

Positive illusjoner ved beslutningstaking i organisasjoner

Linn Anita Hapnes Strand

Veileder: Marcus Selart

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon,
hovedprofil strategi og ledelse

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Denne utredningen er gjennomført som et ledd i masterstudiet i økonomisk-administrative fag ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at høyskolen innestår for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet eller de konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Formålet med masterutredningen har vært å undersøke hvorvidt personer i arbeidslivet er påvirket av positive illusjoner. Disse illusjonene vil være med på å påvirke beslutninger som tas, noe som kan være både kostbart og skape dårlige beslutninger. I utredningen har jeg benyttet Bazermans (2006) kategorisering av de positive illusjonene. Dette inkluderer de fire kategoriene urealistisk positivt selvbilde, urealistisk optimisme, illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon. Jeg ønsket å undersøke om det fantes sammenhenger mellom de ulike kategoriene som skapte interne forsterkninger innenfor begrepet positive illusjoner. I tillegg ønsket jeg å undersøke hvorvidt det var forskjeller i påvirkningen av positive illusjoner i forhold til kjønn og grad av lederansvar.

For å kunne svare på problemstillingen min valgte jeg å utføre en spørreundersøkelse. Denne ble foretatt på 180 respondenter som kom fra ulike norske selskap. Resultatene fra analysene mine viste at et urealistisk positivt selvbilde og en illusjon av kontroll i noen grad forsterket urealistisk optimisme. Et urealistisk positivt selvbilde forsterket i tillegg illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon. Det ble også funnet at kvinner hadde høyere påvirkning av positive illusjoner enn menn uansett grad av lederansvar. Resultatene jeg har funnet viser med andre ord at de fleste mennesker er påvirket av positive illusjoner, noe som kan føre til dårlig beslutningstaking. Det vil derfor være viktig at bedrifter er klar over denne påvirkningen. Ved å få en bedre forståelse for optimismen vanlige personer har, vil det også være enklere å innse viktigheten av realismen i beslutningstaking.

Forord

Positive illusjoner har vært et spennende tema å arbeide med i masterutredningen min. Det er et tema som det ikke har blitt forsket så mye på tidligere, særlig når det kommer til personer i arbeidslivet. Samtidig er det et svært viktig tema. Hver dag tas det mange beslutninger både privat og i organisasjoner, og individers positive illusjoner kan ha stor påvirkning på disse beslutningene.

Å arbeide med utredningen min har vært både spennende og utfordrende. Ikke alt har gått som planlagt, noe som eksempelvis gjorde at jeg endte opp med å undersøke ansatte fra flere ulike bedrifter istedenfor fra én enkelt bedrift. Samtidig har det vært både lærerikt og svært givende å arbeide med utredningen. Jeg har fått brukt kunnskap fra mange ulike fag, samtidig som jeg har opparbeidet meg enda mer kunnskap både om positive illusjoner, om hvordan forskning foregår, samt om statistikkprogrammet SPSS. Dette håper jeg kan være verdifull kunnskap i fremtidige jobbsituasjoner.

Det er flere personer jeg kan takke for god støtte og hjelp under arbeidet med utredningen min. Først og fremst vil jeg takke veilederen min, Marcus Selart, for å ha hjulpet meg med å finne tema for oppgaven. Fra ham har jeg i tillegg fått verdifulle tilbakemeldinger underveis i arbeidet. Jeg vil også takke foreldrene mine, Anita Hapnes og Tor Strand, for å ha støttet meg underveis og kommet med gode kommentarer til utredningen. I tillegg har jeg flere venner som har lyttet til meg og vært gode støttespillere under arbeidet mitt med utredningen.

Linn Anita Hapnes Strand

Bergen, 26.mai 2011

Innhold

Sammendrag.....	2
Forord.....	3
1 Innledning	8
1.1 Tema.....	8
1.2 Problemstilling	9
1.3 Formål.....	9
1.4 Oppgavens oppbygning.....	10
2 Teori.....	12
2.1 Innledning.....	12
2.2 Rasjonell beslutningstaking.....	13
2.2.1 Feilslutninger	14
2.2.2 Positive illusjoner	16
2.2.3 Faktorer som påvirker positive illusjoner	18
2.3 Rammeverk og utledning av hypoteser.....	19
2.3.1 Urealistisk positivt selvbilde	20
2.3.2 Urealistisk optimisme	22
2.3.3 Illusjon av kontroll	24
2.3.4 Selvfavoriserende attribusjon	27
2.3.5 Kjønn og grad av lederansvar	29
2.3.6 Oppsummering av hypoteser.....	31
3 Metode.....	32
3.1 Forskningsdesign.....	32
3.2 Tilnæringsmetode.....	32
3.2.1 Valg av tilnæringsmetode	32
3.2.2 Spørreundersøkelse.....	33
3.3 Populasjon og utvalg	34

3.4	Undersøkelsens kvalitet.....	34
3.4.1	Reliabilitet	34
3.4.2	Validitet.....	35
3.5	Spørreskjema	35
3.6	Innsamling av data.....	38
3.7	Beskrivelse av utvalget	39
3.8	Faktoranalyse	40
3.8.1	Faktorenes pålitelighet.....	40
3.8.2	Faktorer	41
3.8.3	Deskriptiv analyse av faktorene	43
3.8.4	Korrelasjon mellom faktorene.....	44
4	Resultater.....	46
4.1	Testing av hypoteser	46
4.1.1	Hypotese 1.....	47
4.1.2	Hypotese 2.....	48
4.1.3	Hypotese 3.....	48
4.1.4	Hypotese 4.....	49
4.1.5	Hypotese 5.....	50
4.2	Oppsummering av resultater.....	51
5	Analyse og drøfting av resultater	52
5.1	Hypotese 1	52
5.2	Hypotese 2.....	55
5.3	Hypotese 3.....	57
5.4	Hypotese 4.....	59
5.5	Hypotese 5.....	61
6	Diskusjon og implikasjon	64
6.1	Oppsummering av hovedfunn.....	64

6.2	Praktiske implikasjoner	64
6.3	Begrensninger ved undersøkelsen	68
6.4	Etiske betraktninger	69
6.5	Forslag til fremtidig forskning	70
7	Litteraturliste	72
8	Vedlegg	76

Vedlegg 1: Spørreskjema

Vedlegg 2: Beskrivelse av utvalget

Vedlegg 3: Faktoranalyse

Vedlegg 4: Deskriptiv analyse av faktorene

Vedlegg 5: Korrelasjonsmatrise for faktorene

Vedlegg 6: Regresjonsanalyser og t-tester

Figurliste

Figur 1: Rammeverk for oppgaven som viser de 5 hypotesene visuelt	20
---	----

Tabelliste

Tabell 1: Bedrifter i undersøkelsen	40
Tabell 2: Selvoppfatning	87
Tabell 3: Fremtidstanker	88
Tabell 4: Kontrolloppfatning.....	89
Tabell 5: Årsaksfortolkning	90
Tabell 6: Deskriptiv statistikk av faktorene	91
Tabell 7: Korrelasjonsmatrise	92
Tabell 8: Multippel regresjonsanalyse for H1 og H2.....	93
Tabell 9: Multippel regresjonsanalyse for H1	93
Tabell 10: Bivariat regresjonsanalyse for H1	94
Tabell 11: Bivariat regresjonsanalyse for H1	94
Tabell 12: Bivariat regresjonsanalyse for H2.....	95
Tabell 13: Multippel regresjonsanalyse for H3.....	95
Tabell 14: Bivariat regresjonsanalyse for H3.....	96
Tabell 15: Bivariat regresjonsanalyse for H3.....	96
Tabell 16: Multippel regresjonsanalyse for H4.....	97
Tabell 17: Bivariat regresjonsanalyse for H4.....	98
Tabell 18: Bivariat regresjonsanalyse for H4.....	98
Tabell 19: Deskriptiv statistikk for menn og kvinner <i>med</i> lederansvar (H5a).....	99
Tabell 20: T-test for menn og kvinner <i>med</i> lederansvar (H5a)	99
Tabell 21: Deskriptiv statistikk for menn og kvinner <i>uten</i> lederansvar (H5b).....	100
Tabell 22: T-test for menn og kvinner <i>uten</i> lederansvar (H5b).....	100
Tabell 23: Deskriptiv statistikk for menn og kvinners positive illusjoner	101
Tabell 24: T-test for menn og kvinners positive illusjoner	101

1 Innledning

1.1 Tema

Temaet i denne masterutredningen er positive illusjoner ved beslutningstaking. Ifølge Taylor og Brown (1988) er påvirkningen av positive illusjoner noe som karakteriserer mentalt friske personer, og det finnes flere fordeler med dem. Illusjonene bidrar blant annet til menneskers evne til å bry seg om andre, de skaper motivasjon i arbeid man gjør, og de gjør mennesker glade og fornøyde. I utredningen vil de positive illusjonene bli kategorisert ut fra Bazerman (2006) sin oppdeling. Denne består av de fire kategoriene urealistisk positivt selvbilde, urealistisk optimisme, illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon. Disse kategoriene har interne sammenkoblinger som jeg ønsker å se nærmere på. Jeg ønsker å undersøke hvorvidt de ulike kategoriene internt forsterker hverandre og således forsterker de positive illusjonene.

Å ta beslutninger er noe mennesker gjør daglig. Man bestemmer hvilke klær man skal ha på seg, hvilket pålegg man skal ha på brødsleven, og om man skal gå eller kjøre til jobb. De fleste beslutninger mennesker tar er små og ubetydelige beslutninger som ikke har stor påvirkning på andre enn personen selv. Andre beslutninger kan derimot være store og viktige beslutninger. Slike beslutninger kan ha svært negative konsekvenser dersom feil beslutning tas. Store og viktige beslutninger finner man særlig i bedrifter, hvor ledere og andre personer i bedriften må foreta valg for selskapet. Ettersom de fleste personer er påvirket av positive illusjoner, vil disse illusjonene være med å påvirke beslutningene som tas. I utredningen vil jeg se nærmere på hvordan positive illusjoner kan være en stor ulempe når individer skal ta beslutninger.

Jeg ønsker i tillegg å undersøke hvorvidt det eksisterer forskjeller mellom menn og kvinner *med lederansvar* når det kommer til påvirkningen av positive illusjoner. Det er ofte personer med lederansvar som tar flest viktige beslutninger i bedrifter, og det vil derfor være interessant å vite hvorvidt det er ulikheter her. Tidligere studier (bl.a. Haugland, 2006) viser at menn generelt er mer påvirket av positive illusjoner enn kvinner. Samtidig sier en annen studie (Johnson & Powell, 1994) at personer med lederutdanning tar like beslutninger uavhengig av kjønn. Ettersom stadig flere kvinner tar høyere utdanning og kommer inn i viktige lederjobber (Fagerland, 2010), synes jeg det derfor vil være spennende å undersøke hvorvidt dette vil kunne føre til at flere beslutninger baseres på realisme fremfor optimisme.

1.2 Problemstilling

I utredningen ønsker jeg å svare på følgende problemstilling:

I hvilken grad påvirker individers urealistiske positive selvbilde og illusjon av kontroll deres urealistiske optimisme? I hvilken grad påvirker individers urealistiske positive selvbilde deres illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon? I hvilken grad avhenger påvirkningen av positive illusjoner av individets kjønn for individer med og uten lederansvar?

Utredningen min vil fokusere på komplekse beslutninger tatt av enkeltindivider. Jeg vil dermed ikke undersøke beslutninger tatt av grupper. Individene som undersøkes er ansatte som arbeider i forskjellige norske bedrifter innenfor ulike bransjer. Det vil både være individer med og uten lederansvar, noe som vil bli tatt hensyn til i forbindelse med problemstillingen som relaterer seg til kjønn og lederansvar.

1.3 Formål

Formålet med utredningen er å undersøke hvorvidt det finnes sammenhenger mellom de ulike kategoriene av positive illusjoner. Tidligere studier, som alle er utført på studenter, har funnet resultater som støtter de fleste av hypotesene mine (bl.a. Sollund-Walberg, 2008 og Hilton, Regner, Cabantous, Charalambides, & Vautier, 2011). Det kan imidlertid tenkes at studenter har en annen grad av positive illusjoner enn personer som har vært i arbeidslivet over lengre tid. Beslutninger som studenter tar er som oftest av relativt liten grad og har ikke muligheten for å oppnå like stor påvirkningskraft som beslutninger i bedrifter. De negative konsekvensene av dårlige beslutninger vil således ikke kunne være like ille. Eksempelvis kan man tenke seg at en student som stryker på eksamen som følge av en rekke dårlige beslutninger i løpet av semesteret i hovedsak selv blir påvirket av de negative konsekvensene.

Svært få studenter har imidlertid opplevd situasjoner hvor de har måttet foreta store og viktige beslutninger, slik man kan finne i arbeidslivet. Ofte kan dette være beslutninger som kan koste bedriften millionbeløp dersom feil beslutning tas. Det kan også tenkes at beslutningen vil kunne påvirke tusenvis av ansatte, slik man så da det ble besluttet at Statoil og Hydro skulle fusjonere. Beslutningen om fusjonen førte blant annet til at flere hundre ansatte mistet jobbene sine, og de ansattes tillit til ledelsen sank (Lund, 18.februar 2011).

I utredningen min har jeg derfor valgt å undersøke personer i arbeidslivet. Disse individene vil etter all sannsynlighet være eldre enn studentene som er undersøkt i de andre studiene, samtidig som de har mer erfaring fra arbeidslivet. Det vil være interessant å undersøke hvorvidt eldre og mer erfarne personer har en annen grad av positive illusjoner enn studenter. Vil erfaringene fra arbeidslivet ha lært dem å være mer realistiske angående seg selv og sine omgivelser? Vil man kunne karakterisere ansatte i arbeidslivet som mer virkelighetsnære enn studenter?

Ut fra respondentenes svar på undersøkelsen min vil jeg undersøke hvorvidt personer i arbeidslivet er påvirket av positive illusjoner. Jeg ønsker også å undersøke om det eksisterer forskjeller for kvinner og menn med og uten lederansvar når det kommer til påvirkningen av positive illusjoner. I tillegg ønsker jeg å undersøke om enkelte av de ulike kategoriene av positive illusjoner påvirker de andre kategoriene slik jeg forventer ut fra hypotesene som presenteres i kapittel 2. Det vil også bli foretatt en diskusjon av hvordan positive illusjoner kan påvirke beslutninger som tas i arbeidslivet.

1.4 Oppgavens oppbygning

Jeg vil starte oppgaven med å undersøke eksisterende teori som omhandler positive illusjoner og beslutningstaking. Teorikapittelet (kap.2) vil bli delt opp i først å se på beslutninger, før jeg går videre på ulike feilslutninger individer kan oppleve når de tar beslutninger. Til slutt vil jeg undersøke teorien for positive illusjoner. Jeg vil gjennom dette utlede fem hypoteser som oppgaven skal undersøke.

I kapittel 3 vil jeg diskutere metoden og tilnærmingen jeg har brukt i oppgaven. Her vil jeg blant annet komme nærmere inn på selve spørreskjemaet jeg har brukt til datainnsamling. Det vil også foretas en beskrivelse av utvalget jeg har i undersøkelsen min. I dette kapittelet vil det i tillegg bli fortalt hvordan jeg gjennomførte faktoranalyse i statistikkprogrammet SPSS for å redusere datamaterialet mitt, samt hvilke faktorer mine videre analyser vil basere seg på.

Resultatene fra hypotesetestingen min vil man finne i kapittel 4. Her vil det bli beskrevet hvordan jeg analyserte data ved hjelp av regresjonsanalyser og t-tester i statistikkprogrammet SPSS. Jeg vil i tillegg foreta en vurdering av hvorvidt de enkelte hypotesene støttes eller ikke.

I kapittel 5 vil jeg foreta en drøfting av resultatene. Jeg vil her vurdere mine resultater ut fra tidligere presentert teori og lignende undersøkelser. Hvert delkapittel vil også her avsluttes med en oppsummerende konklusjon på hvorvidt jeg mener mine hypoteser kan støttes eller ei.

I kapittel 6 vil jeg ta en endelig diskusjon angående implikasjonene av funnene mine. Jeg vil i tillegg se nærmere på begrensninger ved oppgaven min, etiske betraktninger, samt komme med forslag til fremtidig forskning.

2 Teori

2.1 Innledning

Både i arbeidslivet og i private sammenhenger tas det hver dag mange beslutninger. Beslutningene kan være både store og små, og de kan ha ulik grad av viktighet. Eksempelvis vil man i privat sammenheng ta beslutninger angående hvilket brød man skal kjøpe, hvor man skal reise på ferie, eller hvilken jobb man skal takke ja til. Mens beslutninger angående brød og feriereiser ikke vil ha særlig stor grad av viktighet annet enn for gledens skyld, vil eksempelvis en beslutning angående jobbtillbud kunne ha stor økonomisk innvirkning på enkeltpersonen og familien.

I bedrifter tas det også mange beslutninger hver dag, og særlig ledere tar mange beslutninger. Noen beslutninger er veldig viktige og kan ha stor økonomisk innvirkning på bedriften. Det vil dermed kunne være kostbart for bedriften dersom feil beslutning tas. Eksempelvis kan man se dette i Trondheim, hvor kommunen risikerer å tape flere hundre millioner kroner etter å ha foretatt beslutninger angående investeringer i Trondheim kommunale Kraftfond (Okstad, 18.februar 2010 og Adresseavisen, 23.september 2010). Dårlige beslutninger var også en medvirkende årsak til BPs Deepwater Horizon-ulykke i april 2010, hvor 11 personer mistet livet og enorme mengder olje slapp ut i Mexicogulven (Stensvold, 4.april 2011 og Bjerke, 8.september 2010). I motsetning til disse dårlige beslutningene kunne Bergens Tidende i januar fortelle om en bra beslutning om ikke å bygge en tunnel mellom Nygårdstangen og Arna. Dersom det hadde blitt tatt en beslutning om å bygge tunnelen, ville dette ifølge artikkelen “vært en kostbar feilinvestering” (BT, 31.januar 2011, s. 2). Beslutningstaking er med andre ord særdeles viktig for bedrifter.

I svært mange tilfeller avhenger beslutningstakingen av ett eller noen få enkeltindivider. Hvilken beslutning som tas vil dermed avhenge av hvordan individet oppfatter alternativene. I kap.2.2 vil jeg komme nærmere inn på hvordan beslutningsprosessen kan bli påvirket av enkeltindividets persepsjon og illusjoner. Oppgaven skal spesielt se nærmere på hvordan positive illusjoner kan påvirke beslutningsprosesser. Ifølge Taylor & Brown (1988) har mentalt friske mennesker positive illusjoner om seg selv, sin egen fremtid, sin kontroll over ukontrollerbare hendelser, og sin egen påvirkning på suksess. Disse positive illusjonene vil kunne ha stor grad av påvirkning på beslutninger som blir tatt. Særlig vil svært komplekse og viktige beslutninger være utsatt for å bli påvirket av positive illusjoner, ettersom de involverer

mye informasjon og mange ulike alternativer (Hammond, Keeney, & Raiffa, 1998). Flere forskere mener at positive illusjoner kan ha en negativ innvirkning på kvaliteten til beslutninger (Brodt, 1990, Kramer, 1994, Tyler & Hastie, 1991 alle referert i Bazerman, 2006).

2.2 Rasjonell beslutningstaking

Ifølge litteratur om beslutningstaking (bl.a. Malhotra & Bazerman, 2007 og Thompson, 2008) blir beslutninger best dersom man følger rasjonelle beslutningsmodeller. Eksempelvis forteller Thompson (2008) om en beslutningsmodell for grupper. Ifølge denne modellen bør man først (1) definere beslutningsproblemet og planlegge prosessen, deretter (2) samle informasjon samt identifisere og evaluere alternativer, før man (3) tar en beslutning. Etter at beslutningen er tatt bør man i tillegg ha (4) en implementeringsfase hvor man blant annet evaluerer beslutningen som er tatt og eventuelt gjør forbedringer.

I utgangspunktet kreves det en rasjonell beslutningstaker for å kunne følge en beslutningsmodell som beskrevet ovenfor. En rasjonell beslutningstaker vil kunne ta hensyn til all tilgjengelig informasjon og vil dermed kunne ta konsistente og verdimaksimerende beslutninger (Robbins & Judge, 2007). Alle alternativ vil dermed kunne undersøkes og evalueres, slik at en best mulig beslutning kan tas. Dean og Sharfman (1996) har funnet ut at bruk av en slik strukturert beslutningsmodell vil føre til økt suksess for beslutninger som blir tatt, for eksempel gjennom forbedret profitt.

Det er imidlertid ikke slik at mennesker kan handle rasjonelt i enhver situasjon. Ifølge Robbins og Judge (2007) vil ikke menneskehjernen ha kapasitet til å formulere og løse problemer på en rasjonell måte når kompleksiteten på beslutningen øker. Mennesker kan dermed ses på som begrenset rasjonelle. Istedenfor å følge rasjonelle beslutningsprosesser for å løse problemer, vil menneskehjernen lage forenklete modeller hvor kun en del av informasjonen blir vurdert. Ved bruk av disse forenklete modellene vil mennesker kunne vurdere den informasjonen og de ulike alternativene som de har tilgjengelig og har kapasitet til å evaluere. Beslutningstakeren vil dermed kunne opptre begrenset rasjonelt innenfor denne enkle modellen.

Ulike feilslutninger i hjernen vil som oftest være med på å føre til at beslutningstakere ikke handler ut fra rasjonelle modeller. Dette kan være både kognitive feilslutninger, hvor det er oppfatning og tenking som fører til feil beslutning, samt affektive feilslutninger, som

omhandler individers følelser. I det neste delkapitlet vil jeg se nærmere på hvordan slike feilslutninger vil kunne påvirke individer og deres beslutninger.

2.2.1 Feilslutninger

Når mennesker skal ta beslutninger vil de bli påvirket av sin egen oppfattelse, eller persepsjon, av beslutningsområdet (Robbins & Judge, 2007). Oppfattelsen til enkeltindividet er med på å bestemme hvilke deler av beslutningsområdet som vil bli vektlagt mest, samt hvordan de forskjellige inntrykkene blir organisert og tillagt mening. I persepsjonspsykologien tenker man på oppfattelsen som en prosess. Individet skal gjennom denne prosessen skape et stabilt og realistisk bilde av omverdenen. Når dette realistiske bildet ikke skapes, kan man kalle det for en perseptuell misforståelse eller en illusjon. Disse illusjonene kan betegnes som et individs kognitive feilslutninger (Haukedal, 2006, Teigen). I kapittel 2.2.2 kommer jeg nærmere inn på positive illusjoner.

En viktig påvirkningsfaktor i forbindelse med individers oppfattelse er individets erfaringer. Erfaringer, altså kunnskap eller opplevelser som individet har opparbeidet seg gjennom livet, vil kunne føre til at individet gir enkelte inntrykk mer mening. Disse erfaringene vil dermed være med på å påvirke individet i beslutningstakingen. Ettersom ulike mennesker vil ha ulike erfaringer, vil beslutningene som tas kunne bli forskjellige for hvert enkelt individ. Den enkeltes erfaringer vil altså være med på å føre til at rasjonelle beslutninger ikke alltid tas.

Kahneman (2003) beskriver to typer systemer mennesker kan bruke når de foretar handlinger: system 1 (intuisjon) og system 2 (resonnering). Det er system 1-tenking mennesker vanligvis bruker. Dette er en tenkemåte hvor handlinger blir gjort ved intuisjon, noe som betyr at de som oftest gjøres raskt, automatisk og uanstrengt. Ved beslutninger tatt ved bruk av system 1-tenking vil man ha stor sannsynlighet for å bli påvirket av ens egen oppfattelse. Særlig skjer dette ettersom det ofte benyttes assosiasjoner når handlinger foretas. Dette gjør at kunnskap og tidligere opplevelser blir svært viktige. Når det tas beslutninger gjennom system 1-tenking vil disse som regel bli tatt intuitivt og ut fra vaner. Beslutningstakeren vil dermed ikke foreta grundige analyser av informasjon og alternativer, hvilket er best ifølge de rasjonelle beslutningsmodellene. System 1-tenking kan med andre ord føre til at det tas valg som ikke er optimale.

Hammond et al. (1998) forteller om ulike beslutningsfeller mennesker kan gå i når de bruker system 1-tenking. Disse fellene vil man særlig være utsatt for når beslutningen er svært

kompleks og viktig, ettersom det da er mye informasjon tilgjengelig. Eksempelvis viser en avfellene hvordan mennesker kan bli påvirket av formuleringen av et beslutningsproblem. En studie har vist at personer blir risikoaverse når et spørsmål er formulert som en mulighet for å vinne, mens de søker mer risiko når de har mulighet for å unngå et tap. Mennesker handler med andre ord ikke rasjonelt og tar valg som ikke er konsistente. Istedenfor å foreta grundige analyser av de tilgjengelige alternativene, bruker individer intuisjonen sin og foretar raske valg.

Når system 2-tenking brukes, foretas handlinger og beslutninger ved hjelp av resonnering. Personer bruker da tid- og innsatskrevende tenkearbeid, hvor tankegangen blir bevisst styrt (Kahneman, 2003). Ved bruk av system 2-tenking vil det derfor være enklere å følge rasjonelle beslutningsmodeller. Ifølge Malhotra og Bazerman (2007) bør individer benytte system 2-tenking når viktige beslutninger skal tas. Man vil ved hjelp av denne system 2-tenkingen og de rasjonelle beslutningsmodellene kunne sørge for å tenke nøye gjennom all informasjon og alle alternativer man har, slik at en best mulig beslutning blir tatt. En god beslutning vil kunne sørge for at individet eller bedriften som blir påvirket av beslutningen unngår et stort tap.

En persons følelser vil også kunne spille inn under en beslutningssituasjon og føre til at beslutningstakeren ikke handler rasjonelt. Blant annet er det ifølge Elsbach og Barr (1999) mer sannsynlig at individer i dårlig humør enn individer i godt humør følger stegene i en rasjonell beslutningsmodell. Individer i dårlig humør har også en sterkere tendens til å stole på resultatene fra beslutningsmodellene. Når beslutningstakere er påvirket av positivt humør er det større sannsynlighet for at de stoler på instinktene og magefølelsen de har, noe som betyr at de følger intuisjonen og system 1-tankegang. På tross av at system 1-tankegang kan gi dårligere beslutninger, finnes det likevel visse fordeler med individenes positive humør. Blant annet er det vist at individer i godt humør har en raskere og mer effektiv beslutningsprosess (Isen & Means, 1983 referert i Elsbach & Barr, 1999). Det er også funnet at individer som er påvirket av positivt humør er mer kreative i problemløsningsfasen enn personer i nøytralt humør (Isen, Daubman, & Nowicki, 1987). Dette kan man blant annet se gjennom en studie av Isen og Daubman (1984), hvor det ble funnet at individer som var påvirket av positivt humør var flinkere til å se sammenhenger når de skulle koble sammen ord eller farger.

2.2.2 Positive illusjoner

En illusjon er, som tidligere nevnt, en kognitiv feilslutning som gjør at individet ikke skaper et stabilt og realistisk bilde av omverdenen. Man kan dermed definere en illusjon som en situasjon hvor et individs oppfatning av seg selv og sine omgivelser fører til et mentalt bilde som gir en feiltolket forestilling av virkeligheten (Stein, 1982 referert i Taylor & Brown, 1988). Ifølge Taylor og Brown (1988) kan et individs illusjoner ses på som å være et generelt og varig mønster av feiltolkninger i en bestemt retning. Det er blitt påvist at mentalt friske mennesker blir påvirket av positive illusjoner. Dette fører til at de ser seg selv og sine omgivelser i et mer positivt lys enn det en realistisk oppfatning burde være.

Bazerman (2006) deler positive illusjoner inn i fire ulike kategorier: urealistisk positivt selvbilde, urealistisk optimisme, illusjon av kontroll og selvfavoriserende attribusjon. Et urealistisk positivt selvbilde er en illusjon hvor et individ ser på seg selv som bedre enn gjennomsnittspersonen i forbindelse med en rekke ulike evner og egenskaper. Ved urealistisk optimisme tror individer at det er mer sannsynlig at de i fremtiden vil oppleve positive fremfor negative hendelser. Ettersom det er statistisk umulig at alle personer er bedre enn gjennomsnittspersonen og har en mer positiv fremtid i vente enn alle andre, blir selvbildet og optimismen vurdert som urealistisk. Individens illusjon av kontroll gjør at de får en følelse av å kunne kontrollere situasjoner som i realiteten bestemmes av tilfeldigheter, slik som terningkast (Taylor & Brown, 1988). Selvfavoriserende attribusjon får individer til å føle at suksess kommer av deres egne ferdigheter, mens negative utfall skyldes eksterne faktorer som de ikke har hatt mulighet for å kontrollere (Malhotra & Bazerman, 2007). Jeg vil komme nærmere inn på disse fire kategoriene av positive illusjoner når oppgavens hypoteser skal utledes i kap. 2.3.

Hvorvidt et individ har positive illusjoner vil være påvirket av målbarheten til eksempelvis ferdigheten eller evnen. Dersom troverdigheten av illusjonen er lav og muligheten for å avkrefte den er høy, er det mindre sannsynlig at personer vil bli påvirket av positive illusjoner (Allison, Messick & Goethals, 1989 referert i Bazerman, 2006, Johnson, et al., 2006). Det vil for eksempel være vanskeligere å beholde en positiv illusjon angående ferdigheter som er lette å måle, slik som muskelstyrke. Det er dermed større sannsynlighet for at individer blir påvirket av positive illusjoner når det ikke er mulig å definere ferdigheten eller den ikke har blitt definert på forhånd. Dette vil særlig gjelde evner og egenskaper som kan defineres ulikt av forskjellige individer, slik som lederegenskaper og vennlighet (Heath & Jourden, 1997).

Flere studier viser at positive illusjoner kan være fordelaktige for individene som har dem (Taylor & Brown, 1988, Taylor & Brown, 1994, Aspinwall & Taylor, 1992, Murray, Holmes, & Griffin, 1996) Illusjonene kan eksempelvis være med på å bedre et individs psykiske helse, blant annet ved å presentere negativ informasjon i et mer positivt lys (Taylor & Brown, 1988). De kan med andre ord være med på å beskytte individers selvfølelse, samtidig som de kan motivere dem til å holde ut i arbeidet med vanskelige oppgaver (Malhotra & Bazerman, 2007). Det er i tillegg gjort en studie hvor det ble vist at studenter med positive illusjoner var bedre på å tilpasse seg livet på college enn studenter uten positive illusjoner. De viste samtidig større motivasjon i skolearbeidet, noe som igjen var med på å føre til bedre karakterer (Aspinwall & Taylor, 1992). En annen studie viste at positive illusjoner i parforhold førte til lykkeligere par og større sjanse for samhold etter ett år (Murray, Holmes, & Griffin, 1996, Murray & Holmes, 1997 referert i Hilton, Regner, Cabantous, Charalambides, & Vautier, 2011). Det kan med andre ord synes som om individers positive illusjoner fører til selvoppfyllende profeti. Dersom man er optimist og tror tenker positivt, så blir livet positivt.

Individers positive illusjoner kan også ha andre fordeler. Blant annet har Ottesen og Grønhaug (2004) sett dette i fremveksten av nye næringer. Ved oppstarten av en ny virksomhet er det veldig stor usikkerhet rundt fordelene ved den, noe som skaper stor risiko. Det kan eksempelvis være usikkerhet rundt hvorvidt markedet vil verdsette varen eller tjenesten som tilbys eller om forståelsen av markedssituasjonen er rett. Hyppigheten av konkurser er derfor vesentlig høyere for disse nye bedriftene enn for andre bedrifter. Uten den urealistiske optimismen som positive illusjoner skaper er det sannsynlig at færre personer ville vist den risikoviljen som trengs ved oppstarten av nye virksomheter. Individers positive illusjoner kan dermed ses på som en stor fordel for beslutningstaking i forbindelse med næringsutvikling.

Samtidig har det vist seg at personers positive illusjoner også kan være negative. Når individer er påvirket av sterke positive illusjoner, vil de kunne bli veldig sensitive i forhold til tilbakemeldinger de får. Et individ med positive illusjoner vil forvente bedre prestasjoner av seg selv enn det som er realistisk. Hvis tilbakemeldingen på prestasjonen viser at personen har prestert langt dårligere enn forventet ut fra de positive illusjonene, vil dette kunne føre til at motivasjonen synker. De positive illusjonene kan dermed få personer til å tro at de har prestert dårlig, til tross for at prestasjonen kan ha vært bra når man tar de realistiske forventningene i betraktning (Heath & Jourden, 1997).

Positive illusjoner kan også være negative i forbindelse med beslutningssituasjoner. Blant annet kan urealistisk optimisme føre til at individer fortsetter med aktiviteter som har vist seg å være ulønnsomme. En studie viste dette ved å se på hvordan optimistiske personer fortsatte å satse i et sjansespill etter å ha opplevd negative resultater. Individene som ble kategorisert som pessimister valgte derimot å redusere satsingen og forventningene sine etter negative resultater, noe som i dette tilfellet var gunstigere (Gibbson & Sanbonmatsu, 2004).

En annen studie viste at individer som hadde positive illusjoner var mer villige til å gå inn i et marked hvor utbetalingen avhang av individenes evner enn individer uten disse illusjonene. De hadde en tendens til å forvente at den gjennomsnittlige deltaker skulle tape penger, mens de selv skulle vinne. Individene med positive illusjoner underestimerte med andre ord de andre deltakernes evner. Etersom flertallet av personene som deltok i undersøkelsen hadde positive illusjoner, var det for mange personer som valgte å gå inn i markedet. Dette førte til finansielle tap for individene som hadde valgt å gå inn i markedet i 34 av 48 perioder (Camerer & Lovallo, 1999).

Positive illusjoner har også vist seg å være negative i den forstand at de kan bidra til kostbare konflikter og kriger. En studie gjennomført av Dominic Johnson et al. (2006) viste at overdreven tro på egne sjanser for suksess førte til at personer ble mer villige til å angripe motparten. Positive illusjoner økte dermed sjansen for hyppigere og mer kostbare kriger. Det er sannsynlig at denne effekten vil være enda sterkere i ekte situasjoner, hvor beslutningstakeren har et sterkere press på seg grunnet begrenset tid. Ved konflikter og kriger vil individet også kunne bli påvirket av stress, ettersom det er mye som står på spill (Nicholson, 1992, McDermott, 2004 og Rosen, 2004 alle referert i Johnson, et al., 2006).

2.2.3 Faktorer som påvirker positive illusjoner

Det finnes faktorer som er med på å påvirke graden av positive illusjoner som mennesker opplever. Blant annet vil individers mentale tilstand være med på å påvirke hvorvidt de har positive illusjoner som kan påvirke beslutningene deres. Eksempelvis er depressive personer mindre påvirket av positive illusjoner enn personer uten disse depresjonene, mens personer med ekstrem selvbeundring eller manier er sterkt preget av positive illusjoner. Dette kan man blant annet se i studien til Johnson et al. (2006), hvor personer med ekstrem selvbeundring (narsissisme) hadde høyere selvtillit enn gjennomsnittsrespondenten. Disse personene var også mer trolige til å foreta uprovoserte angrep mot forhandlingsmotparten. I tillegg er det funnet at godt humør øker individers positive selvbylde, urealistiske optimisme, samt illusjon

av kontroll sammenlignet med individer i dårlig humør (Kavanaugh & Bower, 1985, Baumgardner & Arkin, 1988, Langer, 1975 og Ruehlman et al., 1985 alle referert i Elsbach & Barr, 1999).

En studie gjort av Kruger og Dunning (1999) viste at personer med lav kompetanse i forbindelse med en oppgave hadde høyere positive illusjoner angående sine egne evner enn personer som var eksperter på oppgaven. Ekspertenes kompetanse ga dem større innsikt i oppgaveområdet, og de hadde således bedre kjennskap til kompleksiteten til oppgaven. De hadde derfor gode evner til å innse hvilke feil de hadde gjort og hvor på skalaen resultatene deres lå. De inkompetente individene klarte derimot ikke å innse at de var dårlige til å utføre oppgaven, noe som gjorde at de trodde resultatene deres var langt bedre enn det de var i virkeligheten. Da inkompetente personer fikk opplæring i oppgaven og forbedret evnene sine, fikk de imidlertid bedre forståelse for sin egen inkompetanse.

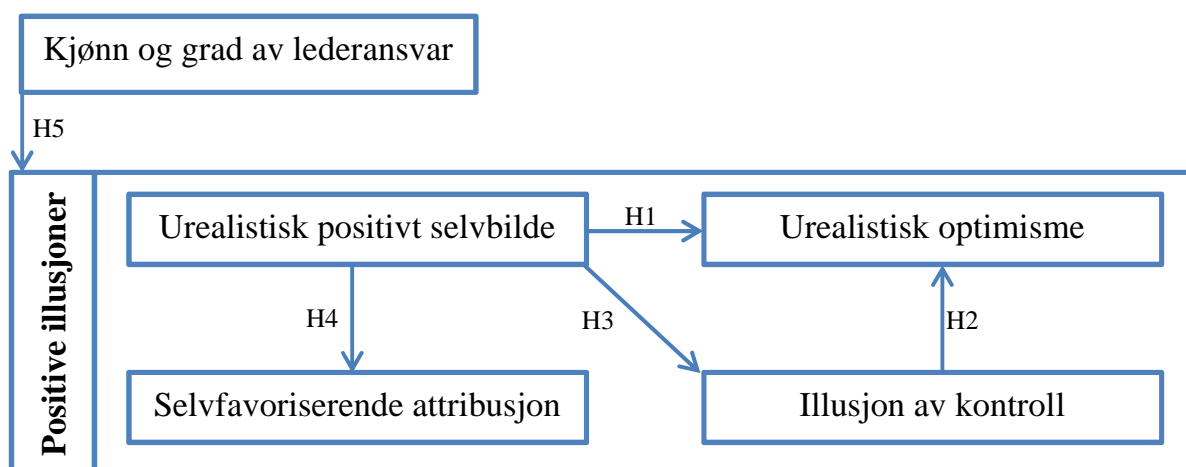
Kulturen en person er oppvokst i vil også være med på å påvirke i hvilken grad en opplever positive illusjoner. Mens personer fra Østen ikke er så veldig sterkt påvirket av disse illusjonene, kan man merke et sterkere preg av dette i vestlige kulturer. Dette gjelder spesielt hos amerikanere (Armor & Taylor, 1998 og Sedikides et al., 2003 begge referert i Johnson, et al., 2006).

Det er i tillegg funnet at individer med positive illusjoner ofte trekker disse med seg inn i gruppearbeid. De har dermed en tro på at medlemmer av egen gruppe blant annet er mer ærlige, samarbeidsvillige og arbeidssomme enn medlemmer av andre grupper (Kramer, 1994 og Brewer, 1986 begge referert i Bazerman, 2006). Samtidig vil gruppearbeid være med på å opprettholde positive illusjoner. Selv om gruppen ikke klarer å oppnå så høye prestasjoner som de positive illusjonene antyder burde være mulig, vil gruppemedlemmene være med på å beskytte de enkelte medlemmene slik at negative opplevelser ikke knyttes opp mot prestasjonene (Heath & Jourden, 1997).

2.3 Rammeverk og utledning av hypoteser

I de kommende delkapitlene vil jeg gå nærmere inn på hver av de fire kategoriene av positive illusjoner. Det vil ut fra disse kategoriene presenteres fire hypoteser som skal undersøkes. Deretter vil det bli presentert en femte hypotese som ser på hvorvidt kjønn og lederansvar utgjør noen forskjell i forbindelse med påvirkningen av positive illusjoner i beslutningstaking.

Den følgende figuren viser rammeverket for oppgaven. Pilen fra “kjønn og grad av lederansvar” viser hvordan min hypotese forventer at dette vil påvirke individets positive illusjoner. Innenfor begrepet positive illusjoner er det delt opp i forhold til Bazermans (2006) fire kategorier. Disse kategoriene vil kunne ha en gjensidig påvirkning på hverandre, men jeg vil i min oppgave kun teste enkelte hypoteser for påvirkninger. Pilene i figuren viser hvordan hypotesene mine, H1 - H5, antar at de ulike kategoriene vil påvirke hverandre.



Figur 1: Rammeverk for oppgaven som viser de 5 hypotesene visuelt

2.3.1 Urealistisk positivt selvbilde

Et urealistisk positivt selvbilde fører til at et individ ser seg selv i et veldig positivt lys. De fleste mennesker har et slikt positivt selvbilde (Greenwald, 1980 referert i Taylor & Brown, 1988). Individene mener dermed at positive egenskaper er mer beskrivende for seg selv enn for gjennomsnittspersonen, mens negative egenskaper er mindre beskrivende (Alicke, 1985 og Brown, 1986 referert i Taylor & Brown, 1988). Det er imidlertid statistisk umulig at alle individer er flinkere enn gjennomsnittspersonen i forbindelse med ulike egenskaper, noe som gjør at disse illusjonene kan betegnes som urealistiske.

En faktor som spiller inn i forbindelse med individers positive selvbilde er deres selvfølelse. Brown og Dutton (1995) definerer selvfølelse som en følelse av hengivenhet som en har for seg selv. Høy selvfølelse kan dermed ses på som en kjærlighet for seg selv, mens lav selvfølelse defineres som at en verken har sterke positive eller sterke negative følelser for seg selv. Ved høy selvfølelse har en person sterkere tendenser til å forvreng informasjon

angående seg selv i en positiv retning (Kramer, Newton, & Pommerenke, 1993). Høy selvfølelse kan dermed være med på å føre til et urealistisk positivt selvbylde.

Flere studier har vist hvordan et urealistisk positivt selvbylde finnes innenfor mange ulike typer egenskaper og evner. Blant annet viste en studie (Campbell, 1986) at individer overestimerte sine lederegenskaper og sine evner i kreativ skriving. En annen studie (Larwood & Whittaker, 1977) viste at studentene som ble undersøkt mente at de var dyktigere og hadde høyere IQ enn gjennomsnittet i klassen. Det kan dermed virke som om individer ser på seg selv som bedre enn gjennomsnittspersonen i forbindelse med ulike evner og ferdigheter som man ofte relaterer til høyere utdanning. Individer kan med andre ord tenkes å se på seg selv som et *akademisk menneske*.

Det har også blitt vist at mennesker har urealistiske positive selvbylde innenfor andre typer egenskaper og evner. Blant annet viste en studie av Svenson (1981 referert i Taylor & Brown, 1988) at personene som ble undersøkt trodde at de var bedre og tryggere sjåførere enn gjennomsnittet. Studien til Campbell (1986) viste også at individer overestimerte sine evner til å få folk til å føle seg komfortable. Å få folk til å føle seg komfortable kan ses på som en god evne innenfor en sosial sammenheng. Overestimeringen av egne evner for dette kan dermed tyde på at folk ser på seg selv som *gode mennesker*.

Et urealistisk positivt selvbylde kan være svært positivt for individet som har denne illusjonen. En studie har vist at et positivt selvbylde kan føre til at personer arbeider hardere og lenger med en oppgave (Felson, 1984 referert i Taylor & Brown, 1988). Individer kan med andre ord ha mer motivasjon og lenger utholdenhet når de arbeider med oppgaver hvor de har positive illusjoner.

Når individer har urealistiske positive selvbylde vil de kunne få et mer optimistisk syn på fremtiden. En studie gjort av Kramer et al. (1993) viste at individer med høy selvfølelse, og dermed et mer positivt selvbylde, som oftest var mer optimistiske angående forhandlinger de skulle gjennomføre. En sterk tro på egne evner og egenskaper vil også få mennesker til å tro at de kan klare oppgaver bedre enn det de i realiteten kan klare (Kruger & Dunning, 1999). Dette kan føre til at individene forventer at flere positive hendelser skal skje dem i fremtiden, noe som tyder på urealistisk optimisme. Eksempelvis vil en urealistisk sterk tro på egne kjøreegenskaper kunne føre til at individet forventer en lavere sannsynlighet for å bli utsatt for en trafikkulykke i fremtiden. I likhet vil en urealistisk tro på egne akademiske ferdigheter i

jobbsammenheng kunne føre til at individet forventer å få en forfremmelse i fremtiden. Dette kan tyde på at individets *akademiske menneske* vil kunne få dem til å bli *karriereoptimister*.

En annen studie (Larwood & Whittaker, 1977) viste også at det var en sammenheng mellom urealistisk positivt selvbilde og urealistisk optimisme. I denne studien ble det vist at studenter som overestimerte sine egne evner også var mer optimistiske når de gjennomførte en markedsføringsøvelse hvor de skulle arbeide som ledere for en salgsavdeling. Blant annet var de optimistiske angående muligheten bedriften hadde for å bli en sterk konkurrent i markedet, samtidig som de forventet at de kunne oppnå suksess dersom de ønsket dette. Studien viste at studentene forventet en uvanlig høy vekstrate for sin egen bedrift.

Denis Hilton et al. (2011) viste i en studie at det var en signifikant korrelasjon mellom urealistisk positivt selvbilde og urealistisk optimisme. Studien viste imidlertid ikke om en av kategoriene påvirket den andre. På bakgrunn av funnene i masterutredningen til Linn Beate Sollund-Walberg (2008) vil jeg imidlertid forvente at også mine resultater viser en påvirkning hvor et urealistisk positivt selvbilde vil kunne føre til urealistisk optimisme.

Hypotese 1

Individens urealistiske positive selvbilde (*det akademiske mennesket og det gode mennesket*) vil påvirke deres urealistiske optimisme (*karriereoptimisten*).

2.3.2 Urealistisk optimisme

Når individer er påvirket av urealistisk optimisme tror de at flere positive enn negative hendelser vil skje dem i fremtiden sammenlignet med gjennomsnittspersonen. De vil eksempelvis tro at det er mer sannsynlig at de får et godt jobbtilbud, og de vil tro det er mindre sannsynlig at de blir skilt eller opplever en bilulykke. Som nevnt i forrige avsnitt kan individers optimisme i jobbsammenheng tyde på at de er *karriereoptimister*. Statistisk sett vil imidlertid ikke alle mennesker kunne unngå å oppleve negative hendelser, og denne optimismen vil derfor ses på som urealistisk (Taylor & Brown, 1988, Weinstein, 1980).

Likevel viser studier at personer har disse positive illusjonene. Blant annet viste en studie gjort blant amerikanere at flertallet av de undersøkte individene var sikre på at fremtiden

deres bare kunne bli bedre (Free & Cantril, 1968 referert i Taylor & Brown, 1988). En annen studie har vist at jo mer ønskelig en hendelse er, jo sterkere er illusjonen om at det er mer sannsynlig at en selv kommer til å oppleve hendelsen sammenlignet med gjennomsnittspersonen (Weinstein, 1980). Samme studie viste i tillegg at jo mer sannsynlig man tror det er at hendelsen kommer til å skje, jo mer sannsynlig tror individet det er at en selv vil oppleve det.

I likhet med et urealistisk positivt selvbilde har også urealistisk optimisme vist seg å kunne være positivt for individet som opplever illusjonen. Blant annet viser studier at høy optimisme fører til at individer arbeider bedre med oppgaver, ettersom de har høye forventninger angående suksessen de skal oppleve. Urealistisk optimisme vil med andre ord også føre til høyere motivasjon og prestasjoner (Taylor & Brown, 1988).

Urealistisk optimisme kan også være negativt for individet som har denne illusjonen. Dersom individet forventer svært positive hendelser, kan dette føre til at det tas dårlige beslutninger. Eksempelvis vil en person kunne velge å avslå et jobbtilbud dersom han forventer å få et bedre tilbud, på tross av at dette kan ha vært det beste tilbudet som ville komme (Taylor & Brown, 1988). I likhet vil en forhandlingspart kunne forvente å oppnå en bedre avtale enn det som er mulig. Han kan dermed ende opp med å avslå en avtale som burde blitt godtatt (Kramer, Newton, & Pommerenke, 1993).

Ifølge Lovallo og Kahneman (2003) har ledere i bedrifter ofte tendenser til å ta beslutninger basert på urealistisk optimisme fremfor gjennom rasjonelle modeller. De klarer dermed ikke å foreta en grundig evaluering av alle fordeler, ulemper og sannsynligheter, men istedenfor overestimerer de fordelene og underestimerer kostnadene. Dette kan føre til at det for eksempel er vanskelig å fullføre prosjekter til rett tid og til budsjettet som er laget, ettersom prosjektdetaljene er bestemt ut fra et urealistisk optimistisk syn. Bedriftene kan med andre ord tape penger når beslutninger er tatt basert på urealistisk optimisme.

I flere studier har det blitt vist at individer har urealistisk optimisme selv for hendelser som avhenger av tilfeldigheter (Irwin, 1953, Langer & Roth, 1975 og R.W. Marks, 1951 alle referert i Taylor & Brown, 1988). Det kan dermed se ut som det er en sammenheng mellom urealistisk optimisme og illusjon av kontroll. En illusjon av kontroll får en person til å tro at han kan påvirke hendelser som blir bestemt av tilfeldigheter, noe som dermed kan føre til at personen tror han kan påvirke situasjoner som fører til positive hendelser i fremtiden. Denne

illusjonen av kontroll kan få personer til å virke som *selvsikre mennesker*. Blant annet viste en studie av Langer (1975) at individer følte en illusjon av kontroll når de trakk lodd selv fremfor når andre trakk for dem. Individene tror med andre ord at de kan påvirke utfallet av loddtrekningen, noe som kan føre til at de føler at de kan påvirke fremtiden og få positive hendelser til å skje.

I studien til Weinstein (1980) ble det funnet en signifikant sammenheng mellom illusjon av kontroll og urealistisk optimisme i forbindelse med negative hendelser. Et individ mente da at jo større grad av kontroll han hadde over den negative hendelsen, jo mindre var sannsynligheten for at han kom til å oppleve denne hendelsen sammenlignet med gjennomsnittspersonen. Det var i tillegg en positiv sammenheng mellom illusjon av kontroll og urealistisk optimisme i forbindelse med positive hendelser, men denne sammenhengen var ikke signifikant. En studie utført av Denis Hilton et al. (2011) viste også at det var en svak korrelasjon mellom illusjon av kontroll og urealistisk optimisme, men heller ikke her var korrelasjonen signifikant. I utredningen til Sollund-Walberg (2008) ble det imidlertid funnet en signifikant korrelasjon mellom de to kategoriene innenfor positive illusjoner. Denne utredningen viste i tillegg at individers illusjon av kontroll påvirket deres grad av urealistisk optimisme.

Alle studiene nevnt i forrige avsnitt ble utført på studenter. Jeg forventer likevel at min studie, som er utført på personer i arbeidslivet, vil vise tilsvarende resultater. Hypotese 2 er derfor at individers illusjon av kontroll vil påvirke deres urealistiske optimisme.

Hypotese 2

Individers illusjon av kontroll (*det selvsikre mennesket*) vil påvirke deres urealistiske optimisme (*karriereoptimisten*).

2.3.3 Illusjon av kontroll

Illusjon av kontroll gir et individ følelsen av å kunne kontrollere hendelser hvor utfallet avhenger av tilfeldigheter. I likhet med lotteri-eksempelet nevnt i forrige delkapittel, viste en studie dette i forbindelse med terningkast. Individer opplevde større kontroll når de selv kastet en terning enn når andre gjorde dette for dem, på tross av at utfallet av terningkastet var en

tilfeldighet (Fleming & Darley, 1986 referert i Taylor & Brown, 1988). Dette tyder på at individene var *selvsikre mennesker*.

Ifølge studier er særlig personer med et høyt ønske om kontroll utsatt for å oppleve en illusjon av å kunne påvirke ukontrollerbare hendelser (Burger & Cooper, 1979 og Burger & Schnerring, 1982 begge referert i Burger, 1985). Det har i tillegg blitt vist at individer med et høyt ønske om kontroll arbeider hardere og lenger med vanskelige oppgaver sammenlignet med personer med et lavt ønske om kontroll. En illusjon av kontroll kan derfor virke positivt for individet som har denne illusjonen, ettersom det kan føre til at individet opplever høyere motivasjon og således arbeider hardere med oppgaver for å kunne oppnå suksess (Taylor & Brown, 1988).

Individer som opplever en sterk grad av illusjon av kontroll kan imidlertid også være utsatt for dårlig beslutningstaking, noe som altså betyr at denne positive illusjonen kan være negativ. Særlig vil denne negative effekten kunne ses hos personer som er spillavhengige, ettersom de ved en sterk illusjon av kontroll vil oppleve det som mer sannsynlig at de kommer til å vinne når de spiller i pengespill. De vil dermed ta mer risiko enn de burde gjøre. I likhet med dette vil også ledere som tar viktige beslutninger i organisasjoner kunne oppleve dårlige beslutninger dersom de tar valg basert på en illusjon av kontroll (Bazerman, 2006).

Illusjon av kontroll er, i motsetning til urealistisk positivt selvbilde og urealistisk optimisme, basert på individets atferd. Ut fra det urealistiske positive selvbildet, som er individets tro på egne evner og ferdigheter, vil individet kunne bestemme ens egne handlinger i ulike situasjoner. Dette kan føre til en følelse av å kunne kontrollere ulike situasjoner gjennom egen atferd. Individet vil med andre ord oppleve en sammenheng mellom egne evner og ferdigheter (urealistisk positivt selvbilde, målt ut fra *det akademiske mennesket* og *det gode mennesket*) og utfallet av en hendelse. Dette kan gjelde både for situasjoner som individet faktisk kan påvirke, samt for situasjoner som blir bestemt av tilfeldigheter (Sollund-Walberg, 2008). Flere forskere har påvist denne sammenhengen mellom urealistisk positivt selvbilde og illusjon av kontroll (Heider, 1958, White, 1959, Bandura, 1977, deCharms, 1968, Fenichel, 1945 og Hendrick, 1942 alle referert i Taylor & Brown, 1988). Videre vil illusjonen av kontroll kunne føre til at individet får en følelse av å kunne kontrollere fremtidige hendelser ved hjelp av egne evner og ferdigheter, noe som fører til urealistisk optimisme (se hypotese 2).

Som et eksempel kan man se på ledere i bedrifter som fusjonerer med andre bedrifter. Etersom fusjoner som regel pleier å skje når det er økonomisk oppgang i markedet, vil de fleste ledere foreta beslutninger om fusjoner i denne perioden. Dersom fusjonen går bra og bedriften har god inntjening, noe den ofte vil gjøre ved økonomisk oppgang, vil lederne kunne ha en tendens til å attribuere suksessen til sin egen atferd. Dette kan gi dem et sterkere og mer positivt syn på egne evner og ferdigheter, altså vil det urealistiske positive selvbildet bli sterkere. Samtidig vil de kunne få en sterkere følelse av å kunne kontrollere fusjons-situasjoner. De vil med andre ord kunne tro at de med god planlegging og med sine gode lederegenskaper vil kunne gjøre fusjonen og bedriften mer verdifull. Denne illusjonen av kontroll vil videre kunne påvirke fremtidige beslutninger (Lovallo & Kahneman, 2003).

Man kan også se hvordan individers positive selvbilde kan føre til kontrollfølelse gjennom et eksempel om bilkjøring. En person som blir regnet som en dårlig sjåfør kan klare å unngå å havne i bilulykker, på tross av at han kjører fort og uforsiktig. Dette kan personen gjennom selvfavoriserende attribusjon tilskrive sine egne kjøreferdigheter. Samtidig hører man stadig om bilulykker i media, noe som minner personen på at andre mennesker opplever dette. Det urealistiske positive selvbildet vil da bli sterkere, ettersom personen vil oppleve seg selv som en bedre sjåfør enn gjennomsnittspersonen. Individet vil altså tenke på sin egen kjøre-atferd som årsaken til at han unngår bilulykker, noe som fører til en kontrollfølelse i situasjoner med bilkjøring. Det urealistiske positive selvbildet har dermed ført til at individet opplever en illusjon av kontroll, på tross av at ulykkessituasjoner ofte kan skyldes tilfeldigheter (Slovic, Fischhoff, & Lichtenstein, 1982).

I studien til Denis Hilton et al. (2011) var det en signifikant korrelasjon mellom urealistisk positivt selvbilde og illusjon av kontroll. Utredningen til Sollund-Walberg (2008) viste også en signifikant korrelasjon mellom begrepene, samtidig som forklaringsgraden for selvbildets påvirkning på illusjon av kontroll var god. Ut fra disse funnene forventer jeg at også mine resultater kommer til å vise en sammenheng hvor individers urealistiske positive selvbilde påvirker deres illusjon av kontroll.

Hypotese 3

Individers urealistiske positive selvbilde (*det akademiske mennesket og det gode mennesket*) vil påvirke deres illusjon av kontroll (*det selvsikre mennesket*).

2.3.4 Selvfavoriserende attribusjon

Selvfavoriserende attribusjon påvirker måten individet beskriver suksessen til en hendelse. Dersom en person blir påvirket av denne positive illusjonen har han en tendens til å begrunne suksessfulle hendelser med interne årsaker, slik som personlig atferd. Tap begrunnes derimot med eksterne årsaker som individet ikke hadde kontroll over. Hendelser blir dermed sett i et lys som beskytter selvet og får individet til å føle seg bra (Malhotra & Bazerman, 2007, Lovallo & Kahneman, 2003). Når personer begrunner hendelser med indre årsaker kan de betegnes som *indre årsaksfortolkere*, mens når de begrunner hendelser med ytre årsaker kan de betegnes som *ytre årsaksfortolkere*. Mens de tre foregående kategoriene av positive illusjoner vil kunne være med på å *påvirke* en hendelse, dreier selvfavoriserende attribusjon seg om det som skjer *etter* hendelsen. Man ser med andre ord på hvordan individet tolker resultatet av hendelsen (Sollund-Walberg, 2008).

Et eksempel på selvfavoriserende attribusjon vil være en person som begrunner en god eksamenskarakter med egne evner og ferdigheter, mens en dårlig eksamenskarakter begrunnes med uflaks, en dårlig dag eller at eksamen var vanskeligere enn normalt. I likhet med dette vil et jobbtilbud kunne begrunnes med at individet fikk vist sine gode evner og ferdigheter i jobbintervjuet, mens et avslag på en jobb vil kunne begrunnes med et dårlig arbeidsmarked.

Studier har vist at de fleste individer har tendenser til selvfavoriserende attribusjon (eks. Bradley, 1978, Miller & Ross, 1975, Ross & Fletcher, 1985 og Zuckerman, 1979 alle referert i Taylor & Brown, 1988). I tillegg er det vist at individer husker prestasjoner i forbindelse med oppgaver som mer positive enn de var i virkeligheten (Crary, 1966 referert i Taylor & Brown, 1988). En studie har også vist at de fleste individer er bedre til å huske informasjon angående en hendelse som var suksessfull sammenlignet med en hendelse hvor individet ikke opplevde suksess (Silverman, 1964 referert i Taylor & Brown, 1988).

En ulempe med påvirkningen av selvfavoriserende attribusjon er at personer har vanskeligere for å lære av sine feil. Dersom personer alltid skylder tap på eksterne årsaker, vil de ikke ha mulighet for å se sine egne feil og dermed kunne lære av dem. Personene vil dermed kunne gjøre samme feil i beslutningssituasjoner som oppstår på et senere tidspunkt (Malhotra & Bazerman, 2007).

Det har blitt vist at selvfavoriserende attribusjon også kan være svært negativt i forhandlingssituasjoner. Særlig gjelder dette for personer som ofte har lav prestasjon i

forhandlinger. Disse personene har en tendens til å forklare suksessen til motparten med at han har en oppførsel som er uetisk og at det vises liten samarbeidsvilje. Samtidig kan de også mene at motparten er veldig konkurranseinnstilt og fokusert på sitt eget beste. Denne tankegangen kan føre til at personen ikke lærer av motparten eller prøver å unngå å forhandle med disse personene. I verste fall kan det også føre til at personer er mer åpne for selv å opptre uetisk i forhandlingssituasjoner, noe som kan føre til både svært dårlige forhandlinger og beslutninger (Malhotra & Bazerman, 2007).

Det kan virke som om tendensen til selvfavoriserende attribusjon blir påvirket av et individs urealistiske positive selvbilde (Dutton & Brown, 1997). Man kan tenke seg at dersom en person har et høyt urealistisk positivt selvbilde vil han kunne tro at egne evner og ferdigheter er over gjennomsnittet. Dette kan både være faglige ferdigheter som karakteriserer *det akademisk mennesket*, og det kan være sosiale ferdigheter som karakteriserer *det gode mennesket*. Det urealistiske selvbildet som individet har vil videre kunne føre til at han mener det er hans evner og ferdigheter som skaper suksess, noe som tyder på en *indre årsaksfortolker*. Samtidig vil han kunne mene at et nederlag ikke skyldes indre årsaker, ettersom dette ikke kan stemme overens med de høye evnene og ferdighetene. Det høye selvbildet vil med andre ord føre til selvfavoriserende attribusjon. Eksempelvis vil en person som mener han har gode samarbeidsevner kunne begrunne en gruppes suksess med sine egne evner, mens nederlag vil kunne skyldes på de andres dårlige samarbeidsevner.

Sollund-Walberg (2008) sine resultater viste at det var en signifikant korrelasjon mellom urealistisk positivt selvbilde og selvfavoriserende attribusjon, men med en lav samvariasjon. Dette førte til svært lav forklaringsgrad, noe som gjorde at hypotesen ikke ble støttet. Ettersom det virker ganske klart at det burde være en sammenheng mellom begrepene, vil det likevel være interessant å undersøke om mine resultater vil vise en sterkere forklaringsgrad.

Hypotese 4

Individens urealistiske positive selvbilde (*det akademiske mennesket* og *det gode mennesket*) vil påvirke deres selvfavoriserende attribusjon (*den indre årsaksfortolker*).

2.3.5 Kjønn og grad av lederansvar

Stadig flere kvinner tar i dag høyere utdanning og sikter mot lederjobbene. Dette betyr at stadig flere kvinner vil få jobber hvor de er med på å ta viktige beslutninger for bedrifter. I tillegg er det kvinner som tar flest beslutninger om hva familiens penger skal brukes på når det kommer til private sammenhenger (Fagerland, 2010). Hvorvidt det er ulikheter mellom kjønn når det kommer til påvirkningen av positive illusjoner og beslutningstaking vil derfor være særdeles relevant i dagens samfunn.

Masterutredningen til Anne Berit Haugland (2006) viste at individets kjønn er med på å påvirke i hvilken grad man opplever positive illusjoner. Blant studentene som ble undersøkt i utredningen ble det funnet at menn hadde større tro på egne evner og ferdigheter, høyere forventninger til fremtidige oppnåelser, samt større grad av illusjon av kontroll i ulike situasjoner. Resultatene i utredningen viste dermed at menn kan risikere å ta dårligere beslutninger enn kvinner, ettersom de vil være mer optimistiske enn realistiske.

I likhet med dette viste en annen studie (Johnson, et al., 2006) at menn hadde en mer overdreven selvtillit, samtidig som de var mer trolige til å gå til uprovoserte angrep på motparten i en forhandling. I denne studien, som ble utført på studenter og lærere med en gjennomsnittsalder på 22 år, gjennomgikk deltakerne et spill med en rekke forhandlingssituasjoner. Menns positive illusjoner var særlig synlige før forhandlingsspillet ble foretatt, slik at kjønnsforskjellen var signifikant. Etter at spillet var ferdig, men før deltakerne hadde fått vite resultatene sine, ble imidlertid menns positive illusjoner nedgradert. Samtidig fikk kvinner mer selvtillit etter spillet, noe som førte til at kjønnsforskjellen ikke lenger var signifikant. Likevel kan man gjennom studien se at menn har en sterkere tendens til å bli påvirket av positive illusjoner, noe som kan føre til dårlig beslutningstaking.

En studie av Johnson og Powell (1994) viste imidlertid at kjønn ikke utgjør en stor forskjell i forbindelse med beslutningstaking blant personer med lederutdanning. I denne studien ble det vist at hos personer uten lederutdanning tok menn mer risiko enn kvinner, mens for personer med lederutdanning tok begge kjønn like mye risiko og hadde lik beslutningskvalitet. Man kan dermed tenke at for personer uten lederutdanning vil menn bli mer påvirket av positive illusjoner og dermed bli mer risikovillige. For personer med lederutdanning vil det derimot ikke være noen forskjell på kjønnene når det kommer til risikoviljen, noe som vil tyde på at det ikke er noen stor forskjell på påvirkningen av positive illusjoner.

Ettersom stadig flere kvinner tar høyere utdanning og får lederjobber, vil det være interessant å studere om det finnes forskjeller i illusjonspåvirkningen hos kjønnene i forbindelse med stillingen de har. Som nevnt ovenfor viste en studie at lederutdanning var med på å påvirke hvorvidt det var kjønnsforskjeller ved påvirkningen av positive illusjoner. I min utredning er det ikke blitt undersøkt om respondentene har lederutdanning, men jeg vil forvente at respondentene som har lederansvar (toppleder og mellomleder) har en viss form for lederutdanning. Det kan imidlertid hende at noen av personene uten lederansvar også har tatt lederutdanning. Jeg antar likevel at det vil være flere personer med lederutdanning blant de med lederansvar enn blant respondentene uten lederansvar. Jeg vil derfor velge å studere hvorvidt et individs grad av lederansvar er med på å påvirke deres grad av positive illusjoner.

I samsvar med utredningen til Haugland forventer jeg at det er en generell forskjell blant kjønnene i forbindelse med påvirkningen av positive illusjoner, men dette vil ikke bli undersøkt direkte i min utredning. Jeg vil istedenfor undersøke kjønnsforskjellene i forhold til hvorvidt en person har lederansvar eller ei. I samsvar med studien til Johnson og Powell forventer jeg (a) å finne at det ikke er noen forskjell i påvirkningen av positive illusjoner blant kjønnene for personer *med* lederansvar (toppleder og mellomleder). Samtidig forventer jeg å finne at (c) menn *uten* lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner uten lederansvar (ansatt uten lederansvar).

Hypotese 5

- (a) Menn *med* lederansvar har lik grad av positive illusjoner som kvinner *med* lederansvar.
- (b) Menn *uten* lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner *uten* lederansvar.

2.3.6 Oppsummering av hypoteser

H1: Individens urealistiske positive selvilde (*det akademiske mennesket* og *det gode mennesket*) vil påvirke deres urealistiske optimisme (*karriereoptimisten*).

H2: Individens illusjon av kontroll (*det selvsikre mennesket*) vil påvirke deres urealistiske optimisme (*karriereoptimisten*).

H3: Individens urealistiske positive selvilde (*det akademiske mennesket* og *det gode mennesket*) vil påvirke deres illusjon av kontroll (*det selvsikre mennesket*).

H4: Individens urealistiske positive selvilde (*det akademiske mennesket* og *det gode mennesket*) vil påvirke deres selvfavoriserende attribusjon (*den indre årsaksfortolker*).

H5: (a) Menn *med* lederansvar har lik grad av positive illusjoner som kvinner *med* lederansvar.

(b) Menn *uten* lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner *uten* lederansvar.

3 Metode

3.1 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er, ifølge Saunders et al. (2009), en generell plan for hvordan man planlegger å svare på problemstillingen man har valgt. Ifølge litteraturen om forskningsdesign er det tre forskjellige typer forskning som er mest vanlig: utforskende, beskrivende og forklarende forskningsdesign. Ut fra målene i problemstillingen vil man som regel få en pekepinn på hvilken type forskning man bør bruke for å få et best mulig svar på spørsmålet. Det er i tillegg viktig å ta i betraktning begrensningene man har når man arbeider med forskningen. Begrensninger kan være i forhold til tilgang på data, tid, sted og økonomiske forhold. Når man skriver en masterutredning har man kun ett semester til å arbeide med oppgaven, og dette gjør blant annet at man ikke kan foreta stor og tidkrevende forskning.

I oppgaven min har det vært hensiktsmessig å bruke både utforskende og beskrivende forskning. Utforskende forskning har jeg brukt for å studere og skape en bedre forståelse av problemområdet, noe som inngår i teoridelen av oppgaven. Beskrivende forskning brukes for å gi "... et bilde av et fenomen slik det forekommer naturlig" (Gray, 2009, s. 35). Ved hjelp av beskrivende forskning har jeg sett på sammenhenger mellom de ulike kategoriene som utgjør begrepet positive illusjoner. Det er den beskrivende forskningen som brukes for å svare på den konkrete problemstillingen jeg har valgt.

3.2 Tilnæringsmetode

3.2.1 Valg av tilnæringsmetode

Når man skriver en oppgave skiller man vanligvis mellom to typer tilnæringsmetoder: induktiv og deduktiv. Mens en induktiv metode ikke krever en presis problemstilling og klare hypoteser, brukes en deduktiv tilnæringsmetode for å teste bestemte hypoteser (Halvorsen, 2008). Etersom jeg undersøker en rekke hypoteser vil min oppgave være deduktiv. For å svare på problemstillingen min har det vært mest hensiktsmessig å bruke kvantitative data. På denne måten har jeg hatt mulighet til å samle store mengder data som har blitt brukt for å undersøke korrelasjoner mellom variablene jeg har valgt å se på.

Ved datainnsamlingen min har jeg fokusert på primærdata, altså data jeg har samlet inn selv. I tillegg har jeg brukt sekundærdata for å sammenligne resultatene mine med tidligere funn. Jeg

har spesielt brukt en tidligere masterutredning som har gjennomført en spørreundersøkelse på studenter. Funnene fra denne utredningen har vært svært spennende for meg, ettersom de har vært gode sammenligningsgrunnlag for mine resultater fra ansatte i bedrifter.

3.2.2 Spørreundersøkelse

Spørreskjema er en datainnsamlingsmetode som er vanlig å bruke ved beskrivende forskning (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). Metoden er mindre krevende enn andre metoder, slik som intervjuer, samtidig som man har mulighet for å nå langt flere respondenter. Det er også enklere å la respondentene være anonyme ved bruk av spørreskjema, noe som kan redusere faren for usanne svar. Ved bruk av spørreskjema vil man i tillegg få respondentenes subjektive opplevelser og følelser, ettersom de selv velger hvor på skalaen de vil plassere seg selv.

Jeg har valgt å benytte meg av et spørreskjema som ble utviklet av to tidligere NHH-studenter under deres arbeid med masterutredningen. Spørreskjemaet har allerede blitt testet ut både gjennom en pilottest og under datainnsamlingen deres, noe som har vist at det er et pålitelig og bra utformet spørreskjema. For å få mest mulig sammenlignbare resultater har jeg valgt å beholde spørreskjemaet så likt som jeg kunne. Ettersom spørreskjemaet opprinnelig ble brukt på studenter, har jeg imidlertid sett meg nødt til å endre på noen spørsmål slik at det skulle passe for ansattes arbeidshverdag.

På tross av mange fordeler ved bruk av spørreskjema som datainnsamlingsmetode er det også viktig å være bevisst på ulempene. Når man benytter spørreskjema for å få svar på spørsmål vil man ikke ha muligheten til å oppklare misforståelser som respondentene opplever, og man vil heller ikke ha mulighet for å få utfyllende forklaringer. Det vil derfor være svært viktig å sørge for at man har et spørreskjema med spørsmål som er enkle å forstå og som blir relativt likt oppfattet av alle. Spørsmålene må også være tydelige og nøyaktige slik at man får svar på det man vil ha svar på. For å unngå problemer med dette kan det være en idé å dele spørreskjemaene ut personlig og være i nærheten når de blir fylt ut, slik at man har mulighet til å oppklare misforståelser. Dette vil imidlertid være tidkrevende og vanskelig å få til når man skal gjennomføre undersøkelsen på ansatte i ulike bedrifter. Ettersom spørreundersøkelsen jeg har brukt allerede hadde blitt testet på omtrent 200 studenter, så jeg det som sannsynlig at det ville være minimalt med problemer eller misforståelser.

3.3 Populasjon og utvalg

Når man skal gjennomføre en undersøkelse vil det i svært få tilfeller være mulig å samle og analysere data fra hele populasjonen. Man har begrensninger for dette både i forhold til tid, penger og tilgang. (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009) For å kunne samle data som vil kunne representere populasjonen er man derfor nødt til å velge et utvalg av populasjonen. Jeg valgte å utføre spørreundersøkelsen min på et utvalg med ansatte fra ulike bedrifter i Norge. På denne måten fikk jeg tak i personer med forskjellig type utdanning og innenfor forskjellige yrkesretninger. Det ble dermed også sett på personer innenfor alle aldersgrupper. Utredningen min var svært spennende å utføre på personer i arbeidslivet, ettersom mange av de tidligere studiene på området er utført på studenter (bl.a. Taylor & Brown, 1988, Sollund-Walberg, 2008, Hilton, Regner, Cabantous, Charalambides, & Vautier, 2011, Kruger & Dunning, 1999, Elsbach & Barr, 1999).

For å kunne få et godt grunnlag for sammenligning med tidligere utførte studier var det viktig at jeg fikk tak i et tilsvarende antall respondenter. I masterutredningen som har utviklet og gjennomført spørreundersøkelsen jeg benyttet, var det et utvalg på 195 studenter. Målet mitt ble derfor satt til å oppnå 200 respondenter.

3.4 Undersøkelsens kvalitet

For å sikre at dataene man har samlet inn i undersøkelsen faktisk viser det man vil undersøke, er det viktig å se på undersøkelsens kvalitet. Man har to mål på kvalitet: reliabilitet og validitet.

3.4.1 Reliabilitet

Reliabiliteten, eller påliteligheten, til en undersøkelse ser på hvorvidt man ville fått de samme resultatene dersom man gjennomførte undersøkelsen på ny (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). Redusering av reliabiliteten kan blant annet komme av at respondentene misforstår spørsmål eller gir forskjellige svar til forskjellige tider. Ettersom spørreskjemaet allerede var godt testet ut, så jeg det som lite sannsynlig at det ville være store problemer i forhold til spørsmålene. I tillegg har respondentene svart på undersøkelsen til ulike tider i løpet av dagen og uken, noe som kan ha redusert faren om forskjellige svar til forskjellige tider. Under arbeidet mitt med å analysere dataene i statistikkprogrammet SPSS testet jeg også reliabiliteten til undersøkelsen ved hjelp av Cronbach's alpha. Dette er en verdi som måler reliabiliteten til en faktor. Det var ikke alle faktorene mine som oppnådde et akseptabelt krav

her, noe som kan føre til at noe av hypotesetestingen vil være litt lite reliabelt. Dette kommer jeg tilbake til i analysedelen av oppgaven. Gjennom sammenligningen av mine resultater med tidligere funn har jeg i tillegg fått en god pekepinn på om resultatene jeg fant var pålitelige.

3.4.2 Validitet

Validitet, eller gyldighet, ser på om resultatene i en undersøkelse virkelig viser det de ser ut til å vise. Denne typen validitet kalles målevaliditet (Halvorsen, 2008). Spørreskjemaet jeg har benyttet hadde allerede blitt testet ut ved en tidligere anledning, hvor resultatene ble sett på som valide.

Ettersom oppgaven min tester sammenhengen mellom ulike faktorer, er det også veldig viktig å ha intern validitet. Jeg går ut fra at undersøkelsen min er internt valid ettersom resultatene mine stemmer overens med tidligere funn.

Ekstern validitet er viktig for å kunne generalisere funnene til resten av populasjonen. I utredningen min har jeg undersøkt respondenter i ulike aldre og innenfor ulike yrkesretninger. Dette vil være bra for den eksterne validiteten. Derimot vil det begrensede tidsperspektivet kunne ødelegge. Undersøkelsen er foretatt over én måned, og dette kan ses på som litt for kort tid for å sørge for gyldige svar.

3.5 Spørreskjema

Spørreskjemaet jeg benyttet ble utviklet av Linn Beate Sollund-Walberg (2008) og Anne Berit Haugland (2006) under deres arbeid med masterutredningen i 2006. Det besto av fem ulike deler, i tillegg til en innledende del med instruksjoner for utfyllingen. Totalt besto undersøkelsen av 65 spørsmål. Spørreskjemaet finnes i vedlegg 1.

Når man foretar en spørreundersøkelse er det som tidligere nevnt viktig å sørge for å unngå misforståelser og problemer. Dette var særlig viktig i mitt tilfelle, ettersom respondentene mine svarte på undersøkelsen min via internett og ikke hadde noen mulighet for å kontakte meg ved problemer. Spørreskjemaet jeg benyttet hadde et enkelt, ikke-faglig språk, noe som jeg mener gjorde at det var greit å svare på for alle de ulike respondentene. I tillegg var det også en fordel at spørreskjemaet var beregnet til å ta maksimalt 15 minutter. Ved lenger undersøkelser kan respondentene miste motivasjonen. Tidsbegrensningen var også viktig med tanke på at personer i arbeidslivet ofte har svært travle arbeidsdager og ikke alltid har tid til lange undersøkelser. I tillegg mener jeg at en relativt kort undersøkelse kunne være med på å

føre til at flere bedrifter var villige til å la deres ansatte bruke arbeidstiden sin på å svare på undersøkelsen.

Den første delen av spørreskjemaet spurte generelle spørsmål om bakgrunnsopplysninger for respondentene. Fra Sollund-Walberg og Hauglands spørreskjema inkluderte denne delen spørsmål angående respondentenes kjønn, alder og utdanningsnivå. I tillegg valgte jeg å inkludere et spørsmål angående respondentens grad av lederansvar, målt som toppleder, mellomleder eller ansatt uten lederansvar. Svaret som de enkelte respondentene ga på sistnevnte spørsmål reflekterer deres subjektive vurdering av stillingen de har. Dette svaret vil således ikke nødvendigvis være det svaret andre personer ville gitt for respondenten. Eksempelvis kan det tenkes at en respondent må opptre som en leder for andre ansatte innenfor visse arbeidsoppgaver, på tross av at han / hun ikke har en klar lederrolle i jobben sin. Likevel mener jeg at dette spørsmålet vil gi en god indikasjon på graden av lederansvar for de ulike respondentene som har blitt undersøkt.

Del to til fem av spørreskjemaet inkluderte spørsmål som målte selvoppfatning, fremtidstanker, kontrolloppfatning og årsaksfortolkning. Spørsmålene ble målt på en syvpunkts likertskala, noe jeg mener ga god mulighet for presise svar. Respondentene plasserte seg selv på denne skalaen ut fra sin subjektive vurdering. De fleste spørsmålene valgte jeg å beholde slik de var i Sollund-Walberg og Hauglands undersøkelse, slik at jeg ville få mest mulig sammenlignbare resultater. Noen av spørsmålene ble imidlertid endret for å passe for personer i arbeidslivet istedenfor studenter. Dette gjaldt for eksempel spørsmålene “Å få et svært godt jobbtillbud før du er ferdig å studere” og “Å uteksamineres som en av de beste på ditt kull” som ble endret til hhv. “Å få en forfremmelse til en høyt ansett stilling (F1)” og “Å oppnå noen av de beste målbare resultatene i din avdeling (F8)”. Spørreskjemaet inneholdt både positive så vel som reverserte (negative) spørsmål for å gi respondentene et balansert syn. Dette gjorde også at det var enklere å oppdage dersom respondenter krysset av like svar på alle spørsmålene og ikke tok undersøkelsen seriøst.

Urealistisk positivt selvbilde:

Respondentens selvoppfatning ble målt ut fra 15 ulike spørsmål, hvor respondenten kunne plassere seg selv på en skala fra “passer svært dårlig” til “passer svært bra”. Spørsmålene innenfor denne delen målte blant annet hvordan respondentene så på sine egne evner og ferdigheter, slik man kan se av spørsmålene “Jeg er en bedre sjåfør enn gjennomsnittet” og “Mine samarbeidsevner er bedre enn gjennomsnittet”. I tillegg var det spørsmål som målte

respondentens egenskaper, slik som “Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet”. En del av spørsmålene som måler evner, ferdigheter og egenskaper kan tenkes å ha en sammenheng med hvorvidt respondenten ser på seg selv som et *akademisk menneske*, slik det ble forklart i teoridelen av oppgaven. Dette er eksempelvis spørsmålet “Jeg er bedre enn de fleste til å innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger”. I tillegg kan en del av spørsmålene kobles til en respondents syn på seg selv i en sosial sammenheng, slik man tenker for *det gode mennesket*. Dette er spørsmål som “Jeg har vanskeligere for å få venner enn gjennomsnittet” og “Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste andre”.

Urealistisk optimisme:

Delen om fremtidstanker inkluderte 16 spørsmål som relaterte seg til ulike hendelser. 8 av hendelsene var positive, mens de resterende 8 var negative. I spørreskjemaet var de positive og de negative hendelsene blandet sammen, slik at respondentene skulle oppleve variasjon når de svarte på undersøkelsen. Respondenten skulle i denne delen plassere seg på likertskalaen ut fra hvor sannsynlig han trodde det ville være å oppleve de enkelte hendelsene i fremtiden. Skalaen målte fra “svært usannsynlig” til “svært sannsynlig”. En del av spørsmålene som ble stilt her relaterte seg til respondentens karriere. Eksempelvis var dette “Å få en forfremmelse til en høyt ansett stilling” og “Å få personlige oppnåelser omtalt i media”. Andre spørsmål relaterte seg blant annet til respondentens helsetilstand, slik som “Å holde din nåværende vekt i 10 år” og “Å få kreft”.

Illusjon av kontroll:

For respondentenes kontrolloppfatning ble det stilt 15 spørsmål. Her skulle respondentene igjen plassere seg på en likertskala som målte spørsmålene ut fra “passer svært dårlig” til “passer svært bra”. I denne delen ble det spurt spørsmål angående hvorvidt respondenten følte kontroll i ulike situasjoner, slik som i jobbsammenheng. Eksempler på kontroll i jobbsammenheng kan man se ut fra spørsmålene “Til viktige møter er jeg bedre forberedt enn gjennomsnittet” og “Dersom jeg går inn for det kan jeg få en forfremmelse”. Andre spørsmål kan tenkes å passe både i jobbsammenheng og i andre hverdagslige situasjoner. Dette er spørsmål som “Jeg er bedre enn de fleste til å prioritere tidsbruken min” og “Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det”. Det var i tillegg inkludert noen spørsmål angående respondentens kontrollfølelse i forbindelse med beslutningstaking. Dette gjaldt eksempelvis spørsmålet “Jeg stoler på egen magefølelse når jeg tar beslutninger”.

Selvfavoriserende attribusjon:

Den siste delen av spørreskjemaet målte respondentens årsaksfortolkning, altså hvordan han tolket suksess og nederlag. I denne delen var det også 15 spørsmål som ble målt fra “passer svært dårlig” til “passer svært bra”. Spørsmålene varierte mellom å være positive (suksess) og negative (nederlag). Det var i tillegg inkludert både spørsmål som relaterte seg til indre årsaksfortolkning, samt spørsmål som viste ytre årsaksfortolkning. Eksempler på indre årsaksfortolkning er “Dersom jeg mislykkes med en arbeidsoppgave er det et resultat av manglende egeninnsats” og “Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjoner jeg har oppnådd”. Ytre årsaksfortolkning kan man se ut av spørsmål som “De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll” og “Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks”.

3.6 Innsamling av data

For å skaffe data til undersøkelsen min startet jeg med å kontakte bedrifter der jeg selv hadde jobbet eller hadde kontaktpersoner. Da disse selskapene ikke hadde mulighet for å la meg gjennomføre undersøkelsen hos dem, ble jeg nødt til å kontakte andre bedrifter. Jeg valgte da å kontakte et utvalg kjente og ukjente bedrifter med hovedkontor forskjellige steder i Norge. Totalt kontaktet jeg 115 bedrifter. Disse bedriftene representerte mange ulike segmenter og yrkesretninger.

Svært mange av bedriftene jeg kontaktet hadde ikke mulighet for å sende ut undersøkelsen min til sine ansatte. Noen av bedriftene hadde restriksjoner på hvor mange undersøkelser de sendte ut hvert år, mens andre bedrifter holdt for tiden på å sende ut interne undersøkelser. Samtidig var det ca. 60 % av bedriftene jeg kontaktet som ikke svarte på forespørselen min angående hvorvidt de kunne sende ut undersøkelsen min til sine ansatte eller ei. Jeg kan derfor ikke med sikkerhet si om ansatte fra disse bedriftene er inkludert i undersøkelsen eller ei. Ut fra de 115 bedriftene jeg hadde kontaktet, var det kun 9 bedrifter som ga meg positive tilbakemeldinger om at de hadde sendt undersøkelsen min ut til sine ansatte. De fleste av disse bedriftene var relativt store, men undersøkelsen min ble kun sendt til et mindre utvalg ansatte. I beskrivelsen av utvalget er det disse 9 bedriftene som vil bli tatt hensyn til.

I utgangspunktet var målet mitt å oppnå et utvalg på 200 respondenter. Etersom jeg opplevde problemer med å få undersøkelsen sendt ut til ansatte i bedrifter, innså jeg imidlertid raskt at det kunne være vanskelig å nå dette målet. Jeg hadde ikke bare begrenset tilgang på

respondenter, men jeg hadde også begrenset med ressurser til å skaffe respondenter. I tillegg gjorde den begrensede tiden at jeg ikke kunne bruke alt for lang tid på å skaffe respondenter. Grunnet tidspresset valgte jeg derfor å avslutte undersøkelsen da jeg hadde 180 respondenter. I selve analyseringen av datamaterialet var det imidlertid kun ca.170 av disse som ble undersøkt, grunnet manglende svar på ulike spørsmål. På tross av at dette var et lavere antall respondenter enn planlagt, var det likevel nok respondenter til å kunne gjennomføre analysene i undersøkelsen min. Nøyaktig antall respondenter som er undersøkt i hver av de ulike analysene kan ses i oppgavens tabeller i vedleggene.

3.7 Beskrivelse av utvalget

Grafer relatert til beskrivelse av utvalget kan ses i vedlegg 2.

Utvalget mitt besto av 180 respondenter, hvor det var en andel på 57 % menn og 43 % kvinner. Respondentene hadde en gjennomsnittsalder innenfor gruppe 40-49 år. 74 % av respondentene hadde fullført 1-6 år med høyere utdanning over treårig videregående utdanning, noe som viser at respondentene er høyt utdannede personer. Ut fra sine subjektive vurderinger av stillingstype besto utvalget av 9 % toppledere, 33 % mellomledere og 58 % ansatte uten lederansvar. Det er dermed et flertall av respondenter uten lederansvar, men samtidig ganske mange respondenter med en viss form for lederansvar. Det kan tenkes at dette kan begrunnes med at enkelte bedrifter kun sendte undersøkelsen ut til administrativt ansatte. Her vil det ofte være flere personer med lederansvar enn dersom undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte i bedriften.

Som nevnt i kapittel 3.6 er det usikkert hvorvidt flere enn de 9 bedriftene jeg fikk positive svar fra har sendt undersøkelsen min ut til sine ansatte eller ei. Jeg kan derfor ikke si nøyaktig hvilke bransjer alle respondentene tilhører. Likevel mener jeg at disse 9 bedriftene gir en god presentasjon av respondentene mine, ettersom de opererer innenfor veldig forskjellige områder. De 9 bedriftene gir dermed en god indikasjon på hvilke typer bedrifter jeg kontaktet, og hvilke segmenter mine respondenter kan tenkes å tilhøre. Følgende tabell viser en presentasjon av de ulike bedriftene. Navnene på bedriftene er ikke tatt med for å kunne holde dem anonyme.

Bransje	Tjeneste / produkt	Privat / offentlig	Antall ansatte i Norge	Tilstedeværelse i antall land
Finansnæring	Kreditt- og finansieringstjenester	Privat	300	55
Kjemisk industri	Maling og pulverlakk	Privat	900	24
Kraftindustri	Kraft og automasjon	Privat	2000	100
Kraftindustri	Elektrisitet	Privat	100	1
Medier og kommunikasjon	TV og radio	Offentlig	3500	1
Olje- og gassindustri	Olje og gass	Privat	1800	40
Transport	Persontransport	Privat	1900	2
Transport	Persontransport	Privat	2000	30
Undervisning	Grunnskoleundervisning	Offentlig	50	1

Tabell 1: Bedrifter i undersøkelsen

Som man kan se av tabellen arbeider respondentene mine innenfor mange ulike bedrifter, og vil således kunne ha svært ulik utdanningsbakgrunn. I tillegg kan det som nevnt tenkes at det muligens har kommet svar fra respondenter utenfor disse bedriftene. Dette tyder på at utvalget mitt er basert på et bredt spekter av bransjer og yrkesretninger.

3.8 Faktoranalyse

For å gjøre arbeidet med analyseringen av datamaterialet mitt enklere var det nødvendig å foreta en faktoranalyse. En faktoranalyse brukes for å finne ut hvilke variabler som korrelerer med hverandre og som dermed kan samles sammen i ulike faktorer (Linnerud, Oklevik, & Slettvoll, 2004). For å få en analyse som var mest mulig enkel å tolke, valgte jeg å benytte de roterte faktorverdiene (ortogonal, varimax). Denne typen faktoranalyse øker forskjellen på høye og lave faktorladninger (Burns & Burns, 2008).

3.8.1 Faktorenes pålitelighet

Det finnes flere måter å teste påliteligheten til en faktoranalyse. Blant annet bør man ifølge Robert og Richard Burns (2008) ha et datamateriale som har forholdet 5:1 for N/variabler, men helst bør man ha forholdet 10:1. I faktoranalysen har jeg undersøkt 172 respondenter, mens det er 15-16 spørsmål innenfor hver kategori av positive illusjoner. Jeg har dermed

oppfylt dette kravet. Samtidig vil det være viktig å undersøke faktorladningen som spørsmålene har på de ulike faktorene. Faktorladningene viser korrelasjonen mellom faktoren og spørsmålet, og en høy verdi her viser at faktoren måler spørsmålet godt. Man bør ha en faktorladning på minst 0,30 for å ta spørsmålet med i en faktor, mens en faktorladning over 0,60 regnes som bra. En faktor med mange høye faktorladninger vil være en pålitelig måler av spørsmålene. For å oppfylle kravene i forbindelse med faktorladning valgte jeg i min faktoranalyse at det ikke skulle vises faktorladninger under 0,30.

Man kan også se hvor godt datasettet egner seg for å gjennomføre faktoranalyse ved å sjekke Kaiser-Meyer-Olkin-verdien. Denne bør være over 0,5 (Burns & Burns, 2008, Linnerud, Oklevik, & Slettvold, 2004). Alle mine faktoranalyser hadde KMO-verdier over 0,5, noe som tilsier at de skulle være tilfredsstillende.

Cronbach's alpha er et vanlig hjelpemiddel for å måle reliabiliteten til faktorene man finner i en faktoranalyse. Det er imidlertid vanskelig å si hva som er en god nok alpha-verdi, ettersom dette kommer an på studien man foretar. Det er likevel vanlig å bruke en alpha-verdi på minst 0,7 for å akseptere en faktor (Kent, 2001, Burns & Burns, 2008). Det var ikke alle faktorene mine som oppnådde en Cronbach's alpha-verdi over 0,7, noe jeg vil komme tilbake til senere. Av denne grunn vil noen av faktorene mine regnes som lite pålitelige, noe som kan føre til at hypotesetestingen ikke vil kunne være helt reliabel.

Det vil også være viktig å foreta en vurdering av hvorvidt faktorene virker intuitivt fornuftige (Kent, 2001). Dette kan man gjøre ved å studere spørsmålene som er knyttet til de enkelte faktorene for å se om de har en fornuftig sammenheng seg imellom. Dersom det virker som om alle spørsmålene hører til et felles overordnet tema, vil faktoren virke fornuftig. Hvis spørsmålene derimot ikke virker som de henger sammen, vil det være viktig å revurdere faktorene. Spørsmålene i mine utvalgte faktorer virket alle som de hadde en fornuftig sammenheng.

3.8.2 Faktorer

Jeg foretok faktoranalyser av alle de 15-16 spørsmålene som hver av de fire kategoriene av positive illusjoner inneholdt. Ut fra disse faktoranalysene valgte jeg å beholde seks ulike faktorer. To av faktorene relaterte seg til urealistisk positivt selvbilde, to av dem relaterte seg til selvfavoriserende attribusjon, mens de to siste kategoriene (urealistisk optimisme og

illusjon av kontroll) hadde en faktor hver. I vedlegg 3 finnes en oversikt over de ulike faktorene og spørsmålene de forklarer.

For urealistisk positivt selvbilde opprettet jeg faktorene *det akademiske mennesket* og *det gode mennesket* (se tabell 2). Faktorenes navn er valgt ut fra hvilke typer spørsmål hver faktor inkluderer. *Det akademiske mennesket* består av fem spørsmål som kan forbindes til personers ferdigheter, egenskaper og evner. Blant annet inkluderer faktoren spørsmål som “Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet” og “Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet”. Alle spørsmålene har en faktorladning over 0,6, og faktoren vil derfor måle spørsmålene godt. Cronbach’s alpha er 0,826, noe som betyr at *det akademiske mennesket* kan regnes som en meget bra faktor.

Den andre faktoren innenfor urealistisk positivt selvbilde, *det gode mennesket*, består av tre spørsmål. Disse spørsmålene fokuserer på en persons sosiale egenskaper, slik som “Jeg har vanskeligere for å få venner enn gjennomsnittet” (reversert spørsmål) og “Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste andre” (reversert). Også her har alle spørsmålene faktorladninger over 0,6. Faktorens Cronbach’s alpha-verdi er 0,644. Denne verdien er litt lav i forhold til kravet for å bli akseptert. Hypotesetestingen som inkluderer *det gode mennesket* kan dermed ikke anses å være helt pålitelig.

Faktoren som ble opprettet innenfor kategorien urealistisk optimisme fikk navnet *karriereoptimisten* (se tabell 3), ettersom spørsmålene den inneholdt samsvarte godt med spørsmålene i karriereoptimist-faktoren til Haugland (2006) og Sollund-Walberg (2008). Faktoren inneholder fire spørsmål som dreier seg om individers forventninger for den fremtidige karriere, slik som “Å få en forfremmelse til en høyt ansett stilling” og “Å oppnå noen av de beste målbare resultatene i din avdeling”. Tre av de fire spørsmålene har faktorladninger over 0,6, noe som betyr at faktoren måler spørsmålene godt. *Karriereoptimisten* har en Cronbach’s alpha-verdi på 0,620, noe som er relativt lavt i forhold til kravet. Analysene som gjøres i forbindelse med denne faktoren er dermed ikke helt pålitelige.

Analysen av illusjon av kontroll ga faktoren *det selvsikre mennesket* (se tabell 4). Denne faktoren stemte relativt godt med Haugland og Sollund-Walbergs “den selvsikre lederen”. Faktoren inneholder seks spørsmål som måler et individs følelse av å kunne kontrollere ulike hendelser. Blant annet inkluderer faktoren spørsmål som “Jeg stoler på egen magefølelse når

jeg tar beslutninger” og “I usikre situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør”. Tre av de seks spørsmålene har faktorladninger over 0,6, mens de resterende spørsmålene har faktorladninger mellom 0,3 og 0,6. Det synes dermed som om faktoren ikke måler alle spørsmålene like bra. Ut fra Cronbach’s alpha-verdien på 0,727 vil faktoren likevel anses som bra.

Da jeg forsøkte å foreta en faktoranalyse på årsaksfortolkning opplevde jeg, i likhet med Haugland og Sollund-Walberg, at dataene ble spredt ut på mange faktorer. Jeg valgte derfor også å “tvinge” SPSS til å lage to faktorer (se tabell 5). Disse stemte godt overens med indre og ytre årsaker, noe som ga dem navnene *den indre årsaksfortolker* og *den ytre årsaksfortolker*. *Den indre årsaksfortolker* består av åtte spørsmål som beskriver hvordan individer tolker hendelser ut fra interne årsaker. Eksempler på spørsmål her er “Dersom jeg mislykkes med en arbeidsoppgave er det et resultat av manglende egeninnsats” (reversert) og “Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennskapsforholdet”. Kun to av disse åtte spørsmålene har faktorladninger i nærheten av 0,6, mens de fleste faktorladningene ligger mellom 0,4 og 0,5. Faktoren måler dermed ikke alle spørsmålene like bra. I tillegg viser en Cronbach’s alpha-verdi på 0,630 at faktoren ikke vil være helt pålitelig i hypotesetesting.

Den ytre årsaksfortolker består av tre spørsmål som beskriver individer som tolker hendelser ut fra eksterne årsaker. Blant annet inkluderer faktoren spørsmålene “Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks” (reversert) og “Dårlige resultater ved gruppearbeid skyldes manglende innsats fra de andre i gruppen” (reversert). Alle faktorladningene ligger i nærheten eller over 0,6, noe som betyr at faktoren måler spørsmålene godt. Cronbach’s alpha-verdi er imidlertid på 0,529, noe som betyr at faktoren ikke vil kunne være pålitelig i hypotesetesting.

3.8.3 Deskriptiv analyse av faktorene

Den deskriptive analysen av faktorene kan ses i tabell 6 i vedlegg 4. Vi ser her at alle faktorene, med unntak av *karriereoptimisten*, ligger over gjennomsnittsverdien. *Det gode mennesket* har den høyeste verdien.

Karriereoptimisten, som ligger litt under gjennomsnittsverdien, måler spørsmål som dreier seg om individers forventninger om fremtiden i forbindelse med en karriere-situasjon. Ettersom respondentene i undersøkelsen har en gjennomsnittsalder på 40-49 år kan det tenkes at en del av dem har arbeidet i samme jobb lenge og ikke forventer store forandringer, slik

som en forfremmelse. Det kan også tenkes at spørsmålet “Å få personlige oppnåelser omtalt i media” trekker gjennomsnittsverdien ned, ettersom dette spørsmålet hadde en gjennomsnittlig svar-verdi på 2,71 (“passer dårlig”).

Ut fra kolonnene for skjevhet og “kurtosis” kan man se fordelingsegenskapene til hver av faktorene. Skjevhet viser fordelingen til kurven. Dersom denne har høye verdier, vil kurven være skjev sammenlignet med normalfordelingen. “Kurtosis” viser hvorvidt kurven er spiss eller ei. En spiss kurve tilsier at mange respondenter har svart relativt likt. Dette kan man se for faktoren *det akademiske mennesket*. På et 5 % -nivå bør verdiene for skjevhet og “kurtosis” være lavere enn 1,96 for å kunne analysere dataene basert på normalfordeling (Sannes, 26.mars 2004). Alle mine tall er lavere enn 1,96, og jeg kan derfor basere meg på normalfordeling i mine analyser.

3.8.4 Korrelasjon mellom faktorene

Tabell 7 i vedlegg 5 viser korrelasjonsmatrisen for faktorene. Her finner man verdiene for Pearsons r, som måler hvorvidt det er en sammenheng mellom de ulike faktorene eller ei. Jo nærmere Pearsons r kommer de ytre verdiene (+1 eller -1), jo sterkere vil samvariasjonen være. Det finnes imidlertid ikke noe klart krav for hvor høy r-verdien må være for å regnes som en høy nok korrelasjon (Kent, 2001).

Alle faktorene i korrelasjonsmatrisen min korrelerer positivt og signifikant med hverandre, med unntak av *den ytre årsaksfortolker*. Denne faktoren korrelerer kun positivt og signifikant med *det gode mennesket* og *den indre årsaksfortolker*. Korrelasjonen mellom *den ytre årsaksfortolker* og *det gode mennesket* er den laveste samvariasjonen av alle de signifikante korrelasjonene, noe som tyder på at det kun er en svak sammenheng her. Ettersom hypotesetestingen min skal teste korrelasjonene mellom de ulike begrepene, vil det ikke være noen hensikt å utføre disse analysene på *den ytre årsaksfortolker* når denne ikke har sterke, signifikante korrelasjoner. Jeg velger derfor å se bort fra denne faktoren i den videre analysen.

I forbindelse med testingen av de fire første hypotesene skal jeg gjennomføre multippel regresjonsanalyse for faktorene *det akademiske mennesket*, *det gode mennesket* og *det selvsikre mennesket*. Det er derfor viktig å sørge for at jeg unngår multikolaritet mellom disse faktorene. Ifølge Robert og Richard Burns (2008) oppstår multikolaritet når to faktorer har en korrelasjon som er høyere enn 0,9, mens Sannes (26.mars 2004) er enda strengere i sitt krav og mener korrelasjonen ikke bør være høyere enn 0,6-0,7. Korrelasjonene

mellom mine tre faktorer er hhv. 0,237, 0,533 og 0,445. Det skulle dermed ikke være noe problem med multikolaritet i mitt tilfelle.

4 Resultater

4.1 Testing av hypoteser

De fleste mennesker er opptatt av å finne sammenhenger, årsaker og effekter i verden rundt seg. Forskere er eksempelvis interessert i å finne ut hvilke faktorer som fører til at vi lever lenger, holder oss slanke, eller unngår å få dødelige sykdommer. På samme måte vil det være interessant å studere hvordan de ulike begrepene innenfor positive illusjoner henger sammen. Er det noen av begrepene som påvirker noen av de andre begrepene? Vil disse sammenhengene kunne føre til forsterkninger i enkelte av begrepene?

For å teste de fire første hypotesene mine startet jeg med å foreta multiple regresjonsanalyser. Dette er analyser som viser hvordan to eller flere uavhengige variabler påvirker en avhengig variabel. I tillegg foretok jeg bivariante analyser for de enkelte faktorene. På denne måten kunne jeg se hvordan hver enkelt uavhengig faktor påvirket den avhengige faktoren innenfor de ulike hypotesene (Burns & Burns, 2008, Kent, 2001).

For å måle hvor stor sammenheng det er mellom den uavhengige og den avhengige faktoren kan man bruke Adjusted R Square (r^2). R^2 viser hvor mye av variansen i den avhengige faktoren som blir forklart av den uavhengige faktoren (Burns & Burns, 2008). Ifølge Sannes (26.mars 2004) bør man i samfunnsvitenskapelige studier ha en r^2 -verdi på rundt 0,3 eller høyere for å kunne vurdere det som et godt resultat. Samtidig er det viktig at analysen er signifikant, og ifølge Sannes burde man bruke 10 % -nivå som signifikanskrav. Når jeg tester mine hypoteser vil jeg følge disse kravene.

De uavhengige faktorenes innvirkning på den avhengige faktoren kan man se på beta-verdien til den standardiserte regresjonskoeffisienten. Verdien viser hvor mye en 1-enhets endring i den uavhengige variabelen vil endre hos den avhengige variabelen. Jo nærmere denne verdien er mot 1, jo mer innvirkning har den uavhengige faktoren på den avhengige faktoren. Beta-verdiene vil bli tatt hensyn til når jeg vurderer hvorvidt den enkelte hypotese støttes eller ikke.

For å teste den femte hypotesen min valgte jeg å utføre en t-test for to uavhengige variabler. Denne testen ble utført for mannlige ledere sammenlignet med kvinnelige ledere, samt for mannlige ikke-ledere sammenlignet med kvinnelige ikke-ledere. En t-test sjekker hvorvidt det er en signifikant forskjell på de to gruppene, samt forteller i hvilken retning den eventuelle forskjellen går. Før man kan sjekke om forskjellen er signifikant eller ei, må man imidlertid

gjennomføre “Levine’s test for equality of variances”. Dersom Levines test viser at F er signifikant, bruker man t-testen på linjen “equal variances not assumed”. Er F ikke signifikant, bruker man t-testen på linjen “equal variances assumed” (Burns & Burns, 2008). I likhet med i de foregående hypotesene vil jeg også her kreve et 10 % -signifikansnivå.

I de følgende delkapitlene presenteres resultatene fra hypotesetestingen, samt en konklusjon på hvorvidt den enkelte hypotese støttes eller ikke. Tabellene som hører til de enkelte hypotesene finnes i vedlegg 6.

4.1.1 Hypotese 1

Individens urealistiske positive selvbilde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres urealistiske optimisme (karriereoptimisten).

Tabell 8 viser den multiple regresjonsanalysen for *det akademiske*, *det gode* og *det selvsikre mennesket* som predikatorer for *karriereoptimisten*. Til sammen forklarer disse tre faktorene 28,4 % av variasjonen i *karriereoptimisten*. *Det gode mennesket* viser imidlertid ikke signifikante resultater på 10 % -nivå, slik som kravet tilsier. Beta-verdiene til de to faktorene er hhv. 0,318 og 0,107, men sistnevnte er som nevnt ikke signifikant.

Dersom man ser på tabell 9 vil man få en oversikt over hvordan selve begrepet urealistisk positivt selvbilde (*det akademiske* og *det gode mennesket*) alene påvirker *karriereoptimisten*. Her er forklaringsgraden på 25 %, og begge de to faktorene er signifikante på 10 % -nivå. Fra denne analysen kan man se at *det akademiske mennesket* har en beta-verdi på 0,428, mens *det gode mennesket* har en beta-verdi på 0,194. Videre viser de bivariate analysene i tabell 10 og tabell 11 at når man ser på hver av faktorene alene, så øker beta-verdien. *Det akademiske mennesket* har da en signifikant beta-verdi på 0,473 og forklarer 21,9 % av variasjonen i *karriereoptimisten*. *Det gode mennesket* har en signifikant beta-verdi på 0,285, men forklarer kun 7,6 % av variasjonen.

Tallene fra analysen viser at begge faktorene innenfor begrepet urealistisk positivt selvbilde har en signifikant, positiv påvirkning på *karriereoptimisten*. *Det akademiske mennesket* har den sterkeste påvirkningen, og det er også denne som forklarer mest av variasjonen i *karriereoptimisten*. *Det gode mennesket* har kun en liten påvirkning. Den totale forklaringsgraden på 25 % er imidlertid ikke høy nok til å nå kravet på 30 %. Hypotesen støttes derfor kun delvis.

Oppsummert: Hypotesen støttes delvis som følge av en litt lav forklaringsgrad. Individens urealistiske positive selvbilde påvirker urealistisk optimisme i litt lav grad. Innenfor urealistisk positivt selvbilde er det faktoren *det akademiske mennesket* som har størst påvirkning, mens *det gode mennesket* kun har en liten påvirkning på *karriereoptimisten*.

4.1.2 Hypotese 2

Individens illusjon av kontroll (det selvsikre mennesket) vil påvirke deres urealistiske optimisme (karriereoptimisten).

Den multiple regresjonsanalysen for *det akademiske*, *det gode* og *det selvsikre mennesket* som prediktorer for *karriereoptimisten* viste, som nevnt under resultatene til hypotese 1, en forklaringsgrad på 28,4 %. *Det selvsikre mennesket* har her en signifikant beta-verdi på 0,246. Fra den bivariate analysen i tabell 12 ser vi at *det selvsikre mennesket* alene forklarer 21,2 % av variasjonen i *karriereoptimisten*. Den signifikante beta-verdien er 0,466. Ettersom beta-verdien er relativt høy i den bivariate analysen kan det synes som om det er en ganske sterk, positiv samvariasjon mellom faktorene. Forklaringsgraden på 21,2 % er imidlertid noe lav for å kunne støtte hypotesen fullt ut.

Individens illusjon av kontroll har med andre ord en positiv påvirkning på urealistisk optimisme, noe som gjør at urealistisk optimisme endres av en 1-enhets endring i illusjon av kontroll. Likevel er det kun en begrenset del av variasjonen i urealistisk optimisme som forklares av illusjon av kontroll.

Oppsummert: Hypotesen støttes delvis som følge av en litt lav forklaringsgrad. Individens illusjon av kontroll vil i litt lav grad påvirke urealistisk optimisme.

4.1.3 Hypotese 3

Individens urealistiske positive selvbilde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres illusjon av kontroll (det selvsikre mennesket).

Den multiple regresjonsanalysen for hypotese 3 (se tabell 13) viser en forklaringsgrad på 38,3 %. Både *det akademiske* og *det gode mennesket* har her signifikante beta-verdier på hhv. 0,453 og 0,331. Når faktorene testes hver for seg har *det akademiske mennesket* alene en forklaringsgrad på 28 % for variasjonen til *det selvsikre mennesket*, slik man ser i tabell 14. Beta-verdien er fortsatt signifikant og har økt til 0,533. *Det gode mennesket* har en forklaringsgrad på 19,3 % når denne faktoren måles alene, og den signifikante beta-verdien er

0,445 (se tabell 15). Analysene viser dermed at begge faktorene har en sterk, positiv påvirkning på *det selvsikre mennesket*. Faktorenes felles forklaringsgrad på 38,3 % viser at mye av variansen i begrepet illusjon av kontroll kan forklares med begrepet urealistisk positivt selvbilde.

Oppsummert: Hypotesen støttes. Individens urealistiske positive selvbilde vil påvirke deres illusjon av kontroll.

4.1.4 Hypotese 4

Individens urealistiske positive selvbilde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres selvfavoriserende attribusjon (den indre årsaksfortolker).

Fra den multiple analysen i tabell 16 kan man se at de to faktorene innenfor urealistisk positivt selvbilde samlet sett har en forklaringsgrad på 29,8 % for den indre årsaksfortolker. *Det akademiske mennesket* har en signifikans på 0,085. Denne verdien holder seg dermed innenfor kravet om 10 % signifikans. Beta-verdien er imidlertid 0,115, noe som viser en veldig lav samvariasjon. *Det gode mennesket* har en signifikant beta-verdi på 0,514. Når faktorene måles hver for seg i de bivariante analysene viser *det akademiske mennesket* en forklaringsgrad på 4,9 % med en signifikant beta-verdi på 0,234 (se tabell 17). *Det akademiske mennesket* har dermed en svært liten påvirkning på *den indre årsaksfortolker*. *Det gode mennesket* har imidlertid en forklaringsgrad på 29,5 %, med en signifikant beta-verdi på 0,547 (se tabell 18).

Ettersom den multiple analysen viser at faktorene samlet sett har en god forklaringsgrad på variansen hos *den indre årsaksfortolker*, betegnes hypotesen som støttet.

Oppsummert: Hypotesen støttes. Individens urealistiske positive selvbilde påvirker deres selvfavoriserende attribusjon. Innenfor begrepet urealistisk positivt selvbilde er det faktoren *det gode mennesket* som har den største påvirkningen på variasjonen i selvfavoriserende attribusjon. *Det akademiske mennesket* har en svært liten påvirkning.

4.1.5 Hypotese 5

(a) Menn *med* lederansvar har lik grad av positive illusjoner som kvinner *med* lederansvar.

Tabell 19 viser den deskriptive statistikken for menn og kvinner *med* lederansvar, og her kan man se at kvinnelige ledere har en høyere gjennomsnittlig grad av positive illusjoner enn det mannlige ledere har. For å teste hvorvidt denne forskjellen er signifikant, må man se på t-testen i tabell 20. Ettersom F ikke er signifikant, bruker man linjen for “equal variances assumed” (se uthevede tall). T-testen viser der en signifikans på 0,006, noe som er innenfor kravet. Med en t-verdi på -2.867 viser testen med andre ord at kvinnelige ledere har høyere positive illusjoner enn mannlige ledere. Hypotesen om likhet mellom kjønnene støttes med andre ord ikke.

(b) Menn *uten* lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner *uten* lederansvar.

Tabell 21 viser den deskriptive statistikken for menn og kvinner *uten* lederansvar. Også her kan vi se at kvinner har høyere gjennomsnittlig grad av positive illusjoner enn menn, selv om denne forskjellen ikke er like tydelig som for personer med lederansvar. Tabell 22 viser t-testen for personer uten lederansvar. Her er F signifikant, og t-testen for “equal variances not assumed” brukes derfor (se uthevede tall). T-testen viser her en signifikans på 0,075, noe som ligger innenfor 10 % -kravet. Med en t-verdi på -1.814 viser også denne testen med 90 % sikkerhet at kvinner er sterkere preget av positive illusjoner enn menn. Hypotesen om at menn uten lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner uten lederansvar støttes ikke.

Oppsummert: Hypotesene støttes ikke. Begge testene viser at kvinner har sterkere grad av positive illusjoner, uansett om man har lederansvar eller ikke.

4.2 Oppsummering av resultater

Hypotese	Konklusjon
H1: Individens urealistiske positive selvbylde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres urealistiske optimisme (karriereoptimisten).	Støttes delvis
H2: Individens illusjon av kontroll (det selvsikre mennesket) vil påvirke deres urealistiske optimisme (karriereoptimisten).	Støttes delvis
H3: Individens urealistiske positive selvbylde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres illusjon av kontroll (det selvsikre mennesket).	Støttes
H4: Individens urealistiske positive selvbylde (det akademiske mennesket og det gode mennesket) vil påvirke deres selvfavoriserende attribusjon (den indre årsaksfortolker).	Støttes
H5: (a) Menn <i>med</i> lederansvar har lik grad av positive illusjoner som kvinner <i>med</i> lederansvar. (b) Menn <i>uten</i> lederansvar har sterkere grad av positive illusjoner enn kvinner <i>uten</i> lederansvar.	Støttes ikke

5 Analyse og drøfting av resultater

I tillegg til å bruke statistisk analyse for å vurdere hvorvidt en hypotese får støtte eller ei, vil det også være viktig å vurdere resultatene ut fra eksisterende teori. I de kommende delkapitlene vil jeg derfor ta for meg hver av hypotesene for å drøfte resultatene opp mot teorien presentert tidligere.

5.1 Hypotese 1

Resultatene fra regresjonsanalysene viste at hypotesen ble delvis støttet. Individens urealistiske positive selvbilde påvirket urealistisk optimisme, men forklaringsgraden var kun på 25 %. Dette var ikke høyt nok til å nå kravet om 30 % forklaringsgrad. Samtidig ble det vist at det var faktoren *det akademiske mennesket* som påvirket urealistisk optimisme mest, mens *det gode mennesket* kun hadde en liten påvirkning.

Når man analyserer resultatene er det også viktig å tenke tilbake på Cronbach's alfa-verdiene som ble funnet under faktoranalysen. *Det akademiske mennesket* hadde en god verdi her, mens *det gode mennesket* og *karriereoptimisten* hadde verdier som lå under kravet på 0,7. Resultatene fra regresjonsanalysen vil derfor ikke regnes som helt pålitelige.

Dersom vi studerer faktorene, kan vi se at *det akademiske mennesket* samsvarer med *det inflaterte ego* (Sollund-Walberg, 2008, Haugland, 2006) på tre av fem spørsmål. I tillegg var det et fjerde spørsmål ("Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet") fra *det inflaterte ego* som også ladet på *det akademiske mennesket*, men dette spørsmålet ble utelatt fra analysen ettersom det hadde en høyere faktorladning på en annen faktor. Likevel kan vi si at disse faktorene samsvarer meget godt. Som tidligere nevnt er det også bra samsvar mellom *karriereoptimist*-faktorene. Det vil derfor være til god sammenligning å studere mine resultater opp mot Sollund-Walbergs resultater. Derimot er det ingen av spørsmålene i faktoren *det gode mennesket* som samsvarer med de to faktorene Sollund-Walberg og Haugland har funnet for begrepet urealistisk positivt selvbilde. For denne faktoren vil det derfor være vanskelig å sammenligne mine resultater med Sollund-Walbergs utredning.

I kap.2.3.1 så vi at det var flere studier (Kramer, Newton, & Pommerenke, 1993, Kruger & Dunning, 1999, Larwood & Whittaker, 1977, Hilton, Regner, Cabantous, Charalambides, & Vautier, 2011, Sollund-Walberg, 2008) som viste en sammenheng mellom urealistisk positivt selvbilde og urealistisk optimisme. Blant annet viste studien til Kramer et al. (1993) at

individer med høy selvfølelse, og dermed et mer positivt selvbilde, som oftest var mer optimistiske angående forhandlinger de skulle gjennomføre.

Fra de statistiske analysene i studien til Hilton et al. (2011) er korrelasjonene mellom urealistisk positivt selvbilde (“academic self-placement”) og urealistisk optimisme (“unrealistic optimism” og “dispositional optimism (LOT-R)”) på 0,3 og 0,36. Begge verdiene er signifikante på 0,01-nivå. Denne analysen viste dermed en positiv og relativt sterk sammenheng mellom begrepene, men den viste imidlertid ikke hvilken av kategoriene som påvirket den andre.

I utredningen til Sollund-Walberg (2008) var det også en positiv sammenheng mellom de to begrepene. Den signifikante korrelasjonen var her 0,539, altså en meget sterk samvariasjon. Samtidig viste den bivariate regresjonsanalysen at forklaringsgraden var 28,7 %. Sollund-Walbergs utredning viste dermed at urealistisk positivt selvbilde har en klar påvirkning på urealistisk optimisme.

Tallene fra mine analyser viste at *det akademiske mennesket* hadde en signifikant korrelasjon på 0,473 med urealistisk optimisme, mens *det gode mennesket* hadde en signifikant korrelasjon på 0,285. Korrelasjonsverdien for *det akademiske mennesket* ligger dermed mellom korrelasjonsverdiene som man så i studiene til Hilton et al. og Sollund-Walberg. *Det gode mennesket* har derimot en korrelasjonsverdi som er litt lavere enn verdiene hos Hilton et al. Forklaringsgraden for faktorene samlet sett var 25 %, noe som er litt lavere enn det Sollund-Walberg fant. Som nevnt er det imidlertid faktoren *det akademiske mennesket* som stemmer best overens med faktoren som Sollund-Walberg bruker (“*det inflaterte ego*”). I analysen hvor det kun er tatt hensyn til *det akademiske menneskets* påvirkning på *karriereoptimisten*, er forklaringsgraden kun 21,9 %. Dette er dermed en god del lavere enn Sollund-Walbergs 28,7 %, til tross for at faktorene måler en del av de samme spørsmålene.

Dersom vi ser nærmere på de konkrete spørsmålene som faktorene innebærer, vil det være forståelig at *det akademiske mennesket* påvirker *karriereoptimisten*. *Det akademiske mennesket* inneholder mange spørsmål som relaterer seg til arbeidslivet. Dersom individer har et urealistisk positivt selvbilde angående disse arbeidsrelaterte spørsmålene, vil det være naturlig at de også er mer positive angående sine egne karriereutsikter. Blant annet inkluderer *det akademiske mennesket* spørsmål som omhandler individers evner i forbindelse med løsning av komplekse oppgaver og akademiske ferdigheter. Dersom individer er positive angående

egne ferdigheter, vil de også kunne være positive angående egne sjanser for “å oppnå noen av de beste målbare resultatene” i sin arbeidshverdag. Det synes med andre ord å være en naturlig sammenheng mellom de to faktorene.

Ser vi på spørsmålene som faktoren *det gode mennesket* inneholder, er det imidlertid litt vanskeligere å finne en sammenheng med *karriereoptimisten*. *Det gode mennesket* inkluderer blant annet spørsmål som relaterer seg til sosiale egenskaper, slik som å få venner og oppnå tillit. Disse spørsmålene synes ikke å ha en naturlig sammenheng med individers fremtidige optimisme angående egen karriere. Likevel vil jeg anta at det ene spørsmålet i *det gode mennesket*, som handler om å være attraktiv på arbeidsmarkedet, har en sammenheng med fremtidig optimisme for egen karriere. Det kan tenkes at det særlig er dette spørsmålet som skaper den lille påvirkningen som *det gode mennesket* har på *karriereoptimisten*.

Hvis vi ser på den deskriptive analysen av de ulike faktorene ser vi at *det akademiske mennesket* ligger så vidt over gjennomsnittlig verdi (4,36), mens *det gode mennesket* ligger en del høyere (5,51). Selv om respondentene i undersøkelsen ikke er så veldig høyt over gjennomsnittet for *det akademiske mennesket*, vil likevel en verdi over gjennomsnittet karakteriseres som urealistisk. Tabellen viser imidlertid at respondentene ikke er urealistisk optimistiske angående spørsmål relatert til egen karriere. *Karriereoptimisten* er den eneste faktoren som ligger under gjennomsnittlig verdi (3,54). Selv om resultatene her viser at et urealistisk positivt selvbilde vil påvirke urealistisk optimisme, trengs det likevel et ganske høyt selvbilde kun for å få *karriereoptimisten* over gjennomsnittsverdien.

For øvrig er det interessant at faktoren *karriereoptimisten* ligger under gjennomsnittsverdien. De fleste studier viser at folk flest er urealistisk optimistiske angående egen fremtid, noe som skulle tilsi en høyere verdi. For denne faktoren, som relaterer seg til arbeid og karriere, kan det imidlertid tenkes at alderen er den avgjørende faktoren. I svært mange studier foretatt på området positive illusjoner er det studenter som har blitt undersøkt. Det er trolig at studenter og unge mennesker vil være mer optimistiske angående fremtidig karriere enn respondenter som er eldre og har vært i arbeidslivet i lengre tid. Samtidig kan det som nevnt tenkes at mange av de eldre respondentene i denne undersøkelsen kanskje ikke ønsker store forfremmelser eller endringer i egen arbeidshverdag.

Oppsummert: På tross av den litt lave forklaringsgraden og noe lav Cronbach's alpha-verdi for to av faktorene, så viser analysen min likevel at det er god sammenheng mellom mine

resultater og resultatene fra de tidligere utredningene som er gjort. Resultatene mine viser dermed at et urealistisk positivt selvbilde har en sterk, positiv påvirkning på urealistisk optimisme. Som følge av denne gode sammenhengen med tidligere forskning velger jeg derfor å konkludere med at hypotesen støttes, på tross av noe lav forklaringsgrad.

5.2 Hypotese 2

Som vi så i den bivariate analysen for *det selvsikre menneskets* påvirkning på *karriereoptimisten*, var det en sterk, positiv sammenheng mellom begrepene. Likevel var forklaringsgraden på 21,2 % såpass lav at hypotesen ikke kunne støttes fullt ut. Samtidig var Cronbach's alpha-verdien for *karriereoptimisten* lavere enn kravet som ble satt, noe som betyr at resultatene ikke kan ses på som helt reliable. *Det selvsikre mennesket* hadde derimot en god Cronbach's alpha-verdi.

Faktoren *det selvsikre mennesket*, som måler individers illusjon av kontroll, inneholder fem av de samme spørsmålene som Sollund-Walberg (2008) og Hauglands (2006) faktor *den selvsikre lederen*. Det er kun ett av spørsmålene i *det selvsikre mennesket* som ikke stemmer overens med *den selvsikre lederen*. Som nevnt ovenfor stemmer utredningene overens også når det kommer til faktoren *karriereoptimisten*. Sollund-Walbergs utredning vil derfor være et godt grunnlag for sammenligning for mine resultater.

Tidligere studier (Taylor & Brown, 1988, Weinstein, 1980, Hilton, Regner, Cabantous, Charalambides, & Vautier, 2011, Sollund-Walberg, 2008, Langer, 1975) viser, i likhet med mine resultater, at det er en sammenheng mellom illusjon av kontroll og urealistisk optimisme. Blant annet viste Langer (1975) at individer som fikk trekke lodd selv opplevde høyere grad av kontroll. Disse individene vil dermed få en følelse av å kunne kontrollere utfallet av loddtrekningen. Ved hjelp av denne kontrollfølelsen vil individer med andre ord føle at de kan unngå negative hendelser, samtidig som de kan få positive hendelser til å skje for seg selv.

Som tidligere nevnt fant ikke Hilton et al. (2011) signifikante korrelasjoner mellom illusjon av kontroll ("academic locus of control") og urealistisk optimisme ("unrealistic optimism" og "dispositional optimism (LOT-R)"). Korrelasjonene viste imidlertid tegn til en positiv sammenheng, på tross av at verdiene var veldig svake (hhv. 0,08 og 0,13). I Weinstein (1980) sin studie ble det derimot funnet sterkere sammenheng. Her hadde illusjon av kontroll en signifikant korrelasjon med urealistisk optimisme på 0,52. Denne studien viste med andre ord

en veldig sterk sammenheng mellom de to begrepene. Ingen av de nevnte studiene viste hvorvidt en av kategoriene påvirker den andre.

Sollund-Walberg (2008) sin utredning viste også at det var en sterk korrelasjon mellom begrepene. Hennes signifikante verdi viste en sammenheng på 0,526. Samtidig viste hennes bivariate regresjonsanalyse at illusjon av kontroll påvirket 27,3 % av variasjonen i urealistisk optimisme. Det var med andre ord klare tegn på hvilken kategori som påvirker den andre.

Tallene fra mine analyser viste en signifikant korrelasjonsverdi på 0,466, som altså lå noe lavere enn hos Sollund-Walberg og Weinstein. Samtidig viste den bivariate analysen en forklaringsgrad på 21,2 %. Denne var lavere enn tallet hos Sollund-Walberg, noe som førte til at hypotesen min ikke kunne støttes fullt ut. Likevel støtter analysen min resultatene fra de tidligere utredningene som sier at illusjon av kontroll påvirker urealistisk optimisme.

Dersom vi studerer hvilke spørsmål faktoren *det selvsikre mennesket* inneholder, ser vi at noen av spørsmålene har god tilknytning til et individs arbeidshverdag. Blant annet gjelder dette spørsmålene om å lede prosjekter, ta beslutninger, samt å kunne predikere hvorvidt overordnede blir fornøyd med arbeidet man har gjort. Faktoren inneholder også et spørsmål som ser på egne evner og ferdigheter for å kunne møte problemer i arbeidslivet. Det virker derfor logisk at et individs illusjon av kontroll i ulike situasjoner innenfor arbeidslivet kan føre til at de er mer optimistiske angående fremtidsutsiktene for sin egen karriere.

Den deskriptive analysen av *det selvsikre mennesket* viser en gjennomsnittsverdi på 4,56. Denne verdien ligger over gjennomsnittet for likertskalaen. *Karriereoptimisten* ligger derimot som nevnt ikke over gjennomsnittet. Selv om funnene mine viser at *det selvsikre mennesket* påvirker *karriereoptimisten*, vil det imidlertid kreve en ganske sterk påvirkning for å få respondentene her til å bli urealistisk optimistiske.

Oppsummert: På tross av den lave forklaringsgraden, så viser analysen min likevel at det er god sammenheng mellom mine resultater og tidligere utredninger som er gjort. Resultatene mine viser at illusjon av kontroll har en sterk, positiv påvirkning på urealistisk optimisme. På bakgrunn av tidligere forskning bør hypotesen derfor støttes. Når man ser på mine resultater må imidlertid denne konklusjonen tas med et lite forbehold, ettersom forklaringsgraden er lavere enn det kravet jeg har satt.

5.3 Hypotese 3

Resultatet fra den multiple regresjonsanalysen viste at *det akademiske mennesket* og *det gode mennesket* samlet sett hadde en forklaringsgrad på 38,3 % på *det selvsikre mennesket*. Dette er en meget god forklaringsgrad, og hypotesen ble derfor støttet. I tillegg har både *det akademiske mennesket* og *det selvsikre mennesket* Cronbach's alpha-verdier som ligger over kravet, noe som gjør at resultatene fra disse to faktorene er reliable. *Det gode mennesket* har som nevnt en Cronbach's alpha-verdi som ligger under kravet.

Som forklart i analysen av de to foregående hypotesene så stemmer faktoren *det akademiske mennesket* godt overens med Sollund-Walberg (2008) og Hauglands (2006) faktor *det inflaterte ego*, mens *det selvsikre mennesket* stemmer godt overens med *den selvsikre lederen*. Sollund-Walbergs utredning vil derfor være et veldig godt sammenligningsgrunnlag. *Det gode mennesket* har derimot ingen faktor den kan sammenlignes med.

Flere forskere har tidligere påvist sammenhengen mellom urealistisk positivt selvbilde og illusjon av kontroll (Heider, 1958, White, 1959, Bandura, 1977, deCharms, 1968, Fenichel, 1945 og Hendrick, 1942 alle referert i Taylor & Brown, 1988, Lovallo og Kahneman, 2003). Blant annet beskriver Slovic, Fischhoff og Lichtenstein (1982) hvordan et individs urealistisk positive tro på egne kjøreegenskaper kan føre til en illusjon av kontroll i trafikken. Dette kan være svært uheldig, ettersom kontrollfølelsen kan føre til at individet ikke er like forsiktig i trafikken.

Hilton et al. (2011) fant en signifikant korrelasjon på 0,15 mellom urealistisk positivt selvbilde ("academic self-placement") og illusjon av kontroll ("academic locus of control"). Selv om denne korrelasjonen ikke er så sterk, så viser den en positiv sammenheng for de to begrepene.

Sollund-Walberg (2008) fant en signifikant korrelasjon på 0,642 mellom de to begrepene, noe som viser en meget sterk sammenheng. Samtidig viste forklaringsgraden at urealistisk positivt selvbilde forklarte 40,9 % av variasjonen i illusjon av kontroll. Dette var med andre ord en veldig sterk, positiv påvirkning.

Tallene fra mine analyser viste at den signifikante korrelasjonen mellom *det akademiske mennesket* og *det selvsikre mennesket* var 0,533. *Det gode mennesket* og *det selvsikre mennesket* hadde en signifikant korrelasjon på 0,445. Begge sammenhengene var med andre

ord både sterke og positive. Alene hadde *det akademiske mennesket* en forklaringsgrad på 28 % for *det selvsikre mennesket*, noe som er bra. Sammenlignet med Sollund-Walbergs utredning viser mine analyser dermed relativt like resultater, foruten en litt lavere forklaringsgrad. De høye verdiene for Cronbach's alpha vil være med på å gjøre at disse resultatene kan anses som reliable.

Det gode mennesket hadde en forklaringsgrad på 19,3 % på *det selvsikre mennesket*. Forklaringsgraden er med andre ord litt lav når faktoren ses alene, og resultatet vil dermed ikke være godt nok. Ettersom *det gode mennesket* i tillegg har en Cronbach's alpha-verdi som er under kravet, vil resultatet heller ikke være helt reliabelt.

Det akademiske mennesket inneholder, som tidligere nevnt, mange spørsmål som relaterer seg til arbeidslivet. Det kan derfor virke naturlig at denne faktoren påvirker individers illusjon av kontroll, ettersom *det selvsikre mennesket* også knytter seg til et individs arbeidshverdag. Blant annet kan det tenkes at personer som mener at de er bedre enn gjennomsnittspersonen til å løse komplekse oppgaver også vil føle at de innehar evner og ferdigheter som gjør dem i stand til å møte de fleste problemer i arbeidslivet.

Det er imidlertid vanskeligere å se en logisk sammenheng mellom *det gode mennesket* og *det selvsikre mennesket*. Det kan tenkes at personer som er av den sosiale typen føler større kontroll i visse situasjoner, slik at de eksempelvis kan være i stand til å takle all slags hendelser, men dette trenger ikke nødvendigvis å stemme. Det vil derfor være vanskelig å si noe konkret om hvorvidt disse resultatene virker sanne ut fra logisk tankegang.

Den deskriptive statistikken viser at alle faktorene knyttet til denne hypotesen ligger over gjennomsnittsverdien. Respondentene i denne undersøkelsen har med andre ord et urealistisk positivt selvbilde og en illusjon av kontroll. I tillegg viser resultatene fra regresjonsanalysene at selvbildet vil påvirke illusjonen av kontroll, noe som fører til en forsterkning av de positive illusjonene.

Oppsummert: Analysen viser at mine resultater støtter godt opp om den eksisterende teorien, noe som gjør at hypotesen støttes. To av faktorene viser høye Cronbach's alpha-verdier, og forklaringsgraden for det samlede begrepet urealistisk positivt selvbilde er meget god. Urealistisk positivt selvbilde har dermed en sterk, positiv påvirkning på illusjon av kontroll.

5.4 Hypotese 4

Fra regresjonsanalysen fant jeg at urealistisk positivt selvbilde hadde en forklaringsgrad på 29,8 % for variasjonen i *den indre årsaksfortolker*. Kravet for forklaringsgraden ble derfor oppfylt, og hypotesen ble støttet. Det var imidlertid interessant å se at det innenfor denne hypotesen var *det gode mennesket* som hadde den største påvirkningen på *den indre årsaksfortolker*, mens *det akademiske mennesket* kun hadde en liten påvirkning. Dette var annerledes enn i hypotese 1 og 3.

Cronbach's alpha-verdiene for de ulike faktorene viste at *det akademiske mennesket* var den eneste faktoren som kom over kravet. De to andre faktorene lå litt under kravet, og resultatene deres vil dermed ikke være helt reliable.

Faktoren *den indre årsaksfortolker* stemte, som tidligere nevnt, godt overens med faktoren som Sollund-Walberg (2008) og Haugland (2006) brukte i sine utredninger. Sollund-Walberg sin utredning vil dermed være svært god å sammenligne med i forbindelse med analysene av *det akademiske mennesket* og *den indre årsaksfortolker*. For *det gode mennesket* er det ikke noe godt sammenligningsgrunnlag.

Det finnes ikke mye teori angående sammenhengen mellom de to begrepene som undersøkes i denne hypotesen. Dutton og Brown (1997) har imidlertid skrevet om det i sin artikkel. Her kommer det fram at en person som har et høyt selvbilde angående egne evner og ferdigheter vil kunne mene at suksess kommer av nettopp disse ferdighetene. Nederlag kan derimot skyldes på eksterne årsaker.

I Sollund-Walbergs masterutredning ble det funnet en signifikant korrelasjon på 0,269 mellom urealistisk positivt selvbilde og selvfavoriserende attribusjon. Sammenhengen hadde imidlertid en forklaringsgrad på lave 6,7 %, noe som gjorde at hypotesen ikke ble støttet.

Ut fra den bivariate analysen for *det akademiske mennesket* og *den indre årsaksfortolker* kan jeg se at mine resultater stemmer veldig godt med Sollund-Walbergs resultater. Min signifikante korrelasjon var på 0,234 og forklaringsgraden var 4,9 %. Tallene støtter med andre ord opp om Sollund-Walbergs valg om ikke å støtte hypotesen.

Dersom vi derimot ser på den bivariate analysen for *det gode mennesket* og *den indre årsaksfortolker*, viser denne analysen en forklaringsgrad på 29,5 % og en signifikant korrelasjon på 0,547. Tallene her viser dermed at hypotesen burde støttes. Den høye

forklaringsgraden i denne analysen fører også til at forklaringsgraden for de to faktorene samlet sett, i den multiple analysen, blir på hele 29,8 %, noe som igjen fører til en støtte av hypotesen. Likevel vil de lave Cronbach's alpha-verdiene føre til at resultatene ikke er helt pålitelige.

Det er et interessant å studere resultatene fra analysen her. Dersom man kun tar hensyn til faktoren *det akademiske mennesket*, slik som det er gjort i Sollund-Walbergs masterutredning, er det helt klart at hypotesen ikke bør støttes. Resultatene mine viser imidlertid at det ikke er denne delen av det urealistiske positive selvbildet som påvirker individers selvfavoriserende attribusjon, men faktoren *det gode mennesket*. Begrepet urealistisk positivt selvbilde er med andre ord mer komplekst enn det faktoren *det akademiske mennesket* viser, og man bør derfor ha et bredere syn på begrepet for å kunne se hvilken påvirkning det kan ha på andre begreper.

Det er imidlertid uklart hvorvidt det virker mer logisk at den ene faktoren har en sterk påvirkning på *den indre årsaksfortolker* enn det den andre faktoren har. *Den indre årsaksfortolker* inneholder mange spørsmål som relaterer seg til arbeidslivet, og det synes derfor like logisk at *det akademiske mennesket* skulle kunne påvirke denne faktoren. Eksempelvis ville man kunne tro at individer som føler de har gode akademiske ferdigheter vil kunne tro at et jobbtilbud kommer som resultat av kompetansen.

Noen av spørsmålene innenfor faktoren *det gode mennesket* stemmer veldig godt med *den indre årsaksfortolker*. Blant annet virker det sannsynlig at individer som mener de er flinkere til å få venner også vil kunne føle at gode vennskap er et resultat av egne evner til å pleie vennsksforhold. Flere av de andre spørsmålene innenfor *den indre årsaksfortolker* kan også knyttes til *det gode mennesket*.

Den deskriptive statistikken for faktorene viser at alle de tre faktorene innenfor denne hypotesen ligger over gjennomsnittsverdien. Individene i undersøkelsen vil med andre ord ha et urealistisk positivt selvbilde som forsterker deres selvfavoriserende attribusjon.

Oppsummert: Det finnes lite teori angående sammenhengen mellom de to begrepene i denne hypotesen, og resultatene jeg har funnet har noe lave Cronbach's alpha-verdier som gjør at de ikke er helt pålitelige. Jeg vil likevel konkludere med at et urealistisk positivt selvbilde kan ha en påvirkning på selvfavoriserende attribusjon. Denne påvirkningen kommer ikke fra menneskers evne- og ferdighetsbaserte side, men mer fra den delen av mennesket som mener en selv er bedre innenfor en sosial sammenheng.

5.5 Hypotese 5

Resultatene fra t-testene viste at kvinner var mer preget av positive illusjoner enn menn. Dette gjaldt både for personer med og uten lederansvar. Ingen av hypotesene ble derfor støttet.

Å finne et resultat som viste at kvinner hadde sterkere preg av positive illusjoner enn menn var absolutt ikke noe jeg forventet. Det meste av teorien og studiene innenfor området viser nemlig at det er menn som er mest preget av positive illusjoner. Blant annet kom Anne Berit Haugland (2006) frem til denne konklusjonen i sin masterutredning. Haugland sjekket alle de ulike faktorene sine enkeltvis, og de fleste faktorene viste resultater hvor menn var mer preget av positive illusjoner. Kun én av faktorene (*den indre årsaksfortolker*) viste at kvinner var mer preget av illusjonen. Ettersom mange av mine faktorer stemmer godt overens med Hauglands faktorer, var det forventet at jeg skulle få tilsvarende resultater.

Johnson et al. (2006) sin studie kan imidlertid brukes for delvis å forklare mine resultater. I denne studien ble det funnet at menn hadde sterkere preg av positive illusjoner sammenlignet med kvinner *før* et forhandlingsspill. *Etter* forhandlingsspillet var det imidlertid ikke lenger noen signifikant forskjell mellom menn og kvinner. Kvinner fikk dermed mer selvtillit etter spillet, mens menn nedgraderte sin tro. På tross av at min utredning ikke undersøker forhandlingssituasjoner, kan det tenkes at det er den samme effekten vi ser i mine resultater. I spørreundersøkelsen jeg bruker er det ikke fokusert på å få respondentene til å tenke på hypotetiske fremtidige situasjoner, men heller på situasjoner de har kjennskap til og kan ha opplevd tidligere. Det kan derfor tenkes at resultatene her kan sammenlignes med resultatene som Johnson et al. får *etter* forhandlingsspillet. Her viste resultatene som nevnt at det ikke var noen signifikant forskjell på menn og kvinner. Dette viser med andre ord at resultatene mine ikke er helt i strid med tidligere teori. Likevel vil ikke denne studien være med på å støtte opp om resultatene jeg fant.

En studie av Johnson og Powell (1994) viste at kjønn ikke utgjør noen forskjell i forbindelse med beslutningstaking blant personer med lederutdanning. Det var denne studien som var utgangspunktet for hypotese 5 (a). Studien til Johnson og Powell er dermed med på å støtte opp om at det ikke alltid er menn som har sterkest preg av positive illusjoner. Ut fra dette vil ikke mine resultater i hypotese 5 (a) være helt feil. Samtidig kan det også tenkes at en del av respondentene mine som ikke har *lederansvar* likevel har tatt *lederutdanning*. Således kan det også tenkes at likheten mellom kvinner og menn burde kunne finnes for personer *uten*

lederansvar (hypotese 5 (b)). Studien sier imidlertid ingenting om at kvinner har mer positive illusjoner enn menn, og kan dermed ikke brukes for å støtte fullt opp om mine resultater.

Det er vanskelig å finne støtte i eksisterende teori for resultatene jeg har funnet. Derfor kan det være nyttig å tenke gjennom hva som kan ha bidratt til at mine resultater har blitt annerledes. Først og fremst er det et viktig moment å nevne at jeg ikke har undersøkt hver av faktorene enkeltvis, men kun har foretatt en helhetsvurdering. Dette kan ha ført til at underliggende forskjeller ikke har blitt oppdaget. Det er derfor ikke sikkert at det finnes signifikante forskjeller mellom kvinner og menn innenfor alle faktorene mine. Samtidig er det viktig å huske at noen av faktorene jeg undersøker har en Cronbach's alpha-verdi som ligger under kravet. Alle faktorene er dermed ikke helt reliable, og dette kan være med på å påvirke resultatene jeg har funnet.

Det er også viktig å bemerke hvor mange respondenter jeg har undersøkt. For personer *uten* lederansvar er denne analysen foretatt på 54 menn og 39 kvinner. I analysen av personer *med* lederutdanning er tallene på hhv. 39 og 28. At så få respondenter har blitt undersøkt kan være en stor ulempe. Det vil være vanskelig å generalisere disse funnene til en større del av befolkningen når man har sett på så få respondenter, noe som gjør at ekstern validitet ikke vil kunne sies å være til stede. Som nevnt vil resultatene heller ikke kunne sies å være helt reliable. Det kan dermed synes som om resultatene jeg har funnet her ikke bør tillegges så stor vekt. Når det er sagt, er det imidlertid viktig å merke seg at en t-test av kjønnene uavhengig av stilling også viste signifikante verdier for at kvinner var mer preget av positive illusjoner. I tabell 23 kan man se at denne t-testen ble utført på 93 menn og 67 kvinner, noe som er et høyere antall respondenter enn de to foregående t-testene hadde. Tabell 24 viser at t-testen er signifikant med en t-verdi på -3,098. Dette betyr at kvinnene i undersøkelsen er mer preget av positive illusjoner enn mennene. Etersom denne t-testen undersøkte flere respondenter enn de to tidligere testene, kan det tenkes at disse resultatene er noe mer sikre.

Når man sammenligner resultatene mine med tidligere studier, er det særlig én viktig forskjell. De fleste studiene som har blitt utført tidligere har undersøkt studenter, mens min utredning undersøkte personer i arbeidslivet. Personene i min utredning vil med andre ord være eldre enn de fleste personene som er undersøkt tidligere. Det kan tenkes at det er nettopp denne aldersforskjellen som gjør mine resultater forskjellig fra de tidligere studiene. Mens menn ofte synes å ha høye positive illusjoner fra ung alder, kan det virke som om kvinner er mer reserverte i troen på seg selv når de er unge. Det kan tenkes at dette henger igjen fra gammel

tid, når det var menn som tok utdanning og fikk høye stillinger i arbeidslivet. Etter hvert som flere kvinner tar høyere utdanning og kommer inn i toppjobber i arbeidslivet, kan det imidlertid tenkes at de blir mer selvsikre. Kvinner vil således kunne få høyere positive illusjoner jo eldre de blir.

Dersom resultatene jeg har funnet viser seg å være sanne, vil dette være svært spennende funn. Fagerland (2010) skrev i sin artikkel at stadig flere kvinner tar høyere utdanning og sikter mot lederjobbene. Ut fra mine funn om at kvinner er mer preget av positive illusjoner enn menn, vil dette temaet derfor bli stadig viktigere når flere kvinner kommer inn i lederjobber. Samtidig er det kvinner som tar de fleste beslutninger på hjemmebane, noe som betyr at det også her vil kunne være stor grad av påvirkning av positive illusjoner.

Oppsummert: Resultatene mine støtter ikke opp om eksisterende teori. Samtidig er det momenter som gjør at resultatene muligens ikke kan ses på som verken valide eller reliable. Likevel er det interessante funn som vil kunne være viktige dersom de skulle vise seg å være sanne.

6 Diskusjon og implikasjon

6.1 Oppsummering av hovedfunn

I denne masterutredningen har jeg ønsket å undersøke hvorvidt det eksisterer positive illusjoner blant personer i arbeidslivet, og om de ulike kategoriene av positive illusjoner har forsterkende effekt på hverandre. Jeg har også ønsket å undersøke om det eksisterer forskjeller blant menn og kvinner når det kommer til påvirkningen av positive illusjoner. Dette er gjort både for personer *med* og *uten* lederansvar. Gjennom analysene av datasettet jeg samlet fant jeg ut at individers urealistiske positive selvbilde og deres illusjon av kontroll har en positiv påvirkning på urealistisk optimisme. Samlet sett hadde de to begrepene en god forklaring av variansen i urealistisk optimisme, men sett hver for seg var forklaringsgraden imidlertid noe lav. Resultatene fra analysen viste også at individenes urealistiske positive selvbilde har en sterk, positiv påvirkning på deres illusjon av kontroll. For dette resultatet ble det funnet en meget god forklaringsgrad. Individers urealistiske positive selvbilde har også vist seg å ha en positiv påvirkning på deres selvfavoriserende attribusjon. Videre har analysen av datamaterialet vist at kvinner var mer påvirket av positive illusjoner, uavhengig av stilling. Dette resultatet støttes imidlertid ikke opp av eksisterende teori, og grunnet et lavt antall respondenter og lave Cronbach's alpha-verdier er det usikkert hvorvidt dette resultatet vil kunne godtas.

6.2 Praktiske implikasjoner

Resultatene jeg har funnet i denne masterutredningen vil kunne ha viktige implikasjoner for personer i arbeidslivet så vel som i privatlivet. Hver dag foretas det mange beslutninger i begge sammenhenger, og beslutningstakerens positive illusjoner vil kunne være med å påvirke disse beslutningene. Dette kan føre til svært uheldige konsekvenser.

Kvinner er, som tidligere nevnt, de som tar flest beslutninger på hjemmebane. Samtidig tar stadig flere kvinner høyere utdanning og får toppjobber i arbeidslivet (Fagerland, 2010). Dersom funnene mine om at kvinner er mer preget av positive illusjoner enn menn viser seg å være sanne, vil dette med andre ord kunne ha store implikasjoner. Ikke bare vil beslutningene som tas på hjemmebane kunne bli påvirket av kvinnes illusjoner, men beslutninger i arbeidslivet vil også i stadig større grad bli påvirket av disse illusjonene.

Utredningen min viste at respondentene jeg undersøkte var preget av positive illusjoner for alle kategorier med unntak av urealistisk optimisme. Samtidig fant jeg, i likhet med tidligere studier, positive korrelasjoner mellom de ulike faktorene jeg undersøkte. Dette tyder på interne sammenhenger mellom de ulike kategoriene innenfor begrepet positive illusjoner. Særlig kunne man se sterke bevis for at kategorien urealistisk positivt selvbilde påvirket de andre kategoriene. Dette viser med andre ord at de ulike kategoriene av positive illusjoner forsterker hverandre.

Det finnes som nevnt flere fordeler for individene som påvirkes av positive illusjoner. Blant annet vil illusjonene kunne være med på å bedre individets psykiske helse ved å presentere negativ informasjon i et positivt lys (Taylor & Brown, 1988). Illusjonene kan også virke motiverende ved vanskelige arbeidsoppgaver (Malhotra & Bazerman, 2007), og de kan være med på å føre til bedre karakterer for studenter (Aspinwall & Taylor, 1992). Samtidig vil samfunnet kunne dra nytte av individers positive illusjoner i fremveksten av nye næringer. Grunnet den store usikkerheten ved oppstarten av nye virksomheter, vil man trenge individer med høy risikovilje. Dette finner man ofte hos personer som er preget av urealistisk optimisme (Ottesen & Grønhaug, 2004).

Samtidig er det viktig å merke seg alle ulempene ved positive illusjoner. Det viser seg blant annet at individer som har et høyt selvbilde og dermed høye forventninger til egne prestasjoner vil kunne bli skuffet dersom prestasjonene ikke lever opp til forventningene (Heath & Jourden, 1997). Samtidig vil påvirkningen av positive illusjoner kunne få individer til å foreta ulønnsomme beslutninger. Dette kan eksempelvis være å fortsette med å satse penger i et sjansespill selv etter å ha opplevd negative resultater (Gibson & Sanbonmatsu, 2004). Positive illusjoner har også vist seg å kunne føre til kostbare konflikter og kriger (Johnson, et al., 2006).

I teorikapitlet mitt ble det beskrevet hvordan mennesker kan bruke to ulike systemer når de foretar handlinger: system 1 (intuisjon) og system 2 (resonnering) (Kahneman, 2003). System 2-tenking regnes som den beste måten å foreta beslutninger på, ettersom man her bevisst styrer tankegangen. Man vil dermed enklere kunne følge rasjonelle beslutningsmodeller og sørge for at all tilgjengelig informasjon blir tatt hensyn til og at alle alternativer blir evaluert.

Det er imidlertid system 1-tenking mennesker vanligvis bruker. Dette er et system hvor tankeprosessen skjer raskt, automatisk og uanstrengt. Samtidig er det denne typen tenking

som kan være mest farlig for beslutningstakeren. Ved bruk av system 1-tenking er individer lett påvirkelig av sin egen oppfattelse. Dersom denne oppfattelsen ikke stemmer overens med en realistisk verden, slik som når individet er påvirket av positive illusjoner, vil beslutningen bli preget av det. De positive illusjonene, sammen med system 1-tenkingen, kan dermed føre til at individet ikke tar hensyn til all tilgjengelig informasjon og alle alternativer som finnes. Positive illusjoner kan med andre ord være en stor ulempe ved beslutningstakingen.

Når et individ foretar beslutninger basert på positive illusjoner vil han eksempelvis kunne anse risikoen som lavere enn den egentlig er. Dette kan føre til store feilvurderinger i en beslutningssituasjon. Illusjonen av kontroll kan også føre til at individet forventer å kunne kontrollere tilfeldige hendelser. I tillegg vil individet kunne evaluere beslutninger som tas på bakgrunn av ens selvfavoriserende attribusjon. Således vil suksess kunne skyldes en selv, mens nederlag skyldes eksterne faktorer. Individet vil dermed miste potensielle muligheter til å lære av egne feil.

Positive illusjoner kan også være en ulempe når det kommer til forhandlingssituasjoner. Blant annet viste Camerer og Lovallo (1999) at individer med positive illusjoner hadde en tendens til å undervurdere andre deltakers evner. Dersom et individ undervurderer forhandlingspartneren, kan dette føre til vanskeligheter med å inngå avtaler. Samtidig kan et individs selvfavoriserende attribusjon føre til at individet forklarer motpartens suksess med uetisk oppførsel, noe som også fører til dårlige forhandlinger mellom partene (Malhotra & Bazerman, 2007). De positive illusjonene kan derfor være svært uheldige.

I dagens bedrifter blir beslutninger ofte tatt i grupper istedenfor av enkeltindivider. Likevel vil man også her kunne oppleve påvirkning av positive illusjoner. Studier har vist at individer har tendenser til å trekke sine egne positive illusjoner med seg inn i gruppearbeid, ved at de har en tro på at medlemmer av egen gruppe blant annet er mer ærlige, samarbeidsvillige og arbeidssomme enn medlemmer av andre grupper (Kramer, 1994 og Brewer, 1986 referert i Bazerman, 2006). Samtidig viser det seg at medlemmene i gruppen vil være med på å opprettholde de positive illusjonene ved å beskytte de enkelte medlemmene slik at negative opplevelser ikke knyttes opp mot prestasjoner (Heath & Jourden, 1997). Når grupper settes sammen vil det derfor være veldig viktig å sørge for å finne en balanse mellom optimisme og realisme. Dette kan blant annet gjøres ved å sørge for at gruppen ikke er for homogen, eksempelvis ved å inkludere både menn og kvinner.

Det vil imidlertid være feil å si at system 1-tenking og positive illusjoner alltid er en ulempe ved beslutningstaking. I noen situasjoner er man nærmest avhengig av dette for å kunne foreta en beslutning. Man kan eksempelvis tenke seg at et oljeselskap skal velge hvorvidt de skal starte produksjon i et nytt land. Gjennom system 2-tenking og grundig analyse kan man finne ut hvorvidt det vil være lønnsomt å starte produksjon i det nye landet. I denne delen av beslutningen bør man således unngå system 1-tenking og positive illusjoner. Når man videre vurderer den politiske situasjonen, er det imidlertid ikke alltid like lett å velge en beslutning basert på analyser. I forbindelse med den politiske situasjonen vil det kunne være svært vanskelig å foreta grundige analyser av risiko og hva som er en bra beslutning. I forhold til denne delen av beslutningen vil det derfor kunne være bedre å følge intuisjonen.

I datamaterialet mitt finner man ansatte på alle nivåer i organisasjonene, altså personer både med og uten lederansvar. Respondentene representerer også ulike bedrifter og yrkesretninger. Ettersom det ikke er så mange respondenter fra hver enkelt bedrift, er det vanskelig å gi noe klart svar på hvilken av disse yrkesretningene som viser sterkest tegn til positive illusjoner. Likevel kan det tenkes at alle bedriftene må forvente å ha ansatte med positive illusjoner. Hvorvidt dette er en fordel eller en ulempe for den enkelte bedrift vil avhenge av arbeidet enkeltindividene i bedriften utfører og hvor mange beslutninger de tar. For personer som tar mange beslutninger iløpet av arbeidsdagen sin vil det kunne være en stor ulempe å være preget av positive illusjoner. Personen vil da lett kunne følge system 1-tenking og la beslutningene bli preget av illusjonene. Dette kan i verste fall føre til både dårlige og kostbare beslutninger for bedriften. For personer som i hovedsak arbeider med implementering av beslutninger vil det imidlertid kunne være en stor fordel å ha positive illusjoner. De positive illusjonene vil ved disse arbeidsoppgavene kunne føre til at individet opplever stor optimisme selv for vanskelige arbeidsoppgaver. Dette kan gi individet den motivasjonen som trengs for å fullføre oppgavene.

Oppsummert: Utredningen min viser at individer er preget av positive illusjoner, noe som kan være en stor ulempe ved beslutningstaking. Dette gjelder både i bedrifter så vel som i privatlivet. For å overkomme disse ulempene er det derfor viktig å være bevisst på illusjonene man preges av, samtidig som man kan foreta ulike sikringer for å unngå dårlige beslutninger. Eksempelvis kan man fokusere på å følge rasjonelle beslutningsmodeller.

6.3 Begrensninger ved undersøkelsen

Under arbeidet med en masterutredning møter man på flere begrensninger. Særlig gjelder dette begrensninger på tid, kostnader og data (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). I min oppgave har begrensningene i hovedsak oppstått grunnet tidsperspektivet og de begrensede mulighetene for å skaffe data. Den begrensede tiden jeg har hatt for å gjennomføre masterutredningen min har blant annet ført til at jeg ikke kunne ha spørreundersøkelsen åpen i for lang tid. Denne ble derfor gjennomført i løpet av én måned. Dersom man ønsker å oppnå ekstern validitet for å kunne generalisere funnene til resten av populasjonen, vil denne ene måneden være noe kort tid. Dette kan dermed anses som en stor begrensning ved utredningen min.

Samtidig vil det være visse farer ved en spørreundersøkelse. Man vil eksempelvis ikke vite om respondentene som svarer på spørreskjemaet tar undersøkelsen seriøst. Dette kan føre til at noen respondenter gir usanne svar. I en studie (Crowley, 2007) ble det estimert at respondenter gir usanne svar 25 % av tiden. Dette var hovedsakelig grunnet vanskeligheter med å forstå og å svare på spørsmålene. Eksempelvis kan det tenkes at respondentene synes det er vanskelig å svare på en undersøkelse basert på en likertskala, uten å ha mulighet for å komme med utfyllende informasjon. Svarene kan derfor være mangelfulle. Likeså kan det finnes spørsmål i undersøkelsen som ikke passer for enkelte respondenter. Eksempelvis vil det være vanskelig å svare på sannsynligheten for å bli skilt dersom man ikke er gift. Svar på slike spørsmål vil dermed kunne skape et feilaktig bilde av respondentene. Et annet problem med spørreundersøkelsen kan være tidspresset som personer i arbeidslivet opplever. Store arbeidsmengder kan ha ført til at respondentene ikke har brukt lang nok tid på undersøkelsen, men har svart raskt på den og dermed kanskje ikke tenkt nøye nok over hvorvidt svarene som gis er sanne. Fordelen med bruk av spørreskjema og likertskala er imidlertid at det sparer mye tid i analyseringen av resultatene.

Utredningen min har også en del begrensninger i forhold til reliabiliteten. Særlig gjelder dette for analyseringen av faktorene som har lave Cronbach's alpha-verdier. Når disse verdiene er lave, vil det føre til at en del av resultatene er noe upålitelige (Burns & Burns, 2008, Kent, 2001). Samtidig kan man også anse resultatene i hypotese 5 som lite reliable. Da respondentene mine ble gruppert basert på kjønn og stilling, endte jeg opp med relativt få respondenter innenfor hver gruppe. Analysene til hypotese 5 er dermed basert på et lavt antall respondenter, noe som kan gjøre dem svært usikre.

6.4 Etske betraktninger

Når man gjennomfører et forskningsprosjekt er det viktig å foreta en grundig vurdering av de etiske implikasjonene. Særlig vil det være viktig å tenke på hvem som blir påvirket av arbeidet man gjør og hvilke negative konsekvenser arbeidet kan ha (Pedersen, 28.mars 2011). I min oppgave vil etikken i hovedsak henge sammen med datainnsamlingen. Jeg vil her fokusere på behandlingen av respondentene, samt ubehaget respondentene kan ha opplevd ved å svare på undersøkelsen.

Når man skal samle data til et forskningsprosjekt gjennom en spørreundersøkelse er det viktig å sikre anonymiteten til respondentene (Pedersen, 28.mars 2011). Uten denne anonymiteten kan det være fare for at respondentene oppgir usanne svar, blant annet fordi de kan oppleve det som ukomfortabelt å gi et svar som ikke er sosialt akseptert (Crowley, 2007). I undersøkelsen min valgte jeg derfor å bruke et nettbasert spørreskjema hvor individene ikke trengte å oppgi noe annen personlig informasjon enn kjønn, alder, utdanning og stilling. Ved bruk av nettet var det også umulig for meg å vite nøyaktig hvilke ansatte i de ulike bedriftene som hadde svart på undersøkelsen, noe som var med på å sikre anonymiteten. Jeg sørget i tillegg for at det var frivillig å svare på spørsmålene. Dette gjorde at respondenter som ikke ønsket å svare på spørsmål som kjønn, alder og utdanning ikke trengte å gjøre dette. Samtidig unnlot jeg å inkludere spørsmål angående yrkesretning eller respondentenes arbeidssted, slik at ingen av respondentene skulle kunne avsløres basert på dette. Jeg mener derfor jeg håndterte utfordringen med anonymitet veldig bra.

Det er imidlertid vanskeligere å sørge for at ingen av respondentene opplever ubehag når de gjennomfører undersøkelsen. Slike negative opplevelser kan noen respondenter eksempelvis få fra spørsmål hvor man må rangere seg selv opp mot andre. Enda verre vil det kunne være å måtte svare på spørsmål angående kreft og skilsmisser dersom respondentene har erfaringer med dette. Det kan f.eks. være ubehagelig å svare på spørsmål angående sannsynligheten for å få kreft dersom respondenten selv har eller har hatt kreft tidligere. Det er likevel vanskelig å skulle utelukke alle spørsmål som kan føre til ubehag for enkeltindivider, ettersom alle spørsmålene som er inkludert i undersøkelsen representerer en viktig del av måleinstrumentet. Samtidig tror jeg heller aldri man vil kunne helgardere seg mot at enkeltindivider opplever ubehag av undersøkelsen. Likevel tror jeg at de færreste av respondentene har opplevd disse negative følelsene under deltakelsen, ettersom både undersøkelsen og hvert enkelt spørsmål var frivillig å svare på.

6.5 Forslag til fremtidig forskning

Når man gjennomfører et forskningsprosjekt vil man ofte oppdage nye spørsmål man kunne tenke seg å finne svar på. Jeg vil derfor komme med noen forslag til fremtidig forskning.

Undersøkelsen min er gjennomført på et utvalg personer fra ulike bedrifter og yrkesretninger. For å få en bedre forståelse for graden av positive illusjoner innenfor én enkelt bedrift ville det derfor kunne være spennende kun å undersøke én bedrift. Dette kunne gjerne være en bedrift hvor de ansatte foretar mange beslutninger i løpet av arbeidsdagen. Samtidig kunne det være spennende å sammenligne ulike bedrifter for å se om personer med ulik yrkesutdanning har ulik grad av positive illusjoner.

Det ville også være spennende å foreta en grundigere undersøkelse av resultatene mine angående menn og kvinner. Mens tidligere studier har vist at menn generelt har en høyere grad av positive illusjoner enn kvinner (Haugland, 2006, Johnson, et al., 2006), viste min studie at kvinner var mer påvirket av disse illusjonene. Det ville derfor være spennende å foreta en bedre analyse for hvorvidt det stemmer at kvinner virkelig har høyere positive illusjoner enn menn. Kan en eventuell forskjell her begrunnes med alder, slik at blant yngre personer har menn mest positive illusjoner, mens hos eldre personer har kvinner sterkere illusjoner?

I tillegg vil det være spennende å undersøke hvorvidt utdanning har betydning for graden av positive illusjoner. Spesielt vil dette være spennende å undersøke i forbindelse med kvinner. Kan det tenkes at kvinners positive illusjoner øker etter hvert som utdanningen deres øker? Vil høyere utdanning føre til mer selvsikre individer? Eller vil utdanningen øke forståelsen for individets inkompetanse og dermed føre til et mer realistisk syn på verden?

Det vil også kunne være spennende å foreta en grundigere undersøkelse hvor en sjekker hvorvidt lederansvar har en betydning for positive illusjoner. Ifølge Johnson og Powell (1994) finnes det ingen stor forskjell på risikotaking og beslutningskvalitet for kvinner og menn med lederutdanning. Ettersom personene med lederansvar som regel også har lederutdanning, kan det tenkes at disse resultatene også gjelder her. I min utredning forsøkte jeg å undersøke kjønnsforskjeller ved ulik grad av lederansvar i hypotese 5. Grunnet et veldig lite antall respondenter innenfor hver av gruppene, var det imidlertid vanskelig å kunne gi noe klart svar på hvorvidt resultatene her burde støttes eller ei.

En annen mulighet for fremtidig forskning vil være å undersøke beslutninger tatt i grupper. Som tidligere nevnt vil enkeltindivider ofte trekke med seg sine positive illusjoner inn i grupper (Kramer, 1994 og Brewer, 1986 begge referert i Bazerman, 2006, Heath & Jourden, 1997), og dette kan være med på å påvirke gruppens beslutninger. Det vil derfor kunne være spennende å foreta en bedre analyse over hvor sterk påvirkningen av positive illusjoner er i grupper. Vil gruppens grad av positive illusjoner ha en sterk sammenheng med enkeltindividenes illusjoner? Eller vil beslutninger i grupper bli mer påvirket av realisme fremfor optimisme?

Samtidig kunne det også være spennende å finne ut mer om *hvorfor* sammenhengene jeg har påvist eksisterer. Hvilke konkrete deler av et individs urealistiske positive selvilde er det egentlig som påvirker den urealistiske optimismen?

7 Litteraturliste

Adresseavisen. (23.september 2010). *Kraftig Kritik av Rådmannen i Trondheim*. Hentet 27.april 2011 fra Adresseavisen: <http://www.adressa.no/nyheter/innenriks/article1532894.ece>

Aspinwall, L., & Taylor, S. (1992). Modeling Cognitive Adaptation: A Longitudinal Investigation of the Impact of Individual Differences and Coping on College Adjustment and Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.63, No.6, ss.989-1003.

Bazerman, M. (2006). *Judgment in Decision Making, 6th ed.* John Wiley & Sons, Inc.

Bjerke, E. (8.september 2010). *Her er årsaken til Deepwater Horizon-ulykken*. Hentet 27.april 2011 fra Dagens Næringsliv: <http://www.dn.no/energi/article1971663.ece>

Brown, J., & Dutton, K. (1995). The Thrill of Victory, the Complexity of Defeat: Self-Esteem and People's Emotional Reactions to Success and Failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.68, No.4, ss.712-722.

BT. (31.januar 2011). E39 til Arna. *Bergens Tidende*, s.2.

Burger, J. (1985). Desire for Control and Achievement-Related Behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.48, No.6, ss.1520-1533.

Burns, R., & Burns, R. (2008). *Business Research Methods and Statistics Using SPSS*. SAGE Publications Ltd.

Camerer, C., & Lovallo, D. (1999). Overconfidence and Excess Entry: An Experimental Approach. *The American Economic Review*, Vol.89, No.1, ss.306-318.

Campbell, J. (1986). Similarity and Uniqueness: The Effects of Attribute Type, Relevance, and Individual Differences in Self-Esteem and Depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 50, No. 2, ss.281-294.

Crowley, J. (2007). *Helping People Tell the Truth - Ensuring Data Quality in Surveys*. Hentet 25.mai 2011 fra Incite: <http://www.incite.ws/clientUpload/insight/documents/TruthInSurveys.pdf>

Dean, J., & Sharfman, M. (1996). Does Decision Process Matter? A study of Strategic Decision-Making Effectiveness. *The Academy of Management Journal*, Vol.39, No.2, ss.368-396.

- Dutton, K., & Brown, J. (1997). Global Self-Esteem and Specific Self-Views as Determinants of People's Reactions to Success and Failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.73, No.1, ss.139-148.
- Elsbach, K., & Barr, P. (1999). The Effects of Mood on Individuals' Use of Structured Decision Protocol. *Organization Science*, Vol.10, No.2, ss.181-198.
- Fagerland, B. (2010). Fremveksten av Sheconomy. *Ukeavisen Ledelse*, nr.44, s.32.
- Gibbson, B., & Sanbonmatsu, D. (2004). Optimism, Pessimism and Gambling: The Downside of Optimism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol.30, No.2, ss.149-160.
- Gray, D. (2009). *Doing research in the real world*. SAGE Publications Ltd.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, 5.utg. Cappelen Akademiske Forlag.
- Hammond, J., Keeney, R., & Raiffa, H. (1998). The Hidden Traps in Decision Making. *Harvard Business Review*, ss.47-58.
- Haugland, A. (2006). *Positive illusjoner knyttet til beslutningstaking. En studie av kjønnsforskjeller*. Masteroppgave i Ledelse av menneskelige ressurser, Norges Handelshøyskole.
- Haukedal, W. (2006). *Arbeids- og Lederpsykologi*. Cappelen Akademiske Forlag.
- Heath, C., & Jourden, F. (1997). Illusion, Disillusion, and the Buffering Effect of Groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.69, No.2, ss.103-116.
- Hilton, D., Regner, I., Cabantous, L., Charalambides, L., & Vautier, S. (2011). Do Positive Illusions Predict Overconfidence in Judgment? A Test Using Interval Production and Probability Evaluation Measures of Miscalibration. *Journal of Behavioral Decision Making*, 24, ss.117-139.
- Isen, A., & Daubman, K. (1984). The Influence of Affect on Categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.47, No.6, ss.1206-1217.
- Isen, A., Daubman, K., & Nowicki, G. (1987). Positive Affect Facilitates Creative Problem Solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.52, No.6, ss.1122-1131.

-
- Johnson, D., McDermott, R., Barrett, E., Cowden, J., Wrangham, R., McIntyre, M., et al. (2006). Overconfidence in Wargames: Experimental Evidence on Expectations, Aggression, Gender and Testosterone. *Proceedings of the Royal Society B*, 273, ss.2513-2520.
- Johnson, J., & Powell, P. (1994). Decision Making, Risk and Gender: Are Managers Different? *British Journal of Management*, Vol.5, ss.123-138.
- Kahneman, D. (2003). Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics. *The American Economic Review*, Vol.93, No.5, ss.1449-1475.
- Kent, R. (2001). *Data Construction and Data Analysis for Survey Research*. Palgrave.
- Kramer, R., Newton, E., & Pommerenke, P. (1993). Self-Enhancement Biases and Negotiator Judgment: Effects of Self-Esteem and Mood. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.56, ss.110-133.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.77, No.6, ss.1121-1134.
- Langer, E. (1975). The Illusion of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.32, No.2, ss.311-328.
- Larwood, L., & Whittaker, W. (1977). Managerial Myopia: Self-Serving Biases in Organizational Planning. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, ss.194-198.
- Linnerud, K., Oklevik, O., & Slettvold, H. (2004). *Statistisk Analyse med SPSS*. Sogndal: Høgskulen i Sogn og Fjordane.
- Lovallo, D., & Kahneman, D. (2003). Delusions of Success. *Harvard Business Review*, ss.56-63.
- Lund, E. (18.februar 2011). Kostbar Omorganisering av Statoil. *Ukeavisen Ledelse*, s.12.
- Malhotra, D., & Bazerman, M. (2007). *Negotiation Genius*. New York: Bantam Books.
- Murray, S., Holmes, J., & Griffin, D. (1996). The Self-Fulfilling Nature of Positive Illusions in Romantic Relationships: Love Is Not Blind, but Prescient. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.71, No.6, ss.1155-1180.
- Okstad, G. (18.februar 2010). Bystyret, First og Rådmannen. *Adresseavisen*, s.16.

- Ottesen, G., & Grønhaug, K. (2004). (Over)optimisme og utvikling av nye næringer. *Magma, årgang 7, nr.1*, ss. 81-87.
- Pedersen, L. (28.mars 2011). *Research Ethics*. Forelesning i STR405 Metode for Masterutredning.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Sannes, R. (26.mars 2004). *Dataanalyse og statistikk – kvantitativ tilnærming*. Hentet 4.mai 2011 fra http://home.bi.no/fgl88001/metode/Kvantitativ_datanalyse_v3-11.pdf
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students, 5th ed.* Prentice hall.
- Slovic, P., Fischhoff, B., & Lichtenstein, S. (1982). Facts Versus Fears: Understanding Perceived Risk. I D. Kahneman, P. Slovic, & A. Tversky, *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases* (ss. 463-489). New York: Cambridge University Press.
- Sollund-Walberg, L. (2008). *Positive illusjoner knyttet til beslutningstaking: Hvor riktig det føles å gjøre feil*. Norges Handelshøyskole: Masteroppgave i fordypningsområdet strategi, organisasjon og ledelse.
- Stensvold, T. (4.april 2011). Utblåsningsventil sviktet. *Teknisk Ukeblad*, s.57.
- Taylor, S., & Brown, J. (1988). Illusions and Well-Being: a Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin, Vol. 103, No.2*, ss. 193-210.
- Taylor, S., & Brown, J. (1994). Positive Illusions and Well-Being Revisited: Separating Fact From Fiction. *Psychological Bulletin, Vol.116, No.1*, ss.21-27.
- Teigen, K. (u.d.). *Persepsjon - Psykologi*. Hentet 21.april 2011 fra Store Norske Leksikon: <http://www.snl.no/persepsjon/psykologi>
- Thompson, L. (2008). *Making the Team*. Pearson International Edition.
- Weinstein, N. (1980). Unrealistic Optimism About Future Life Events. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol.39, No.5*, ss.806-820.

8 Vedlegg

VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA

Studie av beslutningstaking

Gjennomført av: Linn Hapnes Strand, Norges Handelshøyskole

Orientering og instruksjoner til spørreskjema

- Denne undersøkelsen har som formål å belyse ulike sider ved beslutningstaking.
- Det vil ta ca.10-15 minutter å besvare alle spørsmålene, og jeg setter pris på om du tar deg tid til å fylle ut spørreskjemaet i sin helhet.
- Spørreundersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt og anonymt, og skal utelukkende benyttes til statistiske analyser.
- Vær vennlig å fylle ut spørreskjemaet i henhold til de instruksjoner som blir gitt underveis. En hovedregel når du fyller ut, er at den umiddelbare reaksjonen på spørsmålene er den mest riktige.
- Spørreskjemaet er basert på eksisterende internasjonal forskning. Ettersom du skal svare ved hjelp av faste svaralternativer, vil du kunne oppleve at det for noen spørsmål er vanskelig å finne et alternativ som stemmer helt med din oppfatning eller situasjon. I slike tilfeller er det viktig at du prøver å velge det svaralternativet som ligger nærmest det du mener er det riktige svaret for deg, og at du ikke unnlater å svare.

Jeg setter stor pris på at du tar deg tid til å delta i denne undersøkelsen!

Del 1: Bakgrunnsopplysninger

Først ønsker jeg å kartlegge en del bakgrunnsopplysninger som kjønn, alder, utdanning og stilling. Du svarer ved å krysse av for det alternativet som er riktig eller passer best.

B1. Kjønn Mann Kvinne

B2. Alder <20 20-29 30-39 40-49 50-59 >60

B3. Høyeste fullførte utdanning

9-årig grunnskole, real- eller middelskole eller kortere

Ett eller toårig videregående skole

3-årig videregående skole (gymnas, handelsskole eller yrkesskole)

Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 1-2 års normert varighet

Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 3-4 års normert varighet

Fullført utdanning ved høyskole eller universitet av 5-6 års normert varighet

B4. Stilling

Toppleder

Mellomleder

Ansatt uten lederansvar

Del 2: Selvoppfatning

Under finner du 15 utsagn som beskriver hvordan du vurderer egne evner og ferdigheter i ulike sammenhenger. For hvert av utsagnene vil jeg at du skal velge det ene tallet som best indikerer din vurdering av deg selv.

	Passer svært dårlig					Passer svært bra	
S1. Jeg anser meg selv som ærligere enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
S2. Jeg er bedre enn de fleste til å fatte gode beslutninger, både privat og i jobbsammenheng	1	2	3	4	5	6	7
S3. Jeg er en bedre sjåfør enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
S4. Jeg har en bedre intuisjon enn de fleste	1	2	3	4	5	6	7
S5. Mine samarbeidsevner er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
S6. Jeg har vanskeligere for å få venner enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
S7. Jeg er bedre enn gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver	1	2	3	4	5	6	7
S8. Jeg er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet enn mine kolleger	1	2	3	4	5	6	7
S9. Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
S10. Jeg er flinkere enn de fleste til å holde fokus i ulike situasjoner	1	2	3	4	5	6	7
S11. Jeg anser meg selv som mer tiltrekkende enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7

	Passer svært dårlig						Passer svært bra
S12. Jeg er bedre enn de fleste til å innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger	1	2	3	4	5	6	7
S13. Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste andre	1	2	3	4	5	6	7
S14. Jeg er mer ansvarlig enn de fleste	1	2	3	4	5	6	7
S15. Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7

Del 3: Fremtidstanker

Nedenfor følger en liste over 16 hendelser eller livssituasjoner. Jeg er interessert i dine estimater på hvor sannsynlig det er at du vil oppleve hendelsen i fremtiden. Det er ingen svar som er mer riktig enn andre, du skal her svare ved å gi en indikasjon på hva du tror.

	Svært usannsynlig					Svært sannsynlig	
F1. Å få en forfremmelse til en høyt ansett stilling	1	2	3	4	5	6	7
F2. Å bli skadet i en bilulykke	1	2	3	4	5	6	7
F3. Å oppleve en tragisk skilsmisse	1	2	3	4	5	6	7
F4. Å bli offer for et innbrudd	1	2	3	4	5	6	7
F5. Å vinne 300.000 kr i tipping, lotto eller annet pengespill	1	2	3	4	5	6	7
F6. Å bli oppsagt fra jobben	1	2	3	4	5	6	7
F7. Å utvikle et alkoholproblem	1	2	3	4	5	6	7
F8. Å oppnå noen av de beste målbare resultatene i din avdeling	1	2	3	4	5	6	7
F9. Å få personlige oppnåelser omtalt i media	1	2	3	4	5	6	7
F10. Å få en over gjennomsnittlig konkurransedyktig lønnsøkning ved neste lønnsforhandling	1	2	3	4	5	6	7
F11. Å holde din nåværende vekt i 10 år	1	2	3	4	5	6	7
F12. Å få friske barn / barnebarn	1	2	3	4	5	6	7
F13. Å oppleve utbrenthet i løpet av de neste ti årene	1	2	3	4	5	6	7
F14. Å måtte ta en jobb som ikke er attraktiv	1	2	3	4	5	6	7
F15. Å få kreft	1	2	3	4	5	6	7
F16. Å leve til fylte 80 år	1	2	3	4	5	6	7

Del 4: Kontrolloppfatning

Her skal du ta stilling til 15 påstander som tar for seg din følelse av kontroll i ulike beslutningssituasjoner. Du skal også her velge det ene tallet som du synes passer best til hvert utsagn.

	Passer svært dårlig						Passer svært bra
K1. Jeg kan nokså nøyaktig forutsi min egen fremtid	1	2	3	4	5	6	7
K2. Til viktige møter er jeg bedre forberedt enn gjennomsnittet	1	2	3	4	5	6	7
K3. Jeg stoler på egen magesfølelse når jeg tar beslutninger	1	2	3	4	5	6	7
K4. Dersom jeg går inn for det kan jeg få en forfremmelse	1	2	3	4	5	6	7
K5. Jeg kan lede et prosjekt til suksess der mange andre ledere ville mislykkes	1	2	3	4	5	6	7
K6. Risiko kan i stor grad elimineres av kunnskap og ferdigheter	1	2	3	4	5	6	7
K7. Jeg kan oppnå gode resultater ved å bruke mine ferdigheter og kunnskap	1	2	3	4	5	6	7
K8. Jeg er bedre enn de fleste til å prioritere tidsbruken min	1	2	3	4	5	6	7
K9. Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det	1	2	3	4	5	6	7
K10. Det er vanskelig å predikere hvor fornøyd overordnede blir med arbeidet jeg gjør	1	2	3	4	5	6	7
K11. I usikre situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør	1	2	3	4	5	6	7

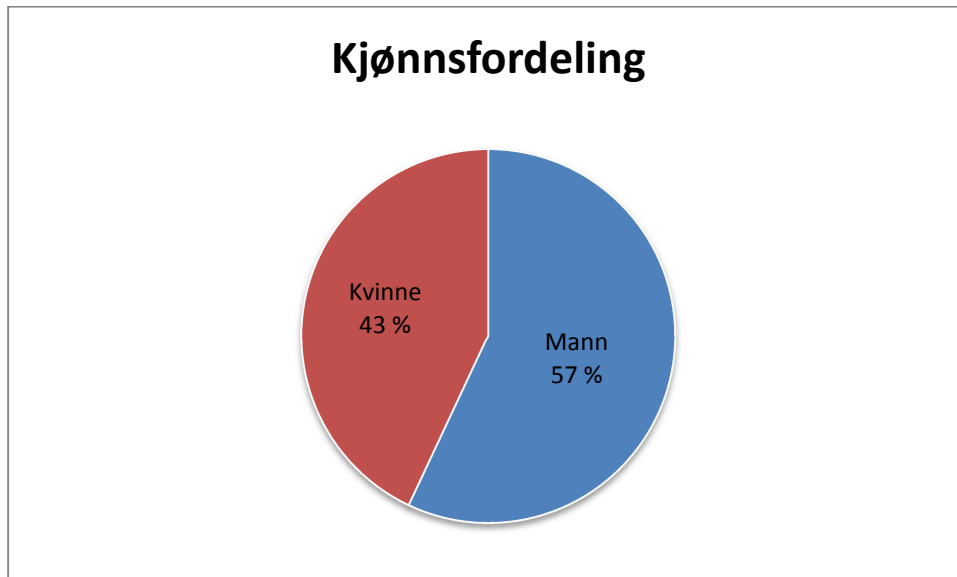
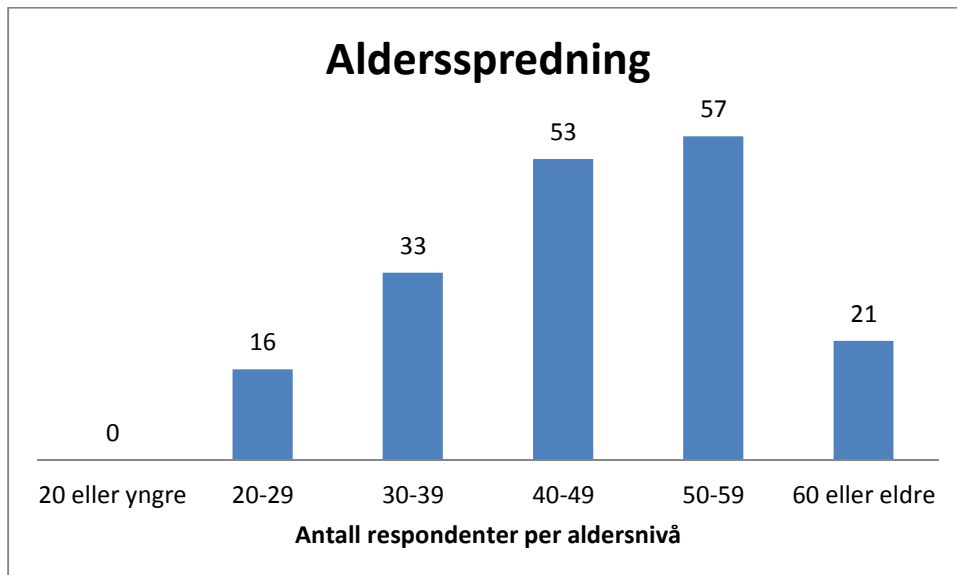
	Passer svært dårlig						Passer svært bra
K12. Jeg foretrekker å samle inn viktig informasjon selv, fremfor å motta fra andre	1	2	3	4	5	6	7
K13. Dersom jeg har nok informasjon, vil jeg kunne forutsi utfallet av en investering	1	2	3	4	5	6	7
K14. Jeg er bedre enn de fleste til å forutsi viktige endringer i arbeidsmarkedet	1	2	3	4	5	6	7
K15. Jeg innehar evner og ferdigheter som gjør meg i stand til å møte de fleste problemer og motbakker i arbeidslivet	1	2	3	4	5	6	7

Del 5: Årsaksfortolkning

I denne delen vil jeg at du skal ta stilling til 15 påstander som tar for seg hvordan du tolker årsaken til ulike hendelser.

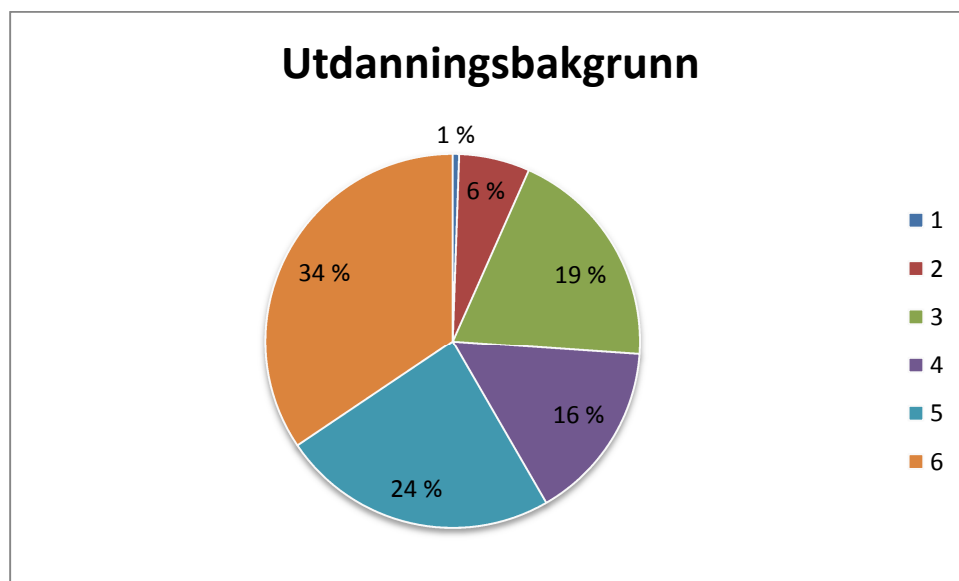
	Passer svært dårlig						Passer svært bra
	1	2	3	4	5	6	7
AA1. Dersom jeg mislykkes med en arbeidsoppgave er det et resultat av manglende egeninnsats	1	2	3	4	5	6	7
AA2. I gruppearbeid har jeg en liten rolle med hensyn til resultatet av gruppens arbeid	1	2	3	4	5	6	7
AA3. De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll	1	2	3	4	5	6	7
AA4. Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennsksforhold	1	2	3	4	5	6	7
AA5. Gode kjøp jeg har gjort skyldes oftest flaks	1	2	3	4	5	6	7
AA6. Mine mislykkede forhold skyldes primært egne svakheter	1	2	3	4	5	6	7
AA7. Dersom jeg blir tilbudt en jobb er det et resultat av min personlighet og kompetanse	1	2	3	4	5	6	7
AA8. Gevinster i pengespill skyldes min kunnskap om spillets gang (for eksempel oddsen)	1	2	3	4	5	6	7
AA9. Dersom noen misliker meg er det fordi jeg ikke er interessant eller morsom nok	1	2	3	4	5	6	7
AA10. Mine gode resultater i arbeidet mitt skyldes ofte flaks	1	2	3	4	5	6	7

	Passer svært dårlig						Passer svært bra
AA11. Mine fremtidige jobbtillbud vil være avhengig av forhold i markedet	1	2	3	4	5	6	7
AA12. Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks	1	2	3	4	5	6	7
AA13. Negative tilbakemeldinger på oppgaver tar jeg veldig personlig	1	2	3	4	5	6	7
AA14. Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjonene jeg har oppnådd	1	2	3	4	5	6	7
AA15. Dårlige resultater ved gruppearbeid skyldes manglende innsats fra de andre i gruppen	1	2	3	4	5	6	7

VEDLEGG 2: BESKRIVELSE AV UTVALGET**KJØNN****ALDER**

Gjennomsnittsalder innenfor gruppe 40 - 49 år

UTDANNING



1: 9-årig grunnskole, real- eller middelskole eller kortere

2: 1-2 år videregående utdanning

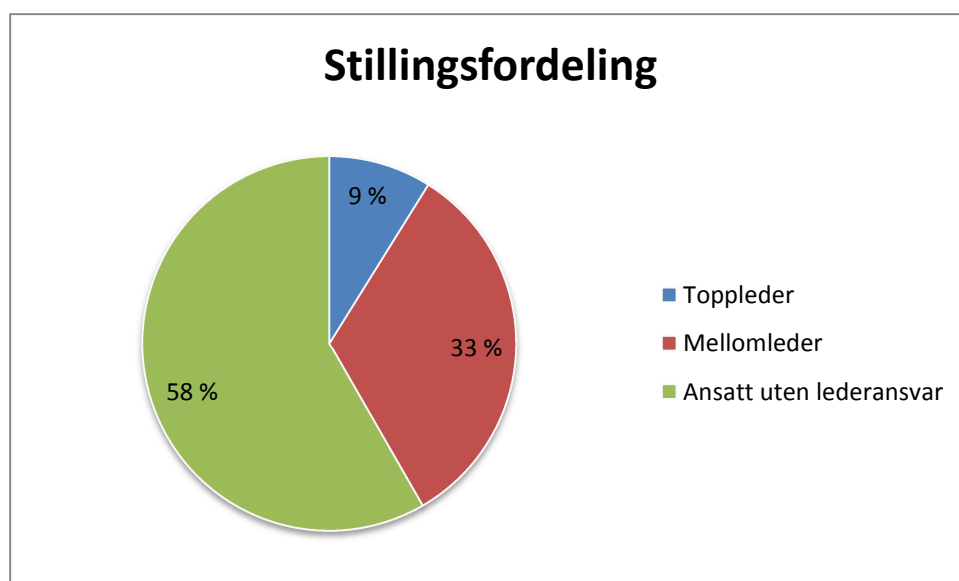
3: Fullført treårig videregående utdanning

4: 1-2 år høyere utdanning

5: 3-4 år høyere utdanning

6: 5-6 år høyere utdanning

STILLING



VEDLEGG 3: FAKTORANALYSE**Faktoranalyser med ortogonal (varimax) rotasjon****Tabell 2: Selvoppfatning**

Items	Faktorer			
	1	2	3	4
S7: Jeg er bedre enn gjennomsnittet til å løse komplekse oppgaver	.812			
S9: Mine akademiske ferdigheter er bedre enn gjennomsnittet	.812			
S10: Jeg er flinkere enn de fleste til å holde fokus i ulike situasjoner	.677			
S12: Jeg er bedre enn de fleste til å innhente riktig type og mengde informasjon når jeg fatter beslutninger	.677			
S15: Mine lederegenskaper er bedre enn gjennomsnittet	.652	.353		
S6R: Jeg har vanskeligere for å få venner enn gjennomsnittet				.740
S8R: Jeg er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet enn mine kolleger				.709
S13R: Jeg har vanskeligere for å oppnå tillit enn de fleste andre				.799
Rotert eigenvalue	4.64	1.81	1.43	1.07
Prosent av variansen	21.82	14.86	12.61	10.37
Cronbach's alpha	.826		.644	

N = 173

Faktorladninger under .30 er ikke vist

Reverserte items: S6R, S8R, S13R

*Faktor 1: det akademiske mennesket**Faktor 3: det gode mennesket*

Tabell 3: Fremtidstanker

Items	Faktorer				
	1	2	3	4	5
F1: Å få en forfremmelse til en høyt ansett stilling		.787			
F8: Å oppnå noen av de beste målbare resultatene i din avdeling		.510			
F9: Å få personlige oppnåelser omtalt i media		.636			-.359
F10: Å få en over gjennomsnittlig konkurransedyktig lønnsøkning ved neste lønnsforhandling		.673			
Rotert eigenvalue	2.19	2.06	1.84	1.42	1.31
Prosent av variansen	13.71	12.88	11.48	8.90	8.20
Cronbach's alpha		.620			

N = 173

Faktorladninger under .30 er ikke vist

Faktor 2: karriereoptimisten

Tabell 4: Kontrolloppfatning

Items	Faktorer			
	1	2	3	4
K3: Jeg stoler på egen magefølelse når jeg tar beslutninger	.525			
K5: Jeg kan lede et prosjekt til suksess der mange andre ledere ville mislykkes	.460	.307		
K9: Samme hva som hender er jeg vanligvis i stand til å takle det	.779			
K10R: Det er vanskelig å predikere hvor fornøyd overordnede blir med arbeidet jeg gjør	.359			-.486
K11: I usikre situasjoner føler jeg ofte større grad av kontroll enn hva andre gjør	.726			
K15: Jeg innehar evner og ferdigheter som gjør meg i stand til å møte de fleste problemer og motbakker i arbeidslivet	.701	.333		
Rotert eigenvalue	2.55	2.03	1.84	1.60
Prosent av variansen	17.00	13.52	12.25	10.67
Cronbach's alpha	.727			

N = 172

Faktorladninger under .30 er ikke vist

Reverserte items: S6R, S8R, S13R

Faktor 1: det selvsikre mennesket

Tabell 5: Årsaksfortolkning

Items	Faktorer	
	1	2
AA1R: Dersom jeg mislykkes med en arbeidsoppgave er det et resultat av manglende egeninnsats	.403	
AA2R: I gruppearbeid har jeg en liten rolle med hensyn til resultatet av gruppens arbeid	.464	.375
AA4: Mine gode vennskap er et resultat av mine evner til å pleie vennsksforhold	.508	
AA6R: Mine mislykkede forhold skyldes primært egne svakheter	.467	
AA7: Dersom jeg blir tilbudt en jobb er det et resultat av min personlighet og kompetanse	.605	
AA9R: Dersom noen misliker meg er det fordi jeg ikke er interessant eller morsom nok	.422	.314
AA13R: Negative tilbakemeldinger på oppgaver tar jeg veldig personlig	.412	
AA14: Egne vurderinger har vært avgjørende for de prestasjonene jeg har oppnådd	.592	
AA3R: De dårlige beslutningene jeg har tatt skyldes forhold utenfor min kontroll		.595
AA12R: Dersom jeg ikke går videre fra et jobbintervju skyldes det uflaks		.567
AA15R: Dårlige resultater ved gruppearbeid skyldes manglende innsats fra de andre i gruppen		.705
Rotert eigenvalue	2.33	2.09
Prosent av variansen	15.54	13.96
Cronbach's alpha	.630	.529

N = 172

Faktorladninger under .30 er ikke vist

Reverserte items: AA1R, AA2R, AA3R, AA5R, AA9R, AA12R, AA13R, AA15R

*Faktor 1: den indre årsaksfortolker**Faktor 2: den ytre årsaksfortolker*

VEDLEGG 4: DESKRIPTIV ANALYSE AV FAKTORENE**Tabell 6: Deskriptiv statistikk av faktorene**

	N	Min	Max	Mean	SD	Skjevhet	Kurtosis
Det akademiske mennesket	178	1.20	7.00	4.36	.86	-.263	1.154
Det gode mennesket	178	4.00	7.00	5.51	.79	.167	-.727
Karriereoptimisten	176	1.00	6.00	3.54	1.14	-.131	-.542
Det selvsikre mennesket	178	2.33	7.00	4.56	.79	.116	.729
Den indre årsaksfortolker	174	4.13	6.75	5.24	.56	.536	-.007
Den ytre årsaksfortolker	178	4.00	7.00	5.39	.71	.206	-.400

Verdiene er målt på en syvpunkts likertskala.

VEDLEGG 5: KORRELASJONSMATRISE FOR FAKTORENE
Tabell 7: Korrelasjonsmatrise

	Det akademiske mennesket	Det gode mennesket	Karriere-optimisten	Det selvsikre mennesket	Den indre årsaksfortolker
Det gode mennesket	.237**				
Karriereoptimisten	.473**	.285**			
Det selvsikre mennesket	.533**	.445**	.466**		
Den indre årsaksfortolker	.234**	.547**	.236**	.464**	
Den ytre årsaksfortolker	-.119	.213**	-.007	.007	.351**

** = Korrelasjonen er signifikant på 0.01-nivået (2-tailed)

VEDLEGG 6: REGRESJONSANALYSER OG T-TESTER
Tabell 8: Multipel regresjonsanalyse for H1 og H2

*Avhengig variabel: **Karriereoptimisten***

	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
<i>Uavhengig variabel:</i>							
							.284
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.423	.102	.318	4.135	.000	
<i>Det gode mennesket</i>	178	.159	.107	.107	1.488	.139	
<i>Det selvsikre mennesket</i>	178	.355	.119	.246	2.976	.003	
Constant		-.812	.602		-1.348	.179	

Tabell 9: Multipel regresjonsanalyse for H1

*Avhengig variabel: **Karriereoptimisten***

	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
<i>Uavhengig variabel:</i>							
							.250
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.566	.090	.428	6.283	.000	
<i>Det gode mennesket</i>	178	.287	.101	.194	2.857	.005	
Constant		-.511	.604		-.847	.398	

Tabell 10: Bivariat regresjonsanalyse for H1

<i>Avhengig variabel: Karriereoptimisten</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	<i>N</i>	<i>B</i>	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.219
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.621	.088	.473	7.043	.000		
Constant		.826	.392		2.106	.037		

Tabell 11: Bivariat regresjonsanalyse for H1

<i>Avhengig variabel: Karriereoptimisten</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	<i>N</i>	<i>B</i>	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.076
<i>Det gode mennesket</i>	178	.422	.108	.285	3.898	.000		
Constant		1.208	.603		2.003	.047		

Tabell 12: Bivariat regresjonsanalyse for H2

<i>Avhengig variabel: Karriereoptimisten</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	<i>N</i>	<i>B</i>	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.212
<i>Det selvsikre mennesket</i>	178	.677	.098	.466	6.902	.000		
Constant		.445	.454		.979	.329		

Tabell 13: Multipl regressjonsanalyse for H3

<i>Avhengig variabel: Det selvsikre mennesket</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	<i>N</i>	<i>B</i>	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.383
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.421	.057	.453	7.330	.000		
<i>Det gode mennesket</i>	178	.335	.063	.331	5.356	.000		
Constant		.879	.373		2.355	.020		

Tabell 14: Bivariat regresjonsanalyse for H3

<i>Avhengig variabel: Det selvsikre mennesket</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.280
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.491	.059	.533	8.300	.000		
Constant		2.409	.263		9.148	.000		

Tabell 15: Bivariat regresjonsanalyse for H3

<i>Avhengig variabel: Det selvsikre mennesket</i>								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta				
<i>Uavhengig variabel:</i>								
								.193
<i>Det gode mennesket</i>	178	.449	.069	.445	6.555	.000		
Constant		2.086	.381		5.476	.000		

Tabell 16: Multippel regresjonsanalyse for H4

<i>Avhengig variabel: Den indre årsaksfortolker</i>							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
	N	B	Std. Error	Beta	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
<i>Uavhengig variabel:</i>							.298
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.077	.044	.115	1.732	.085	
<i>Det gode mennesket</i>	178	.365	.047	.514	7.740	.000	
Constant		2.885	.286		10.103	.000	

Tabell 17: Bivariat regresjonsanalyse for H4

Avhengig variabel: Den indre årsaksfortolker

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta			
<i>Uavhengig variabel:</i>							
							.049
<i>Det akademiske mennesket</i>	178	.155	.049	.234	3.145	.002	
Constant		4.552	.219		20.779	.000	

Tabell 18: Bivariat regresjonsanalyse for H4

Avhengig variabel: Den indre årsaksfortolker

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Adjusted R Square
	N	B	Std. Error	Beta			
<i>Uavhengig variabel:</i>							
							.295
<i>Det gode mennesket</i>	178	.389	.046	.547	8.515	.000	
Constant		3.091	.255		12.127	.000	

Tabell 19: Deskriptiv statistikk for menn og kvinner *med* lederansvar (H5a)

		N	Mean	SD
Positive illusjoner	Menn <i>med</i> lederansvar	39	4.76	.47
	Kvinner <i>med</i> lederansvar	28	5.11	.52

Tabell 20: T-test for menn og kvinner *med* lederansvar (H5a)

		Levine's Test for Equality of Variances		T-test for menn og kvinner <i>med</i> lederansvar		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Positive illusjoner	Equal variances assumed	.606	.439	-2.867	65	.006
	Equal variances not assumed			-2.818	54.483	.007

Tabell 21: Deskriptiv statistikk for menn og kvinner *uten* lederansvar (H5b)

		N	Mean	SD
Positive illusjoner	Menn <i>uten</i> lederansvar	54	4.59	.37
	Kvinner <i>uten</i> lederansvar	39	4.79	.60

Tabell 22: T-test for menn og kvinner *uten* lederansvar (H5b)

		Levine's Test for Equality of Variances		T-test for menn og kvinner <i>uten</i> lederansvar		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Positive illusjoner	Equal variances assumed	8.027	.006	-1.954	91	.054
	Equal variances not assumed			-1.814	58.416	.075

Tabell 23: Deskriptiv statistikk for menn og kvinners positive illusjoner

		N	Mean	SD
Positive illusjoner	Menn	93	4.66	.42
	Kvinner	67	4.92	.59

Tabell 24: T-test for menn og kvinners positive illusjoner

		Levine's Test for Equality of Variances		T-test for menn og kvinner		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Positive illusjoner	Equal variances assumed	7.941	.005	-3.266	158	.001
	Equal variances not assumed			-3.098	112.712	.002
