der målet er at objektet skal manipuleres i en viss retning (Skjervheim 1976:238). På den andre siden, å *overbevise* andre, forutsetter et subjekt/subjekt-forhold eller enklere kalt et jeg/du-forhold. Overbevisning er noe som skjer i dialoger der det bedre argument veier tungt.

Å overbevise andre krever, slik vi ser det, en form for kritisk refleksjon der påstander og oppfatninger tydeliggjøres og kan bli utsatt for kritikk. Utgangspunktet kan være en leder og en ansatt med et ulikt utgangspunkt, men med en visshet om at man kan bli overbevist om noe nytt og uventet. Vi ser på å overbevise noen som en prosess som kan ta tid, da vi opplever at den krever tillit og trygghet i situasjonen. Videre vil vi argumentere for at en slik tilnærming til ledelse krever at lederne ikke innehar en skjult agenda eller skjulte hensikter, slik det vil være med en leder som for eksempel gjerne vil skjule sin egen korrupsjon. Ledere som har en tilnærming til sine ansatte preget av overtalelse kan, slik vi ser det, komme til å undergrave tillitsforholdet mellom seg selv og sine ansatte. Å unnlate å kommunisere om hva slags etikk en organisasjon skal stå for, eller presse sine egne personlige meninger på sine ansatte er eksempler på overtalelse i praksis. Vi mener, jf. kapittel 2.1.2, at å unnlate eller å overse kritikkverdige problemstillinger er også en form for korrupsjon. På den annen side kan en tilnærming som kun preges av dialogbaserte handlinger føre til at forholdet mellom leder og ansatt blir uklart. Vi ser det som nødvendig at ledere kan veksle mellom å overtale og å overbevise og møte sine ansatte med et ønske om å få til gode handlinger uten en skjult agenda. I kapittel 2.2.5 problematiserer vi videre forholdet mellom overtalelse og overbevisning.

2.2.3 Ledelsen og organisasjonslæring

Er det slik at visse typer ledelse kan ha innvirkning på om det forekommer korrupsjon i en organisasjon eller ei? Organisasjonsteoretikerne Chris Argyris og Donald Schön har de siste 25 årene forsket på bevisste og ubevisste tankestrukturer i organisasjonslivet. De fremmer en ledelsesteori som er praktisk orientert, og vektlegger at praktikerer selv, som kollektiv representant for organisasjonen, kan være med på å utvikle organisasjonene til å bli lærende (Argyris og Schön 1996:3-4). Vi vil ta vare på de teoretiske tankestrukturene til Argyris og Schön i deres presentasjoner om organisasjonslæring. I større grad enn Argyris og Schön vil vi argumentere for at lederen er i en situasjon der han eller hun har høy grad av innflytelse på verdigrunnlaget i organisasjonen. Dette gjelder enten det eksisterer korrupsjon eller ei. Vi mener at lederen også i større grad kan velge eller ikke velge å gjøre organisatoriske undersøkelser. Videre vil vi påpeke at det finnes mange måter å se på ledelse på i forhold til kjennskap til korrupsjon, og at dette kun er en innfallsvinkel.

Argyris og Schön (1996:7) hevder at organisasjonslæring kan forekomme når enkeltpersoner innenfor en organisasjon erfarer en situasjon som oppleves som problematisk eller feilaktig. Tvilen som oppstår i en organisasjon utvikler seg grunnet en overraskelse over den problemfylte situasjonen, noe Argyris og Schön kaller ”mismatch” mellom forventet resultat av en handling og det faktiske resultatet (Argyris og Schön 1996:7). I en slik situasjon blir det viktig å kunne undersøke hvorfor handlingen ikke førte til det resultatet organisasjonen var ute etter. Personene undersøker situasjonen på vegne av organisasjonen, og har som mål å løse eller korrigere feilen og først da blir undersøkelsen organisatorisk¹³. Slik vi ser det blir det vesentlig i hvilken grad lederen har evne og vilje til å lære av sine feil og vilje til å gå inn i organisasjonsstrukturene. På den måten kan lederens refleksjon og innflytelsesevne påvirke organisasjonen. ”Inquiry becomes organizational when individuals inquire on behalf of the organization, within a community of inquiry governed, formally or informally, by the roles and rules of the organization” (Argyris og Schön 1996:33). Argyris og Schön er her

¹³ Vår oversettelse. Argyris og Schön kaller dette ”organizational inquiry”.

inspirert av verkene til den amerikanske utdanningsfilosofen John Dewey (1859-1952). Han var opptatt av at situasjoner preget av tvil hindret handling. For å gjenopprette handling og flyt i situasjonen krever det at individet undersøker. Dale (2005:33) påpeker at selve kjernen i Deweys tenkning er undersøkelsesprosessen. Praktikerer er her selv aktør som aktivt går inn for å forandre en situasjon preget av tvil. Selve resultatet av forandringen består av nye og bedre måter å tenke på i forhold til den aktuelle situasjonen. Hva hvis det ikke er skapt rom for å undersøke eller at ledelsen ikke vil at det skal undersøkes? En ledelse med noe å skjule vil kanskje ikke tillate undersøkelser i frykt for å avdekke det skjulte, det som for en hver pris ikke må bli avslørt. I et tenkt tilfelle kan det ha blitt gjort undersøkelser i en organisasjon, men at resultatene ikke får manifestert seg i bedriftens verdier og tankesett på grunn av ledelsens unnlatenhet til å ville gjøre endringer i sitt handlingssett. Å ikke være villig til å korrigere sitt handlingssett eller sin mismatch, mener vi, kan skape en grobunn for korrupte handlinger. Kort oppsummert vil organisasjonslæring si at man beveger seg fra en situasjon preget av tvil for så å frigjøre seg fra den problematiske situasjonen gjennom en form for organisatorisk undersøkelse som gjerne ender i nye tankesett og handlingsmåter.

Vi oppfatter to uklarheter i denne teorien. For det første gjelder det hvem som skal gjøre organisasjonsundersøkelsene. Er det grupper, den vanlige arbeideren, mellomleder eller lederen som skal utføre organisasjonsundersøkelsen med tanke på å oppklare feil? På dette punktet opplever vi Argyris og Schön som noe uklare. Slik vi forstår Argyris og Schön kan hvilket som helst medlem organisasjonsundersøke, men det fordrer at vedkommende handler på vegne av organisasjonen. Argyris og Schön (1996:185) henviser til Schein (1985) når de forklarer en leders rolle innenfor organisasjonslæringen. Hovedoppgaven til en leder i en organisasjon er å skape og opprettholde "a perpetual learning system", som oversatt til norsk blir "et evig lærende system" (Schein 1985, her referert fra Argyris og Schön 1996:185). Den lærende lederen oppfordrer sine ansatte til å forandre og utvikle sine tankestrukturer gjennom å motivere og legge til rette for forandringer. Schein viser til at en leder må først gjøre sine egne antagelser til "lærende antagelser" før lederen så kan projisere disse på organisasjonen (Schein 1985, her referert fra Argyris og Schön 1996:185). Å inneha lærende antagelser vil si å løpende vurdere organisasjonens ståsted, dens dysfunksjonaliteter og oppfordre til å forandre på nettopp disse. Dette fordrer, slik vi ser det, at lederen har et begrepssett om korrupsjon og løpende vurderer organisasjonens handlingsteori – både

bruksteori og uttrykt teori, jf. kapittel 2.2.5. Målet er å gjøre læringen og undersøkelsen til en del av kulturen og på den måten skape et grunnlag som ikke innebærer korruperte handlinger. Bak dette målet ligger en tro på at en kultur kan forandres og bli styrt inn i riktig retning. Vi argumenterer for at lederen har muligheter til å motivere og legge til rette for åpenhet og rom for organisatoriske undersøkelser. Dette krever at det må være takhøyde for å si det man egentlig mener og muligheter til kommunikasjon rundt sensitive tema arbeidskollegaer imellom. Faren ligger i om lederne er de som opprettholder et korrupert system og som ikke vil skape lærende systemer. Schein beskriver hvordan organisasjoner kan inneholde dysfunksjonelle strategier: "Specifically he recognizes that the culture of a mature organizations may contain dysfunctional, taken-for-granted assumptions, products of past successes that "operates as silent filters on what is perceived and thought about"" (Schein 1985, her referert fra Argyris og Schön 1996:186). Schön støtter dette synet:

"Can a chief executive serve as a catalyst for such a process in his own company? The president has several advantages in such a role. His subordinates usually accord him a legitimate role in setting organizational norms and influencing the culture of the company. The prominence of the president's role means that his behavior serves as an important behavior-model – a source of information to others about how people are supposed to behave in the organization" (Argyris 1983:186).

Argyris (1983:186) problematiserer videre i teksten at det tar tid før lederen har internalisert ideen med organisasjonslæring. Lederen som ville endre en organisasjonskultur, ble ofte møtt med mistillit og skepsis (Argyris 1983:186). Hvis en leder som oppdager korrupsjon i en bedrift har som intensjon å snu denne trenden, mener vi, og i tråd med Argyris, at det ikke er uventet at han blir møtt med mistro hvis de ansatte ikke er interessert i å forandre på sin handlingsteori (se kapittel 2.2.5).

For det andre stiller vi spørsmål ved at kravet om forandring ikke kun trenger å komme fra organisasjonen selv. Det stilles i dag, slik vi ser det, større krav til åpenhet og etisk bevissthet hos bedriftene og deres ledere. Gjennom media opplever vi at korrupsjonsskandaler og bestikkelseshistorier har fått en økt medieinteresse de siste årene.

Slik vi ser det kan krav om forandring og endring like gjerne komme utenfra, som fra organisasjonen selv. Det er dermed ikke en mismatch eller et eventuelt misforhold i selve organisasjonen som da er grunnen til endringen. Innst.O.nr.105 (2002-2003). Innstilling fra justiskomiteen om lov om endringer i straffeloven mv. (straffebud mot korrupsjon) inkorporerte også passiv korrupsjon i lovteksten jf. Straffeloven § 276 a-c. Her blir utilbørlig påvirkningshandel, for eksempel gaver og feriereiser tatt inn i lovteksten. Dette representerte nye utfordringer for organisasjonene og lovendringer som de måtte ta til etterretning. Sett på denne måten kan organisasjonsundersøkelser bli planlagt i fremtiden på bakgrunn av forventede problemer, og ikke på bakgrunn av "mismatch" eller misforhold mellom forventet resultat og det faktiske resultatet.

2.2.4 Organisasjonskunnskap

Argyris og Schön ser på organisasjoner som representanter for kunnskap, enten som kunnskapsmiljøer der enkeltpersoner innehar kunnskap, eller som direkte kunnskap i organisasjonens strategier, rutiner eller praksiser til å utføre ulike oppgaver. På denne måten fungerer organisasjoner som lagringsenheter for kunnskap (Argyris og Schön 1996:12). For at en organisasjonsundersøkelse skal bli til organisasjonskunnskap, fordrer dette at kunnskapen blir lagret eller tatt opp i organisasjonen. Kunnskapen er da læringsproduktet. Når det gjelder kunnskap i organisasjonens strategier eller rutiner, ser Argyris og Schön dette som organisasjonens handlingsteori, eller "theories of action" (Argyris og Schön 1996:13). Vi kan vise dette med følgende likning: Handlingsteori = Dersom du vil produsere konsekvensen **K** i situasjonen **S**, så må du utføre operasjonen **H**. Vi mener dette er viktig fordi en organisasjons handlingsteori kan ha betydning og få konsekvenser for ansattes kjennskap til korrupsjon. Den korrupte lederen sørger for at den korrupte situasjonen (**S**) opprettholdes (**K**) ved å fortsette å unnlate å gjøre organisatoriske undersøkelser (**H**). Dette kan medføre at unnlattelsen, blir sett på som et typisk trekk ved organisasjonen.

2.2.5 Ledelsen og organisasjonens handlingsteori

Har det noe å si om det er samsvar mellom det er organisasjon sier og det den faktisk gjør i forhold til kjennskap til korrupsjon? En organisasjons handlingsteori blir av Argyris og Schön (1996:13-14) delt inn i to ulike teorier: bruksteori og uttrykt teori. Bruksteori ("theory-in-use") er den teorien vi faktisk bruker uten at vi er bevisst at den ligger til grunn for vår handling. Den uttrykte teorien ("espoused theory") er den teorien en person har om en gitt situasjon som igjen blir kommunisert til andre gjennom språket. En uttrykt teori er med på å legitimere og forklare gitte handlingsmønstre og er ofte nedfelt i eksplisitte former som i formelle dokumenter, oversikter eller nedskrevne regler i organisasjonen. Den uttrykte handlingsteorien brukes av en organisasjon til å forklare eller eventuelt legitimere, overfor seg selv eller andre, hvorfor den handler slik den gjør. Til tross for den uttrykte teorien i organisasjonen er det bruksteorien som i bunn og grunn styrer våre handlinger som medlemmer av en organisasjon. Denne teorien er implisitt i organisasjonens handlingsmønster. Dette er gjerne en form for teori som finnes nedfelt i tause fenomen som normer, strategier, antakelser, belønning og straff, samt rekruttering av nye medlemmer (Argyris og Schön 1996:14). For å avdekke teorien kreves det at den konstrueres gjennom å observere organisasjonens handlingsmønstre. Den bakenforliggende tanken er at de ulike individene i organisasjonen følger ulike mønstre som igjen er styrt av formelle eller uformelle normer for organisasjonen som helhet. Korrupsjon kan være en taus og skjult handling som kan være styrt av nettopp slike uformelle normer, men som likevel også kan være dypt nedfelt i bedriftskulturen (Søreide 2006a:2). Disse reglene eller normene kan være en del av en organisasjons ubevisste eller bevisste handlingssett og som i så måte er en del av organisasjonens bruksteori.

Hvert medlem lager seg sitt representasjonsbilde av organisasjonens bruksteori, og i følge Argyris og Schön er dette bildet aldri er komplett (Argyris og Schön 1996:6). Det betyr at det kan være samsvar mellom bruksteori og uttrykt teori, men det er ingen selvfølgelighet. Vi er ikke alltid klar over at det ikke finnes samsvar mellom teoriene (Argyris 1983:6). Bruksteorien har en tendens til å være ubeskrivelig, udiskuterbar eller ubevisst og i så måte kunne gå imot den uttrykte teorien. Ut fra dette spør vi oss, finnes det noen forbindelse

mellom kjennskap til korrupsjon og at det i liten grad eksisterer en sammenheng mellom det organisasjonen presenterer seg som utad og det de valg og handlinger den faktisk gjør? Det at bruksteorien er nettopp ubeskrivelig og udiskuterbar kan være fordi den er ulovlig og korrump. En organisasjonen kan godt ha et eksplisitt etisk standpunkt mot korrupsjon som del av deres uttrykte teori, men rekrutterer likevel helst blant venner og bekjente og overser andre kvalifiserte søkere. Det problematiske er for det første at det kan være en ulovlig handling, og for det andre begrunnes handlinger og valg ut fra en annen modell en den personen faktisk bruker, nettopp fordi bruksteorien ofte er ubevisst eller fortrent. På den andre siden, dette trenger ikke å være problematisk. En organisasjon kan godt ha lite samsvar mellom uttalt teori og bruksteori uten at det betyr at det verken er større grobunn for korrupsjon eller at det faktisk eksisterer korrupsjon i organisasjonen. Skjervheim skiller mellom å overtale og å overbevise, omtalt i kapittel 2.2.2. At en leder unnlater å se eller ta ansvar for korrupsjon ovenfor sine ansatte, krever en form for overtalelse. Overtalelse i form av å ikke oppmuntre til undersøkelse omkring sin handlingsteori, men til taushet, forutsetter at den ansatte blir sett på av lederen som et objekt som kan manipuleres. Den korruppte lederen kan velge en retorisk strategi med tanke på å overtale sine ansatte til ikke å se hans eller hennes korruppte handlinger, eller oppmuntre til å dekke de til.

2.2.6 Ledelsen og ulike typer læring

Slik vi ser det kan ledelsens evne eller mulighet til å lære av sine feil eller vilje til å forandre verdigrunnlaget ha innvirkning på kjennskap til korrupsjon. Dette fordi vi opplever at ledere som ikke er villige til å gå inn og undersøke de organisatoriske strukturer kan føre til at de ansatte heller aldri ser hvilke strukturer og handlingsteorier organisasjonen består av. På bakgrunn av dette vil vi presentere tre typer produktiv læring: enkelkretslæring, dobbelkretslæring og deutrolæring (Argyris og Schön 1996). Disse vil her bli presentert og blir underveis sett i forhold til kjennskap til korrupsjon. Til slutt ser vi kort på sammenhengen mellom enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring.

Er det nok for en organisasjon å bare rette opp sine feil? Eller er det nødvendig at ledelsen, for eksempel ved kjennskap til korrupsjon, endrer bedriftens verdigrunnlag? Poenget med enkelkretslæring er å avdekke feil dersom handlingen ikke førte til det ønskede resultatet (Argyris og Schön 1996:21). Det kreves da at man setter i gang undersøkelser for å finne ut hvor feilen lå eller hvorfor man ikke fikk det resultatet som opprinnelig var ønsket. Dette er en type læring der målet er å forbedre organisasjonens oppgaver og dens effektivitet med tanke på å korrigere feil og er på den måten ikke organisasjonslæring. Feilene blir korrigert, men verdier eller normer i bruksteorien i organisasjonen blir stående uforandret. Korreksjonene skjer i så måte innenfor organisasjonens allerede eksisterende bruksteori. Til forskjell fra enkelkretslæring, skjer det ved dobbelkretslæring en forandring i organisasjonens bruksteori, strategier og antakelser (Argyris og Schön 1996:21). Organisasjonen undersøker og gjør på bakgrunn av undersøkelsene en redefinering av verdier og kriterier i sin bruksteori. Denne form for læring kan gjøres av enkeltpersoner på vegne av organisasjonen eller av enkeltpersoner som har til hensikt å forandre sin bruksteori (Argyris og Schön 1996:33). Vi har i kapittel 2.2.3 fremhevet at lederen kan ha en sentral rolle i den organisatoriske undersøkelsen. Argyris og Schön påpeker at det ikke er alle typer dobbelkretslæring som er ønskelig, men at det avhenger av situasjonen, samt av en situasjonsspesifikk kritikk av de oppståtte forandringene. I midlertidig er det kun gjennom dobbelkretslæring at organisasjonen får tilgang til å vurdere og reflektere hva som ligger til grunn for akkurat deres bruksteori. Dette blir ofte sett i sammenheng med å ha et metaperspektiv på seg selv, for eksempel gjennom å undersøke hvordan beslutninger blir tatt og å se på organisasjonens motiver for en handling (Argyris og Schön 1996:24-25).

Argyris og Schön (1996:25) fastslår at distinksjonen mellom enkelkrets og dobbelkrets ikke er uten komplikasjoner. Vi vil påpeke tre komplikasjoner med sammenheng til kjennskap til korrupsjon. For det første er denne distinksjonen komplisert på grunn av de ulike organisasjonenes størrelse og kompleksitet. Det kan med andre ord foregå både enkel- og dobbelkretslæring i en divisjon av organisasjonen, men grunnet dårlig kommunikasjon mellom divisjonene kan det være liten flyt av kunnskap mellom divisjonene. Hvis ledere i en divisjon har kjennskap til korrupsjon og iverksetter tiltak, mener vi at erfaringene av disse

tiltakene kan være nyttige også andre steder i organisasjonen. Kunnskap som erverves kan, slik vi ser det, med fordel deles i organisasjonen slik at flere får dra nytte av den. For det andre påpeker Argyris og Schön at noen former for dobbelkretslæring kan ha større eller mindre signifikans for organisasjonen som helhet, noe som avhenger av hvilke verdier og normer som er involvert (Argyris og Schön 1996:26). For det tredje kan enkelkretslæring i en gruppe i organisasjonen provosere frem dobbelkretslæring et annet sted i organisasjonen (Argyris og Schön 1996:25). Å oppdage en feil i produksjonen og velge å rette opp feilen, kan fordre at det skjer en forandring i en organisasjons verdier. La oss si at det oppdages at det blir brukt verneverdig tømmer i produksjon av hagemøbler. Tømmeret er kjøpt billig og ved bestiktelser gjennom uautoriserte forhandlere. Enkelkretsløsningen er kun å rette opp i feilen og kjøpe lovlig tømmer, en dobbelkretsløsning kan være å også gå inn og se på og endre bedriftens holdninger og verdier i forhold til sine underleverandører. Hvis korrupsjon har vært en realitet i en bedrift og blitt oppdaget og undersøkt, kan det være hensiktsmessig å løse det ved hjelp av dobbelkretslæring – nettopp ved å endre organisasjonens bruksteori, i tillegg til enkeltkretslæring. Dette krever at ledelsen har mot nok til å utfordre organisasjonens bruksteori. I forlengelsen av dette kan vi spørre oss om ledere som kun benytter seg av enkeltkretslæring vil ha færre muligheter til å tilegne seg kjennskap til korrupsjon og er de i så måte egentlig interesserte i å utvikle sin bruksteori? Kan det være slik at ledere som tilrettelegger for både enkeltkrets - og dobbelkretslæring har større sjanse for å få kjennskap til korrupsjon i sin organisasjon?

Deutrolæring angår organisasjonens læringssystem på systemnivå og er ikke en form for kretslæring, slik som enkel – og dobbelkretslæring. Her legges det forøvrig til rette for både enkel - og dobbelkretslæring. En organisasjons læringssystem bygges opp av ulike strukturer som gjør det mulig å foreta undersøkelser innenfor organisasjonen (Argyris og Schön 1996:28). De kan i større eller mindre grad være lukkede eller åpne. Kjennetegnene ved en organisasjons læringssystem skaper betingelsene for hva menneskene i organisasjonen gjør eller ikke gjør av undersøkelser og legger dermed grunnlag for om vanskelige tema, som for eksempel korrupsjon, blir tatt opp eller ei. Vi spør oss, kan det være noen sammenheng mellom ulike læringssystem og kjennskap til korrupsjon? Er det slik at et åpent system øker de ansattes kjennskap eller ikke kjennskap til korrupsjon i sin egen organisasjon? Argyris og

Schön (1996:28) gir oss begreper på deutrolæring og fremhever fem komponenter ved denne form for læringsystem:

1. Kommunikasjonskanaler med forum for debatt og diskusjon
2. Informasjonssystemer som it-teknologi og media
3. Arenaer for kommunikasjonskanaler og informasjonssystemer
4. Prosedyrer og rutiner i forhold til undersøkelser
5. Incentivsystemer som motiverer til videre undersøkelser

En organisasjons læringsystem har, slik vi ser det, en gjensidig avhengighet til bruksteorien til individene i en organisasjon. Den enkeltes bruksteori er med på å opprettholde og vedlikeholde en organisasjons læringsystem og læringsystemet forsterker derpå individenes bruksteori (Argyris og Schön 1996:29). Læringsystemer som blir beskrevet på denne måten, vil for eksempel bestå av at noen personer unnlater å si fra om bestikkelser i en organisasjon, noe som igjen skaper usikkerhet og som igjen kan bli sett på som et kjennetegn ved organisasjonen som helhet av andre i organisasjonen. Videre legger det rådende læringsystemet i organisasjonen føringer på om det blir foretatt undersøkelser eller ei. På den måten gir deutrolæring gir ledelsen mulighet til å avdekke og forandre det systemet som har vært rådende. Er det rutiner og muligheter for undersøkelser? ”Mystery and mastery” som Argyris og Schön (1996:29) betegner det, vil videre forsterke at individene i organisasjonen handler i samsvar med den rådende bruksteorien. ”Mystery”, oversatt til norsk som hemmelighet eller mysterium, er igjen noe som er skjult og som helst ikke snakkes om – i alle fall ikke høyt. ”Mastery” kan oversettes med dominans eller kontroll. Et eksempel på dette er en leder som skjuler intensjoner og agenda i sine samhandlinger med andre, noe som igjen skaper mistillit hos de ansatte (Argyris og Schön 1996:29). Videre fremhever Argyris og Schön (1996:29) at slik mistillit forsterker bruksteorier der man kun tar hensyn til seg selv og sine behov. Vi vil påpeke at hemmeligholdelse, overtalelse og dominans/kontroll ikke er et godt grunnlag for læring og undersøkelser. Vi vil i tråd med Argyris og Schön, anta at ”mystery and mastery” heller kan være et godt grunnlag for korrupsjon. Dette er også i tråd med vår forståelse av Skjervheims skille mellom

overtale/overbevise. I forlengelsen av dette kan vi spørre oss, kan ledelse som unngår deutrolæring ha noe å skjule? Hva i sin nåværende organisasjonskultur er det de vil bevare? Sine goder og sin opplevelsen av kontroll?

Vi vil nå, helt i slutten av kapittelet, se kort på og stille noen spørsmål til sammenhengen mellom enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring. At en ledelse i en bedrift innehar vilje til å endre oppståtte feil i tillegg til å være villige til å endre sine verdier og holdninger kan være et godt grunnlag for å unngå korrupsjon. Vi mener at deutrolæring, sammen med enkel – og dobbelkretslæring, kan ha mulighet til å være den faktoren som er med på å forsterke at nettopp de verdiene og holdningene som er ønskelige skal manifestere seg i organisasjonen. Sett på en annen måte, kan det være slik at ledere som benytter seg av både enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring har større muligheter til å skaffe seg kjennskap til korrupsjon i sin organisasjon? Hva med lederen som ikke vil eller ønsker å se sammenhengen mellom enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring? Vil det i et slikt miljø være økt grobunn for korrupsjon?

2.2.7 Oppsummering av delkapittelet ledelse

Vi har i dette kapittelet redegjort for ledelse ut fra tanken om at ledere har muligheter og potensial til å skape, endre og bevare verdiene i en organisasjon. Det å tydeliggjøres at ledelse skiller seg fra administrasjon ved at ledelsen er med på å regulerer grenser og gi organisasjonen retning. Ledelsen har en fremtredende funksjon i forhold til sine ansatte i møtepunktet mellom makt og tillit (Sørhaug 1996:26). Vi viser i tråd med dette at ideen om en ledelse forankret i en skillet mellom ”episteme” (overtale) og ”doxa” (overbevise), altså som finner sted midt mellom å overtale og å overbevise, kan være et gunstig utgangspunkt for ledelse. Vi har benyttet oss av Argyris og Schöns (1996) begrepssett for å sette ord på hvordan ledere som benytter seg av organisasjonslæring kan ha større muligheter til å få kjennskap til korrupsjon i sin organisasjon. I større grad enn Argyris og Schön har vi fremhevet at ledelsen i en organisasjon ofte har definisjonsmakten over hva som er rett og

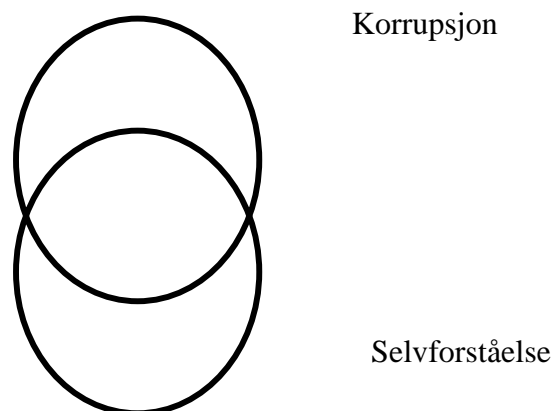
hva som er gal handling. Vi har synliggjort at lederen kan, på vegne av bedriften, gjøre undersøkelser for å korrigere ”mismatch” mellom det forventede resultatet og det faktiske resultatet og på den måten også ha muligheten til å oppdage korrupsjon. Vi mener at en korrupt leder i liten grad vil være villig til å undersøke sitt eget handlingssett, i motsetning til den undersøkende lederen. Dette fordi ønsket om å skjule forbrytelsen i tillegg til redselen for å bli avslørt veier tyngre. Slik vi ser det kan et korrupt system, gjennom lederens uvillighet til å undersøke, bli opprettholdt og vedlikeholdt.

Vi vektlegger at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom en organisasjons bruksteori og uttrykt teori. Videre viser vi at korrupsjon kan være nedfelt i den tause og ofte ubevisste bruksteorien. Vi stiller spørsmålstegn ved om ledere som benytter seg av enkel – og dobbelkretslæring har større muligheter til å oppdage og få kjennskap til korrupsjon. Er det slik at ledere som kun benytter seg av enkelkrets ikke vil eller i det hele tatt ønsker å forandre sin bruksteori? Ved gode kommunikasjonskanaler og frie informasjonskanaler fremhever vi at det kan være vanskeligere å skjule korrupsjon. Vi stiller spørsmål om ledere i organisasjoner som kjennetegnes av deutrolæring i større grad kan ha en sjanse til å få kjennskap til korrupsjon enn ledere i bedrifter som er preget av få arenaer for kommunikasjon og lite undersøkelse. Vi stiller til slutt spørsmål om sammenhengen mellom enkelkrets, dobbelkrets og deutrolæring denne sammenhengen har noe å si for kjennskap til korrupsjon.

For å snakke om hvordan lederen ser på seg selv, velger vi å belyse begrepet selvforståelse. Dette følger i neste delkapittel.

2.3 Selvforståelse

I arbeidslivet ser vi at ansatte har en tendens til å møte utfordringer ulikt. Hvordan mennesker betrakter seg selv og hva slags selvforståelse de har er med på å belyse hvorfor mennesker handler som de gjør. Selvforståelse, i den grad det forklarer menneskers atferd og evaluering av atferd, kan etter vår oppfatning gi en forståelse av hvorfor fenomenet korrupsjon forekommer i gitte situasjoner. Vi skal i dette delkapittelet se på tenkelige koblinger mellom det teoretiske begrepet selvforståelse og kjennskap til korrupsjon. Vi antar gjennom studiet å finne en overlapping mellom individers selvforståelse og kjennskap til korrupsjon, slik presentert i modellen:



Figur 3. Sammenheng. Korrupsjon og selvforståelse.

Dette delkapittelet vil i hovedsak sentreres rundt Roald Nygård sin forståelse av begrepet selvforståelse hentet fra boken "Aktør eller brikke – om menneskers selvforståelse" (1993). Hovedtemaet i boken er hvordan man konstruerer sin egen og andres virkelighet i forhold til omverden. Boken tar utgangspunkt i at for å forstå menneskers reaksjons – og handlemåte, er det ikke tilstrekkelig å kun belyse ytre påvirkninger som medfører til handling, men forklaringen må kombineres med en forståelse av individets indre (Nygård 1993:14). Individets subjektive virkelighet kan være avgjørende for hvordan vi reagerer ulike i

forskjellige situasjoner og hvordan vi forholder oss til de utfordringene og problemene vi møter (Nygård 1993:14). I følge Nygård, er selvforståelsen både viktig i forhold til tolkning av situasjoner før eventuell handling finner sted, samt vurderinger i etterkant.

Vi vil starte med å gi en begrepsredegjørelse av hva selvforståelse er. I tillegg til å her redegjøre for Nygårds (1993) oppfattelse av selvforståelse, ønsker vi også å belyse Richard DeCharms bidrag til selvforståelsesbegrepet. Deretter går vi inn på viktige bestanddeler ved begrepet, som vi anser som vesentlig for å bedre forstå hvordan ulike individer kan ha ulike kjennskap til korrupsjon. Viktig her blir hvordan selvforståelse har innvirkning for opplevd kontroll over egne handlinger, samt konsekvenser av handling.

2.3.1 Begrepet selvforståelse

I følge Nygård er ikke hvordan vi forholder oss til situasjoner naturgitt, men avhenger av hvilken mening vi tillegger situasjonene (Nygård 1993:15). Hans poeng er at individer konstruerer sin egen virkelighet, noe som henspiller seg til menneskers selvforståelse. Ulike individer tilegner med andre ord situasjoner forskjellige betydninger, som igjen påvirker deres handling eller fravær av handling. Det essensielle i Nygårds selvforståelsesbegrep er hvordan mennesket konstruerer sin virkelighet, og hvordan man plasserer seg selv i forhold til denne konstruksjonen. To sentrale begreper er *aktør* og *brikke*, som er to forskjellige verdier av samme dimensjon. Nygårds (1993) oppfatning av selvforståelsen har mange likhetstrekk med deCharms bidrag til feltet.

DeCharms teori om "locus of causation" omhandler individets opplevelse av kontroll over sine handlinger, og betraktes som en selvbestemmelsesteori (Pintrich og Schunk 2002:257). Denne tilnærmingen er beslektet med selvbestemmelsesbegrepet til Deci og Ryan, som vi vier oppmerksomhet i kapittel 2.4. I forhold til Nygårds oppfatning av selvforståelse, er det især deCharms sine begreper "origin" og "pawn" som har hatt stor betydning. "Origin" og

”pawn”, som Nygård henholdsvis oversetter til ”kilde” og ”brikke”, karakteriserer deCharms som to ytterpunkter av opplevd handlingskontroll (Nygård 1993:36). En ”origin” eller ”kilde” kjennetegnes opplevelse av seg selv som opphav til sine handlinger. Handlingene er her selv valgt, til motsetning til å bli påtvunget handlingen (Nygård 1993:36). En ”origin” vil på denne måten oppleve å ”eie” sine handlinger, og har på den måten en opplevelse av frihet. En ”pawn” eller ”brikke” opplever på den andre siden handlingene som påtvunget av krefter utenfor hans/hennes kontroll (Nygård 1993:36). En ”pawn” vil derfor ikke oppleve å ”eie” sine handlinger, slik en ”origin” gjør. Nygård presiserer at i forhold til selvforståelse er det *opplevelsen* av seg selv som ”origin” eller ”pawn” som er vesentlige, ikke hvorvidt en i objektiv forstand egentlig er en ”origin” eller ”pawn” (Nygård 1993:36). DeCharms poengterer at hvorvidt man føler seg som ”origin” eller ”pawn” er kontekstavhengig, og vil derfor variere (Pintrich og Schunk 2002:254). I likhet med deCharms, vektlegger også Nygård prinsippet om å oppleve kontroll over egne handlinger, og forstår selvforståelse på følgende måte:

”Våre selvforståelsesbegreper må oppfattes som personlighetsdimensjoner som er våre konstruksjoner som vi benytter i våre forsøk på å forstå oss selv og andre. Det sentrale anliggende her er hvordan mennesker konstruerer eller definerer seg selv i forhold til sine omgivelser, om de definerer seg som selvbestemmende, aktivt handlende mennesker eller mer passive redskaper for krefter de mener å ikke ha noe herredømme over” (Nygård 1993:40).

Som det fremkommer av definisjonen, og som nevnt over, er det essensielle i Nygårds selvforståelsesbegrep hvordan mennesket konstruerer sin virkelighet, og hvordan man plasserer seg selv i forhold til denne konstruksjonen. Begrepene aktør og brikke, betraktes som to ytterpunkter for opplevd selvforståelse. Med aktører mener Nygård mennesker som ser seg selv som aktive, medansvarlige og handlende vesener (Nygård 1993:20). Nygård skiller videre mellom handling og atferd. Han knytter både handling og atferd til aktørbegrepet. Atferd beskriver han som det mennesker foretar seg i forskjellige situasjoner, og han tenker da på de fysiske bevegelsene som kan observeres (Nygård 1993:30). Dette inkluderer også refleksbevegelser som mennesket ikke har kontroll over. Handling omtaler Nygård (1993:28) som situasjoner hvor vi kunne handlet annerledes, og får på denne måten

et bevissthetselement i seg. Det er med andre ord bevissthetselementet ved handling, som utgjør den vesentlige forskjellen mellom handling og atferd. Karakteristisk for brikkers atferd, er nettopp mangel på bevissthet ved sine handlinger eller sin atferd. Med brikke mener Nygård mennesker som opplever seg som ofre for vær og vind, som ansvarsfrie, kontrollerte brikker (Nygård 1993:21). Brikkers atferd trenger derfor ikke inkluderer handling, da de ikke opplever et reelt handlingsvalg. Dette fordi vi blant annet mener mangel på opplevd handlingsvalg kan medføre til svekket refleksjon rundt en persons handlinger. Hvorvidt selvforståelsen er et relativt stabilt fenomen som utvikles i tidlig barneår, eller om selvforståelsen varierer i ulike settinger er et omdiskutert tema. Settingen i dette studiet vil på den andre siden til en viss grad være gitt. Dette fordi individers selvforståelse i dette studiet blir sett i lys av jobben de i dag besitter. Vil ledere som betrakter seg selv som aktører og ledere som betrakter seg selv som brikker ha forskjellige holdninger til korrupsjon? Er det sannsynlig at ledere som betrakter seg selv som aktører kjenner til mer korrupsjon enn ledere som betrakter seg selv som brikker? Kan det tenkes at ledere som betrakter seg selv som aktører i større grad en ledere som betrakter seg selv som brikker er delaktig i korrupsjon? Kan det være slik at lederen som er aktør og som har kjennskap til korrupsjon uten å gjøre noe med det, i større grad vil forsøke å overtale sine ansatte til å være brikker, slik at han selv kan la være å forandre og undersøke korrupsjonen? Hvilken form for læring, jf. kapittel 2.2.6 er sannsynlig at aktører og brikker ville foretrekke for sin organisasjon? Kan det tenkes at brikker i større grad ville velge enkelkretslæring enn dobbelkrets og deutrolæring?

I kapittel 2.2.5 viste vi hvordan organisasjoners uttrykte teori ikke nødvendigvis samsvarer med deres bruksteori (Argyris 1983:6). Uttrykt teori representerer den teorien vi kommuniserer til andre, mens bruksteori representerer den teorien vi faktisk bruker. Brukteorien til en organisasjon anses ofte som ubevisst for medlemmer i organisasjonen, og det er derfor ingen selvfølgelighet med samsvar mellom de to ulike handlingsteoriene. Vi stiller oss spørrende til om det er like sannsynlig at en brikke, som en aktør, oppdager en eventuell mismatch mellom uttrykt teori og bruksteori? Ved bevisstgjøring av en eventuell mismatch, oppfatter vi ut ifra handlingsteorien at medlemmet har to alternativer. Det første er å velge å foreta en organisatorisk undersøkelse, mens det andre er å unnlate å foreta organisatoriske undersøkelser. Er det sannsynlig at brikker, som opplever seg selv som

”offer for vær og vind”, på lik linje med aktører vil velge å foreta organisatoriske undersøkelser? Hvis så ikke er tilfelle, er det da mer sannsynlig at brikker er med på opprettholdelse av korrupsjon enn aktører?

2.3.2 Kontroll over handling versus kontroll over handlingsresultat

”Når mennesker føler seg maktesløse i forhold til sine omgivelser, kan dette ha sitt opphav i opplevelse av manglende *handlingskontroll*” (Nygård 1993:33). Nygård skiller mellom kontroll over handlinger og kontroll over omgivelser og handlingsresultater. Slik vi oppfatter aktørbegrepet, vil en aktør alltid oppleve kontroll over egen handling, men trenger ikke oppleve kontroll over handlingsresultatet. Vi velger å eksemplifisere dette med kjøp og salg av leilighet. Når en eiendomsmegler skal selge en leilighet, vil han trolig gjøre alt i sin makt for at leiligheten skal selges til best mulig pris. Uansett hvor mye kontroll eiendomsmegleren har over salgsprosessen, med taksering av leiligheten, oppfordre selger til eventuell oppussing av leiligheten, utforme prosjektbeskrivelse osv, har eiendomsmegleren ingen kontroll over hva den endelige salgssummen vil bli. Selv om denne eiendomsmegleren betrakter seg selv som en aktør i forhold til sine omgivelser, har han med her med andre ord ingen direkte kontroll over handlingsresultatet. Hvis eiendomsmegleren på den andre siden ikke hadde betraktet seg selv som en aktør, men som en brikke ville han muligens ikke gjort en like stor innsats for å få best mulig pris. Kanskje ville han heller tenkt noe som ”det er det samme hva jeg gjør, markedet styrer uansett”? Vi stiller oss spørsmålet om aktørens opplevde kontroll kan medføre til brudd på etiske retningslinjer? Er for eksempel tenkelig at aktørens opplevde kontroll kan medføre at han tar snarveier for å få solgt leiligheten til ønsket pris?

2.3.3 Internal og eksternal kontrollorientering

Psykologen Julian B. Rotter (Nygård 1993:34, Pintrich og Schunk 2002:253) introduserte begrepene *internal* og *eksternal* kontrollorientering, som nettopp henspeiler seg til de forventningene mennesker har til sammenhengen mellom egne handlinger og handlingsresultater. Med *internal* kontrollorientering oppfatter en sine handlinger som avgjørende for resultatet, og derfor kontrollerbart gjennom egen innsats. Mennesker som er preget av *eksternal* kontrollorientering oppfatter handlingsresultatene som et resultat av ytre forhold, og har derfor ikke selv kontroll over handlingsresultatene. Vi ser her store likheter med selvforståelse begrepene til Nygård. Den største forskjellen mellom Rotters internale og eksternale kontrollorientering og Nygårds selvforståelsesbegreper aktør og brikke i forhold til kontrollorientering er, slik vi ser det, at kontrollorientering kun henspeiler seg til individets opplevde kontroll over resultatet. Nygårds begreper omfatter i tillegg kontroll over handling. En aktør kan med andre ord ha internal kontroll, men attribuere sine handlinger eksternalt i enkelte sammenhenger, da handlingsresultatet ligger utenfor aktørens påvirkningsmulighet. Mangel på kontroll over handlingsresultater kan, etter vår oppfatning få resultater for hvorvidt en ser betydningen og konsekvensene av sine handlinger. Kan det tenkes at individer som betrakter seg selv som brikker, som i mindre grad enn aktører opplever resultatskontroll, har et mer likegyldig forhold til korrupsjon?

Filosofen Immanuel Kant mente vi må erkjenne at vi ikke kan observere tingene slik de er, men foreta vår egen tolkning av hvordan vi oppfatter tingene (Rescher 1983:9). Det faktum at mennesker oppfater ting så forskjellig avhengig av selvforståelse, erfaring, bakgrunn osv, er noe av det som gjør at det å studere hvilken kjennskap individer har til korrupsjon er et utfordrende tema å studere. Som vi var inne på i kapittel 2.1, er korrupsjon et omfattende og mangesidig fenomen. Dette fører til at det ikke alltid er like enkelt å vite hvor grensene for korrupsjon går. At korrupsjon er ulovlig er noe alle vet, men hvor går grensen mellom korrupsjon og vennskaplige tjenester? Er det noen grenser for hva en ikke bør diskutere over en middag med en kollega? Hvis ansatte opplever deler av sin egen organisasjons forretningsvirksomhet som etisk ukorrekt, sier en da ifra? I hvilken grad opplever ansatte i en organisasjon at ens handlinger kan føre til endringer i forretningsvirksomheten? Er det

lettere for brikker enn for aktører å havne i gråsonen for hva som er etisk korrekt, grunnet manglende bevissthet over betydningen og konsekvensene av ens handling? Eller er det slik at aktører i større grad, som handlende vesener, kan ta seg til rette og legge til rette for korrupsjon?

En aktør oppfatter seg selv som et handlende, medansvarlig vesen, som føler eierskap til sine handlinger. En brikke derimot opplever seg selv som offer for vær og vind, og opplever ikke på samme måte eierskap til sine handlinger. Med bakgrunn i at selvforståelsen også er av betydning for tolkning av situasjoner, anser vi at aktører og brikker i stor grad vil forholde seg ulikt til både egen handling og til tolkning av situasjoner hvor korrupsjon finner sted. Er det mulig at aktører i større grad enn brikker vil oppleve det som deres plikt å si ifra hvis de oppdager tilfeller av korrupsjon? På den andre siden, er det mulig at aktører, fordi de i større grad har en internal kontrollorientering vil ta del i korrupte handlinger? Eller er det slik at brikker med eksternal kontrollorientering i større grad kommer borti korrupsjon, fordi ”det bare skjer”, eller fordi ”korrupsjon har alltid vært en del av organisasjonskulturen”? Vi vil ikke her besvare spørsmålene, men poengterer at vi oppfatter at aktører og brikker kan ha ulike tilnærminger til kjennskap til korrupsjon.

2.3.4 Oppsummering av delkapittelet selvforståelse

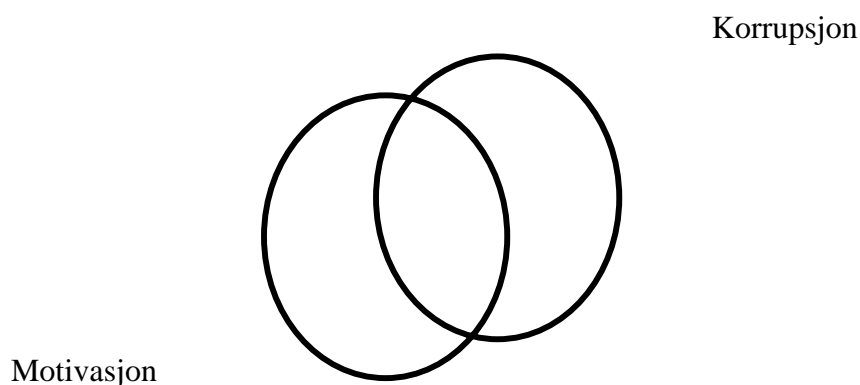
Hvordan individer betrakter seg selv og andre i forhold til omverden har vært temaet for dette delkapittelet. Vi har argumentert for at hvordan individer betrakter seg selv, enten som aktør eller brikke, kan ha konsekvenser for deres atferd, samt kjennskap til korrupsjon. Et viktig aspekt i forhold til selvforståelse og korrupsjon, er etter vår oppfatning kontrollaspektet ved aktører og brikkers atferd. Aktører oppfatter seg i større grad enn brikker som herre over egne handlinger, og er derfor mer bevisste over sine handlinger, samt konsekvenser av handlingene. Brikker på den andre siden, kan sies å ikke ha dette

bevissthetsaspektet til sine handlinger. Spesielt mangler brikker, i henhold til Nygård (1993), bevissthet i forhold til konsekvensene av handling. Vi setter i dette delkapittelet spørsmålstegn om manglende kontroll kan føre til mindre bevissthet om handlingene er etisk korrekte eller ukorrekte. Samtidig har vi reist spørsmålet om hvorvidt opplevd kontroll kan medføre til bevisst medvirkning eller opprettholdelse av korrupsjon. Er det slik at ledere som oppfatter seg selv som aktører, som handlende og medansvarlige, fortsatt kan være med å opprettholde korrupsjon?

Begrepet selvforståelse har mange likhetstrekk med motivasjonsteorien, da især teorien omkring indre motivasjon. Mens vi i dette delkapittelet har betraktet hvordan våre subjektive konstruksjoner av virkeligheten kan få betydning for handling og evaluering av situasjoner, og på den måten kjennskap til korrupsjon, vil vi i neste delkapittel se hvordan individers motivasjon kan ses i lys av kjennskap til korrupsjon.

2.4 Motivasjon

Mens selvforståelse uttrykker hvordan vi konstruerer vår virkelighet, omhandler motivasjon hva som driver våre handlinger. Deci og Ryan (1985:3) beskriver motivasjon som hva som driver mennesker i en viss retning og hvorfor. Våre handlinger kan i hovedsak forklares gjennom indre eller ytre påvirkninger. Med dette menes at mennesker handler enten fordi de har en genuin indre interesse for å handle slik de gjør, eller fordi noe i omgivelsene påvirker individet, slik at den gitte handlingen finner sted. Dette tilsier at vi også kan snakke om indre og ytre motiver for atferd, som betegner seg til indre og ytre motivasjon. Modellen presentert nedenfor illustrerer hvordan vi i dette delkapittelet ser forholdet mellom motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Som modellen viser, forventer vi også i dette kapittelet en overlapping mellom det valgte teoretiske begrepet, her motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Målet med delkapittelet er å belyse hva som driver individer til handling, og hvordan dette kan ha innvirkning på individers kjennskap til korrupsjon.



Figur 4. Sammenheng. Korrupsjon og motivasjon.

Vi vil i dette delkapittelet redegjøre for og drøfte begrepet motivasjon i forhold til kjennskap til korrupsjon. Vi starter med en begrepsredegjørelse om hva motivasjon er, før vi kort belyser forskjellen mellom indre og ytre motivasjon. Deretter vil vi ytterligere redegjøre for ytre motivasjon. Vi har her valgt å fokusere på Deci og Ryan (1985) sin underteori om ytre regulering. Denne teorien har som mål at ytre reguleringer skal frembringe en indre

motivasjon. I forhold til indre motivasjon finner vi det naturlig å fokusere på Deci og Ryan (1985) sin teori om selvbestemmelsesteori. Dette fordi denne teorien anses som ledende innenfor sitt felt. Teorien har som utgangspunkt at autonomi og selvbestemmelse er grunnleggende behov hos mennesker, og nødvendige for at indre motivasjon skal kunne være optimal effektiv (Deci og Ryan 1985:29). På denne måten ønsker vi få innsikt i hvorvidt hva som driver individer til handling kan klargjøre individers ulike kjennskap til korrupsjon.

2.4.1 Begrepet motivasjon

Begrepet motivasjon kommer fra det latinske ordet *movere*, som betyr bevegelse. Tankegangen om at motivasjon har noe med bevegelse å gjøre har utgangspunkt i at motivasjon får oss til å handle eller fullføre en oppgave (Pintrich og Schunk 2005:5). Til tross for begrepets felles utgangspunkt, finnes det mange ulike definisjoner av begrepet motivasjon. Pintrich og Schunk definerer motivasjon som: "Motivation is the process whereby goal directed activity is instigated and sustained" (Pintrich og Schunk 2005:5). Pintrich og Schunk ser altså på motivasjon som en prosess mot et gitt mål. Deci og Ryan (1985:3) hevder at en motivasjonsteori må inneha to fundamentale aspekter av menneskelig atferd: *energi* og *retning*. Energi i motivasjonsteori er fundamental i forhold til menneskers behov, da både som grunnleggende behov og behov skapt gjennom interaksjon med omverden. Energikomponenten i motivasjonen kan betraktes som drivkraften som fører til at mennesker søker utfordringer, og bestemmer atferdens utholdenhet og intensitet (Deci og Ryan 1985:3). Retning i motivasjonsteori betraktes som prosesser og strukturer i organismen som gir mening til indre og ytre stimuli, som igjen gir retning for handling til å tilfredstille behovene (Deci og Ryan 1985:3). Retningskomponenten har altså å gjøre med individers preferanser og valg. For å studere hvorfor et individ foretrekker et alternativ fremfor et annet, er altså retningskomponenten av elementær betydning. Hvorfor velger enkelte å korrupte handlinger fremfor lovlydig handlinger i gitte situasjoner?

Deci og Ryan beskriver motivasjon ved å forklare hva som driver mennesker i en viss retning, og hvorfor (Deci og Ryan 1985:3). Definisjonen omtaler, slik vi ser det, motivasjon som en prosess som observeres gjennom våre handlinger. I følge Deci og Ryan (1985:3) er motivasjonsteorier bygget opp rundt ett sett antagelser om menneskers natur og hvordan faktorer gir input som leder til handling. Hvilke faktorer som leder til handling har, på den andre siden, blitt argumentert for ulikt gjennom ulike tradisjoner innenfor motivasjonsteorien. Behovsteorier tar for eksempel utgangspunkt i at ”en motivert atferd som noe som er utløst av ulike typer grunnleggende behov” (Kaufmann 2003:43). Maslows behovshierarki er trolig det mest kjente eksempelet på en motivasjonell behovsteori, og tar utgangspunkt i at menneskers behov kan deles hierarkisk inn i fem kategorier¹. På den andre siden ser kognitive motivasjonsteorier på motivasjon som: ”[...] et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse samt evaluering av kilder til motivasjon” (Kaufmann 2003:43). Essensielt i forhold til vår problemstilling er at hva som driver mennesker i en viss retning, slik definisjonen lyder, trenger på ingen måte å være etisk korrekt. Kan det tenkes at enkelte i forbindelse med sitt arbeid har et behov for spenning, og at handlinger i ”gråsonen” av loven tilfredstiller dette behovet?

2.4.2 Indre motivasjon versus ytre motivasjon

Ytre motivasjon innebærer at handlingen er av en mer instrumentell art. Med dette menes at handlingen utføres for å oppnå noe utenom aktiviteten, og defineres av Pintrich og Schunk som ”[...] motivation to engage in an activity as a means to an end” (Pintrich og Schunk 2002:245). Indre motivasjon kan betraktes som en blanding av behovsteori og kognitiv teori. Indre motivasjon tar historisk utgangspunkt i at menneskers interesser spiller en vesentlig rolle for hvordan mennesker handler. Woodworth (1918) var, i følge Deci og Ryan, den første psykologen som kom med en teori direkte knyttet til indre motivasjon (Deci og Ryan

¹ Fysiologiske behov, behov for trygghet, sosiale behov, egoistiske behov og selvrealisering.

1985:12). Hans teori går ut på at handlinger kan bli initiert av ytre motiver, men det er kun når mennesket handler for sin egen del handlingen eller aktiviteten kan være optimal effektiv (Deci og Ryan 1985:12). Definisjonen sier her ingen ting om at handlingen eller aktiviteten trenger å være etisk korrekt, eller i tråd med loven for øvrig. I hvilken grad handlingen er lovlydig eller ikke, trenger med andre ord ikke ha noen innvirkning for hvorvidt individet er indre eller ytre motivert, slik definisjonen her er operasjonalisert. Pintrich og Schunk beskriver indre motivasjon som "[...] motivasjon for aktivitetens egen del". De definerer motivasjon som "People who are intrinsically motivated work on tasks because they find them enjoyable. Task participation is its own reward and does not depend on explicit rewards or other external constraints" (Pintrich og Schunk 2002:245). Heller ikke denne definisjonen av indre motivasjon utelukker at individets indre motivasjon kan drives av uetiske eller ulovlige motiver.

Både ytre og indre motivasjon betraktes som kontekstavhengige. Individuer kan derfor være både indre og ytre motiverte for en oppgave. I følge Pintrich og Schunk er det ingen automatisk sammenheng mellom de to formene for motivasjon (Pintrich og Schunk 2002:245). Individets motivasjon kan med andre ord variere avhengig av oppgave og kontekst, fra å være høyt indre og ytre motivert, lavt indre og ytre motiverte, medium indre og ytre motiverte, eller høy på den ene og lav på den andre. Handlinger som drives av indre motiv, karakteriseres som lystbetonte, og kjennetegnes ofte av mye engasjement hos individet (Pintrich og Schunk 2002:245-246). Når vi i dette studiet betrakter motivasjon, er det viktig å ha i tankene at mennesker er avhengige av sitt arbeid for å klare seg økonomisk, noe som automatisk gir en viss grad av ytre motivasjon. Ordet "arbeid" er derfor knyttet til noe som må gjøres, som igjen utelukker at respondentene i dette studiet kan være rent indre motiverte. Dette sagt, er det fullt mulig at individer i tilknytning med sitt arbeid opplever en sterk indre motivasjon.

2.4.3 Ytre regulert motivasjon

Alle handlinger drives ikke av indre motivasjon, slik nevnt avslutningsvis i forrige avsnitt. I like stor grad som menneskers motivasjon i forhold til sitt arbeid vil variere, kan også hva som kjennetegner den typisk arbeidsdag variere i stor grad (Deci og Ryan 1985:293).

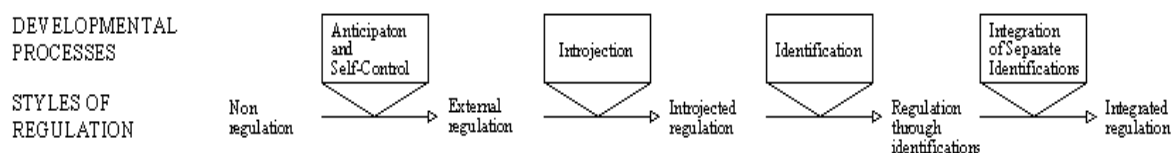
”Organismic integration theory” er en internaliseringsprosess som tar utgangspunkt i fire ulike former for ytre motivasjon. Denne internaliseringsprosessen beskriver Deci og Ryan som individets sosialisering med omverden (Deci og Ryan 1985:117). De poengterer videre at svært mange handlinger og verdier ikke er betinget av indre motivasjon, men at indre motivasjon er essensielt for å kunne fungere i den sosiale verden. Sosiologen Pierre Bourdieu beskriver hvordan individer ubevisst blir sosialisert inn i ulike strukturer i samfunnet. Strukturene blir en del av hvordan vi oppfatter omverden. Bourdieu kaller dette for habitus, og beskriver habitus som subjektiv subjektivitet (Bourdieu 1992:31). Det interessante med å sette Deci og Ryan sin motivasjonsteori opp mot Bourdieus teori om habitus, er etter vår oppfatning det ubevisste aspektet Bourdieu trekker inn i habitus. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 5, og går derfor ikke her nærmere inn på teorien om habitus. Viktig å merke seg er likevel at mennesker ikke trenger å være bevisst sin habitus, og trenger derfor ikke, slik vi ser det, være seg bevisst hvordan ytre motiver nødvendigvis påvirker deres atferd. Hvordan kan mennesker vite hvordan de reagerer på ytre motiver når man ikke er bevisst sine verdier? Og hva om de verdiene vi i god tro etterfølger, ikke er så gode likevel? Vil vi bli bevisst våre verdier eller vil de ”dårlige” verdiene forsette å drive vår handling? Hva skjer hvis det en dag går opp for oss at verdiene vi i god tro etterfølger ikke lenger er etisk forsvarlige? Dette kan også sees på som en mismatch mellom uttalt teori og bruksteori, jf. kapittel 2.2.5. Inger S. Tafjord beskriver en slik problemstilling i fortellingen ”Ropet fra dypet”. Fortellingen handler om EC, en overlege ved et velrenommert, hyggelig sykehus. Vi vil her kort gjengi fortellingen om EC, for å vise hvordan våre verdier kan ha en vesentlig betydning for hvordan vi forholder oss til vårt arbeid:

”[...]Da han kommer på vakt en julidag, blir han litt urolig over behandlingen av en av pasientene. Han kjenner godt til pasienten, herr X, fordi han har snakket mye med han de siste ukene. EC er derfor klar over at herr X har vært litt nedfor den siste tiden, noe som ikke er uvanlig med hans diagnose. Han var derfor klar over at herr X var forvirret for tiden, og hans lyst på livet kunne variere fra dag til dag. EC kjenner godt til symptomene med nedstemthet blant døende pasienter, og har bidratt til oppstart av et forskningsprosjekt som skal gi bedre livskvalitet i livets slutfase. Han ønsker å hjelpe pasienter til å ville leve. Han hadde opplevd at midt oppi pasientenes fysiske smerte, fantes det en annen smerte. Han undres over hvilken smerte som var verst. Depresjonene var enkle å se, og like enkle å døyve med medikamenter. Med dette som bakteppe kom EC inn til herr X som ligger i koma. Han konstaterer at det er satt i gang smertepumpe, som uvilkårlig vil føre til at pasienten dør. Da han konfronterer sykepleierne som er tilstede med dette, sier de halvt unnskyldende at det er overlegen som har bestemt det. En tristhet faller over EC. Han opplever at helsevesenet hjelper herr X å ende sitt liv. Etter denne opplevelsen, går EC inn i seg selv. Han speiler seg selv, sine verdier og levereregler. Han stiller seg spørsmålet: - Hvilke lidelser bærer vi leger som skal være det perfekte ideal?” (Tafjord 2006:119-131).

EC blir i denne fortellingen konfrontert med sykehusets verdier, og opplever at sykehuset setter en verdilapp på menneskers liv. Da EC etter lange refleksjoner meddelte sine tanker til ledelsen ved sykehuset, fikk han en helt annen respons enn han hadde ventet. EC ventet at dette skulle være en smal sak, men mottok i stedet massiv kritikk. Det endte med at EC mistet jobben på sykehuset. Denne hendelsen skapte imidlertid stor splittelse blant de øvrige ansatte på sykehuset. Flere så seg nødt til å reflektere over sine egne verdier i forhold til sykehusets retningslinjer. Enkelte innså at selv om de ikke var enige i sykehusets retningslinjer, ønsket de ikke å uttrykke dette til ledelsen. I stedet valgte de å sette sine verdier til siden, til fordel for jobben på sykehuset. Frykten for å miste jobben var for stor for at noen sa ifra. I det foregående delkapittelet så vi hvordan individer kan betrakte seg selv enten som aktører eller brikker i sin egen tilværelse. Kan det være sannsynlig at det i dette tilfellet er større sjanse for at en aktør ville sagt ifra til ledelsen enn en brikke? Eller kan det tenkes strukturene som er så sterke, som vi tolker dit hen at legene skal følge sykehusets retningslinjer, uten å stille ytterligere spørsmål at ansattes selvforståelse ikke er av noen betydning for hvorvidt de sier ifra eller ei? Hvordan vil dette i så tilfelle påvirke sykehusets mulighet for å foreta organisatoriske undersøkelser, jf. kapittel 2.2.3. Lett å tenke seg, etter å

ha lest dette eksempelet er det, slik vi ser det, muligheter for at legene før hendelsen med EC ikke tenkte videre over hvilke strukturer som lå i ”sykehusets vegger”. Selznick poengterer, som nevnt i kapittel 2.2.2 at en organisasjon preges av et sett verdier, oppfatninger, arbeidsmåter og meninger, som til sammen kalles organisasjonskulturen (Selznick 1957:32). Vesentlig for Selznick er at den enkelte organisasjons verdier gjennomsyrrer hele organisasjonen på alle nivåer, og er slik med på å påvirke de ansattes verdier og holdninger. Som vi poengterte i kapittel 2.2.2 anser vi det som en viktig funksjon for en leder å medvirke til å utforme og fremme verdisystemet i organisasjonen. I tillegg til dette anser vi det også som en leders oppgave å skape tid og rom slik at ansatte opplever å kunne si ifra om det som oppleves som ukorrekt eller uetisk. Dette fordi vi mener at muligheten til å kunne si ifra er viktig både for organisasjonens bærekraftige utvikling og for at ansattes motivasjon skal kunne opprettholdes, som nettopp er målet for Deci og Ryan ”organismic theory” (Deci og Ryan 1985:113).

Grunnpremisset i ”organismic integration theory” er at det skjer en endring i individets atferd, fra ikke regulert til selvbestemt atferd (Deci og Ryan 1985:133). De mener at individet er naturlig motivert til å internaliseres mot nye aspekter, selv om disse tilsynelatende virker uinteressante, så lenge de oppleves som nyttige i forhold til omverden, dette fordi individet motiveres gjennom tre medfødte psykologiske behov: kompetanse, autonomi og tilhørighet. Disse tre psykologiske behovene danner grunnlaget for selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan, som vi redegjør for senere i kapittelet. De fire formene for ytre motivasjon rangeres på en kontinuum for selvbestemmelse, som viser i hvilken grad individet integreres.



Figur 5. Internaliseringsprosessen fra ikke regulert atferd til selvbestemt atferd (Deci og Ryan 1985:139).

Figur 5 viser hvordan de ytre motivene internaliseres til en selvregulerende prosess. Tanken er at individer kan gå fra å ikke være motiverte til ytre motiverte og til slutt indre motiverte for en handling eller aktivitet.

Med *ytre regulering* siktes det til når andre enn individet selv initierer den gitte handlingen (Deci og Ryan 1985:134). Eksempel på ytre regulering kan være at arbeidsgiver motiverer de ansatte for en arbeidsoppgave gjennom belønning eller straff. Det neste steget i prosessen er at individet føler seg forpliktet til å foreta en aktivitet eller handling, hvilket medfører dårlig samvittighet hvis aktivitetene eller handlingene ikke gjennomføres. Dette henspiller seg til det Deci og Ryan kaller "*introjected regulation*" (Deci og Ryan 1985:135). "*Identified regulation*" som er det neste steget, er når individet føler at aktiviteten eller handlingen er av stor personlig betydning (Deci og Ryan 1985:136). Eksempel på "*identified regulation*" er arbeidssøkere som arbeider time etter time for å skrive en god cv og jobbsøknad, slik at muligheten for å bli innkalt på intervju til den ønskede jobben øker. Det er her den arbeidssøkendes eget mål å bruke disse timene på den aktuelle jobbsøknaden. Individet handler her mer av selvbestemmelse enn på de foregående nivåene. Årsaken til dette er at individet identifiserer seg med verdiene og aksepterer de som egne, hvilket medfører at individet handler av egen vilje. Det siste nivået av ytre motivasjon i henhold til Deci og Ryans teori om organismic integration er "*integrated regulation*" (Deci og Ryan 1985:135). Her varierer individet automatisk mellom indre og ytre kilder for å skaffe informasjon til deres allerede eksisterende skjemaer. Handlingen oppleves her som viktig for aktiviteten sin egen del (Pintrich og Schunk 2000:262). Selv om dette nivået fortsatt er på et instrumentelt nivå, til fordel for indre motivasjon, er reguleringen så integrert at den representerer en form for selvbestemmelse og autonomi (Pintrich og Schunk 2002: 263).

Ved første øyekast kan Deci og Ryans teori om ytre regulering i stor grad virke som nok en teori om indre motivasjon. Det viktigste skillet mellom Deci og Ryans organismic integration theory og deres teori om indre motivasjon er etter vår oppfatning teoriens ulike verdifokuseringer. Mens indre motivasjon karakteriseres av individets *interesse* for oppgaven sin egen del, karakteriseres "*organismic integration theory*" av at oppgaven har en høy *verdi* for individet, i motsetning til interesse. Vi opplever at Deci og Ryans teori om ytre

regulering i for stor grad tar hensyn til individers egeninteresse, til fordel for organisasjonens interesser. Her savner vi en fokusering på hvordan ledere eller andre, i tillegg til å ta hensyn til individers egne interesser og behov, kan integrere individer til organisasjonen. Utfordringen blir etter vår oppfatning å finne en balanse mellom organisasjonens interesser og individenes egeninteresser. Kunne for eksempel konflikten som utviklet seg på sykehuset hvor EC arbeidet vært håndtert slik at de ansatte opplevde at de i mer eller mindre grad opplevde tilslutning til sykehusets verdier og retningslinjer for behandling av døende pasienter? Er det vesentlig for individet hvorvidt deres handlinger drives av ytre regulering eller selvbestemmelse i forhold til kjennskap til korrupsjon? Hvordan påvirker en slik internaliseringsprosess individets selvforståelse? I forhold til selvforståelsesbegrepet til Nygård (1993), ser vi det som sannsynlig at individer som har en selvbestemt atferd, i større grad betrakter seg selv som aktører enn individer som har en ikke regulert atferd. Dette fordi selvbestemmelse og autonomi betraktes som vesentlige bestanddeler ved aktørbegrepet til Nygård, jf. kapittel 2.3.

2.4.4 Selvbestemmelsesteorien

Deci og Ryan (1985:38) fremhever at indre motivasjon avhenger av at individets behov for selvbestemmelse eller frihet fra kontroll oppfylles. Deres utgangspunkt er at alle har et behov for selvbestemmelse over sin egen hverdag og sine egne handlingsvalg. "Self-determination in a quality of human functioning that involves the experience of choice, in other words, the experience of an internal perceived locus of causality" (Deci og Ryan 1985:38). Selvbestemmelsesteorien har mange likheter med selvforståelsesbegrepet til Nygård, presentert i kapittel 2.3. En ulikhet er imidlertid viktig å nevne. Selvforståelsesbegrepet til Nygård (1993) betraktes ikke som noen teori, men heller som en fremstilling av hvordan individers selvforståelse, da som aktører eller brikker, kan få konsekvenser for hvordan vi vurderer og handler i ulike situasjoner. Selvbestemmelsesteorien på den andre siden er en teori om hvordan tilfredsstillelse av ulike psykologiske behov er nødvendig for at individers indre motivasjon skal kunne være optimal effektiv. Dette sagt, mener vi at selvbestemmelsesteorien på lik linje med å frembringe indre

motivasjon, også kan betraktes som en måte å influere individers selvforståelse mot en mer aktørforståelse av seg selv.

Deci og Ryan skiller i selvbestemmelsesteorien mellom selvbestemmelse og vilje. Vilje er, i følge Deci, individets kapasitet til å tilfredstille sine behov, mens selvbestemmelse er prosessen der man bruker sin vilje (Deci 1980, her referert fra Pintrich og Schunk 2002:257). Det er i følge Deci og Ryan, som nevnt tidligere tre psykologiske behov de hevder driver den menneskelige psykologiske utviklingen fremover (Deci og Ryan 1985:59). Disse psykologiske behovene er *kompetanse*, *autonomi* og *tilhørighet*. Disse behovene ligger til grunn for menneskelig handling, og er medfødte og utvikles i samsvar med miljøet. Siden vi, som poengtert over, anser selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (1985) som sentral for å frembringe en aktørforståelse hos individet, betrakter vi disse tre psykologiske behovene også som vesentlige i forhold til individers selvforståelse.

Av disse tre behovene, er det behovet for kompetanse og autonomi som har størst betydning for den indre motivasjonen. Disse to behovene må, slik vi oppfatter Deci og Ryans teori, være tilfredstilt for at optimal indre motivasjon skal bli et faktum. Vi vil nedenfor likevel redegjøre for alle de tre behovene, mens vi fortløpende diskuterer hvorvidt tilfredsstillelse eller mangel på tilfredsstillelse kan ha noen innvirkning på kjennskap til korrupsjon.

Behovet for *kompetanse*, innebærer for Deci og Ryan at individer har et behov for å beherske sin interaksjon med andre. Med dette menes å oppleve å mestre oppgaver, aktiviteter og større kontekster (Pintrich og Schunk 2002:257). Individer som får tilfredstilt behovet for kompetanse opplever med andre ord at de behersker oppgavene og utfordringene jobben krever. I tillegg til at individet opplever at det behersker sine oppgaver og utfordringer, er det også essensielt at disse oppgavene og utfordringene er tilstrekkelig utfordrende. Deci og Ryan (1985:63) mener at oppgaver som balansere dette på en god måte vil stimulere individet til å søke nye oppgaver og utfordringer. Nygård trekker sterke linjer mellom mestring og selvforståelse, og mener at individer som ikke føler mestring vil

oppleve seg som kasteball for miljøet, til motsetning til frihet (Nygård 1999:28). Med bakgrunn i dette anser vi det som en viktig oppgave for ledere å anerkjenne ansattes behov for å få tilfredstilt behovet for kompetanse. Dette både med tanke på ansattes indre motivasjon og dere selvforståelse. Dette krever at lederen i stor grad vektlegger individenes egne forutsetninger for å kunne mestre en oppgave. Kan det tenkes at manglende opplevelse av mestring kan medføre at enkelte tar "snarveier" for å "få jobben gjort"? Eller kan det tenkes at manglende erfaring av mestring i arbeidssammenheng kan medføre at ansatte utvikler en likegyldig holdning til sitt arbeid og sin arbeidsgiver? Kan dette i så tilfelle medføre at ansatte da i mindre grad velger å si ifra ved eventuell kjennskap til korrupsjon?

I tillegg til å få tilfredstilt behovet for kompetanse, trenger individet også å oppleve at de har kontroll i forhold til sitt eget miljø, som går på individets behov for *autonomi* eller *selvbestemmelse*. Som vi husker fra kapittel 2.3.1, er opplevd kontroll over egne handlinger fundamentalt i forhold til selvforståelsesbegrepet til Nygård (1993). Dette kan også ses som individers behov for autonomi eller selvbestemmelse. Individets behov for autonomi, er for mange, deriblant Deci og Ryan helt avgjørende for indre motivasjon. De tar her utgangspunkt i DeCharms sin teori "locus of causation", som DeCharms uttrykker som: "Man's primary motivational propensity is to be effective in producing changes in his environment. Man strives to be casual agent, to be the primary locus of causation for, or the origin of, his behavior; he strives for personal causation" (DeCharms 1968, her referert fra Deci og Ryan 1985:30). Deci og Ryan (1985:108) viser hvordan deCharms ser dette behovet for å føle kontroll over egen skjebne, som helt sentralt for indre motivasjon. Mennesker vil, i følge DeCharms, strebe etter å oppleve sterk kontroll over handling. I følge deCharms er atferd et resultat av et ønske om å forstå årsakssammenhenger i forhold til sine egne handlinger. Behovet for autonomi omfatter tilgang på valgmuligheter, samt muligheten til å kunne foreta valg. Sentralt med tanke på behovet for autonomi er derfor individets interaksjon med omverdenen. Et tenkt eksempel kan være en korrupt leder som presser en ansatt til å være med på å dekke over sine korruperte handlinger. Opplever den ansatte et valg i en slik situasjon, blir han overtalt til å være med på tildekkingen? Kanskje han eller hun er redd for å miste jobben om de ikke følger sin leders oppfordringer? Som vi husker fra fortellingen om EC, opplevde ikke de øvrige ansatte ved sykehuset at de hadde et reelt handlingsvalg. I frykt for å miste jobben, valgte de ansatte å ikke si fra om hvilke verdier og

retningslinjer de ønsket å arbeide under, selv om dette muligens krenket deres følelse av autonomi. Hva kan dette ha å si for den indre motivasjonen? Hvilken innvirkning har dette for selvforståelse til individet?

Det tredje og siste behovet, behovet for *tilhørighet*, henspiller seg på individers behov for å tilhøre en gruppe. Alle mennesker har, i følge Deci og Ryan, behov for å føle tilhørighet til en gruppe. Dette kan betraktes som at lederen i organisasjonen har som oppgave at de ansatte skal føle seg inkludert. Behovet for tilhørighet kan også, slik vi ser det, ha sine negative sider med tanke på korrupsjon. Med dette mener vi at menneskers behov for tilhørighet til en gruppe kan gå på bekostning av organisasjonens etiske retningslinjer og korrupsjon. Et tenkt eksempel på dette kan være hvis enkelte i en organisasjon sammen foretar seg noe som ligger i gråsonen for hva som er etisk forsvarlig. Dette ”forbudte” kan skape en følelse av felleskap eller tilhørighet blant medlemmene i gruppen. Vi stiller oss derfor spørsmålet: kan menneskers behov for tilhørighet til en gruppe være et motiv for opprettholdelse av korrupsjon? Hvordan påvirker opplevelse av tilhørighet individets selvforståelse? Slik vi oppfatter Nygårds (1993) selvforståelsesbegrep kan dette også ha betydning for hvorvidt individet betrakter seg selv som en aktør eller brikke i sin egen tilværelse. Vi betrakter behovet for tilhørighet som vel så vesentlig for individets selvforståelse, som for individets indre motivasjon til en oppgave. Dette fordi vi anser det som vanskeligere for et individ som ikke opplever tilhørighet å kunne ha innsikt og refleksjon om betydningen av sine handlinger, som er vesentlig for en aktør.

Forholdet mellom indre motivasjon og disse psykologiske behovene ser Deci (1980) som: ”Intrinsic motivation is ”the human need to be competent and self-determining in relation to the environment ””(Deci 1980, her referert fra Pintrich og Schunk 2002:258). Helt essensielt i forhold til indre motivasjon er derfor at man har evnen til å håndtere ulike aspekter av sin omverden. Deci og Ryan legger i denne teorien stor vekt på menneskers behov for autonomi, og hevder at mennesker har et behov for å være selvbestemmende i forhold til egen handling. De tar i liten grad høyde for, slik vi ser det, at mennesker kan ha ulikt behov for autonomi, noe som blant annet et av hoveddiskusjonene innenfor teori om mestringsmotivasjon.

McClelland blir betraktet som en pioner innen mestringsmotivasjon. Hans forskning resulterte i at mestringsmotivasjon er et instrument for å måle menneskelig motivasjon. McClelland tar utgangspunkt i at alle mennesker er kontinuerlig aktive, noe som tilsier at man i studiet om menneskers motivasjon kan se bort ifra elementer for å vekke menneskers interesse (Rand 1991:39). Da McClelland på sin side primært innenfor mestringsmotivasjonen er opptatt av hvordan forholdsvis stabile personlighetstrekk utvikles, er Atkinson, som videreutviklet McClelland sin teori, mer opptatt av hvordan motivene manifester seg til individets atferd, når de først er utviklet (Rand 1991:60). Mestringsmotivasjon oppfatter Atkinson som differansen mellom en tendens til å søke suksess (T_S) og en tendens til å unngå nederlag (T_F). Det er differansen mellom disse som utgjør den virksomme motivasjonen, og kalles resultatmotivasjon (Rand 1991:21). Hvor stor motivasjonen er, avhenger med andre ord ikke om hvorvidt individet får tilfredstilt behovet for kompetanse, autonomi og tilhørighet, men hvor stor glede individet har av å lykkes med oppgaven. Har for eksempel mennesker som betrakter seg selv som brikker, like stort behov for autonomi som mennesker som betrakter seg selv som aktører? Eller kan det tenkes at brikker har det samme behovet for autonomi, men ikke får tilfredstilt behovet i tilstrekkelig grad?

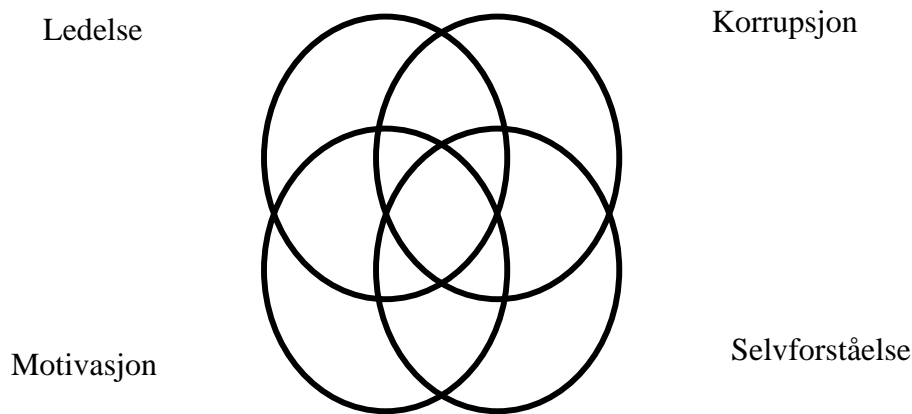
2.4.5 Oppsummering av delkapittelet motivasjon

Ytre og indre motivasjon har vært tema for dette delkapittelet. Vi har argumentert for at motivasjon kan ses som en forklarende faktor for hva som driver individer til handling. Innenfor ytre motivasjon redegjorde vi for Deci og Ryan "organismic theory". Fundamentet i denne teorien beror på at det skjer en endring i individets atferd fra ikke regulert til selvbestemt atferd (Deci og Ryan 1985:133). Hensikten er at ytre motiver internaliseres til en selvregulerende prosess, og individets motivasjon endres fra ikke motivert til motivert, og til slutt indre motivert for en handling eller aktivitet. I "organismic theory" er individets verdier svært elementære for endring av atferd, noe vi argumenterer for kan være problematisk hvis ikke individet selv er klar over sine verdier. Innenfor indre motivasjon drøftet vi selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan. Selvbestemmelsesteorien anser tre psykologiske behov som viktige å ta hensyn til: behovet for kompetanse, behovet for autonomi og behovet for tilhørighet. Her argumenterte vi for at tilfredsstillelse av disse behovene ikke nødvendigvis sier noe om individets atferd eller kjennskap til korrupsjon, men heller kun i hvilken grad individet opplever indre motivasjon mot en gitt oppgave eller handling.

Vi har i delkapittelet argumenter for at individers kjennskap til korrupsjon ikke nødvendigvis trenger å ha noen sammenheng med individets motivasjon. Dette fordi verken "organismic theory" eller selvbestemmelsesteorien sier noe om hvorvidt verdiene eller interessene er etisk forsvarlige eller ikke. Med andre ord trenger vi kunnskap om energikomponenten i motivasjonen for i større grad å kunne analysere i hvilken grad individers motivasjon har en sammenheng med kjennskap til korrupsjon.

2.5 Oppsummering av kapittel 2

Vi ønsker i dette kapitlet å oppsummere og knytte de fire teoretiske begrepene sammen. I de første kapitlene har vi gjort rede for og etablert begrepene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon. De fire begrepene munnet ut i en modell, som igjen var utgangspunktet for problemstilling og forskningshypotese:



Figur 6. Modell over de teoretiske begrepene.

Vår problemstilling har vært som følgende: *Er det noen sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og de teoretiske begrepene ledelse, motivasjon og selvforståelse?*

Vår hypotese har vært som følgende: *Det er sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon, ledelsens evne til organisasjonslæring, individets motivasjon og individets selvforståelse.*

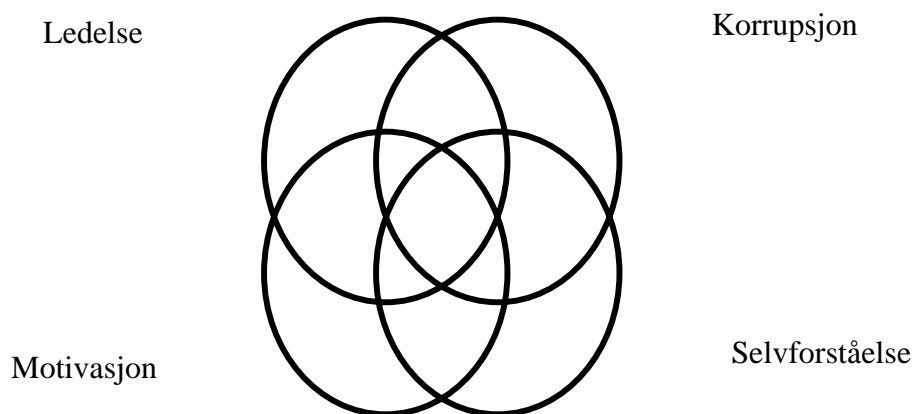
Vi har tatt utgangspunkt i at korrupsjon er et taust fenomen (Søreide 2006a:2). Redselen for å bli oppdaget og avslørt gjør at menneskene som er innblandet i korrupsjon skjuler og hemmeligholder sine handlinger. De vil i så måte at deres handlinger og valg skal forbli

tause og uuttalte. Vi fremhevet at korrupsjonen har mange ansikter og gråsoner. I forlengelsen av dette argumenterte vi for denne definisjonen av korrupsjon: *”Enhver transaksjon, eller fravær av transaksjon, mellom offentlige og private aktører der goder ulovlig omgjøres til private fordeler”*. Videre presenterte vi organisasjonslæringsteorien til Argyris og Schön (1996). Vi stilte spørsmål om ledere som ikke er villige til å forandre på sin bruksteori, i så måte kan være med på opprettholde en korrupt handlingsteori i en organisasjon. Videre undret vi oss over om ledere som benytter seg av enkel – og dobbelkretslæring har større muligheter til å oppdage og få kjennskap til korrupsjon. Lederens rolle fremheves til å motivere ansatte til et indrestyrt engasjement i sitt arbeid og i sitt etiske virke. Vi argumenterer så for ledelsens påvirkning på selvforståelsen og motivasjonen hos de ansatte. I forhold til individers selvforståelse, benyttet vi oss av Roald Nygårds (1993) oppfattelse av begrepet. Essensen er at mennesker enten kan oppleve seg som aktører eller brikker i sin egen tilværelse. Hvordan er ser på seg selv og andre i forhold til verdenen omkring, som aktør eller brikke, påvirker individets atferd. Vi argumenterte her for at både aktører og brikker kan ha like stor kjennskap til korrupsjon, men med ulik bevissthet til sin viten om hva som forekommer av korrupsjon. Selv om vi her argumenterte for at aktører og brikkes kjennskap til korrupsjon ikke nødvendigvis er forskjellig, reiste vi spørsmål selvforståelsen har betydning for hvordan individer forholder seg til eventuell kjennskap til korrupsjon. Vi stilte her spørsmål om det er like sannsynlig at en brikke, som ikke opplever eierskap til sine handlinger i like stor grad som aktører vil si ifra ved kjennskap til korrupsjon. Målet med motivasjon er å oppnå en indrestyrt motivasjon nettopp fordi det skaper større engasjement og mer utholdenhet i arbeidet. For at det skal skje må tre psykologiske behov tilfredsstilles: behovet for autonomi, behovet for kompetanse og behovet for tilhørighet. Slik vi ser, så er det ledelsens oppgave å tilrettelegge slik at individet får tilfredsstilt disse behovene slik at indre motivasjon blir en realitet. Vi argumenterte for at selv om indre motivasjon er et faktum eller ikke, trenger dette ikke ha noen innvirkning på kjennskap til korrupsjon. Dette fordi hvorvidt et individ er indre motivert eller ikke, ikke fortellere noe om hva som motiverer individet til handling. Slik vi der det kan det i like stor grad være korrupte eller uetiske motiver som driver et individs indre motivasjon.

3. Utvikling av spørsmål og indekser

I dette kapitlet har vi til hensikt å ta for oss hvordan vi gikk frem for å utvikle våre spørsmål. I første del av kapitlet, som vi har valgt å kalle metodiske betraktninger, har vi til hensikt å først foreta en generell drøfting av metodiske spørsmål som er av betydning for undersøkelsen. Videre går vi også inn i selve datamaterialet. Vi har i dette studiet valgt å benytte oss av Cronbachs alpha for å vurdere reliabiliteten ved begrepene vi har valgt å bruke. Videre benytter vi oss av faktoranalyse for å faktorisere spørsmålene for så å sammenstille de til faktorer. Vi har valgt å undersøke teorivariablene ledelse, selvforståelse for seg og korrupsjon for seg. Modellen illustrerer vårt utgangspunkt og antagelse for korrelasjon mellom variablene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og korrupsjon. Vi vil her presentere vår problemstilling og modell:

I hvilken grad kan kjennskap til korrupsjon ses i sammenheng med ledelse, selvforståelse og motivasjon?



Figur 7. Modell over de teoretiske begrepene.

I dette studiet ønsker vi å benytte statistikk og statistisk metode for å se hvorvidt vårt empiriske begrep korrupsjon har sammenheng med de empiriske begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon.

3.1 Metodiske betraktninger

Som vi poengterte i kapittel 1.2 har vi i dette studiet valgt en kvantitativ tilnærming for å undersøke om det er sammenheng mellom våre teoretiske begreper og kjennskap til korrupsjon. Statistikken er for oss et godt hjelpemiddel i den empiriske forskningen (Lund og Christophersen 1999:9). Det er i midlertidig et mangfold av ulike definisjoner på statistikk i metodelitteraturen. Hinkle m.fl definerer statistikk som ”en samling av teori og metode anvendt for å forstå data (Hinkle m.fl. 1994, her referert fra Lund og Christophersen 1999:9). Wenstøp beskriver statistikk som ”[...]vi leter etter alminnelige fenomener som kan være vanskelig å oppdage på grunn av tilfeldigheter (Wenstøp 1997:15). Wenstøp karakteriserer hvordan statistikk er praktisk når vi ønsker å skaffe oss informasjon om observasjoner vi gjør, for å finne ut om funnene skyldes tilfeldigheter eller ikke (Wenstøp 1997:15). Gravetter og Walluan definere statistikk som ”reduksjon av enten store eller små datamengder til noen få passende beskrivende størrelser og trekking av slutninger av disse (Gravetter og Wallnau 1992, her referert fra Lund og Christophersen 1999:9). Lund og Christophersen (1999:10) bemerker at det definisjonene har til felles er at alle indikerer at statistikk har å gjøre med data eller noe vi gjør med data.

Før vi direkte benytter oss av statistisk metode for å teste modellen, vil vi først ta for oss undersøkelsens validitet. Dette fordi vi anser validitetsbegrepet som grunnleggende og styrende for hvordan vi planla og utførte undersøkelsen.

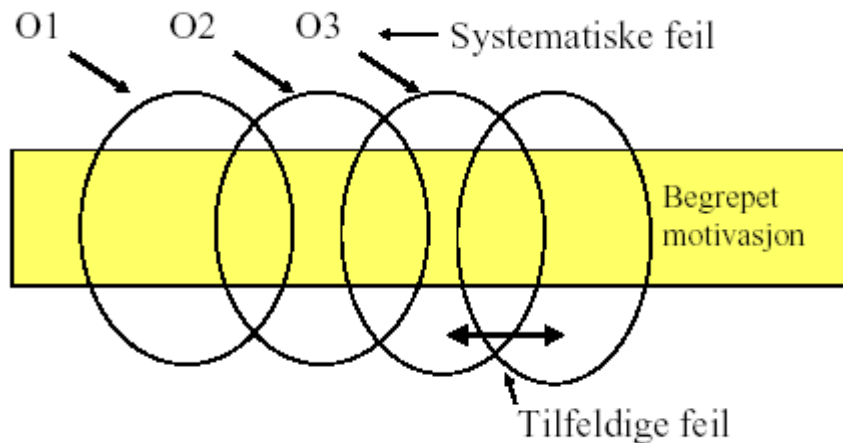
3.1.1 Validitet

Validitet i en undersøkelse omhandler hvorvidt den valgte metoden måler det den er antatt til å måle, samt om slutningene har rimelig grad av sikkerhet (Lund 2002:85). Siden vi i vår oppgave har valgt en kvantitativ tilnærming, finner vi det hensiktsmessig å benytte oss av

Cook og Campbells validitetsbegreper. Lund (2002:104) henviser til Cook og Campbells (1979) metodiske referanseramme innenfor kvantitativ forskning. Her skilles det mellom fire ulike former for validitet: statistisk validitet, indre validitet, ytre validitet og begrepsvaliditet. En undersøkelse har statistisk validitet om sammenhengen mellom variablene er signifikant eller rimelig sterk. Indre validitet vil si at sammenhengen mellom variablene er kausal. Forskningsproblemet i denne studien er ikke av kausal art og vi velger derfor å ikke gå nærmere inn på denne typen validitet. Ytre validitet går ut på om det er kan foretas ikke-statistiske generaliseringer til eller over relevante individer, tider og situasjoner (Lund 2002:106). Begrepsvaliditet måler om de operasjonaliserte variablene måler de relevante teoretiske begrepene (Lund 2002:106).

I denne studien benyttes statistisk materiale, noe som da fordrer at statistisk validitet redegjøres for. Kontroll av *statistisk validitet* gjøres gjennom signifikanstesting eller estimering, også kalt slutningsstatistikk (Lund og Christophersen 1999:15). Signifikansanalysen forteller oss om sammenhengen mellom avhengig og uavhengig variabel og om denne er signifikant og rimelig sterk. God statistisk validitet blir av Cook og Campbell (1979) sett på som en betingelse for de andre typene av validitet (Lund 2002:106). Vi vil i kapittel 4.2 benytte signifikanstesting for å undersøke studiets statistiske validitet. Her vil vi undersøke hvorvidt de ulike variablene er signifikant forskjellige eller ei. For at vi i denne oppgaven med rimelig sikkerhet skal kunne generalisere resultatene ut over gruppen som vi har studert, er den ytre validitet sentral. I forhold til *ytre validitet* skiller Lund (2002:106) mellom generaliseringer *til* eller *over* relevante tider, individer eller situasjoner. Både *til* og *over*-generaliseringer er aktuelle i denne sammenhengen. I denne oppgaven ble nesten alle data samlet inn ved hjelp av sannsynlighetsutvelging der alle respondentene hadde en kjent/lik sannsynlighet til å bli valgt ut. Dette medfører at den ytre validiteten i undersøkelsen kan antas å være god. I vår oppgave benytter vi oss av flere teoretiske begreper som vi må operasjonalisere for å kunne benytte oss av de i våre undersøkelser. Vi er derfor opptatt av om vi har operasjonalisert våre begreper på en pålitelig og adekvat måte. *Begrepsvaliditet* går i så måte ut på i hvilken grad de operasjonaliserte begrepene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon måler de teoretiske begrepene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon (Lund 2002:107). Den begrepsmessige validiteten gir oss altså svar på hvor god overgangen mellom det teoretiske og operasjonelle planet er. Et velkjent

problem med operasjonelle definisjoner (O1, O2, O3) er at de kun fanger opp deler av det teoretiske begrepet, eller noe som faller utenom begrepet, slik figuren viser:



Figur 8. Begrepsvaliditet (Judd m.fl. 1991:53).

Sirklene viser at noe faller utenfor begrepet motivasjon (den hvite delen av sirklene), mens den operasjonelle definisjonen fanger opp en del av begrepet (det gule). Begrepet motivasjon kan operasjonaliseres på ulike måter (O1, O2, O3) og operasjonaliseringene kan ha deler av sine operasjonaliseringer til felles (overlappingen mellom sirklene). Dette har den følger at vi må regne med at spørsmålene vi tar opp i denne oppgaven, ikke måler hele begrepet ”korrupsjon”, ”ledelse”, ”selvforståelse” eller ”motivasjon”. Trusler mot begrepsvaliditet deles i to: Tilfeldige målingsfeil og systematiske målingsfeil. Tilfeldige målings feil betyr ikke at feilene oppstår på grunn av tilfeldigheter, men derimot at feilene oppfører seg tilfeldig. Denne typen feil er ofte blitt identifisert med flaks eller uflaks og har en tendens til å jevne seg ut i det lange løp. Systematiske målingsfeil jevner seg derimot ikke ut i det lange løp. Disse har en tendens til å slå ut i samme retning for samme person ved gjentatte målinger. Kleven (2002:124) fremholder at tilfeldige feil svekker reliabiliteten, mens systematiske feil svekker validiteten.

Oppsummert vil vi i dette studiet gjennom Cronbachs alpha og faktoranalyse teste begrepsvaliditeten, mens ved hjelp av signifikanstesting undersøker vi studiets statistiske

validitet. Ytre validitet har å gjøre med vårt utvalg av respondenter. Vi vil i neste delkapittel vise hvordan vi gikk frem i denne prosessen, og på denne måten også vise hvorfor vi vil hevde at den ytre validiteten i dette studiet er god.

3.1.2 Utvalg

Utvalget var styrt av formålet med undersøkelsen og besto av 563 ledere fra seks ulike bransjer: Olje, bank og forsikring, verft og mekanisk, offentlig sektor, bygg og anlegg, samt fisk og fiskeindustri. Å kun studere et utvalg fra en populasjonen av mulige enheter er lønnsomt både med hensyn til tid og kostnader (Hellevik 2002:114). Vi valgte likevel å benytte flere ulike bransjer i dette studiet. Dette fordi vi ønsket en bred tilnærming til kjennskap til korrupsjon. Utvalg er sentralt i forhold til generalisering til eller over relevante individer, situasjoner og tider med rimelig sikkerhet (Lund 2002:121). I denne oppgaven er både *til* – og *over*-generaliseringer interessant, altså slutninger til bestemte individpopulasjoner og over undergrupper som kjønn. Vi ønsker med andre ord med rimelig sikkerhet å kunne generalisere videre til de ulike bransjene vi undersøker.

MMI benyttet seg av sannsynlighetsutvelging når de skulle velge ut sine enheter i denne undersøkelsen. ”Utvelging av enheter på en slik måte at en etterpå kan generalisere resultatene med en nøyaktig grad av sikkerhet, kalles sannsynlighetsutvelging” (Hellevik 2002:114). Denne måten å velge ut enheter på gir alle mulige ledere en kjent sannsynlighet for å bli trukket ut. Utvalget blir da valgt ut ved hjelp av en eller annen form for tilfeldighetordning. MMI trakk utvalget ved hjelp av enkel tilfeldig utvelging innenfor de ulike bransjene. Nedre grensen for antall ansatte var 10 personer. Trekkgrunlaget var bedriftsbasen fra Brønnøysund-registeret, et register MMI abonnerer på. Brønnøysund-registrets er en statseid organisasjon og har som overordnet mål å bidra til økt økonomisk trygghet for næringslivet og i samfunnet. Ved enkel, tilfeldig utvelging har alle like store muligheter til å komme med i utvalget og trekkingen skjer helt til utvalget har fått ønsket

størrelse. Her ble de ulike firmaene MMI skulle kontakte elektronisk trukket ut ved hjelp av et dataprogram.

I de hundre intervjuene vi selv gjennomførte, benyttet vi tilfeldig uttrekning fra www.gulesider.no. Gule sider er bygget opp slik at de bedriftene som betaler for ekstra plass og farger kommer først opp etter et bransjesøk, mens de som ikke har betalt for en slik tjeneste kommer til slutt. Det er en fare for at de bedriftene som sto først, som hadde farger og som var tilknyttet en hjemmeside var de som ble valgt ut først og som vi da også kontaktet først. Persepsjonen styrer hvordan vi velger ut, noe vi problematiserte før vi begynte å velge ut bedrifter. I halvparten av tilfellene startet vi bakerst på listen og jobbet oss fremover. Vi tok hensyn til bedriftenes størrelse og geografi. Målet var å også å få med bedrifter i de ulike bransjene fra ulike deler av landet og både fra byer og mindre tettsteder. Intervjuobjektene ble opplyst om at vi ikke beholdt noen personopplysninger og at opplysningene de gav oss ikke kunne tilbakeføres til deres bedrift.

3.1.3 Datainnsamling

Hellevik (2002:37) fremhever at når en forsker skal samle inn sine egne data, må forskeren velge mellom observasjon eller utspørring, eventuelt en kombinasjon av disse to tilnærmingene. Vi har i denne sammenheng valgt utspørring. Ved en utspørring blir det enten muntlig stilt spørsmål fra en intervjuer til et intervjuobjekt, eller intervjuobjektet selv leser spørsmålene for så å fylle ut svarene. Vi utførte et telefonintervju med faste spørsmål og standardiserte svaralternativer. For å komme frem til vår endelige intervjuguide, utførte vi 24 prøveintervjuer der vi i etterkant modifiserte og forbedret spørsmålene våre.

Begrepet "måling" kan innenfor vår forskningstradisjon være problematisk, i begrepets egentlige betydning. Lund presiserer at begrepet måling innenfor pedagogisk forskning blir brukt som "[...] å tilordne en person en verdi på en variabel, i følge en eller annen regel"

(Lund 2002:63). Hvilken verdi vi har på variabelen vil variere avhengig av hvilke type spørsmål som stilles, samt hvilke svaralternativer som gis. Det er normal å skille mellom fire ulike målenivåer innenfor empirisk forskning; *normalskala*, *ordinalskala*, *intervallskala* og *forholdskala*. Forskjellen mellom de ulike målenivåene utarter seg i ulike egenskaper ved det reelle tallsystemet (Lund og Christophersen 1999:17). Vi benyttet oss av måling på *ordinalnivå*, der kategoriene er ordnet i forhold til hverandre. Spørsmålene i undersøkelsen vår har i så måte faste svaralternativ i intervjuguiden, for eksempel: Ingen – noen få - mange – veldig mange. Hellevik (2002:148-149) skiller mellom to ulike typer av måter å lage faste svaralternativ på. Skillet går mellom vurderingsskalaer og sammenlikningsskalaer. I vurderingsskalaer beskrives gjerne hvert trinn på skalaen med et ord. Vi brukte vurderingsskalaer på ordinalnivå:

1. Ingen – noen få - mange – veldig mange
2. Aldri – noen ganger – ofte – veldig ofte
3. (ingen overensstemmelse) 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 (stor grad av overensstemmelse)

Her vurderer respondenten for eksempel om de kjenner til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning, altså kjenner de ikke til noen, kjenner til noen få, kjenner til mange eller kjenner til veldig mange. Vi så det som hensiktsmessig å utforme spørsmålene slik at vi først spurte om misligheter innenfor bransjen for så å spørre om det samme innenfor respondentens egen organisasjon. Grunner til å velge denne tilnærmingen til kjennskap til korrupsjon var for å gi respondenten en følelse av trygghet ved ikke å gå rett på det som er nærmest – nemlig ens egen organisasjon.

Hellevik (2002:145) fremhever at spørsmål om faktiske forhold oftest er enklere å utforme enn spørsmål som tar for seg holdninger. På samme tid, når de faktiske forhold er av en så sensitiv art som i dette tilfellet, kreves det kløkt ved utformingen av spørsmålene. Hvordan spørre om noe uten av det blir for direkte og truende? Videre er ulike menneskers

oppfatninger og kunnskap om korrupsjon svært ulike. Hundre av intervjuene ble gjort av oss to masterstudenter, mens de resterende 450 ble utført av MMI. MMI hadde et dataprogram som krevde at de måtte kjøre alle spørsmål på alle respondenter. Vi måtte da avveie om vi skulle ha med spørsmål som ikke var relevante for alle i utvalget. En utfordring for oss i undersøkelsen var å intervjuere ledere i ulike bransjer der ulike spørsmål var aktuelle. I utprøvningsfasen viste det seg at spørsmål som gjaldt sikkerhet, som for eksempel: ”Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet”?, ikke var et adekvat spørsmål for bank - og finansbransjen. Vi vurderte det som viktig at det vi spurte om skulle oppleves som meningsfylt for respondenten (Hellevik 2002:145). Vi valgte likevel å beholde spørsmålene, selv om de ikke var like adekvate for alle bransjer. Dette fordi vi betraktet spørsmålene som vesentlige for begrepet korrupsjon. I intervjuene vi selv gjennomførte tok vi hensyn til respondentens bransje, og stilte derfor ikke de spørsmålene som ikke var relevante for noen av bransjene. MMI måtte derimot stille alle spørsmål til alle sine respondenter.

Det var viktig for oss i planleggingen av telefonintervjuet å bruke ”lett forståelige ord og enkel språkføring” (Hellevik 2002:144). Vi problematiserte at flertydige ord og akademisk sjargong kunne skape usikkerhet hos respondenten og som også kunne føre til at vedkommende misforsto spørsmålet. Det er også innholdsmessige krav til spørsmålsformuleringen. Et av disse kravene går på at spørsmålet ikke skal være ledende, altså at det ikke skal være utformet slik at det øker sjansen for bestemte svar (Hellevik 2002:144). I utarbeidelsen av spørsmålene var vår ambisjon å unngå å bruke negativt eller positivt følelsesladete ord eller referanser. Vi unngikk for eksempel spørsmålet ”Hvor mye korrupsjon tror du det er i din organisasjon”? Vårt forskningstema var av en følsom art der det var essensielt for oss at våre intervjuobjekter opplevde trygghet i intervjusituasjonen. Det å tilnærme seg temaene på en sensitiv måte var noe vi jobbet med hele veien. Et viktig spørsmål vi stilte oss underveis var om det var andre mulige måter å stille spørsmål på der respondenten i større grad kunne oppleve trygghet i intervjusituasjonen. Rekkefølgen av spørsmål er gjennomtenkt på den måten at vi startet med de minst kontroversielle spørsmålene og avsluttet med de mest kontroversielle spørsmålene. De mest kontroversielle spørsmålene ble av oss vurdert til å være bakgrunnsspørsmålene der vi blant annet spør om

alder, yrke og utdanning. Våre teorivariabler er delt i fire grupper med hver sine tilhørende spørsmål:

1. Ledelse – fire spørsmål
2. Selvforståelse – to spørsmål
3. Ytre motivasjon – fire spørsmål
4. Indre motivasjon – tre spørsmål

Årsaken til at vi valgte å ha et beskjedent antall spørsmål bunner i to hensyn. For det første tidsbruken på selve intervjuet. Målet var å ikke overskrive 15 minutter per intervju. MMI skulle utføre en stor andel av intervjuene og vi hadde et budsjett vi måtte overholde. Om MMI brukte for lang tid per intervju ville det for oss bety færre intervjuer, noe som ville resultere i et mindre utvalg. For det andre vil for mange spørsmål kunne gjøre intervjuobjektene stresset fordi intervjuet tar for lang tid. Vi skulle ringe til ledere i deres arbeidstid og mange hadde en svært travel hverdag. Det bekreftet også prøveintervjuene. Faren for at noen av intervjuobjektene valgte å bryte underveis eller irritere seg over at undersøkelsen tok for lang tid var noe vi ville unngå. Dette fordi det er tidkrevende å finne nye respondenter og at det var viktig for oss å fremstå som troverdige.

I fasen med prøveintervjuer hadde vi et åpent spørsmål til de ulike respondentene: ”Hva opplever du som de største etiske utfordringene innenfor din bransje?”. Her hadde respondenten selv mulighet til å formulere et svar og vi hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål. Målet var å kartlegge bransjenes ulike etiske utfordringer, slik at vi kunne forandre dette åpne spørsmålet til et spørsmål med faste svaralternativer. MMI var avhengig av faste svaralternativer for å kunne benytte seg av intervjuguiden. Åpne spørsmål er ikke hensiktsmessige i spørreundersøkelser per telefon da de tar for lang tid (Hellevik 2002:146), noe som da gjør spørreundersøkelsene svært kostbare.

Hvis vi hadde lagt til flere spørsmål under de ulike variablene indre - og ytre motivasjon, selvforståelse og ledelse ville det ha økt den statistiske validiteten i undersøkelsen. Utgangspunktet vårt var at vi skulle ha spørsmål som dekket begrepet, mer enn mange og like spørsmål. Dette betyr at vi fremhever begrepsvaliditeten i vår undersøkelse. Fordelen med telefonintervju er at respondenten har mulighet til å stille oppklarende spørsmål underveis, noe som styrker begrepsvaliditeten. Sannsynligheten for at respondenten forstår spørsmålet riktig blir da større.

Alle databearbeiding i dette studiet er gjennomført på SPSS 14.0 for Windows. Vi har henholdsvis benyttet Cronbachs alpha, faktoranalyse, t – test for avhengige data og Pearsons *r*.

3.2 Analyse av reliabilitet av begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon

Reliabilitet betraktes som i hvilken grad våre data er relativt frie for tilfeldige målingsfeil (Lund 2002:154). Spørsmålet om reliabilitet er derfor et spørsmål om hvor nøyaktig eller konsistent våre undersøkelser måler det den skal måle. De tilfeldige feilene kan reduseres gjennom standardisering av datainnsamlingen, for eksempel i et spørreskjema i en kvantitativ undersøkelse. Kleven (2002:126) poengterer at reliabilitetsbegrepet ikke kan beregnes eller måles, men at det i beste fall kan estimeres. Vanlige måter å gjøre dette på er test- retestmetoden eller gjennom å regne ut alpha-koeffisienten. test-retestmetoden var for oss aldri et alternativ, da dette studiet ikke omhandler kausalitet. Cronbachs alpha ble derfor et naturlig valg i vår reliabilitetsanalyse.

Cronbachs alpha måler undersøkelsens indre konsistens eller ekvivalensaspektet ved målingen (Kleven 2002:129). Vi måler i dette kapitlet i hvilken grad våre spørsmål

beskriver de overordnede begrepene *ledelse, selvforståelse og motivasjon* i undersøkelsen. Cronbachs alpha har som mål å avdekke i hvilken grad resultatet er avhengig av hvilke konkrete spørsmål som stilles, eller i hvilken grad resultatene avhenger av hva observatøren eller intervjueren tilfeldigvis fester oppmerksomheten ved (Kleven 2002:128). Vi skal med andre ord benytte oss av Cronbachs alpha for å undersøke om vi kunne fått det samme resultatet ved å stille andre spørsmål. Ved å foreta en reliabilitetsanalyse ønsker vi å estimere hvorvidt vår undersøkelse er reliabel eller sagt med andre ord: estimere hvor utsatt undersøkelsen er for tilfeldige målingsfeil. Kleven (2002) beskriver dette som "[...] alpha – koeffisienten forteller hvor godt vi kan generalisere fra resultatet på de spørsmålene prøven inneholder, til hva resultatet hadde blitt om vi hadde kunnet stille hele det universet av spørsmål som spørsmålene i et utvalg kan betraktes som et tilfeldig utvalg av" (Kleven 2002:128).

Estimatet for Cronbachs alpha ligger mellom 0-1, hvor 1 betyr perfekt negativ reliabilitet og 1 betyr perfekt positiv reliabilitet (Hoyle m.fl 2002:84). Desto høyere alpha-verdi eller alpha-skåre, jo bedre kan vi si at spørsmålene dekker de overordnede begrepene *ledelse, selvforståelse og motivasjon*. Det er henholdsvis viktig å merke seg at "for høy" alpha skåre kan være en indikator på at spørsmålene som er stilt er for like eller at det er "for mange" spørsmål. Hvis så er tilfelle kan dette føre til at det blir vanskelig å skille mellom de ulike begrepene. I forhold til spørsmålene rettet mot de teoretiske begrepene *ledelse, selvforståelse og motivasjoner* er ikke dette en aktuell problemstilling. Dette fordi vi her stiller få spørsmål. Når det gjelder spørsmålene rettet mot begrepet *korupsjon*, er dette på den andre siden en aktuell problemstilling. Ved hjelp av faktorisering av de teoretiske begrepene reduserer vi imidlertid risikoen for slike feil.

I vårt tilfelle ønsker vi tilfredsstillende alpha innad i begrepene, samt at hvert enkelt begrep skal avvike signifikant fra hverandre. Ved å undersøke dette håper vi å vise hvordan enkeltspørsmålene i en faktor vil gi en tilfredsstillende alpha-skåre. Vi forventer altså ingen høy alpha nettopp fordi vi har valgt ut spørsmål som skal dekke hele faktoren. Derimot forventer vi en tilfredsstillende alpha-skåre som kan brukes. Faktoren "selvforståelse" inneholder kun to spørsmål og vi reliabilitetstester derfor ikke denne faktoren.

Innenfor ledelse legger vi til grunn Argyris og Schöns (1996) teori om ledelse. Teorien handler om hvorvidt lederen for det første fremmer undersøkelse av de eksisterende verdisystemer og for det andre om ulike typer læring som kan føre til forandringer i verdisystemer og rammer. Ledere som er representanter for denne måten å arbeide på, arbeider med organisasjonens strukturer i form av kommunikasjonskanaler og kunnskapsdeling og de har mulighet til å motivere til undersøkelse. Til slutt tar vi for oss sammenhengen i en organisasjons bruksteori og uttrykt teori og lederens mulighet til å påvirke disse. Følgende spørsmål inngår i faktoren "ledelse":

- Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?
- Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?
- Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?
- I hvilken grad synes du at det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?

Total alpha= ,601	Cronbachs Alpha if Item Deleted
Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?	,546
Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?	,472
Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?	,483
I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?	,601

Figur 9. Alpha-analyse. Ledelse.

Som det fremgår av figur 9 har alle spørsmålene middels høye alpha skårer. Total alpha er på 0,601 og er en tilfredsstillende alpha-verdi.

Menneskers selvoppfattelse oppfatter vi, i samsvar med Nygård (1993) som hvordan individer konstruerer sin virkelighet, og hvordan man plasserer seg selv i forhold til denne konstruksjonen. Begrepene *aktør* og *brikke*, betraktes som er to forskjellige verdier av samme dimensjon i forhold til menneskers selvforståelse. Begrepet aktør karakteriserer Nygård som mennesker som ser seg selv som aktive, medansvarlig, handlende vesener og knytter både handling og atferd til aktørbegrepet (Nygård 1993). Brikker på den andre siden beskrives som mennesker som opplever seg som ”ofre for vær og vind”, som ansvarsfrie, kontrollerte brikker, og atferden trenger derfor ikke inneholde handling, da de ikke opplever et handlingsvalg (Nygård 1993:21). Følgende spørsmål inngår i faktoren ”aktør og brikke”:

- Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som skjer i din organisasjon/bedrift/avdeling?
- Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forventninger din bransje har?

Da vi i dette studiet kun har to enkeltspørsmål rettet mot respondentenes selvforståelse, er det ikke mulig å foreta en reliabilitetsskåre. Det må minimum være tre enkeltspørsmål på variablene for å få en valid reliabilitetstest. For få enkeltspørsmål eller item vil naturlig føre til lave alpha-skårer. For å se om det er en indre sammenheng mellom spørsmålene utfører vi en korrelasjonsanalyse ved hjelp av Pearsons r . Pearsons r er den vanligste og mest kjente måten å måle samvariasjon mellom variabler og hvor sterkt variablene hører sammen (Christophersen 2006:55). Vi viser til en grundigere gjennomgang av Pearsons r i kapittel 4.1. Det er en svakhet å kun operasjonalisere med få spørsmål så vi forventer lav korrelasjon mellom de to spørsmålene. Hinkle m. fl. (2003:109) hevder at verdier fra 0,0 – 0,3 gir liten og nesten ingen verdi. Som vi ser av tabell 2 (se vedlegg) er det svært lave korrelasjoner innad i begrepet aktør og brikke, ved at $r= 0,112$, noe som kan karakteriseres som en liten eller nesten ingen verdi. Vi skal i kapittel 3.6 utføre en faktoranalyse av faktorene ledelse, selvforståelse og motivasjon for å undersøke om det er en sammenheng mellom teoribegrepene våre.

Begrepet motivasjon omhandler som vi har vært inne på i kapittel 2.4, hva som driver mennesker til å handle eller utføre en oppgave. Mens indre motivasjon på sin side beskriver hvordan mennesker handler for aktiviteten sin egen del, henspeler ytre motivasjon seg på handling motivert av ytre faktorer. Ytre motivasjon innebærer at handlingen er av en instrumentell art, og utføres for å oppnå noe utenom aktiviteten. Ytre motivasjon kan derfor være til stede når handlinger gjøres på bakgrunn av belønning eller anerkjennelse og ikke for aktivitetens egen del. Følgende fire spørsmål inngår i faktoren ”ytre motivasjon”:

- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet med andre ledere i din bransje?
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre ledere i din bransje?
- Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn de fleste andre lederne i din bransje?
- Hvor viktig er det for deg at andre synes du er dyktig?

Som det fremgår av figur 1a (se vedlegg) har alle spørsmålene en tilfredsstillende verdi med en total alpha på 0,740. Det som er verdt å merke seg her er at det siste spørsmålet ”Hvor viktig er det for deg at andre synes du er dyktig?” har en verdi på 0,813 som er en høyere verdi enn den totale alpha på 0,740. Dette er en indikator på at det er noe feilaktig ved dette spørsmålet, noe vi kommer tilbake til i kapittel 3.3.

Indre motivasjon avhenger, i følge Deci og Ryan (1985:26) av at individets behov for selvbestemmelse eller frihet fra kontroll oppfylles, og har som utgangspunkt at alle har et behov for selvbestemmelse over sin egen hverdag og sine egne handlingsvalg. Videre hevder Deci og Ryan det er tre psykologiske behov som driver den menneskelige psykologiske utviklingen fremover: kompetanse, autonomi og tilhørighet (Deci og Ryan 1985:26). Med bakgrunn i Deci og Ryan sin teori om indre motivasjon og selvbestemmelse, valgte vi følgende enkeltspørsmål for å avdekke respondentenes indre motivasjon i dette studiet:

-
- Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg selv i jobben?
 - Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når du har muligheten til det?
 - Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av arbeidsoppgavene dine?

Som figur 1b (se vedlegg) viser får vi en total alpha på 0,514. Spørsmålet ”Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når du har muligheten til det” får ifølge tabell 1b en alpha-skåre på 0,237, noe som er en lav alpha-skåre. Mer moderate skårer kan skyldes at det i denne faktoren kun inngår tre påstander. Det siste spørsmålet fikk høyere score enn de andre spørsmålene med en alpha-skåre på 0,524.

Vi har presentert fire teoretiske variabler for å belyse spørsmålet om kjennskap til korrupsjon. Ved hjelp av Cronbachs alpha har vi nå analysert reliabiliteten ved enkeltspørsmålene. Det den endimensjonale testen Cronbachs alpha ikke forteller oss noe om, er hvorvidt noen av spørsmålene kunne passet bedre inn under en av de andre faktorene enn den tiltenkte faktoren. For å undersøke dette utfører vi en faktoranalyse med hensikt å få bekreftet at de spørsmålene vi allerede har valgt tilhører rett faktor.

3.3 Faktorisering av begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon

Kim og Mueller (1978:12) viser hvordan faktoranalyse er basert på fundamentale antagelser om at noen underliggende faktorer, som er mindre i antall enn antall observerte variabler, er ansvarlige for samvariasjonen mellom de observerte variablene. Underliggende variabler kan beskrives som ikke-observerte variabler som forskeren får frem gjennom den faktiske observasjon eller de faktiske spørsmålene som stilles i undersøkelsen. Faktoranalyse har til hensikt å sammenstille flere spørsmål på en indikator til en eller flere faktorer. I vårt henseende ønsker vi å benytte faktoranalyse for å faktorisere våre teoretiske begreper,

ledelse, selvforståelse, ytre motivasjon og indre motivasjon ut fra enkeltspørsmålene stilt i undersøkelsen. Det vil si at spørsmålene som er rettet mot begrepet ledelse, forhåpentligvis ikke inngår i noen annen faktor enn faktoren "ledelse". Det er derfor essensielt å både se om enkeltspørsmålene innenfor de gitt faktorene korrelerer med hverandre, samt at de ulike faktorene er signifikant forskjellig, slik at vi kan kategorisere de.

"Prinsipal komponentanalyse (PKA) og faktoranalyse er statistiske teknikker som brukes for å finne mønstre i datamaterialet, det vil si at et sett av variabler blir representert med et mindre antall hypotetiske variabler" (Kim og Mueller 1978, her referert fra Dale m.fl. 2005:231). I tillegg til at faktoranalyse gjør det mulig å sammenstille enkeltspørsmål til faktorer sikrer vi oss mot tilfeldige målingsfeil, altså vi styrker reliabiliteten i undersøkelsen. Estimatet i faktoranalyse, i likhet med Cronbachs alpha, ligger mellom 0-1, hvor 1 betyr perfekt negativ korrelasjon og 1 betyr perfekt positiv korrelasjon. Nøkkelregelen er at estimatet må ligge over 0,4 for å benytte seg av det (Lindvig m.fl.2005:56). I henhold til vårt studiet er det ønskelig at det er høy korrelasjon innad i faktorene, samt at det er lav korrelasjon mellom de ulike faktorene, slik at vi med visshet kan si at faktoriseringen er rettmessig.

Rotated Component Matrix(a)	Component			
	1	2	3	4
- Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg ..	,090	,011	,703	,168
- Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når d..	-,028	,059	,796	,093
- Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av a..	,113	,266	,561	-,138
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet me..	,830	-,002	,119	-,093
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre led..	,890	,020	,052	-,018
- Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn..	,805	,026	,012	,160
- Hvor viktig for deg er det at andre synes du er dyktig?	,318	-,164	,330	,351
I hvilken grad[...]. Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som ..	-,053	,267	,079	,496
I hvilken grad[...]. Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forvent..	,063	,108	,062	,729
Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?	,057	,575	,115	,170
Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?	,024	,712	-,085	,345
Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?	-,096	,718	,067	,114
I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?	,046	,594	,157	-,324

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 5 iterations.

Figur 10. Faktoranalyse. De teoretiske begrepene.

Dersom vi ser nærmere på hvilke spørsmål som lader på *faktor 1*, er disse de samme som inngår i den teoretiske faktoren vi har kalt *ytre motivasjon*. Spørsmålene ”Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet med andre?”, ”Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn andre?” og ”Hvor viktig for deg at andre synes du er dyktig?” var av oss planlagt til å inngå i faktoren *ytre motivasjon*. Alle enkeltspørsmålene, bortsett fra ”Hvor viktig for deg at andre synes du er dyktig?”, får her tilfredsstillende verdier på faktoren *ytre motivasjon*. Samtidig har enkeltspørsmålene lave verdier på de resterende faktorer, som styrker faktoriseringen av *ytre motivasjon*. Når det gjelder spørsmålet ”Hvor viktig for deg er det at andre synes du er dyktig?” lader det på tre ulike faktorer. Spørsmålet lader mest på faktor 4 ”selvforståelse”, men også i nesten like stor grad lader på faktor 1 ”ytre motivasjon” og faktor 3 ”indre motivasjon”. Dette kan slik vi ser det komme av at enkeltspørsmålet er for dårlig utformet. Spørsmålet tilfredsstillende da ikke de krav som settes for å kunne foreta en ønskelig faktorisering. Et mulig tiltak er her å utelate spørsmålet, noe vi mener er den mest adekvate løsningen. Vi vil i slutten av kapittelet presentere faktoranalysen uten dette spørsmålet. Vi stiller på bakgrunn av dette oss spørsmål om vår operasjonalisering av begrepet ”ytre motivasjon” er av tilfredsstillende karakter.

På *faktor 2* lader spørsmålene vi har faktorisert som *ledelse*. Spørsmålene ”Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?”, ”Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnet i din organisasjon?”, ”Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?”, samt ”I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?”, har alle tilfredsstillende verdier for å kunne faktorerer som faktoren *ledelse*. Vi ser også her at enkeltspørsmålene i liten grad lader på andre faktorer enn faktoren *ledelse*.

Faktor 3 inneholder det teoretiske begrepet *indre motivasjon*, og består av spørsmålene ”Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg selv i jobben”, ”Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når du har muligheten til det?”, og ”Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av arbeidsoppgavene dine?”. Ut fra faktoranalysen ser vi at alle de tre spørsmålene i faktoren i tilfredsstillende grad lader på faktoren *indre*

motivasjon. Også her lader enkeltspørsmålene i liten grad på andre faktorer enn den påtenkte faktoren indre motivasjon.

I forhold til *faktor 4*, som har som hensikt å faktorisere enkeltspørsmålene rettet mot selvforståelse, lader enkeltspørsmålene i tilfredsstillende grad på den påtenkte faktoren. Enkeltspørsmålet ”I hvilken grad opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som skje i din organisasjon?” har en lavere verdi enn enkeltspørsmålet ”I hvilken grad opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forventinger bransjen har?”. Uansett differansen i verdiene på de to enkeltspørsmålene, tilfredsstiller begge kravet for å kunne foreta faktorisering av de to enkeltspørsmålene. Det er i midlertidig verd å nevne at det i denne faktoren kun er stilt to enkeltspørsmål, noe som kan medføre til en lavere faktorverdi.

Resultatene fra faktoranalysen viser at resultatene er som forventet, men unntak av spørsmålet ”Hvor viktig er det for deg at andre synes du er dyktig?” i faktoren ytre motivasjon. Selv med negativt uventet resultat på et enkeltspørsmål, bekrefter faktoranalysen at vi har belegg for å faktorisere enkeltspørsmålene til de fire teoretiske begrepene. Den nye faktoranalysen der vi utelater spørsmålet ”Hvor viktig er det for deg at andre synes at du er dyktig?” som vi opprinnelig hadde tenkt som variabel i faktoren ”ytre motivasjon”, finnes i tabell 9 (se vedlegg).

Vi har nå vurdert reliabiliteten ved undersøkelsen, samt faktorisert de teoretisk begrepene ledelse, ytre motivasjon, indre motivasjon og ledelse. Før vi tester hvordan disse operasjonaliserte begrepene korrelerer med kjennskap til korrupsjon, ønsker vi å foreta en alpha - og faktoranalyse på enkeltspørsmålene tiltenkte denne variabelen.

3.4 Analyse av reliabilitet av det teoretiske begrepet korrupsjon

Som tidligere nevnt er vi avhengige av å operasjonalisere våre teoretiske begreper for å kunne utføre vår undersøkelse. Det siste av våre teoribegreper er korrupsjon. Vårt teoretiske utgangspunkt var NORAD sin distinksjon mellom ulike typer korrupsjon: bestikkelser, underslag, økonomisk kriminalitet, utpressing, favorisering og nepotisme. Vi argumenterer også for at unnfallenhet skal være en del av korrupsjonsbegrepet. I utviklingen av spørsmålene har vi lagt vekt på visse elementer innenfor korrupsjonsbegrepet grunnet plasshensyn. Spørsmålene vi stiller ønsker vi at skal dekke disse temaene: bestikkelser, favorisering, nepotisme og unnfallenhet. Vi har utformingen av spørsmålene slått sammen temaene favorisering og nepotisme. Vi mener bestikkelser, favorisering, nepotisme og unnfallenhet er temaer som dekker begrepet korrupsjon på en adekvat måte, noe vi kommer tilbake til i neste kapittel.

Vi måler her i hvilken grad våre spørsmål beskriver begrepet korrupsjon. Cronbachs alpha varierer mellom 0 og 1, der verdier som nærmer seg 1 indikerer en høy indre konsistens (Christophersen 2002:241). Vi bygger her på redegjørelsene om reliabilitetsanalyse gjort i starten av kapittel 3.2. Videre har vi delt spørsmålene som inngår i korrupsjon inn etter tema, men vi presiserer at alle tre tema inngår i samme faktor, nemlig *korrupsjon*:

Favorisering og nepotisme

- Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning?
- Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen?
- Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt?

Bestikkelser

- Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt?
- Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult?
- Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene?

Unnfallenhet

- Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter, som det ikke er blitt rapportert om?
- Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert?
- Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner, som ikke er blitt rapportert, som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet?

Spørsmålene som utgjør faktoren *kjennskap til korrupsjon* får følgende alpha-skårer:

Total alpha= 0,848	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I bransjen	,834
Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I egen organisasjon	,837
Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I bransjen	,837
Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I egen organisasjon	,838
Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I bransjen	,835
Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I egen organisasjon	,839
Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter, som det ikke er blitt rapportert om? I bransjen	,839
Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter, som det ikke er blitt rapportert om? I egen organisasjon	,841
Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I bransjen	,843
Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I egen organisasjon	,845
Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I bransjen	,835
Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I egen organisasjon	,836
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I bransjen	,842
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I egen organisasjon	,846
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I bransjen	,843
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I egen organisasjon	,845
Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner, som ikke er blitt rapportert, som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I bransjen	,839
Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner, som ikke er blitt rapportert, som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I egen organisasjon	,844

Figur 11. Alpha-analyse. Korrupsjon.

De 9 spørsmålene som måler *kjennskap til korrupsjon* får en total alpha på 0,848. Hvert av spørsmålene måler korrupsjon på sin måte. Som vi ser ut fra figur 11 blir hvert av spørsmålene stilt to ganger – første gang gjeldende for bransjen og annen gang gjeldende for egen organisasjon. Samtlige av spørsmålene får høye alpha-skårer noe som viser at det er god korrelasjon mellom faktorene. Noe som kan ha virkning på de høye alpha-skårene er at det i denne faktoren inngår mange spørsmål. Vi vurderer det likevel som unødvendig å vurdere noen av spørsmålenes tilhørighet til faktoren.

3.5 Analyse av spørsmålene innad i korrupsjonsbegrepet

Som nevnt tidligere valgte vi en eksplorerende tilnærming til begrepet korrupsjon. Grunnen til det er fordi vi mener begrepet korrupsjon er komplisert og mangetydig. Metodisk medfører dette at vi ikke i like stor grad kan forvente tilfredstillende verdier ved faktoriseringen av enkeltspørsmålene. Vi velger likevel å ta foreta en faktoranalyse på enkeltspørsmålene rettet mot å avdekke begrepet korrupsjon. Nøkkeregelen er fortsatt at estimatet må ligge over 0,4 for å vi skal kunne benytte oss av det (Lindvig m.fl. 2005:56). Vi vil gjerne at det skal være høy korrelasjon innad i korrupsjonsfaktorene, og at det er lav korrelasjon mellom de ulike faktorene, slik at vi med sikkerhet kan si at faktoriseringen er adekvat. Her forventer vi likevel på ingen måte at denne faktoranalysen skal komme ut som entydig eller i den teoretiske tredelingen som vi har satt spørsmålene i, jf. kapittel 3.4.

Rotated Component Matrix(a)	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I egen organisasjon	,820	,223	-,017	-,018	,098	-,076	,094
Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I bransjen	,813	,226	,064	-,008	,048	,017	,048
Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I egen organisasjon	,616	-,206	,155	,321	,091	,329	,161
Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I bransjen	,597	-,193	,277	,297	,087	,324	,107
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I bransjen	-,026	,727	,078	,165	,118	,117	,115
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I egen organisasjon	-,031	,703	-,089	,112	,138	,200	,097
Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I bransjen	,374	,629	,269	,080	,010	,063	,044
Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I egen organisasjon	,408	,616	,134	-,018	,017	,068	,148
Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I bransjen	,096	,108	,912	,142	,089	,133	,091
Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I egen organisasjon	,114	,085	,881	,109	,109	,049	,170
Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter? I egen organisasjon	,069	,165	,082	,867	,091	-,024	,081
Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter? I bransjen	,081	,138	,151	,853	,127	,132	,001
Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I egen organisasjon	,108	,067	,019	,101	,910	-,020	,120
Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I bransjen	,088	,183	,196	,131	,841	,172	,021

Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I egen organisasjon	,065	,196	-,053	,044	,084	,810	,141
Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I bransjen	,072	,199	,256	,054	,036	,793	-,033
Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I egen organisasjon	,207	,123	,077	-,021	,082	,002	,870
Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I bransjen	,039	,173	,179	,121	,063	,129	,829

Figur 12. Faktoranalyse. Kjennskap til korrupsjon i bransje/egen organisasjon.

Som det fremkommer av faktoranalysen, ser vi at enkeltspørsmålene fordeler seg i syv ulike faktorer. Vi ser på fordelingen at de logisk fordeler seg etter tema og ikke fordeler seg i de tre teoretiske faktorene som vi innledningsvis utviklet spørsmålene fra, nemlig bestikkelser, favorisering/nepotisme og unnfallenhet., jf. kapittel 3.4. Vi registrerer likevel at de fordeler seg logisk etter tema. På bakgrunn av det mangfoldige teorigrunnet at det ikke overraskende at spørsmålene sprer seg på så mange faktorer som de gjør her.

På *Faktor 1* lader spørsmålene ”Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning?” (i bransjen og egen organisasjon) og ”Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 2* lader både spørsmålene ”Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt?” (i bransjen og egen organisasjon) og ”Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 3* lader spørsmålet ”Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 4* lader spørsmålet ”Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter, som det ikke er blitt rapportert om?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 5* lader spørsmålet ”Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner, som ikke er blitt rapportert, som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 6* lader spørsmålet ”Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene?” (i bransjen og egen organisasjon). På *Faktor 7* lader spørsmålet ”Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert?”

3.6 Analyse av modellen ved bruk av faktoranalyse

Faktoranalysen bygger på faktoriseringen foretatt i kapittel 3.3. og 3.5 ved at vi her lager en tofaktorløsning av ledelse, selvforståelse, ytre – og indre motivasjon og korrupsjon i bransjen/egen organisasjon. Faktorene skal videre anvendes for å lage firefeltstabeller i kapittel 5.

Estimatet i faktoranalyse ligger mellom 0 -1, hvor 1 betyr perfekt negativ korrelasjon og 1 betyr perfekt positiv korrelasjon. Nøkkeregelen er at estimatet må ligge over 0,4 for å benytte seg av det (Lindvig m.fl. 2005:56). Siden vi her slår sammen flere faktorer, kan vi ikke forvente like høye verdier som i kapittel 3.3 og 3.5, da vi i disse kapitlene foretok faktoranalyse på enkeltpørsmålene stilt i undersøkelsen. I dette kapittelet er målet med faktoranalysen å få visshet om at vi har å gjøre med to ulike faktorer, slik at vi etterpå kan konstruere de to ulike aksene i firefeltstabellen.

Rotated Component Matrix(a)	Component	
	1	2
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	,944	,034
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	,947	-,046
Indre motivasjon	-,048	,641
Selvforståelse	,029	,688
Ledelse	-,167	,636
Ytre motivasjon	,132	,434

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 3 iterations.

Figur 13. Faktoranalyse. Tofaktorløsning.

Som det fremkommer av figur 13 ser vi at de to ulike faktorer konstrueres, noe som viser at det innad i ledelse, selvforståelse, ytre – og indre motivasjon finnes sammenhenger. På lik linje finnes det sammenhenger mellom kjennskap til korrupsjon i bransjen og kjennskap til

korrupsjon i egen organisasjon. Dette vises ved at på *faktor 1* lader summen av enkeltspørsmålene stilt til kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon og summen av enkeltspørsmålene stilt til kjennskap til korrupsjon i bransjen. På *faktor 2* lader summen av enkeltspørsmålene stilt til de teoretiske operasjonaliserte variablene ledelse, selvforståelse, ytre motivasjon og indre motivasjon, videre omtalt og forkortet til LSM.

3.7 Oppsummering kapittel 3

Vi tok i starten av dette kapitlet for oss undersøkelsens validitet ved hjelp av Cook and Campbells begreper (Cook og Campbell 1997, her referert fra Lund 2002:104). I denne undersøkelsen vektlegger vi statistisk validitet, ytre validitet og begrepsvaliditet. Vi problematiserte den ytre validiteten i forhold til utvalget respondenter med tanke på å kunne gjøre til - og over-generaliseringer. Utvalget er i stor grad valgt ut ved hjelp av enkel, tilfeldig utvelging. Videre poengterte vi at ved å ha flere spørsmål tilknyttet hvert av våre teoribegreper ville vi ha styrket oppgavens statistiske validitet, men at vi grunnet oppgavens omfang og tidsbruk per telefonintervju vurderte det dit hen at få spørsmål som dekket begrepene var det mest hensiktsmessige. Vi undersøkte videre reliabiliteten til alle komponentene i modellen ved hjelp av alpha-tester. Her poengterte vi at vi ønsket høye alpha-skårer innad i begrepene, samt at hvert begrep skulle avvike fra hverandre. Alle alpha-skårene foruten det ene spørsmålet rettet mot begrepet ytre motivasjon fikk i forhold til dette tilfredsstillende verdier. Det er en svakhet at vi har operasjonalisert teoribegrepene ved hjelp av få items eller spørsmål. Det er i så måte en mulighet for at vi har operasjonalisert begrepene for dårlig. Vi kan her ha lagt for mye vekt på teori og på å utvikle få spørsmål istedenfor å lage flere spørsmål som dekket begrepene i større grad.

Videre faktoriserter vi alle enkeltspørsmålene ved hjelp av prinsippal komponentanalyse (PKA). Målet var her å undersøke hvorvidt enkeltspørsmålene rettet mot de teoretiske begrepene ladet på ønsket begrep. Igjen så vi at det overnevnte begrepet rettet mot ytre motivasjon ikke var av tilfredsstillende karakter, da det ladet på flere faktorer. Vi fant det derfor hensiktsmessig å ta ut dette spørsmålet, noe som medfører at dette spørsmålet ikke er

med i de videre analysene. Alle de andre enkeltspørsmålene rettet mot begrepene ledelse, selvforståelse, ytre motivasjon og indre motivasjon ladet på den tiltenkte faktoren. I forhold til faktoriseringen av enkeltspørsmålene rettet mot begrepet korrupsjon hadde vi i utgangspunktet utviklet spørsmålene ut fra tre temaer, nemlig bestikkelser, favorisering/nepotisme og unnfallenhet. Vi så her at enkeltspørsmålene ikke fordelte seg etter disse tre begrepene, men heller logisk etter tema. På bakgrunn av det mangfoldige teorigrunnet fant vi det ikke overraskende at spørsmålene spredde seg på så mange faktorer som de her gjorde. Vi avsluttet kapitlet med å foreta en faktoranalyse av faktorene "kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon", "kjennskap til korrupsjon i bransjen", "ledelse", "selvforståelse", "ytre motivasjon" og "indre motivasjon". Vi utviklet her en tofaktorløsning, men kjennskap til korrupsjon på den ene siden og teorifaktorene på den andre siden. Vi har belegg for at faktorene ledelse, selvforståelse og indre – og ytre motivasjon er ulike fra faktorene korrupsjon i bransjen og i egen organisasjon gjennom tofaktorløsningen. Denne tofaktorløsningen danner et utgangspunkt for videre analyse av sammenhengen mellom ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon i kapittel 5.

4. Test av sammenhenger i modellen og bruk av modellen for å analysere sammenhengen mellom de teoretiske begrepene

Vi vil nå direkte besvare vår problemstilling: i hvilken grad er det sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og ledelse, selvforståelse og motivasjon? Gjennom Pearsons r og signifikanstesting ønsker vi å avdekke hvorvidt en slik sammenheng eksisterer, samt hvor sterk den eventuelle sammenhengen er.

4.1 Korrelasjonsanalyse

For å drøfte oppgavens problemstilling vil vi undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og faktorene ledelse, selvforståelse og ytre – og indre motivasjon. Vi vil altså undersøke om det finnes et gjennomgripende mønster mellom verdiene på variablene. For å finne ut av dette har vi utført en rekke korrelasjonsanalyser. Videre vil vi i dette delkapittelet kort redegjøre for Pearsons produkt-moment korrelasjon også kalt Pearsons r , før vi tar for oss selve korrelasjonsanalysen.

Pearsons produkt-moment korrelasjon, vist med r , er den vanligste og mest kjente måten å måle samvariasjon mellom variabler og hvor sterkt variablene hører sammen (Christophersen 2006:55). For å bruke Pearsons r fordrer det at variablene er minst målt på intervallnivå og at sammenhengen er lineær. Verdien av Pearsons r går fra $-1,0$ til $1,0$. Her står $-1,0$ for perfekt negativ korrelasjon og $1,0$ for perfekt positiv korrelasjon. Ikke-perfekte positive korrelasjoner har verdier mellom 0 og $1,0$ og ikke-perfekte negative korrelasjoner får da en verdi mellom 0 og $-1,0$ (Lund og Christophersen 1999:49).

Det har i litteraturen blitt problematisert hva som kan kalles ”lave”, ”høye” eller ”middels” korrelasjonsverdier. Guilford and Fruchter presiserer at tradisjonene for dette avhenger av både forskningstradisjon og kontekst (Guilford og Fruchter 1978, her referert fra Lund og Christophersen 1995:55). Hinkle m. fl. (2003:109) gir oss en pekepinn på dette ved å hevde at verdier fra 0 – 0,3 gir liten og nesten ingen verdi, fra 0,3 – 0,5 gir lave verdier, fra 0,5 – 0,7 gir moderate verdier, mens verdier mellom 0,7 – 0,9 gir høye verdier. Verdier mellom 0,9 og 1,0 indikerer som nevnt meget høy korrelasjon og perfekt positiv korrelasjon. Lund og Christophersen (1999:55) fremhever at korrelasjonsskalaen ikke er en intervallskala. Dette fordi like store avstanden på skalaen betyr mer forskjell i korrelasjonsstyrke jo mer vi nærmer oss 1,0 eller $-1,0$. De eksemplifiserer dette ved at økningen fra $r=0,8$ til $r=0,9$ er større enn økningen fra $r=0,00$ til $r=0,1$

Korrelasjonskoeffisienten Pearsons r sier ikke noe om retning eller årsak mellom ulike variabler og fanger i så måte kun opp en lineær sammenheng (Kleven 2002:102). Hadde intensjonen i undersøkelsen vært å studere kausalitetsforholdet mellom to variabler, ville det vært hensiktsmessig å bruke et kontrollert eksperiment, kjennetegnet av sterk kontroll, manipulasjon av en variabel og minst to forsøkbetingelser (Lund 2002:185). Pearsons r sier ikke noe om kausalitet og variablene er i så måte likestilte. Vi ender da opp med et retningsproblem i og med at vi ikke vet hvilken av variablene som påvirker hverandre. Det kreves derfor at vi må ta høyde for at det eksisterer en tredje variabel som kan være årsak til den tilsynelatende korrelasjonen (Cozby 1993:167).

Forskningshypotesen som vi vil undersøke i dette avsnittet er som følger:

H_0 : Det er sammenheng mellom korrupsjon og ledelse, ytre - og indre motivasjon og selvforståelse, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ikke sammenheng mellom korrupsjon og ledelse, ytre - og indre motivasjon og selvforståelse, slik variablene er operasjonalisert.

Correlations		Aktør	Ytre motivasjon	Ledelse	Indre motivasjon	Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon
Aktør	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	559					
Ytre motivasjon	Pearson Correlation	,065	1				
	Sig. (2-tailed)	,127					
	N	552	555				
Ledelse	Pearson Correlation	,276(**)	,022	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,613				
	N	549	546	553			
Indre motivasjon	Pearson Correlation	,186(**)	,185(**)	,204(**)	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
	N	559	555	553	563		
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Pearson Correlation	,020	,047	-,059	-,033	1	
	Sig. (2-tailed)	,655	,299	,195	,470		
	N	491	489	486	494	495	
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	Pearson Correlation	-,013	,021	-,132(**)	-,070	,818(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,777	,641	,003	,120	,000	
	N	494	491	490	498	492	499

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

Tabell 2. Korrelasjonsmatrise. Alle teorivariablene.

Som vi kan se av tabell 2 er det svært lave korrelasjonsverdier mellom ledelse, selvforståelse og ytre – og indre motivasjon. Verdiene varierer fra $r=-0,013$ til $r=0,276$, noe som viser en liten eller nesten ingen verdi (Hinkle m. fl. 2003:109). Vi kan med andre ord ikke benytte disse verdiene for å argumentere for at det er en sammenheng mellom de teoretiske begrepene ledelse, selvforståelse og ytre – og indre motivasjon. Som vi også ser av matrisen så er det en sammenheng mellom lederes kjennskap til korrupsjon i bransjen og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon. Dette vises ved at $r=0,818$, noe som kan karakteriseres som en høy verdi (Hinkle m. fl. 2003:109). Modellen vår blir på bakgrunn av verdiene i så måte ikke bekreftet. Signifikante resultater vil si at det er usannsynlig at sammenhengen kommer av tilfeldige feil. N står for antall respondenter som har svart på det aktuelle spørsmålet i undersøkelsen. Markeringen (**) betyr at det er en signifikant sammenheng.

4.2 Modellen sett opp mot bakgrunnsvariablene og bransje

T-test for differanse mellom gjennomsnittsverdier er en måte å regne ut statistisk signifikans på. Denne type slutningsstatistikk blir også referert til som hypotesetesting (Lund og Christophersen 1999:89). Begrunnelsen for t-test er at den som utfører undersøkelsen vil vite noe om de resultatene man har fått er uttrykk for reelle effekter og ikke utsatt for tilfeldige feil. T-testen viser oss hvor stor sannsynlighet det er for å trekke et utvalg som er ulikt nullhypotesens antagelser om ingen sammenheng (Kleven 2002:112). Ved statistisk bearbeiding er det vanlig å sette signifikansnivået til 0,05, noe vi også gjør i denne analysen. Vi er da 95% sikre på at intervallet inneholder den ”sanne” verdien. Når konfidensintervallet omkring et gjennomsnitt skal beregnes må først standardfeilen til t-testen forutsette at gjennomsnittet er normalfordelt dersom utvalgene er små (Kleven 2002:111). I større utvalg, slik vi i dette studiet opererer med, er dette ikke et krav. T-test viser hvor stor sannsynlighet det er for å trekke et utvalg forskjellig fra nullhypotesens antakelse om ingen sammenheng. Siden vi i foregående delkapittel testet sammenhengen mellom de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon, vil vi ikke gjøre dette i dette delkapittelet. Vi vil her fokusere på hvorvidt det er noen sammenheng mellom de ulike bransjene og kjennskap til

korupsjon på bransjenivå, samt om kjennskap til korupsjon i egen organisasjon varierer med tanke de andre bakgrunnsvariablene. Nedenfor nevnes de overordnede hypotesene for de ulike bakgrunnsvariablene vi vil teste i dette kapittelet. Vår første hypoteser er:

H_0 : Det er ikke forskjell mellom de ulike bransjenes kjennskap til korupsjon i bransjen, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er forskjell mellom de ulike bransjenes kjennskap til korupsjon i bransjen, slik variablene er operasjonalisert.

Vi undersøker så, om kjønn, stilling og utdanning har sammenheng med kjennskap til korupsjon i egen organisasjon. Våre hypoteser lyder som følger:

H_0 : Det er sammenheng mellom kjønn og kjennskap til korupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ikke sammenheng med kjønn og kjennskap til korupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_0 : Det er sammenheng mellom stilling i organisasjonen og kjennskap til korupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert

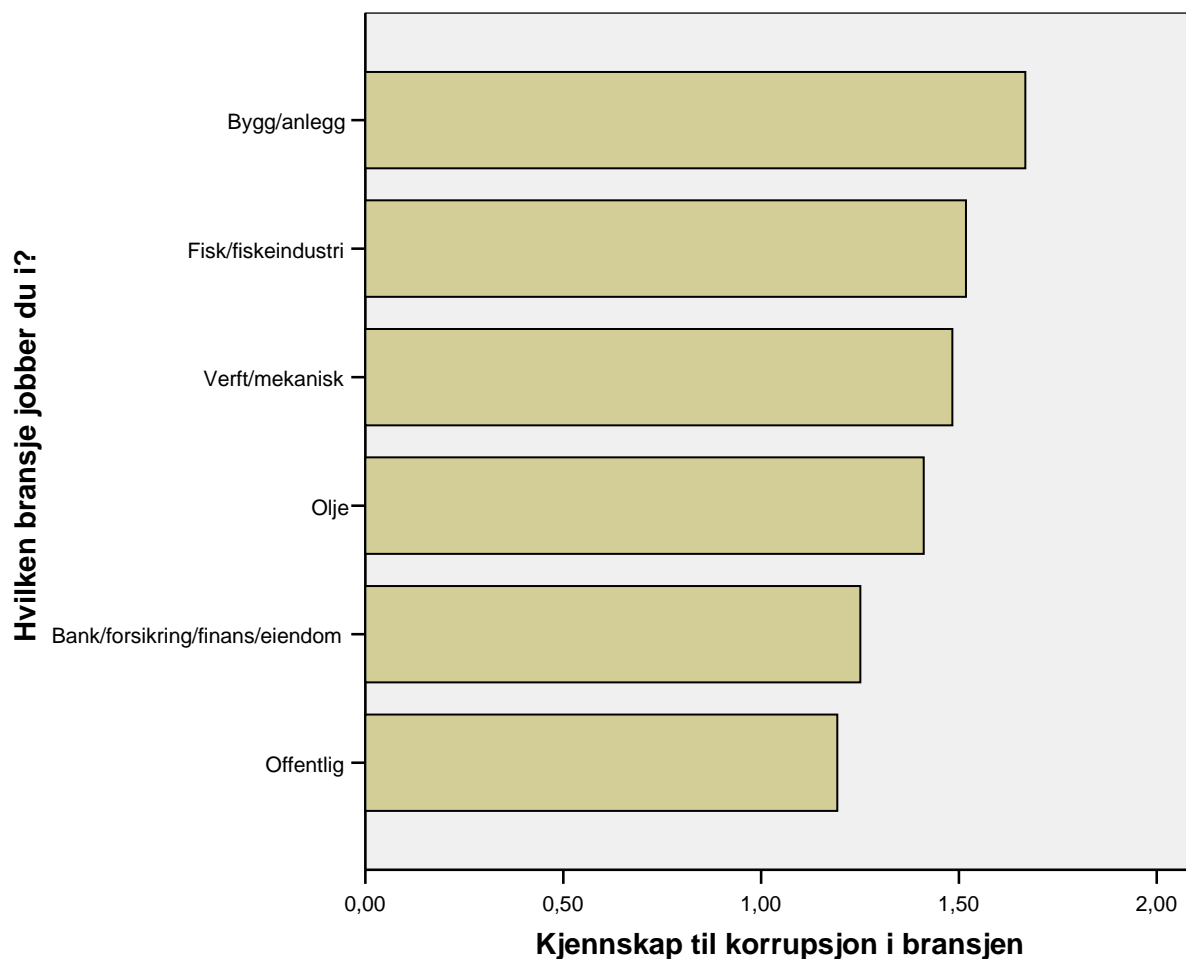
H_A : Det er ikke sammenheng mellom stilling i organisasjonen og kjennskap til korupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert

H_0 : Det er sammenheng mellom utdanningsnivå og kjennskap til korupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert

H_A : Det er ikke sammenheng mellom utdanningsnivå og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert

Underhypoteser vi bli presentert underveis i delkapittelet, slik at det blir enkelt å ha oversikt over hvilke variabler som til enhver tid undersøkes. Signifikanstesting vi i dette studiet opererer med, beskrives som signifikanttesting mellom to avhengige variabler. Dette fordi det er de samme individene som måles i begge variablene. Grunnet plassbegrensninger har vi funnet det nødvendig å ha signifikanstabellene som vedlegg, og vil derfor i teksten kun vise den første tabellen. Som beskrevet over, starter vi med å signifikantteste sammenhengen de ulike bransjene og kjennskap til korrupsjon.

På hvilken måte utarter bransjene seg ulikt i forhold til kjennskap til korrupsjon? Vi har her valgt å se de ulike bransjene opp mot hverandre med bakgrunn i kjennskap til korrupsjon i bransjen. Hvilken kjennskap de ulike bransjene har til korrupsjon i egen organisasjon blir derfor ikke belyste eller debattert. Målet er ikke her å vurdere i hvilken grad de ulike bransjene kjenner til korrupsjon, men at kjennskap til korrupsjon kan variere avhengig av bransje. I vårt henseende er det heller ikke hvilke former for til korrupsjon bransjen står ovenfor som er av interesse, men heller grad av kjennskap til en gitt form for korrupsjon. Det er altså ikke formen for korrupsjon enten den betegner seg til medvirkning til underslag på kasseapparat eller fising utover fiskekvoteringen som er relevant. For å kunne gjøre dette fant vi det hensiktsmessig og derfor først illustrere hvordan kjennskap til korrupsjon utarter seg forskjellig i de ulike bransjene ved hjelp av et histogram.



Figur 14. Histogram. Bransje og kjennskap til korrupsjon.

Figur 14 viser hvordan de ulike bransjene har ulik kjennskap til korrupsjon. Som det fremkommer av tabellen er den største forskjellen finne mellom bygg og anlegg og offentlig. Vi starter derfor med å teste hvorvidt det er en signifikant forskjell i kjennskap til korrupsjon mellom disse to bransjene. Hypotesen lyder som følger:

H_0 : Det er forskjell i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom bygg og anlegg og offentlig, slik variablene er operasjonalisert

H_A : Det er ingen forskjell i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom bygg og anlegg og offentlig, slik variablene er operasjonalisert.

Tabellen under viser hvilken beskrivende statistikk vi har med å gjøre i våre teoretiske variabler. "N" står for antall respondenter i den spesifikke signifikanstesten og "Mean" er gjennomsnittsverdien.

Group Statistics	Hvilken bransje jobber du i?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon.	Offentlig	98	1,1270	,15136	,01529
	Bygg/anlegg	97	1,3918	,28423	,02886

Tabell 3. Signifikanstesting. Offentlig og bygg/ anlegg.

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	Equal variances assumed	36,708	,000	-8,130	193	,000	-0,265	0,033	-0,329	-0,201
	Equal variances not assumed			-8,107	146,067	,000	-0,265	0,033	-0,329	-0,200

Tabell 4. Frekvenser. Offentlig og bygg/ anlegg.

I henhold til tabell 4 er forskjellen i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom disse to bransjene signifikant forskjellig fra hverandre og H_0 beholdes. Med $p = 0,000 < 0,05$ ville denne forskjellen også vært signifikant på 0,01 nivå, som er det strengeste målnivået for signifikanstesting. Siden denne forskjeller er så signifikant som den er, ønsker vi også se belyse hvorvidt kjennskap til korrupsjon er signifikant forskjellig i andre bransjer, hvor forskjellen tilsynelatende ikke er like stor, jf. figur 14. Vi ønsker derfor å undersøke forskjeller i kjennskap til korrupsjon mellom bank og forsikring mot fisk og fiskeindustri, samt fisk og fiskeindustri mot bygg og anlegg.

Som fremkommer av tabell 10a (se vedlegg) ser vi at utvalget i bank og forsikring er betydelig større enn utvalget i bransjen fisk og fiskeindustri. Siden utvalget i fisk - og fiskeindustri likevel er så stort som det er, vil dette ikke få noen betydning for validiteten i undersøkelsen eller muligheter for signifikantesting. Hypotesene lyder som følger:

H_0 : Det er forskjell i kjennskap til korrupsjon mellom bransjene bank og forsikring og fisk fiskeindustri, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ingen forskjell i kjennskap til korrupsjon mellom bransjene fisk og fiskeindustri og bygg og anlegg, slik variablene er operasjonalisert.

I henhold til tabell 10b (se vedlegg) ser vi at det er en signifikant sammenheng i de to ulike bransjenes kjennskap til korrupsjon i egen bransje, og H_0 beholdes. Med et konfidensintervall på 0,05, hvor $p = 0,00 < 0,05$, er sammenhengen også signifikant med konfidensintervall på 0,01 nivå. Som det fremkommer av figur 14, er det bransjene fisk og fiskeindustri og bygg og anlegg som her kjenner til mest korrupsjon. Vi vil nå undersøke hvorvidt det er en signifikant forskjell mellom disse to bransjene. Hypotesen lyder som følger:

H_0 : Det er forskjell i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom bransjene fisk og fiskeindustri og bygg og anlegg, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ingen forskjell i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom bransjene fisk og fiskeindustri og bygg og anlegg, slik variablene er operasjonalisert.

Som tabell 11b (se vedlegg) viser, er det med $p = 0,41 > 0,05$ ingen signifikant forskjell i kjennskap til korrupsjon i bransjen mellom de to ulike bransjene. Vi forkaster derfor H_0 , mens H_A beholdes.

At noen bransjer betegner seg ulikt i forhold til kjennskap til korrupsjon i bransjen, var et forventet resultat. Dette fordi det er meget ulik kontrollvirksomhet i de ulike bransjene, noe som etter vår oppfatning kan være av betydning for kjennskap til korrupsjon. Etter nå å ha sett hvordan kjennskap til korrupsjon i bransjen betegner seg forskjellig i de ulike bransjene, vil vi nå se hvorvidt respondentenes kjønn, stilling og utdanning kan ha sammenheng med kjennskap til korrupsjon. Vi har i signifikanstesting av bakgrunnsvariablene valgt å se det i forhold til kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, noe som medfører at kjennskap til korrupsjon i bransjen ikke vil bli belyst.

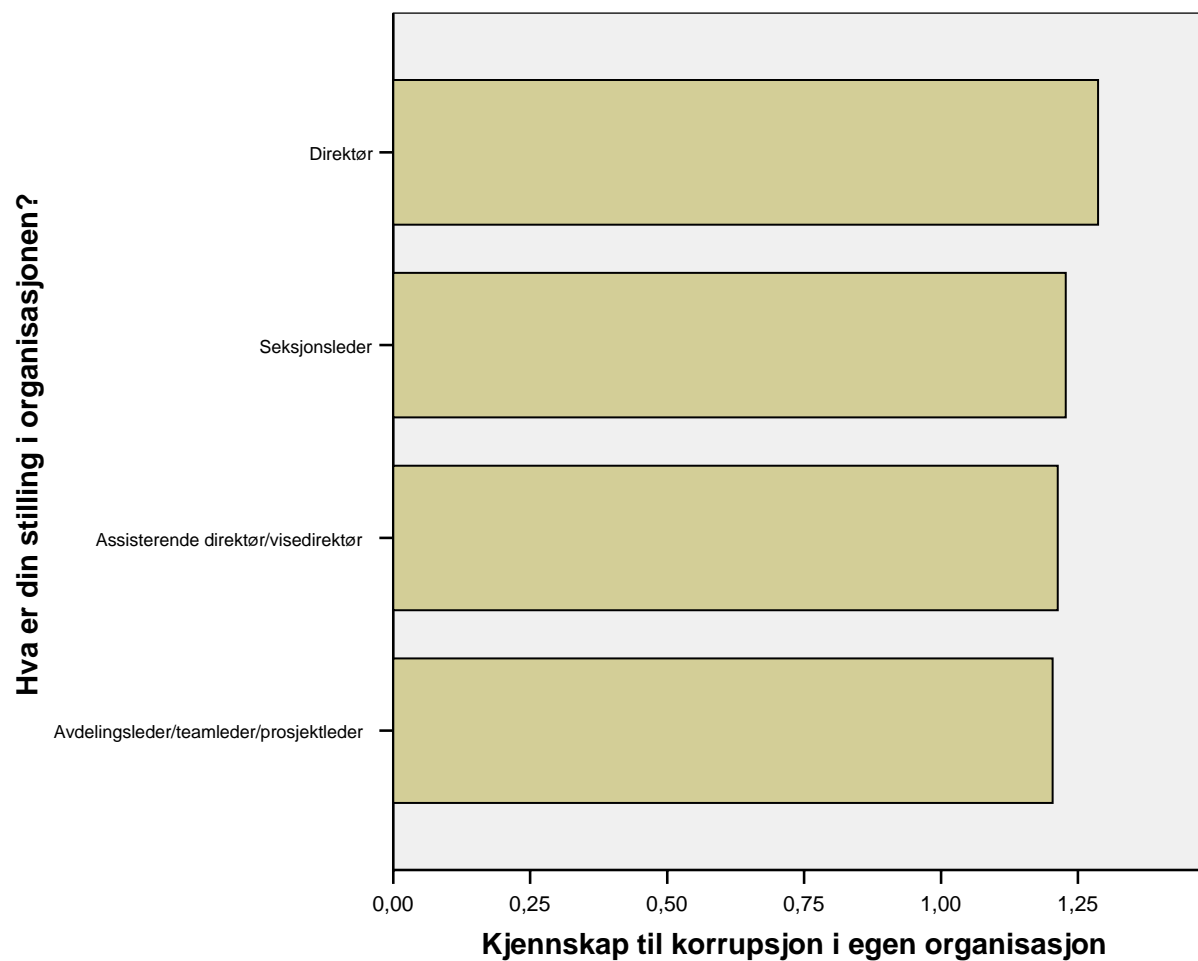
Den første bakgrunnsvariabelen vi ønsker å teste er variabelen kjønn, som betegner seg til to kategorier, nemlig mann og kvinne. Som det fremkommer av frekvensene (se vedlegg) er det kun 99 kvinner som deltar i undersøkelsen. Selv om populasjonen "kvinner" er vesentlig lavere enn populasjonen "menn", vil ikke dette få betydelige konsekvenser for undersøkelsen da populasjonen "kvinner" er såpass stor. Vår hypotese er:

H_0 : Det er forskjell mellom kvinner og menns kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ingen forskjell mellom kvinner og menns kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

I henhold til signifikanstesten vist i tabell 12b (se vedlegg) er $p = 0,00 < 0,05$ og sammenhengen mellom menn og kvinners kjennskap til korrupsjon signifikant forskjellig, og dermed beholdes H_0 . Denne sammenhengen er også signifikant på et 0,01 nivå, da $p = 0,00 < 0,01$. Det faktum at det er en signifikant forskjell i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon mellom kjønnene finner vi av stor interesse. Er det slik at kvinner og menn som arbeider side om side har total ulik kjennskap til korrupsjon i sin egen organisasjon? Og hva kan i så tilfelle forklare dette? Kan det tenkes at kvinner og menn som faktisk kjenner til korrupsjon også forholder seg det dette ulikt? Med dette tenker vi på hvorvidt kvinner og menn i samme grad vil si ifra ved eventuell kjennskap til korrupsjon.

I forhold til bakgrunnsvariabelen ”stilling i organisasjonen” vil vi igjen poengtere at vi i dette studiet kun har intervjuet ledere. Vi vil igjen starte med å signifikant teste variablene hvor forskjellen er størst. I følge figur 15 kan se ut som om det er en tilsynelatende liten forskjell i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon når vi ser det i forhold til stilling i organisasjonen. Figur 15 nedenfor viser hvordan kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon er størst mellom stillingene direktører og avdelingsleder/teamleder/prosjektleder.



Figur 15. Histogram. Stilling og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon.

Vår hypotese er derfor:

H_0 : Det er forskjell mellom direktører og avdelingslederens kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ingen forskjell mellom direktører og avdelingslederens kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

Med konfidensintervall på 0,05 viser tabell 13b (se vedlegg) en signifikant sammenheng i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon mellom direktører og avdelingsledere, med $p = 0,005 < 0,05$. H_0 beholdes derfor, mens H_A forkastes. Før vi går inn i en diskusjon om hva som kan forårsaken denne forskjellen, ønsker vi å signifikanteste sammenheng mellom direktører og assisterende direktørers kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon. Hypotesen er her:

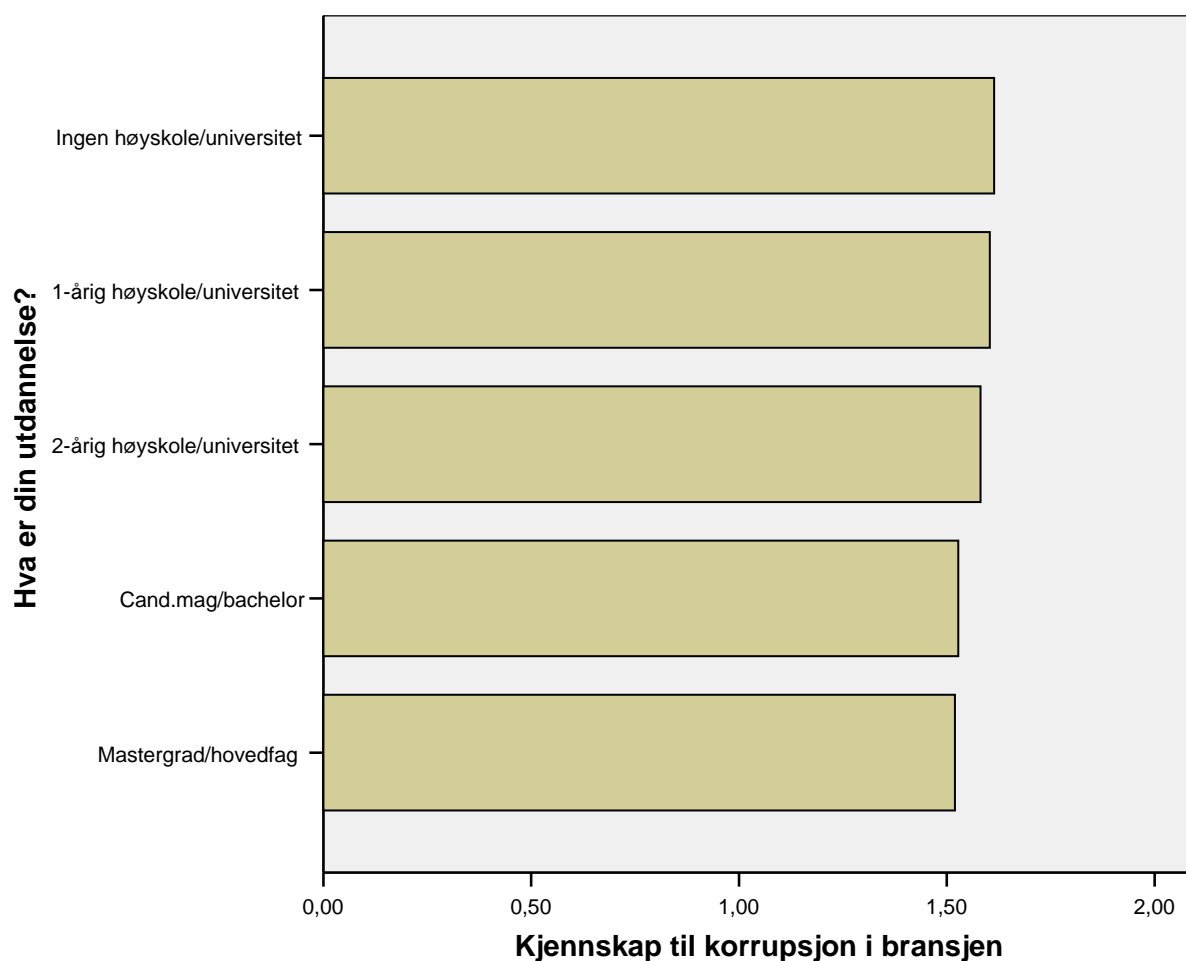
H_0 : Det er forskjell mellom direktører og assisterende direktørers kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er ingen forskjell mellom direktører og assisterende direktørers kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon, slik variablene er operasjonalisert.

Også i forhold til direktører og assisterende direktører ser vi at kjennskap til korrupsjon også avviker signifikant forskjellig fra hverandre jf. tabell 14b (se vedlegg). Med $p = 0,049 < 0,05$, beholdes H_0 , mens H_A forkastes. Dette er riktignok ingen sterk signifikant sammenheng, men en indikator på at direktører er den gruppen i forhold til bakgrunnsvariabelen "stilling", som kjenner til mest korrupsjon i egen organisasjon. Hva kan være årsaken til at gruppen "høyest" opp i organisasjonen er de som her kjenner til mest korrupsjon? Kan det tenkes at direktører i større grad en de resterende gruppene har innsikt i

hva som foregår i organisasjonen? Hva er i så tilfelle årsaken til dette? Kan det tenkes at direktører i større grad er seg bevisst organisasjonens bruksteori?

Den siste bakgrunnsvariabelen vi ønsker å teste mot kjennskap til korrupsjon, er variabelen utdanning. Utdanningsnivået til respondentene i dette studiet har variert fra ingen høyere utdanning, 1-årig høyskole, 2-årig høyskole, bachelor og mastergrad/hovedfag. Vi vil her kun undersøke hvorvidt det foreligger forskjell i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon mellom variablene som avviker mest fra hverandre. I henhold til figur 16 nedenfor er dette bakgrunnsvariablene ”mastergrad/hovedfag” og ”ingen høyere utdanning”.



Figur 16. Histogram. Utdannelse og kjennskap til korrupsjon i bransjen.

Med bakgrunn i figur 16 er vår hypotese som følgende:

H_0 : Det er forskjell i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon mellom variablene mastergrad/hovedfag og ingen høyere utdanning, slik variablene er operasjonalisert.

H_A : Det er forskjell i kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon mellom variablene mastergrad/hovedfag og ingen høyere utdanning, slik variablene er operasjonalisert.

I henhold til tabell 15b (se vedlegg) er $p = 0,042 < 0,05$, og vi kan konstantere at kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon hos gruppen med mastergrad/hovedfag signifikant forskjellig fra gruppen uten høyere utdanning, og H_0 beholdes. Vi finner denne forskjellen interessant og se sammen med den foregående bakgrunnsvariabelen ”stilling i organisasjonen”, hvor vi fikk kunnskap om at direktører er de som hadde størst kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon. Vi hadde med bakgrunn i resultatet fra signifikanstesting av variabelen ”stilling i organisasjonen”, forventet at variabelen ”mastergrad/hovedfag” ville ha best kjennskap til korrupsjon. Hva er årsaken i forhold til stilling at det er direktører som topper tabellen, mens det her er gruppen ”ingen høyskole/universitet”? Vi lar spørsmålet stå ubesvart, og tar det med oss inn i neste kapittel, hvor vi ser kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv.

4.3 Oppsummering av kapittel 5

Vi startet kapittelet med å foreta korrelasjonsanalyser av de teoretiske variablene og kjennskap til korrupsjon. I utgangspunktet hadde vi, med bakgrunn i vår modell, forventet å finne en sammenheng mellom variablene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon. Med bakgrunn i Lund og Christophersen (1999:50) påpekte vi at verdier rundt 0 viser at det finnes særdeles liten eller ingen korrelasjon mellom verdiene. Verdiene mellom ledelse,

selvforståelse og ytre – og indre motivasjon varierte fra $r=-0,013$ til $r=0,276$, noe som viste liten eller nesten ingen verdi. Variablene kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon og kjennskap til korrupsjon i bransjen ga verdier på $r=0,818$. Dette er en høy verdi som viser sammenheng innad i korrupsjonsbegrepet. Vi kan på dette grunnlaget ikke kunne konkludere med at vi får belegg for modellen vår med bakgrunn i korrelasjonsundersøkelsen. På basis av dette konkluderte vi med at H_0 måtte forkastes. Vi kan med andre ord, ikke påvise en sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og ledelse, selvforståelse og motivasjon, slik variablene er operasjonalisert. Signifikansnivå var 0,05 og det er da 5% sjanse for at vi kunne ha forkastet H_0 når den er riktig, altså begått en type 1 feil.

I siste del av kapitlet benyttet vi t-test for signifikanstesting av eventuelle sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler i undersøkelsen. Vi testet her hvorvidt det var noen signifikant sammenheng mellom bakgrunnsvariablene bransje, kjønn, stilling og utdanning og kjennskap til korrupsjon. At variablene stilling og utdanning hadde en sammenheng med kjennskap til korrupsjon var ikke ventet, men antagelsen kom allerede etter de første prøveintervjuene var gjennomført. Dette fordi fikk innsikt i at hvilken stilling respondentene hadde i en organisasjon og hvilken utdanning de hadde, hadde noe å si for kjennskap til korrupsjon. Med dette mener vi at det å forstå hvilke etiske utfordringer den enkelte organisasjon og den enkelte bransje har, krever det at man forstår spillereglene som ligger til grunn. Da både i egen organisasjon, i bransjen og i norsk næringsliv som helhet. Bakgrunnsvariablene i undersøkelsen kan, slik vi ser det, betraktes som indikatorer for makt. Gjennom intervjuene og undersøkelsene vi foretok i siste del av dette kapitlet har vi opplevd at det er skapt seg et behov for å se sammenhengen mellom ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon i lys av bakgrunnsvariablene i undersøkelsen. Vi vil derfor i neste delkapittel se denne sammenhengen i et maktperspektiv.

5. Korrupsjon i et maktperspektiv

I forrige kapittel så vi at våre teoretisk operasjonaliserte begreper ledelse, selvforståelse og motivasjon hadde fra svært liten til ingen sammenheng med respondentenes kjennskap til korrupsjon. Vi så på den andre siden at respondentenes bakgrunnsvariabler hadde en signifikant sammenheng med kjennskap til korrupsjon. Denne innsikten medførte at vi finner det hensiktsmessig å tilføre studiet enda et teoretisk begrep i vår analyse av lederes kjennskap til korrupsjon. Dette fordi bakgrunnsvariablene i dette studiet kan, slik vi ser det, betraktes som indikatorer for makt. Med dette mener vi at bakgrunnsvariablene utdanning, stilling, kjønn og bransje kan gi respondentene ulike posisjoner i et maktfelt.

I dette kapitlet vil vi argumentere for at hvilken posisjon et individ eller gruppe har i et samfunn eller i organisasjon, kan ha innvirkning for i hvilken grad en kjenner til korrupsjon. Vi vil på denne måten plassere kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv, med hovedvekt på den franske sosiologen Pierre Bourdieus maktbegreper. Målet med kapitlet er å undersøke hvorvidt det er en indirekte sammenheng mellom de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon.

I det første del av kapitlet er hensikten å danne et kort teoretisk grunnlag for begrepet makt. Vi vil så videre analysere kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv. For å gjøre dette benytter vi ulike firefeltstabeller, som bygger på faktorisering av våre teoretisk operasjonaliserte begreper og kjennskap til korrupsjon, foretatt i kapittel 3.2 og 3.6. Vi velger å poengtere at hensikten med kapitlet ikke er å redegjøre for Bourdieus teori, men belyse hvordan hans begreper omkring makt kan være av betydning for kjennskap til korrupsjon. Andre aspekter ved begrepene blir derfor ikke drøftet. I hovedsak vil vi benytte oss av Bourdieus begreper *kapital*, *habitus* og *doxa*. Teorien i kapitlet vil i hovedsak bli drøftet med utgangspunkt i empirien og firefeltstabellene.

5.1 Makt

I gjennomføringen av undersøkelsen stilte vi respondentene lukkede spørsmål om hva som kan være årsaken til at enkelte velger å ikke si ifra om ting de mener er galt. Ved å gjøre dette fikk vi en formening om at det å kunne forvente at ansatte sier ifra om noe de mener er galt eller urettmessig ikke bør tas som en selvfølge. Vi stiller oss spørsmålet om hva som kan være grunnen til dette. Hvilke strukturer i en organisasjon er utslagsgivende for hvorvidt ansatte sier i fra om det de mener er galt? Har dette noe med maktstrukturer i organisasjonen å gjøre? Har dette i så tilfelle noen konsekvenser for kjennskap til korrupsjon? Makt er et mangfoldig begrep, som de fleste har et forhold til, bevisst eller ubevisst. Fredrik Engelstad, i sin bok "Hva er makt?" uttaler følgende:

"I studiet av samfunnslivet er makt et av de mest fascinerende, men også et av de vanskeligste fenomener å forstå. Makt er synlig og usynlig, utøvet og foregripet, et gode og et onde, ettertraktet og avskydd. Fenomenet har en egen evne til å gli unna når vi prøver å gripe det. Kanskje er det ikke engang ett klart avgrenset "fenomen" vi har med å gjøre" (Engelstad 1999:7).

Engelstad bemerker at frem til midten av 1970-årene var det hvordan aktørene kunne presse eller lokke hverandre på grunnlag av de maktmidler de rådde over som stod sentralt i forståelsen av makt (Engelstad 1999:8). Hvilke ressurser og sanksjoner en aktør hadde tilgang til var derfor essensielt. Denne forståelsen av makt har på ingen måte gått ut på dato, men makt har i dag flere tilnæringsmåter. Kommunikasjon og språk, relasjonen mellom individ og samfunn, samt relasjonen mellom makt og demokrati er fenomener som i dag er viet stor plass i diskusjonen om makt (Engelstad 1999:9). Den tyske sosiologen Max Webers verker har hatt en vesentlig betydning i samfunnsvitenskapens forståelse av makt, spesielt hvordan maktforhold er vevet inn i samfunnslivet. Weber er trolig mest kjent for sitt skille mellom makt og herredømme. Han definerer makt som: "et eller flere menneskers sjanse til å

sette sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand” (Weber 1971:53). På bakgrunn av denne definisjonen av makt, stiller vi oss spørsmålet: Kan årsaken til enkelte ikke tør å si i fra om det de opplever som urettmessig bunne i ulike maktstrukturer som ligger i en organisasjon? Med dette mener vi at det i en organisasjon er enkelte individer som har makt, da bevisst eller ubevisst, uttalt eller taus, som medfører at andre ikke går imot det de anser som deres vilje? I kapittel 2.4.3 viste vi gjennom fortellingen ”Ropet fra Dypet” av Inger S. Tafjord, hvordan ansatte på et sykehus valgte å ikke si ifra til ledelsen om hva de opplevde som urettmessig. Kan denne fortellingen illustrere ulike maktstrukturer i en organisasjon? Som det fremkom i kapittel 2.4.3 valgte var blant annet en av årsakene til at de ansatte ikke sa ifra, at de fryktet at det ville koste dem jobben.

Slike problemstillinger er, slik vi ser det, i tråd med Bourdieus oppfattelse av maktbegrepet. Franskmannen Pierre Bourdieu er en av de mange teoretikerne som har vært inspirert av Webers arbeider. Bourdieu, som betraktes som en av de mest innflytelsesrike forskere innenfor samfunnsvitenskapen, er især opptatt av å avdekke skjulte strukturer og maktforhold som skaper ulikheter i samfunnet. Selv om de fleste av disse arbeidene omhandler franske samfunnsforhold, mener vi i likhet med mange før oss, at Bourdieu sine analyser også kan brukes på andre samfunn enn det franske. Gjennom sine bidrag har Bourdieu gitt samfunnsvitenskapen viktige verktøy for å analysere samfunnsmessige strukturer og fenomen. I forhold til teorien om makt, setter Bourdieu i en rekke sammenhenger likhetstegn mellom makt og fordelig av kapital (Engelstad 1999:45). Dersom en har mye kapital har en mye makt. Dette kan tilsynelatende virke som en meget strukturalistisk tilnærming til forståelsen av hva makt er. Viktig å merke seg er derfor hva Bourdieu legger i begrepet kapital. Kapital, slik vi omtaler det i dagliglivet henspeler seg oftest til økonomiske ressurser. Bourdieu derimot, ser kapital som et sett av relasjoner, som er preget av sosial ulikhet (Engelstad 1999:45). Disse settene av relasjoner omhandler ikke bare materielle interesser, men også symbolske, kognitive og sosiale relasjoner (Engelstad 1999:45).

Individens kapital er på denne måten vesentlig for hvilken posisjon en får i et felt, i et samfunn eller i en organisasjon. Vi vil argumentere for at individens ulike kapitalsammensetninger kan være av betydning for i hvilken grad en kjenner til korrupsjon eller ei. Det er især fire former for kapital Bourdieu vektlegger i sine samfunnsanalyser: økonomisk kapital, kulturell kapital, sosial kapital og symbolsk kapital. De tre første formene for kapital er de vanligste å belyse i en analyse av makt. *Økonomisk kapital* er penger eller ressurser som relativt uproblematisk kan konverteres til penger. *Kulturell kapital* erverves gjennom oppveksten og spesielt gjennom utdannelsen. *Sosial kapital* henspiller seg til aktørers deltagelser i grupper, om sosiale nettverk og kontakter. *Symbolsk kapital* utarter seg annerledes enn de andre formene for kapital, og kan karakteriseres som i hvilken grad aktører klarer å utnytte andre former for kapital. Bourdieu definerer symbolsk kapital som: ”En hvilken som helst egenskap (hvilken som helst form for kapital: fysisk, økonomisk, kulturell, sosial) som oppfattes av sosiale aktører med persepsjonskategorier som er slik at de er i stand til å kjenne den (til å oppfatte den) og til å anerkjenne den, til å gi den verdi” (Bourdieu 1996:61) Den samlede kapitalen et individ har kan være ulikt sammensatt. Hva som utgjør den symbolske kapitalen, vil ifølge Bourdieu variere fra felt til felt, og må studeres empirisk (Bourdieu 1997:115). Dette sagt, velger vi likevel å stille oss spørsmål om ledelse, selvforståelse og motivasjon i dette studiet kan betraktes som viktige bestanddeler for å kunne uttrykke symbolsk kapital.

5.2 Firefeltstabell

Gjennom korrelasjonsanalyse og t-test fikk vi konstatert at ledelse, selvforståelse og motivasjon ikke har noen direkte sammenheng med kjennskap til korrupsjon. Kan det likevel tenkes at det er en indirekte sammenheng mellom våre teoretiske begreper og kjennskap til korrupsjon? Kan det tenkes at individer som har en positiv opplevelse av ledelsen, som opplever seg selv som en aktør og som har høy grad av motivasjon kjenner til mer korrupsjon? Eller kan det tenkes at det går den andre veien, at individer som ikke skårer høyt i forhold til de teoretisk operasjonaliserte begrepene kjenner til mer korrupsjon?

For å kunne analyse datamaterialet i en firefeltstabell, benytter vi faktorene vi konstruerte i kapittel 3.2 av de teoretiske begrepene ledelse, selvforståelse, ytre motivasjon og indre motivasjon, samt faktoriseringen foretatt i kapittel 3.6 av de teoretiske faktorene og spørsmålene rettet mot kjennskap til korrupsjon. Som vi husker fikk vi i kapittel 3.6 konstruert en tofaktorløsning, men ledelse, selvforståelse, ytre motivasjon og indre motivasjon på den ene siden og kjennskap til korrupsjon på den andre siden. Her poengterer vi at selv om vi fikk de teoretisk operasjonaliserte begrepene i en faktor, er dette likevel fire ulike begreper, som ikke uten forbehold kan slås sammen til en faktor. Vi vil derfor nedenfor vie noe oppmerksomhet til hva som kjennertegner de enkelte begrepene, før vi påstarter firefeltstabellene. For å se på hvilke enkeltspørsmål som inngår i de enkelte faktorene, henviser vi til kapittel 3.2 og 3.4. For enkelhets skyld vil vi fra nå av forkorte og omtale våre teoribegreper ”ledelse, selvforståelse og indre – og ytre motivasjon” som LSM.

I forhold til begrepet eller faktoren *ledelse* har vi lagt til grunn Argyris og Schöns (1996) teori om ledelse, jf. kapittel 2.2.3. Denne teorien omhandler hvorvidt lederen for det første fremmer undersøkelse av de eksisterende verdisystemer og for det andre om læring som fører til forandringer i verdisystemer og rammer. Gjennom oppgaven har vi argumentert for at ledere som er representanter for en slik måte å arbeide på, arbeider med organisasjonens

strukturer i form av kommunikasjonskanaler og kunnskapsdeling og de har mulighet til å motivere til undersøkelse. I forhold til ledelse fremhevet vi forholdet mellom en organisasjons bruksteori og uttrykt teori, samt lederens mulighet til å påvirke disse. Respondenter som i dette studiet skårer høyt i forhold til faktoren ledelse, karakteriserer vi som individer som opplever ledelsen som motiverende i forhold til undersøkelse, samt opplever et samsvar mellom organisasjonens uttrykt teori og bruksteori. I forhold til begrepet *selvforståelse* dannes det teoretiske grunnlaget i kapittel 2.3. Vi har her støttet oss til Nygårds (1993) oppfattelse av begrepet. Selvforståelse forstås her som hvordan individer konstruerer sin virkelighet, og hvordan man plasserer seg selv i forhold til denne konstruksjonen. Begrepene *aktør* og *brikke*, karakteriseres som to forskjellige verdier av samme dimensjon i forhold til selvforståelsesbegrepet. Med begrepet aktør mener Nygård som mennesker som ser seg selv som aktive, medansvarlig, handlende vesener, og knytter både handling og atferd til aktørbegrepet (Nygård 1993). Brikker på den andre siden kjennetegnes av mennesker som opplever seg som ofre for vær og vind. Brikkers atferd trenger derfor ikke inneholde handling, da de ikke opplever et reelt handlingsvalg (Nygård 1993:21). Respondenter som skårer høyt i forhold til denne faktoren karakteriserer vi som individer som opplever seg selv som en aktør i sin egen tilværelse. Begrepet *motivasjon* omhandler hva som driver mennesker til å handle eller utføre en oppgave, og ble redegjort for og drøftet i kapittel 2.4. Vi skilte her mellom ytre og indre motivasjon. Ytre motivasjon innebærer at handlingen er av en instrumentell art, og utføres for å oppnå noe utenom aktiviteten. Ytre motivasjon kan derfor være til stede når handlinger gjøres på bakgrunn av belønning eller anerkjennelse, og ikke for aktivitetens egen del. Individer som skårer høyt i forhold til denne faktoren er individer som finner ytre motiver ved sin arbeidshverdag som en viktig drivkraft. I forhold til begrepet *indre motivasjon* ble i følge Deci og Ryan (1985:26) av at individets behov for selvbestemmelse eller frihet fra kontroll oppfylles, og har som utgangspunkt at alle har et behov for selvbestemmelse over sin egen hverdag og sine egne handlingsvalg. Videre hevder Deci og Ryan at det er tre psykologiske behov som driver den menneskelige psykologiske utviklingen fremover: kompetanse, autonomi og tilhørighet (Deci og Ryan 1985:26). Respondenter som skårer høyt på denne faktoren opplever i stor grad å få tilfredstilt sine behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet og har et stort indre driv til sitt arbeid.

Vi ønsker nå å se hvordan respondentene prosentvis fordeler seg i en firefeltstabell med ledelse, selvforståelse og motivasjon på den ene akse og kjennskap til korrupsjon på den andre akse, for så å drøfte funnene i lys av Bourdieus teori. På bakgrunn av hvordan respondentene prosentvis fordeler seg i en firefeltsmodell med ledelse, selvforståelse og motivasjon på den ene akse og kjennskap til korrupsjon på den andre akse, vil vi i kapittelet vise hvordan kjennskap til korrupsjon kan utarte seg ulikt. Vi argumenterer for at de ulike bakgrunnsvariablene kan betraktes som indikatorer for makt. Selv om ikke alle bakgrunnsvariablene direkte kan overføres til kapitalbegrepene til Bourdieu, mener vi bakgrunnsvariablene kan klassifisere individer i posisjoner i feltet, som vi mener er i tråd med tankegangen til Bourdieus bidrag til maktfeltet.

For å kunne konstruere firefeltstabellene delte vi faktoren ”kjennskap til korrupsjon” i to, basert på resultatene i undersøkelsen. Faktoren ble delt ut ifra i hvilken grad respondentene kjente til korrupsjon. I forhold til ”kjennskap til korrupsjon” har vi valgt å ikke skille mellom kjennskap til korrupsjon i bransjen og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon. Dette på grunn av begrensninger på antall sider i oppgaven. Den samme operasjonen ble foretatt på faktoren ledelse, selvforståelse og ytre - og indre motivasjon. Dette medfører at vi i vår analyse kan konstruere en firefeltstabell der svarprosenten er arrangert etter resultatet på to ulike akser. Den vertikale akse gir oss opplysninger om høy/lav grad av ledelse, selvforståelse og ytre motivasjon og indre motivasjon. Den horisontale akse gir oss opplysninger om høy/liten grad av kjennskap til korrupsjon. Vi fikk altså på bakgrunn av faktoranalysen fire mulige felt som respondentene kunne organiseres i. Som omtalt i starten av kapittelet har vi valgt å forkorte ”ledelse, selvforståelse og ytre –og indre motivasjon” til LSM. Vi vil derfor nå omtale våre teoretiske begreper som høy eller lav grad av LSM. Høy grad av LSM er da naturlig høy skåre på de teoretisk operasjonaliserte begrepene ledelse, selvforståelse og ytre motivasjon og indre motivasjon, og omvendt. Figuren nedenfor illustrerer hvilke kvadrater respondentene kan fordeles i, på bakgrunn av deres skåre på ”LSM” og ”kjennskap til korrupsjon”.

<p style="text-align: center;"><i>Høy grad av LSM</i></p> <p>Høy grad av symbolsk kapital og høy grad av kjennskap til korrupsjon</p>	<p>Høy grad av symbolsk kapital og liten grad av kjennskap til korrupsjon</p>
<p><i>Høy grad av kjennskap til korrupsjon</i></p> <p>Liten grad av symbolsk kapital og høy grad av kjennskap til korrupsjon</p> <p style="text-align: center;"><i>Liten grad av LSM</i></p>	<p><i>Liten grad av kjennskap til korrupsjon</i></p> <p>Liten grad av symbolsk kapital og liten grad av kjennskap til korrupsjon</p>

Figur 17. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon.

I begge de to øverste feltene innehar respondenten høy grad av LSM. I de to nederste feltene er derimot LSM begrenset. Som vi har argumentert for gjennom oppgaven, mener vi det er ønskelig for en organisasjon at respondentene skårer høyt på LSM. Dette fordi vi anser individer som innehar høy grad av LSM, i større grad enn individer som ikke innehar høy grad av LSM, som mulige agenter for å bevisstgjøre korrupsjon. Feltene til venstre i tabellen viser gruppene av respondenter som kjenner til mest korrupsjon. Å kjenne til korrupsjon er, som vi har argumentert for tidligere, ikke nødvendigvis negativt. I organisasjoner eller bransjer hvor korrupsjon faktisk forekommer, er nettopp kjennskap til hva som skjer en nødvendighet for å kunne gjøre noe med det. I feltene til høyre i tabellen finnes andelen som i liten grad kjenner til korrupsjon. Hvorvidt dette er fordi korrupsjon ikke er et tilfelle i deres organisasjon eller bransje, eller om det er fordi de er urettmessig tillitsfulle i forhold til forretningsvirksomheten har vi ikke grunnlag for å si noe om.

Hvordan vil kvinner og menn fordele seg ulikt i en slik firefeltstabell? Vi vil nå undersøke hvorvidt de ulike bakgrunnsvariabler fordeler respondentene ulikt i firefeltstabellen.

Bakgrunnsvariablene vi ønsker å belyse er: kjønn, utdanning, stilling, samt undersøke hvordan de ulike bransjene fordeler seg ulikt. Bakgrunnsvariabelen kjønn er den første variabelen vi ønsker å se på i et maktperspektiv. Vi er her interessert i å undersøke hvordan kvinner og menn prosentvis fordeler seg i de ulike kvadratene. Med forbehold om at vi ikke vet hvorfor kvinner og menn fordeler seg ulikt i forhold til høy eller liten grad av kjennskap til korrupsjon og høy eller liten grad av LSM, velger vi likevel å stille noen spørsmål til våre funn.

Kvinner		Menn	
36,6%	31,2%	21,4%	26,6%
19,4%	12,9%	27,1%	25,0%

Figur 18. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til kjønn.

Som det fremkommer av figur 18 fordeler kvinner og menn seg ulikt i forhold til de fire faktorene som inngår i LSM og kjennskap til korrupsjon. Vi hadde her forventet *større* forskjeller i forhold til kjennskap til korrupsjon. Dette mye på grunn av resultatene fra kapittel 4.2, hvor vi fikk bekreftet en signifikant forskjell mellom kvinner og menns kjennskap til korrupsjon, med $p = 0,00 < 0,05$. Vi vil nå systematisk ta for oss de ulike feltene og se hvorvidt kjønn kan ha en indirekte sammenheng med LSM og kjennskap til korrupsjon.

Høy grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

I denne kvadraten er det kvinner som har den største prosentskåren. Hele 36,6% av kvinnene i studiet har en svarprofil som korresponderer med dette feltet. Til motsetning har 21,4% av mennene i studiet en svarprofil som korresponderer med dette feltet. Hva kan være grunner

til en slik forskjell? Ved å slå sammen prosentskårene i de to feltene til venstre i firefeltstabellene ser vi at det er kvinner som kjenner til mest korrupsjon med en prosentskåre på 56% (36,6%+19,4%), i forhold til menn med en prosentskåre på 48,5% (21,4%+27,1%). Hva kan være årsaken til dette? Kan det tenkes at kvinner faktisk kjenner til mer korrupsjon enn menn? Eller kan det tenkes at kvinner i større grad er villige til å meddele hva de kjenner til av korrupsjon?

Høy grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

Igjen er det gruppen "kvinner" som har den høyeste prosentskåren, med 31,2%, i forhold til menn med en prosentskåre på 26,6%. Vi ser altså at kvinner alt i alt har den høyeste prosentskåren i feltene hvor svarene korresponderer med høy grad av faktorene som inngår i LSM. Hva er årsaken til dette? Har kvinnelige ledere i disse bransjene bedre opplevelse av ledelsen, en aktørforståelse av seg selv, samt innehar høyere motivasjon enn menn? Eller kan det tenkes at kvinner har lavere forventninger til ledelsen, til opplevelsen av seg selv som aktør og til opplevd motivasjon?

Liten grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

Det er i denne kvadranten menn som har den høyeste prosentskåren med 27,1%, i motsetning til kvinner som har en prosentskåre på 19,4%. Vi ser altså at menn har en høyere prosentskåre i forhold til høy grad av kjennskap til korrupsjon når besvarelsen skal korrespondere med lav grad av LSM. Hva er årsaken til dette? Kan det tenkes at menn som kjenner til korrupsjon faktisk har dårligere opplevelse av ledelsen, opplever seg selv som brikke og har lav motivasjon?

Liten grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

Med 25% av respondentene som har en svarprofil som korresponderer med dette feltet er det menn som har den høyeste prosentskåren. Til motsetning har kun 12,9% av kvinnene i dette

studiet en svarprofil som korresponderer med denne kvadraten. Vi stiller oss spørsmålet om hva som kan være årsaken til denne markante forskjellen.

Vår tolkning av firefeltstabellene rettet mot bakgrunnsvariabelen kjønn

Vi har her sett at kvinner og menn fordeler seg ulikt i forhold til de fire variablene som inngår i LSM og til kjennskap til korrupsjon. Kvinner har den høyeste prosentskåren i forhold til kjennskap til korrupsjon, med tyngde på kvadraten ”høy grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon”. I den andre kvadraten som korresponderer med høy grad av kjennskap til korrupsjon, nemlig ”liten grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon”, er det menn som har den høyeste prosentskåren. Er det slik at kvinner som kjenner til korrupsjon også har en god opplevelse av ledelsen, høy selvforståelse og høy motivasjon til sitt arbeid? Vi har gjennom oppgaven argumentert for at kjennskap til korrupsjon ikke nødvendigvis er negativt når korrupsjon er et faktum, men heller en nødvendighet for å kunne endre den korrupte atferden. Er det slik at en god opplevelse av ledelsen, en opplevelse av seg selv som en aktør, samt høy motivasjon til sitt arbeid er fordelaktig for å kunne snu en korrupt atferd eller en trend? Er det, med bakgrunn i firefeltstabellene tenkelig at kvinner i større grad enn menn, i forhold til de fire faktorene, er bedre agenter for å medvirke til bevisstgjøring av korrupsjon?

Vi ser også når vi legger sammen prosentskårene fra de to nederste kvadratene, som begge korresponderer med lav grad av de fire faktorene som inngår i LSM, at menn fikk en prosentskåre på 57,1% (27,1%+25,0%), og kvinner fikk en skåre på 32,30% (19,4%+12,9%). Hvorfor er det slik at menn her får en betydelig høyere prosentskåre enn kvinner? Vi stilte oss spørsmålet om forskjeller i forhold til prosentskårer på LSM kan skyldes ulike forventninger, eller om det er slik at kvinner har en bedre oppfattelse av ledelsen, en mer aktørforståelse av seg selv, samt en høyere motivasjon til sitt arbeid. Vi har ingen belegg for å besvare disse spørsmålene, men lar de stå til ettertanke, før vi nå beveger oss over til neste bakgrunnsvariabel som skal plasseres i en firefeltstabell.

Har det noe å si hvor mye utdanning man har i forhold til kjennskap til korrupsjon? Kan høyere utdannelse sies å minske eller øke kjennskap til korrupsjon? Vi vil nå undersøke hvordan bakgrunnsvariabelen utdanning eller kulturell kapital fordeler respondentene i de fire ulike kategoriene. *Kulturell kapital* er i det moderne samfunn ofte koblet til formelle utdanningsinstitusjoner, og Bourdieu bruker ved flere anledninger begrepet *utdanningskapital* synonymt med kulturell kapital (Engelstad 1999:46). Som det fremkom i analysen av datamaterialet, er det i dette studiet store forskjeller i antall år respondentene har sittet på skolebenken. I dette avsnittet viser vi hvordan utdanning kan være av betydning for kjennskap til korrupsjon. Her undersøker vi altså hvorvidt respondentenes grad av utdanning har sammenheng med kjennskap til korrupsjon og LSM.

Master/hovedfag	Bachelor	2-årig høyskole
21,1%	28,0%	22,2%
35,8%	27,3%	28,4%
22,8%	23,6%	28,4%
20,3%	21,1%	21,0%
1-årig høyskole	Ingen høyere utdanning	
33,3%	24,2%	
22,2%	17,2%	
22,2%	29,3%	
22,2%	29,3%	

Figur 19. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til utdanning.

Som det fremkommer av figur 19 varierer kjennskap til korrupsjon og grad av faktorene som inngår i LSM i noen grad av utdanningsnivå.

Høy symbolsk kapital og høy grad av kjennskap til korrupsjon

I dette feltet er det de med ”1-årig høyskole/universitet” som skårer høyest, med 33,3% av respondentene som har svarprofil som kan sies å korrespondere med denne gruppen. Gruppen med ”master/hovedfag” har den laveste skåren med 21,1%. Ut fra teorien presentert og drøftet i oppgaven anser vi det som hensiktsmessig at ansatte i organisasjonen korresponderer med denne gruppen, om korrupsjon faktisk skulle forekomme. Dette fordi vi anser LSM som vesentlig for å kunne være en aktør for bevisstgjøring av korrupsjon, samt for å kunne bidra til å endre strukturene i organisasjonen, slik at korrupsjon reduseres eller i beste fall ikke lenger forekommer.

Høy grad av symbolsk kapital og liten grad av kjennskap til korrupsjon

I forhold til dette feltet er det gruppen med ”master/hovedfag” ser vi at 35,8% av denne gruppen mener de besitter høy grad av LSM, men kjenner til liten grad av korrupsjon. Dette er også den gruppen til sammen har den høyeste prosentskåren av LSM, med 56,9% (21,1%+35,8%). Hva kan det komme av at det er gruppen ”mastergrad/hovedfag” som skårer høyest i dette feltet? Kan det tenkes at denne gruppen, på grunn av sin utdanning har en jobb hvor de får realisert seg selv, og hvor korrupsjon ikke er tilstedet? Eller kan det tenkes at denne gruppen gjennom sin eventuelle realisering av selv seg, lever lykkelig uvitende om hva som faktisk skjer i organisasjonen? Gruppen ”ingen høyere utdanning” skårer lavest i denne kvadranten, med omtrent 17% av respondentene som har en svarprofil som korresponderer med denne kvadranten.

Liten grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

Det er i dette feltet gruppen ”ingen høyere utdanning”, som prosentvis har flest respondenter som korresponderer med denne svarprofilen med 29,3%. Gruppen ”1-årig høyere utdanning” har den laveste prosentskåren med 22,2%. Det er i dette feltet ikke like store forskjeller mellom skårene til de ulike gruppene. Hva kan være årsaken til dette? Kan det tenkes at dette er et felt hvor det ikke i like stor grad er sammenheng mellom LSM og kjennskap til

korruptsjon, som i de resterende feltene? *Liten grad av LSM og liten grad av kjennskap til korruptsjon.*

I dette feltet er det gruppen ”ingen høyere utdanning” som har den største prosentskåren med overkant av 29%. Gruppen ”ingen høyere utdanning” har altså flest respondenter som har en som definerer seg besittende av liten grad av LSM, med nesten 59% av respondentene med en slik svarprofil (29,3% + 29,3%). Det er gruppen ”master/hovedfag” som har den laveste prosentskåren i dette feltet med omtrent 20% av respondentene med slik svarprofil.

Vår tolkning av firefeltstabellene rettet mot bakgrunnsvariabelen ”kulturell kapital”

Hvis vi kun ser på hvordan kulturell kapital fordeler de ulike gruppene i forhold til LSM, er det som sagt gruppen ”master/hovedfag” som har den høyeste prosentskåren, mens gruppen ”ingen høyere utdanning” har den laveste prosentskåren. Dette er i tråd med Bourdieus teori om kapital. Bourdieu betrakter formell utdanning som en av de mest betydningsfulle metodene å øke sin kapital på. Kan vi, med bakgrunn i empirien drøftet over, si at det er en sammenheng mellom grad av kulturell kapital og LSM?

I kapittel 4.2 så vi at gruppene ”master/hovedfag” og ”ingen høyere utdanning” er signifikant forskjellige i forhold til kjennskap til korruptsjon med $p = 0,042 < 0,05$. Vi har altså sett at mens gruppen ”master/hovedfag” har høyest grad av LSM, er dette gruppen som her skårer lavest i forhold til kjennskap til korruptsjon. Kan dette ses som at det likevel er sammenheng mellom grad av LSM og kjennskap til korruptsjon? I drøftingen av kvadraten ”høy grad av LSM og lav grad av kjennskap til korruptsjon”, stilte vi spørsmål om hvorvidt høy formell utdanning medfører jobber hvor individet får realisert seg selv, men blir blendet for hva som faktisk skjer i organisasjonen eller bransjen. Kan det være årsaken til resultatene vi her så? Eller kan det være tilfelle at høy formell utdanning medfører at individet får arbeide i felt hvor korruptsjon faktisk ikke forekommer? Hvorvidt det første spørsmålet angår, ser vi oss ikke besittende i en posisjon hvor vi kan besvare spørsmålet, men lar det

heller stå til refleksjon. Hva det siste spørsmålet angår, tar vi det med oss når vi nå skal analysere stilling i organisasjonen.

Har hvilken stilling individet har i organisasjonen sammenheng grad av kjennskap til korrupsjon? Vi vil nå undersøke hvorvidt bakgrunnsvariabelen ”stilling” er av betydning for grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon. Her vil vi også diskutere Bourdieus begrep ”habitus” opp mot ledelse. Selv om begrepet ”stilling” ikke direkte inngår i Bourdieus teori omkring makt, mener vi hvilken stilling et individ har i en organisasjon i stor grad ”plasserer” individet i en viss posisjon i organisasjonen og i samfunnet, som igjen kan betraktes som en indikator for makt.

Direktører		Ass. direktør		Seksjonsleder	
17,5%	27,9%	29,3%	22,4%	28,6%	27,3%
25,8%	28,8%	31,0%	17,2%	29,9%	14,3%

Avdelingsleder	
33,3%	28,9%
18,9%	18,9%

Figur 20. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til stilling.

Ut ifra signifikanstesting i figur 15, kapittel 4.2, så vi at gruppen ”direktører” var de som kjente til mest korrupsjon i egen organisasjon, mens ”avdelingsledere” var de som kjente til minst korrupsjon i egen organisasjon. Er dette også tilfelle når vi her slår sammen faktorene

”kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon” og ”kjennskap til korrupsjon i bransjen” og ser det sammen med grad av LSM?

Høy LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

Det er gruppen ”avdelingsledere” som har den høyeste prosentskåren i dette feltet med i overkant 33% av respondentene som har en svarprofil som korresponderer med denne kvadraten. Motsetningsvis er det i gruppen ”direktører” kun 17,5% av respondentene som korresponderer med denne kvadraten. I analysen av sammenhengen mellom kulturell kapital, LSM og kjennskap til korrupsjon, så vi at det da var gruppen ”1-årig høyskole/universitet” som da hadde den høyeste svarprosenten i dette feltet. Kan dette fortelle oss noe? Er de slik at de fleste i gruppen ”1-årig høyskole/universitet” har stilling som avdelingsledere?

Høy grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

I denne kvadraten er det igjen gruppen ”avdelingsleder” som har den høyeste prosentskåren med i underkant av 29% av respondentene som korresponderer med denne svarprofilen. Gruppen ”assisterende direktører” har den laveste skåren med omtrent 24,5% av respondentene som korresponderer med en slik svarprofil. Vi ser altså at det er gruppen ”avdelingsledere” som ut fra firefeltstabellene sammenlagt har den høyeste prosentskåren av LSM med overkant av 62% (33,3% + 28,8%).

Liten grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

I denne kvadraten er det gruppen ”assisterende direktører” som har den største prosentskåren med 31%. Den laveste prosentskåren tilhører gruppen ”avdelingsledere” med en prosentskåre i underkant av 19%. Her er det, slik vi ser det, en betydelig forskjell mellom disse gruppene prosentskårer i dette feltet. I forhold til grad av utdannelse eller kulturell kapital, var det i denne kvadraten betydelig mindre forskjeller mellom de ulike gruppene enn det er her. Hvordan kan det ha seg at assisterende direktører skårer så høyt i dette feltet? At assisterende direktører skårer høy i forhold til kjennskap til korrupsjon er ikke det som

overrasker oss mest i dette tilfelle, men det er deres manglende grad av LSM som på den andre siden undrer oss. Hva kan være årsaken til dette? Kan det tenkes at assisterende direktører er i en posisjon som medfører god innsikt i hva som foregår i organisasjonen, men som samtidig ikke opplever å få utnyttet sitt potensialet, som igjen kan sies å påvirke deres LSM? Eller kan dette forklares ved andre forhold? Kan det tenkes at gruppen assisterende direktører skårer så høyt i dette feltet fordi de opplever en mismatch i hvordan organisasjonen drives, samtidig som de er i en posisjon som medfører innsikt i hva som skjer av korrupsjon?

Liten grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

Det er her gruppen ”direktører” som har den høyest prosentskåren i denne kvadranten med underkant av 30%. Gruppen ”seksjonsledere” har den laveste prosentskåren der kun 14% av respondentene korresponderer med en slik svarprofil.

Vår tolkning av firefeltstabellene rettet mot bakgrunnsvariabelen ”stilling”

Som det fremkommer av figur 20, varierer LSM og kjennskap til korrupsjon i forhold til variabelen ”stilling” i større grad enn i forhold til ”utdanning”, eller kulturell kapital. Ut ifra figur 18 er det gruppen ”assisterende direktører” som kjenner til mest korrupsjon, uavhengig av grad av LSM, med i overkant av 60% (29,3% + 31%). Det er gruppen ”avdelingsledere” som her definerer seg som besittende av høyest grad av LSM, med omtrent 62% (33,3% + 28,8%). Gruppen som innehar lavest LSM er gruppen ”direktører” med i overkant 43% av respondentene.

I kapittel 4.2 fikk vi kunnskap om at ”direktører” og ”avdelingsledere” har signifikant forskjellig kjennskap til korrupsjon, men $p = 0,005 < 0,05$. Det som overrasker oss på den andre siden, er at det er gruppen ”direktører” som definerer seg selv som innehavere av minst LSM, men kun i overkant 43% av respondentene har en svarprofil som korresponderer med høy grad av LSM. Hva kan det komme av at det her er gruppen ”direktører” som kjenner til minst korrupsjon og som har lavest LSM? I analysen av kulturell kapital utartet

det seg som vi husker noe annerledes. Vi så da at gruppen ”master/hovedfag” hadde høyest grad av LSM, samt skåret lavest i forhold til kjennskap til korrupsjon. Hva er årsaken til et det i analysen av grad av formell utdanning, at det var gruppen med høyest formell utdanning eller høy kulturell kapital som skåret høyest i forhold til LSM? Hva kan grunnen være til at de skåret lavest i forhold til kjennskap til korrupsjon, mens det i forhold til maktindikatoren ”stilling” er gruppen med høyest posisjon i organisasjonen, nemlig ”direktører” som skårer høyest i både i forhold til LSM og kjennskap til korrupsjon? Er det ingen sammenheng mellom grad av utdanning og stilling i organisasjonen? Et annet spørsmål vi stiller oss i denne forbindelsen er hvorfor det er så stor forskjell mellom assisterende direktører og direktørers kjennskap til korrupsjon. Hva kan forårsake eller forklare denne forskjellen?

Kan det være tilfelle at korruperte handlinger blir en del av ledernes væremåte? Kan det med andre ord tenkes at det er mulig å sosialiseres inn i atferd som strider mot god forretningsskikk? Kan en leder eller andre ubevisst gjennom LSM føre til opprettholdelse av korrupsjon fordi det er en del av deres habitus og at de derfor ikke tenker over at atferden er i strid med god forretningsskikk? Habitus er Bourdieus handlingsbegrep og tar form av et sett historiske relasjoner som er nedfelt i de individuelle kroppene i form av mentale og kroppslige skjema for vurdering og handling (Bourdieu 1995:101). Habitus er det formidlende leddet mellom feltets strukturer og menneskers handle - og tenkemåte (Bourdieu 1995:24). Bourdieu ser bor fra at mennesker handler rasjonelt og definerer habitus som ”sosialisert subjektivitet” (Bourdieu og Wacquant 1992:111). Et av Bourdieus hovedanliggende innenfor teorien om habitus er hvordan mennesket utvikler en ”commonsense” type tilnærming til verden. Med dette mener han at ved at ting internaliseres til våre skjema og habitus, tar vi ting for gitt i forhold til omverden. Kan det i dette tilfellet være slik at gruppen ”direktører” her kjenner til liten grad av korrupsjon fordi den er blitt en del av deres habitus? Kan dette i så tilfelle forklare at denne gruppen kjenner til minst korrupsjon i firefeltstabellene som presentert over? Hvis de ulike gruppene har en ulik ”commonsense” type tilnærming til verden, kan dette forklare hvorfor enkelte grupper kjenner til betydelig mer korrupsjon enn andre?

Ulik habius er ikke bare å forvente mellom individer i ulike stillinger i en organisasjon. Det er i like høy grad å forvente at det forekommer mellom individer i de ulike bransjene. Den siste bakgrunnsvariabelen vi ønsker å belyse er variabelen ”bransje”. I kapittel 4.2 fikk vi kunnskap om at kjennskap til korrupsjon i stor grad varierer mellom de ulike bransjene. Er det slik at visse bransjer innehar mindre LSM enn andre og samtidig har mer kjennskap til korrupsjon? Vi vil her undersøke hvordan bransjene prosentvis fordeler seg ulikt i forhold til de fire feltene.

Olje	Bank og forsikring	Verft og mekanisk
30,0%	32,3%	12,9%
20,0%	38,6%	18,6%
24,0%	14,2%	40,0%
26,0%	28,6%	28,6%

Offentlig	Bygg og anlegg	Fisk og fiskeindustri
34,7%	11,0%	18,2%
45,3%	8,8%	18,2%
10,5%	38,4%	43,2%
9,5%	41,8%	20,4%

Figur 21. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til bransje.

Høy LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

Det er i forhold til de ulike bransjene gruppen ”offentlig” som har høyest med i underkant av 35% av respondentene. Den laveste prosentskåren har bransjen ”bygg og anlegg” der kun 11% av respondentene har en svarprofil som korresponderer med denne kvadraten.

Høy grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

I denne kvadraten er det igjen ”offentlig” som har den høyeste prosentskåren der hele 45,3% av respondentene har en svarprofil som korresponderer med denne kvadraten. Igjen finner vi også den laveste prosentskåren i bransjen ”bygg og anlegg” med kun i underkant av 9%. Dette er slik vi ser det betydelig lav skåre i forhold til LSM, og vi spør oss hva som forårsaker en så betydelig stor prosentvis forskjell mellom ”offentlig” og ”bygg og anlegg” sine skårer. Er det slik at korrupsjon i svært liten grad forekommer i ”offentlig” og at ”offentlig” i større grad tar bedre vare på sine ansatte? Eller kan det tenkes at korrupsjon foregår i mer skjulte former innenfor ”offentlig” og at grad av LSM kan forklares ved hjelp av ulike forventninger og habitus?

Liten grad av LSM og høy grad av kjennskap til korrupsjon

Det er i denne kvadraten ”fisk og fiskeindustri” som har den høyeste prosentskåren med i overkant av 43%. Med laveste prosentskåren finner vi i gruppen ”offentlig” med kun 10,5% av respondentene som har en svarprofil som korresponderer med dette feltet. I kapittel 4.2 så vi at ”fisk og fiskeindustri” etter bransjen ”bygg og anlegg” kjente til mest korrupsjon, mens ”offentlig” kjente til minst korrupsjon. Det er derfor ikke overraskende at bransjene plasserer seg som de gjør i dette feltet.

Liten grad av LSM og liten grad av kjennskap til korrupsjon

I denne kvadraten er det bransjen ”bygg og anlegg” som har den høyeste prosentskåren med hele 41,8%. Som vi så i figur 14, kapittel 5.2, er det denne bransjen som har størst kjennskap til korrupsjon. Med lavest prosentskåre i denne kvadraten finner vi igjen ”offentlig” med kun 9,5% av respondentene med en svarprofil som korresponderer med dette feltet. Vi stiller igjen spørsmålet om ulik kjennskap til korrupsjon her skyldes at omfanget av korrupsjon er ulikt eller at det har å gjøre med hvilke former korrupsjon skjer i.

Vår tolkning av firefeltstabellene av prosentskårene til de ulike bransjene

Figur 21 viser at kjennskap til korrupsjon og LSM i stor grad varierer mellom de ulike bransjene. Fra signifikanstesting var vi klar over at ut ifra de ulike bransjene var bransjen ”bygg og anlegg” som kjente til mest korrupsjon. Spesielt interessant i dette tilfellet er det at bransjen ”bygg og anlegg” her har den laveste prosentskåren i forhold til LSM, der hele 80,2% (38,4% + 41,8%) av respondentene som korresponderer med en slik svarprofil. Det er bransjen ”offentlig” som her skårer høyest i forhold til LSM, med svarsåre på 80%. Dette er også den bransjen jf. tabell 5, kapittel 4.2 kjente til minst korrupsjon. Igjen ser vi at det er bransjen som skårer høyest på LSM som kjenner til mest korrupsjon og bransjen som skårer lavest på LSM som kjenner til mest korrupsjon. Dette er samme tendensen vi så i forhold til analysen av kulturell kapital og grad av LSM og kjennskap til korrupsjon. Kan dette ses som en indikator på at det er en indirekte sammenheng mellom våre teoretisk operasjonaliserte begreper og kjennskap til korrupsjon?

Korrupsjon er et omfattende og omdiskutert fenomen som de færreste vil assosieres med. I analysene presentert og drøftet over har vi sett hvordan bakgrunnsvariabelen ”utdanning”, ”stilling” og ”bransje” prosentvis fordeler respondentene i de ulike feltene. I forhold til variablene grad av utdanning og bransje, så vi at gruppen som hadde den høyeste prosentskåren i forhold til LSM, hadde den laveste prosentskåret i forhold til grad av kjennskap til korrupsjon. I forhold til variabelen ”stilling” var tendensen noe annerledes. Vi så der at den gruppen som skåret lavest i forhold til LSM, også utgjorde laveste prosentdelen i forhold til kjennskap til korrupsjon. Hva kan dette fortelle oss? Slik vi ser det kan dette tyde på at det er en indirekte sammenheng mellom LSM og kjennskap til korrupsjon, når vi ser det i et maktperspektiv. Kan det være andre aspekter ved Bourdieus teori om makt som er av interesse for å belyse tendensene vi her har funnet?

I hvilken grad er ledere bevisst sin organisasjonskultur? I følge Bourdieu, er det et faktum at vi tar enkelte ting for gitt fordi det er den del av vår habitus. Bourdieu kaller dette for *doxa*. Han beskriver *doxa* som ”[...]when there is a quasi-perfect correspondence between the objective order and the subjective principles of organization (as in ancient societies) the

natural and social world appears as self-evident. This experience we shall call doxa...” (Bourdieu 1972:164). Videre skriver han: ”The doxic mode, to the world of tradition experienced as a taken for granted” (Bourdieu 1972:164). Medfører doxa at aktører blir mindre og mindre kritiske etter hvert som de har vært i en organisasjon eller i et sosialt nettverk over tid? Hvilke konsekvenser kan dette ha for kjennskap til korrupsjon? Hvordan kan vi i så tilfelle få innsikt i det ubevisste? Kan ulike doxa være med på å forklare ulik LSM og ulik kjennskap til korrupsjon? Kan det tenkes at kjennskap til korrupsjon ikke er like tabubelagt i ”bygg og anlegg” som i ”offentlig”, og at dette er med på å forklare deres betydelig forskjellige kjennskap til korrupsjon? Hvordan kan en i så tilfelle endre et felts doxa? Kan det være tilfelle at respondentenes habitus er en forklarende faktor på hvorfor kjennskap til korrupsjon og LSM utarter seg forskjellig? I hvilken grad har for eksempel ulike respondentgrupper ulike forventninger til hvordan ledelsen skal opptre, eller hvilke kriterier som må være tilfredstilt for at de skal oppleve høy motivasjon til sitt arbeid? Kan det tenkes at en av årsakene til at gruppen ”direktører” og gruppen ”avdelingsledere” har ulik LSM være fordi forventningene er forskjellig? I hvilken grad har doxa noe å si for hvorvidt ansatte i en organisasjon sier ifra om ting de mener er galt?

I starten av dette kapittelet nevnte vi at vi gjennom samtale med ulike respondenter fikk en innsikt i det at ansatte sier ifra om hva de opplever som uetisk eller ukorrekt ikke er noen selvfølge. I undersøkelsen stilte vi som vi nevnte noen lukkede spørsmål om hva som kan være årsaken til at enkelte ikke sier ifra om ting de mener er galt. Vi vil nå avslutte dette kapittelet ved å belyse to av svaralternativene angående grunner til å ikke si ifra, og undersøke hvordan respondentene prosentvis fordeler i fire ulike firefeltstabeller. Vi har her valgt å skille mellom respondenter som mente at den oppgitte grunnen kunne være årsaken til at ansatte ikke sier ifra og respondenter som svarte at den oppgitte grunnen ikke er et alternativ for at ansatte ikke sier ifra. Med makt som bakteppe, valgte vi å her belyse følgende spørsmål om mulige grunner til at man velger å ikke si ifra om noe vanskelig/ulovlig:

1. At en er redd for hva kollegaer skulle syntes dersom en sier ifra?
2. At en er redd det kan få konsekvenser for lønn?

Å si ifra kan få konsekvenser for hva kollegaer synes		Å si ifra kan få konsekvenser for lønn	
Kan forekomme	Kan ikke forekomme	Kan forekomme	Kan ikke forekomme
33,3%	39,1%	30,7%	34,2%
18,1%	9,4%	19,6%	15,6%
20,4%	22,8%	18,3%	21,5%
28,7%	28,1%	31,1%	29,1%

Figur 22. Firefeltstabell. Grad av LSM og grad av kjennskap til korrupsjon i forhold til grunner til ikke å si fra.

Som det fremkommer av figur 22 fordeler respondentene seg ulikt ut ifra hvorvidt den gitte årsaken menes å kunne være årsak for at enkelte ikke sier ifra om hva de opplever som galt. En klar tendens, mener vi, kan sies å være at de som mener de gitte årsakene kan være grunn til å ikke si ifra, innehar høyere grad av LSM. Denne tendensen syntes å fremkomme av begge svaralternativene. Hva er årsaken til dette? Kan det tenkes at de som opplever at den gitt årsaken til at ansatt ikke sier ifra, også har en bedre opplevelse av ledelse, mer aktørforståelse av seg selv, samt høyere motivasjon til sitt arbeid?

Vi vil igjen ta opp en av fortellingene fra boken ”Linedansen – på liv og død“ (2006). Som vi har nevnt tidligere eksemplifiserer denne boken hvordan tause fenomener og maktmisbruk i organisasjoner kan forekomme. Inger S. Tafjord betrakter de tause fenomenene som hindre for et bærekraftig liv for enkeltmenneske eller for mulighet til bærekraftig bedrift. Det er historien ”Juksemakeri” som vi problematiserte i kapittel 2.2.2, som vi igjen ønsker å vie oppmerksomhet. Historien handler om en mann som tidlig lærte seg å jukse og misbruke makt, men som i voksen alder har begynt å forstå de tause fenomenene han har båret med seg siden barndommen:

”Kanskje handler svært mye om makt og hvordan en bruker makten. Den som har makten, har også ofte definisjonsmakten som bestemmer hva som er rett og galt. Så lett det er for den som har makt å misbruke tillit for å oppnå egne fordeler. Det kan for eksempel være for å tilegne seg spesielle privilegier, det kan være for å få økonomisk gevinst, vinne berømmelse eller oppnå seksuelle tjenester” sier mannen. Mannen fortsetter å forklare: ”For at jukseverket skal overleve over tid, er det avhengig av lojalitet. Ingen må avsløres. Fordi mye står på spill, må de som vet forbli tause, sier mannen og kan ikke unngå å bryte sammen” (Tafjord 2006:162-163).

Personen snakker i dette eksempelet om hvem som har definisjonsmakten og makten til å formulere grensene for hva som er rett og gal handling. Hvis vi ser denne fortellingen i lys av Bourdieus teori, tolker vi det dit hen at mannen opplever å bli bevisst sin doxa. Denne innsikten medfører at han innser hvilke etiske regler som han gjennom hele livet ubevisst har båret med seg. På bakgrunn av fortellingen stiller vi oss spørsmålet om individers kjennskap til korrupsjon i stor grad kan avhenge av deres refleksjoner rundt tause fenomener. I så måte stiller vi igjen spørsmålet om hvordan individer, organisasjoner eller samfunn kan få innsikt i de ubevisste strukturer som ligger til grunn. Kan det tenkes at høy grad av LSM kan være en viktig nøkkel for å synliggjøre noen av de tilsynelatende usynlige fenomenene vi står ovenfor? For å si det med andre ord: Kan det tenkes at individer i en organisasjon som har en god opplevelse av ledelsen, som betrakter seg selv som en aktør i sin egen tilværelse og som preges av høy indre motivasjon til sitt arbeid har større potensial for å forstå hvilke strukturer som ligger i organisasjonens vegger?

5.3 Oppsummering av kapittel 6

Gjennom dette kapittelet har vi belyst og drøftet hvorvidt sammenhengen mellom våre teoretiske begreper og kjennskap til korrupsjon utspeiler seg annerledes når vi ser det i et

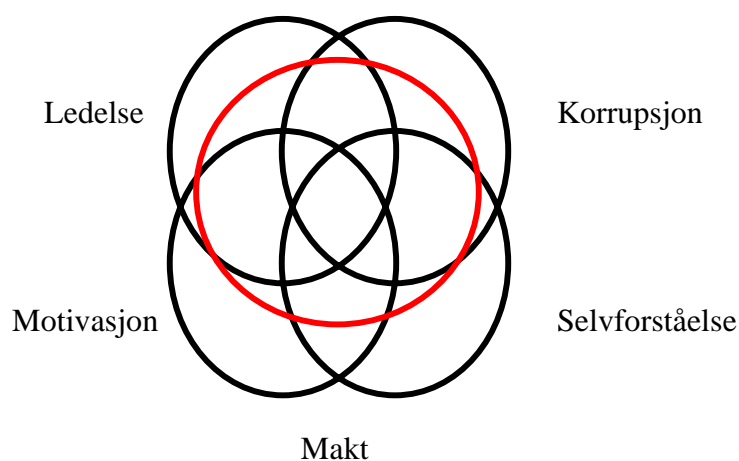
maktperspektiv. Vi har sett hvordan ledelse, selvforståelse ytre - og indre motivasjon (LSM) og kjennskap til korrupsjon varierer, avhengig av bakgrunnsvariabel. Vi har fått noen ideer om hvordan bakgrunnsvariablene i undersøkelsen har sammenheng med skårer i forhold til de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon. Som vi har vist gjennom kapittelet, vil kjennskap til korrupsjon og grad LSM variere, avhengig av hvilken bakgrunnsvariabel det settes opp mot. En tendens mener vi er at det er en indirekte sammenheng mellom de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon. Denne tendensen bunner i funnene fra firefeltstabellene presentert i kapittelet. Ved å sette kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv mener vi, at det er mulig å snakke om en sammenheng mellom de teoretisk operasjonalisert begrepene og kjennskap til korrupsjon.

I forhold til de enkelte firefeltstabellene har vi sett at i forhold til kulturell kapital, altså grad av utdanning, tyder det på at høy grad av kulturell kapital medfører høy grad av LSM. Samtidig som vi så en tendens at gruppen som hadde høy prosentskåre i forhold til LSM var den gruppen som kjente til mist korrupsjon. Dette er i tråd med våre tidligere antagelser, samt i tråd med hvordan vi oppfatter Bourdieus teori omkring makt. I forhold til variabelen ”stilling” så vi at den gruppen som hadde den laveste prosentskåre i forhold til LSM, også hadde den laveste prosentskåren i forhold til kjennskap til korrupsjon. I dette tilfellet var altså tendensen ikke den samme. Den siste bakgrunnsvariabelen vi analyserte i forhold til grad av LSM og kjennskap til korrupsjon var hvilken bransje respondentene arbeidet i. Vi fant her igjen den samme tendensen som viste seg i forhold til analysen av kulturell kapital. Bransjen som hadde den høyeste prosentskåren i forhold til LSM, hadde den laveste prosentskåren i forhold til kjennskap til kjennskap til korrupsjon. På bakgrunn av dette mener vi det er belegg for å si at det kan tyde på at det er en indirekte sammenheng mellom LSM og kjennskap til korrupsjon, sett i et maktperspektiv. Figuren nedenfor oppsummerer hvilke funn vi fant i firefeltstabellene. Her oppsummerer vi de sterkeste prosentskårene fra hver firefeltstabell.

Kvinner 1-årig høyskole Avdelingsledere Offentlig	<i>Høy grad av LSM</i>	Kvinner Master/hovedfag Avdelingsledere Offentlig
Menn Ingen høyere utdanning Assisterende direktører Fisk og fiskeindustri	<i>Liten grad av LSM</i>	Menn Ingen høyere utdanning Direktører Bygg og anlegg

Figur 23. Oppsummering av firefeltstabellene.

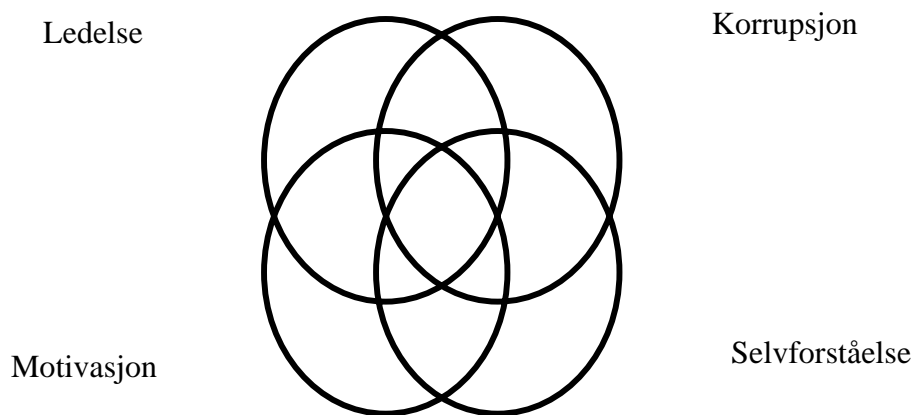
Vi vil oppsummere ved å illustrere hvordan vi nå ser for oss sammenhengen mellom ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Som figuren nedenfor viser, anser vi nå makt som det bindende leddet for å kunne snakke om en sammenheng mellom våre teoretisk operasjonaliserte begreper og kjennskap til korrupsjon.



Figur 24. Sammenhengen mellom de teoretiske begrepene og makt.

6. Avslutning

Temaet for oppgaven har vært leders kjennskap til korrupsjon i norsk næringsliv. Formålet har vært å undersøke hvorvidt det eksisterer en sammenheng mellom ledelse, selvforståelse, motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Underveis i den teoretiske fremstillingen har vi tatt med oss sentrale poeng og substansielle spørsmål fra et teorigapittel til neste teorigapittel. Det var essensielt for oss at vi skulle stille spørsmål til teksten underveis og på den måten trekke tråder mellom våre teoribegrepene, slik vist i modellen. Som modellen viser antok vi at det var en sammenheng mellom begrepene våre og motivasjon.



Figur 25. Sammenheng mellom de teoretiske begrepene.

Formålet med dette studiet har vært, som nevnt over, å se om det er noen sammenheng mellom begrepene ledelse, selvforståelse, motivasjon og kjennskap til korrupsjon. Det følger dermed naturlig at vi delte teorigapittelet vårt i fire deler. Vi tok henholdsvis for oss korrupsjons-, ledelses-, selvforståelses- og motivasjonsbegrepet. Korrupsjonsbegrepet undersøkte vi ved hjelp av en eksplorerende innfallsvinkel. Vi tok utgangspunkt i NORAD sin definisjon av korrupsjon, for så å konstruere vår egen definisjon. Begrepet unnfallenhet ble tatt med som en del av operasjonaliseringen av korrupsjonsbegrepet. Vi argumenterte for at lederen er i en situasjon der hun har stor grad av innflytelse på verdigrunnet i organisasjonen og at hun er med på å regulere grensene for rett og gal handling. Videre

synliggjorde vi at korrupsjonen kan være nedfelt i den tause og ofte ubevisste bruksteorien. I forhold til selvforståelse problematiserte vi Nygårds (1993) begreper aktør og brikke i forhold til konsekvenser for atferd. Er det slik at brikker, i større grad enn aktører, har kjennskap til korrupsjon, eller er det omvendt? I det siste teorikapittelet tok vi for oss begrepet motivasjon med vekt på Deci og Ryans (1985) teorier om ytre og indre motivasjon. Vi stilte spørsmål om hva det var som drev individer til visse typer av handling. Vi trakk linjer mellom selvforståelse og motivasjon og fremhevet at menneskelige handlinger enten kan drives av indre eller ytre motiver eller begge, uten at dette nødvendigvis sier noe om handlingen er etisk korrekt eller ei.

Med utgangspunkt i vårt teoretiske grunnlag har vi drøftet følgende problemstilling: *I hvilken grad kan kjennskap til korrupsjon ses i sammenheng med ledelse, selvforståelse og motivasjon?* På bakgrunn av teoretiske utgangspunktet drøftet vi videre med utgangspunkt i hypotesen: *“Er det sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon, slik variablene er operasjonalisert?”*. Empirien ble innhentet ved hjelp av telefonintervju av 550 ledere i norsk næringsliv, finansiert av LÆRINGSlaben. Vi foretok selv 100 av intervjuene, mens MMI gjennomførte de resterende 450 intervjuene.

Hypotesen dannet grunnlaget for analysen av de empiriske funnene i oppgaven. Vi startet med å reliabilitetstestet og faktoriserte de fire teoretiske begrepene. For å undersøke begrepsvaliditeten i oppgaven, benyttet vi Cronbachs alpha og faktoranalyse. Cronbachs alpha har som hensikt å teste i hvilken grad data er relativt frie for tilfeldige målingsfeil (Lund 2002:154). Vi ønsket en høy alpha innad i begrepene, samt at hvert enkelt begrep avvek fra hverandre. Siden vi i dette studiet har fokusert på helheten av begrepene, er hvert enkelt spørsmål innad i begrepene meget ulike. Dette medførte at vi måtte forvente noe lave alpha-skårer, noe som også ble tilfelle. Våre resultater viste fra lave til moderate alpha-skårer. Vi stilte oss her spørsmålet om vi eventuelt hadde operasjonalisert spørsmålene for dårlig. Faktoranalysene ble utført ved hjelp av prinsipl komponentanalyse og viste hvilke spørsmål som ladet på hvilke faktorer. I faktoranalysen av begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon så vi at alle spørsmålene ladet på den tiltenkte faktoren bortsett fra ett spørsmål som vi senere tok ut. I faktoriseringen av begrepet korrupsjon, presiserte vi at vi i

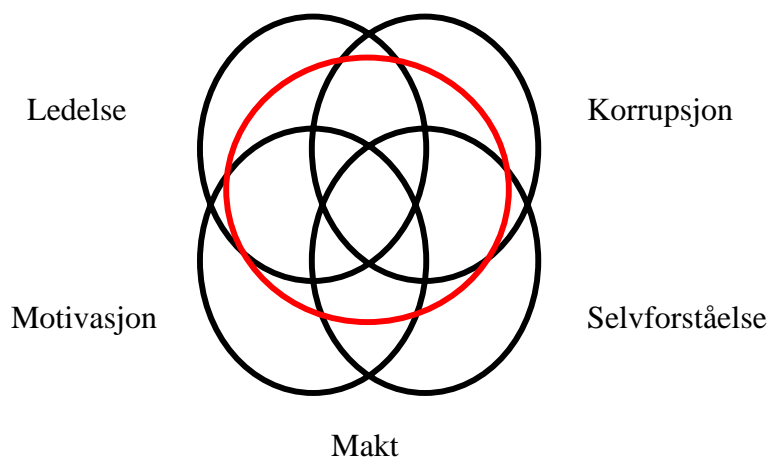
dette studiet har en eksplorerende innfallsvinkel til begrepet korrupsjon. Spørsmålene rettet mot korrupsjon ladet på syv ulike faktorer. Fordelingen var, slik vi ser det, logisk etter tema, og ikke etter de tre teoretiske faktorene som vi innledningsvis utviklet spørsmålene fra, nemlig bestikkelser, favorisering/nepotisme og unnfallenhet. På bakgrunn av det mangfoldige teorigrunnlaget fant vi det ikke overraskende at spørsmålene spredde seg på så mange faktorer. Vi valgte derfor å beholde faktoren korrupsjon, med forbehold om at korrupsjon et mangfoldig og kompleks begrep.

For å besvare vår problemstilling og undersøke vår hypotese benyttet vi oss av korrelasjonsanalyse ved hjelp av Pearsons r . Verdiene i vår analyse varierte fra $r=-0,013$ til $r=0,276$, noe i følge Hinkle m. fl.(2003:109) viser fra liten til nesten ingen sammenheng. På bakgrunn av dette oppdaget vi her at vår modell, som viser sammenheng mellom begrepene korrupsjon, ledelse, selvforståelse og motivasjon, ikke ble bekreftet. Siden vi gjennom intervjuene fikk inntrykk av at bakgrunn hadde betydning i forhold til kjennskap til korrupsjon, valgte vi derfor å undersøke hvorvidt en slik sammenheng eksisterte. Vi testet derfor ved hjelp av t-test for differanse mellom gjennomsnittsverdier om det var noen sammenheng mellom bakgrunnsvariablene oppgitt i undersøkelsen og kjennskap til korrupsjon. Her testet vi hvorvidt det var noen signifikant sammenheng mellom bakgrunnsvariablene kjønn, stilling og utdanning, samt i hvilken bransje respondenten arbeidet mot kjennskap til korrupsjon. Her fant vi blant annet en signifikant sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon og utdanning. Selv om resultatet varierte mellom de enkelte bakgrunnsvariablene, kunne vi i lys av signifikanstesting konkludere med at det var sammenheng mellom bakgrunnsvariablene i undersøkelsen og kjennskap til korrupsjon. Dette førte til at vi fikk behov for å sette begreper på sammenhengen mellom bakgrunnsvariablene og kjennskap til korrupsjon.

Vi valgte å bruke begrepet makt for å undersøke hvorvidt det likevel var en indirekte sammenheng mellom kjennskap til korrupsjon de teoretiske begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon. På bakgrunn av vår forståelse av Pierre Bourdieus bidrag til maktdiskusjonen, undersøkte vi bakgrunnsvariablene i undersøkelsen. For å gjøre dette konstruerte vi ulike firefeltstabeller som vi brukte som utgangspunkt for analyse. Dette ble

gjort ved å i dele faktoren "kjennskap til korrupsjon" i to, basert på resultatene i undersøkelsen. Faktoren ble delt ut fra i hvilken grad respondentene kjente til korrupsjon. Vi utførte samme operasjon på begrepene ledelse, selvforståelse og ytre motivasjon og indre motivasjon (forkortet til LSM). Firefeltstabellene viste hvordan respondentene prosentvis fordelte seg på den vertikale akse kjennetegnet av høy eller liten grad av LSM. Den horisontale akse viste oss hvordan respondentene fordelte seg i forhold til høy eller liten grad av kjennskap til korrupsjon. Vi undersøkte grad av kjennskap til korrupsjon og grad av LSM opp mot bakgrunnsvariablene kjønn, utdanning, stilling og bransje. Avslutningsvis belyste vi to av spørsmålene knyttet til hvorfor man velger å ikke si fra om noe man aser som galt og hvordan disse svarene prosentvis fordelte seg i firefeltstabeller. Et viktig funn var her at respondentene fordelte seg ulikt i forhold til grad av kjennskap til korrupsjon og grad av ledelse, selvforståelse og motivasjon (LSM) avhengig av hvilken bakgrunnsvariabel vi testet det opp mot. En tendens mener vi, på bakgrunn av dette kapittelet er at det kan sies å være en indirekte sammenheng mellom de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon. Denne tendensen bunner i funnene fra firefeltstabellene. Selv om vi i dette studiet ikke har testet hvorvidt det er signifikant forskjell mellom de ulike prosentskårene i firefeltstabellene, mener vi at vi har belegg for å konkludere med at det er en sammenheng mellom våre teoretiske begreper ledelse, selvforståelse og motivasjon og kjennskap til korrupsjon, når det ses i et maktperspektiv.

Modellen viser hvordan vi nå ser for oss sammenhengen mellom kjennskap til korrupsjon og begrepene ledelse, selvforståelse og motivasjon. Som det fremkommer av modellen ser vi makt som det bindende ledd i denne sammenhengen.



Figur 26. Sammenhengen mellom de teoretiske begrepene og makt.

Ved å bruke bakgrunnsvariablene som indikatorer for makt, og på denne måten sette kjennskap til korrupsjon i et maktperspektiv, mener vi at det er en sammenheng mellom de teoretisk operasjonaliserte begrepene og kjennskap til korrupsjon, slik modellen viser.

Vi mener det er behov for mer forskning om korrupsjon i norsk næringsliv. Med bakgrunn i denne oppgaven mener vi for det første at det kunne være aktuelt å foreta ytterligere undersøkelser av kjennskap til korrupsjon og supplere med kvalitative data, for eksempel intervju eller ytterligere statistiske hjelpemidler som for eksempel regresjonsanalyse. For det andre mener vi det ville være av interesse og bygge videre på de funn vi gjorde i analysen av firefeltstabellene. Vi mener her å ha lagt et godt grunnlag for å vise hvilke tendenser som kan være aktuelle og vekke til debatt i forhold til kjennskap til korrupsjon i norsk næringsliv.

Kildeliste

- Alvesson, Mats & Kaj Sköldberg (2006): *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsen, Inge (1999): *Political corruption: an introduction to the issues*. Christian Michelsen institute: Development studies and human rights. WP 1999:7.
- Argyris, Chris (1983): *Increasing leadership effectiveness*. Robert. E. Krieger publishing company: Malabar, Florida.
- Argyris, Chris & Schön, Donald A. (1996): *Organizational Learning II. Theory, method, and practice*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Berg, Morten Emil (2002): *Ledelse – verktøy og virkemiddel*. Universitetsforlaget.
- Bolman, Lee G. og Deal, Terrence E. (1995): *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. Oslo: Ad Notam Gyldendal forlag.
- Bourdieu, Pierre (1972): *Outline of the theory of practice*. Cambridge university press.
- Bourdieu, Pierre (1995): *Den kritiske ettertanke*. Det norske samlaget.
- Bourdieu, Pierre (1996): *Symbolisk makt: artikler i utvalg*. Pax Forlag A/S.
- Bourdieu, Pierre (1997): *Af praktiske grunde: omkring teorien om menneskelig handelen*. Hans Reizels Forlag.
- Bourdieu, Pierre and Wacquant, Löic JD (1992): *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago University Press, Chicago
- Christophersen, Knut-Andreas (2006): *Datebehandling og statistisk analyse med SPSS*. 3. utgave. Unipub forlag.
- Cozby, Paul C. (1993): *Methods in behavioral research*. (5th ed.). Toronto, Canada: Mayfield.
- Dale, Erling Lars (2005): *Kunnskapsregimer i pedagogikk og utdanningsvitenskap*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Dale, Erling Lars, Wærness, Jarl Inge, Lindvig, Yngve (2005): *Tilpasset og differensiert opplæring i lys av Kunnskapsløftet*. LÆRINGSlabens publikasjon 10/2005.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

- Engelstad, Fredrik (1999): Maktbegrepet etter Max Weber. I: Engelstad, Fredrik (red.): *Om makt. Teori og kritikk*. Oslo: Maktutredningen/Ad Notam Gyldendal.
- Elster, Jon (1989): *The Cement of Society*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Fleischer, Carl August (2006): *Korrupsjonskultur, kameraderi og tillitssvikt i Norge*. Oslo: Koloritt forlag.
- Hellevik, Ottar (2002): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hinkle, Hinkle, Dennis E., Wiersma, William & Jurs, Stephen G. (2003): *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mufflin Company.
- Hoyle, Rick H., Harris, Monica J. & Judd, Charles M. (2002): *Research Methods in Social Relations*. USA: Wadsworth, Thomson Learning.
- Innst.O.nr.105 (2002-2003): Innstilling fra justiskomiteen om lov om endringer i straffeloven mv. (straffebud mot korrupsjon).
- Joly, Eva, Racheline & Knoop, Vibeke (2003): *Korrupsjonsjeger – fra Grünerløkka til Palais de Justice*. Aschehoug.
- Judd, Charles M., Smith Elliot R., Kidder Louise H.(1991): *Research methods in social relations*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget
- Kim, Jae-On & Mueller, Charles W. (1978): *Introduction to Factor Analysis. What It Is and How To Do It*. Newbury Park: SAGE.
- Kleven, Thor A. (2002): Begrepsoperasjonalisering. I: Lund, Thorleif (red.): *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub Forlag.
- Lindvig, Yngve, Wærness, Jarl Inge, Dale, Erling Lars (2005): *Utvikling av skolen som en lærende organisasjon*. LÆRINGSlabens publikasjon 12/2005.
- Lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28.
- Lund, Thorleif & Christophersen, Knut-Andreas (1999): *Innføring i statistikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lund, Thorleif (2002): Metodologiske prinsipper og referanserammer. I: Lund, Thorleif (red.): *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub forlag.
- NHO (1993): *Næringsliv og etikk* (nr.4).
- Nygård, Roald (1993): *Aktør eller brikke? - om menneskers selyforståelse*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

-
- Pintrich, Paul R. & Schunk, Dale H. (2002): *Motivation in education. Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, N.J: Merrill Prentice Hall.
- Rand, Per (1991): *Mestringsmotivasjon. En teoretisk studie*. Universitetsforlaget, Pedagogisk forskningsinstitutt.
- Rescher, Nicholas (1983): *Kant's theory of knowledge and reality. A group of essays*. University press of America.
- Schein, Edgar H. (1994): *Organisasjonskultur og ledelse*. 2. udgave Danmark: Valmuen.
- Selznick, Philip (1957): *Leadership in Administration*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Skjervheim, Hans (1976): *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Tanum-Nordli.
- Søreide, Tina, (2004): *Corruption in international business transactions: The perspective on Norwegian firms*. Bergen. Chr. Michelsen Institute. CMI Report R 2004: 10.
- Søreide, Tina (2006a): *Business corruption: Incidences, mechanisms, and consequences*. (Chr. Michelsens institute). Dr. oecon ved NHH.
- Søreide, Tina (2006b): *Is it wrong to rank?* (Chr. Michelsens institute). Dr. oecon ved NHH.
- Søreide, Tina (2006c): *Corruption in international business transactions: The perspective of Norwegian firms*. (Chr. Michelsens institute).
- Sørhaug, Tian (1996): *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tafjord, Inger S. (2006): *Linedansen - på liv og død*. LÆRINGSlaben.
- Tanzi, Vito (1998): *Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cures*. International Monetary Fund. Vol. 45. No. 98/63.
- Transparency International Global Corruption Barometer 2006. Transparency International.
- Wadel, C.C. (1997): *Pedagogisk ledelse og utvikling av læringskultur*. I: Fuglestad Otto Laurits & Lillejord, Sylvi (red.): *Pedagogisk ledelse- et relasjonelt perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Weber, Max (1971): *Makt og byråkrati*. Gyldendal norsk forlag. Oslo.
- Wenstøp, Fred (1997): *Statistikk og dataanalyse*. Oslo: Tano Achehoug.

Nettreferanser

Aftenposten

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1569268.ece> (13.12.2006)

Dagens Næringsliv

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article952733.ece> (13.12.2006)

Encyclopædia Britannica

<http://www.britannica.com/eb/article-9361666> (03.01.2006)

NHO (2000): *Standpunkt mot korrupsjon.*

http://www.nho.no/files/Standpunkt_korrupsjon_1.pdf (07.01.2007)

NORAD

Inge Amundsen (2005): *Definisjoner av korrupsjon.*

http://www.norad.no/default.asp?V_ITEM_ID=3570 (07.01.2006)

Transparency International

http://www.ti-bih.org/Content.aspx?ID=Mission_Statement (03.01.2007)

Økokrim

<http://www.okokrim.no/okonomisk/korrupsjon-ny.htm> (28.12.2006)

http://www.okokrim.no/okonomisk/Korrupsjon_DNV.htm (29.12.2006)

Vedlegg

Tabell 1a. Alpha-analyse av enkeltpørsmålene i faktoren *ytre motivasjon*.

Total alpha= ,740	Cronbach's Alpha if Item Deleted
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet me..	,633
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre led..	,597
- Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn..	,632
- Hvor viktig er det for deg at andre synes du er dyktig?	,813

Tabell 1b. Alpha-analyse av enkeltpørsmålene i faktoren *indre motivasjon*.

Total alpha= ,514	Cronbach's Alpha if Item Deleted
- Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg ..	,442
- Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når d..	,237
- Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av a..	,524

Tabell 2. Korrelasjon aktør og brikke.

Correlations		I hvilken grad... Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forvent..	I hvilken grad... Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som ..
I hvilken grad... Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forvent..	Pearson Correlation	1	,112(**)
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	562	559
I hvilken grad... Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som ..	Pearson Correlation	,112(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	559	560

Tabell 3. Frekvenser for *kjennskap til korrupsjon i bransjen*.

Statistics	Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I bransjen	Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter? I bransjen	Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I bransjen
N Valid	562	561	561	562	562
Missing	2	3	3	2	2

Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I bransjen	Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I bransjen
560	562	564	509
4	2	0	55

Tabell 3a. I bransjen: Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	155	27,5	27,6	27,6
	Noen få	233	41,3	41,5	69,0
	Mange	135	23,9	24,0	93,1
	Veldig mange	39	6,9	6,9	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 3b. I bransjen: Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	361	64,0	64,3	64,3
	Noen få	127	22,5	22,6	87,0
	Mange	67	11,9	11,9	98,9
	Veldig mange	6	1,1	1,1	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 3c. I bransjen: Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	402	71,3	71,7	71,7
	Noen få	117	20,7	20,9	92,5
	Mange	33	5,9	5,9	98,4
	Veldig mange	9	1,6	1,6	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 3d. I bransjen: Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	356	63,1	63,3	63,3
	Noen få	167	29,6	29,7	93,1
	Mange	34	6,0	6,0	99,1
	Veldig mange	5	,9	,9	100,0
Total		562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 3e. I bransjen: Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	495	87,8	88,1	88,1
	Noen få	62	11,0	11,0	99,1
	Mange	5	,9	,9	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 3f. I bransjen: Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	392	69,5	70,0	70,0
	Noen få	110	19,5	19,6	89,6
	Mange	44	7,8	7,9	97,5
	Veldig mange	14	2,5	2,5	100,0
	Total	560	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		564	100,0		

Tabell 3g. I bransjen: Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	493	87,4	87,7	87,7
	Noen få	55	9,8	9,8	97,5
	Mange	10	1,8	1,8	99,3
	Veldig mange	4	,7	,7	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 3h. I bransjen: Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	462	81,9	81,9	81,9
	Noen få	91	16,1	16,1	98,0
	Mange	11	2,0	2,0	100,0
	Total	564	100,0	100,0	

Tabell 3i. I bransjen: Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	375	66,5	73,7	73,7
	Noen få	121	21,5	23,8	97,4
	Mange	13	2,3	2,6	100,0
	Total	509	90,2	100,0	
Missing	System	55	9,8		
Total		564	100,0		

Tabell 4. Frekvenser til *kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon*

		Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I egen organisasjon	Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I egen organisasjon	Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I egen organisasjon	Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter? I egen organisasjon
N	Valid	562	562	561	562
	Missing	2	2	3	2

Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I egen organisasjon	Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I egen organisasjon	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I egen organisasjon	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I egen organisasjon	Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I egen organisasjon
561	561	563	563	509
3	3	1	1	55

Tabell 4a. I egen organisasjon: Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	223	39,5	39,7	39,7
	Noen få	230	40,8	40,9	80,6
	Mange	83	14,7	14,8	95,4
	Veldig mange	26	4,6	4,6	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 4b. I egen organisasjon: Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	415	73,6	73,8	73,8
	Noen få	108	19,1	19,2	93,1
	Mange	33	5,9	5,9	98,9
	Veldig mange	6	1,1	1,1	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 4c. I egen organisasjon: Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	468	83,0	83,4	83,4
	Noen få	79	14,0	14,1	97,5
	Mange	11	2,0	2,0	99,5
	Veldig mange	3	,5	,5	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 4d. I egen organisasjon: Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produkter?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	424	75,2	75,4	75,4
	Noen få	131	23,2	23,3	98,8
	Mange	7	1,2	1,2	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 4e. I egen organisasjon: Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	532	94,3	94,8	94,8
	Noen få	25	4,4	4,5	99,3
	Mange	4	,7	,7	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 4f. I egen organisasjon: Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	419	74,3	74,7	74,7
	Noen få	107	19,0	19,1	93,8
	Mange	25	4,4	4,5	98,2
	Veldig mange	10	1,8	1,8	100,0
Total		561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 4g. I egen organisasjon: Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	539	95,6	95,7	95,7
	Noen få	22	3,9	3,9	99,6
	Mange	2	,4	,4	100,0
Total		563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 4h. I egen organisasjon: Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	508	90,1	90,2	90,2
	Noen få	52	9,2	9,2	99,5
	Mange	2	,4	,4	99,8
	Veldig mange	1	,2	,2	100,0
	Total	563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 4i. I egen organisasjon: Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ingen	427	75,7	83,9	83,9
	Noen få	80	14,2	15,7	99,6
	Mange	2	,4	,4	100,0
	Total	509	90,2	100,0	
Missing	System	55	9,8		
Total		564	100,0		

Tabell 5. Frekvenser for *beskrivelse av bransjen*.

	Kjenner du til medarbeidere som har blitt ansatt uten åpen utlysning? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har blitt forfremmet uten at det er åpenhet omkring kriteriene for forfremmelsen? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har fått goder som reiser, bonus, tillegg som det ikke er åpenhet rundt? I bransjen	Kjenner du til alvorlig svikt i kvaliteten i produktene? I bransjen	Kjenner du til forurensning eller miljøutslipp som ikke har blitt rapportert? I bransjen	Kjenner du til prosjekter der det ikke er blitt skrevet kontrakt? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot penger som ikke er blitt registrert hos skattemyndighetene? I bransjen	Kjenner du til medarbeidere som har tatt i mot gaver/reiser som holdes skjult? I bransjen	Kjenner du til svikt i sikkerhetsrutiner som kan ha fått konsekvenser for liv og sikkerhet? I bransjen
N Valid	562	561	561	562	562	560	562	564	509
Missing	2	3	3	2	2	4	2	0	55

Tabell 5a. Beskrivelse av bransjen: Forventer oppdragsgivere/leverandører at en tar snarveier?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aldri	326	57,8	58,3	58,3
	Noen ganger	185	32,8	33,1	91,4
	Ofte	38	6,7	6,8	98,2
	Veldig ofte	10	1,8	1,8	100,0
	Total	559	99,1	100,0	
Missing	System	5	,9		
Total		564	100,0		

Tabell 5b. Beskrivelse av bransjen: Forventer oppdragsgivere/leverandører at en tar snarveier?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aldri	413	73,2	73,6	73,6
	Noen ganger	127	22,5	22,6	96,3
	Ofte	15	2,7	2,7	98,9
	Veldig ofte	6	1,1	1,1	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 5c. Beskrivelse av bransjen: Forventer oppdragsgivere/leverandører at en stiller opp nå.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aldri	114	20,2	20,4	20,4
	Noen ganger	194	34,4	34,6	55,0
	Ofte	156	27,7	27,9	82,9
	Veldig ofte	96	17,0	17,1	100,0
	Total	560	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		564	100,0		

Tabell 5d. Beskrivelse av bransjen: Forventer oppdragsgivere/leverandører at en ikke stiller spørsmål?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aldri	410	72,7	73,1	73,1
	Noen ganger	113	20,0	20,1	93,2
	Ofte	30	5,3	5,3	98,6
	Veldig ofte	8	1,4	1,4	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 5e. Beskrivelse av bransjen: Finnes det avtaler mellom ulike aktører som ikke tåler dagens lys?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aldri	459	81,4	82,0	82,0
	Noen ganger	87	15,4	15,5	97,5
	Ofte	11	2,0	2,0	99,5
	Veldig ofte	3	,5	,5	100,0
	Total	560	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		564	100,0		

Tabell 5f. Beskrivelse av bransjen: Finnes det personer med dobbeltroller som er problematiske?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Aldri	296	52,5	52,5	52,5
Noen ganger	232	41,1	41,1	93,6
Ofte	25	4,4	4,4	98,0
Veldig ofte	11	2,0	2,0	100,0
Total	564	100,0	100,0	

Tabell 5g. Beskrivelse av bransjen: Kontrakter og avtaler utlyses i realiteten ikke åpent?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Aldri	345	61,2	61,6	61,6
Noen ganger	158	28,0	28,2	89,8
Ofte	39	6,9	7,0	96,8
Veldig ofte	18	3,2	3,2	100,0
Total	560	99,3	100,0	
Missing System	4	,7		
Total	564	100,0		

Tabell 6. Frekvenser for faktoren *ledelse*

Statistics		Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?	Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?	Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?	I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?
N	Valid	559	561	561	558
	Missing	5	3	3	6

Tabell 6a. Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Meget uvanlig	4	,7	,7	,7
	2	21	3,7	3,8	4,5
	3	88	15,6	15,7	20,2
	4	202	35,8	36,1	56,4
	5	166	29,4	29,7	86,0
	6 Meget vanlig	78	13,8	14,0	100,0
	Total	559	99,1	100,0	
Missing	System	5	,9		
Total		564	100,0		

Tabell 6b. Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke mulig	6	1,1	1,1	1,1
	2	31	5,5	5,5	6,6
	3	88	15,6	15,7	22,3
	4	185	32,8	33,0	55,3
	5	171	30,3	30,5	85,7
	6 Veldig lett	80	14,2	14,3	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 6c. Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke mulig	1	,2	,2	,2
	2	19	3,4	3,4	3,6
	3	37	6,6	6,6	10,2
	4	109	19,3	19,4	29,6
	5	231	41,0	41,2	70,8
	6 Veldig lett	164	29,1	29,2	100,0
	Total	561	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		564	100,0		

Tabell 6d. I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ingen overensstemmelse	2	,4	,4	,4
	2	7	1,2	1,3	1,6
	3	54	9,6	9,7	11,3
	4	152	27,0	27,2	38,5
	5	275	48,8	49,3	87,8
	6 Meget stor overensstemmelse	68	12,1	12,2	100,0
	Total	558	98,9	100,0	
Missing	System	6	1,1		
Total		564	100,0		

Tabell 7. Frekvenser for faktoren *motivasjon*

Statistics		- Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg ..	- Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når d..	- Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av a..	- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet me..
N	Valid	563	563	563	562
	Missing	1	1	1	2

- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre led..	- Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn..	- Hvor viktig for deg er det at andre synes du er dyktig?
560	557	563
4	7	1

Tabell 7a. Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg selv?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	8	1,4	1,4	1,4
	2	16	2,8	2,8	4,3
	3	37	6,6	6,6	10,8
	4	107	19,0	19,0	29,8
	5	232	41,1	41,2	71,0
	6 Meget viktig	163	28,9	29,0	100,0
	Total	563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 7b. Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når du har mulighet til det?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	1	,2	,2	,2
	2	2	,4	,4	,5
	3	15	2,7	2,7	3,2
	4	75	13,3	13,3	16,5
	5	256	45,4	45,5	62,0
	6 Meget viktig	214	37,9	38,0	100,0
	Total	563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 7c. Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av dine arbeidsoppgaver?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	,4	,4	,4
	4	30	5,3	5,3	5,7
	5	201	35,6	35,7	41,4
	6 Meget viktig	330	58,5	58,6	100,0
	Total	563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 7d. Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet med andre ledere i din bransje?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	15	2,7	2,7	2,7
	2	16	2,8	2,8	5,5
	3	61	10,8	10,9	16,4
	4	125	22,2	22,2	38,6
	5	192	34,0	34,2	72,8
	6 Meget viktig	153	27,1	27,2	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 7e. Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre ledere i din bransje?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	23	4,1	4,1	4,1
	2	31	5,5	5,5	9,6
	3	104	18,4	18,6	28,2
	4	166	29,4	29,6	57,9
	5	142	25,2	25,4	83,2
	6 Meget viktig	94	16,7	16,8	100,0
	Total	560	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		564	100,0		

Tabell 7f. Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn andre ledere i din bransje?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	27	4,8	4,8	4,8
	2	47	8,3	8,4	13,3
	3	130	23,0	23,3	36,6
	4	180	31,9	32,3	68,9
	5	115	20,4	20,6	89,6
	6 Meget viktig	58	10,3	10,4	100,0
	Total	557	98,8	100,0	
Missing	System	7	1,2		
Total		564	100,0		

Tabell 7g. Hvor viktig for deg er det at andre synes du er dyktig?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke viktig	14	2,5	2,5	2,5
	2	31	5,5	5,5	8,0
	3	99	17,6	17,6	25,6
	4	180	31,9	32,0	57,5
	5	172	30,5	30,6	88,1
	6 Meget viktig	67	11,9	11,9	100,0
	Total	563	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total		564	100,0		

Tabell 8. Frekvenser for faktoren *selvforståelse*

		I hvilken grad[...]. Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som ..	I hvilken grad[...]. Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forvent..
N	Valid	560	562
	Missing	4	2

Tabell 8a. I hvilken grad opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som skjer i din organisasjon?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke i det hele tatt	10	1,8	1,8	1,8
	2	16	2,8	2,9	4,6
	3	34	6,0	6,1	10,7
	4	61	10,8	10,9	21,6
	5	157	27,8	28,0	49,6
	6 I meget stor grad	282	50,0	50,4	100,0
	Total	560	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		564	100,0		

Tabell 8b. I hvilken grad opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forventninger i din organisasjon?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ikke i det hele tatt	58	10,3	10,3	10,3
	2	92	16,3	16,4	26,7
	3	142	25,2	25,3	52,0
	4	139	24,6	24,7	76,7
	5	93	16,5	16,5	93,2
	6 I meget stor grad	38	6,7	6,8	100,0
	Total	562	99,6	100,0	
Missing	System	2	,4		
Total		564	100,0		

Tabell 9. Faktoranalyse uten spørsmålet ”Hvor viktig er det for deg at andre synes at du er dyktig?”

Rotated Factor Matrix(a)	Factor			
	1	2	3	4
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bedre enn andre led..	,926	-,014	,084	,038
- Hvor viktig er det for deg å gjøre det bra sammenlignet me..	,728	,037	,121	-,099
- Hvor viktig er det for deg å fremstå som mer kompetent enn..	,654	-,012	,048	,147
Hvor lett kan du ta opp vanskelige tema i din organisasjon?	-,075	,573	,054	,236
Hvor lett er det for deg å påvirke verdigrunnlaget i din organisasjon?	,018	,543	-,059	,507
I hvilken grad synes du det er overensstemmelse mellom din organisasjon utad og det den faktisk gjør?	,017	,403	,108	-,025
Hvor vanlig er det at ledere i din organisasjon lærer av sine feil?	,038	,379	,117	,230
- Hvor viktig opplever du at det er å søke ny kunnskap når d..	-,007	,046	,770	,128
- Hvor viktig er det for deg å realisere flere sider av deg ..	,111	,072	,462	,114
- Hvor viktig er det for deg å ha best mulig forståelse av a..	,109	,227	,337	,025
I hvilken grad[...]. Opplever du at du kan påvirke hvilke holdninger og forvent..	,061	,045	,106	,407
I hvilken grad[...]. Opplever du det som ditt ansvar uansett hvilken svikt som ..	-,021	,172	,098	,284

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a Rotation converged in 5 iterations.

Tabell 10a. Gruppestatistikk for signifikanstesting av bank/forsikring/finans/eiendom versus fisk/fiskeindustri

Group Statistics	Hvilken bransje jobber du i?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Bank/forsikring/finans/eiendom	132	1,2508	,20346	,01771
	Fisk/fiskeindustri	47	1,5177	,39811	,05807

Tabell 10b. Signifikanstesting av bank/forsikring/finans/eiendom versus fisk/fiskeindustri

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Equal variances assumed	32,493	,000	-5,863	177	,000	-,26689	,04552	-,35673	-,17705
	Equal variances not assumed			-4,396	54,787	,000	-,26689	,06071	-,38857	-,14521

Tabell 11a. Gruppestatistikk for signifikanstesting av bygg/anlegg versus fisk/fiskeindustri

Group Statistics	Hvilken bransje jobber du i?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon og korrupsjon i bransjen	Bygg/anlegg	94	1,6678	,41301	,04260
	Fisk/fiskeindustri	47	1,5177	,39811	,05807

Tabell 11b. Signifikanstesting av bygg/anlegg versus fisk/fiskeindustri

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kjennskap til korrupsjon og korrupsjon i bransjen	,104	,748	2,059	139	,041	,15012	,07291	,00595	,29428	
			2,084	95,194	,040	,15012	,07202	,00714	,29309	

Tabell 12a. Gruppestatistikk for signifikanstesting av mann versus kvinne og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon.

Group Statistics	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	Mann	395	1,4231	,36257	,01824
	Kvinne	99	1,2649	,29641	,02979

Tabell 12b. Signifikanstesting av mann versus kvinne og kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon.

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	13,478	,000	4,017	492	,000	0,16	0,04	0,08	0,24	
			4,529	179,023	,000	0,16	0,03	0,09	0,23	

Tabell 13a. Gruppestatistikk for signifikanstesting av direktør versus avdelingsleder/teamleder/prosjektleder

Group Statistic	Hva er din stilling i organisasjonen?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	Direktør	241	1,2868	,27052	,01743
	Avdelingsleder/teamleder/prosjektleder	114	1,2037	,22608	,02117

Tabell 13b. Signifikanstesting av direktør versus avdelingsleder/teamleder/prosjektleder

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	7,581	,006	2,842	353	,005	,08306	,02923	,02558	,14055	
			3,029	261,436	,003	,08306	,02742	,02907	,13706	

Tabell 14a. Gruppestatistikk for signifikanstesting av direktør versus assisterende direktør/visedirektør

Group Statistics		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kjennskap til etiske korrupsjon i egen organisasjon	Hva er din stilling i organisasjonen?				
	Direktør	241	1,2868	,27052	,01743
	Assisterende direktør/visedirektør	62	1,2133	,22158	,02814

Tabell 14b. Signifikanstesting av direktør versus avdelingsleder/teamleder/prosjektleder

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kjennskap til korrupsjon i egen organisasjon	Equal variances assumed	5,917	,016	1,975	301	,049	,07351	,03722	,00027	,14674
	Equal variances not assumed			2,221	112,545	,028	,07351	,03310	,00793	,13909

Tabell 15a. Gruppestatistikk for signifikantesting av mastergrad/hovedfag versus ingen høyskole/universitet og kjennskap til korrupsjon i bransjen.

Group Statistics	Hva er din utdanning?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Mastergrad/hovedfag	125	1,3742	,33319	,02980
	Ingen høyskole/universitet	103	1,4790	,43870	,04323

Tabell 15b. Signifikanstesting av mastergrad/hovedfag versus ingen høyskole/universitet og kjennskap til korrupsjon i bransjen

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kjennskap til korrupsjon i bransjen	Equal variances assumed	5,900	,016	-2,048	226	,042	-,10474	,05116	-,20554	-,00394
	Equal variances not assumed			-1,995	187,218	,047	-,10474	,05250	-,20832	-,00117