



Tonje Aanerød

Omfanget av skjult arbeid øker

Hvilke konsekvenser medfører dette, og hvordan kan de reduseres?

Masteroppgave våren 2019

OsloMet – Storbyuniversitetet

Handelshøyskolen (HHS)

Masterstudiet i økonomi og administrasjon – Siviløkonom

Sammendrag

Den foreliggende studien undersøkte sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Det ble diskutert om det digitale skiftet dagens samfunn gjennomgår medfører økt mengde skjult arbeid. I tillegg ble det undersøkt om medierende moderasjon påvirker sammenhengen, med henholdsvis jobbfrihet som moderator og indre motivasjon som mediator. Studiens forskning er hovedsakelig et bidrag til to innflytelsesrike teorier – sosial bytteteori og selvbestemmelsesteorien. Studien blant 4 518 medlemmer av Finansforbundet i Norge viste at sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon modereres av jobbfrihet. Ifølge studien viser det seg at jobbfrihet både kan øke indre motivasjon og redusere turnoverintensjon. Disse funnene antyder at det er fordelaktig å legge til rette for tilstrekkelig grad av jobbfrihet på arbeidsplassen. Dermed er det ønskelig for arbeidsgivere å ha ansatte som føler at de har muligheten til å påvirke sin egen arbeidshverdag.

Abstract

This study investigated the interplay between extra role behavior and turnover intention. It is discussed whether the technological change in today's society will increase the amount of extra role behavior. In addition, the relationship is investigated for mediated moderation, respectively with job control as a moderator and intrinsic motivation as a mediator. The research in this study is mainly a contribution to two influential theories – social exchange theory and self-determination theory. The study among 4 518 members of Finansforbundet in Norway showed that the relationship between extra role behavior and turnover intention were moderated by job control. According to this study job control can both increase intrinsic motivation and reduce turnover intention. These findings suggest that it is beneficial to facilitate sufficient job control in the working environment. Thus, it is desirable for employers to have employees who feel that they have the opportunity to influence their own work schedule.

Forord

Denne masteroppgaven er slutten på min tid på OsloMet Storbyuniversitet. I løpet av disse fem årene har jeg lært mye og stiftet mange gode bekjenskaper – både personlig og akademisk. Jeg ser frem til å ta med meg kunnskapen og erfaringene jeg har tilegnet meg inn i arbeidslivet. Arbeidet med masteroppgaven har vært svært givende og lærerikt. Jeg synes skjult arbeid er et fascinerende fenomen, og at dette er et såpass dagsaktuelt tema har gjort forskningen ekstra spennende. Det har også vært motiverende at det er få forskningsartikler som har tatt for seg dette fenomenet tidligere.

Det er flere som fortjener å takkes for at det har vært mulig for meg å gjennomføre denne studien. Jeg vil starte med å takke de tre forskerne ved Handelshøgskolen BI som gjennomførte spørreundersøkelsen som ligger til grunn for min studie. På egenhånd ville jeg ikke hatt mulighet til å gjennomføre en undersøkelse av denne størrelsen. Derfor har det vært svært verdifullt for studien at jeg har fått tilgang på en så stor mengde data. Jeg vil også takke alle respondentene som svarte på undersøkelsen slik at jeg fikk informasjonen jeg trengte for å undersøke mitt forskningsspørsmål.

Jeg vil også rette en ekstra takk til min veileder Robert Buch. Tusen takk for at du har delt din kunnskap og faglige innsikt med meg. Jeg vil også takke deg for alt du har lært meg i løpet av denne prosessen, og for at du har pushet meg til å utforske nye forskningsmetoder og analyser. Det er inspirerende å se hvor glad du er i jobben din og det arbeidet du gjør! Denne forskningen – og å ha deg som veileder, har gitt meg mersmak for akademikerlivet.

Helt til slutt vil jeg takke studiekamerater og venninner som har bidratt med støtte og oppmuntring, og som har stilt opp som gode sparringspartnere. Familien min fortjener også en takk for all oppmuntring og gode innspill til oppgaveskrivingen. Jeg gleder meg til at vi skal få mer tid sammen igjen.

Oslo, 31.mai 2019

Torge Kvanerød

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	ii
Abstract	ii
Forord	iii
1. Innledning.....	1
1.1 Formål	3
2. Teori	4
2.1 Sosial bytteteori.....	4
2.2 Selvbestemmelsesteorien.....	7
2.3 Job Demand-Resources modellen	9
3. Metode.....	11
3.1 Undersøkelsen og utvalget	11
3.2 Måleinstrumenter.....	12
3.2.1 Skjult arbeid.....	13
3.2.2 Turnoverintensjon.....	13
3.2.3 Jobbfrihet.....	13
3.2.4 Indre motivasjon.....	14
3.2.5 Kontrollvariabler.....	14
3.3 Analyse.....	15
4. Resultater.....	16
5. Diskusjon.....	24
5.1 Begrensinger.....	29
5.2 Praktiske implikasjoner	31
5.3 Fremtidig forskning.....	31
6. Konklusjon	33
Bibliografi	35
Vedlegg 1	42

Modelliste

Figur 1: Konseptuell modell.....	3
Figur 2: Moderatoreffekten av jobbfrihet.....	6
Figur 3: Graf av moderatoreffekten.....	21
Tabell 1: Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet.....	18
Tabell 2: Hierarkisk regresjonsanalyse	19
Tabell 3: Medierende modereringsanalyse.....	23

1. Innledning

Dagens samfunn gjennomgår store digitale endringer og globaliseringen knytter verden tettere sammen. Utviklingen endrer samfunnet vi lever i, og dette fører med seg både utfordringer og muligheter. Det er heller ingen tegn til at den teknologiske utviklingen vil avta, men heller at vi også fremover vil få et stadig mer digitalisert samfunn. Dette gjelder ikke bare i dagliglivet, men har også hatt en stor påvirkning på arbeidsmarkedet. Det er lettere nå enn tidligere å jobbe hjemmefra, på hytta, på toget eller hvor enn det måtte være. Teknologien gir oss muligheter man tidligere ikke hadde, men utviklingen har også ført med seg endrede forventninger og følte forpliktelser. Det er estimert at omtrent 40 prosent av verdens befolkning hadde en smarttelefon ved utgangen av 2018 (Meeker og Wu, 2018). Det er en økende trend at man er mer tilgjengelig og flere påstår at de sjelden er helt offline (Gold og Mustafa, 2013). For ikke altfor mange tiår tilbake sendte man et brev eller en telefaks og forventet ikke å få svar før flere dager senere. I dagens samfunn derimot sender man en mail, og forventer gjerne å få svar på denne i løpet av dagen – eller i hvert fall dagen etter.

En undersøkelse gjennomført av NITO – en fagorganisasjon for ingeniører og teknologer, i august 2014 rapporterte at 45 prosent svarer ja på at arbeidsgiver forventer å kunne få tak i dem utenom normal arbeidstid. Over 47 prosent sier at kollegaer forventer det samme (Kvittingen, 2015). NITO rapporterer disse funnene både som overraskende og ekstra bekymringsverdig fordi presset kommer fra flere kanter. Undersøkelsen viser at det er lav terskel for å kontakte kollegaer både på fritiden og i ferier. Denne typen forventninger om tilgjengelighet er med på å skape en ubalanse og kan også føre til en jobb/familie-konflikt. Det er et fåtall som er pålagt å svare på jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid. Likevel, ved at man nå har muligheten til å svare når som helst fører dette med seg en følt forpliktelse til å respondere.

Å jobbe svært lange dager eller til utradisjonelle tider har tidligere blitt knyttet til depresjon, utbrenthet og angst. Tidligere forskning viser også at det er essensielt å bruke helgene til å lade opp, både for arbeidsprestasjoner og personlig initiativ på arbeidsplassen (Binnewies, Sonnentag, og Mojza, 2010). Likevel rapporterer stadig flere at de har problemer med å koble helt av fra arbeidet utenom arbeidstid. At man har muligheten til å sjekke jobbrelaterte mailer har en innvirkning i seg selv, og den følte forpliktelsen til å svare er nok til å utløse stress (Hsee, Zhang, Cai, og Zhang, 2013). Det ble derfor innført en lov i Frankrike i 2017 for å bevare helgen. Denne loven går ut på å gi arbeidere i firmaer med 50 ansatte eller mer muligheten til å

forhandle om forpliktelsen til å sjekke mail utenom arbeidstiden. Retten til å koble av er altså lovfestet i fransk lov (Stokel-Walker, 2016). Denne loven har ført til endringer i flere andre land. Blant annet har den tyske bilprodusenten Volkswagen innført et forbud mot mailkorrespondanse utenom arbeidstid. Volkswagen har konfigurert sine servere slik at mailer bare blir sendt til ansattes mobiler en halvtime før og etter normal arbeidstid – og ikke i helger (Stokel-Walker, 2018). I skrivende stund er det også en tilsvarende lov oppe til høring i New York. Denne loven går enda mer drastisk til verks og foreslår å bøtelegge arbeidsgivere som mailer sine ansatte utenom arbeidstid (Espinal, 2019). Hvis boten får gjennomslag kan ansatte klage til byens forbrukerforbund som dermed vil gjennomføre en etterforskning. Om arbeidsgiveren blir tiltalt for lovbruddet kan bedriften bli pålagt å betale en bot på over 4 000 norske kroner til den ansatte.

Denne økte forventningen og følte forpliktelsen til å være tilgjengelig kan betegnes som skjult arbeid. I den foreliggende studien refererer skjult arbeid til arbeid utenfor normal arbeidstid som ikke registreres og som det dermed ikke kompenseres for. Denne typen arbeid mottar man altså ingen form for avspasering, overtidsbetaling eller bonus for. Eksempler på dette kan være å besvare jobbtelefoner eller arbeidsrelaterte mailer utenom arbeidstiden. Teorier antyder at skjult arbeid fører til økt turnoverintensjon blant ansatte (Buch, Dysvik, og Kuvaas, 2013). Dette er et problem for arbeidsgiver på bakgrunn av at tidligere forskning viser at ansatte med høy turnoverintensjon også har en tendens til å faktisk forlate organisasjonen (Crant, 2016). I dag er de ansattes kompetanse mange bedrifters viktigste konkurransefortrinn (Porter, 1990). Dette skyldes blant annet økningen av stadig mer komplekse jobber fordi datamaskiner og roboter tar over mer av rutinearbeidet. Dermed kan høy turnoverintensjon føre til betydelige negative konsekvenser for bedrifter. Abbasi og Hollman (2000) estimerte at både synlige og usynlige kostnader av turnover i bedrifter tilsvarer gjennomsnittlig 11 milliarder dollar årlig. I tillegg til finansielle kostnader svekkes også kunderelasjoner. Samtidig reduseres effektiviteten og moralen, som igjen fører til nedsatt bedriftsprestasjon (Watrous, Huffman, og Pritchard, 2006).

Å forstå sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon kan bidra til verdifull informasjon. Blant annet ved å undersøke hvor kritisk økningen av skjult arbeid er og å avdekke tiltak som kan brukes til å redusere turnoverintensjon i bedrifter. Studien ser på skjult arbeid under forskjellige forutsetninger for å undersøke om sammenhengen med turnoverintensjon vil variere. Dermed vil studien kunne bidra med mulige tiltak som bør iverksettes i bedrifter hvor

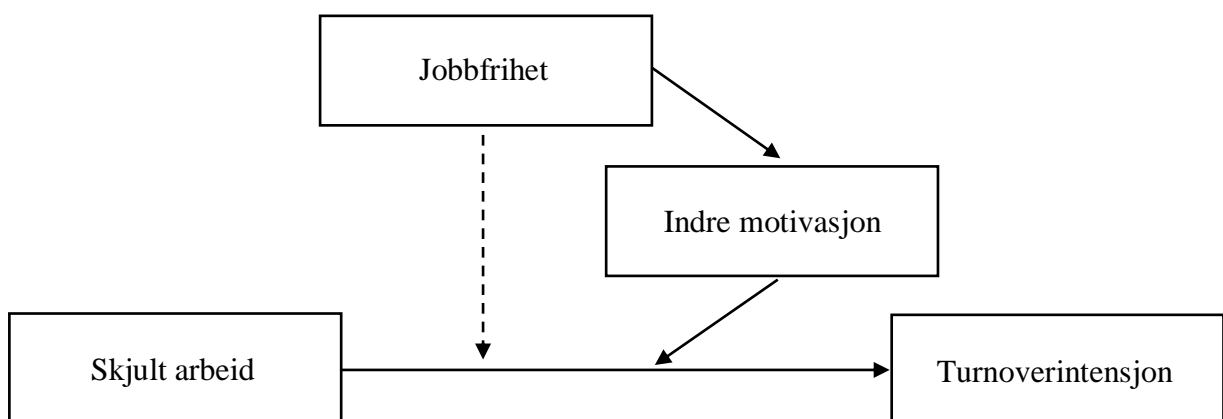
skjult arbeid er økende. Resultatene vil være nyttige for mange siden skjult arbeid øker i de aller fleste moderne bedrifter. I lys av at omfanget av skjult arbeid vokser – samtidig som at turnoverkostnadene blir stadig mer betydelige, er studien svært aktuell i dagens samfunn.

Det er allerede trukket paralleller mellom skjult arbeid og økt turnoverintensjon (Buch et al., 2013). Imidlertid antyder teori at effekten av skjult arbeid på turnoverintensjon kan avhenge av jobbfrihet, og grunnen til det er sannsynligvis indre motivasjon. Dette impliserer at skjult arbeid ikke nødvendigvis alltid er negativt. For ansatte som er indre motivert for arbeidet kan skjult arbeid muligens også ha en positiv effekt. Selvbestedelsesteorien hevder at autonomi er en av de viktigste forløperne til indre motivasjon (Deci og Vansteenkiste, 2004). Ansatte med høy grad av jobbfrihet til å bestemme hvor og når de jobber på egenhånd, vil gjerne få tilfredsstilt behovet for autonomi som igjen kan føre til økt indre motivasjon. Denne studien vil derfor se på skjult arbeid sin sammenheng med turnoverintensjon, undersøke hvorvidt sammenhengen avhenger av jobbfrihet, og om indre motivasjon kan forklare hvorfor denne betingelsen er viktig.

1.1 Formål

Studien skal undersøke og besvare følgende forskningsspørsmål:

*Vil sammenhengen mellom skjult arbeid og ansattes turnoverintensjon
avhenge av jobbfrihet på bakgrunn av indre motivasjon?*



Figur 1: Konseptuell modell

Ved bruk av modellen over er formålet og det tilsiktede bidraget av den foreliggende studien todelt. For det første er hensikten å bidra ved å belyse fenomenet skjult arbeid, og hvilke utfordringer dette fører med seg – spesielt knyttet til økt turnover. Dette er av teoretisk betydning for sosial bytteteori (Blau, 1964) og selvbestemmelsesteori (Ryan og Deci, 2000). For det andre vil studien være av praktisk betydning ved å kaste lys over det voksende omfanget av skjult arbeid i dagens samfunn (Buch et al., 2013). Dette kan brukes til å opplyse arbeidsgivere om effekten det har på deres ansatte. Både i form av presset de selv legger på sine ansatte, men også presset de ansatte føler fra sine kollegaer. Videre kan dette brukes til å kartlegge hvor problematisk skjult arbeid er i den respektive bedriften på bakgrunn av ansattes jobbfrihet og indre motivasjon.

2. Teori

Under skal jeg presentere teori og litteratur som vil være det teoretiske grunnlaget for studien. Det er mye relevant teori som kan trekkes inn for å undersøke mitt forskningsspørsmål så noen avgrensninger er jeg nødt til å ta. For å forstå mer om skjult arbeid og konsekvensene dette medfører, lener jeg meg i hovedsak på to innflytelsesrike teorier – sosial bytteteori (Blau, 1964) og selvbestemmelsesteorien (Deci og Ryan, 2010). Først vil sosial bytteteori og selvbestemmelsesteorien bli presentert sammen med de første hypotesene. Deretter vil disse teoriene bli supplert med ytterligere forskning som innleder de neste hypotesene. Tilslutt blir mekanismen medierende moderasjon presentert og hovedhypotesen lagt frem.

2.1 Sosial bytteteori

Blau (1964) blir ofte kreditert teorien om sosial adferd som et bytteforhold i sosiale relasjoner. I boken hans er grunnlaget for teorien beskrevet ved at personer etablerer sosiale relasjoner fordi de forventer at relasjonen vil være verdifull. Videre opprettholder man relasjonen om man opplever den som givende, og oppnår sosiale eller materielle goder. Antageligvis det aller viktigste innen sosial bytteteori er hvordan sosiale bytterelasjoner skiller seg fra de økonomiske (Blau, 1987). Ifølge Blau (1968) er den største forskjellen at økonomiske bytter er spesifisert på forhånd, mens sosiale bytter er uspesifiserte diffuse forpliktelser. Ved sosiale bytter er hver part nødt til å ha tillitt til hverandre, og til å stole på at den andre parten ved et senere tidspunkt vil gjengjelde tjenesten.

Teorien sier at ansatte bytter sin arbeidskraft mot sosiale- og økonomiske goder fra bedriften, og at disse byttene deretter utvikler seg til sosiale- og økonomiske bytterelasjoner (Zafirovski, 2005). I tilfeller hvor det oppstår en sosial bytterelasjon vet ikke den ansatte hva eller når man får igjen for ekstrainsatsen, men har tillitt til at arbeidet ikke vil være forgjeves (Buch, Dysvik, og Kuvaas, 2016). De ansatte som opplever en sterk sosial bytterelasjon vil føle en sterk forpliktelse til å gjengjelde støtten og fordelene de får fra arbeidsgiveren. Derfor vil de yte ekstra utover minimumskravet av hva som forventes av dem (Blau, 1964). Derimot om man utvikler en økonomisk bytterelasjon vil de ansatte ikke være villige til å yte en ekstrainsats. Fokuset vil istedenfor være rettet mot avgrensede og på forhånd spesifiserte bytter. I tillegg er disse byttene gjerne av finansiell og kortsiktig art (Podolny, 1994). For eksempel ekstrainsats i bytte mot bonus, ekstra feriedager eller andre materielle goder. Altså kan det trekkes klare paralleller mellom ekstratolleadferd og skjult arbeid (Organ, 1988). I en bytterelasjon er skjult arbeid uspesifisert og arbeidet vil kanskje ikke gjengjeldes da den andre parten i bytteforholdet ikke ser bidraget.

Den foreliggende studien fokuserer på skjult arbeid som den ansatte ikke kompenseres for. Grunnlaget er forventningspresset den ansatte føler om å bedrive jobbrelatert arbeid utover arbeidstiden. Ved at dette arbeidet er skjult er det nødvendigvis ikke arbeid arbeidsgiveren hverken ser eller tar hensyn til. For den ansatte kan dette føre til en følelse av at de yter mer enn hva de får i gjengjeld. Det kan oppfattes som et brudd på den transaksjonelle psykologiske kontrakten (N. Conway og Briner, 2005). Definisjonen for dette fenomenet krediteres gjerne Rousseau (1989) som mener at en psykologisk kontrakt defineres som et individs antakelser om det gjensidige bytteforholdet mellom seg selv og organisasjonen. Altså kan et brudd på den transaksjonelle psykologiske kontrakten resultere i at den ansatte utvikler en dårlig bytterelasjon til arbeidsgiveren. For ansatte som jobber mye skjult kan dette oppfattes som at arbeidsgiveren bryter implisitte løfter om lønn og ansattgoder, og at de oppfatter ekstraarbeidet som urettferdig. Dette kan øke intensjonen om å komme seg ut av den dårlige relasjonen og være en medvirkende årsak til at den ansatte velger å si opp. Dermed ender jeg opp med følgende hypotese på bakgrunn av sosialbytteteori:

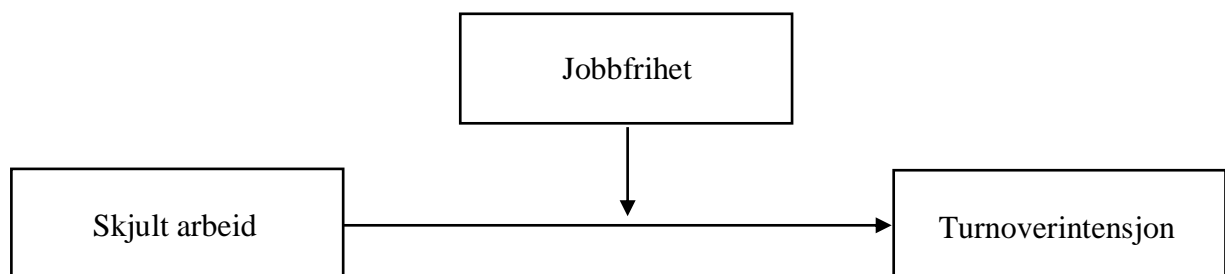
Hypotese 1: Skjult arbeid øker turnoverintensjon.

Sentralt for fenomenet skjult arbeid er at den ansatte arbeider utover det som er spesifisert i arbeidskontrakten, noe som ikke nødvendigvis er negativt. De ansatte gjør likevel mer enn hva

som i utgangspunktet kreves av dem, som derimot kan være negativt under visse betingelser. En mulig buffer for den negative effekten av skjult arbeid kan være jobbfrihet. Et viktig aspekt for effekten av skjult arbeid er bakgrunnen for det skjulte arbeidet. Tidligere forskning viser at arbeidsprestasjoner, motivasjon og arbeidsholdning henger sammen (Katzell og Thompson, 1990). Når den ansatte har mer frihet til å styre sin egen arbeidshverdag kan dette være en betingelse som fjerner den følte forpliktelsen til å jobbe ekstra. Jobbfriheten kan heller føre til et ønske om å gjøre en ekstrainsats for å gjengjelde tillitten fra arbeidsgiver. Dette kan begrunnes ved gjensidighetsprinsippet (Kvalvaag, 2016) og igjen trekke paralleller mot sosial bytteteori (Buch et al., 2016). En mulig forklaring er at ansatte som har frihet og fleksibilitet til å styre arbeidshverdagen sin selv gjengjelder disse godene ved å yte en ekstrainsats for arbeidsgiveren. Ved at den ansatte selv velger å jobbe ekstra – og ikke gjør det fordi man føler at man er nødt, kan dette være med på å fjerne den negative effekten av skjult arbeid.

Tidligere forskninger viser også at det er en signifikant sammenheng mellom skjult arbeid og jobbfrihet (Buch et al., 2013). Dette impliserer at jobbfrihet kan fungere som en moderator på den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Det kan altså være slik at virkningen av skjult arbeid avhenger av hvorvidt ansatte selv har friheten til å bestemme hvor og når de skal arbeide. For ansatte med høy grad av jobbfrihet kan dette fungere som en buffer på den negative effekten av skjult arbeid på turnoverintensjon. På bakgrunn av dette fremsetter jeg følgende hypotese:

Hypotese 2: Jobbfrihet svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.



Figur 2: Moderatoreffekten av jobbfrihet

2.2 Selvbestemmelsesteorien

Motivasjon har en sentral rolle i selvbestemmelsesteorien. Ifølge Deci og Vansteenkisten (2004) betyr ytre motivasjon at adferden er drevet av forhold utenfor selve handlingen. Drivkraften bak slik motivasjon ligger i ytre forhold. Man søker en form for ekstern belønning og handlingen er altså ikke tilfredsstillende i seg selv. Det er derfor denne typen motivasjon som vanligvis blir betraktet i økonomiske analyser (del Mar Salinas-Jiménez, Artés, og Salinas-Jiménez, 2010). I motsetning er indre motivasjon at individet motiveres av selve handlingen (Amabile, Hill, Hennessey, og Tighe, 1994). Videre påstår Amabile (1994) at det er handlingen i seg selv som er tilfredsstillende. Den respektive handlingen er bakgrunnen for at man ønsker å utføre den – ikke resultatet og belønningen man får i etterkant. Nyere litteratur innen sosialpsykologi viser at skillet mellom indre og ytre motivasjon er mer uklart enn tidligere antatt, og at motivasjon kan forkomme som en blanding av de to ytterpunktene. Deci og Ryan (2000) har laget et rammeverk som skiller mellom fire ulike typer av ytre motivasjon med varierende grad av internalisering og selvbestemmelse. Derimot har jeg valgt å kun ta for meg indre motivasjon i den foreliggende studien. Dette for å forenkle modellen noe, og fordi det er tilstrekkelig å se på det ene ytterpunktet for å analysere mitt forskningsspørsmål. I tillegg har forskning vist at det er svært vanskelig å empirisk skille mellom de forskjellige formene for motivasjon (Kuvaas og Buch, 2014), men at indre motivasjon er lettere å skille ut.

Ifølge selvbestemmelsesteorien har mennesker en medfødt drivkraft til aktivt å forsøke og utvikle ferdigheter, oppsøke utfordringer og nye aktiviteter (Deci og Vansteenkiste, 2004). Dette selv uten å oppnå noen ytre belønning. Dette er også kjernen og en grunnleggende faktor for indre motivasjon. Teorien mener mennesker har tre primære behov som motiverer adferden deres – autonomi, kompetanse og tilhørighet (Niemic og Ryan, 2009). Ifølge Ryan og Deci (2010) er det en essensiell forutsetning at disse behovene dekkes for at man skal kunne opprettholde og fremme indre motivasjon. Å fremme ansattes indre motivasjon er en kompleks oppgave siden mennesker reagerer forskjellig. Enkelte tiltak vil øke trivselen og den indre motivasjonen til noen, men samme tiltak kan ha motsatt effekt for andre.

Selv om det er store variasjoner i hva som motiverer mennesker og hvordan man reagerer på ulike tiltak, er det noen grunnprinsipper som skal øke den indre motivasjonen i følge forskning på fagområdet (Amabile, 1997). Her spiller de tre psykologiske behovene en viktig rolle. I følge Amabile (1997) er ansatte mest motivert når de føler at de gjør noe meningsfylt på jobb. Samtidig gjør opplevd mestring arbeidshverdagen mer givende og man yter bedre. For at en

arbeidsgiver skal skape mestringsfølelse hos de ansatte kan man gi tilbakemeldinger og utfordringer. Dette kan være både positive tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk – begge deler øker mestring og gjør at oppgaven utføres bedre neste gang (Fowler, 2014). Når det gjelder autonomi kan arbeidsgiver påse at de ansatte føler at de blir sett og hørt, og at de har mulighet til å påvirke sitt eget arbeid. Dette øker også den indre motivasjonen ved at de ansatte blir involvert og ansvarliggjort (Black og Deci, 2000). Tilslutt er tilhørighet spesielt viktig for at ansatte fortsetter i jobben og ikke ønsker å slutte (Vansteenkiste et al., 2007). Tilhørigheten er følelsen av at man bidrar til noe som er større enn seg selv. Arbeidsgivere kan fremme denne følelsen ved å skape en følelse av at hver ansatt sin jobb er viktig og har betydning for bedriften (Sankararaman, Patterson, Li, Pääbo, og Reich, 2012). Altså, vil indre motivasjon forekomme lettere hos ansatte som har kontroll over sine egne valgmuligheter, opplever at de mestrer og føler at de bidrar til noe som er større enn dem selv (Deci og Ryan, 2010).

Blant de tre primære behovene betraktes gjerne autonomi som den viktigste. Dette kommer tydelig frem ved at teorien har fått navnet selvbestemmelsesteorien, og at definisjonen for autonomi er at man har delvis eller fullstendig selvbestemmelse (Ryan og Deci, 2006). Videre impliserer dette at jobbfrihet har en positiv sammenheng med indre motivasjon, fordi indre motivasjon er et resultat av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Ansatte med høy grad av jobbfrihet vil gjerne få behovet for autonomi dekket ved at de har muligheten til å selv styre hvordan de legger opp arbeidet sitt. På bakgrunn av dette vil indre motivasjon kunne forklare hvorfor jobbfrihet moderer relasjonen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Altså vil jobbfrihet fungere som en buffer på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon på bakgrunn av indre motivasjon. Ved at autonomi fremmer indre motivasjon og at jobbfrihet er med på å dekke behovet for autonomi – impliserer dette at jobbfrihet bidrar til å øke indre motivasjon. Dermed fremsetter jeg følgende hypotese:

Hypotese 3a: Jobbfrihet er positivt relatert til indre motivasjon.

I denne studien betraktes skjult arbeid som arbeid som ikke registreres og som man heller ikke får kompensasjon for. I form av kompensasjon refereres det da til ekstra belønning. For ansatte som drives av indre motivasjon er det ikke en belønning de jobber mot. Under denne betingelsen ønsker de å gjøre arbeidet fordi arbeidet i seg selv er givende og motiverende (Deci, 1971). Dermed vil nødvendigvis ikke skjult arbeid føles feil eller urettferdig for disse, og vil heller ikke ha en negativ effekt. Ved at de ansatte er indre motivert kan skjult arbeid isteden ha motsatt

effekt fordi de jobber med noe de trives med. De føler ikke nødvendigvis en forpliktelse til å jobbe utover arbeidstiden, men heller et ønske om å jobbe utover minimumskravet av hva som forventes av dem. En mulig forklaring er at ansatte som er indre motivert trives så godt med arbeidet at de ikke har noe imot å jobbe ekstra – i forhold til hva de kompenseres for (Amabile, 1997). Ved at arbeidet i seg selv er givende for dem vil ikke skjult arbeid nødvendigvis øke turnoverintensjon hos den ansatte i dette tilfellet. Dette impliserer videre at indre motivasjon vil svekke den negative effekten av skjult arbeid som gjør at turnoverintensjonen øker. På bakgrunn av dette legger jeg frem følgende hypotese:

Hypotese 3b: Indre motivasjon svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

2.3 Job Demand-Resources modellen

En av de mest anerkjente modellene blant forskere angående stresseffekter på arbeidsplassen er modellen Job Demand-Resources (JD-R) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, og Schaufeli, 2001). Denne modellen bygger på at ansattes helse og velvære er et resultat av positive og negative jobbkarakteristika. Her refereres det gjerne til ressurser som positive, og krav som negative jobbkarakteristika. I motsetning til andre teorier på området begrenser ikke JD-R modellen seg til spesifikke krav eller ressurser, men antar heller at alle krav og ressurser kan påvirke ansattes helse, velvære og motivasjon (Schaufeli og Taris, 2014). Formålet med utarbeidelsen av modellen var et forsøk på å forstå forløperne til utbrenthet (Demerouti et al., 2001). Modellen foreslår to prosesser som leder til utbrenthet. For det første kan langvarige høye arbeidskrav som de ansatte ikke tilfredsstillers tilstrekkelig, eller som de ikke rekker å nullstille seg etter – på sikt føre til utmattelse. Dette refererer til den energiske komponenten av utbrenthet. For det andre kan mangel på ressurser medføre at arbeidsmål ikke nås og at arbeidskrav ikke blir oppfylt. Dette kan føre til redusert engasjement og øke ønske om å forlate organisasjonen. Dette refererer til motivasjonskomponenten av utbrenthet, og virker som en forsvarsstrategi for å beskytte seg selv mot ytterligere energitap (Bakker, Demerouti, og Euwema, 2005).

Alle aspektene ved JD-R modellen kan trekke paralleller mot den foreliggende studien. For det første har turnoverintensjon tydelige fellestrekk med utbrenthet (Kim og Stoner, 2008), samtidig som det refereres til et ønske om å forlate organisasjonen. Videre kan skjult arbeid

betraktes som negativ jobbkarakteristika og jobbfrihet som positiv jobbkarakteristika. Når det er balanse mellom disse jobbkarakteristikaene fører dette ifølge modellen til motivasjon som igjen kan føre til velvære, og reduserer sjansen for at den ansatte blir utbrent. Det er altså klare likhetstrekk mellom studiens konseptuelle modell og JD-R modellen. Ved å anvende studiens variabler i JD-R modellen ser man på interaksjonen mellom skjult arbeid og jobbfrihet, og når det er balanse mellom disse fører dette til motivasjon. Videre fører dette ifølge modellen til at turnoverintensjonen reduseres. Dette underbygger de teoretiske antagelsene om at indre motivasjon er en betingelse for at jobbfrihet skal fungere som en buffer på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

Ifølge selvbestemmelsesteorien er oppfyllelse av autonomi essensielt for å opprettholde og fremme indre motivasjon (Deci og Ryan, 2010). Dette ledet til de tidligere presenterte hypotesene om at jobbfrihet øker indre motivasjon og at indre motivasjon svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. JD-R modellen bygger på at det må være balanse mellom positive og negative jobbkarakteristika for å skape trivsel og velvære på arbeidsplassen. Den er bygget opp av flere ledd som Demerouti, Bakker, Nachreiner, og Schaufeli (2001) mener danner grunnlaget for å forstå forløperne til utbrenthet på arbeidsplassen. Sammen impliserer selvbestemmelsesteorien og JD-R modellen at indre motivasjon er en betingelse som må ligge til grunn for at jobbfrihet skal kunne svekke sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

Alle de fire hypotesene som er presentert hittil bygger på hverandre. For å oppsummere så fremsettes det at skjult arbeid øker turnoverintensjon (*hypotese 1*) og at jobbfrihet kan svekke denne positive sammenhengen (*hypotese 2*). Dette fordi jobbfrihet øker indre motivasjon (*hypotese 3a*) og at indre motivasjon svekker relasjonen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon (*hypotese 3b*). Sammen predikerer disse hypotesene at indre motivasjon kan mediere den modererende effekten av jobbfrihet på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Altså at jobbfrihet svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon ved å øke den indre motivasjonen hos den ansatte. Denne mekanismen har fått betegnelsen medierende moderering (Edwards og Lambert, 2007). Det antas at jobbfrihet bare har påvirkning på sammenhengen under betingelsen at den ansatte er indre motivert. Det vil si at jobbfrihet ikke påvirker sammenhengen alene, men at jobbfrihet øker indre motivasjon som dermed påvirker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Dette sammen

med de tidligere presenterte teoriene danner grunnlaget for min siste og avsluttende hovedhypotese:

Hypotese 3c: Indre motivasjon medierer den modererende effekten av jobbfrihet på den negative sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

3. Metode

3.1 Undersøkelsen og utvalget

Dataene for den foreliggende studien baseres på et forsknings- og kartleggingsoppdrag mellom Finansforbundet og Handelshøyskolen BI¹. Spørreundersøkelsen ble gjennomført av tre forskere ved Handelshøyskolen BI i Oslo. Undersøkelsen ble sendt til 22 893 gyldige e-postadresser og mulige respondenter på bakgrunn av en medlemsliste mottatt fra Finansforbundet. For at respondentene ikke skulle påvirkes av deres egne svar ble undersøkelsen gjennomført i to runder med tre ukers mellomrom (Podsakoff, MacKenzie, og Podsakoff, 2012). Dette for å redusere sannsynligheten for metodevarians. I tillegg ble det fortalt at undersøkelsen ble godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) som også reduserer felles metodevarians og sikrer respondentenes personvern. Deltakerne ble også informert om at undersøkelsen ville bli behandlet konfidensielt og at det ikke ville bli gitt noen rapport til Finansforbundet som ville kunne identifisere dem. Bakgrunnen for dette var å redusere responsforvrengning i undersøkelsen (Chan og Lance, 2009). I første runde var det 6 571 av medlemmene som gjennomførte undersøkelsen, som tilsvarer en gjennomføringsprosent på 28,7%. I neste omgang var det bare medlemmene som hadde deltatt i første runde som var aktuelle. Dette medførte at andre del av undersøkelsen bare ble sendt til disse medlemmene. Tilslutt endte man da opp med et fullstendig datasett med informasjon fra 4 518 medlemmer som deltok i undersøkelsen ved både tidspunkt 1 og 2. Dette tilsvarte en svarprosent på 68,7% i andre runde. I tillegg var det 1 652 medlemmer som startet på undersøkelsen uten å fullføre,

¹ Samme spørreundersøkelse er brukt i en tidligere studie (Aanerød, 2017) slik at informasjon om undersøkelsen, utvalget og undersøkelsens begrensinger vil ha likhetstrekk. Den foreliggende studien fokuserer derimot på andre variabler og gjør dypere analyser.

tilsvarende 7,2%. Deltakerne brukte i gjennomsnitt 36 minutter på å besvare undersøkelsens første del og i gjennomsnitt 14 minutter på å besvare undersøkelsens andre del.

Det var flest kvinner, 57,2%, som deltok i undersøkelsen og 42,4% var menn². Gjennomsnittlig alder blant respondentene var like over 48 år og gjennomsnittlig ansiennitet på i overkant av 12 år. Over halvparten, 51,3%, hadde fullført 1-4år utdanning på universitet eller høyskole som dermed var det mest vanlige utdanningsnivået blant respondentene. Deretter fulgte fullført videregående utdanning som det nest vanlige utdanningsnivået med 23,1%. Det var 12,3% som hadde gått yrkesskole eller tatt fagutdanning, 11,4% som hadde gått på universitet eller høyskole i mer enn 4 år, mens det bare var 1,8% som kun hadde fullført grunnskolen. Lønnsnivået blant respondentene var en noe topptung normalfordeling. Det var 8,2% som tjente over 700 000 kroner, 10,5% som hadde et lønnsnivå mellom 601 000 og 700 000 kroner og 20,4% som lå mellom 501 000 og 600 000 kroner. Henholdsvis 37,8% tjente mellom 401 000 og 500 000 kroner i året, og 20,8% hadde lønn mellom 301 000 og 400 000 kroner, mens det bare var 1,6% som tjente mellom 201 000 og 300 000 kroner. Blant de som tjente minst var det 0,2% som tjente under 200 000 kroner³. Det blir dypere spesifisert hvordan hver variabel er målt i neste delkapittel.

3.2 Måleinstrumenter

For å avdekke forholdet mellom skjult arbeid og turnoverintensjon og effekten av medierende moderasjon ble det gjennomført flere analyser. Turnoverintensjon ble sett på som den avhengige variabelen, skjult arbeid som den uavhengige variabelen, jobbfrihet som moderator og indre motivasjon som mediator for moderatoreffekten. I tillegg til disse variablene ble også flere kontrollvariabler inkludert i analysen. Alle variablene ble målt ved tidspunkt 1 med unntak av turnoverintensjon som ble målt ved tidspunkt 2. Dette for å redusere metodevarians (Podsakoff, MacKenzie, Lee, og Podsakoff, 2003). Spørsmålene ble utarbeidet ved bruk av validerte forskningsbaserte måleinstrumenter. Jeg er dermed forholdsvis trygg på at spørsmålene fanger opp det de er ment å måle (Goodman, Meltzer, og Bailey, 1998). Alle

² De resterende 0,4% er ukjent.

³ Resterende 0,3% er ukjent i undersøkelsen.

spørsmålene og påstandene i de forskjellige skalaene som måler studiens variabler er rapportert i vedlegg 1 bakerst.

3.2.1 Skjult arbeid

For å måle skjult arbeid ble det utviklet en fempunkts skala spesifikt for denne undersøkelsen bestående av ni spørsmål. Spørsmålene ble gradert fra «*Aldri eller meget sjelden*» til «*De fleste hverdager i uken og av og til i helgen*», og skalaen er utviklet av Buch, Dysvik og Kuvaas (2013). Skalaen har dokumentert gode psykometriske egenskaper som betyr at det er stabilitet og konsistens i resultatene (Buch et al., 2013). Denne skalaen måler omfanget av skjult arbeid ved spørsmål som «*Hvor ofte opplever du at det er vanskelig å møte prestasjonskravene uten å måtte jobbe ekstra utover lønnet arbeidstid?*» og «*Hvor ofte oppdaterer du deg på det som er faglig nødvendig uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidsbetaling?*». Skalaen har en reliabilitetskoeffisient på 0,92, som er godt over minimumskriteriet på 0,70 (Peterson, 1994). Dermed kan jeg være relativt sikker på at skalaen måler det samme på tvers av respondenter og til ulike tider.

3.2.2 Turnoverintensjon

Den avhengige variabelen ble målt ved hjelp av en tidligere brukt skala (Farh, Tsui, Xin, og Cheng, 1998; Khatri, Fern, og Budhwar, 2001) som er videreutviklet av Kuvaas (2007). Skalaen består av fem påstander og disse ble gradert på en fempunkts likert-skala fra «*Svært uenig*» til «*Svært enig*». Relabiliteten for skalaen var 0,91. Det ble brukt påstander som «*Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste 3 årene*» og «*Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året*».

3.2.3 Jobbfrihet

For å måle jobbfrihet ble Kossek, Lautsch, og Eaton (2006) sin skala benyttet. Denne består av sju påstander som ble vurdert på en fempunkts likert-skala fra «*I svært liten grad*» til «*I svært stor grad*». Denne skalaen hadde en reliabilitetskoeffisient (Cornbachs alfa) på 0,68 som er litt under den vanlige grenseverdien på 0,70 (Nunnally og Bernstein, 1994). Andre forfattere (John og Benet-Martinez, 2000) har argumentert for at dette ikke burde være minimumskriteriet for alle skalaer. På bakgrunn av dette har flere forskere tidligere brukt skalaer med Cornbachs alfa på både 0,61 og 0,62 (Gulati og Sytch, 2007). I tillegg fører bruk av skalaer med lav relabilitet ifølge klassisk testteori bare til at det er vanskeligere å finne signifikante sammenhenger

(Cohen, Cohen, West, og Aiken, 2013). Derfor velger jeg å beholde skalaen som den er – på tross av den lave alfaen. Eksempler på påstander som er brukt i skalaen er «*Jeg har friheten til å jobbe der det passer meg best - enten hjemme eller på jobb*» og «*I hvilken grad tillater jobben din deg å ta dine egne beslutninger om hvordan du legger opp arbeidet?*».

3.2.4 Indre motivasjon

Indre motivasjon ble målt ved en fempunkts indre motivasjonsskala brukt av Kuvaas (2006), og videreutviklet av Kuvaas og Dysvik (2009). Denne modellen fokuserer på kjernen i indre motivasjon, nemlig å utføre en aktivitet for å oppleve gleden og tilfredsheten som er forbundet med aktiviteten. Det ble brukt seks påstander som ble gradert fra «*Svært uenig*» til «*Svært enig*». Skalaens reliabilitet var 0,91. Eksempler på påstander som ble brukt er «*Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min*» og «*Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har*».

3.2.5 Kontrollvariabler

For å unngå en spuriøs sammenheng har jeg inkludert fem kontrollvariabler. Dette for å utelukke alternative forklaringer på resultatene i analysene mine og for å styrke validiteten av dem. De eksogene variablene det har blitt kontrollert for er kjønn, alder, ansiennitet, utdanningsnivå og lønnsnivå. Kjønn ble brukt fordi studier viser at menn og kvinner prioriterer arbeidet forskjellig, gjerne knyttet til familiesituasjon (Bielby og Bielby, 1988). Denne variabelen ble målt på en ordensskala med et trinn for kvinne og et trinn for mann. Utdanning ble også målt på en ordensskala, men med fem trinn. Her tilsvarte trinn 1 fullført grunnskole, mens trinn 5 tilsvarte fullført mer enn 4 år på universitet eller høyskole. Denne variabelen ble valgt fordi studier viser at personer med høyere utdanning gjerne er mer målrettet og hardtarbeidende og kan dermed knyttes opp mot skjult arbeid (Cortese, 2003). Tilsvarende ble lønnsnivå målt på en ordensskala fra 1 til 7 hvor informantene selv rapporterte sitt eget lønnsnivå. Trinn 1 tilsvarte et lønnsnivå på under 200 000 kroner i årslønn, deretter steg lønnsnivået med 100 000 for hvert trinn frem til trinn 7 som tilsvarte over 700 000 kroner i årslønn. Ved selvrapportert data er man antageligvis mer utsatt for feilinformasjon, så ideelt sett skulle jeg helst ha hatt objektive lønnsdata (Podsakoff et al., 2003). Likevel vil det i dette tilfellet være grunn til å tro at selvrapportert lønn vil stemme ganske bra med realiteten. Dette fordi undersøkelsen delvis ble gjennomført på bestilling fra Finansforbundet som jobber med at respondentene skal få høyere lønn, og fordi respondentene mest sannsynlig husker og har

god kontroll på sitt eget lønnsnivå. Det ble kontrollert for lønnsnivå på bakgrunn av tidligere studier som viser at omfanget skjult arbeid øker med høyere lønn (Buch et al., 2013), samtidig som ansatte som oppfatter lønnen sin som lav gjerne har høyere turnoverintensjon (Tekleab, Bartol, og Liu, 2005). I tillegg ble det kontrollert for alder og ansiennitet. Disse variablene ble målt på intervallskala. Det ble kontrollert for dette fordi det kan antas at unge gjerne jobber mer skjult, og gjerne mest i starten av ansettelsesforholdet (Buch et al., 2013).

3.3 Analyse

De innsamlede dataene ble analysert i flere trinn. Aller først ble det gjennomført en eksplorerende faktoranalyse på alle skala-påstandene. Formålet med denne analysen er å sikre og evaluere diskriminant og konvergent validitet (Medsker, Williams, og Holahan, 1994). Derfor ble det satt relativt strenge krav til hvor sterkt leddene skulle lade på faktorene for å bli inkludert. Dette er for å unngå samvariasjon mellom de ulike variablene. Derimot diskuteres det hvor sterke faktorladninger som bør kreves for skalaer. Grenseverdien som settes for faktorladningene avhenger av flere aspekter, blant annet utvalgsstørrelsen (Medsker et al., 1994). Comrey og Lee (2013) kategoriserte faktorladninger over 0,7 som enestående, 0,63 som veldig bra, 0,55 som bra, 0,45 som greit og 0,32 som minimalt. I den foreliggende studien ble påstandene beholdt hvis de hadde en ladning på 0,55 eller høyere på egen faktor (Kiffin-Petersen og Cordery, 2003) og kryssladning lavere enn 0,35 (Nunnally og Bernstein, 1994).

Videre ble deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet undersøkt. Deretter ble det gjennomført forskjellige regresjonsanalyser for å teste hypotesene. Først ble det gjennomført en vanlig hierarkisk regresjonsanalyse for å undersøke moderatoreffekten av jobbfrihet (Cohen et al., 2013). Interaksjonsledd kan skape problemer med multikollinearitet på grunn av deres korrelasjon med hovedeffekten. Derfor ble skala-variablene først sentrert, før variabelen for skjult arbeid ble multiplisert med interaksjonsvariablene (Aiken, West, og Reno, 1991). I denne analysen ble kontrollvariablene lagt til i steg 1, skjult arbeid i steg 2, jobbfrihet i steg 3 og deres interaksjon i steg 4. For å undersøke formen på interaksjonen ble denne plottet. Dette ble gjort ved å se på den statistisk signifikante interaksjonen ved bruk av Aiken og West (1991) sin anbefalte prosedyre. I denne prosedyren ser man på høye versus lave verdier – et standardavvik over og under gjennomsnittet og i dette tilfellet av variabelen jobbfrihet.

Tilslutt ble det undersøkt for medierende moderering ved en ny hierarkisk regresjonsanalyse (Grant og Berry, 2011). I denne regresjonsanalysen ble først indre motivasjon sett på som avhengig variabel, før turnoverintensjon ble undersøkt som avhengig variabel i to steg. Her ble de samme variablene som i forrige regresjonsanalyse undersøkt. I tillegg ble indre motivasjon, og interaksjonen mellom skjult arbeid og indre motivasjon lagt til i steg 2 med turnoverintensjon som avhengig variabel.

4. Resultater

I den eksplorative faktoranalysen var det en av påstandene i jobbfrihet-skalaen til Kossek, Lautsch, og Eaton (2006) som ikke overlevde kriteriet om faktorladning på 0,55 eller høyere på egen faktor. En mulig forklaring er at denne påstanden er reversert – i motsetning til alle de andre påstandene (Hair, Black, Babin, og Anderson, 2014). Likevel valgte jeg å beholde den noe lave faktorladningen etter anbefalinger fra blant annet Mayers, Gamst og Guarino (2016) på bakgrunn av at utvalgsstørrelsen i den foreliggende studien er svært stor. Dette støtter også Child (2006) i sin bok hvor han argumenterer for at bare faktorladninger under 0,20 bør fjernes i studier med store utvalgsstørrelser. De andre påstandene lå godt innenfor kriteriene, og dermed ble alle påstandene inkludert for videre analyser. Resultatene fra analysen er rapportert i vedlegg 1.

Korrelasjonsanalysen er rapportert i tabell 1 under, og ble gjennomført for å beskrive styrken og retningen mellom variablene (Pallant, 2013). Dette for å undersøke for multikollinearitet, altså for sterke korrelasjoner. Med for sterke korrelasjoner kan det være vanskelig å tolke regresjonskoeffisientene. I den foreliggende studien ble korrelasjonene undersøkt ved bruk av Pearsons produktmoment-korrelasjon (Lee Rodgers og Nicewander, 1988), som også er den mest brukte formen ved analyse av bivariat korrelasjonskoeffisient (Tabachnick, Fidell, og Osterlind, 2001). Resultatene er rapportert i tabell 1, sammen med deskriptiv statistikk og reliabilitetene. Pallant (2013) sin foreslåtte grenseverdi for multikollinearitet er 0,7 og som vi kan se av tabell 1 er alle korrelasjonene under denne verdien. Den høyeste korrelasjon er mellom alder og ansiennitet med en verdi på 0,53. For å undersøke parvis- og multippel kollinearitet ble det i tillegg anvendt kollinearitetsdiagnostikk i SPSS. Her er vanlige grenseverdier toleranseverdi på minimum 0,10 (Liu, Kuang, Gong, og Hou, 2003) og VIF-indikator (Variance Inflation factor) på maksimum 10 (O'Brien, 2007). I den foreliggende

studien var alle variablene godt innenfor grenseverdiene, og jeg er dermed trygg på at multikollinearitet ikke er et problem i min studie.

Tilslutt fra korrelasjonsanalysen er det verdt å merke seg at korrelasjonen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon er både signifikant og positiv ($r = 0,13, p < ,01$), men altså med en noe svak verdi. Dermed er det preliminær støtte for hypotese 1. Korrelasjonen mellom jobbfrihet og indre motivasjon er også både signifikant og positiv ($r = 0,34, p < ,01$), og det er dermed også preliminær støtte for hypotese 3a. Dette er et godt utgangspunkt for studiens videre analyser.

Tabell 1:

Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet

	Gjennomsnitt	Standardavvik	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Kjønn ^a	1,43	0,49	-								
2 Alder	48,36	10,27	,04**	-							
3 Utdanning ^b	3,47	1,02	,14**	-,31**	-						
4 Ansiennitet	12,82	11,58	-,03*	,53**	-,29**	-					
5 Lønnsnivå ^c	4,42	1,22	,34**	,10**	,32**	-,12**	-				
6 Skjult arbeid (9)	1,83	0,87	,24**	-,09**	,26**	-,12**	,48**	(,92)			
7 Jobbfrihet (7)	2,89	0,69	,20**	,05**	,14**	-,05**	,41**	,29**	(,68)		
8 Indre motivasjon (6)	3,91	0,78	-,03*	,14**	-,02	,06**	,19**	,17**	,34**	(,91)	
9 Turnoverintensjon (5)	2,17	1,15	,04**	-,28**	,16**	-,16**	-,03	,13**	-,20**	-,35**	(,91)

N = 4 518

Cornbachs alfa er rapportert på diagonalen for skalaene

Antall påstander som er inkludert i de endelige skalaene er i parentes bak hver av variablene

^aKjønn kvinner = 1, menn = 2

^bUtdanning kodet fra 1 = "grunnskole" til 5 = "universitet/høyskole (mer enn 4år)"

^cLønnsnivå kodet fra 1 = "under 200.000" til 7 = "over 700.000"

* $p < ,05$

** $p < ,01$

Tabell 2:

Hierarkisk regresjonsanalyse

	Turnoverintensjon											
	Steg 1			Steg 2			Steg 3			Steg 4		
	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β
Kjønn	,13**	,04	,05**	,10*	,04	,04*	,12**	,03	,05**	,12**	,04	,05**
Alder	-,03**	,00	-,25**	-,03**	,00	-,23**	-,03**	,00	-,22**	-,03**	,00	-,22**
Utdanning	,11**	,02	,09**	,10**	,02	,09**	,10**	,02	,08**	,09**	,02	,08**
Lønnsnivå	-,04**	,02	-,05**	-,10**	,02	-,11**	-,01	,02	-,01	-,01	,02	-,01
Ansiennitet	,00	,00	-,01	,00	,00	-,01	,00	,00	-,01	,00	,00	-,01
Skjult arbeid (Skjult)				,19**	,02	,14**	,23**	,02	,17**	,25**	,02	,19**
Jobbfrihet (Frihet)							-,43**	,03	-,26**	-,43**	,03	-,26**
Skjult x Frihet										-,09**	,03	-,05**
R^2		0,089			0,103			0,158			0,160	
ΔR^2		0,088			0,102			0,156			0,158	
$F(df)$		83,80** (5)			82,828** (6)			115,22** (7)			102,54** (8)	

$N = 4\ 518$

Verdier i fet tekst er relevante for hypotesetestingen

* $p < ,01$

** $p < ,001$

Resultatene fra den hierarkiske regresjonsanalysen er rapportert i tabell 2 over. Hypotese 1 fremsatte at skjult arbeid øker turnoverintensjon. Som vi kan se avslørte regresjonsanalysen i steg 2 støtte for dette, og viser en positiv og signifikant sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon ($\beta = ,14, p < ,001$). Videre ved å inkludere og kontrollere for flere variabler i steg 3 og 4 holder koeffisienten for skjult arbeid seg både positiv og signifikant (steg 3: $\beta = ,17, p < ,001$; steg 4: $\beta = ,19, p < ,001$). Det er dermed støtte for hypotese 1 og jeg kan ifølge denne studien fastslå at skjult arbeid har en positiv sammenheng med turnoverintensjon.

Videre fremsatte hypotese 2 at jobbfrihet svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. For denne hypotesen er det steg 4 som er relevant. Dette testes ved å se på interaksjonen mellom skjult arbeid og jobbfrihet ved å multiplisere disse variablene. For denne interaksjonen viser analysen en signifikant og negativ verdi ($\beta = -,05, p < ,001$). Dermed får jeg også støtte for hypotese 2 som postulerte at jobbfrihet fungerer som en buffer på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

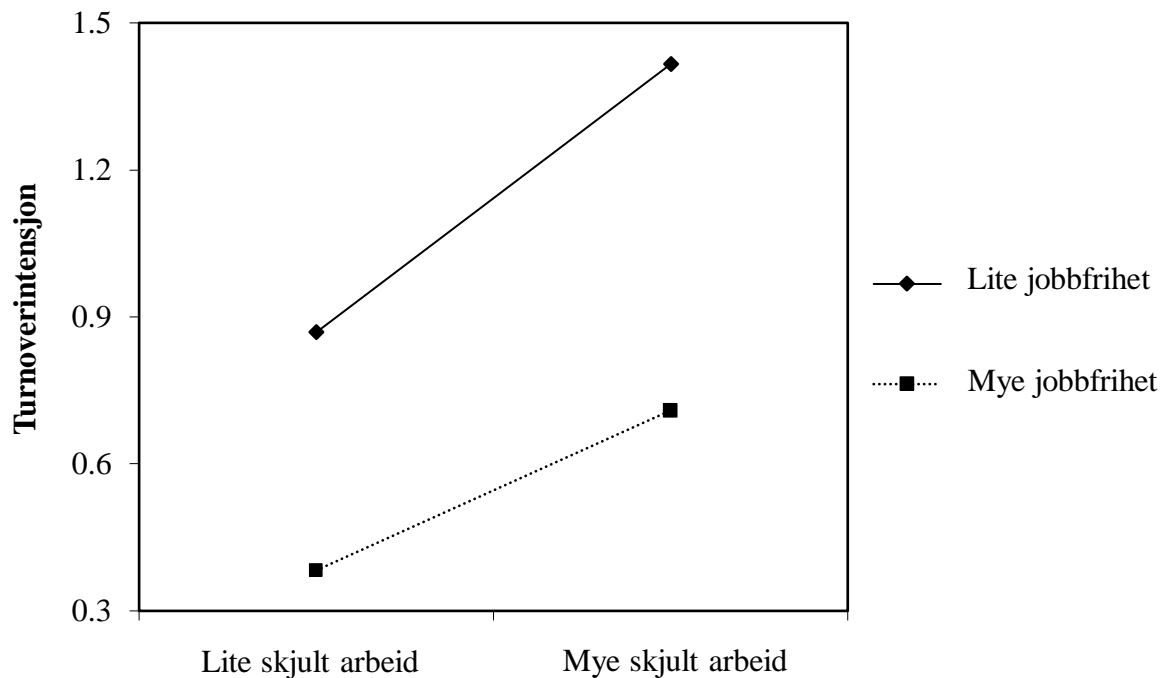
Modellen viser sterkest forklaringskraft i siste steg med R^2 på 0,16. Ved at både R^2 og justert R^2 øker etterhvert som flere variabler inkluderes impliserer dette at variablene som undersøkes er relevante. Tilslutt ender modellen opp med å forklare 16% av variasjonen i turnoverintensjon. For å undersøke variasjonen som forklares av interaksjonsleddet alene ble f^2 beregnet (Aiken et al., 1991). Dette resulterte i en verdi på 0,002 som er en lav verdi, men absolutt ikke uvanlig. Aguinis, Beaty, Boik og Pierce (2005) undersøkte publiserte forskningsartikler i tre ledende journaler for ledelse og psykologi igjennom 30 år og fant at medianen for f^2 var 0,002. Til sammenligning kategoriseres 0,02 som en liten effektstørrelse (Cohen et al., 2013). Altså er det tydelig at det i denne studien – som i mange andre studier, er en signifikant interaksjon, men at effekten av interaksjonen er lav (Dawson, 2014).

For å lettere se moderatoreffekten av jobbfrihet ble denne plottet i figur 3 under ved bruk av Aiken og West (1991) sin anbefalte prosedyre med ustandardiserte og sentrerte variabler. Siden interaksjonsleddet i regresjonsanalysen er signifikant vet jeg at kurvene er signifikant forskjellig fra hverandre. Likevel valgte jeg å gjennomføre en supplerende test på figuren for å undersøke om kurvene er signifikant forskjellig fra null. Dette fordi forskning på metodene for å undersøke moderatoreffekten viser noe variasjon i resultatene. På bakgrunn av dette anbefaler Robinson, Tomek og Schumacker (2013) å gjennomføre testing av kurvene. Moderatoren ble

testet for verdier et standardavvik over og under gjennomsnittet (Dawson, 2014). Testen viste p-verdier lavere enn 0,001, og det kan dermed konkluderes med at kurvene har signifikant helning.

Figur 3:

Graf av moderatoreffekten



Resultatene som er presentert i figur 3 viser at for ansatte som har mye jobbfrihet er turnoverintensjon lavere enn for ansatte med lite jobbfrihet, uavhengig av skjult arbeid. Hvis man i tillegg ser dette i forbindelse med skjult arbeid, ser man at den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon er sterkere ved lavere grad av jobbfrihet, enn for ansatte med mye jobbfrihet. Altså øker turnoverintensjonen raskere – og mer, ved høy grad av skjult arbeid for en ansatt som har lite jobbfrihet i forhold til en ansatt som har mye jobbfrihet. Dette betyr at mye skjult arbeid er negativt for turnoverintensjon til ansatte uansett hvor mye jobbfrihet de har, men at det er mer kritisk for ansatte med lite jobbfrihet. Dette støtter videre oppunder hypotese 2 om at jobbfrihet svekker den negative sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Det er også verdt å merke seg at en ansatt som arbeider mye skjult har lavere turnoverintensjon om man samtidig har mye jobbfrihet, enn hva en ansatt med lite skjult arbeid og lite jobbfrihet har.

Deretter ble det testet for mekanismen medierende moderasjon på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. For å teste de siste hypotesene knyttet til hypotese 3 ble det gjennomført en medierende modereringsanalyse etter Grant og Berry (2011) sin anbefalte metode. Resultatene av denne analysen er rapportert i tabell 3 under. Medierende moderasjon oppstår når en modererende effekt blir mediert. Altså er det en tydelig moderator, men moderatoreffekten blir redusert når man kontrollerer for mediatoren (Edwards og Lambert, 2007). Medierende moderering kan oppstå på mange forskjellige måter. Typen medierende moderering jeg forventer i den foreliggende studien oppstår når følgende forutsetninger ligger til grunn:

- 1) En variabel (*jobbfrihet*) modererer forholdet mellom en uavhengig variabel (*skjult arbeid*), og en avhengig variabel (*turnoverintensjon*). Altså som i hypotese 2.
- 2) Moderatoren (*jobbfrihet*) forårsaker en medierende variabel (*indre motivasjon*). Dette blir som i hypotese 3a.
- 3) Mediatoren (*indre motivasjon*) modererer sammenhengen mellom en uavhengig variabel (*skjult arbeid*), og en avhengig variabel (*turnoverintensjon*). Slik hypotese 3b fremsetter. Dette eliminerer den modererende effekten av den opprinnelige moderatoren (*jobbfrihet*).

De aktuelle variablene i den foreliggende studien er i parentes. Sammen leder disse forutsetningene til den avsluttende hovedhypotesen – 3c.

Hypotese 3a fremsatte at jobbfrihet er positivt relatert til indre motivasjon. Dette testes ved å se på indre motivasjon som avhengig variabel. Ved å lese av tabellen kan man se at jobbfrihet har en signifikant og positiv verdi ($\beta = ,31, p < ,01$) og det er dermed støtte for hypotese 3a. Altså viser analysen at jobbfrihet øker indre motivasjon. Videre blir turnoverintensjon sett på som avhengig variabel i to steg. I steg 1 testes hypotese 2 igjen tilsvarende som i den forrige regresjonsanalysen. Fra denne analysen er det steg 2 som er interessant. Her testes hypotese 3b som fremsatte at indre motivasjon svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. For interaksjonsleddet viste analysen ikke signifikante verdier. Dermed er jeg nødt til å forkaste hypotesen på tross av hva teorien skulle tilsi. Ved at denne hypotesen må forkastes må hypotese 3c også forkastes på bakgrunn av at denne bygger på hypotese 3b.

Tabell 3:

Medierende modereringsanalyse

	Indre motivasjon			Turnoverintensjon					
				Steg 1			Steg 2		
	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β
Kjønn	-,20**	,02	-,13**	,12**	,03	,05**	,03	,03	,01
Alder	,01**	,00	,10**	-,03**	,00	-,22**	-,02**	,00	-,19**
Utdanning	-,04**	,01	-,05**	,09**	,02	,08**	,08**	,02	,07**
Lønnsnivå	,04**	,01	,06**	-,01	,02	-,01	,00	,02	,00
Ansiennitet	,00*	,00	,03*	,00	,00	-,01	,00	,00	-,01
Skjult arbeid	,09**	,01	,10**	,25**	,02	,19**	,30**	,02	,22**
Jobbfrihet	,35**	,01	,31**	-,43**	,03	-,26**	-,26**	,03	-,16**
Skjult x Frihet	-,02	,01	-,01	-,09**	,03	-,05**	-,08**	,03	-,04**
Indre motivasjon (Indre)							-,47**	,02	-,32**
Skjult x Indre							-,05	,02	-,03
R^2		0,154			0,160			0,242	
ΔR^2		0,153			0,158			0,244	
$F(df)$		142,28** (8)			102,54** (8)			138,61** (10)	

$N = 4\ 518$

Verdier i fet tekst er relevante for hypotesetestingen

* $p < ,05$

** $p < ,01$

På bakgrunn av Edwards og Lambert (2007) sin anbefalte prosedyre ble det gjennomført en supplerende analyse for å teste hypotese 3c. Denne analysen går ut på å lage et konfidensintervall for den indirekte modererende effekten av jobbfrihet gjennom mediatoren indre motivasjon. Bootstrapanalysen viste en indirekte effekt lik 0,01 og dannet et 95% konfidensintervall som inneholdt null [-0,01, 0,03]. Dette underbygger igjen at hypotese 3c må forkastes. Altså fant jeg ikke støtte for at indre motivasjon medierer den modererende effekten av jobbfrihet på den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon.

Det er verdt å merke seg at moderatoreffekten av jobbfrihet fortsatt er signifikant – selv etter at det kontrolleres for både indre motivasjon, og indre motivasjon sin interaksjon med skjult

arbeid. Om sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon ble påvirket av medierende moderasjon skulle moderatoreffekten ikke lenger vært signifikant (Grant og Berry, 2011). Nok en gang underbygger dette at hypotese 3c må forkastes. Derimot skaper dette økt støtte for hypotese 2 som fremsatte at jobbfrihet fungerer som en moderator på sammenhengen. Ved å sammenligne verdiene i steg 1 og 2 ser man at verdien for moderatoreffekten av jobbfrihet blir noe svakere ($\beta = -,04, p < ,01$), men at verdien fortsatt er signifikant og negativ som underbygger hypotese 2 ytterligere.

Et interessant resultat er at variabelen som har den sterkeste relasjonen med turnoverintensjon er indre motivasjon. Det betyr at indre motivasjon har en direkte sammenheng med turnoverintensjon, og som man kan se av tabell 3 er den både signifikant og negativ ($\beta = -,32, p < ,01$). Samtidig blir sammenhengen mellom jobbfrihet og turnoverintensjon betydelig svakere i steg 2, men sammenhengen er fortsatt signifikant og negativ ($\beta = -,16, p < ,01$). At betaen faller betydelig når indre motivasjon introduseres antyder at indre motivasjon forklarer deler av variasjonen i turnoverintensjon som steg 1 antyder at jobbfrihet forklarer. Tilslutt må det trekkes frem at variablene som er inkludert i siste steg av analysen forklarer 24% av variasjonen i turnoverintensjon. Altså øker forklaringskraften igjennom alle analysene når det inkluderes og kontrolleres for flere variabler. Imidlertid må det poengteres at det ikke kan trekkes konklusjoner om kausalitet ut fra et korrelasjonsdesign, og jeg kan dermed ikke fastslå hva som er årsak og virkning (Cook, Campbell, og Shadish, 2002).

5. Diskusjon

Formålet med studien var å undersøke sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Det tiltenkte bidraget var å kaste lys over fenomenet skjult arbeid og hvilke konsekvenser dette medfører. Det er ønskelig å belyse fenomenet fordi det er et voksende problem i dagens samfunn (Gold og Mustafa, 2013). Ved å opplyse arbeidsgivere om effekten skjult arbeid har på deres ansatte, kan dette brukes til å skape et bedre arbeidsmiljø og føre til bedre arbeidsprestasjoner. I tillegg kan det spare bedrifter for betydelige kostnader knyttet til turnover. Studien bidrar med å legge fokus på det økende presset av å alltid være tilgjengelig – både fra ledere, men også mellom kollegaer (Kvittingen, 2015). Samt hvordan dette henger sammen med ansattes turnoverintensjon. Dagens samfunn er i endring og skjult arbeid får en stadig større plass. Derfor bidrar studien med mulige virkemidler – som jobbfrihet og indre

motivasjon, til å fjerne den negative effekten av skjult arbeid. Samtidig undersøkes det om disse virkemidlene kan resultere i at skjult arbeid isteden får en positiv effekt.

Hypotese 1 fremsatte at skjult arbeid øker turnoverintensjon. Denne hypotesen ble lagt frem på bakgrunn av sosial bytteteori (Blau, 1964), og fikk støtte i den foreliggende studien. Hovedsakelig var hypotesen en innledning til hovedundersøkelsene som kom senere i studien. I tråd med forventningene fant jeg en positiv sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Ved at relasjonen med skjult arbeid blir sterkere jo flere variabler som inkluderes i analysene antyder dette at det er en tydelig positiv sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. I denne studien ser jeg bare på en lineær sammenheng som impliserer at mer skjult arbeid gradvis øker turnoverintensjon. Altså – jo mer skjult arbeid, jo høyere turnoverintensjon. En mulig forklaring for sammenhengen kan være at ansatte føler at de yter mer enn hva de får anerkjennelse for (Swanson, 1974). Ved at arbeidsgiveren ikke tar hensyn til ekstraarbeidet den ansatte utfører på sin fritid, kan dette oppleves som urettferdig og at man gir mer enn man får til gjengjeld. Dette kan samtidig føles som brudd på den transaksjonelle psykologiske kontrakten og resultere i en dårlig bytterelasjon (N. Conway og Briner, 2005). Deretter kan dette skape misnøye hos den ansatte og en mulig forklaring på økningen i turnoverintensjonen kan dermed være «Exit-voice»-teori. Hirschman (1970) mener at ansatte kan vise sin misnøye på to måter. De kan enten si ifra om problemene, eller de kan velge å forlate bedriften. Ved at den ansattes misnøye skyldes en følelse av at ekstraarbeidet deres ikke blir sett, er det siste alternativet antageligvis mest sannsynlig i dette tilfellet.

Den modererende rollen til jobbfrihet på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon ble først introdusert og undersøkt alene. Jobbfrihet ble undersøkt som moderator på sammenhengen. Dette på bakgrunn av at skjult arbeid kan knyttes opp mot en følt forpliktelse til å arbeide utover arbeidsbeskrivelsen (Gold og Mustafa, 2013). De ansatte yter en ekstrainsats uten at dette hverken registreres, eller at de mottar noen form for kompensasjon. Det trekkes paralleller mellom muligheten til å jobbe hvor og når som helst, og en følt forpliktelse til å respondere som følge av dette (Kossek et al., 2006). Ved å undersøke jobbfrihet som en moderator er det ønskelig å forsøke å skille på om de ansatte jobber skjult fordi de ønsker det, eller fordi de føler de må. Tanken er at jobbfrihet gir ansatte selv mulighet til å legge opp sin egen arbeidshverdag. Dette resulterer i mer fleksibilitet og kontroll, og kan være en mulig buffer for de negative effektene av skjult arbeid.

Hypotese 2 og forskningen rundt er det jeg mener er hovedbidraget fra den foreliggende studien. Først er det verdt å merke seg den direkte relasjonen både skjult arbeid og jobbfrihet har med turnoverintensjon. Steg 4 i analysen (*tabell 2*) som hovedsakelig testet hypotese 2 viste en positiv og signifikant sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon – i likhet med steg 2 som testet hypotese 1. For jobbfrihet derimot er det en negativ og signifikant sammenheng med turnoverintensjon. Altså øker skjult arbeid turnoverintensjonen hos ansatte, mens jobbfrihet derimot svekker turnoverintensjonen ifølge denne analysen. Hypotese 2 fremsatte at jobbfrihet svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Som teorien skulle tilsi fant jeg også støtte for denne hypotesen (Deci og Ryan, 2010). Det er interessant å se at skjult arbeid øker turnoverintensjon, mens jobbfrihet svekker turnoverintensjon og at interaksjonen mellom disse faktisk svekker turnoverintensjon. Dette impliserer at jobbfrihet ikke bare fungerer som en buffer på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon som antatt, men at jobbfrihet kan bidra til at skjult arbeid isteden svekker turnoverintensjon. Jobbfrihet kan altså fjerne den negative effekten som gjør at skjult arbeid øker turnoverintensjon slik at denne konsekvensen blir borte. En mulig forklaring på at jobbfrihet svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon er at jobbfrihet gir økt fleksibilitet. Fleksibilitet vil for eksempel kunne innebære å ha muligheten til å arbeide utenom normale arbeidstider. Ved at skjult arbeid gjerne er arbeid som gjøres utenom normal arbeidstid vil jobbfrihet antageligvis kunne utligne den negative effekten av skjult arbeid. Jobbfrihet er også et gode man får fra arbeidsgiver og kan dermed føre til et ønske om å yte litt ekstra for å gjengjelde denne tillitten (Grant, 2008).

Etter å ha undersøkt moderatoreffekten av jobbfrihet ble det deretter undersøkt for mediering av denne effekten. Det ble fokusert på det ekstreme tilfellet i den ene enden av motivasjonsspekteret – indre motivasjon (Amabile et al., 1994). Denne mekanismen kalles medierende moderering og er en relativt ny modell for å undersøke sammenhenger (Muller, Judd, og Yzerbyt, 2005). Ifølge teorien som er presentert tidligere i studien er det et godt grunnlag for at indre motivasjon har en medierende effekt på moderasjonen av jobbfrihet på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Altså at indre motivasjon er en betingelse som må ligge til grunn for at jobbfrihet skal kunne svekke sammenhengen. Det antas at jobbfrihet øker indre motivasjon, og at sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon svekkes som følge av dette.

Som innledning til hypotesen om medierende moderasjon ble først hypotese 3a presentert. Denne hypotesen fremsatte at jobbfrihet er positivt relatert til indre motivasjon. Dette fikk studien også støtte for. På bakgrunn av selvbestemmelsesteorien (Deci og Ryan, 2010) kan en mulig forklaring på dette funnet underbygges av de tre primære behovene – autonomi, tilhørighet og kompetanse. Teorien tilsier at disse behovene må være oppfylt for å fremme og opprettholde indre motivasjon. Ved høy grad av jobbfrihet vil gjerne behovet for autonomi være tilfredsstilt. I tillegg betraktes autonomi gjerne som den viktigste blant de tre primære behovene, og dermed kan jobbfrihet muligens bidra til å øke indre motivasjon. At jobbfrihet er positivt relatert til indre motivasjon kan derfor begrunnes i at jobbfrihet skaper autonomi, og at autonomi igjen øker indre motivasjon.

Deretter ble hypotese 3b som fremsatte at indre motivasjon svekker den positive sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon lagt frem. Dette fant jeg ikke støtte for på tross av hva teorien skulle tilsa, og hypotesen måtte derfor forkastes. Analysene viste ikke noen signifikant effekt av indre motivasjon på sammenhengen. Dermed kan jeg ikke med sikkerhet si om relasjonen med indre motivasjon er positiv eller negativ, eller om det er noen relasjon i det hele tatt. Det kan dermed heller ikke utelukkes at det er som teorien skulle tilsa, og at indre motivasjon svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. For å kunne få et sikkert svar på dette er man dermed nødt til å utføre ytterligere forskning på området. En mulig forklaring på den manglende støtten kan være at selv om man trives godt med arbeidsoppgavene sine har man også behov for fritid og å koble helt av fra arbeidet (Binnewies et al., 2010). Siden skjult arbeid er jobb man gjør mens man egentlig har fri kan dette dermed gjøre at turnoverintensjonen øker. På den andre siden, gjør indre motiverte arbeidsoppgavene sine fordi de synes arbeidet i seg selv er givende. Ved mer skjult arbeid betyr dette at man bruker mer tid på arbeidet og får mer tid med noe man trives med, og derfor bør turnoverintensjonen heller svekkes. Altså er det argumenter som taler for at interaksjonen med indre motivasjon bør påvirke turnoverintensjonen i begge retninger. Dette kan være årsaken til at relasjonen ikke er signifikant. Videre bør dette bidra til å kaste lys over at det er flere faktorer som spiller inn når man ønsker å se på hvordan skjult arbeid henger sammen med turnoverintensjon.

Tilslutt ble hypotese 3c lagt fram som var hovedhypotesen i den foreliggende studien. I motsetning til hva teorien skulle tilsa, fant jeg heller ikke støtte for denne hypotesen. Dermed måtte jeg forkaste hypotesen om at indre motivasjon opptrer som en mediator for

moderatoreffekten av jobbfrihet på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Funnene jeg fant var ikke helt i tråd med forventningene. Derimot viste det seg at interaksjonen med indre motivasjon ikke hadde en signifikant relasjon. Ved at den foreliggende studien ikke viste noen signifikant verdi for interaksjonen må resultatene tolkes tilsvarende som forrige hypotese. Altså kan jeg ikke med sikkerhet si om medieringseffekten av indre motivasjon har noen effekt på sammenhengen, eller om effekten er positiv eller negativ. Ergo kan det heller ikke utelukkes at det er som teorien skulle tilsi, og at jobbfrihet øker indre motivasjon som igjen svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. For å kunne få et sikkert svar på dette er det nødvendig med ytterligere forskning. Hypotesens manglende støtte kan muligens forklares ved at indre motivasjon spiller en større rolle på sammenhengen enn først antatt. I den foreliggende studien er det fokusert på indre motivasjon som mediator for moderatoreffekten av jobbfrihet på sammenhengen. Det kan fortsatt være slik at indre motivasjon svekker sammenhengen, men at svekkelsen ikke går via jobbfrihet. Dette blir derimot bare spekulasjoner, og krever derfor ytterligere forskning for å kunne si noe med sikkerhet.

Studien har tatt utgangspunkt i interaksjonen skjult arbeid har med henholdsvis jobbfrihet og indre motivasjon, men bare den ene interaksjonen viste signifikante resultater. Derimot var de direkte effektene av begge variablene signifikante, og også de kraftigst negative – om man ser bort fra kontrollvariablene. Det betyr altså at med formål om å redusere turnoverintensjon er både jobbfrihet og indre motivasjon mulige virkemidler. Begge variablene reduserer kanskje ikke økningen av turnoverintensjonen som følge av skjult arbeid, men begge variablene reduserer turnoverintensjon isolert sett. Siden disse variablene er sentrert tilsvarende gjennomsnittsnivået null. Dermed blir tolkningen av de direkte effektene gjeldene for relasjonen med turnoverintensjon for personer hvor kontrollvariablene har gjennomsnittlig verdi, og de uavhengige variablene har verdi tilsvarende null. Altså for en ansatt som ikke er indre motivert og ikke jobber noe skjult vil jobbfrihet betydelig redusere turnoverintensjonen. Det samme gjelder for en ansatt som ikke har noe jobbfrihet og ikke jobber noe skjult, men som er indre motivert. Det kan derimot diskuteres om disse resultatene er betydningsfulle siden studien har vist at det er en signifikant positiv sammenheng mellom indre motivasjon og jobbfrihet. Dette impliserer at en ansatt som er indre motivert gjerne også har jobbfrihet, og motsatt. Derfor kan jeg ikke bastant konkludere med verdiene for de direkte effektene i analysen. Derimot viser studien tydelige indikasjoner på at turnoverintensjon kan reduseres som følge av jobbfrihet og indre motivasjon.

Denne studien har sett på en lineær sammenheng som impliserer at – jo mer, jo «bedre». Likevel er det ikke sikkert at dette faktisk er tilfellet. Det kan spekuleres i om skjult arbeid kan ha en eksponentiell sammenheng med turnoverintensjon. Altså at noe skjult arbeid fint kan tolereres og har svak effekt på turnoverintensjon, men at for hver økning av skjult arbeid vil effekten på turnoverintensjonen bli sterkere. Dette antyder at når den ansatte allerede er utsatt for en viss mengde skjult arbeid kan en økning brått bli helt uutholdelig. Prinsipielt bygger dette på at sammenhengen vil være stigende for økt mengde skjult arbeid, og legger til grunn Malthusians vekstmodell (Galor og Weil, 1999). Dette er derimot bare antagelser og det er dermed nødvendig med ytterligere studier for å kunne fastslå om denne teorien bedre kan forklare funnene i den foreliggende studien.

5.1 Begrensinger

Som med all annen forskning er også den foreliggende studien nødt til å ses i lys av flere begrensninger. For det første har jeg gjennomført en tverrsnittstudie som betyr at jeg ikke er i stand til å trekke noen årsaksforklaringer fra de forskjellige funnene (Podsakoff et al., 2003). Dette på tross av at jeg har kontrollert for flere variabler, kan jeg ikke med sikkerhet utelukke at det finnes alternative forklaringer (Rosenbaum, 2002). Det er en mulighet at det er andre variabler enn de som ligger til grunn for studien som kan ha en modererende – eller medierende, rolle på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Det kan for eksempel være at sosiale bytterelasjoner spiller en større rolle enn jeg har antatt i denne studien. For at det i fremtiden skal være mulig å trekke årsaksforklaringer fra funnene bør det gjennomføres eksperimentelle og longitudinelle studier (Fraley og Hudson, 2014). Dette for at man skal se på funnene over lengre tid, og for å teste hva som egentlig har effekt.

For det andre er alle dataene samlet inn ved hjelp av spørreskjema, og forskningen er basert på selvrapporterte data. På grunn av dette er validiteten av funnene av generell bekymring (Chan og Lance, 2009). Likevel er det grunn til å tro at de selvrapporterte dataene i denne forskningen er rimelig korrekt, og nær realiteten siden utvalgsstørrelsen er svært stor. I tillegg ble undersøkelsen gjennomført i to omganger med tre ukers mellomrom for å redusere sannsynligheten for metodiske feilkilder (Podsakoff et al., 2003). Podsakoff (2003) anbefaler denne metoden for å redusere sannsynligheten for at respondentenes svar i den første runden skal påvirke svarene deres i neste runde. Dette bør dermed også øke validiteten av funnene.

Et annet problem med spørreundersøkelser er muligheten for at respondentene svarer i samsvar med sosiale normer, eller at de svarer på en måte de tror vil tilfredsstillende forskernes forventninger (Goodman et al., 1998). At respondentene svarer ut ifra sosial ønskeværdighet betyr ikke nødvendigvis at respondentene lyver. Dette er noe som kan forekomme uten at respondentene selv er klar over det i sin respons (Langdridge og Hagger-Johnson, 2009). Deriblant på grunn av dette, er sosial ønskeværdighet en av de vanligste feilkildene ved selvrapporterte data i følge Nederhof (1985). For å redusere sannsynligheten for dette ble respondentene sikret anonymitet, og forsikret om at det ikke ble rapportert noe som kunne identifisere dem videre til Finansforbundet. Det er også verdt å nevne at mennesker som opplever mye stress har en tendens til å ikke fullføre spørreskjemaer (Karasek et al., 1988). Dette trenger ikke ha noen spesiell betydning i min studie siden utvalget er så stort, men et problem kan være at mennesker også har en tendens til å gå lei ved tidkrevende undersøkelser og dermed synker validiteten utover i undersøkelsen (Kelley, Clark, Brown, og Sitzia, 2003).

Selv om bruken av selvrapportert spørreskjema har flere begrensninger, har denne forskningsmetoden gitt valid informasjon om sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon, og respondentenes opplevelse av jobbfrihet og indre motivasjon. Et alternativ kunne vært å hente inn informasjon fra flere kilder enn bare respondentene selv, som for eksempel fra ledere eller kollegaer (Podsakoff et al., 2003). Derimot er variablene i modellen perseptuelle, og perseptuell data blir representert best ved hjelp av selvrapportert data (J. M. Conway og Lance, 2010). I tillegg ligger hovedfokuset i studien på skjult arbeid, og effekten og konsekvensene av dette. Ved at denne typen arbeid ikke registreres – og muligens ikke oppfattes av andre enn den ansatte selv, er det problematisk å rapportere dette på andre måter. Dermed er bruk av selvrapportert spørreskjema en god metode for å undersøke sammenhengen i denne studien.

Tilslutt ble dataene samlet inn fra et utvalg av ansatte i et bestemt land (*Norge*), en kultur (*vestlig*), og en bransje (*finans*). På bakgrunn av dette kan man ikke si noe om funnene i den foreliggende studien gjelder på tvers av land, kulturer og forskjellige bransjer. Dette betyr at generaliseringen ikke er avklart, og dermed er usikker (Wicker, 1968). Altså, gjelder funnene av den foreliggende studien bare for den norske vestlige finanssektoren.

5.2 Praktiske implikasjoner

Til tross for at studien har flere begrensninger og må ses på i lys av disse, har den likevel ført til interessante funn. Det er viktig for arbeidsgivere å være klar over effekten skjult arbeid har på deres ansatte – spesielt med hensyn til samfunnsendringene vi gjennomgår. Dersom sammenhengene avdekket i denne oppgaven er kausale kan de ha viktige implikasjoner for praksis. Det at skjult arbeid henger sammen med turnoverintensjon betyr at det bør iverksettes tiltak for å redusere turnoverintensjonen. Denne studien resulterte i et mulig virkemiddel for å redusere økningen av turnoverintensjonen hos ansatte som følge av skjult arbeid. Dette funnet bør altså bidra til verdifull informasjon for ledere og andre i ansvarsposisjoner. Av praktisk betydning impliserer studien at det kan være hensiktsmessig for arbeidsgivere å gi deres ansatte tilstrekkelig jobbfrihet ved sannsynlighet for skjult arbeid – som altså vil forekomme i de fleste moderne bedrifter. Både resultatene og forskningen i forbindelse med den foreliggende studien impliserer at ansatte med mye jobbfrihet blir lengre i bedriften.

At jobbfrihet er positivt relatert til indre motivasjon er også verdifull informasjon for ledere og andre med personalansvar. Å øke ansattes indre motivasjon kan være hensiktsmessig for arbeidsgivere fordi det bidrar til å skape en genuin interesse for jobben (Amabile, 1997). Tidligere forskning viser at indre motiverte ansatte vil være mer hardtarbeidende og yte mer i jobben (Black og Deci, 2000). Altså impliserer også dette funnet at ledere bør påse at deres ansatte har tilstrekkelig med jobbfrihet. Det kommer tydelig frem av studien at jobbfrihet er viktig i arbeidslivet, siden det viser seg at jobbfrihet både bidrar til å redusere turnoverintensjon, og til å øke indre motivasjon.

5.3 Fremtidig forskning

I lys av lovforslagene om å forby jobbrelatert kommunikasjon utenom arbeidstid vil det være svært aktuelt å forske på effektene av forbudet. Hensikten av forbudet er å bedre arbeidshverdagen til de ansatte, ved å fjerne muligheten til skjult arbeid, og arbeid til uregelmessige tider. Å forsøke å innføre tiltak for å bedre arbeidshverdagen til store grupper mennesker er derimot en kompleks oppgave siden mennesker reagerer forskjellige. Enkelte tiltak vil øke trivselen til noen, men være et mareritt for andre. For eksempel er det enkelte som verdsetter fleksibilitet i arbeidet sitt svært høyt (Bond og Bunce, 2003). Ved at bedrifter konfigurerer servere slik at man ikke vil få tilgang til jobbrelaterte funksjoner utenom normal arbeidstid, vil dette istedenfor å redusere ansattes stress heller kunne øke stresset. Ansatte som

jobber i bransjer med høyt tempo er antageligvis de som er mest utsatt for mye skjult arbeid. Lovendringen vil ikke endre tempoet i bransjen eller etterspørselen etter de ansatte. Det som derimot vil bli endret er at den ansatte ikke lenger vil ha muligheten til å få unna noe av arbeidsmengden utenom normal arbeidstid. Dette kan føre til en overveldende følelse av at man drukner i arbeidsoppgaver, og fleksibiliteten til å kunne arbeide når man selv ønsker vil forsvinne. Dette kan føre til at tiltaket for noen istedenfor å forbedre arbeidshverdagen heller vil forverre den. På den andre siden, vil tiltaket kunne drastisk forbedre arbeidshverdagen til andre ansatte ved at de er mer effektive når de er på jobb fordi de vet at når de kommer hjem vil de ha helt fri. Dette er derimot bare antagelser og det er nødvendig med ytterligere forskning for å kunne fastslå hvilken effekt lovendringen vil medføre.

Et annet element som kan være interessant å se på i fremtidig forskning er å se på om resultatene kan generaliseres. Altså, å se på om man finner de samme funnene på tvers av landegrenser, i forskjellige bransjer og andre kulturer, eller om disse funnene er spesielle for finansbransjen i Norge (Wicker, 1968). Det kunne eksempelvis vært spennende å undersøke effekten av skjult arbeid i land som allerede har innrørt restriksjoner for skjult arbeid. Her kunne man sett på bedrifter som har gjennomført konfigureringer av servere for å endre sin praksis rundt skjult arbeid, og hvilke effekter disse endringene har gitt. Samtidig kunne det vært spennende å se på bedrifter i samme land som ikke har konfigurert serverne, men hvor de ansatte nå har muligheten til å melde inn til forbrukerforbundet om de får jobbrelevante henvendelser utenom arbeidstid. Dermed kunne man sammenligne hvilke effekter det har hatt, og hvilken praksis som vil fungere best under forskjellige omstendigheter. På denne måten ville man også funnet ut om det er den følte forpliktelsen til å respondere som fører til de negative konsekvensene av skjult arbeid. Da kunne man sett om det er nok å fjerne denne følte forpliktelsen. Uten å konfigurere serverne ville de ansatte fortsatt hatt muligheten til å respondere, men de ville hatt mer kontroll til å styre dette selv.

Videre kunne det også vært spennende å se på sammenhengen i en kurvelineær moderert modell. Dette for å sjekke om det kan være en kurvelineær sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Altså, om det er en optimal mengde skjult arbeid under gitte forutsetninger, og at en økning utover det vil kunne ha en negativ effekt (De Dreu, 2006). Samtidig kunne det vært spennende å teste for forskjellige virkninger, og om de vil kunne flytte det optimale punktet mot enten mer eller mindre skjult arbeid. For eksempel i forbindelse med den foreliggende studien kan det antas at for ansatte med lite jobbfrihet vil det være en kraftig

økning i turnoverintensjonen ved å gå fra lite til moderat mengde skjult arbeid, mens det muligens vil være en vesentlig mindre økning ved å gå fra moderat til høy mengde skjult arbeid. Derimot for ansatte med mye jobbfrihet kan sammenhengen være svakere og mer konsekvent – muligens nærmest lineær. Ved å undersøke sammenhengen på denne måten undersøkes det om selve sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon avhenger av forskjellige nivåer av jobbfrihet og endres deretter. Altså testes det for mer utover at jobbfrihet bare påvirker styrken av sammenhengen (Dawson og Richter, 2006).

I den foreliggende studien fokuseres det hovedsakelig på sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Dette er en negativ side ved skjult arbeid og er derfor relevant å studere siden omfanget av skjult arbeid er økende i de fleste moderne bedrifter. I fremtidig forskning kunne det vært interessant å studere skjult arbeid i et større bilde. Det kan undersøkes om skjult arbeid også medfører positive konsekvenser, og eventuelt under hvilke forutsetninger disse er gjeldende. Tilslutt kunne det vært interessant å gjennomføre eksperimenter for å undersøke hva som er årsak og hva som er virkning. Dette er spennende fordi man kan kontrollere hvilke faktorer man ønsker å studere effektene av – i motsetning til å se på kausale sammenhenger (Montgomery, 2017). Den foreliggende studien har avdekket at det er en positiv sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon, men ikke hvilken retning effekten går. I denne studien er det bare teoretiske antagelser at det er skjult arbeid som øker turnoverintensjon. Kan det for eksempel istedenfor være slik at ønske om å forlate organisasjonen fører til økt mengde skjult arbeid? Dette kan forklares med at man er på jakt etter en ny jobb og ønsker å få gode referanser. Videre fører dette til et ønske om å gjøre en god jobb – og dermed økt skjult arbeid.

6. Konklusjon

I denne studien har jeg undersøkt sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Jeg har også undersøkt sammenhengen for mekanismen medierende moderasjon, med henholdsvis jobbfrihet som moderator og indre motivasjon som mediator. Resultatene avslørte at det er en signifikant sammenheng mellom skjult arbeid og turnoverintensjon hos ansatte i finansbransjen i Norge. Jeg avdekket samtidig at jobbfrihet spiller en rolle som moderator på denne sammenhengen. Derimot fant studien ikke støtte for at indre motivasjon medierte denne moderator-effekten. Resultatene viste at jobbfrihet svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon, men at indre motivasjon ikke er en betingelse for denne svekkelsen. Likevel fant studien støtte for at indre motivasjon har en sterk direkte effekt og var variabelen

som kraftigst svekket turnoverintensjonen hos de ansatte. Samtidig viste studien en signifikant sammenheng mellom jobbfrihet og indre motivasjon. Altså, antyder funnene fra denne studien at det er gunstig for arbeidsgivere å påse at deres ansatte har tilstrekkelig med jobbfrihet på arbeidsplassen. Flere tidligere studier har undersøkt effektene av jobbkontroll og har funnet mange lønnsomme effekter (Parker, Axtell, og Turner, 2001). Det gjør også den foreliggende studien hvor resultatene viser at jobbfrihet både øker indre motivasjon, og svekker sammenhengen mellom skjult arbeid og turnoverintensjon. Disse funnene er begge verdifull informasjon for ledere og andre med personalansvar.

Det er fremdeles behov for mer forskning på dette området, men resultatene peker i retning av at skjult arbeid har en positiv sammenheng med turnoverintensjon og at jobbfrihet svekker denne relasjonen. Studien har trukket frem og belyst flere negative effekter skjult arbeid kan medføre både i form av presentert empiri og studiens analyser. Med stor sannsynlighet vil omfanget av skjult arbeid fortsette å øke, og bli stadig mer utbredt (Gold og Mustafa, 2013). Derfor bør det være klart at skjult arbeid er et fenomen det er viktig å være klar over. Det å fremme og å legge til rette for økt jobbkontroll – ved å la de ansatte ha mer jobbfrihet, kan være givende både for de ansatte og for organisasjonen i sin helhet.

Bibliografi

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel management, 29*(3), 333-342.
- Aguinis, H., Beaty, J. C., Boik, R. J., & Pierce, C. A. (2005). Effect size and power in assessing moderating effects of categorical variables using multiple regression: a 30-year review. *Journal of applied psychology, 90*(1), 94.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*: Sage.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California management review, 40*(1), 39-58.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *J Pers Soc Psychol, 66*(5), 950-967.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 170.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1988). She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort. *American journal of Sociology, 93*(5), 1031-1059.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational Organizational Psychology, 83*(2), 419-441.
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science education, 84*(6), 740-756.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*: Transaction Publishers.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences, 7*, 452-457.
- Blau, P. M. (1987). Social exchange theory.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *J Appl Psychol, 88*(6), 1057-1067.
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Skjult arbeid blant ansatte i finansbransjen.
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (Eds.). (2016). *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*: Cappelen Damm Akademisk.
- Chan, D., & Lance, C. (2009). So why ask me? Are self-report data really that bad. *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences, 309-336*.

- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis*: A&C Black.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*: Routledge.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*: Psychology press.
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*: Oxford University Press.
- Cook, T. D., Campbell, D. T., & Shadish, W. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*: Houghton Mifflin Boston, MA.
- Cortese, A. D. (2003). The critical role of higher education in creating a sustainable future. *Planning for higher education*, 31(3), 15-22.
- Crant, J. M. (2016). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in Management Research: What, Why, When, and How. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19.
- Dawson, J. F., & Richter, A. W. (2006). Probing three-way interactions in moderated multiple regression: development and application of a slope difference test. *Journal of applied psychology*, 91(4), 917.
- De Dreu, C. K. (2006). When too little or too much hurts: Evidence for a curvilinear relationship between task conflict and innovation in teams. *Journal of management*, 32(1), 83-107.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and social psychology*, 18(1), 105.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2010). *Self-determination*: Wiley Online Library.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di psicologia*.
- del Mar Salinas-Jiménez, M., Artés, J., & Salinas-Jiménez, J. (2010). Income, motivation, and satisfaction with life: An empirical analysis. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 779-793.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499.

- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1), 1.
- Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours., Int 0726-2018, The New York City Council (2019).
- Farh, J.-L., Tsui, A. S., Xin, K., & Cheng, B.-S. (1998). The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case. *Organization science*, 9(4), 471-488.
- Fowler, S. (2014). *Why motivating people doesn't work... and what does: the new science of leading, energizing, and engaging* (Vol. 36): Berrett-Koehler Publishers.
- Fraley, R. C., & Hudson, N. W. (2014). Review of Intensive Longitudinal Methods: An Introduction to Diary and Experience Sampling Research. In: Taylor & Francis.
- Galor, O., & Weil, D. N. (1999). From Malthusian stagnation to modern growth. *American Economic Review*, 89(2), 150-154.
- Gold, M., & Mustafa, M. (2013). 'Work always wins': client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. *New Technology Work and Employment*, 28(3), 197-211.
- Goodman, R., Meltzer, H., & Bailey, V. (1998). The Strengths and Difficulties Questionnaire: a pilot study on the validity of the self-report version. *Eur Child Adolesc Psychiatry*, 7(3), 125-130.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48.
- Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54(1), 73-96.
- Gulati, R., & Sytch, M. (2007). Dependence asymmetry and joint dependence in interorganizational relationships: Effects of embeddedness on a manufacturer's performance in procurement relationships. *Administrative science quarterly*, 52(1), 32-69.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. *Essex: Pearson Education Limited*.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (Vol. 25): Harvard university press.
- Hsee, C. K., Zhang, J., Cai, C. F., & Zhang, S. (2013). Overearning. *Psychological science*, 24(6), 852-859.
- John, O. P., & Benet-Martinez, V. (2000). Measurement: Reliability, construct validation, and scale construction. *Handbook of research methods in social and personality psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Karasek, R. A., Theorell, T., Schwartz, J. E., Schnall, P. L., Pieper, C. F., & Michela, J. L. (1988). Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). *American journal of public health*, 78(8), 910-918.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). An integrative model of work attitudes, motivation, and performance. *Human performance*, 3(2), 63-85.
- Kelley, K., Clark, B., Brown, V., & Sitzia, J. (2003). Good practice in the conduct and reporting of survey research. *International Journal for Quality in Health Care*, 15(3), 261-266.
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human resource management journal*, 11(1), 54-74.
- Kiffin-Petersen, S. A., & Cordery, J. L. (2003). Trust, individualism and job characteristics as predictors of employee preference for teamwork. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 93-116.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385.
- Kuvaas, B. (2007). An Exploration of How the Employee?Organization Relationship Affects the Linkage Between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes. *Journal of Management Studies*, 0(0), 070605080020007-???
- Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). *Is Extrinsic Motivation Good or Bad, or Doesn't it Matter?* Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human resource management journal*, 19(3), 217-236.
- Kvalvaag, R. W. (2016). Platon, Jesus, Kant og den gyldne regel-Ensidighet eller gjensidighet? *Teologisk tidsskrift*, 5(04), 342-355.
- Kvittingen, I. (2015). Opplever at kolleger forventer tilgjengelighet utenom jobb. <https://forskning.no/samfunn-arbeid-helse/oplever-at-kolleger-forventer-tilgjengelighet-utenom-jobb/515185>
- Langdrige, D., & Hagger-Johnson, G. (2009). *Introduction to research methods and data analysis in psychology*: Pearson Education.

- Lee Rodgers, J., & Nicewander, W. A. (1988). Thirteen ways to look at the correlation coefficient. *The American Statistician*, 42(1), 59-66.
- Liu, R., Kuang, J., Gong, Q., & Hou, X. (2003). Principal component regression analysis with SPSS. *Computer methods and programs in biomedicine*, 71(2), 141-147.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holahan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research. *Journal of management*, 20(2), 439-464.
- Meeker, M., & Wu, L. (2018). Internet trends 2018. In: Kleiner Perkins.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*: Sage publications.
- Montgomery, D. C. (2017). *Design and analysis of experiments*: John wiley & sons.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of personality and social psychology*, 89(6), 852-863.
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European journal of social psychology*, 15(3), 263-280.
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *School Field*, 7(2), 133-144.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychological theory. *New York, NY: MacGraw-Hill*, 131-147.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*: McGraw-Hill Education (UK).
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 211.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of consumer research*, 21(2), 381-391.
- Podolny, J. M. (1994). Market Uncertainty and the Social Character of Economic Exchange. *Administrative science quarterly*, 39(3), 458-483.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *J Appl Psychol*, 88(5), 879-903.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu Rev Psychol*, 63, 539-569.
- Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, 68(2), 73-93.
- Robinson, C. D., Tomek, S., & Schumacker, R. (2013). Tests of moderation effects: Difference in simple slopes versus the interaction term. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 39(1), 16-24.
- Rosenbaum, P. R. (2002). Observational studies. In *Observational Studies* (pp. 1-17): Springer.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586.
- Sankararaman, S., Patterson, N., Li, H., Pääbo, S., & Reich, D. (2012). The date of interbreeding between Neandertals and modern humans. *PLoS Genet*, 8(10), e1002947.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68): Springer.
- Stokel-Walker, C. (2016). French workers get 'right to disconnect' from emails out of hours. <https://www.bbc.com/news/world-europe-38479439>
- Stokel-Walker, C. (2018). What would happen if we banned work emails at the weekend? Maybe we all need the right to disconnect. <http://www.bbc.com/capital/story/20180830-what-would-happen-if-we-banned-work-emails-at-the-weekend>
- Swanson, E. B. (1974). Management information systems: appreciation and involvement. *Management science*, 21(2), 178-188.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2001). Using multivariate statistics.
- Tekleab, A. G., Bartol, K. M., & Liu, W. (2005). Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 899-921.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H., & Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(2), 251-277.

- Watrous, K. M., Huffman, A. H., & Pritchard, R. D. (2006). When Coworkers and Managers Quit: The Effects of Turnover and Shared Values on Performance. *Journal of Business and Psychology, 21*(1), 103-126.
- Wicker, A. W. (1968). Requirements for protecting privacy of human subjects: Some implications for generalization of research findings. *American psychologist, 23*(1), 70b.
- Zafirovski, M. (2005). Social exchange theory under scrutiny: A positive critique of its economic-behaviorist formulations. *Electronic journal of sociology, 2*(2), 1-40.
- Aanerød, T. (2017). *Fastlønn og arbeidsinnsats*. Høgskolen i Oslo og Akershus,

Vedlegg 1

Eksplorerende faktoranalyse

<i>Påstander</i>	<i>Skjult arbeid</i>	<i>Turnoverintensjon</i>	<i>Jobbfrihet</i>	<i>Indre motivasjon</i>
Skjult arbeid				
Hvor ofte besvarer du telefonen utenfor arbeidstid uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,70			
Hvor ofte leser du arbeidsrelatert e-post utenfor arbeidstiden uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,70			
Hvor ofte oppdaterer du deg på det som er faglig nødvendig uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,67			
Hvor ofte jobber du utenfor normal arbeidstid uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,82			
Hvor ofte tar du med deg arbeidet hjem uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,87			
Hvor ofte besvarer du arbeidsrelatert e-post utenfor arbeidstiden uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling?	,81			
Hvor ofte opplever du at det er vanskelig å møte prestasjonskravene uten å måtte jobbe ekstra utover lønnet arbeidstid	,65			
Hvor ofte besvarer du telefonen uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling dersom sjefen ringer utenfor arbeidstiden?	,68			
Hvor ofte jobber du ekstra hjemmefra uten at dette kompenseres i form av avspasering og/eller overtidbetaling for at neste arbeidsdag skal bli mindre hektisk?	,88			
Turnoverintensjon				
Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb		,80		
Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året		,85		
Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året		,97		
Jeg oppfatter mine framtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige		,59		
Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste 3 årene		,88		

Jobbfrihet				
Hvor mye medbestemmelse vil du si at du har i din jobb?				,72
I hvilken grad tillater jobben din deg å ta dine egne beslutninger om hvordan du legger opp arbeidet?				,92
Jeg har vesentlig grad av frihet og uavhengighet i jobben				,75
I hvilken grad tillater jobben din deg å bestemme HVOR du arbeider?				,89
I hvilken grad tillater jobben din deg å bestemme NÅR du arbeider?				,75
Jeg har friheten til å jobbe der det passer meg best - enten hjemme eller på jobb				,71
Jeg har ikke selv kontroll over når jeg må jobbe				-,22
Indre motivasjon				
Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min				,77
Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har				,85
Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull				,78
Jobben min er veldig spennende				,89
Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende				,89
Av og til blir jeg så inspirert av jobben min at jeg nesten glemmer ting rundt meg				,65
Egenverdier	5,49	2,03	1,99	6,57
Forklart varians	20,36 %	7,51 %	7,37 %	24,33 %

Faktorladninger lavere enn ,20 vises ikke