

Autonomi og tilfredshet i arbeidslivet

Masteroppgave i økonomi og administrasjon

Av Mina Granlien

Universitetet i Stavanger

Våren 2014



Universitetet
i Stavanger

**DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET,
HANDELSHØGSKOLEN VED UIS
MASTEROPPGAVE**

STUDIEPROGRAM:

Master i økonomi og administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
SPESIALISERINGSRETNING:

Anvendt finans

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL? Nei
(NB! Bruk rødt skjema ved konfidensiell oppgave)

TITTEL:

Autonomi og tilfredshet i arbeidslivet

ENGELSK TITTEL:

Autonomy and satisfaction at work

FORFATTER(E)

Studentnummer:

207000

Navn:

Mina Granlien

VEILEDER:

Professor Mari Rege

OPPGAVEN ER MOTTATT I TO – 2 – INNBUNDNE EKSEMPLARER

Stavanger,/..... 2014

Underskrift administrasjon:.....

Forord

Denne studien er et avsluttende ledd i mitt toårige masterstudie i økonomi og administrasjon ved Universitetet i Stavanger. Det har vært en spennende og lærerik samt krevende periode, hvor min tålmodighet og kunnskap har blitt testet.

Først vil jeg rette en stor takk til min veileder professor Mari Rege for verdifull støtte og veiledning. Takk for gode innspill og konstruktive tilbakemeldinger, samt inspirasjon og motivasjon til å jobbe med denne studien.

Takk til International Research Institute of Stavanger (IRIS) og Kari Anne Holte for bruk av datasettet og eget kontor. Takk for veiledning i bruk av SPSS og gode innspill.

Takk til familie og venner som hele tiden har hatt troen på meg og var gode støttespillere gjennom prosessen. En spesiell takk til Erika C. Berle for usedvanlig god hjelp og motivator under innspurten.

Stavanger, 13. juni 2014

Mina Granlien

Sammendrag

Formålet med denne studien var å analysere relasjonen mellom autonomi og jobbtfredshet blant et utvalg av norske arbeidstakere. Samtidig analysere om autonomi påvirker jobbtfredsheten for menn i større grad enn for kvinner, i tillegg til å undersøke om autonomi påvirker jobbtfredsheten i større grad desto høyere utdanning man har. Det er spennende å se betydningen av autonomi for jobbtfredsheten her i Norge hvor organisasjonsstrukturen er flat, og viktig for arbeidsgiver å vite hvordan man kan tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere for å øke jobbtfredsheten og dermed prestasjonen.

Denne studien samsvarer med tidligere studier og finner en positiv relasjon mellom autonomi og jobbtfredshet i Norge. I tillegg ser man at beslutningsautonomi er viktigere for jobbtfredsheten enn fremgangsmåte-autonomi. Autonomi har større betydning for jobbtfredsheten for menn enn for kvinner, og er viktigere for jobbtfredsheten desto høyere utdanning man har.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	1
2.0 RELEVANT LITTERATUR OG HYPOTESER	2
2.1 MOTIVASJON	2
2.2 AUTONOMI OG INDRE MOTIVASJON	4
2.2.1 <i>Kjønn</i>	5
2.2.2 <i>Utdanning</i>	5
2.3 HYPOTESER	6
3.0 EMPIRISK STRATEGI OG DATA	7
3.1 DATA	7
3.2 VARIABLER	8
3.2.1 <i>Avhengige variabler</i>	8
3.2.2 <i>Uavhengige variabler</i>	9
3.3 EMPIRISK STRATEGI	10
4.0 RESULTAT OG ANALYSE	11
4.1 DESKRIPTIV STATISTIKK	11
4.2 HOVEDRESULTAT	12
4.2.1 <i>Hovedresultat med avhengig variabel jobbtilfredshet</i>	13
4.2.2 <i>Hovedresultat med avhengig variabel oppsigelsesintensjon</i>	14
4.3 ALTERNATIV EMPIRISK SPESIFIKASJON	18
4.3.1 <i>Alternativ empirisk spesifikasjon med avhengig variabel jobbtilfredshet</i>	18
4.3.2 <i>Alternativ empirisk spesifikasjon med avhengig variabel oppsigelsesintensjon</i>	19
4.4 SAMMENDRAG RESULTAT	20
5.0 DISKUSJON	23
6.0 KONKLUSJON	25
6.1 BEGRENSNINGER/ VIDERE FORSKNING	25
LITTERATURLISTE	27

Tabelliste

TABELL 1: DESKRIPTIV STATISTIKK	12
TABELL 2: HOVEDRESULTAT MED AVHENGIG VARIABEL TILFREDSHET	16
TABELL 3: ALTERNATIVT RESULTAT MED AVHENGIG VARIABEL OPPSIGELSESINTENSJON	17
TABELL 4: ALTERNATIV EMPIRISK SPESIFIKASJON MED AVHENGIG VARIABEL TILFREDSHET	21
TABELL 5: ALTERNATIV EMPIRISK SPESIFIKASJON MED AVHENGIG VARIABEL OPPSIGELSESINTENSJON	22

1.0 Innledning

Medbestemmelsesrett og medvirkningsrett i arbeidet er en del av arbeidsmiljøloven i Norge (NOU 2010:1, 2010, s. 66). Arbeidstakere har rett til å påvirke arbeidet sitt enten direkte eller indirekte. De har rett på autonomi, frihet til å ta sine egne valg og beslutninger (Ross & Reskin, 1992). Selv om alle har rett på autonomi, kan det være forskjell på hvordan autonomi innvirker på arbeidshverdagen til arbeidstakere. Hvordan påvirker autonomi jobbtilfredsheten for arbeidstakere? Påvirker autonomi jobbtilfredsheten forskjellig for kvinner og menn? Og påvirker autonomi jobbtilfredsheten forskjellig for arbeidstakere med ulik utdanningsgrad? Ved hjelp av en spørreundersøkelse blant et utvalg av norske arbeidstakere, vil denne studien belyse relasjonene mellom autonomi og jobbtilfredshet.

Det kan være viktig å få kartlagt om det finnes en sammenheng mellom autonomi og jobbtilfredshet her i Norge. Dette for å få et overblikk over hvor vesentlig autonomi er for jobbtilfredshet til arbeidstakeren. Jobbtilfredshet i arbeidet er viktig for både arbeidstaker og arbeidsgiver, for å øke prestasjonen og yte bedre. For arbeidsgiver vil det være viktig å vite hvordan man kan tilrettelegge og følge opp arbeidstakerne til å prestere. Mennesker er forskjellige og det kan være nødvendig med individuell tilpasning for hver enkelt, både for arbeidstakeren og arbeidsgiveren sin del. Flere forskere har funnet en positiv sammenheng mellom autonomi og jobbtilfredshet i både Norge og andre land (Breugh, 1999; Deci & Ryan, 1985; Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2008; Spector, 1986), og denne studien støtter de tidligere funnene.

Norge og de skandinaviske landene har en spesielt flat organisasjonsstruktur og etikk som skaper arbeidsplasser hvor det er fokus på trivsel og velvære (Gallie, 2003). Dette har ført til at medbestemmelse er blitt en naturlig del av arbeidshverdagen. Det kan derfor tenkes at arbeidstakere tar autonomi for gitt, og at det ikke nødvendigvis har noen effekt på jobbtilfredsheten. Det vil derfor være interessant å se hvordan relasjonen mellom autonomi og jobbtilfredshet er i Norge blant et bredt spekter av jobber og bedrifter, for å belyse viktigheten av autonomi. Selv om mange foretrekker autonomi, kan det likevel tenkes at noen ønsker en struktur og forutsigbarhet i arbeidet og autonomi kan derfor ha en negativ relasjon med jobbtilfredshet.

Denne studien ser spesielt på forholdet mellom autonomi og jobbtilfredshet med hensyn til kjønnsforskjeller og utdanningsgrad. Disse områdene ser det ut til å være lite forskning på fra før, og gjør det spesielt interessant. Det er grunn til å tro at autonomi påvirker jobbtilfredsheten

for arbeidstakere forskjellig, både individuelt og gruppevis. Kvinner og menn er forskjellige fra naturen sin side (Hare-Mustin & Marecek, 1986), og derfor er det også sannsynlig at autonomi påvirker jobbtilfredsheten for kvinner og menn forskjellig. Farh og Scott (1983) fant ingen signifikante forskjeller på hvordan autonomi påvirket jobbtilfredsheten for kjønnene, likevel er det grunn til å tro at jobbtilfredsheten for kvinner og menn påvirkes forskjellig av autonomi. Dette på grunn av at man kan anta at kvinner og menn er ulike og opptrer forskjellig i jobbsammenheng. Denne studien viser at autonomi påvirker kvinner og menns jobbtilfredshet forskjellig, hvor mannens jobbtilfredshet påvirkes i større grad enn kvinnens jobbtilfredshet.

Arbeidstakere med ulik utdanningsgrad vil mest sannsynlig ha forskjellige arbeidsoppgaver, samt en spredning i variasjon av dem. Man kan anta at arbeidstakere med høyere utdanning har en større variasjon i arbeidsoppgavene enn arbeidstakere med lavere utdanning. Derfor kan det tenkes at det vil være en forskjell på hvordan autonomi påvirker jobbtilfredshet avhengig av hvilken utdanningsgrad man har. Det finnes som sagt lite forskning på dette området, som gjør studien ekstra spennende. Ross og Reskin (1992) observerte blant et utvalg arbeidstakere i Illinois i USA, at autonomi påvirker jobbtilfredsheten for arbeidstakere med høyere utdanning i større grad enn for arbeidstakere med lavere utdanning. Denne studien samsvarer med tidligere funn.

Studien vil først presentere en teoridel med bakgrunns litteratur om motivasjon og begrepet autonomi, i tillegg til eksisterende empiriske studier og hypoteser. Videre vil man kunne lese et kapittel om empirisk strategi og data. Deretter vil resultatet og analysen bli avdekket og funnene blir diskutert. Studien avsluttes med en konklusjon.

2.0 Relevant litteratur og hypoteser

Her vil det blir presentert relevant litteratur for studien og hypoteser. Første del handler om motivasjon og betydningen av motivasjon i arbeidslivet. Autonomi er en motivasjonsfaktor og det vil derfor være nyttig med innledende teori og empiri om motivasjon. Deretter kommer en del om autonomi og indre motivasjon som forklarer begrepet autonomi og viser hvordan autonomi påvirker arbeidslivet. Til slutt presenteres hypotesene for studien.

2.1 Motivasjon

I arbeidslivet er motivasjon nødvendig, enten du skal lede deg selv, lede andre eller bli ledet av andre (Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2011). Arbeidstakere må være motivert for å utføre arbeidsoppgaver eller vite hvordan man skal motivere for at arbeidstakere skal yte bedre.

Motivasjon kommer av at noe rører ved et punkt som vekker ens oppmerksomhet og man blir inspirert til å handle (Ryan & Deci, 2000a). Ryan og Deci (2000b) mener at mennesker er selvmotiverende siden vi fra naturens side er nysgjerrige vesener. Vi streber etter å lære mer, utvide våre horisonter, mestre nye ferdigheter og bruke våre talenter (Ryan & Deci, 2000b). Samtidig skriver Lillemyr (2007, s. 17) at «motivasjon handler om hvordan det skapes en kraft og en retning for det vi foretar oss». Han mener også at motivasjon har en betydning for hvordan mennesker utvikler seg. Motivasjon kan innvirke på hvem vi er og hvordan vi blir i de rollene vi har og utvikler. Lillemyr (2007, s. 17) mener derfor at motivasjon i stor grad handler om «hvordan vi ser på oss selv, og derfor også hvordan vi forstår oss selv – altså selvforståelse».

Motivasjon har vært et psykologisk begrep i over 100 år, men som et begrep innenfor organisasjon og ledelse har det eksistert siden 1950-tallet. En av de meste kjente motivasjonsteoriene er Maslows hierarki, som også brukes i arbeidslivpsykologi (Clegg et al., 2011). Maslow mener det finnes et hierarki av behov og når det første nivået av behov er dekket, går man videre for å få dekket neste nivå (Clegg et al., 2011). Han legger til at først må det fysiske behovet dekkes (mat og drikke), deretter har man et behov for trygghet (hus, sikkerhet), videre kommer behovet for tilhørighet (kjærlighet), så behovet for tillitt (respekt og anerkjennelse) og til sist kommer behovet for selvrealisering (realisere vårt potensial) (Maslow, 1970). Maslows teori tar opp problemer som fremdeles dominerer stort innenfor organisasjon og ledelse. Hvordan kan arbeidstakere yte sitt fulle potensial hvis de uroer seg for om de har råd til mat, hvor de skal sove eller om de har sin familie i ryggen (Clegg et al., 2011).

Prestasjonsmotivasjon er en annen motivasjonsteori, som bygger på Weiners teori om hvordan mennesker søker etter å forstå årsaken til suksess og nederlag (Molden & Dweck, 2000). Denne teorien tar utgangspunkt i at mennesker søker prestasjon fordi de vil oppnå et ønske, et behov. Det er to motiver bak prestasjonsmotivasjon, hvor det første motivet er «et behov for å prestere», og det andre er «frykt for å feile» (Molden & Dweck, 2000). Dette er behov som kommer tydelig frem i arbeidslivet, og kan tenkes å være viktige motivasjonskilder. Tidligere forskning viser til at disse motivene har en positiv innvirkning på suksess, men Molden og Dweck (2000) velger å se det på en annen måte. De mener at alle kan føle seg motivert og forpliktet til oppgaven for å yte bra, men mennesker oppfatter meningen med oppgaven ulikt og det er der man finner forskjellen i kvaliteten på arbeidet (Molden & Dweck, 2000).

Det finnes to typer motivasjon, indre motivasjon og ytre motivasjon, og disse kan ha forskjellig innvirkning på arbeidslivet. Både Maslows hierarki og prestasjonsmotivasjon kan ta for seg

begge disse motivasjons typene, avhengig av om det blir sett på motivasjon fra indre faktorer eller ytre faktorer. Indre motivasjon går ut på å bli motivert til å utføre en aktivitet hvor det ikke er noen annen gevinst enn aktiviteten i seg selv. Gjennom ytre motivasjon er motivasjonen å utføre en aktivitet på bakgrunn av en ekstern gevinst (Deci, 1972), for eksempel lønn og status. Kuvaas (2008) nevner at indre motivasjon er den beste kilden til gode arbeidsprestasjoner, selv om ytre motivasjon også kan trigge prestasjonen. Kuvaas (2008) uttrykker også at indre motivasjon er mer effektiv ovenfor jobber hvor kvalitet, forståelse, læring, utvikling og kreativitet er viktigere enn kvantitet. Ytre motivasjon er mer egnet for enkle og standardiserte arbeidsoppgaver. I tillegg viser tidligere forskning at ytre motivasjon kan hemme den indre motivasjonen. Ytre motivasjon kan være med å viske ut gleden, spenningen og interessen rundt interessante arbeidsoppgaver, og gjør at arbeidstakere yter dårligere. Kvaliteten og kreativiteten synker (Deci, 1972; Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2008; Ryan & Deci, 2000b).

2.2 Autonomi og indre motivasjon

Autonomi er en motivasjonsfaktor i arbeidslivet og vil si å ha frihet og rom til å handle og ta egne beslutninger når man utfører sitt arbeid (Hackman & Oldham, 1976). Deci (1995) mener at det å være autonom er å handle med forpliktelse til seg selv. Det å føle seg fri og vise viljestyrke i sin handling (Deci, 1995). Denne friheten gjør at resultatet er avhengig av arbeidstakerens innsats, og fører til at arbeidstakere føler et større ansvar enn hvis de hadde faste instruksjoner fra sjefen (Hackman & Oldham, 1976). Svalund (2003) nevner at autonomi ikke bare viser til hvor «fri» man er med hensyn til valgmuligheter, men også hvordan friheten oppfatter. Han legger til at «autonomi i sterk grad dreier seg om selvrefleksjon og forståelse av egne muligheter og valg ut fra et sosialt ståsted» (Svalund, 2003, s. 88). Han mener at begrensningene som finner sted i arbeidssituasjonen kan oppfattes som velbegrunnede og som en del av arbeidskontrakten (Svalund, 2003).

Følelsen av å selv bestemme når det finnes flere valgmuligheter er viktig, og Deci og Ryan (1995) mener at autonomi er det viktigste kriteriet innenfor indre motivasjon. Dette gjenspeiler seg også i ulike teorier og modeller, som for eksempel Selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (1985) og Jobbkarakteristikka-modellen til Hackman og Oldham (1976) hvor autonomi har en viktig rolle. Selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan inneholder tre behov som bør dekkes for å oppnå indre motivasjon, hvor autonomi er et av dem. Her er sannsynligheten for å bli indre motivert større hvis alle behovene dekkes (Gagné, 2003). For å oppnå en god psykologisk helse må alle tre behovene tilfredsstilles (Deci & Ryan, 2000). Jobbkarakteristikka-modellen fra 1970-tallet viser hvilke faktorer som spiller inn for å oppnå indre motivasjon i

arbeidslivet. Modellen skiller mellom fem karakteristikk som er med på å gi arbeidstakere personlige og arbeidsmessige resultater gjennom tre psykologiske tilstander. Autonomi er en av disse fem faktorene, og er med på å fremme indre motivasjon gjennom ansvarsfølelse i det selvstendige arbeidet man utfører.

Flere forskere har funnet en sammenheng mellom autonomi og variabler som jobbtilfredshet, ytelse og oppsigelser (Breugh, 1999; Deci & Ryan, 1987; Kim & Stoner, 2008). Spector (1986) var tidlig ute med forskning på området og nevner at autonomi blir assosiert med motivasjon, høy jobbtilfredshet, engasjement, involvering og ytelse, i tillegg til lav grad av emosjonell plager, stress, fravær, oppsigelsesintensjon og oppsigelse. Videre nevner Deci og Ryan (1987) at autonomi blir assosiert med indre motivasjon, stor interesse, mindre press og spenning, mer kreativitet, større oppfattelse av fleksibilitet, bedre læringsmiljø, høyere selvtillit og tillit generelt, og bedre fysisk og psykisk helse. Kim og Stoner (2008) har sett på konsekvenser for mangel på autonomi blant sosialarbeidere i California. Observasjonen viser at mangelen reduserer den personlige prestasjonen og kan skape en følelse av depersonalisering blant arbeidstakere.

2.2.1 Kjønn

Kvinner og menn er ulike fra naturen sin side, og det kan dermed antas at autonomi også påvirker kvinner og menn forskjellig. Psykologisk sett viser det seg at menn er mer avhengig av autonomi. De bunnar i en emosjonell selvstendighet og følelse av adskilthet, mens kvinner derimot avhenger mer av tilknytning, forbindelser til andre og er emosjonelt avhengig (Hare-Mustin & Marecek, 1986). Kvinner og menn har ofte forskjellige nivåer av autonomi og jobbtilfredshet i jobben (Bekker & Assen, 2008; Lambert, 1991), likevel er det vanskelig å vite hvordan autonomi påvirker jobbtilfredsheten til kvinner og menn forskjellig.

Farh og Scott (1983) testet effekten av autonomi på prestasjon og selvrapportert tilfredshet blant studenter i USA. De observerte at autonomi ikke påvirket prestasjonen til kvinner og menn signifikant forskjellig, eller jobbtilfredsheten til kvinner og menn signifikant forskjellig (Farh & Scott, 1983).

2.2.2 Utdanning

Autonomi kan bli forbundet med ferdigheter og det kan derfor oppstå et klaseskille mellom høyt og lavt utdannede (Edlund & Grönlund, 2010). Flere forskere har funnet et nivåskille av autonomi mellom ulike utdanningsgrader, og det er tydelig at man har mer autonomi desto

høyere utdanning man har (Edlund & Grönlund, 2010; Ross & Reskin, 1992). Likevel er det ikke sikkert at autonomi påvirker tilfredsheten mellom utdanningsgradene forskjellig.

Ross og Reskin (1992) påstod at hvis utdanning øker forventningene til kontroll i arbeidet, vil kontroll i arbeidet øke forventet jobbtildfredshet mer for høyt utdannede enn lavt utdannede. Hypotesen ble testet blant et utvalg arbeidstakere i Illionis i USA, og resultatet støttet antakelsen. Autonomi øker jobbtildfredshet på alle utdanningsnivåer, men spesielt blant høyt utdannede. Det var tydelig at autonomi påvirket jobbtildfredshet mer for høyt utdannede enn lavt utdannede (Ross & Reskin, 1992).

Videre har Dodd og Ganster (1996) studert hvordan variasjon i oppgaver påvirket autonomi. I en studie om variasjon, autonomi og tilbakemelding blant studenter under sommerkursene ved Universitetet i Nebraska, observerte de at i en jobb med høy variasjon av oppgaver førte høy grad av autonomi til høy grad av jobbtildfredshet, mens i en jobb med lav variasjon av oppgaver hadde høy grad av autonomi ingen virkning på jobbtildfredsheten (Dodd & Ganster, 1996). Autonomi hadde større betydning for jobbtildfredsheten når arbeidsoppgavene var varierte, og det kan tenkes at jo høyere utdanning man har, desto større grad av varierte arbeidsoppgaver har man. Dodd og Ganster (1996) fant også ut at i en jobb med høy variasjon av oppgaver hvor høy grad av autonomi førte til høy grad av jobbtildfredshet økte ytelsen blant medarbeiderne med 16 prosent.

2.3 Hypoteser

Basert på teorien stilles følgende hypoteser på forholdet mellom autonomi og jobbtildfredshet:

H1: Autonomi fører til større jobbtildfredshet blant arbeidstakere.

H2: Autonomi har større betydning for mannens jobbtildfredshet enn kvinnens jobbtildfredshet.

H3: Autonomi har større betydning for jobbtildfredshet desto høyere utdanning man har.

Den første hypotesen viser til relasjonen mellom autonomi og jobbtildfredshet, hvor det tidligere har blitt funnet en positiv sammenheng både i Norge og i andre land. Autonomi er viktig for motivasjon og trivsel i jobben. Samtidig vil det å selv kunne bestemme være med å skape frihetsfølelse samt ansvarsfølelse, og være med å ivareta vår indre motivasjon. I disse dager hvor fleksibelt arbeid for mange er en naturlig del av arbeidslivet kan det tenkes at autonomi fort kan bli et krav, ikke nødvendigvis bare fra arbeidstaker, men også arbeidsgiver. Det er et stort fokus på autonomi og at arbeidet skal tilpasses arbeidstakere og ikke omvendt.

Arbeidstaker ønsker rom til å utføre arbeidet slik de selv foretrekker. Det er derfor grunn til å tro at autonomi har en positiv relasjon med jobbtilfredshet.

Den andre hypotesen viser til at autonomi påvirker jobbtilfredsheten for kvinner og menn forskjellig. Det ser ut til å være lite forskning på dette området fra før, og gjør hypotesen svært interessant. Selv om Norge er et land med sterk likestillingspolitikk, er det grunn til å tro at kvinner og menns jobbtilfredshet påvirkes forskjellig av autonomi. Dette fordi kvinner og menn er ulike fra naturens side og det sies at menn har et sterkere forhold til autonomi enn kvinner. Derfor kan det tenkes at autonomi har større betydning for mannens jobbtilfredshet enn kvinnens jobbtilfredshet.

Den tredje hypotesen viser til at autonomi påvirker jobbtilfredsheten forskjellig mellom ulike utdanningsgrader. Denne hypotesen ser det også ut til å være lite forskning på fra før, som gjør den desto mer spennende. Autonomi fører som sagt til en frihetsfølelse og ansvarsfølelse og det kan tenkes at mennesker jobber mot oppnåelse av disse følelsene gjennom utdanningen. Ønsket for og gleden over å ta egne valg og påvirke arbeidsdagen. Derfor er det all grunn til å tro at autonomi betyr mer for jobbtilfredsheten desto høyere utdanning man har.

3.0 Empirisk strategi og data

For å belyse hypotesene velger jeg å bruke en regresjonsanalyse, hvor jobbtilfredshet er den avhengige variabelen, og autonomi, kjønn, utdanning, og interaksjonsleddene mellom kvinne og autonomi og utdanning og autonomi er de sentrale uavhengige variablene.

3.1 Data

Datamaterialet kommer fra forskningsprosjektet «The new workplace: work, health, and participation in the new work life» som er utført av Statens Arbeidsmiljøinstitutt og International Research Institute of Stavanger (IRIS). Settet er samlet inn i løpet av tidsperioden 2004 til 2009, og det ved hjelp av både web-baserte spørreundersøkelser og papir versjon. Spørreundersøkelsen samlet data om bakgrunn, organisering av arbeidet, psykologiske og sosiale faktorer på jobben, organisatoriske endringer, holdning til arbeidet, personalitet, fysisk arbeid, røyking, bruk av alkohol, mental helse, arbeidsevne og helseplager. Denne studien er basert på noen av disse opplysningene.

Rekrutteringen ble gjort på organisasjonsnivå, hvor organisasjoner ble tilbudt å være med og enkelte organisasjoner inviterte seg selv til å være med. Organisasjonene ble valgt ut med utgangspunkt i at utvalget skulle representere både offentlig og privat sektor. Hovedfokus var

ikke å få et representativt utvalg, men at det ikke skulle representere organisasjoner innen olje og industri eller bygg og anlegg. Dette kan føre til skjevheter i estimatene. Organisasjonene som deltok fikk til gjengjeld en rapport og muntlig presentasjon av resultatet som de kunne bruke videre i sin utvikling av både arbeidsmiljø og arbeidsmetoder.

Arbeidstakere i de utvalgte organisasjonene fikk tilsendt et brev med enten en personlig kode og tilgang til den web-baserte spørreundersøkelsen, eller en papirutgave av undersøkelsen med en ferdig frankert returkonvolutt. I tillegg fikk de tilsendt informasjon som beskrev undersøkelsen og hva den skulle brukes til. Samtidig fikk de også opplysninger om at svarene ville bli behandlet konfidensielt i henhold til veiledning og lisens fra Datatilsynet i Norge. Deltakerne fikk mulighet til å gjennomføre spørreundersøkelsen på jobb, og kunne logge seg inn på den web-baserte spørreundersøkelsen så mange ganger de ville for å forandre eller fullføre svarene under den bestemte tidsperioden.

Når innhentingsperioden var over, stod man igjen med et utvalg bestående av arbeidstakere fra et bredt spekter av norske yrker fra 58 forskjellige organisasjoner, 32 private og 26 offentlige. Det var 10746 arbeidstakere som ble invitert til å delta, men kun 5739 valgte å svare på undersøkelsen. En svarprosent på 53,4 prosent. Etter å ha valgt vekk deltakerne som ikke svarte på variablene som er med i denne studien, stod det igjen 1876 arbeidstakere. På grunn av manglende respons er det sannsynlig at utvalget ikke er representativt.

3.2 Variabler

3.2.1 Avhengige variabler

Variablene som blir brukt i denne studien har blitt konstruert ut fra ulike spørsmål fra spørreundersøkelsen. Kandidatene ble spurt på en skala fra en til fire hvor tilfreds de var med jobben sin sett under ett, hvor alt ble tatt i betraktning. Dette var grunnlaget for den avhengige variabelen, Jobbtilfredshet. Denne variabelen har responskategoriene 1 = svært utilfreds, 2 = utilfreds, 3 = tilfreds og 4 = svært tilfreds, og ble konstruert slik at man enten var tilfreds (3 og 4) = 1 eller utilfreds (1 og 2) = 0. Videre ble denne variabelen også gjort om til en kontinuerlig variabel med en skala fra null til tre for å teste en alternativ empirisk spesifisering. Det ble også laget en alternativ avhengig variabel til jobbtilfredshet, Oppsigelsesintensjon. Har man en intensjon om å si opp jobben, kan det tenkes at man ikke er tilfreds, derfor brukes denne variabelen som et alternativ. Deltakerne ble her spurt om de ofte tenker på å slutte i jobben og dette spørsmålet ble et mål på denne variabelen. Variabelen har en responsskala fra 1 = helt uenig, 2 = delvis uenig, 3 = hverken enig eller uenig, 4 = delvis enig til 5 = helt enig, og ble

gjort om til at den enten har oppsigelsesintensjon (4 og 5) eller ikke oppsigelsesintensjon (1, 2 og 3). Det ble også laget en kontinuerlig variabel av denne, fra null til fire med de opprinnelige responskategoriene for å teste en alternativ empirisk spesifisering.

3.2.2 Uavhengige variabler

I spørreskjemaet ble deltakerne spurt på en skala fra en til fem om de kan påvirke beslutninger som er viktig for deres arbeid og om de kan velge fremgangsmåte hvis det finnes forskjellige måter å utføre arbeidet på. Disse spørsmålene ble brukt som mål på to av de uavhengige variabler som beskriver autonomi og er henholdsvis variabel Beslutningsautonomi og Fremgangsmåte-autonomi. Responsskalaen var fra 1 = meget sjelden eller aldri til 5 = meget ofte eller alltid, og ble gjort om til en skala fra null til fire med de samme responskategoriene.

I begynnelsen av spørreundersøkelsen ble deltakerne bedt om å oppgi ulike bakgrunnsopplysninger som kjønn, formell utdanning, alder, hvor lenge de har arbeidet hos sin nåværende arbeidsgiver, inntekt, ansettelsesforhold, om de har lederansvar, sivilstand og om de har barn som bor hjemme. Disse er kovariabler. Kandidatene anga sitt kjønn hvor 1 = mann og 2 = kvinne, som ble gjort om til en dummy variabel hvor mann = 0 og kvinne = 1. På spørsmål om formell utdanning hadde kandidatene fire valg, hvor 1 = grunnskole (1-9 år), 2 = videregående (10-12 år), 3 = høyskole/universitet (13-16 år) og 4 = høyere utdanning (>16 år). Denne opplysning er mål for variabelen Utdanning og responsskalaen er nå fra null til tre. Videre oppga de sin alder i år, som utgjør variabelen Alder. På spørsmålet om hvor lenge arbeidstakerne har jobbet hos sin nåværende arbeidsgiver, variabelen Jobberfaring, fikk de beskjed om å oppgi antall år. Spørsmål om årlig inntekt ble også spurt og kandidatene ble bedt om å oppgi samlet inntekt for år 2003. Denne opplysningen ble brukt som variabelen Inntekt og er oppgitt i 1000. Kandidatene krysset også av på spørsmål om ansettelsesforhold med en responsskala på en til fire hvor, 1 = fast ansatt, 2 = har tidsbegrenset kontrakt, 3 = vikar/ekstrahjelp og 4 = annet. De tre første responskategoriene i dette spørsmålet ble gjort om til hver sin dummy variabel og utgjør henholdsvis variablene Fast ansatt, Engasjement og Vikar/ekstrahjelp. På en skala fra en til tre krysset deltakerne av for lederansvar, 1 = toppleder, 2 = mellomleder og 3 = har ikke lederansvar. Toppleder og Mellomleder ble gjort om til hver sin dummy variabel. Deltakerne ble også bedt om å krysse av for sivilstand hvor de hadde kategoriene, 1 = ugift, 2 = gift, 3 = samboer, 4 = enke/enkemann, 5 = skilt og 6 = separert. Disse kategoriene ble slått sammen og det ble laget en dummy variabel som viser at man enten er gift eller samboer (2 og 3) = 1 eller enslig (1, 4, 5 og 6) = 0. Spørsmålet om hvor mange barn som var hjemmeboende hadde en responskategori fra null til seks, og representerer variabelen Barn.

3.3 Empirisk strategi

For å analysere forholdet mellom jobbtilfredshet og autonomi, utføres det en lineær regresjon ved hjelp av SPSS 21.0. Det blir lagt til grunn at de generelle betingelsene for OLS, Ordinary Least Squares, holder (Wooldridge, 2009) og likning 1 viser de primære empiriske spesifikasjonene for analysen:

$$T_i = \alpha + \lambda A_i + \eta K_i + \sigma U_i + \mu M_i + \gamma H_i + u_i, \quad (1)$$

hvor T_i er et mål på medarbeider i's jobbtilfredshet; A_i er en indikator på hvor autonom arbeidet er; K_i er en indikator for kvinne; U_i er variabel for utdanning; M_i er en variabel for interaksjonsleddet mellom A_i og K_i ; H_i er en variabel for interaksjonsleddet mellom A_i og U_i .

Den viktigste parameteren i denne regresjonen er den estimerte koeffisienten til A_i , λ . Den viser hvor stor betydning autonomi har for jobbtilfredshet. En positiv koeffisient vil vise at det kan være en positiv sammenheng mellom autonomi og jobbtilfredshet, mens en negativ koeffisient vil vise at det mest sannsynlig ikke er en positiv sammenheng. I tillegg viser koeffisientene til interaksjonsleddene mellom variablene kvinne og autonomi, μ , og utdanning og autonomi, γ , henholdsvis om det er forskjell i betydning av autonomi for jobbtilfredsheten for kvinner og menn, og om autonomi påvirker jobbtilfredshet for ulike utdanningsgradene forskjellig.

Denne studien er basert på selvrapportert autonomi og jobbtilfredshet som kan gi utslag på variablene og skape skjevheter. Oppfattelsen av både autonomi og jobbtilfredshet kan være forskjellig, og dermed gi mindre troverdig respons. I tillegg viser datasettet til mange forskjellige yrker, fra 58 organisasjoner. Her vil det være stor forskjell i både arbeidsoppgaver og arbeidsstruktur, som mest sannsynlig fører til ulik grad av autonomi. Det kan derfor være vanskelig å sammenligne resultatene fra spørreundersøkelsen og få et korrekt svar. Dette også på grunn av at det er samvariasjon mellom variablene som blir studert og ikke en årsakssammenheng.

I regresjonene blir det også brukt interaksjonsledd som gjør at det er enda større mulighet for at modellen har multikollinearitet. En korrelasjon på tvers av de uavhengige variablene kan være problematisk og skape skjevheter i estimatene og gjøre dem mindre pålitelige (Wooldridge, 2009). I tillegg er variablene for autonomi proxy-variabler som gjør at man ikke nødvendigvis får den virkningen man kunne ha fått. Dette kan også være med på å skape skjevheter i estimatene og gjøre resultatet mindre pålitelig (Wooldridge, 2009).

4.0 Resultat og analyse

4.1 Deskriptiv statistikk

I tabell 1 finner man gjennomsnitt og standardavvik for variablene som blir brukt i analysen, hvor menn og kvinner, og utdanningsgrad av utvalget blir presentert separat. Utvalget består av 1876 arbeidstakere, hvor 1097 (58,5 prosent) er kvinner og 779 (41,5 prosent) er menn. Av deltakerne har 53 (2,8 prosent) fullført grunnskolen, 590 (31,5 prosent) kandidater har fullført videregående, 849 (45,2 prosent) har en bachelorgrad fra høyskole eller universitet og 384 (20,5 prosent) har en høyere utdanning. Det viser seg i tabell 1 at kvinner generelt er mer tilfredshet i jobben enn menn, og arbeidstakere som oftest tenker på å slutte i jobben er menn og de med mastergrad eller høyere utdanning. Når man ser på den binære avhengige variabelen jobbtildfredshet, er hele 90 prosent av arbeidstakerne er tilfreds i jobben, noe som gjør det interessant å se hvor tilfreds de er om man heller bruker en kontinuerlig variabel. Det viser seg at arbeidstakerne da ikke er fullt så tilfreds i jobben. Variabelen oppsigelsesintensjon har den samme tendensen. Videre vises det at menn har høyere autonomi enn kvinner og at beslutningsautonomi øker hos arbeidstakere etter som de klatrer i utdanningsgrad. Framgangsmåte-autonomi er nokså jevn for arbeidstakere med grunnskole, videregående og bachelorgrad, mens det stiger litt når man viser til høyere utdanning som mastergrad og oppover.

Alderen på utvalget varierer fra 18 til 70 år, hvor gjennomsnittsalderen er 42,6 år. Tabell 1 viser også at gjennomsnittlig har arbeidstakerne jobbet hos sin nåværende arbeidsgiver i 9,2 år og 90 prosent har fast ansettelse. Svært få deltakere er toppledere, men de som har disse posisjonene er stort sett kandidater med 16 års utdanning og oppover. Videre viser tabell 1 at menn har flere mellomlederstillinger enn kvinner. Inntekten blant arbeidstakerne er svært varierende, alt fra 3000 kr til 3.900.000 kr årlig. Menn tjener gjennomsnittlig 70.000 kr mer i året enn kvinner. Arbeidstakere med kun grunnskole, eller 16 års utdanning eller høyere tjener mellom 86.000 og 41.000 kr i året mer enn arbeidstakere med kun videregående skole eller bachelorgrad fra høyskole eller universitet. Gjennomsnittlig tjener kandidatene 383.700 kr i året, noe som er godt over gjennomsnittslønn for 2003 (Statistisk sentralbyrå, 2014). Av utvalget er 72 prosent enten samboer eller gift og hele 99,5 prosent har barn som bor hjemme, noe som er en veldig høy prosentandel. Gjennomsnittlig har kandidatene 1,9 barn boende hjemme.

Tabell 1: Deskriptiv statistikk

	Mann	Kvinne	Grunnskole	Videregående	Høyskole/ Universitet	Høyere Utdanning	Totalt
Avhengige Variabler							
Tilfredshet (0,1)	0,88	0,91	0,92	0,90	0,90	0,88	0,90
Tilfredshet (0-3)	2,08 (0,57)	2,14 (0,56)	2,11 (0,57)	2,11 (0,57)	2,13 (0,57)	2,11 (0,59)	2,12 (0,57)
Oppsigelsesintensjon (0,1)	0,21	0,19	0,18	0,17	0,18	0,26	0,19
Oppsigelsesintensjon (0-4)	1,25 (1,16)	1,07 (1,17)	1,11 (1,17)	1,04 (1,17)	1,12 (1,15)	1,35 (1,21)	1,14 (1,17)
Uavhengige variabler							
Beslutningsautonomi (0-4)	2,20 (0,84)	2,01 (0,86)	1,73 (1,02)	1,87 (0,90)	2,15 (0,82)	2,34 (0,76)	2,09 (0,86)
Fremgangsmåte-autonomi (0-4)	2,73 (0,94)	2,56 (1,06)	2,62 (1,14)	2,53 (1,08)	2,65 (0,98)	2,76 (0,94)	2,63 (1,01)
Utdanning (0-3)	1,86 (0,82)	1,81 (0,74)	-	-	-	-	1,83 (0,77)
Alder (år)	41,41 (11,03)	43,56 (10,73)	47,01 (10,61)	43,29 (11,19)	42,29 (10,67)	41,95 (10,87)	42,67 (10,91)
Jobberfaring (år)	8,99 (8,94)	9,35 (9,02)	12,90 (10,61)	11,57 (10,03)	8,17 (8,12)	7,31 (8,05)	9,20 (8,98)
Inntekt (1000)	432,65 (203,01)	348,96 (232,70)	430,18 (607,00)	344,54 (196,23)	389,02 (215,92)	425,73 (173,35)	383,71 (224,62)
Barn (0-6)	1,96 (1,08)	1,87 (1,06)	1,73 (0,98)	1,80 (10,7)	1,98 (1,11)	1,94 (1,10)	1,91 (1,07)
Kvinne (0,1)	-	-	0,54	0,57	0,63	0,49	0,58
Fast ansatt (0,1)	0,91	0,89	0,98	0,94	0,89	0,88	0,90
Engasjement (0,1)	0,06	0,06	0,00	0,04	0,06	0,10	0,06
Vikar/Ekstrahjelp (0,1)	0,009	0,02	0,01	0,00	0,03	0,00	0,02
Toppleder (0,1)	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	0,02	0,01
Mellomleder (0,1)	0,27	0,12	0,00	0,17	0,20	0,19	0,18
Gift/Samboer (0,1)	0,74	0,71	0,73	0,69	0,74	0,74	0,72
N	779	1097	53	590	849	384	1876

Verdiene i tabellen viser gjennomsnitt, hvor tallene i parentes viser standardavvik.

4.2 Hovedresultat

Som nevnt tidligere tar studien for seg forholdet mellom autonomi og jobbtilfredshet. Studien presenterer to variabler på autonomi. Beslutningsautonomi viser om man påvirker beslutninger i arbeidet og fremgangsmåte-autonomi viser om man påvirker fremgangsmåten i arbeidet. Tabell 2 presenterer hovedresultatet for denne analysen, hvor verdiene i parentes er standardfeil. Resultatet støtter hypotese 1 og viser at autonomi har en positiv sammenheng med jobbtilfredshet. Resultatet støtter også i stor grad hypotese 2 og hypotese 3, og presenterer estimater som antyder at autonomi er viktigere for jobbtilfredsheten for menn enn for kvinner, og viktigere for jobbtilfredsheten desto høyere utdanning man har. De fire første modellene i

tabellen tar for seg hvordan beslutningsautonomi påvirker jobbtilfredsheten, mens de fire neste tar for seg fremgangsmåte-autonomi. Første modell for både beslutningsautonomi og fremgangsmåte-autonomi viser hvordan jobbtilfredshet påvirkes av autonomi, og i de neste modellene blir det gradvis lagt til kontrollvariabler.

4.2.1 Hovedresultat med avhengig variabel jobbtilfredshet

Resultatet viser at beslutningsautonomi øker jobbtilfredsheten med 7,7 prosentpoeng, og etter som det blir lagt til kontrollvariabler skjer det små endringer hvor forholdet har endret seg til en økning på 6,4 prosentpoeng i siste modell. Alle estimatene er statistisk signifikante. Videre viser modell 2 at kvinner er 3,9 prosentpoeng mer tilfreds i jobben enn menn, og når man kontrollerer for interaksjonsleddene mer enn tredobler denne ulikheten seg med 10,2 prosentpoeng. Når de resterende kontrollvariablene blir lagt til skjer det ingen stor endring, og resultatet er fortsatt statistisk signifikant. Utdanning har en signifikant negativ sammenheng med jobbtilfredshet og viser at jobbtilfredsheten synker med 2,7 prosentpoeng for hver utdanninggrad. Denne prosentverdien øker med 5,8 prosentpoeng når man kontrollerer for interaksjonsleddene. Det er ingen endring når man i siste modell kontrollerer for alle variablene. Interaksjonsleddet mellom kvinne og beslutningsautonomi har en negativ sammenheng med jobbtilfredshet. Når man regner ut verdiene ser man at autonomi for menn har 6,6 prosentpoeng å si for jobbtilfredsheten, mens autonomi for kvinner har en betydning på 1,9 prosentpoeng. Det gir en forskjell på 4,7 prosentpoeng, og resultatet er signifikant. Når man kontrollerer for alle variablene er betydningen av autonomi for både kvinner og menn stabil. Interaksjonsleddet mellom utdanning og beslutningsautonomi viser en positiv relasjon med jobbtilfredshet, og når verdiene blir regnet ut ser man at viktigheten med autonomi øker med utdanningsgraden. For arbeidstakere med kun grunnskole har autonomi 6,6 prosentpoeng å si for jobbtilfredsheten, mens det har økt til 14,7 prosentpoeng for medarbeidere med mastergrad eller høyere. Disse estimatene er statistisk signifikante. Det er ingen store endringer når man kontrollerer for alle variablene, og man kan si at estimatene er robuste.

Når man tester fremgangsmåte-autonomi viser det seg i modell 5 at jobbtilfredsheten øker med 3,8 prosentpoeng. Estimaten endrer seg svært lite etter som man kontrollerer for de andre variablene, og resultatet er signifikant. Beslutningsautonomi øker dermed jobbtilfredsheten med 2,6 prosentpoeng mer enn fremgangsmåte-autonomi. Videre viser modell 2 at kvinner er 3,1 prosentpoeng mer tilfreds i jobben enn menn, og når man kontrollerer for interaksjonsleddene, øker det til 8,4 prosentpoeng. Når det kontrolleres for alle variablene har det økt med ytterligere 0,9 prosentpoeng. Utdanning har en negativ sammenheng med

jobbtilfredshet på 1,2 prosentpoeng. Jobbtilfredsheten vil derfor synke med 1,2 prosent for hver utdanningsgrad man tar. Denne verdien endrer seg med 2,1 prosentpoeng når man kontrollerer for interaksjonsleddene og holder seg videre stabil, men estimatet er ikke signifikant. Interaksjonsleddet mellom kvinne og fremgangsmåte-autonomi har en negativ relasjon med jobbtilfredshet, og når verdiene blir regnet ut ser man at autonomi øker jobbtilfredsheten for menn med 3,9 prosentpoeng, mens autonomi øker jobbtilfredsheten for kvinner med 1,9 prosentpoeng. Dette gir en forskjell på 2 prosentpoeng, men estimatene er ikke statistisk signifikant. Når det kontrolleres for alle variablene er påvirkningen av autonomi for jobbtilfredshet stabil for menn. For kvinner synker betydningen av autonomi for jobbtilfredshet til 0,5 prosentpoeng, og viser at fremgangsmåte-autonomi er av svært liten betydning for kvinners jobbtilfredshet. Beslutningsautonomi øker dermed jobbtilfredshet for menn ytterligere enn fremgangsmåte-autonomi. For kvinner har beslutningsautonomi og fremgangsmåte-autonomi nesten like stor betydning for jobbtilfredsheten. Interaksjonsleddet mellom utdanning og fremgangsmåte-autonomi viser en positiv sammenheng med jobbtilfredshet og når verdiene regnes ut ser man at viktigheten med autonomi øker svakt med utdanningsgraden. For arbeidstakere med kun grunnskole øker autonomi jobbtilfredsheten med 3,9 prosentpoeng, mens det har økt til 6,3 prosentpoeng for arbeidstakere med mastergrad eller høyere. Disse estimatene er ikke statistisk signifikante. Likevel vises det at beslutningsautonomi mest sannsynlig påvirker jobbtilfredsheten i større grad enn fremgangsmåte-autonomi desto høyere utdanning man har. Det er ingen store endringer når det kontrolleres for alle variablene, og man kan si at estimatene er robuste.

Resultatene for både beslutningsautonomi og fremgangsmåte-autonomi er veldig like og viser til de samme resultatene, selv om noen av resultatene for fremgangsmåte-autonomi ikke er statistisk signifikante. Det er også tydelig at beslutningsautonomi har en større påvirkning på jobbtilfredsheten enn hva fremgangsmåte-autonomi har, og dette gjelder for alle hypotesene. Autonomi har en positiv innvirkning på jobbtilfredsheten.

4.2.2 Hovedresultat med avhengig variabel oppsigelsesintensjon

Tabell 3 presenterer resultatet for regresjonen med oppsigelsesintensjon som den avhengige variabelen, og viser seg å ha de samme tendensene som i hovedresultatet, selv om ikke alle estimatene er statistisk signifikante. Denne regresjonen ble utført for å teste resultatet i tabell 2, og støtter i stor grad regresjonen med jobbtilfredshet som avhengig variabel. Modellene har blitt utført identisk som i tabell 2. Første modell for både beslutningsautonomi og

fremgangsmåte-autonomi viser hvordan jobbtilfredshet påvirkes av autonomi, og i de neste modellene blir det gradvis lagt til kontrollvariabler.

Resultatene viser at beslutningsautonomi har en signifikant negativ sammenheng med oppsigelsesintensjon, hvor oppsigelsesintensjonen avtar med 5,9 prosentpoeng ved beslutningsautonomi. Når det kontrolleres for andre variabler øker den negative relasjonen, og i siste modell avtar oppsigelsesintensjon med 8,3 prosentpoeng. Videre viser modell 2 at kvinner har mindre oppsigelsesintensjon enn menn, og jo høyere utdanningsgrad man har, desto høyere oppsigelsesintensjon har man. Verdiene oppfører seg likt med hovedresultatet og får en betydelig endring i samme retning når det kontrolleres for interaksjonsleddene. Interaksjonsleddet mellom kvinne og beslutningsautonomi viser at autonomi reduserer oppsigelsesintensjonen for kvinner med 5,1 prosentpoeng mer enn for menn. Dette resultatet samsvarer ikke med hovedresultatet. Interaksjonsleddet mellom utdanning og beslutningsautonomi viser at viktigheten for autonomi øker med utdanningsgraden, men resultatet er ikke signifikant.

Modell 5 viser at fremgangsmåte-autonomi har en negativ relasjon med oppsigelsesintensjon, noe som samsvarer med hovedresultatet. Etter som det testes for kontrollvariabler øker estimatet gradvis, men når det kontrolleres for interaksjonsleddene er det ikke lenger statistisk signifikant. Videre viser modell 2 at kvinner har mindre oppsigelsesintensjon enn menn, og jo høyere utdanningsgrad man har, desto høyere oppsigelsesintensjon har man. Disse estimatene er henholdsvis signifikant og ikke signifikant, og oppfører seg likt med hovedresultatet. I tillegg er det en betydelig endring i estimatene når det kontrolleres for interaksjonsleddene. Interaksjonsleddet mellom kvinne og fremgangsmåte-autonomi viser at autonomi reduserer oppsigelsesintensjonen for menn med 7 prosentpoeng mer enn for kvinner. Interaksjonsleddet mellom utdanning og fremgangsmåte-autonomi viser at viktigheten for autonomi øker med utdanningsgraden, men resultatet er heller ikke her statistisk signifikant.

Dette viser at resultatet fra tabell 3 samsvarer i stor grad med resultatet fra tabell 2 og er med på å stadfeste funnene. Man kan se at ikke alle estimatene er signifikante, likevel trekker resultatene i samme retning og gjenspeiler hverandre.

Tabell 2: Hovedresultat med avhengig variabel jobbtilfredshet

Variabler	Beslutningsautonomi				Fremgangsmåte-autonomi			
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
Beslutningsautonomi	0,077*** (0,008)	0,084*** (0,008)	0,066** (0,021)	0,064** (0,022)				
Fremgangsmåte-autonomi					0,038*** (0,019)	0,040*** (0,007)	0,039* (0,019)	0,038* (0,019)
Kvinne		0,039*** (0,014)	0,141*** (0,037)	0,143*** (0,037)		0,031* (0,014)	0,084* (0,040)	0,093* (0,041)
Utdanning		-0,027* (0,009)	-0,085*** (0,023)	-0,085*** (0,023)		-0,012 (0,009)	-0,033 (0,025)	-0,033 (0,025)
Kvinne x Beslutningsautonomi			-0,047** (0,016)	-0,046** (0,016)				
Utdanning x Beslutningsautonomi			0,027** (0,010)	0,026** (0,010)				
Kvinne x Fremgangsmåte-autonomi							-0,020 (0,014)	-0,033 (0,025)
Utdanning x Fremgangsmåte-autonomi							0,008 (0,009)	0,006 (0,009)
Alder				0,000 (0,001)				0,000 (0,001)
Jobberfaring				0,001 (0,001)				0,001 (0,001)
Fast ansatt				0,004 (0,111)				-0,007 (0,113)
Engasjement				0,004 (0,113)				-0,009 (0,115)
Vikar/Ekstrahjelp				0,034 (0,119)				-0,027 (0,122)
Toppleder				0,020 (0,058)				0,055 (0,060)
Mellomleder				-0,025 (0,019)				-0,002 (0,019)
Inntekt				0,000 (0,000)				0,000*** (0,000)
Inntekt ²				0,000 (0,000)				-0,000* (0,000)
Gift/Samboer				-0,007 (0,016)				-0,003 (0,017)
Barn				0,012 (0,007)				0,015 (0,007)
ΔR ²	0,048	0,056	0,063	0,063	0,016	0,019	0,019	0,022

Utvalget består av 1876 arbeidere fra 58 forskjellige bedrifter i Norge. Hver kolonne er en regresjon. I parentes finner man standardfeil.

* p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabell 3: Hovedresultat med avhengig variabel oppsigelse-sintensjon

Variabel	Beslutningsautonomi			Fremgangsmåte-autonomi				
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
Beslutningsautonomi	-0,059*** (0,011)	-0,070*** (0,011)	-0,080** (0,029)	-0,083** (0,029)				
Fremgangsmåte-autonomi					-0,022* (0,009)	-0,025** (0,009)	-0,010 (0,025)	-0,013 (0,025)
Kvinne		-0,033 (0,033)	-0,143** (0,145)	-0,135** (0,050)		-0,025 (0,019)	-0,043 (0,054)	-0,044 (0,055)
Utanning		0,049*** (0,035)	0,075* (0,031)	0,069* (0,031)		0,036** (0,012)	0,065* (0,033)	0,057 (0,033)
Kvinne x Beslutningsautonomi			0,051* (0,022)	0,051* (0,022)				
Utanning x Beslutningsautonomi			-0,012 (0,013)	-0,010 (0,014)				
Kvinne x Fremgangsmåte-autonomi						0,007 (0,019)		0,006 (0,019)
Utanning x Fremgangsmåte-autonomi							-0,011 (0,012)	-0,007 (0,012)
Alder				-0,002 (0,001)				-0,002 (0,001)
Jobberfaring				0,000 (0,001)				0,001 (0,000)
Fast ansatt				-0,047 (0,151)				-0,035 (0,152)
Engasjement				-0,090 (0,154)				-0,078 (0,155)
Vikar/Ekstrahjelp				-0,111 (0,163)				-0,103 (0,163)
T oppleder				-0,019 (0,080)				-0,049 (0,080)
Mellomleder				-0,009 (0,025)				-0,031 (0,025)
Inntekt				0,000 (0,000)				-0,000 (0,000)
Inntekt ²				-0,000 (0,000)				-0,000 (0,000)
Gift/Samboer				-0,011 (0,022)				-0,015 (0,022)
Barn				-0,007 (0,009)				-0,009 (0,009)
ΔR ²	0,016	0,025	0,027	0,026	0,002	0,007		0,006

Utvalget består av 1876 arbeidere fra 58 forskjellige organisasjoner i Norge. Hver k-olonne er en regresjon. I parentes finner man standardfeil.

*p < 0,1, **p < 0,05, ***p < 0,01

4.3 Alternativ empirisk spesifikasjon

Hovedresultatet er funnet ved hjelp av jobbtilfredshet som binær variabel, og viser at 90 prosent av utvalget er tilfreds i jobben. Derfor vil det være interessant å se om resultatet endrer seg når man ser på den marginale endringen i jobbtilfredshet. Tabell 4 viser resultatet for den alternative empiriske spesifikasjonen med avhengig variabel jobbtilfredshet, hvor tallene i parentes er standardfeil. Resultatet viser de samme tendensene som i hovedresultatet, men når det kommer til interaksjonsleddene er ikke de lenger signifikante. Modellene har blitt utført identisk som i tabell 2. Første modell for både beslutningsautonomi og fremgangsmåte-autonomi viser hvordan jobbtilfredshet påvirkes av autonomi, og i de neste modellene blir det gradvis lagt til kontrollvariabler.

4.3.1 Alternativ empirisk spesifikasjon med avhengig variabel jobbtilfredshet

Resultatet viser at en standardavviks økning i beslutningsautonomi predikerer en 27,7 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Etter som det kontrolleres for andre variabler skjer det små endringer. I modell 4 hvor alle kontrollvariabler er med, ser man at en standardavviks økning i beslutningsautonomi reduserer økningen i standardavviket til jobbtilfredshet med 1,3 prosentpoeng. Videre viser modell 2 at indikatoren for kvinne predikerer en 16,3 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet, og når det kontrolleres for interaksjonsleddene dobler denne økningen seg og kvinne predikerer nå en 31,7 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Dette viser også at kvinner har større spredning i jobbtilfredshet enn menn. Når det kontrolleres for de resterende variablene skjer det ingen stor endring og resultatet er fortsatt statistisk signifikant. Utdanning har en signifikant negativ sammenheng med jobbtilfredshet og en standardavviks økning i utdanning predikerer en 5,7 prosent standardavviks nedgang i jobbtilfredshet. Når det kontrolleres for interaksjonsleddene endres resultatet og en standardavviks økning i utdanning predikerer nå en 12,8 prosent standardavviks nedgang i jobbtilfredshet. Videre er det en liten negativ endring på 1 prosentpoeng når det kontrolleres for alle variablene i modell 4. Interaksjonsleddene mellom kvinne og beslutningsautonomi, og utdanning og beslutningsautonomi er ikke statistisk signifikante. Dermed viser det seg at når man ser på marginen fra å være tilfreds i jobben til å være utilfreds i jobben har beslutningsautonomi signifikant forskjellig påvirkning på kvinner og menn, mens når man ser på den marginale endringen i jobbtilfredshet er ikke denne forskjellen lenger signifikant. I tillegg ser man i tabell 4 at det å være toppleder indikerer en 42,6 prosent signifikant standardavviks økning i jobbtilfredshet, og at inntekt har ingen signifikant påvirkning på jobbtilfredshet.

Når det testes for fremgangsmåte-autonomi ser man i modell 5 at en standardavviks økning i fremgangsmåte-autonomi predikerer en 16,8 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Denne prosentverdien øker etter som det testes for de andre kontrollvariablene, og i siste modell predikerer en standardavviks økning i fremgangsmåte-autonomi en 18,1 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Videre viser modell 4 at indikatoren for kvinne fører til en 13,1 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Når det kontrolleres for interaksjonsleddene dobles denne prosentverdien til en 34 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet. Når det videre kontrolleres for de andre variablene øker prosentverdien av liten grad, og resultatet er fortsatt signifikant. Utdanning viser en svært liten, men negativ sammenheng med jobbtilfredshet, hvor en standardavviks økning i utdanning predikerer en 1 prosent standardavviks nedgang i jobbtilfredshet. Etter som det kontrolleres for de andre variablene ser man en liten økning i prosentverdien til 2 prosent, men resultatet for utdanning er ikke signifikant. Samtidig er denne endringen i standardavviket så liten, slik at den er av begrenset betydning. Interaksjonsleddene mellom kvinne og fremgangsmåte-autonomi, og utdanning og fremgangsmåte-autonomi er ikke signifikant. I tillegg kan man se at det å være toppleder predikerer en 54,7 prosent standardavviks økning i jobbtilfredshet, og at inntekt har ingen signifikant påvirkning på jobbtilfredsheten.

4.3.2 Alternativ empirisk spesifisering med avhengig variabel oppsigelsesintensjon

Tabell 5 viser resultatet av regresjon med oppsigelsesintensjon som avhengig variabel, og resultatet viser de samme tendensene som i tabell 4. Denne regresjonen ble utført for å teste resultatet i tabell 4, og dermed støtter regresjonen med jobbtilfredshet som avhengig variabel i stor grad. Modellene blir utført identisk som i tabell 2. Første modell for både beslutningsautonomi og fremgangsmåte-autonomi viser hvordan jobbtilfredshet påvirkes av autonomi, og i de neste modellene blir det gradvis lagt til kontrollvariabler.

Modell 1 viser at en standardavviks økning i beslutningsautonomi predikerer en 14,7 prosent standardavviks nedgang i oppsigelsesintensjon. Denne prosentverdien har små endringer etter som det kontrolleres for andre variabler, og når man i modell 4 kontrollerer for alle variablene predikerer en standardavviks økning i beslutningsautonomi en 14,2 prosent standardavviks nedgang i oppsigelsesintensjon. Videre viser modell 2 at menn har en høyere spredning i oppsigelsesintensjon enn kvinner, og til høyere utdanning man tar, desto høyere spredning i oppsigelsesintensjon har man. Interaksjonsleddene er ikke signifikante.

Når det kommer til fremgangsmåte-autonomi viser modell 5 at en standardavviks økning i fremgangsmåte-autonomi predikerer en 8,9 prosent standardavviks nedgang i

oppsigelsesintensjon. Dette er en liten prosentverdi, men den øker etter som det kontrolleres for andre variabler, og i siste modell kan man se at en standardavviks økning i fremgangsmåte-autonomi predikerer en 14,1 prosent standardavviks nedgang i oppsigelsesintensjon. Videre viser tabell 5 at menn har større spredning i oppsigelsesintensjon enn kvinner, og til høyere utdannings man tar øker spredningen i oppsigelsesintensjonen. Interaksjonsleddene er heller ikke her signifikante.

4.4 Sammendrag resultat

Hovedresultatet viser at det er en positiv relasjon mellom autonomi og jobbtfredshet, og at beslutningsautonomi er viktigere for jobbtfredshet enn fremgangsmåte-autonomi. Den alternative empiriske spesifikasjonen viser de samme tendensene og samsvarer dermed med hovedresultatet. Resultatet fra regresjonen med binær avhengig variabel viser også at autonomi påvirker jobbtfredsheten for menn i større grad enn for kvinner, i tillegg til at det påvirker jobbtfredshet i større grad desto høyere utdanning man har. Dette resultatet viser ikke den alternative empiriske spesifikasjonen, hvor estimatene ikke er signifikante. Marginen fra binær til kontinuerlig avhengig variabel gjøre dermed utslag på resultatene.

Tabell 4: Alternativ empirisk spesifikasjon med avhengig variabel jobbtilfredshet

Variabler	Beslutningsautonomi			Fremgangsmåte-autonomi				
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
Beslutningsautonomi	0,184*** (0,015)	0,198*** (0,015)	0,185*** (0,040)	0,175*** (0,041)				
Fremgangsmåte-autonomi					0,095*** (0,013)	0,098*** (0,013)	0,121*** (0,036)	0,120*** (0,050)
Kvinne		0,093*** (0,026)	0,180** (0,069)	0,181** (0,069)		0,075** (0,026)	0,194* (0,076)	0,209** (0,076)
Utdanning		-0,042* (0,017)	-0,088* (0,042)	-0,095* (0,043)		-0,006 (0,017)	-0,015 (0,047)	-0,015 (0,047)
Kvinne x Beslutningsautonomi			-0,040 (0,030)	-0,034 (0,030)				
Utdanning x Beslutningsautonomi			0,022 (0,019)	0,019 (0,019)				
Kvinne x Fremgangsmåte-autonomi							-0,045 (0,027)	-0,037 (0,027)
Utdanning x Fremgangsmåte-autonomi							0,003 (0,016)	0,005 (0,016)
Alder				0,001 (0,001)				0,001 (0,002)
Jobberfaring				-0,001 (0,002)				-0,001 (0,002)
Fast ansatt				0,023 (0,208)				0,007 (0,214)
Engasjement				0,138 (0,212)				0,116 (0,218)
Vikar/Ek strahjelp				-0,035 (0,224)				-0,040 (0,230)
Toppleder				0,243* (0,110)				0,312** (0,112)
Mellomleder				0,005 (0,035)				0,057 (0,035)
Inntekt				0,000 (0,000)				0,000** (0,000)
Inntekt ²				-0,000* (0,000)				-0,000** (0,000)
Gift/Samboer				-0,012 (0,030)				0,000 (0,031)
Barn				0,011 (0,013)				0,017 (0,013)
ΔR^2	0,077	0,085	0,086	0,090	0,028	0,031	0,032	0,043

Utvalget består av 1876 arbeidere fra 58 forskjellige bedrifter i Norge. Hver kolonne er en regresjon. I parentes finner man standardfeil.

* p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabell 5: Alternativ empirisk spesifikasjon med avhengig variabel oppsigelsesintensjon

Variabler	Beslutningsautonomi			Fremgangsmåte-autonomi				
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
Beslutningsautonomi	-0,200*** (0,031)	-0,246*** (0,032)	-0,170 (0,119)	-0,193 (0,120)				
Fremgangsmåte-autonomi					-0,103*** (0,027)	-0,118*** (0,027)	-0,127 (0,103)	-0,163 (0,103)
Kvinne		-0,213*** (0,054)	-0,382** (0,145)	-0,360* (0,145)		-0,189** (0,055)	-0,422** (0,158)	-0,435** (0,158)
Utdanning		0,177*** (0,035)	0,272** (0,089)	0,248** (0,091)		0,132*** (0,035)	0,178 (0,096)	0,145 (0,097)
Kvinne x Beslutningsautonomi			0,078 (0,063)	0,078 (0,063)				
Utdanning x Beslutningsautonomi			-0,045 (0,039)	-0,033 (0,039)				
Kvinne x Fremgangsmåte-autonomi							0,087 (0,055)	0,090 (0,055)
Utdanning x Fremgangsmåte-autonomi							-0,017 (0,034)	-0,000 (0,034)
Alder				-0,009** (0,003)				-0,009** (0,003)
Jobberfaring				0,003 (0,004)				0,004 (0,004)
Fast ansatt				-0,681 (0,439)				-0,669 (0,443)
Engasjement				-0,845 (0,447)				-0,825 (0,452)
Vikar/Ekstrahjelp				-0,870 (0,473)				-0,875 (0,478)
T oppleder				0,011 (0,231)				-0,080 (0,233)
Mellomleder				-0,063 (0,000)				-0,131 (0,073)
Inntekt				0,000 (0,000)				-0,000 (0,000)
Inntekt ²				-0,000 (0,000)				-0,000 (0,000)
Gift/Samboer				-0,080 (0,064)				-0,094 (0,065)
Barn				-0,002 (0,027)				-0,011 (0,027)
ΔR ²	0,021	0,043	0,044	0,046	0,007	0,021	0,021	0,028

Utvalget består av 1876 arbeidere fra 58 forskjellige organisasjoner i Norge. Hver kolonne er en regresjon. I parentes finner man standardfeil.

*p < 0,1, **p < 0,05, ***p < 0,01

5.0 Diskusjon

Hensikten med denne studien var å se på forholdet mellom autonomi og jobbtilfredshet, og se om autonomi hadde en positiv innvirkning på jobbtilfredshet. Samtidig se om autonomi påvirker jobbtilfredsheten for kvinner og menn, samt arbeidstakere med ulik utdanningsgrad forskjellig.

Hypotese 1 påsto at autonomi fører til større jobbtilfredshet blant arbeidstakere. Resultatet viser en signifikant positiv relasjon mellom autonomi og jobbtilfredshet og støtter dermed hypotese 1. Dette samsvarer med tidligere forskning (Deci & Ryan, 1987; Kim & Stoner, 2008; Spector, 1986), og gjelder både det å påvirke beslutninger og fremgangsmåte. Det tyder på at autonomi har noe å si for jobbtilfredsheten blant utvalget av norske arbeidstakere, og det ser ut til at den indre motivasjonen blant arbeidstakere styrkes ved at de selv får ta valg som er viktig for sitt arbeid og være med å bestemme sine arbeidsmetoder.

Samtidig kan man se at beslutningsautonomi har nesten dobbelt så stor innvirkning på jobbtilfredsheten blant arbeidstakerne som det å kunne bestemme sin egen fremgangsmåte. Dette kan ha sin bakgrunn i at arbeidstakere på alle nivåer i Norge i stor grad er med å bestemmer sine egne fremgangsmåter. Medbestemmelse er lovpålagt og forventet i arbeidslivet, noe man også kan se i forbindelse med at organisasjonsstrukturen i Norge er relativt flat.

Hypotese 2 antok at autonomi har større betydning for mannens jobbtilfredsheten enn for kvinnens jobbtilfredshet. Resultatet viser en signifikant forskjell mellom kjønnene og viser at autonomi er viktigere for jobbtilfredsheten for menn. Dette gjelder for beslutningsautonomi, mens fremgangsmåte-autonomi viser de samme tendensene, men er ikke signifikant. Resultatet støtter dermed hypotese 2 til dels. Resultatet for beslutningsautonomi samsvarer ikke med det Farh og Scott (1983) fant i sin forskning blant arbeidstakere i Illinois USA. De fant et ikke signifikant resultat, som dermed samsvarer med resultatet fra fremgangsmåte-autonomi og den alternative empiriske spesifikasjonen i denne studien. Marginen fra det å være tilfreds i jobben til å være utilfreds i jobben er det som får frem et signifikant resultat. Det kan derfor tyde på at autonomi kan påvirke menns jobbtilfredshet i større grad enn kvinnenens jobbtilfredshet, og er med på å bevise denne påstanden.

Samtidig kan man se at betydningen av autonomi for jobbtilfredshet mellom kvinner og menn er større ved beslutningsautonomi, selv om ikke alle resultatene er signifikante. Jobbtilfredsheten for både kvinner og menn øker ytterligere med beslutningsautonomi enn

fremgangsmåte-autonomi. Beslutningsautonomi øker jobbtilfredsheten med 1,3 prosentpoeng mer enn med fremgangsmåte-autonomi for kvinner. For menn øker beslutningsautonomi jobbtilfredsheten med 2,7 prosentpoeng mer enn med fremgangsmåte-autonomi. Alle er tilfreds med muligheten til å være med å bestemme over sitt arbeid, men blir desto mer tilfreds i jobben når de også har mulighet til å være med å ta beslutninger. Dette gjelder i større grad for menn. Det kan kanskje ha noe med den flate organisasjonsstrukturen i Norge og lovfestet medbestemmelsesrett.

Hypotese 3 hevder at autonomi har større betydning for jobbtilfredsheten desto høyere utdanning man har. Resultatet for beslutningsautonomi viser en signifikant forskjell mellom utdanningsgradene og viser at autonomi er viktigere for jobbtilfredsheten for arbeidstakere desto høyere utdanning de har. For fremgangsmåte-autonomi viser resultatet også en forskjell mellom utdanningsgradene, men er ikke signifikant. Hovedresultatet støtter dermed hypotese 3 i til dels, og samsvarer med Ross og Reskins (1992) observasjoner om at autonomi påvirker jobbtilfredshet for arbeidstakere i større grad desto høyere utdanning man har. I tillegg kan man si at hypotesen samsvarer med Dodd og Ganster (1996) sin forskning på variasjon i arbeidsoppgaver og autonomi, så lenge man kan si at høy variasjon av arbeidsoppgaver har en sammenheng med høy utdanning og lav variasjon av arbeidsoppgaver har en sammenheng med lav utdanning. Dette er med å understreke at muligheten til å selv bestemme og påvirke sin arbeidsdag har større betydning for jobbtilfredsheten for arbeidstakere til høyere utdanning man har.

I tillegg tyder resultatene på at beslutningsautonomi har større betydning for jobbtilfredsheten desto høyere utdanning man har enn fremgangsmåte-autonomi, selv om resultatene for fremgangsmåte-autonomi ikke er signifikante. Fra grunnskole til mastergrad eller høyere øker betydningen av beslutningsautonomi for jobbtilfredshet med 8,1 prosentpoeng, mens påvirkningen av fremgangsmåte-autonomi for jobbtilfredshet øker med 2,4 prosentpoeng. Beslutningsautonomi ser ut for å være viktigere for jobbtilfredsheten enn fremgangsmåte-autonomi, og dette kan nok også begrunnes med den flate organisasjonsstrukturen i Norge og lovfestet medbestemmelsesrett.

Resultatene for interaksjonsleddene mellom fremgangsmåte-autonomi, og både kvinne og utdanning er ikke signifikante. Det er vanskelig å si noe om årsaken, men det kan ha noe med oppfatningen av og forventningene til autonomi blant arbeidstakerne. Svalund (2003) nevner at autonomi handler om selvrefleksjon og oppfatning av mulighetene man har. På grunn av at man som arbeidstaker i Norge har rett på medbestemmelse og organisasjonsstrukturen er flat, vil

ikke nødvendigvis fremgangsmåte-autonomi oppfattes som betydningsfull siden det er noe man forventer at man skal ha. Derfor kan det være at resultatet ikke klarer å fange opp ulikhetene.

6.0 Konklusjon

Dette er en empirisk studie hvor man har sett på relasjonen mellom autonomi og jobbtilfredshet, og sett hvordan autonomi påvirker jobbtilfredsheten til arbeidstakere fra et bredt spekter av bedrifter og jobber i Norge. Det er vesentlig å vite hvordan autonomi påvirker jobbtilfredsheten til arbeidstakere, og viktig informasjon for arbeidsgiveren for å kunne tilrettelegge og følge opp arbeidstakerne til å prestere bedre. Utvalget i studien består av 1876 arbeidstakere fra 58 forskjellige bedrifter fra både offentlig og privat sektor. Studien går gjennom grunnleggende teori om motivasjon og autonomi, og viser hvilken innvirkning det kan ha på jobbtilfredshet og arbeidslivet. Resultatet viser en positiv relasjon mellom autonomi og jobbtilfredshet, som samsvarer med tidligere forskning. Samtidig kan det tyde på at kvinner og menns jobbtilfredshet påvirkes i forskjellig grad av autonomi. Dette resultatet samsvarer ikke med den alternative empiriske spesifikasjonen i denne studien eller tidligere forskning, som det ser ut til å finnes lite av. Videre ser det ut til at autonomi påvirker jobbtilfredsheten i større grad desto høyere utdanning man har. Dette funnet samsvarer med tidligere forskning.

6.1 Begrensninger/ videre forskning

Som nevnt tidligere er denne studien basert på selvrapportert autonomi og jobbtilfredshet. På grunn av selvrapportering kan denne undersøkelsen være mindre pålitelig, siden oppfattelsen av både autonomi og jobbtilfredshet kan variere mellom arbeidstakerne. Dermed kan det være vanskelig å plukke opp de reelle samvariasjonene mellom autonomi og jobbtilfredshet i arbeidslivet.

Samtidig har utvalget stor spredning av yrker, og dermed ulike arbeidsoppgaver og arbeidsstruktur. Mange av bedriftene er offentlige og arbeidsfordelingen mellom kvinner og menn er deretter. Når utvalget er ulikt fordelt blant yrker og arbeidsoppgaver kan det føre til at arbeidstakerne i utvalget har ulik grad av autonomi, som gjør det vanskelig å finne samvariasjon på tvers av datasettet. I tillegg kan forståelsen av autonomi blant utvalget være forskjellig, både på grunn av ulike yrker og arbeidsoppgaver og individuell tolkning. Dette kan føre til skjevheter i estimatene og dermed mindre pålitelige relasjoner mellom autonomi og jobbtilfredshet.

For å virkelig kunne få frem effekten av hvordan autonomi påvirker jobbtilfredshet, kan det tenke seg at det ville vært bedre å se på arbeidstakere fra samme arbeidsgruppe eller med samme

arbeidsoppgaver. Det gjelder spesielt når man skal studere hvordan autonomi påvirker jobbtilfredsheten forskjellig for kvinner og menn. Det er en fordel at arbeidstakerne har de samme forutsetningene for å eventuelt kunne se ulikhetene. Likevel ville nok ulik oppfatning av autonomi fremdeles være tilstede, men med utgangspunkt i samme arbeidsoppgaver er det tenkelig at man vil kunne se forskjellene bedre.

Videre ville det være spennende å se om relasjonen mellom autonomi og jobbtilfredshet er den samme i et annet land med sterkere hierarki, for eksempel et land i Øst-Asia. Det kan tenkes at relasjonen mellom autonomi og jobbtilfredshet er av større betydning når hierarkiet er sterkere, samt at forskjellen på hvordan autonomi påvirker jobbtilfredsheten mellom kvinner og menn, og ulike utdanningsgrader er større. På grunn av et sterkere hierarki er det derfor grunn til å tro at disse forskjellene mest sannsynlig kommer tydeligere frem.

Litteraturliste

- Bekker, M. H., & van Assen, M. A. (2008). Autonomy-Connectedness and Gender. *Sex Roles*, 59, 532-544. doi: 10.1007/s11199-008-9447-x.
- Breaugh, J. A. (1999). Further Investigation of the Work Autonomy Scales: Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 357-373.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2011). *Managing & Organizations: An introduction to theory & practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(1), 113-120.
- Deci, E. L. (1995). *Why we do what we do: The Dynamics of Personal Autonomy*. New York: G.P Putnam's Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 104-1037.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human Autonomy. I M. H. Kernis, *Efficacy, Agency, and Self-Esteem* (ss. 31-49). New York, NY: Plenum Press.
- 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.
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 329-347.
- Edlund, J., & Grönlund, A. (2010). Class and Work Autonomy in 21 Countries. *Acta Sociologica*, 53(3), 213-228. doi: 10.1177/0001699310374489.
- Farh, J.-L., & Scott, W. E. (1983). The Experimental Effects of "Autonomy" on Performance and Self-Reports of Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31, 203-222.
- Gagné, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199-223.

-
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: 10.1002/job.322.
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?. *European Sociological Review*, 19(1), 61-79.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279.
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1986). Autonomy and Gender: Some Questions for Therapists. *Psychotherapy*, 23(2), 205-212.
- 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.
- Kuvaas, B. (2008). Prestasjonsbasert belønning og motivasjon. I B. Kuvaas, *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressuserer: Evidensbasert HRM* (ss. 15-48). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Molden, D. C., & Dweck, C. S. (2000). Meaning and Motivation. I C. Sansone, & J. M. Harackiewicz, *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance* (ss. 131-159). San Diego, California: Academic Press.
- NOU 2010:1. (2010). *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning. Hentet 2. juni 2014 fra:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/nouer/2010/NOU-2010-01.html?id=597723>
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, Control at Work, and Job Satisfaction. *Social Science Research*, 21, 134-148.

-
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being . *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000c). When Rewards Compete with nature: The Understanding of Intrinsic Motivation and Self-Regulation. I C. Sansone, & J. M. Harackiewicz, *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance* (ss. 13-54). San Diego, California: Academic Press.
- Spector, P. E. (1986). Perceived Control of Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 39(11), 1005-1016.
- Statistisk sentralbyrå. (2014). *Tabell: 05218: Gjennomsnittlig månedslønn for ansatte, heltidsekvivalenter, etter arbeidstid, aldersgruppe og kjønn (avslutta serie)*. Hentet 10. juni 2014 fra: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>
- Svalund, J. (2003). Organisaering, autonomi og arbeidstempo. I Schøne, P. (Red.) *Søkelys på arbeidsmarkedet*. (s. 87-94). (1/2003 årgang 20). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Wooldridge, J. M. (2009). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Canada: South-Western Cengage Learning.