

MASTEROPPGAVE

Hva gjør at en jobb oppleves som en bullshit job?



Master i økonomi & administrasjon

Linn Beate Alfheim
Elise Mariann Granholt

Juli 2019



Universitetet
i Stavanger

UIS BUSINESS SCHOOL

MASTER'S THESIS

STUDY PROGRAM:

Master i Økonomi & Administrasjon

THESIS IS WRITTEN IN THE FOLLOWING
SPECIALIZATION/SUBJECT:

Økonomisk Analyse/Anvendt Finans

IS THE ASSIGNMENT CONFIDENTIAL? Nei
(**NB!** Use the red form for confidential theses)

TITLE:

Hva gjør at en jobb oppleves som en *bullshit job*?

What makes a job a *bullshit job*?

AUTHOR(S)

SUPERVISOR:

Professor Mari Rege

Candidate number:

4003
.....

4114
.....

Name:

Linn Beate Alfheim
.....

Elise Mariann Granholt
.....

SAMMENDRAG

David Graeber hevder at majoriteten av dagens arbeidsmarked er preget av meningsløse *bullshit jobs*. I hvor stor grad samfunnet består av disse har vært et hett diskusjonstema de siste årene, spesielt med tanke på at det kan være problematisk i et samfunn hvor arbeidsmoral assosieres med selververd. Ettersom dette er et såpass nytt fenomen er det lite kunnskap knyttet til hva som kan gjøre at arbeid oppfattes som «bullshit». Denne studien undersøker i hvilken grad to motivasjonsfaktorer samvarierer med *bullshit jobs*. Dataen er hentet fra en undersøkelse gjennomført av TNS Gallup hvor respondentenes manglende opplevde samfunnsnytte og mening på arbeidsplassen brukes som mål på om arbeidet er en såkalt *bullshit job*. Måleenhetene for motivasjonsfaktorene *lojalitet* og *autonomi* består av relevante faktorer bestående av spørsmål fra datasettet, basert på Cronbach's alpha. Alle variablene er videre standardisert for å bedre sikre et sammenligningsgrunnlag. Undersøkelsene er gjort ved lineær regresjonsanalyse.

Motivasjon er viktig for produktivitet og det er viktig med kunnskap om dette temaet slik at både bedrift og arbeidstaker kan oppnå sitt fulle potensiale. Vi finner at lojalitet i stor grad har negativ samvariasjon med *bullshit jobs*, som tilsier at vi har gode bevis for å konkludere med at lojalitet til arbeidsplassen motvirker *bullshit jobs*. På den annen side har autonomi varierende resultater, og viste positiv samvariasjon i de sterkeste modellene. Variasjonen i koeffisienten og den uventede positive samvariasjonen kan skyldes skjevhet tilknyttet manglende variabler i måleinstrumentet, og vi kan dermed ikke konkludere med at autonomi har negativ samvariasjon med *bullshit jobs*. På bakgrunn av dette vil problemstillingen besvares med at motivasjonsfaktorene i moderat grad motvirker *bullshit jobs*.

INNHOOLD

FORORD.....	VI
1.0. INTRODUKSJON	1
2.0. TEORI	4
2.1. <i>Bullshit jobs</i> , manglende samfunnsnytte og mening.....	4
2.2. Motivasjon.....	8
2.2.1. Lojalitet	8
2.2.2. Autonomi.....	10
2.3. Hypoteser	11
2.4. Utdannelse.....	12
2.5. Kjønn.....	12
3.0. DATA.....	14
3.1. Datainnsamling.....	14
3.2. Bruk av data	15
3.2.1. Valg av variabler	15
3.2.2. Bearbeiding av data.....	19
3.3. Deskriptiv data	21
3.4. Korrelasjonsmatrise for motivasjonsfaktorene.....	22
4.0. EMPIRISK STRATEGI.....	23
4.1. Motivasjonsfaktorer	23
4.2. Utvalget splittes etter lav og høy utdannelse.....	24
4.3. Utvalget splittes etter kjønn.....	24
5.0. RESULTATER & DISKUSJON	26
5.1. Resultater.....	27
5.1.1. Lojalitet	28
5.1.2. Autonomi.....	29
5.1.3. Samtlige motivasjonsfaktorer.....	30
5.1.4. Utdannelse.....	33
5.1.5. Kjønn.....	36
5.2. Kritikk til oppgaven	38
6.0. KONKLUSJON	40
7.0. KILDER	42
8.0. VEDLEGG	49
8.1. Mer nøyaktig beskrivelse av variablene.....	49
8.2. Output fra regresjoner utført i Stata	50
8.3. Korrelasjonsmatrise for variablene	56

8.4. Variance Inflation Factor	57
--------------------------------------	----

LISTE OVER TABELLER OG FIGURER

Figur 1: Forståelsesmodell for å illustrere sammenhengene i problemstillingen.....	4
Figur 2: Illustrasjon av definisjonen av bullshit jobs	5
Figur 3: Revidert modell som illustrerer de faktiske resultatene fra Figur 1	32
Tabell 1: Oversikt over variabler..	16
Tabell 2: Deskriptiv data	21
Tabell 3: Korrelasjonsmatrise for de standardiserte motivasjonsfaktorene	22
Tabell 4: Regresjoner med motivasjonsfaktorene	27
Tabell 5: Regresjonene splittet i høyere og lavere utdanning	33
Tabell 6: Regresjonene splittet i kjønn.....	36

FORORD

Denne studien er utført som en avsluttende del av det toårige masterprogrammet i Økonomi & Administrasjon ved Handelshøyskolen ved Universitetet i Stavanger. Fenomenet *bullshit jobs* har den siste tiden blitt mer aktuelt i nyhetsbildet, og denne interessen la grunnlag for oppgavetemaet. I tillegg fant vi stor inspirasjon for å forske på motivasjonsfaktorer etter å ha gjennomført kurset «Economics of Motivation». Å trekke paralleller mellom motivasjon og *bullshit jobs* ble følgelig veldig interessant, og resulterte i en utfordrende, men lærerik oppgave.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder, professor Mari Rege for tilbakemeldinger, konstruktiv kritikk og gode råd. Vi ønsker videre å takke The International Social Survey Programme for tilgang til det internasjonale datasettet vi har fått bruke. I tillegg ønsker vi å takke May Linn Auestad for god hjelp med Stata.

Til slutt vil vi takke familie og venner for hjelp, tilbakemeldinger og oppmuntringer gjennom prosessen.

Linn Beate Alfheim & Elise Mariann Granholt
Stavanger, 28. juli 2019

1.0. INTRODUKSJON

I 1930 predikerte John Maynard Keynes at teknologien ville utvikle seg tilstrekkelig til at industriland som Storbritannia og USA ville oppnå en arbeidsuke på 15 timer. Samfunnet har teknologien til å muliggjøre dette, men likevel er ikke ordinære arbeidsuker i nærheten av 15 timer. Dette kan blant annet skyldes at majoriteten har prioritert å ta ut høyere konsum av varer og tjenester i stedet for økt fritid, og har dermed opprettholdt arbeidsmengden (Graeber, 2013). Graeber argumenterer for at dette har bidratt til utbredelsen av *bullshit jobs* i dagens samfunn. Han definerer *bullshit jobs* som “en form for betalt arbeid som er så meningsløs, unødvendig eller skadelig på en selv, at selv ikke arbeidstakeren kan rettferdiggjøre dens eksistens, men føler seg samtidig forpliktet til å late som dette ikke er tilfellet på bakgrunn av arbeidsavtalen” (2018, s. 9-10, egen oversettelse). Dette hevder han gjelder et bredt spekter av yrker, fra de som ikke krever utdanning til de som krever høy utdanning.

I definisjonen til Graeber kommer det frem at manglende mening og samfunnsnytte er viktige faktorer for at en jobb skal karakteriseres som en *bullshit job*. Etersom mening er en faktor for motivasjon, er det interessant å undersøke om andre motivasjonsfaktorer kan påvirke *bullshit jobs*. De resterende faktorene som vil analyseres er lojalitet og autonomi. Parker, Axtell, Turner & Barling (2001) finner at autonomi fører til mindre utskiftning av ansatte. Lojalitet fører også til dette, og i tillegg sterkere tilknytning til arbeidsplassen (Allen & Meyer, 1990).

Bullshit jobs strider mot kapitalismens grunnlag som bygger på at kostnader skal minimeres i markedskonkurranse. Det siste en profittsøkende bedrift vil er å betale lønninger til ansatte de ikke har behov for (Graeber, 2013), og dette er bortkastede ressurser (Dur & van Lent, 2019). Kunnskap om hva som kan påvirke eller motvirke *bullshit jobs* vil derfor være essensielt for den profittsøkende bedriften. På bakgrunn av dette er vår problemstilling:

I hvilken grad samvarierer motivasjonsfaktorene lojalitet og autonomi med bullshit jobs?

For å mer presist svare på problemstillingen er følgende **forskningsspørsmål** utformet, som vil begrense og ramme inn fokuset i oppgaven:

1. *Hva er sammenhengen mellom ansattes opplevelse av lojalitet og bullshit jobs?*

Armstrong (2007) hevdet at dersom ansatte er stolt over arbeidsplassen og ønsker å jobbe der vil de føle lojalitet. Dette bidrar til mindre utskiftning av ansatte. Tidligere forskning viser at lojalitet er en betydelig faktor for indre motivasjon, som igjen kan øke opplevd samfunnsnytte.

2. *Hva er sammenhengen mellom ansattes opplevelse av autonomi og bullshit jobs?*

Autonomi i arbeidet er en viktig del av jobbdesignet med tanke på motivasjon, trivsel, mindre utskiftning av ansatte, samt forbedret informasjonsflyt (Parker et al., 2001). Samtidig føler arbeidstakere et større ansvar for resultatene (Hackman & Oldham, 1976). Det undersøkes i denne studien hvorvidt det er sammenheng mellom opplevd autonomi og opplevd mening og/eller samfunnsnytte på bakgrunn av autonomis rolle i motivasjon.

3. *Hva er sammenhengen mellom bullshit jobs, grad av utdanning og kjønn?*

Det testes videre for forskjeller i utdanning og kjønn for *bullshit jobs*. Tidligere studier viser at mening i arbeidet er viktigere for kvinner enn menn (Tolbert & Moen, 1998) og derfor er det interessant å se om det også vil gjelde for våre resultater. Fra fornuftens side er det grunn til å tro at høyere utdanning har negativ sammenheng med *bullshit jobs*, da en gjerne får mer «berikende» jobber. Dur & van Lent (2019) fant derimot det motsatte i sine resultater. Det kan også tenkes at med høyere utdanning følger mer ansvar i jobben og flere karrieremuligheter, som igjen kan påvirke motivasjonsfaktorene. Utvalget splittes etter kjønn og grad av utdanning for å undersøke dette.

For å besvare problemstillingen ble to hypoteser testet:

Hypotese 1: *Det er negativ samvariasjon mellom lojalitet og bullshit jobs*

Hypotese 2: *Det er negativ samvariasjon mellom autonomi og bullshit jobs*

Vi trodde i utgangspunktet at begge motivasjonsfaktorene samvarierte negativt med *bullshit jobs*, da det i teorien argumenteres for dette. Dette viste seg å ikke stemme da samvariasjonen mellom autonomi og *bullshit jobs* ble positiv. Utvalget ble oppdelt etter utdanningsnivå og kjønn, og videre undersøkelser ble gjennomført. Det ble ingen betydelige endringer knyttet til motivasjonsfaktorene og den avhengige variabelen i utvalget for utdanning, men i utvalget for kjønn ble måleenheten for autonomi negativ for menn og positiv for kvinner. Selv om vi

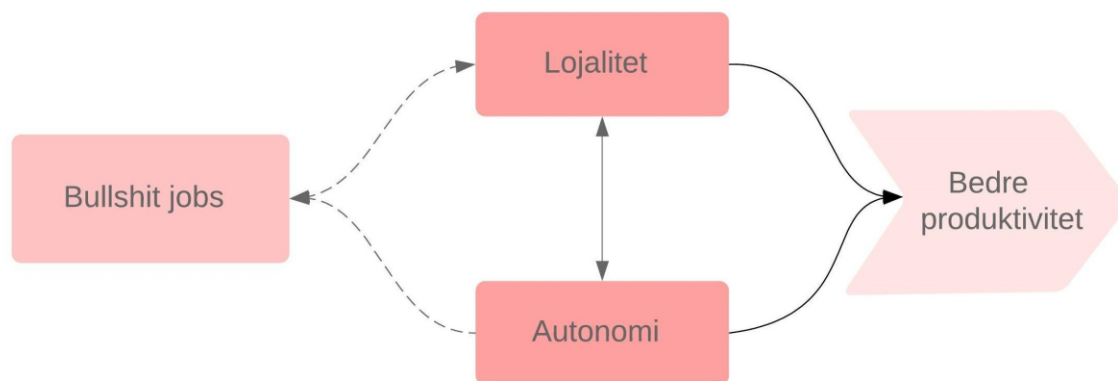
fant en negativ samvariasjon mellom autonomi og *bullshit jobs*, fant vi ikke signifikante negative effekter i den sterkeste modellen. Basert på regresjonsresultatene kan ikke Hypotese 1 forkastes, i motsetning til Hypotese 2 som kan forkastes basert på disse. Likevel vektlegges teorigrunnlaget en betydelig andel, og med en mistanke om at måleenheten for autonomi ikke er fullstendig, vil ikke Hypotese 2 forkastes.

Våre resultater er viktige siden de gir grunnlag for å konkludere med at det eksisterer en viss sammenheng mellom enkelte motivasjonsfaktorer og *bullshit jobs*. Tidligere forskning har vist at manglende samfunnsnytte fører til lavere produktivitet (Dur & van Lent, 2019; Grant, 2008; Tonin & Vlassopoulos, 2010, 2013), hvilket er negativt for bedrifter som ønsker å maksimere profitt. Dette vil også gjelde dersom mening mangler (Ariely et al., 2008; Chandler & Kapelner, 2013). Resultatene våre indikerer at lojalitet motvirker *bullshit jobs*, og med høyere lojalitet vil ansattes motivasjon økes (Elegido, 2012). Den positive samvariasjonen mellom *bullshit jobs* og autonomi kan tyde på at meningsfylt og samfunnsnyttig arbeid preges av lite autonomi, eksempelvis sykepleieryrket. Jobber som derimot ikke oppleves som samfunnsnyttige kan være skadelige for arbeidstaker da de fører til lavere jobbtilfredshet og opplevd sosial verdi (Grant, 2008). Studien bidrar til å opplyse om faktorer som kan være vesentlige for å oppnå høyere mening og opplevd samfunnsnytte i arbeidet. Dette er ikke studert tidligere.

Oppbygning av oppgaven er som følger. Først kommer en gjennomgang av eksisterende teori vedrørende *bullshit jobs*, motivasjonsfaktorene med tilhørende hypoteser, og forskjeller i henhold til utdanning og kjønn knyttet opp til *bullshit jobs* og motivasjon. I kapittel 3 følger datakapittelet hvor datasettet og bearbeiding av dette beskrives. I kapittel 4 legges den empiriske strategien frem for å teste hypotesene. Videre følger kapittel 5 med resultater og diskusjon. Her beskrives gjennomgangen og resultatene av analysen, hvor det også trekkes linjer til eksisterende litteratur. Avslutningsvis kommer konklusjonen.

2.0. TEORI

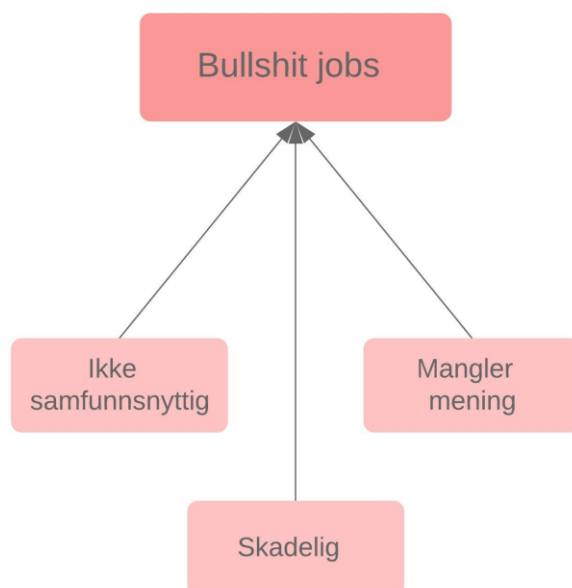
I dette kapittelet vil det redegjøres for teorier og relevant litteratur som problemstillingen tar utgangspunkt i. Først redegjøres det for *bullshit jobs*, samfunnsnytte og mening, og deretter for tidligere forskning knyttet til lojalitet og autonomi. Videre vil det utredes for utdannelse og kjønnes betydning for *bullshit jobs*. Basert på problemstillingen er det laget følgende forståelsesmodell som viser sammenhengene. De stiplede pilene representerer en negativ sammenheng, mens de rene linjene representerer en positiv sammenheng, som videre redegjøres for i kapittel 2.2. Den lyseste boksen kan ikke testes ut fra dataene, men har bakgrunn i teorien.



Figur 1: Forståelsesmodell for å illustrere sammenhengene i problemstillingen. Her vises sammenhengene mellom motivasjonsfaktorene og bullshit jobs, hvor den stiplede linjen illustrerer en negativ samvariasjon. Den rene linjen illustrerer en positiv samvariasjon og indikerer at motivasjonsfaktorene aggregert fører til bedre produktivitet.

2.1. *Bullshit jobs*, manglende samfunnsnytte og mening

Figur 2 ble laget for å illustrere Graebers (2018) definisjon av *bullshit jobs*. Slik som Dur & van Lent (2019) gjorde i sin studie vil respondentenes *opplevde samfunnsnytte* også her benyttes som mål på om en jobb kan betraktes som en *bullshit job*. I tillegg benyttes respondentenes *opplevde mening*, fra et selvlaget måleinstrument for mening, også som en del av indikatoren på om en jobb kan betraktes som en *bullshit job*. Dermed blir to av tre faktorer fra definisjonen, brukt i vår måleenhet. Den tredje faktoren; skadelig, har vi ikke mål på i datasettet og kan derfor ikke inkluderes i måleenheten.



Figur 2: Illustrasjon av definisjonen av bullshit jobs. Minst én av disse faktorene må være til stede for at en jobb er en bullshit job (Graeber, 2018).

En jobb som ikke er samfunnsnyttig karakteriseres av arbeid som bidrar negativt eller ikke i det hele tatt til samfunnet (Dur & van Lent, 2019), og en meningsløs jobb er arbeid uten et meningsfylt formål (Ariely et al, 2008). Manglende opplevd samfunnsnytte anses som problematisk da det kan assosieres med negativ påvirkningskraft i samfunnet, samt negativ sosial verdi. Følgelig vil arbeidet ansatte utfører ha minimal verdi for samfunnet. Manglende samfunnsnytte kan også føre til skade fremfor bidrag til samfunnet (Grant, 2008). Dette kan eksempelvis være tobakksforhandlere som fremmer varer som er helsemessig skadelige, eller arbeid som kan forverre mental helse på grunn av manglende samfunnsnytte eller mening. Det har de siste tiårene vært svært stort press på bedrifter på å redusere ansatte og effektivisere driften. Dette berører hovedsakelig de ansatte på gulvet, for eksempel i bransjer som produksjon og logistikk. Mye av besparelsene brukes til å ansette arbeidere høyere opp i bedriften, og Graeber (2018) argumenterer for at det er slike jobber som er «bullshit». Arbeidstakere som mener jobben deres ikke er samfunnsnyttig opplever også at andre karakteristika ved jobben blir mindre attraktive (Dur & van Lent, 2019). Sosialantropologen Thomas Hylland Eriksen hevder at en som menneske ønsker å gjøre noe nyttig for andre, og han får delvis støtte fra arbeidslivsbarometeret. Resultatene viser at 59% av respondentene ønsket samfunnsnyttig arbeid (Veløy, 2016). Tonin & Vlassopoulos (2010, 2013) fant at produktiviteten økte hvis bedriften hjalp en veldedig organisasjon etter de ansattes ønske. Jobber som ikke er samfunnsnyttige kan være problematisk av tre årsaker: det er bortkastede

ressurser, produktiviteten svekkes som følge av at motivasjonen reduseres, og jobbtilfredsheten til de som ønsker en samfunnsnyttig jobb blir dårligere (Dur & van Lent, 2019).

I en spørreundersøkelse utført av Harvard Business Review svarte 50% at de følte arbeidet deres manglet formål og mening. Samme andel svarte at de ikke kjente seg igjen i verdiene til selskapet de jobbet for. Her var majoriteten av de spurte funksjonærer (Schwartz & Porath, 2014). Forskning fra Nederland har vist at andelen arbeidstakere som mener arbeidet deres ikke har betydning er høyere blant menn, tenåringer og unge voksne, og personer med fleksibel arbeidskontrakt (Dekker, 2018). Ytterligere er det funnet at arbeidere i offentlig sektor er mindre sannsynlige å oppleve arbeidet sitt som samfunnsnyttig enn i privat sektor (Francois & Vlassopoulos, 2008, Perry & Vandenabeele, 2015). I motsetning til hva Graeber (2013) hevder fant Dur & van Lent (2019) at det ikke er noen forskjell blant mellomledere og toppledere, og andre arbeidere med tanke på opplevd samfunnsnytte. Eldre arbeidere er mye mer sannsynlige å oppleve jobben som samfunnsnyttig. Dur & van Lent argumenterer for at dette kan skyldes at eldre arbeidere kan pensjonere seg tidlig dersom de mener arbeidet ikke er samfunnsnyttig, noe som fører til utvalgsskjevhet. Det kan også skyldes forklaringer som at unge arbeidere setter høyere krav eller er mer kresne på jobber de tar.

Ariely et al. (2008) definerer arbeid som meningsfylt dersom det anerkjennes og har et meningsfylt formål. Følgelig dersom arbeidet innehar mening vil produktiviteten øke. Baumeister & Vohs (2005) hevder at opplevelsen av formål, autonomi og forbindelse kan føre til opplevd mening. Et samfunnsnyttig formål vil eksempelvis føre til økt mening for de fleste arbeidstakere, da mennesker opplever mening av å bidra til fellesskapet. Likevel kan et arbeid oppleves meningsfylt for den ansatte selv om jobben ikke er samfunnsnyttig. Et eksempel er tobakksforhandlere som kan oppleve arbeidet som meningsfylt gjennom å gjøre en god jobb, selv om arbeidet ikke bidrar positivt til samfunnet. Økt mening i arbeidet vil ifølge Chandler & Kapelner (2013) føre til økt produksjon og kvalitet, og redusere kompensasjonen ansatte krever for arbeidet. De finner også resultater som kan tyde på at innsats varierer mellom kvalitet og kvantitet, basert på mengden opplevd mening i arbeidet.

Cassar & Meier (2018) argumenterer for at arbeidets mål kan anses som en kilde til mening og klassifiserer visjonen som én av fire dimensjoner i arbeidet. Vi tror at dersom jobben er en *bullshit job* kan mennesker finne mening dersom den innehar en viss grad av alle de fire

arbeidsdimensjonene. Følgelig antar Cassar & Meier at mening i arbeidet øker med hver av disse. Den marginale effekten av innsats skal være ikke-økende i alle dimensjonene av mening i arbeidet, som fører til følgende antagelse: “dersom jobben er meningsløs, vil den produsere lite mening uansett hvor mye innsats som ilegges” og motsatt: “dersom jobben har mening vil det ilegges mer innsats, som igjen vil føre til mer produsert mening”. For å skape en meningsfull jobb ytrer Herzberg (1959) at bedrifter bør fokusere på å berike og utvikle arbeidet for å få flere motivasjonsfaktorer, noe som samsvarer med argumentasjonen til både Baumeister & Vohs (2005) og Cassar & Meier (2018).

Ytterligere hevder Baumeister & Vohs (2005) at mening er et verktøy for å skape stabilitet i livet. Ifølge Maslows (1943) behovspyramide vil mennesker søke etter mening når de fysiologiske-, psykologiske-, sikkerhets- og sosiale behovene er oppfylt, noe som vanligvis er tilfellet i velferdsland som Norge. Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler & Tipton (1985) definerer tre dominerende inndelinger av hvordan ansatte opplever og relaterer seg til arbeidet, hvor inndelingen som omhandler menneskers oppfatning av arbeidet som et «kall» er vesentlig for å finne mening i arbeidet. Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee (2007) forklarer at meningsfylt arbeid er å finne et formål som er større enn den ytre belønningen jobben gir. Det betyr at formålet med arbeidet gir større glede enn de økonomiske insentivene jobben frembringer, derav et kall. Følgelig dersom mennesker ser på arbeidet sitt som et kall ser de på arbeidet sitt med større betydning (Bunderson & Thompson, 2009).

Fenomenet *bullshit jobs* er interessant å undersøke ettersom vi har grunn til å tro at arbeidstakere som mener jobben deres er en *bullshit job* blant annet mangler motivasjon. Samtidig fremstår det som et paradoks at *bullshit jobs* eksisterer i dagens samfunn, hvor profittmaksimering er essensielt. Dur & van Lent (2019) diskuterer at en mulig forklaring på hvorfor slike jobber eksisterer kan være at strenge lover for å beskytte arbeidsplasser tvinger bedrifter til å beholde arbeidere selv om arbeidsoppgavene har blitt færre eller forsvunnet helt. Dette kan for eksempel skyldes teknologiske sjokk eller endrede markedsforhold, men de fant ingen bevis i studien sin for at dette var tilfellet. En alternativ forklaring kan skyldes *labor hoarding*, som innebærer at bedrifter holder på flere ansatte enn de har behov for i nedgangstider, i håp om at det er kortvarig. Dur & van Lent fant støtte for dette i sitt datasett, men de kom også frem at det ikke var den eneste grunnen, siden *bullshit jobs* også ble observert utenom nedgangstider.

2.2. Motivasjon

Ikke-monetære faktorer er uunnværlige motivasjonsfaktorer og i enkelte tilfeller viser forskning at økonomiske insentiver kan ha negativ effekt på motivasjonen (Ariely et al., 2009; Deci & Ryan, 1980; Fehr & Falk, 2002; Gneezy & Rustichini, 2000). Motivasjonsfaktorer må dermed tas hensyn til for å forstå nivået eller endringene i menneskets oppførsel. Motivasjon kan defineres som “en psykologisk prosess som gir et individs atferd formål og retning” (Kreitner, 1995, egen oversettelse). For å illustrere den negative effekten av økonomiske insentiver og lojalitet tas det utgangspunkt i et eksempel fra Deci (1971, s. 105, egen oversettelse):

Et barn får betalt for å klippe plenen. I utgangspunktet klippet barnet plenen frivillig, men nå som foreldrene betaler han for dette vil ikke barnet gjøre dette frivillig lenger. Barnet likte å klippe plenen, men nå som han får betalt blir den indre gleden og motivasjonen av å gjøre dette tatt bort.

Kuvaas (2008) hevder at tiltak som kollektive belønningssystemer vil resultere i lojale ansatte, som vil gi ekstra innsats for å hjelpe organisasjonen å nå sine mål. For å forstå at menneskets motivasjon ligger i mer enn innsats og minimering av risiko, må andre faktorer tas i betraktning. Fehr & Falk (2002) viser i sin studie at ønsket om både tillit og aksept er mektige ikke-monetære faktorer som kan være en essensiell del av det som skaper menneskets oppførsel. Kunnskap om hvordan endringer i insentiver kan endre atferd er et effektivt redskap for å forutsi menneskers atferd. Ariely et al. (2008) og Grant (2008) har bevist at både motivasjon og produktivitet synker når arbeidstakere mener jobben sin ikke er meningsfull eller samfunnsnyttig. Jobbtilfredshet og velvære er lavere for arbeidstakere som ønsker å ha en samfunnsnyttig jobb, men som selv mener at de ikke har det (Dur & van Lent, 2019).

2.2.1. Lojalitet

“Lojalitet defineres som følelsen av tilhørighet eller hengivenhet for et firmas ansatte, produkter eller tjenester” (Jones & Sasser, 1995, s. 10, egen oversettelse). Kaufmann &

Kaufmann (2003) hevder ansatte føler lojalitet når de opplever forpliktende engasjement overfor organisasjonen de jobber i. Allen & Meyer (1990) brukte ansatte og deres forpliktelse til organisasjonen for å illustrere lojalitet. Fellesnevneren er korrelasjonen mellom forpliktelse og utskiftning av ansatte hvor ansatte som følte sterk forpliktelse til arbeidsgiver var minst sannsynlige å bytte arbeidsplass. Når ansatte opplever forpliktelse er det mer sannsynlig at de engasjeres av arbeidet, og er mer villige til å arbeide for at organisasjonen opplever suksess. Det finnes tre forskjellige former for lojalitet. Ansatte med sterk *affektiv forpliktelse* blir i jobben fordi de ønsker, ansatte med sterk *kalkulerende forpliktelse* blir i jobben fordi de må, mens arbeidere med sterk *normativ forpliktelse* blir fordi de føler de burde (Allen & Meyer, 1990).

Tillit inngår som en del av lojalitet ved at dersom en arbeider opplever lederens handlinger som vennlige ønsker arbeideren å være vennlig tilbake, og motsatt dersom arbeideren opplever lederens handlinger som fiendtlige. Dette impliserer at tillit opptrer som en frivillig kilde til samarbeid (Fehr & Falk, 2002). Elegido (2012) hevder at lojalitet til arbeidsgiveren vil bidra til positiv utvikling og gjør arbeidstakeren mer pålitelig og derfor mer verdifull, og bidrar videre til høyere motivasjon hos ansatte. Lojalitet til en bedrift er beskrevet som den individuelle identifisering med organisasjonen, internalisering av verdiene og målene til organisasjonen, og villigheten til å utøve innsats på vegne av bedriften (Angle & Perry, 1981; Bateman & Strasser, 1984; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

Hvis bedriften bidrar positivt til samfunnet og arbeidstaker føler lojalitet til bedriften, vil også arbeidet oppleves som samfunnsnyttig og meningsfylt, dermed vil det ikke være en *bullshit job*. Ifølge Arbeidslivsbarometeret (2015) svarte 59% at de er opptatt av at arbeidet deres er samfunnsnyttig. Det blir derfor lettere for arbeidstakere å være lojale mot arbeidsplassen dersom arbeidsplassen bidrar positivt til samfunnet. Bunderson & Thompson (2009) fant at mening i arbeidet fører til opplevd lojalitet, og dersom arbeidstakerne opplever arbeidet sitt som et "kall" krever de mindre kompensasjon i form av lønn, fritid og komfort. På den annen side kan ansatte også oppleve økt lojalitet til arbeidsplassen gjennom en jobb med formål og mening. Dette illustreres i modellen gjennom dobbeltsidig stipletpil mellom lojalitet og *bullshit jobs*. Dette er en negativ sammenheng når en antar at økt lojalitet reduserer sannsynligheten for at jobben oppfattes som en *bullshit jobs*.

2.2.2. *Autonomi*

Autonomi er nivået av frihet arbeideren har til å for eksempel organisere sin egen hverdag, bestemme når og hvordan arbeidet gjøres, eller ta ulike beslutninger (Parker et al., 2001). Ifølge Deci & Ryan (2008) er autonomi den viktigste av tre grunnleggende menneskelige behov. Autonomi er funnet å ha mange fordeler med tanke på effektiv ytelse, spesielt på heuristiske oppgaver, psykisk velvære, og sunn utvikling. Gjennom å la arbeiderne jobbe med valgfrie prosjekter, være kreative eller benytte valgfri fremgangsmåte, kan de oppnå mer mening (Pink, 2011). Svalund (2003) argumenterer for at arbeidstakere med autonomi har et høyere arbeidstempo enn de med avmakt, og det kan dermed argumenteres for høyere produktivitet. Deci & Ryan (1985) forklarer at autonomi kan øke den indre motivasjonen, som er essensiell i «berikende» jobber. Autonomi assosieres med bedre læringsmiljø, høyere tillit og selvtillit, bedre fysisk og psykisk helse, mer kreativitet og mindre press og spenning (Deci & Ryan, 1987). Autonomi har også en positiv sammenheng med mindre oppsigelser, fravær og stress, samt høyere engasjement og tilfredshet på jobb (Spector, 1986). Ytterligere fant Kim & Stoner (2008) at mangel på autonomi kan føre til en følelse av depersonalisering blant arbeidere. Arbeidere med liten grad autonomi tar få beslutninger og gjør ofte repetitive oppgaver. De får dermed ikke komme med egne bidrag og har ofte mindre innsyn i hvordan deres rolle hjelper bedriften. Dersom disse arbeiderene har et indre behov for å gjøre en forskjell eller å komme med selvstendige bidrag kan de oppleve en følelse av depersonalisering, ettersom de ikke får tilfredsstilt det indre behovet som følge av lite autonomi.

Autonomi er viktig i «berikende» jobber, men er ikke nødvendigvis like sentralt i «smale» jobber. «Smale» jobber er arbeid som krever lite ferdigheter, har lite autonomi og preges av repetitive oppgaver. «Berikende» jobber krever høy grad av spesifikke ferdigheter, har ofte høy grad av autonomi, og det gjøres flere oppgaver samtidig (Lazear & Gibbs, 2008). Gjedrem & Rege (2017) fant i sitt eksperiment at å bruke «beste fremgangsmåte» istedenfor stor grad av autonomi i «smale» jobber, øker både salg og transaksjoner. Ledelsen fikk bedre oversikt over mulige forbedringer og prokrastinering ble redusert. Autonomi kan derfor eksempelvis føre til at arbeiderne ikke benytter «beste fremgangsmåte», arbeidsgivere og arbeidstakere får mindre kontroll, autoritetsstrukturen blir uklar, og det kan være at arbeiderne ikke foretrekker beslutningstaking (Gjedrem & Rege, 2017).

The State of Enterprise Work Report (2016-2017) avslørte at kun 39% av tiden på jobb ble brukt på å gjøre arbeid som inngikk i arbeidsbeskrivelsen. Dette gjaldt for kontormedarbeidere i USA, hvorav arbeid ofte er preget av høy grad av autonomi. Resterende arbeidstid ble brukt ineffektivt, bl.a. på uproduktive møter og prokrastinering. Dette er jobber som i utgangspunktet ikke er *bullshit jobs*, men det Graeber (2018) refererer til som *bullshitization* av arbeidsplasser. Høy grad av autonomi kan også påvirke anerkjennelse ved at en kan få mindre anerkjennelse desto mer selvstendig en arbeider. Ariely & Wertenbroch (2002) fant i sin studie at individer kan ønske mindre autonomi for å øke sin egen produktivitet, noe som var suksessfullt i de tilfeller der individet klarte å optimalisere selvpålagte frister. Det er likevel mest teori som bygger opp om at autonomi fører til høyere opplevd samfunnsnytte og mening, og dermed reduseres opplevelsen av *bullshit jobs*. Den negative samvariasjonen mellom *bullshit jobs* og autonomi illustreres i modellen gjennom en stiplede pil mellom de nevnte faktorene. Å få mer autonomi kan sees på som et signal på lojalitet fra arbeidsgiver, som igjen øker nivået av gjensidighet og følgelig motivasjonen. Dersom en ansatt får lite autonomi når det motsatte forventes kan dette sees som et signal på mistillit (Fehr & Falk, 2002). Den positive sammenhengen illustreres med en dobbeltsidig pil mellom autonomi og lojalitet. Organisasjoner er derfor opptatt av tilliten til de ansatte da den indre motivasjonen er essensiell, og kan styrkes ved å øke autonomien (Kuvaas, 2008).

2.3. Hypoteser

Med bakgrunn i gjennomgått teori er følgende hypoteser definert som vi ønsker å undersøke i studien:

Hypotese 1

Det er negativ samvariasjon mellom lojalitet og bullshit jobs

Hypotese 2

Det er negativ samvariasjon mellom autonomi bullshit jobs

Det vil videre utforskes i hvilken grad disse faktorene påvirker hverandre, og mulige årsakssammenhenger vil bli drøftet basert på relevant teori. Målet er å teste om *bullshit jobs*

har negativ samvariasjon med de to faktorene, med bakgrunn i at meningsfulle og samfunnsnyttige jobber ikke bare er nyttige for samfunnet, men også for bedrifter tilknyttet produktivitet og ansattes motivasjon. I modellen er utgangspunktet at å ha en *bullshit job* reduserer lojalitet, men det er derimot ikke like sannsynlig at dette påvirker graden av autonomi i arbeidet.

2.4. Utdannelse

Utdannelse skal bidra til at mennesker finner mening (Schinkel, 2015). Fordeler med høyere utdannelse er som regel høyere lønn, produktivitet og profitt, lavere arbeidsledighet og bedre helse (Hermannsson, Lisenkova, Lecca, McGregor, & Swales, 2017). Fra forskning i Nederland fant Dekker (2018) at personer med lavere utdannelse var mer sannsynlige å få *bullshit jobs*. I motsetning fant Dur & van Lent (2019) en svak, men signifikant positiv sammenheng mellom manglende opplevd samfunnsnytte og år med utdannelse. Derfor er dette interessant for oss å undersøke da tidligere resultater har vært svært splittede. Å splitte utvalget etter grad av utdannelse kan også indikere hvordan «smale» og «berikende» jobber påvirkes av lojalitet og autonomi, siden disse generelt har høy sammenheng med utdannelsesnivå.

2.5. Kjønn

Ingen av hypotesene omhandler kjønn, men likevel er dette en viktig demografisk variabel som blir kontrollert for i samtlige regresjoner. Kjønnforskjeller er ikke inkludert i figuren, men kunnskap om dette kan være betydningsfullt for motivasjonen og produktivitet.

Dur & van Lent (2019) fant ingen signifikante kjønnforskjeller i sin studie med deres målenhet; opplevd samfunnsnytte. Dekker (2018) fant imidlertid at flere menn enn kvinner har betydelig tvil rundt den sosiale nytten av arbeidet deres. Tolbert & Moen (1998) støtter opp om dette og fant i sin studie at kvinner oftest prioriterer mening i arbeidet høyest, i motsetning til menn som heller rangerer muligheter for forfremmelse og jobbsikkerhet på toppen. Disse forskjellene var størst blant de yngre deltakerne og med alderen ble det lagt større vekt på blant annet meningsfylt innhold i arbeidet, og mindre vekt på ytre belønninger, som forfremmelse. Humankapital-teoretikere (e.g. Becker, 1980; Filer, 1985) antyder at

kvinner ofte velger bort høy inntekt for andre fordeler, som kortere arbeidsdager eller fleksitid.

Kvinner har ofte «dårligere» jobber enn menn, og kvinners inntekt er eller har hovedsakelig vært en ekstraintekt for husholdningen (Arnold, Patterson, Silvester, Cooper, Burnes & Robertson, 2005). Lefkowitz (1994) fant at kvinner i høyere grad har behov for monetære insentiver enn menn. Dette skyldes at kvinner var mindre fornøyde med lønnen og muligheter for forfremmelse. I motsetning var menn mer fornøyd med arbeidet og lønnen, samt mer involvert i jobben som et resultat av større grad av autonomi og varierte oppgaver. Kvinners lønn var også negativt korrelert med antall barn. Lefkowitz fant imidlertid at kjønnsforskjellene ikke var signifikante da det ble kontrollert for demografiske variabler som utdannelsesnivå, alder, antall år i arbeid, inntekt og jobbnivå, noe som betyr at de faktiske forskjellene ligger i jobbene som menn og kvinner velger. En grunn til at kvinner velger bort høy inntekt kan skyldes ulike preferanser, og jobber med høy lønn og gode utsikter for forfremmelser er ofte preget av konkurranse. Gneezy, Niederle & Rustichini (2003) og Niederle & Vesterlund (2009) finner i sine eksperimenter at kvinner generelt gjør det dårligere enn menn i konkurranser, som fører til høyere barriere for å delta og lavere prestasjon, sammenlignet med menn. Dette kan forklare hvorfor kvinner er mindre representert i jobber med høy inntekt og ikke har like gode muligheter for forfremmelse som menn, derav også kjønnsforskjellene. Gneezy, Leonard & List (2009) har likevel funnet i sitt eksperiment at konkurranse ikke avhenger av kjønn, men av kultur. Dette tyder på at det ikke nødvendigvis skyldes direkte ulikheter mellom kjønnene.

3.0. DATA

Første del i dette kapitlet beskriver datasettet som brukes, en kritisk vurdering av innsamlingsmetode og utvalg, samt datasettets validitet. Videre følger forklaring av variablene og deskriptiv statistikk. Avslutningsvis illustreres sammenhengen mellom motivasjonsfaktorene gjennom en korrelasjonsmatrise.

3.1. Datainnsamling

Dataene er samlet inn av International Social Survey Programme (ISSP), fra deres internasjonale sosiale undersøkelse om arbeidsrelasjoner. Datasettet består av svar fra 100 000 respondenter fra 47 forskjellige land, hvor vi besluttet å kun benytte data fra Norge.

Bakgrunnen for valget var at det er grunn til å tro at arbeidere i Norge har større frihet til å velge arbeid ut fra interesser og motivasjon, i motsetning til i andre deler av verden. Dette skyldes blant annet lav arbeidsledighet og gode velferdssystemer. Undersøkelsen er utført i fire forskjellige år; 1989, 1997, 2005 og 2015. Det nyeste datasettet fra 2015 ble benyttet, da det var ønsket at funnene skulle være representative for dagens Norge i høyest mulig grad.

Innsamlingen er gjort av uavhengige institusjoner i de forskjellige landene. Som graderingsskala for svaralternativene er Likert skalaen brukt. Et eksempel på gradering er fra svært enig (1) til svært uenig (5). I tillegg er det benyttet skala med kontinuerlige svaralternativer. Videre inneholder datasettet en rekke sosiodemografiske variabler, som omhandler blant annet holdninger til arbeidet, arbeidsorientering, konflikter på arbeidsplassen, subjektiv opplevelse av arbeidet, tilfredshet, balanse mellom arbeid og fritid, arbeidsledighet og humankapital. Tilfeldig utvalg er brukt som metode på den voksne populasjonen mellom 18 og 79 år, for å få et representativt utvalg. I Norge stod TNS Gallup for innsamlingen i perioden 20. oktober 2015 til 6. januar 2016 (NSD, 2016).

Metoden for datainnsamlingen er post-enquete, med tverrsnittstudie som tidsmetode.

Ulempen med tverrsnittstudier er at de ikke kan si noe om kausalitet mellom variablene.

Manglende respons er også et potensielt stort problem for utvalgets representativitet. For å sikre representativt utvalg ble 4400 personer tilfeldig utvalgt til å delta i undersøkelsen.

Svarprosenten var på 35,2%, altså 1550 respondenter, som er noe lavt (NSD, 2016). Det ble ikke benyttet ikke-tilfeldig substitusjon av respondenter, noe som har vært et problem i enkelte andre av ISSP sine datasett. For å forsikre at dataene ikke hadde for mye

multikollinearitet ble VIF-testen benyttet. VIF-testen vurderer om faktorene er korrelert med hverandre og ifølge Woolridge (2014) skal VIF-verdien være lavere enn 10. I våre resultater ga VIF-testen en verdi på 1,32 som vil si at det ikke er fare for multikollinearitet (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

3.2. Bruk av data

Respondentenes svar på påstanden “Min jobb er samfunnsnyttig” er et av to mål som brukes for å undersøke *bullshit jobs*. Det andre målet er om respondenten mener arbeidet er meningsfylt, som er en variabel som er satt sammen av tre individuelle variabler.

Samfunnsnytte og mening er vektet 50% hver i variabelen for *bullshit jobs*. Ideelt sett ville studien vært basert på objektiv samfunnsnytte og mening i jobber, men siden det er vanskelig å undersøke (cf. Lockwood, Nathanson & Weyl, 2017) er studien basert på respondentenes subjektive svar. På grunn av dette kan vi ikke finne ut hvor stort problem *bullshit jobs* faktisk utgjør. Derimot er det mulig å adressere spørsmål knyttet til motivasjon, produktivitet og tilfredshet, ved at dette er knyttet til respondentenes opplevde samfunnsnytte. Dette gjøres ved å samle variabler knyttet til disse faktorene i grupper.

3.2.1. Valg av variabler

Videre følger Tabell 1 med alle variablene og tilhørende forklaring. Alle spørsmålene gjelder respondentens hovedjobb. Datasettet vi fikk tilgang til var svært stort, og det ble brukt mye tid på å velge ut variabler å benytte. Det ble tatt utgangspunkt i teorien hvor vi har funnet viktige faktorer som definerer motivasjonsfaktorene, og deretter funnet de i datasettet.

Tabell 1: Oversikt over variabler. CA er brukt som forkortelse for Cronbach's Alpha-verdien til måleinstrumentene.

	Måleinstrument	Navn på variabel	Spørsmål	Forklaring
Avhengig variabel	BULLSHITJOBS CA=0,6388	SAMFNYTT	Min jobb er samfunnsnyttig	Variabelen er et mål på om arbeidet er samfunnsnyttig eller ikke, og med utgangspunkt i Graeber (2018) og Dur & van Lent (2019) brukes denne i den avhengige variabelen for <i>bullshit jobs</i> .
		MENING CA=0,6313	I min jobb kan jeg hjelpe andre (HJLPANDR)	Måler i hvor stor grad respondenten føler en kan hjelpe andre i jobben. Å hjelpe andre er en måte å oppnå formål og mening i arbeidet.
			Min jobb er interessant (INTR)	Måler om respondenten synes arbeidet er interessant. Interessant arbeid skaper mening.
			Hvor fornøyd er du i jobben din? (FORNØYD)	Måler hvor tilfreds respondenten er i jobben. Dersom en er fornøyd med arbeidet og arbeidsplassen vil dette typisk føre til høyere opplevd mening.
Motivasjonsfaktorer (Uavhengige variabler)	Lojalitet CA=0,6366	JOBBERMER	Jeg er villig til å jobbe mer enn jeg må for å medvirke til at virksomheten når sine mål	Måler tilknytning til arbeidsplassen, trivsel og er mer sannsynlig å være høy dersom respondenten ikke mener jobben sin er "bullshit".
		AVSLÅ	Jeg ville avslått tilbud om en bedre betalt jobb, for å bli i nåværende virksomhet	Måler lojalitet gjennom tilknytning til arbeidsplassen, samt trivsel.
		STOLT	Jeg er stolt av å arbeide der jeg er	Måler om arbeideren er stolt over arbeidsplassen sin, som er et tegn på lojalitet.
	Autonomi CA=0,6653	ARBTID	Hvordan er arbeidstiden din bestemt?	Måler om respondenten selv har påvirkningskraft på når en starter og slutter på jobb. Å kunne være med å bestemme arbeidstiden sin bidrar til opplevd autonomi.

		ORGANIS	Hvordan organiseres ditt daglige arbeid?	Måler autonomi gjennom graden respondenten kan organisere sitt daglige arbeid. Ifølge definisjonen er organisering av eget arbeid et av aspektene i autonomi.
Demografiske variabler (Uavhengige variabler)		KVINNE	Kjønn	Dummy-variabel hvor kvinne = 1, og mann = 0. Benyttes for å kontrollere for forskjell mellom kjønnene, siden menn og kvinner ofte motiveres av forskjellige faktorer.
		ALDER	Alder	Variabel for respondentens alder. Korrigerer for alderens påvirkning på <i>bullshit jobs</i> . Alder er sentralt fordi det kan være vanskelig å få drømmejobben som ung, og fritid og familie ofte prioriteres høyere med alderen. Da velges gjerne jobben basert på tid og penger, ikke grad av samfunnsnytte eller mening.
		UGRAD	Høyeste fullførte utdanningsgrad	Variabel for høyeste gjennomførte grad av utdanning. Benyttes for å korrigere eventuell påvirkning utdanning har på <i>bullshit jobs</i> , da folk med lav eller ingen utdanning kan ha vansker med å få "berikende" jobber.
		INNT	Personlig inntekt	Variabel for respondentens bruttoinntekt. Inntekt må inkluderes for å unngå skjevfordeling med hensyn til høye og lave lønninger. Det kan tenkes at de med høye lønninger føler de får godt betalt fordi jobben deres er nyttig for samfunnet, som ikke nødvendigvis er tilfellet.

Som tidligere diskutert er både opplevd samfunnsnytte og opplevd mening to viktige faktorer fra definisjonen til *bullshit jobs*. Derfor har vi som avhengig variabel valgt å ta utgangspunkt i disse aspektene. Siden det ikke var noen variabel som omhandlet hele aspektet av mening ble denne variabelen laget ut ifra tre eksisterende variabler med utgangspunkt i teorien. Arbeid ble definert som meningsfylt dersom det anerkjennes og har et meningsfylt formål (Ariely et al., 2008). Variabelen HJLPANDR opptrer på vegne av dette hvor respondenten blir spurt i hvor stor grad han/hun kan hjelpe andre i jobben. En sentral faktor for å finne mening i arbeidet er stor interesse, eksempelvis ved å se på arbeidet som et «kall» (Bellah et al., 1985). Derfor var det viktig å inkludere variabelen INTR som retter seg mot hvor interessant

respondenten føler arbeidet er. I tillegg til disse to variablene består gruppen av variabelen FORNØYD. Net Impact (2012) fant at 72% av studenter og 53% av arbeidere svarte at å ha påvirkningskraft i arbeidet var viktig for deres glede. Dette er bakgrunnen for å inkludere FORNØYD. Opplevd samfunnsnytte og mening ble vektet 50% hver for å lage variabelen BULLSHITJOBS.

Som definert ovenfor er lojalitet følelsen av tilhørighet eller hengivenhet for et firmas ansatte, produkter eller tjenester (Jones & Sasser, 1995). For å finne variabler som definerte lojalitet var det viktig å finne hva som førte til en sterk forpliktelse til arbeidet. Allen & Meyer (1990) argumenterer for at ansatte som føler forpliktelse til arbeidet også i større grad er villige til å jobbe hardere for at bedriften skal oppnå suksess. De er i tillegg mindre sannsynlige til å bytte arbeidsplass, noe som er bakgrunnen for valget av variablene JOBBEMER og AVSLÅ. Hvis en respondent er enig i spørsmålet om å jobbe mer for at virksomheten når sine mål eller ville avslått en bedre betalt jobb for å bli værende i sin nåværende jobb vil dette vise at responderten føler forpliktelse overfor arbeidsplassen. Armstrong (2007) hevdet at å være stolt over arbeidsplassen var viktig for lojalitet, og dermed er variabelen STOLT inkludert.

Autonomi er nivået av frihet en arbeider har til å blant annet organisere sin egen arbeidsdag og ta ulike beslutninger (Parker et al., 2001). Dette finnes både i variabelen ORGANIS, som er et relativt direkte spørsmål knyttet til definisjonen, men også i variabelen ARBTID som omhandler arbeidstiden og friheten til å bestemme den. Det ble også vurdert å inkludere variabelen JOBBHJEMME som siktet til hvor ofte responderten jobbet hjemmefra i vanlig arbeidstid. Vi mistenker at dette spørsmålet ble mistolket av flere respondenter, siden variablene korrelerte negativt med de resterende variablene for autonomi. Det fantes dessverre ingen spørsmål vedrørende respondentenes mulighet til å ta egne beslutninger eller selv bestemme om de skal jobbe selvstendig eller med andre. Dette førte til at variabelen for autonomi ble noe ensidig.

Avslutningsvis ble det gjort en nøyaktig gjennomgang av relevante demografiske variabler som skulle ta del i utvelgelsen. Begrunnelsene for valget finnes i Tabell 1. Da variablene ÅRUTD (antall år med utdanning, inkludert grunnskole) og UGRAD (høyeste fullførte utdanningsgrad) ikke stemte overens ble det bestemt å kun bruke UGRAD. Dette fordi det virket som flere av respondentene mistolket spørsmålet om antall år med utdanning, da noen

av svarene var svært lave. Å benytte UGRAD kan føre til noe mindre nøyaktighet, men vi tror at bruk av ÅRUTD ville ført til en nedadgående skjevhet.

3.2.2. Bearbeiding av data

Alle respondenter som svarte «vet ikke» eller hoppet over spørsmålet «min jobb er samfunnsnyttig», eller gjorde det samme på samtlige av variablene som inngikk i mening ble ekskludert fra datasettet. Dette gjaldt også for de som svarte «vet ikke» eller hoppet over mer enn 50% av spørsmålene som ble brukt i måleinstrumentene. Bakgrunnen er at dette ville ført til oppadgående skjevhet, da «vet ikke» og ikke besvart var kodet som 8 og 9/99 i datasettet. I tillegg ble 387 respondenter som ikke fikk tilgang til spørsmålene fjernet, fordi de ikke var i jobb. Disse kunne ikke tas med i beregningene siden de bidro til at korrelasjonen mellom variablene ble overvurdert, og var heller ikke relevante. Dette skyldtes at de 387 respondentene var kodet likt i alle variablene, som førte til at korrelasjonen blant disse var perfekt. Da stod 1142 respondenter igjen. Svaralternativene for de uavhengige variablene ble reversert hvor 1 var svært uenig og 5 var svært enig. Dette ble gjort på alle variablene foruten ARBTID som var reversert i utgangspunktet. Variablene inkludert i den avhengige variabelen ble ikke reversert grunnet målet om å se påvirkningen på *bullshit jobs*, altså en negativ sammenheng mot motivasjonsfaktorene. De resterende respondentene som svarte «vet ikke» eller hoppet over spørsmålet ble erstattet med den gjennomsnittlige verdien av svarene, etter at besvarelsene «vet ikke» og «ikke besvart» var fjernet. En ulempe med denne fremgangsmåten er at noe av variasjonen i variablene fjernes.

Variablene ble videre standardisert så det ikke skulle bli problemer med vektning av svaralternativer da de benyttede variablene bestod av både 3-, 5-, og 7-trinns svar. Cronbach's alpha ble estimert for å forsikre at variablene var tilstrekkelig korrelert ved å ha en minimumsverdi på 0,6 (Reve, 1985). Verdiene for de forskjellige parametrene vises i Tabell 1. Å ha tilstrekkelig korrelerte variabler er viktig for å sikre at variablene i en gruppe forklarer samme fenomen. Cronbach's alpha benyttes for å måle reliabilitet ved å fastslå intern konsistens mellom flere variabler. Verdien er en gjennomsnittlig reliabilitetskoeffisient for alle mulige halveringer av variablene, og er alltid mellom 0 og 1. Verdien avhenger av korrelasjonen og antall variabler (Cronbach, 1951). Deretter ble variablene gruppert, og til slutt standardisert igjen for å lettere kunne tolke resultatene. Dermed fikk BULLSHITJOBS

og måleinstrumentene for lojalitet og autonomi alle et gjennomsnitt på 0 og standardavvik på 1.

3.3. Deskriptiv data

Tabell 2 presenterer en kort statistisk oppsummering av respondentene i vårt utvalg:

Tabell 2: Deskriptiv data

Antall respondenter	1142
Kjønn	
Menn	47,46%
Kvinner	52,54%
Alder	
18-24	8,50%
25-34	17,60%
35-44	21,11%
45-54	22,94%
55-64	24,78%
65-79	5,09%
Utdannelse	
Ingen/ikke fullført grunnskole	2,63%
Ungdomsskole	18,74%
Videregående skole med studiekompetanse	18,56%
Yrkesfaglig utdanning	3,85%
Høyskole/universitet, opp til 3 år normert	14,09%
Høyskole/universitet, 3-4 år normert	26,27%
Høyskole/universitet, 5 år eller mer normert	17,43%
Sysselsettingsstatus	
Sysselsatt	66,23%
Arbeidsledig	2,71%
Utenfor arbeidsstyrken	26,58%
Annet	1,81%

Som vist i Tabell 2 består undersøkelsen av 1142 respondenter. Det er en liten overvekt av kvinner med 53% mot 47% menn. Det er nokså jevn fordeling over alle aldersgrupper med unntak av gruppen 65-79 år. Snittalderen er 45 år.

3.4. Korrelasjonsmatrise for motivasjonsfaktorene

Korrelasjon forteller hvor nær to variabler er til å ha et lineært forhold med hverandre, og er alltid en verdi mellom -1 og 1. Her måles også grad av multikollinearitet, så dette kan tas hensyn til i de videre regresjonene.

Tabell 3: Korrelasjonsmatrise for de standardiserte motivasjonsfaktorene

	LOJALITET	AUTONOMI
LOJALITET	1,0000	
AUTONOMI	0,2769***	1,0000

Merk: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Som vist i korrelasjonsmatrisen er sammenhengen statistisk signifikant på 1%-nivå.

Korrelasjonsmatrisen avslører positiv sammenheng mellom motivasjonsfaktorene, eksakt som predikert i modellen. Det er likevel vanskelig å vite hvilken retning pilene går. Kuvaas (2008) argumenterer for at autonomi kan styrke den indre motivasjonen til ansatte, og dermed kan det tenkes at autonomi kan brukes som belønning for lojalitet. Dette kan være en forklaring på den positive samvariasjonen.

4.0. EMPIRISK STRATEGI

Analysen består av 18 regresjonsmodeller med bakgrunn i presentert teori. Alle regresjonene kjøres både med og uten demografiske variabler. De resterende uavhengige variablene vil variere. Målet er å finne ut om motivasjonsfaktorene samvarierer negativt med BULLSHITJOBS. Her ønsker vi også å kontrollere for demografiske variabler for å fjerne eventuell utelatt variabel skjevhet, og avdekke om det er forskjeller mellom kvinner og menn, samt variasjoner i utdanning som kan føre til høyere opplevd samfunnsnytte og/eller mening.

Den avhengige variabelen (y) er variabelen for hvorvidt jobben karakteriseres som en *bullshit job*. Som uavhengige variabler vil LOJALITET og AUTONOMI bli brukt. Intensjonen er å teste hvordan de forskjellige variablene påvirker hverandre. Beta-koeffisientene tolkes ved at dersom de er positive, er de positivt korrelert med den avhengige variabelen (y), noe som betyr at verdien til den avhengige variabelen vil øke, og motsatt dersom den er negativ. Dette betyr at hvis det foreligger en positiv sammenheng vil arbeidet oppleves mer som en *bullshit job*, eller motsatt. Siden variablene er standardiserte, vil ett standardavviks økning av en uavhengig variabel øke eller redusere den avhengige variabelen (y) med en prosentandel av standardavviket.

4.1. Motivasjonsfaktorer

Modell 1.1, 2.1 og 3.1:

$$\text{bullshit jobs} = \alpha + \beta_1 \text{MOTIVASJONSFAKTOR} + \varepsilon \quad (1)$$

Modell 1.2, 2.2 og 3.2:

$$\text{bullshit jobs} = \alpha + \beta_1 \text{MOTIVASJONSFAKTOR} + \beta_2 \text{KVINNE} + \beta_3 \text{ALDER} + \beta_4 \text{UGRAD} + \beta_5 \text{INNT} + \varepsilon \quad (2)$$

De seks første modellene ser på hvilken effekt motivasjonsfaktorene lojalitet og autonomi enkeltvis har på variabelen for opplevd samfunnsnytte, og kan teste begge hypotesene. Vi ønsker også å se på endringer ved å kontrollere for demografiske variabler.

Modell 4.1:

$$\text{bullshit jobs} = \alpha + \beta_1\text{LOJALITET} + \beta_2\text{AUTONOMI} + \varepsilon \quad (3)$$

Modell 4.2:

$$\begin{aligned} \text{bullshit jobs} = \alpha + \beta_1\text{LOJALITET} + \beta_2\text{AUTONOMI} + \beta_3\text{KVINNE} + \beta_4\text{ALDER} \\ + \beta_5\text{UGRAD} + \beta_6\text{INNT} + \varepsilon \end{aligned} \quad (4)$$

I denne modellen sees det samlet på hvordan motivasjonsfaktorene samlet påvirker om jobben oppleves som en *bullshit job*. Også denne kontrolleres for med demografiske variabler. Dette er tilsynelatende den sterkeste modellen da motivasjonsfaktorene blir kontrollert for hverandre. Motivasjonsfaktorene hadde høy korrelasjon og ved å kontrollere for dette vil potensielle utelatt variabel skjevhet utelukkes.

4.2. Utvalget splittes etter lav og høy utdanning

Vi valgte å dele utvalget etter lav og høy utdanning for å undersøke om det var forskjeller her. Kategoriseringen tok utgangspunkt i om respondentene hadde universitets- eller høyskoleutdanning, eller ikke. Siden Dekker (2018) og Dur & van Lent (2019) fant motstridende resultater er dette interessant å teste. I tillegg var det interessant med tanke på at studien gir en viss indikasjon på hvordan motivasjonsfaktorene påvirker «smale» og «berikende» jobber, da disse ofte karakteriseres av lav og høy utdanning. Her kan det også tenkes at «berikende» jobber har større grad av autonomi og lavere grad av lojalitet. De demografiske variablene inkluderes i alle regresjonene for å få mer nøyaktige svar.

4.3. Utvalget splittes etter kjønn

Videre ble utvalget fordelt etter kjønn så forskjeller mellom kvinner og menn kunne sammenlignes. Både med støtte fra teori, men også fra egne antagelser var det grunn til å tro at det kunne være forskjeller mellom menn og kvinner både rettet mot *bullshit jobs*, men også de uavhengige variablene. Korrelasjonsmatrisen i Vedlegg 8.3 viser at kvinner opplever

arbeidet mer meningsfylt, men er mindre lojale enn menn. Det kan derfor være av betydning å dele opp utvalget for å få en indikasjon på den reelle tilknytningen.

5.0. RESULTATER & DISKUSJON

I dette kapitlet følger en gjennomgang av de oppnådde resultatene med tilhørende diskusjon. Datagrunnlaget er, som tidligere nevnt, fra en undersøkelse gjennomført av ISSP. Resultatene drøftes med teori presentert i teorikapitlet og med dette som grunnlag vil problemstillingen besvares. Strukturen vil følge rekkefølgen av hypotesene som ble presentert i kapittel 2.3 og avsluttes med at utvalget splittes etter grad av utdanning og kjønn.

5.1. Resultater

Tabell 4: Regresjoner med motivasjonsfaktorene

Modeller	Modell 1.1	Modell 1.2	Modell 2.1	Modell 2.2	Modell 3.1	Modell 3.2
Motivasjonsfaktorer	Lojalitet		Autonomi		Samlet	
Avhengig variabel	<i>BULLSHITJOBS</i>					
α	-0,0000 (0,0270)	-0,0000 (0,0263)	-0,0000 (0,0296)	-0,0000 (0,0291)	-0,0000 (0,0269)	-0,0000 (0,0262)
LOJALITET	-0,4092*** (0,0270)	-0,4263*** (0,0267)			-0,4324*** (0,0280)	-0,4468*** (0,0275)
AUTONOMI			-0,0360 (0,0296)	-0,0273 (0,0308)	0,0838*** (0,0280)	0,0870*** (0,0286)
KVINNE		-0,1323*** (0,0277)		-0,1288*** (0,0307)		-0,1269*** (0,0277)
ALDER		-0,0657** (0,0277)		-0,0796** (0,0307)		-0,0740*** (0,0277)
UGRAD		-0,1515*** (0,0290)		-0,1249*** (0,0324)		-0,1611*** (0,0293)
INNT		0,0901*** (0,0314)		0,0245 (0,0350)		0,0738** (0,0317)
R ²	0,1675	0,2133	0,0013	0,0378	0,1739	0,2197
N	1142	1142	1142	1142	1142	1142

Merk: tabellen viser resultatene fra regresjonene. Alle modellene har samme avhengige variabel. Detaljer rundt variablene finnes i data-kapittelet. Standardfeil er i parentes, * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Tabell 4 viser resultatene som skal avdekke en mulig påvirkning motivasjonsfaktorene har på *bullshit jobs*. Strukturen i tabellen er som følger: innledende ble en enkel regresjon med de forskjellige motivasjonsfaktorenes påvirkning på *bullshit jobs* gjennomført, og videre ble det kontrollert for demografiske variabler i de samme regresjonene. Til slutt ble det gjennomført en regresjon med begge motivasjonsvariablene, både kontrollert og ikke kontrollert for demografiske variabler.

5.1.1. Lojalitet

Modell 1.1 viser samvariasjonen mellom lojalitet og *bullshit jobs*. Modell 1.1 viser at ved ett standardavviks økning av lojalitet reduseres den subjektive oppfatningen av arbeidet som en *bullshit job* med 40,92% av et standardavvik. Dersom arbeidet ikke er en *bullshit job* er det enklere å være stolt over det, som kan føre til at arbeidstaker føler lojalitet til bedriften, og derfor også opplever arbeidet som meningsfylt og samfunnsnyttig. Dette illustrerer sammenhengen mellom lojalitet og *bullshit jobs*. Videre hevder Elegido (2012) at lojalitet til arbeidsgiveren vil bidra til en positiv utvikling hos arbeidstakeren som igjen øker motivasjonen hos de ansatte. Dette viser at økt lojalitet også kan føre til økt produktivitet som en følge av økt motivasjon hos de ansatte. Forklaringsprosenten til Modell 1.1 er 16,75%, som viser at lojalitet forklarer en betydelig del av *bullshit jobs*. Regresjonen indikerer at lojalitet motvirker opplevelsen av *bullshit jobs*. Dette støttes opp om i teorien. Likevel vil vi ikke bekrefte Hypotese 1 da det ikke kontrolleres for mulige forskjeller mellom de demografiske variablene eller de resterende motivasjonsfaktorene.

I Modell 1.2 kontrolleres det for kjønn, alder, utdanningsgrad og inntekt. Variabelen for lojalitet reduseres med nesten to prosentpoeng. Korrelasjonen mellom kvinner og lojalitet er negativ (se Vedlegg 8.3), og eksempelvis kan dette tolkes som at færre kvinner enn menn opplever lojalitet på arbeidsplassen. Dette kan være noe av grunnen til at koeffisienten for lojalitet reduseres ytterligere når dette kontrolleres for. Regresjonens R^2 har naturligvis økt noe, og er her 21,33%. Modellens p-verdi er 0,0000 som illustrerer at den er signifikant på 1%-nivå, og dermed statistisk forskjellig fra null. Basert på denne modellen kan ikke Hypotese 1 forkastes. På tross av dette og for å få et sikrere bevis for samvariasjonen vil det likevel testes for motivasjonsfaktorene aggregert før hypotesen tas stilling til. Dette skyldes at

vi fra korrelasjonsmatrisen i kapittel 3.4. vet at motivasjonsfaktorene har fellestrekk. Resultatene i denne regresjonen redegjøres for i kapittel 5.1.3.

Vi kan kun teste samvariasjoner og derfor kan det ikke fastslås hvilken vei den mulige påvirkningen går basert på regresjonsresultatene. Fra Figur 1 foreslås det likevel at den mulige påvirkningen går begge veier, som betyr at lojalitet, sett fra Modell 1.1 og 1.2, fører til at jobben oppleves mindre som en *bullshit job*, men også at det å ikke ha en *bullshit job* fører til mer lojalitet. Dette er en kvalifisert gjetning fra vår side som både er rimelig å anta og har hold i teori. Lojalitet blir beskrevet som den ansattes identifisering eller forpliktelse til arbeidsplassen og dersom både arbeidstaker og bedriften deler verdier som å bidra til samfunnet kan lojaliteten øke. Korrelasjonsmatrisen i kapittel 3.4. avslørte at lojalitet korrelerte positivt med autonomi, noe som også støtter opp om teori-modellen vår.

5.1.2. Autonomi

Modell 2.1 ser på sammenhengen mellom autonomi og *bullshit jobs*. Resultatene fra Modell 2.1 viser at ved ett standardavviks økning av autonomi reduseres opplevelsen av *bullshit jobs* med 3,60% av et standardavvik, men sammenhengen er ikke signifikant. Effekten er noe lav, men negativ som forventet. Med en signifikant variabel indikerer resultatet at en økning i autonomi ville resultert i at arbeidet oppleves som mindre “bullshit”. Både Deci & Ryan (1985) og Parker et al. (2001) hevder at autonomi er viktig for motivasjon, som igjen kan resultere i at arbeidet ikke oppleves som en *bullshit job*. Modellens R^2 er veldig lav, noe som betyr at autonomi forklarer svært lite av den avhengige variabelen. Det kan likevel være utfordrende å oppnå høy R^2 i studier som omhandler menneskelig atferd, selv om både modellene og koeffisientene er signifikante (Wooldridge, 2014). Derfor kan det argumenteres for en reell negativ sammenheng mellom autonomi og *bullshit jobs* dersom variabelen var signifikant, uavhengig av den lave R^2 -verdien.

I Modell 2.2 kontrolleres det for demografiske variabler. Koeffisienten for autonomi i modellen viser en liten nedgang fra Modell 2.1, men er fortsatt ikke signifikant. De demografiske variablene er relativt stabile sammenlignet med Modell 1.2, foruten inntekt som ikke lenger er signifikant. Likevel vet vi at variablene for inntekt og kvinne korrelerer negativt (se Vedlegg 8.3), som et resultat av at kvinner ofte har hatt dårligere betalte jobber enn menn, og at denne inntekten hovedsakelig har vært en ekstraintekt for husholdningen (Arnold et al.,

2005). Lefkowitz (1994) fant i tillegg at menn var mer fornøyde med arbeidet og lønnen, grunnet større involvering i jobben som et resultat av mer autonomi. Dette kontrolleres for i Modell 2.2, og som et mulig resultat økte koeffisienten for kvinner. R^2 er i likhet med i Modell 2.1 lav og forklarer derfor lite av den avhengige variabelen. Uten signifikante verdier for autonomi vil vi ikke ta stilling til Hypotese 2 før videre regresjoner er gjennomført.

5.1.3. Samtlige motivasjonsfaktorer

Modell 1.1 til 3.2 har alle R^2 -verdier over null. Dette innebærer at det er sammenheng mellom sikkerhets- og indeksens ytelsesmønster og enkelte av de observerte variasjonene kan forklares av modellen. Med noen lave R^2 -verdier betyr det også at det er flere faktorer enn de undersøkte som forklarer *bullshit jobs*. I Modell 3.1 og 3.2 tester vi motivasjonsfaktorene aggregert. Her tas lik variasjon bort og gir dermed et tydeligere bilde av hvor mye motivasjonsfaktorene forklarer av den avhengige variabelen. Resultatene viser at variabelen LOJALITET er relativt stabil og fortsatt negativ. Autonomi har derimot en positiv samvariasjon, i motsetning til tidligere, der de ikke-signifikante resultatene indikerte en negativ effekt. Den positive samvariasjonen var derimot overraskende siden vår intuisjon og bakgrunn i teori signaliserte at koeffisienten ville bli negativ. Dette resultatet samsvarer dermed ikke med Deci & Ryan (1985) og Parker et al. (2001), som tidligere antatt.

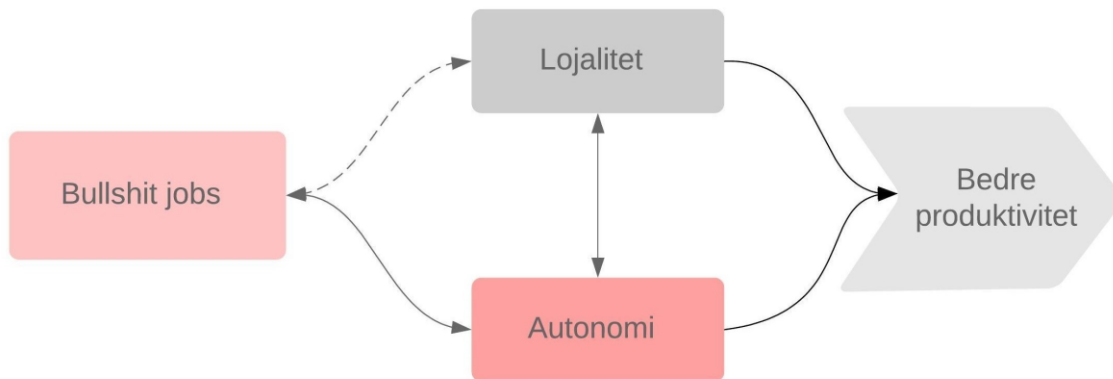
Den positive sammenhengen kan komme av skjevhet grunnet utelatte variabler, ved at kun enkelte aspekter av autonomi inkluderes i måleinstrumentet. Som tidligere diskutert ekskluderes blant annet respondentenes beslutningstaking. Dette kan også tyde på at høyere grad av samfunnsnytte og mening kompenserer for lavere grad av autonomi i arbeidet. Det vil i denne antagelsen antyde at ansatte i dette utvalget har samfunnsnyttige og meningsfulle jobber med lavere grad av autonomi, og vice versa. Ergo, en positiv samvariasjon med *bullshit jobs*. Ariely & Wertenbroch (2002) fant at minimering av autonomi kan gjøre ansatte mer produktive, siden autonomi kan føre til prokrastinering. Hvis en følgelig har en mer tydelig og bestemt plan over arbeidsoppgavene vil de være enklere å utføre, siden en indirekte har et tidspress på å få gjort disse, som kan motvirke prokrastineringen. Likedan fant Gjedrem & Rege (2017) at autonomi ikke var et hensiktsmessig virkemiddel i “smale” jobber. Siden datasettet vårt var stort var en betydelig andel “smale” jobber representert, som kan være noe av bakgrunnen for den positive sammenhengen. Dette blir videre delvis kontrollert for når utvalget deles opp etter utdanning, hvor det antas at majoriteten som har “smale” jobber har

lavere utdanning, og motsatt. Den positive samvariasjonen kan også tolkes som at høy grad av autonomi på arbeidsplassen har en sammenheng med lavere opplevd samfunnsnytte og mening. Vi antar derfor at høy grad autonomi kan redusere anerkjennelse, og dermed resultere i en økning av *bullshit jobs*. Alternativt kan kontormedarbeidere oppleve *bullshitization* av arbeid, slik Graeber (2018) argumenterer for. Dette er yrker som ofte preges av høy grad autonomi og som oppleves som mindre samfunnsnyttige eller meningsløse som en konsekvens av *bullshitization*. Dette kan skyldes at arbeidet består av en betydelig andel unyttige oppgaver. Dette kan for eksempel være møter som ikke bidrar til bedriftens mål, eller oppgaver som «alltid» har vært en del av arbeidsbeskrivelsen, men som ikke lenger er profitable, som følge av teknologiske fremskritt eller lignende.

I Modell 3.2 er motivasjonsfaktorene forholdsvis stabile, sammenlignet med Modell 3.1. Dette indikerer at økt lojalitet på arbeidsplassen reduserer eventualiteten for at jobben er “bullshit”, og motsatt; at autonomi øker denne. Samvariasjonene til alder og utdanningsgrad er fortsatt negative, relativt stabile, samt statistisk signifikante. Resultatene foreslår eksempelvis at desto eldre arbeidstakeren blir, desto mindre sannsynlig er det at arbeidet oppleves som en *bullshit job*. Dette kan skyldes at en gjerne klatrer på karrierestigen og opparbeider seg erfaring, som resulterer i høyere trivsel. På den annen side kan det tenkes at de som opplever jobben som “bullshit” pensjonerer seg tidligere, og derfor ikke representeres i utvalget. Dette er rimelig å anta og støttes blant annet av studien til Dur & van Lent (2019). Personlig inntekt har fortsatt positiv samvariasjon med *bullshit jobs*, i likhet med i Modell 1.2 og 3.2, og er statistisk forskjellig fra null.

Modell 3.2 forklarer 21,97% av *bullshit jobs*, og er naturligvis den modellen med høyest forklaringsprosent. P-verdien til modellen er i likhet med de andre 0,0000 og dermed signifikant forskjellig fra null. Dette er den sterkeste modellen både på grunn av signifikansnivået og høyest forklaringsprosent, men også fordi den kontrollerer for alle motivasjonsfaktorene, i tillegg til demografiske variabler. Resultatene i denne modellen vil derfor prioriteres ovenfor de andre modellene, hvor like resultater i høyere grad vil styrkes. Basert på denne modellen og Modell 1.2, kan ikke Hypotese 1 forkastes. Følgelig vil resultatet foreslå at samvariasjonen mellom lojalitet og *bullshit jobs* er negativ. Motsetningsvis kan vi basert på Modell 3.2 forkaste Hypotese 2, men dette er vanskelig uten hold i teori.

Vi har i teori-modellen i kapittel 2 foreslått at høyere grad av autonomi fører til opplevd samfunnsnytte, noe resultatene i denne regresjonen motbeviser. Den reviderte Figur 3 under illustrerer derimot en positiv samvariasjon som går begge veier.



Figur 3: Revidert modell som illustrerer de faktiske resultatene fra Figur 1. Forskjellene fra den originale modellen er fremhevet med farger. Den rene linjen symboliserer en positiv samvariasjon.

Sammenhengen mellom autonomi og *bullshit jobs* kan tolkes slik at økt autonomi, eksempelvis frihet til å organisere arbeidsdagen og oppgavene, kan gjøre at jobben oppfattes som mer “bullshit” siden det prokrastineres mer. Alternativt kan autonomi sees som en belønning, og den positive samvariasjonen kan tyde på at mening og opplevd samfunnsnytte kompensere for uoppnådd belønning. Dermed er meningen og/eller samfunnsnyttan et viktigere insentiv for individet enn autonomi. Resultatene trenger nødvendigvis ikke å reflektere at det foreligger samvariasjon eller årsakssammenheng. Det kan imidlertid bety at arbeid med mye autonomi oppleves som “bullshit”, uavhengig av andre faktorer. Selv om det er støtte fra Modell 3.2 til å forkaste Hypotese 2, vil utvalget splittes etter høy og lav utdanning før en eventuell forkasting av hypotesen. Følgelig er vår oppfatning at dette skillet er både viktig og interessant med tanke på at arbeid som krever høy utdanning ofte preges av høy grad av autonomi, og motsatt. Det er derfor vesentlig å adressere utdanning for å avdekke det reelle forholdet mellom motivasjonsfaktorene og *bullshit jobs*, som redegjøres for i 5.1.4.

5.1.4. Utdannelse

Tabell 5: Regresjonene splittet i høyere og lavere utdannelse

Modeller	Modell 4.1	Modell 4.2	Modell 4.3	Modell 5.1	Modell 5.2	Modell 5.3
Motivasjonsfaktorer	Lojalitet	Autonomi	Samlet	Lojalitet	Autonomi	Samlet
Avhengig variabel	<i>BULLSHITJOBS</i>					
	Uavhengige variabler					
	<i>Lavere utdannelse</i>			<i>Høyere utdannelse</i>		
α	0,1340*** (0,0450)	0,1177** (0,0529)	0,1477*** (0,0453)	-0,1162*** (0,0367)	-0,0956** (0,0392)	-0,1230*** (0,0368)
LOJALITET	-0,5094*** (0,0389)		-0,5373*** (0,0407)	-0,3534*** (0,0372)		-0,3693*** (0,0378)
AUTONOMI		-0,0795 (0,0491)	0,0985** (0,0440)		0,0146 (0,0398)	0,0846** (0,0379)
KVINNE	-0,0988** (0,0436)	-0,0815 (0,0508)	-0,0927** (0,0435)	-0,1674*** (0,0364)	-0,1693*** (0,0389)	-0,1627*** (0,0364)
ALDER	0,0084 (0,0389)	-0,0321 (0,0453)	0,0033 (0,0388)	-0,1177*** (0,0395)	-0,1153*** (0,0423)	-0,1256*** (0,0395)
INNT	0,0315 (0,0460)	0,0056 (0,0542)	0,0162 (0,0463)	0,0979** (0,0413)	0,0126 (0,0445)	0,0778* (0,0421)
R ²	0,2732	0,0126	0,2809	0,1561	0,0400	0,1625
N	473	473	473	660	660	660

Merk: tabellen viser resultatene fra regresjonene. Alle modellene har samme avhengige variabel. Detaljer rundt variablene finnes i data-kapittelet. Standardfeil er i parentes, * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Modell 4.1-4.3 viser resultatene for de med lavere utdanning hvor flere av resultatene ikke er signifikante, mens Modell 5.1-5.3 viser resultatene for de med høyere utdanning, hvor samtlige resultater er signifikante. Resultatene indikerer at det er viktigere for de med lavere utdanning å oppleve lojalitet til arbeidsplassen for å unngå at arbeidet oppfattes som “bullshit”, sammenlignet med de med høyere utdanning. Begge utvalgene har likevel en signifikant og betydelig effekt for lojalitet, hvor opplevelsen av lojalitet reduserer opplevelsen av *bullshit jobs*. Kvinner med høyere utdanning opplever i mindre grad *bullshit jobs* enn kvinner med lavere utdanning. For kvinner er det likevel en negativ sammenheng uansett utdanningsgrad, når det gjelder *bullshit jobs*, som antyder at sannsynligheten for å oppleve arbeidet som en *bullshit job* er høyere for menn.

Autonomi-variabelen er relativt stabil for begge utvalgene, og har også her en positiv samvariasjon med *bullshit jobs*. Den positive samvariasjonen mellom autonomi og *bullshit jobs* i Modell 4.3 kan skyldes at det ikke eksisterer en samvariasjon eller årsakssammenheng, men at det er vanlig at “smale” jobber preges av lite autonomi og kan sees på som *bullshit jobs*. Likevel ser vi en indikasjon på et positivt forhold som reflekteres i modellen gjennom signifikante og positive konstantledd i Modell 4.1-4.3. Dette kan tolkes som reelt da de med lavere utdanning ofte har “smale” jobber, som blant annet preges av lite autonomi. Følgelig kan arbeidet føles mindre meningsfylt med ensidige oppgaver. Det er imidlertid vanskeligere å argumentere for det positive forholdet i Modell 3.2, hvor alle yrker og utdanninger representeres. Det er også vanskelig å argumentere for et positivt forhold i Modell 5.3 siden det ble antatt at jobber som krever høyere utdanning ofte preges av stor grad autonomi, og følgelig at forholdet mellom autonomi og den avhengige variabelen skulle vært negativt. Den positive samvariasjonen kan som tidligere nevnt skyldes utelatte variabler i måleenheten, og som nevnt i datakapittelet ville estimatet sannsynligvis blitt mer nøyaktig dersom variabelen for autonomi var mer nyansert. Fleksitid, som er inkludert i måleenheten for autonomi, er et utbredt gode i Norge. Derfor kan det være et svakere mål på autonomi sammenlignet med beslutningstaking, ettersom dette er mindre normalisert.

Basert på Modell 4.3 og 5.3 kan ikke Hypotese 1 forkastes. Dette kan sies med stor sikkerhet da resultatene støttes av teori. Motsetningsvis er det vanskeligere å ta stilling til Hypotese 2 da det som tidligere nevnt foreligger en mistanke om en ufullstendig måleenhet. Dersom beslutningen kun baseres på regresjonene, vil Hypotese 2 kunne forkastes basert på både

Modell 4.3 og 5.3. Likevel kan det tenkes at eventuelle manglende variabler ville endret fortegnet på autonomi-variabelen, og det er dermed vanskelig å forsvare en eventuell forkasting av hypotesen. I tillegg svekkes påstanden da resultatene ikke fullstendig støttes i teorien. Vi kan derimot være sikrere på at hypotesen stemmer for Modell 4.3 enn for Modell 5.3, forutsatt at lavere utdanning representerer “smale” jobber, men uten sikkerhet vil vi likevel ikke forsvare dette.

5.1.5. Kjønn

Tabell 6: Regresjonene splittet i kjønn

Modeller	Modell 6.1	Modell 6.2	Modell 6.3	Modell 7.1	Modell 7.2	Modell 7.3
Motivasjonsfaktorer	Lojalitet	Autonomi	Samlet	Lojalitet	Autonomi	Samlet
Avhengig variabel	<i>BULLSHITJOBS</i>					
	Uavhengige variabler					
	<i>Mann</i>			<i>Kvinne</i>		
α	0,1433*** (0,0409)	0,1563*** (0,0451)	0,1433*** (0,0411)	-0,1208*** (0,0376)	-0,1037** (0,0416)	-0,1135*** (0,0371)
LOJALITET	-0,4230*** (0,0390)		-0,4231*** (0,0400)	-0,4277*** (0,0369)		-0,4719*** (0,0377)
AUTONOMI		-0,0971** (0,0445)	0,0007 (0,0416)		0,0423 (0,0428)	0,1742*** (0,0396)
ALDER	-0,0677* (0,0407)	-0,0805* (0,0450)	-0,0678* (0,0410)	-0,0731** (0,0384)	-0,0733* (0,0424)	-0,0713* (0,0378)
UGRAD	-0,0824* (0,0423)	-0,0319 (0,0466)	-0,0825* (0,0427)	-0,2168*** (0,0406)	-0,2112*** (0,0450)	-0,2294*** (0,0401)
INNT	0,0870* (0,0456)	-0,0004 (0,0496)	0,0869* (0,0459)	0,0986** (0,0434)	0,0490 (0,0492)	0,0546 (0,0439)
R ²	0,1908	0,0221	0,1908	0,2142	0,0389	0,2390
N	542	542	542	600	600	600

Merk: tabellen viser resultatene fra regresjonene. Alle modellene har samme avhengige variabel. Detaljer rundt variablene finnes i data-kapittelet. Standardfeil er i parentes, * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Modell 6.1-6.3 og 7.1-7.3 splitter utvalget etter kjønn og ser på forholdet mellom den avhengige variabelen og motivasjonsfaktorene. Dette indikerer at å være kvinne har en negativ sammenheng med *bullshit jobs*. Ved å dele opp utvalget kommer de reelle forskjellene mellom kjønnene frem, og det kontrolleres for faktorer direkte tilknyttet disse. Resultatene knyttet til forholdet mellom lojalitet og den avhengige variabelen er veldig jevne, og samsvarer med resultatene i den sterkeste modellen, 3.2. Resultatene er betydelige, signifikante og negative, som medfører at lojalitet har en negativ samvariasjon med *bullshit jobs*, uavhengig av kjønn. Vi kan imidlertid se en liten indikasjon på at det er mindre viktig for menn å være lojal mot arbeidsplassen i sammenheng med *bullshit jobs*. Det kan tenkes at menn i større grad enn kvinner er opptatt av å konkurrere og klatre karrierestigen, og dermed kan lojalitet til arbeidsplassen være mindre viktig. Dette støttes opp av teorien til Gneezy, Niederle & Rustichini (2003) og Niederle & Vesterlund (2009). Korrelasjonsmatrisen (se Vedlegg 8.3) viser derimot at kvinner og lojalitet korrelerer negativt. Dette vil følgelig foreslå at forskjellen tilknyttet lojalitet for menn og kvinner skulle vært reversert. Likevel er denne forskjellen svært liten og det er mange faktorer som kontrolleres for, som kan føre til forskjeller i unevnte faktorer.

Autonomi ble, i motsetning til i Modell 4.3 og 5.3, negativ og signifikant for menn. Dette indikerer at autonomi reduserer den avhengige variabelen, altså at jobben oppleves mindre "bullshit" når autonomien i arbeidet økes. Dette samsvarer både med den generelle teorien som foreslår at autonomi øker motivasjonen, og derved både samfunnsnytte og mening. Det samsvarer også med teorien som omhandler at menn er mer fornøyde med arbeidet og lønnen, som et resultat av mer autonomi på arbeidsplassen. I motsetning samvarierer autonomi positivt med *bullshit jobs* for kvinner, og har en betydelig høyere koeffisient enn i de tidligere modellene. Dette indikerer at det er mindre viktig for kvinner med autonomi, noe Lefkowitz (1994) også ytrer, og at økt autonomi i arbeidet gjør at jobben oppleves mer "bullshit" for kvinner. Det kan likevel bety at det ikke foreligger en årsakssammenheng og at majoriteten av kvinnedominerende yrker, eksempelvis sykepleier, preges av lite autonomi. Det er derimot vanskelig å påvise omfanget i fare for påvirkning av en eventuell skjevhet tilknyttet utelatte variabler. Imidlertid kan forskjellene være reelle til tross for at omfanget kan være forurenset, noe den negative korrelasjonen mellom variablene for autonomi og kvinne antyder (se Vedlegg 8.3). Ut ifra dette kan det tenkes at menn i høyere grad ønsker å styre sin egen

arbeidsdag, som igjen kan korrelere med ambisjonsnivået, mens kvinner er mer komfortable med å få bestemte oppgaver.

Hypotese 1 kan basert på Modell 6.3 og 7.3 forkastes. Dette betyr at lojalitet motvirker *bullshit jobs*. Hypotese 2 er derimot noe delt. For menn er variabelen for autonomi kun signifikant i den svakere modellen, 6.2. Likevel er resultatet i denne som forventet og samsvarer med tidligere antagelser og teori. I motsetning er variabelen for autonomi for kvinner signifikant i den sterkeste modellen, 7.3, men viser derimot en positiv samvariasjon med *bullshit jobs*. Derfor er det også her vanskelig å ta stilling til Hypotese 2, uten støtte fra teori.

5.2. Kritikk til oppgaven

En svakhet ved oppgaven er at vi ikke kan se på kausaliteter, kun samvariasjon. Vi kan dermed ikke teste om det er motivasjonsfaktorene som påvirker *bullshit jobs*, da det også kan være *bullshit jobs* som påvirker motivasjonen. Argumentene rundt hvilken vei påvirkningen går kan ikke sees ut ifra resultatene, men er basert på tidligere teori og empiri.

Datasettet som ble benyttet er stort og respondentene er et tilfeldig utvalg. I Norge var det TNS Gallup som stod for innsamlingen og det ble gjort tilgjengelig av NSD. Dette bidrar til høy validitet i dataene. En svakhet ved datasettet er at det har noe manglende respons, med en svarprosent på 35,2%. Det er imidlertid akseptabelt dersom datasettet er representativt med tanke på demografiske og subjektive faktorer. Selv om utvalget ikke er skjevfordelt på noen systematisk måte med tanke på alder, kjønn eller utdanning, vet vi lite om hvordan den manglende responsen påvirker representativiteten tilknyttet holdninger i utvalget. En kvalifisert gjetning fra vår side er å tro at folk som mangler interesse i arbeidet kan være underrepresentert i det oppnådde utvalget, og at nivået av forpliktelse til arbeidet dermed kan være noe overestimert i undersøkelsen (Hult & Svallfors, 2002). Dette har hold i teorien. Dette kan i så fall ha stor innvirkning på resultatene, da det eksempelvis var et svært lite antall som ikke mente jobben deres var samfunnsnyttig. Derfor kan det tenkes at personer som besvarte spørreundersøkelsen i større grad har en personlig disposisjon som bidrar til økt opplevde samfunnsnytte.

Datasettet kan være truet av validitetsproblemer, siden det er betraktelig fare for selvrapporterings-skjevheter i data samlet inn via spørreskjemaer. Enkelte grunner til at dette er utbredt er at respondenter ofte svarer slik at de fremstår mer positivt enn hva som er tilfellet. Dette fører til overrapportering av positiv oppførsel, og underrapportering av negativ oppførsel (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Videre er selvrapporterings-skjevheter imidlertid vanskelig å unngå da mennesker er subjektive. Alle spørsmålene som er inkludert i motivasjonsfaktorene og den avhengige variabelen er abstrakte, noe som øker muligheten for dette. Disse skjevhetene minskes dersom det benyttes konkrete spørsmål. Ettersom dataene er sekundærdata kan dette føre til mulige problemer da det ikke er vi selv som har stått for innsamlingen, og dermed ikke kan være fullstendig sikre på at det ikke er større skjevfordelinger enn hva det er tatt utgangspunkt i. Et annet relevant punkt er at respondentene kan vurdere seg selv feil, tolke spørsmålene annerledes enn hva som er tiltenkt, eller huske feil. Svar på spørsmål blir i tillegg påvirket av svar på spørsmål tidligere i spørreskjemaet, enten fra svar på de nylig besvarte spørsmålene eller fra svar på spørsmål som huskes tydelig. En annen viktig dimensjon er at respondentene som svarte på spørreundersøkelsen er fra en gruppe mennesker som svarer på spørreundersøkelser - det er da viktig å være kritisk til om denne gruppen mennesker er representative for populasjonen en ønsker å studere (Salters-Pedneault, 2018).

Utelatte variabler kan føre til utvalgsskjevhet. Derfor er det avgjørende å ikke ekskludere variabler som kan være viktige. Det er gunstigere å inkludere en irrelevant variabel enn å risikere å utelate en viktig variabel da dette fører til at dataen skjevfordeles, selv om dette fører til en bredere distribusjon. Valg av variabler ble nøye gjennomgått, men muligheten for dette kan likevel ikke utelukkes, spesielt i variabelen for autonomi. For å kvalitetssikre resultatene ble det valgt å fjerne noen av observasjonene. Å droppe enkeltobservasjoner skal gjøres med forsiktighet da datastørrelsen reduseres og informasjon kan mistes. Høy kvalitet på dataen var ønsket, og på grunn av størrelsen på datasettet vårt veide kvalitetssikringen høyere enn de tapte observasjonene.

6.0. KONKLUSJON

Formålet med oppgaven var å se hvilken påvirkning ulike motivasjonsfaktorer har på *bullshit jobs*, både enkeltvis og når det kontrolleres for demografiske faktorer. I den forbindelse ble følgende problemstilling utformet: “*I hvilken grad samvarierer motivasjonsfaktorene lojalitet og autonomi med bullshit jobs?*”. Manglende mening og samfunnsnytte er to av kriteriene Graeber (2018) bruker for å klassifisere *bullshit jobs*, og er dermed vårt mål på om en jobb kan kalles en *bullshit job*. Å se påvirkningskraften motivasjonsfaktorene har på *bullshit jobs* kan forhindre skapelsen av disse. Opplevd samfunnsnytte og mening er begge viktige faktorer for å øke motivasjon, som igjen kan påvirke produktivitet positivt. Dette vil igjen være viktig for arbeidsgivere som ønsker å maksimere profitt, men også for arbeidstakere som ønsker å maksimere sine bidrag, samt øke trivselen på arbeidsplassen.

Resultatene var noe varierende og autonomi viste indikasjon på en positiv samvariasjon med *bullshit jobs*. Dette var noe uventet og utvalget ble derfor videre splittet med utgangspunkt i utdanning og kjønn, med mulighet for endrede resultater. Koeffisienten for lojalitet har gjennom alle regresjonene vært negativ, og med støtte i teori ble ikke Hypotese 1 forkastet. Påvisningen av en reell samvariasjon vil styrkes hvis resultatene kan støttes av teorien, noe som gjelder i vårt tilfelle. Forutsatt at resultatet er korrekt vil dette bety at lojalitet er en signifikant prediktor for å motvirke *bullshit jobs*. Autonomi hadde i alle tilfeller en positiv samvariasjon med *bullshit jobs*, utenom i utvalget for menn. Uten støtte i teori, og med en ufullstendig måleenhet er det vanskelig å ta stilling til om utsagnet er generaliserbart, og ta stilling til hypotesen. Antagelsen var at den manglende variabelen mest sannsynlig vil få de positive resultatene til å endre fortegn, slik det drøftes i kapittel 5. Hvis resultatet derimot er korrekt og det foreligger en samvariasjon, kan dette indikere at autonomi er en prediktor for økt andel *bullshit jobs*.

For å svare på problemstillingen kan det konkluderes med at lojalitet i stor grad har en negativ samvariasjon med *bullshit jobs*. Derimot kan vi ikke konkludere med en negativ samvariasjon mellom autonomi og *bullshit jobs*, i beste fall en svak negativ samvariasjon mellom autonomi og *bullshit jobs* i utvalget for menn. Dette gir derimot grunnlag for videre forskning hvor det bør prioriteres å benytte solide måleenheter. Dersom dataene samles inn selv, kan fokuset i høyere grad rettes mot motivasjonsfaktorene for å sikre korrekte måleenheter, hvor en muligens får resultater som anses som mer pålitelige. Et annet interessant forskningsfelt kan

være å teste andre motivasjonsfaktorerers påvirkning på *bullshit jobs*, og eventuelt se på sammenhengen mellom disse. En kan eksempelvis se på påvirkningen et lærende tankesett eller pengeinsentiver har. Teorien viser at mennesker i dagens samfunn vil oppleve følelsen av å gjøre noe nyttig. Med dagens utvikling, både teknologisk og sosiologisk, vil det være naturlig å anta at ønsket om selvrealisering gjennom meningsfylt arbeid vil øke. Derfor vil kunnskap om *bullshit jobs* og ulike motivasjonsfaktorer være betydningsfullt for fremtidig produktivitet og suksess. På bakgrunn av resultatene våre og teorien kan vi konkludere med at kunnskap om dette er essensielt for motivasjon, produktivitet og trivsel.

7.0. KILDER

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14. Doi: 10.2307/2392596.
- Ariely, D., Gneezy, U., Loewenstein, G., & Mazar, N. (2009). Large Stakes and Big Mistakes. *Review Of Economic Studies*, 76(2), 451-469. Doi:10.1111/j.1467-937X.2009.00534.x
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 671-677. doi:10.1016/j.jebo.2008.01.004.
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, Deadlines, and Performance: Self-Control by Precommitment. *Psychological Science*, 13(3), 219-224. doi:10.1111/1467-9280.00441.
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. (2. Utgave), London, Kogan Page Limited.
- Arnold, J., Patterson, F., Silvester, J., Cooper, C., Burnes, B. & Robertson, I. (2005). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Harlow: Pearson.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., McKee, M. C., & Tetrick, L. E. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. Doi:10.1037/1076-8998.12.3.193.
- Barber, B., & Odean, T. (2001). Boys Will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261-292. Doi:10.1162/003355301556400.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112. Doi:10.5465/255959.

- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2005). *The pursuit of meaningfulness in life*. In C. Snyder & S. Lopez, *Handbook of positive psychology* (s. 608-618). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press.
- Borjas, G. J., (2013). *Labor Economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Bregman, R. (2017). *Utopia for Realists: How We Can Build the Ideal World*. Little, Brown and Company/Hachette Book Group USA.
- Burchell, M., Robin, J., & Great Place to Work Institute. (2011). *The great workplace: How to build it, how to keep it, and why it matters* (1. utgave). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215-238. doi:10.1257/jep.32.3.215.
- Chandler, D., & Kapelner, A. (2013). Breaking Monotony with Meaning: Motivation in Crowdsourcing Markets. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 90, 123-133. doi:10.1016/j.jebo.2013.03.003.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Doi:10.1007/BF02310555.
- Deci, E. L. (1971). The Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*(18), 105-115. doi:10.1037/h0030644.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in Experimental Social Psychology*(13), 39-80. doi:10.1016/S0065-2601(08)60130-6.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co. doi:10.2307/2070638
- 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. Doi:10.1037//0022-3514.53.6.1024.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Hunsley, J. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian*

- Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23. Doi:10.1037/0708-5591.49.1.14.
- Dekker, F. (2018). In Nederland heeft bijna niemand een bullshit job. *ESB*, 103(4758), 90-91. Hentet fra: https://www.researchgate.net/publication/323445296_In_Nederland_heeft_bijna_niemand_een_bullshit_job
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-260. doi:10.1023/A:1019637632584.
- Dur, R., & van Lent, M. (2019). Socially Useless Jobs. *Industrial Relations*, 58(1), 3-16. Doi:10.1111/irel.12227.
- Dur, R., & van Lent, M. (2019). Socially Useless Jobs. [Erratum]. Doi:10.1111/irel.12233.
- Elegido, J. (2013). Does It Make Sense to Be a Loyal Employee? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 495-511. Doi:10.1007/s10551-012-1482-4.
- Fehr, E., & Falk, A. (2002). Psychological foundations of incentives. *European Economic Review*, 46, 687-724. doi:10.1016/S0014-2921(01)00208-2.
- Francois, P., & Vlassopoulos, M. (2008). Pro-social motivation and the delivery of social services. *CESifo Economic Studies* 54(1), 22-54. Doi: 10.1093/cesifo/ifn002.
- Gallagher, W. E., & Einhorn, H. J. (1976). Motivation Theory and Job Design. *The Journal of Business*, 49(3), 358-373. doi:10.1086/295857.
- Gjedrem, W. G., & Rege, M. (2017). The effect of less autonomy on performance in retail: Evidence from a quasi-natural field experiment. *Journal of economic behavior & organization*, 136, 76-90. Doi:10.1016/j.jebo.2017.02.008.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074. Doi:10.1162/00335530360698496.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). Pay enough or don't pay at all. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 791-810. Doi:10.1162/003355300554917.
- Graeber, D. (2013). On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant. *Strike! Magazine*(3), 10-11. Hentet fra: <https://strikemag.org/bullshit-jobs/>
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. Allen Lane.

- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124. Doi:10.1037/0021-9010.93.1.108.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. Doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. (7. Utgave). Essex: Pearson Education Limited.
- Hermannsson, K., Lisenkova, K., Lecca, P., Mcgregor, P., & Swales, J. (2017). The external benefits of higher education. *Regional Studies*, 51(7), 1077-1088. Doi:10.1016/B978-0-08-044894-7.01226-4.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2. utgave). New York: John Wiley & Sons.
- Hult, C., & Svallfors, S. (2002). Production regimes and work orientations: A comparison of six Western Countries. *European Sociological Review*, 18(3), 315-331. doi:10.1093/esr/18.3.315.
- ISSP Research Group (2017): International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi:10.4232/1.12848.
- Jones, T., & Sasser, W. (1995). Why satisfied customers defect. *Harvard Business Review*, 73(6), 88. Doi:10.1108/JSTP-05-2016-0107.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- 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. Doi:10.1080/03643100801922357.
- Kolsrud, K., & Skjåk, K. K. (2017). Work Orientations, Norwegian part of ISSP, 2015 [Data set]. NSD – Norwegian Centre for Research Data. doi:10.18712/nsd-nsd2349-v3.
- Kreitner, R. (1995). *Management* (6. utgave). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Kuvaas, B. (2008). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser*. Evidensbasert HRM. Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Lazear, E. P., & Gibbs, M. (2008). *Personnel Economics in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Leedy, P. D. (1993). *Practical research: planning and design*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lefkowitz, J. (1994). Sex-Related Differences in Job Attitudes and Dispositional Variables: Now You See Them,... *The Academy of Management Journal*, 37(2), 323-349. doi:10.2307/256832.
- Lockwood, B. B., Nathanson C. G. & Weyl, E. G. (2017). Taxation and the allocation of talent. *Journal of Political Economy*, 125(5), 1635-1682. doi:10.1086/693393.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin.
- McFayden, R. G. (1998). Attitudes toward the unemployed. *Human Relations*, 51(2), 179-199. doi:10.1023/A:1016914319477.
- Net Impact. (2012). *Talent Report: What Workers Want in 2012*. New Jersey, USA: Net Impact. Hentet fra <https://www.netimpact.org/research-and-publications/talent-report-what-workers-want-in-2012>.
- Parker, S., Axtell, C., Turner, N., & Barling, J. (2001). Designing a Safer Workplace: Importance of Job Autonomy, Communication Quality, and Supportive Supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211-228. Doi:10.1037//1076-8998.6.3.211.
- Perry, J. L., & W. Vandenabeele (2015), Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review* 75(5), 692-699. Doi:10.1111/puar.12430
- Pink, D. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. Doi:10.1037/h0037335.
- Pratt, M. & Ashforth, B. (2003). Fostering meaningfulness in working and meaningfulness at work: An identity perspective. *Positive organizational scholarship: Foundation of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers. 309-327.

- Proto, E. (2016). Are happy workers more productive? *IZA World of Labor*.
doi:10.15185/izawol.315.
- Reve, T. (1985). *Validitet i økonomisk-administrativ forskning* (s. 52-72). Oslo.
- Rosen, S. (1974). Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. *The Journal of Political Economy*, 82(1), 34-55.
Doi:doi.org/10.1086/260169,
- Salem Press (2014). *Social Organization of Work*. Salem Press.
- Salters-Pedneault, K. (2018, 5. November). The Use of Self-Report Data in Psychology. Hentet fra Verywellmind:
<https://www.verywellmind.com/definition-of-self-report-425267>
- Schinkel, A. (2015). Education and ultimate meaning. *Oxford Review of Education*, 41(6), 1-19. Doi:10.1080/03054985.2015.1110131.
- Schwartz, T. & Porath, C. (2014, 30. Mai). Why You Hate Work. *The New York Times*. Hentet fra: <https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hate-work.html>
- 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. doi:10.1177/001872678603901104.
- Svalund, J. (2003). Organisering, autonomi og arbeidstempo. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 20, 87-94.
- Tolbert, P. S., & Moen, P. (1998). Men's and women's definitions of "good" jobs: similarities and differences by age and across time. *Work and occupations*, 25(2), 168-194. doi:10.1177/0730888498025002003.
- Tonin, M., & Vlassopoulos, M. (2010). Disentangling the sources of pro-socially motivated effort: A field experiment. *Journal of Public Economics*, 94(11), 1086–1092. Doi:10.1016/j.jpubeco.2010.08.011.
- Tonin, M., & Vlassopoulos, M. (2013) Social incentives matter: Evidence from an online real effort experiment. *SSRN Electronic Journal*.
Doi:10.2139/ssrn.2212063.
- Veløy, C. (2016, 22. Oktober). *Har du en tullejobb?* Hentet fra NRK:
https://www.nrk.no/viten/xl/har-du-en-tullejobb_-1.13082227?fbclid=IwAR1O15xFdBVY360aS3KdLZFJzO13HVoDV4rWkoaTQQfmMtg4c5xbyxoTStA

Wooldridge, J. M. (2014). *Introduction to Econometrics: Europe, Middle East and Africa Edition*. United Kingdom: Cengage Learning.

YS. (2015). *Arbeidslivsbarometeret*. Oslo: YS. Hentet fra: <https://ys.no/nyheter/ys-arbeidslivsbarometer/arlige-rapporter-fra-ys-arbeidslivsbarometer/>

YouGov spørreundersøkelse. (2015). Hentet fra:

<https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>

8.0. VEDLEGG

8.1. Mer nøyaktig beskrivelse av variablene

Følgende variabler har 7-trinns svaralternativ:

- hvor fornøyd er du i jobben din?

Følgende variabler har 5-trinns svaralternativ:

- min jobb er trygg
- jeg er villig til å jobbe mer enn jeg må for å medvirke til at virksomheten jeg jobber i når sine mål
- jeg ville avslått tilbud om en bedre betalt jobb, for å bli i nåværende virksomhet
- i min jobb kan jeg hjelpe andre
- min jobb er interessant
- jeg er stolt over å arbeide der jeg er

Følgende variabler har 3-trinns svaralternativ:

- hvordan er arbeidstiden din bestemt?
- hvordan organiseres ditt daglige arbeid?

Spørsmålet med 7 trinn har svaralternativer med rangering fra absolutt fornøyd (1) til absolutt misfornøyd (7), spørsmålene med 5 trinns svaralternativer består av alternativer fra sterkt enig (1) til sterkt uenig (5). Spørsmål med 3-trinns alternativer er rangert fra liten grad autonomi (1) til høy grad autonomi (3).

Utenom det foregående var svarene fra respondentene kodet som følger:

0 = spørsmålet er ikke relevant for respondenten

8 = vet ikke

9/99 = ikke besvart

8.2. Output fra regresjoner utført i Stata

Modell 1.1-3.2

2 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET

Source	SS	df	MS			
Model	191.063951	1	191.063951	Number of obs =	1142	
Residual	949.93605	1140	.833277237	F(1, 1140) =	229.29	
Total	1141	1141		Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.1675	
				Adj R-squared =	0.1667	
				Root MSE =	.91284	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.4092103	.0270241	-15.14	0.000	-.4622329	-.3561877
_cons	-1.21e-09	.0270123	-0.00	1.000	-.0529994	.0529994

3 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET KVINNE ALDER UGRAD INNT

Source	SS	df	MS			
Model	243.375941	5	48.6751882	Number of obs =	1142	
Residual	897.62406	1136	.790162025	F(5, 1136) =	61.60	
Total	1141	1141		Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.2133	
				Adj R-squared =	0.2098	
				Root MSE =	.88891	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.426283	.0267307	-15.95	0.000	-.4787302	-.3738359
KVINNE	-.1322854	.0277426	-4.77	0.000	-.186718	-.0778528
ALDER	-.06657	.0277164	-2.40	0.016	-.1209511	-.0121889
UGRAD	-.1514767	.0292405	-5.18	0.000	-.2088481	-.0941053
INNT	.0901428	.0313511	2.88	0.004	.0286302	.1516555
_cons	-4.76e-09	.0263042	-0.00	1.000	-.0516103	.0516103

4 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI

Source	SS	df	MS	
Model	1.47737505	1	1.47737505	Number of obs = 1142
Residual	1139.52263	1140	.999581251	F(1, 1140) = 1.48
Total	1141	1141	1	Prob > F = 0.2243
				R-squared = 0.0013
				Adj R-squared = 0.0004
				Root MSE = .99979

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	-.0359834	.0295983	-1.22	0.224	-.0940566	.0220898
_cons	-5.94e-10	.0295853	-0.00	1.000	-.0580478	.0580478

5 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI KVINNE ALDER UGRAD INNT

Source	SS	df	MS	
Model	43.1844296	5	8.63688592	Number of obs = 1142
Residual	1097.81557	1136	.966386947	F(5, 1136) = 8.94
Total	1141	1141	1	Prob > F = 0.0000
				R-squared = 0.0378
				Adj R-squared = 0.0336
				Root MSE = .98305

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	-.0273055	.0307906	-0.89	0.375	-.0877183	.0331073
KVINNE	-.128777	.0307426	-4.19	0.000	-.1890957	-.0684583
ALDER	-.0796421	.0307693	-2.59	0.010	-.1400132	-.019271
UGRAD	-.1249316	.0324336	-3.85	0.000	-.1885681	-.061295
INNT	.0245131	.0350231	0.70	0.484	-.0442041	.0932303
_cons	-2.91e-09	.0290899	-0.00	1.000	-.057076	.057076

6 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI

Source	SS	df	MS	
Model	198.453795	2	99.2268974	Number of obs = 1142
Residual	942.546206	1139	.827520813	F(2, 1139) = 119.91
Total	1141	1141	1	Prob > F = 0.0000
				R-squared = 0.1739
				Adj R-squared = 0.1725
				Root MSE = .90968

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.4324021	.0280266	-15.43	0.000	-.4873917	-.3774126
AUTONOMI	.0837526	.0280266	2.99	0.003	.0287631	.1387421
_cons	-5.61e-10	.0269188	-0.00	1.000	-.0528161	.0528161

7 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI KVINNE ALDER UGRAD INNT

Source	SS	df	MS	
Model	250.624791	6	41.7707985	Number of obs = 1142
Residual	890.37521	1135	.784471551	F(6, 1135) = 53.25
Total	1141	1141	1	Prob > F = 0.0000
				R-squared = 0.2197
				Adj R-squared = 0.2155

Total | 1141 1141 1 Root MSE = .8857

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.4467966	.0274759	-16.26	0.000	-.5007059	-.3928874
AUTONOMI	.0869937	.0286182	3.04	0.002	.0308432	.1431442
KVINNE	-.1269332	.0276986	-4.58	0.000	-.1812794	-.0725871
ALDER	-.0740074	.0277246	-2.67	0.008	-.1284046	-.0196102
UGRAD	-.1610992	.0293064	-5.50	0.000	-.2186001	-.1035983
INNT	.0737537	.0316999	2.33	0.020	.0115567	.1359507
_cons	-3.75e-09	.0262093	-0.00	1.000	-.0514241	.0514241

Modell 4.1-5.3; splittet etter grad av utdannelse

2 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET KVINNE ALDER INNT if Utd1==1 | Utd1==2 | Utd1==3 | Utd1==6 | Utd1==6.304501

Source	SS	df	MS	Number of obs =	473
Model	138.381551	4	34.5953879	F(4, 468) =	43.98
Residual	368.168579	468	.786684997	Prob > F =	0.0000
				R-squared =	0.2732
				Adj R-squared =	0.2670
Total	506.55013	472	1.07319943	Root MSE =	.88695

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.509389	.0389115	-13.09	0.000	-.5858518	-.4329262
KVINNE	-.0987656	.0435751	-2.27	0.024	-.1843927	-.0131385
ALDER	.008415	.0388889	0.22	0.829	-.0680036	.0848336
INNT	.031462	.0459687	0.68	0.494	-.0588685	.1217926
_cons	.1340749	.045051	2.98	0.003	.0455477	.2226022

3 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI KVINNE ALDER INNT if Utd1==1 | Utd1==2 | Utd1==3 | Utd1==6 | Utd1==6.304501

Source	SS	df	MS	Number of obs =	473
Model	6.37165401	4	1.5929135	F(4, 468) =	1.49
Residual	500.178476	468	1.06875743	Prob > F =	0.2039
				R-squared =	0.0126
				Adj R-squared =	0.0041
Total	506.55013	472	1.07319943	Root MSE =	1.0338

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	-.0795369	.0490765	-1.62	0.106	-.1759744	.0169007
KVINNE	-.081522	.0508803	-1.60	0.110	-.181504	.0184601
ALDER	-.0320621	.0452973	-0.71	0.479	-.1210734	.0569491
INNT	.0056401	.0541585	0.10	0.917	-.1007837	.112064
_cons	.1176911	.0529298	2.22	0.027	.0136817	.2217006

4 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI KVINNE ALDER INNT if Utd1==1 | Utd1==2 | Utd1==3 | Utd1==4 | Utd1==5 | Utd1==6 | Utd1==6.304501

Source	SS	df	MS			
Model	142.285932	5	28.4571864	Number of obs =	473	
Residual	364.264198	467	.78000899	F(5, 467) =	36.48	
Total	506.55013	472	1.07319943	Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.2809	
				Adj R-squared	= 0.2732	
				Root MSE	= .88318	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.5372815	.0407023	-13.20	0.000	-.6172639	-.4572992
AUTONOMI	.0985376	.0440429	2.24	0.026	.0119908	.1850844
KVINNE	-.0926725	.0434752	-2.13	0.034	-.1781037	-.0072412
ALDER	.0033298	.0387902	0.09	0.932	-.0728952	.0795548
INNT	.0162634	.0462746	0.35	0.725	-.0746687	.1071955
_cons	.1477725	.0452753	3.26	0.001	.058804	.236741

5 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET KVINNE ALDER INNT if Utd1==7 | Utd1==8 | Utd1==9

Source	SS	df	MS			
Model	95.8637471	4	23.9659368	Number of obs =	660	
Residual	518.227662	655	.79118727	F(4, 655) =	30.29	
Total	614.091409	659	.931853427	Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.1561	
				Adj R-squared	= 0.1510	
				Root MSE	= .88949	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.3533909	.0371906	-9.50	0.000	-.4264182	-.2803637
KVINNE	-.1673864	.0364202	-4.60	0.000	-.2389009	-.095872
ALDER	-.1177022	.0394677	-2.98	0.003	-.1952008	-.0402036
INNT	.0978698	.0412951	2.37	0.018	.016783	.1789565
_cons	-.1162311	.0367431	-3.16	0.002	-.1883795	-.0440827

6 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI KVINNE ALDER INNT if Utd1==7 | Utd1==8 | Utd1==9

Source	SS	df	MS			
Model	24.547021	4	6.13675525	Number of obs =	660	
Residual	589.544388	655	.900067767	F(4, 655) =	6.82	
Total	614.091409	659	.931853427	Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.0400	
				Adj R-squared	= 0.0341	
				Root MSE	= .94872	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	.0145515	.0398073	0.37	0.715	-.0636139	.0927168
KVINNE	-.1692718	.0389047	-4.35	0.000	-.2456647	-.0928789
ALDER	-.1153007	.0422519	-2.73	0.007	-.1982661	-.0323352
INNT	.0125719	.0445204	0.28	0.778	-.074848	.0999918

_cons	-0.0955893	0.0392095	-2.44	0.015	-0.1725807	-0.0185979
-------	------------	-----------	-------	-------	------------	------------

7 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI KVINNE ALDER INNT if Utd1==7 | Utd1==8 | Ut

Source	SS	df	MS	Number of obs = 660		
Model	99.7816752	5	19.956335	F(5, 654) =	25.38	
Residual	514.309733	654	.78640632	Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.1625	
				Adj R-squared =	0.1561	
Total	614.091409	659	.931853427	Root MSE =	.8868	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-0.3693144	0.0377582	-9.78	0.000	-0.4434563	-0.2951726
AUTONOMI	0.084576	0.0378915	2.23	0.026	0.0101722	0.1589797
KVINNE	-0.162663	0.0363716	-4.47	0.000	-0.2340822	-0.0912438
ALDER	-0.1256269	0.0395082	-3.18	0.002	-0.203205	-0.0480487
INNT	0.0777565	0.0421448	1.84	0.065	-0.0049989	0.1605119
_cons	-0.1230016	0.0367572	-3.35	0.001	-0.195178	-0.0508251

8 .

Modell: 6.1-7.3; splittet etter kjønn

2 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET ALDER UGRAD INNT if Kjonn==1

Source	SS	df	MS	Number of obs = 542		
Model	103.024162	4	25.7560404	F(4, 537) =	31.65	
Residual	436.998	537	.813776537	Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.1908	
				Adj R-squared =	0.1847	
Total	540.022162	541	.998192536	Root MSE =	.9021	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-0.4229589	0.038991	-10.85	0.000	-0.4995524	-0.3463655
ALDER	-0.0676511	0.0402007	-1.68	0.093	-0.146621	0.0113188
UGRAD	-0.0823916	0.0422692	-1.95	0.052	-0.1654249	0.0006417
INNT	0.0869667	0.0455769	1.91	0.057	-0.0025642	0.1764976
_cons	0.1433081	0.0409382	3.50	0.001	0.0628895	0.2237267

3 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI ALDER UGRAD INNT if Kjonn==1

Source	SS	df	MS	Number of obs = 542		
Model	11.9488352	4	2.9872088	F(4, 537) =	3.04	
Residual	528.073327	537	.983376773	Prob > F =	0.0171	
				R-squared =	0.0221	
				Adj R-squared =	0.0148	
Total	540.022162	541	.998192536	Root MSE =	.99165	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	-0.0970897	0.0444937	-2.18	0.030	-0.1844926	-0.0096867
ALDER	-0.0805369	0.0449733	-1.79	0.074	-0.1688821	0.0078083
UGRAD	-0.0318506	0.0465793	-0.68	0.494	-0.1233505	0.0596494
INNT	-0.0003969	0.0496292	-0.01	0.994	-0.097888	0.0970943
_cons	0.1563062	0.045131	3.46	0.001	0.0676513	0.2449612

4 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI ALDER UGRAD INNT if Kjonnn==1

Source	SS	df	MS			
Model	103.024366	5	20.6048732	Number of obs =	542	
Residual	436.997796	536	.815294396	F(5, 536) =	25.27	
				Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.1908	
				Adj R-squared =	0.1832	
Total	540.022162	541	.998192536	Root MSE =	.90294	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.4230999	.0400313	-10.57	0.000	-.5017373	-.3444625
AUTONOMI	.0006576	.0415553	0.02	0.987	-.0809736	.0822888
ALDER	-.0677729	.0409677	-1.65	0.099	-.1482498	.0127039
UGRAD	-.0824807	.0426818	-1.93	0.054	-.1663249	.0013634
INNT	.0868813	.0459375	1.89	0.059	-.0033583	.1771209
_cons	.1432553	.041112	3.48	0.001	.062495	.2240156

5 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET ALDER UGRAD INNT if Kjonnn==2

Source	SS	df	MS			
Model	124.279839	4	31.0699597	Number of obs =	600	
Residual	455.843348	595	.766123274	F(4, 595) =	40.55	
				Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.2142	
				Adj R-squared =	0.2089	
Total	580.123187	599	.968486121	Root MSE =	.87528	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.4276501	.0369445	-11.58	0.000	-.5002075	-.3550927
ALDER	-.073151	.0383735	-1.91	0.057	-.1485151	.002213
UGRAD	-.2168475	.040635	-5.34	0.000	-.296653	-.1370419
INNT	.0986461	.0433937	2.27	0.023	.0134227	.1838695
_cons	-.1208356	.0376112	-3.21	0.001	-.1947024	-.0469688

6 . reg BULLSHITJOBS AUTONOMI ALDER UGRAD INNT if Kjonnn==2

Source	SS	df	MS			
Model	22.539561	4	5.63489026	Number of obs =	600	
Residual	557.583626	595	.937115337	F(4, 595) =	6.01	
				Prob > F =	0.0001	
				R-squared =	0.0389	
				Adj R-squared =	0.0324	
Total	580.123187	599	.968486121	Root MSE =	.96805	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
AUTONOMI	.0422955	.0428267	0.99	0.324	-.0418143	.1264053
ALDER	-.0733214	.0424427	-1.73	0.085	-.1566771	.0100343
UGRAD	-.2112395	.0450258	-4.69	0.000	-.2996682	-.1228107
INNT	.04902	.0492862	0.99	0.320	-.0477761	.145816
_cons	-.1037398	.0416305	-2.49	0.013	-.1855004	-.0219792

```
7 . reg BULLSHITJOBS LOJALITET AUTONOMI ALDER UGRAD INNT if Kjonn==2
```

Source	SS	df	MS			
Model	138.676701	5	27.7353401	Number of obs =	600	
Residual	441.446486	594	.743175902	F(5, 594) =	37.32	
Total	580.123187	599	.968486121	Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.2390	
				Adj R-squared =	0.2326	
				Root MSE =	.86208	

BULLSHITJOBS	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
LOJALITET	-.471947	.0377532	-12.50	0.000	-.5460929	-.397801
AUTONOMI	.1741643	.0395705	4.40	0.000	.0964493	.2518794
ALDER	-.0712572	.0377969	-1.89	0.060	-.145489	.0029747
UGRAD	-.2293878	.0401231	-5.72	0.000	-.3081883	-.1505873
INNT	.0546317	.0438932	1.24	0.214	-.031573	.1408365
_cons	-.1134643	.0370814	-3.06	0.002	-.186291	-.0406376

8.3. Korrelasjonsmatrise for variablene

	BULLSHITJ OBS	LOJALITET	AUTONOMI	KVINNE	ALDER	UGRAD	INNT
BULLSHITJ OBS	1.0000						
LOJALITET	-0.4292***	1.0000					
AUTONOMI	-0.0360	0.2769***	1.0000				
KVINNE	-0.1352***	-0.0616**	-0.1244***	1.0000			
ALDER	-0.0613**	0.0824***	0.1409***	-0.0343	1.0000		
UGRAD	-0.1192***	0.0004	0.1672***	0.0477	-0.0961***	1.0000	
INNT	-0.0128	0.1604***	0.3027***	-0.2689***	0.2364***	0.3591***	1.0000

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

8.4. Variance Inflation Factor

8 . vif

Variable	VIF	1/VIF
INNT	1.46	0.682909
ARBTID	1.46	0.683843
STOLT	1.40	0.715952
AVSLÅ	1.39	0.721764
ORGANIS	1.38	0.726560
UGRAD	1.26	0.796093
JOBBER	1.24	0.808550
ALDER	1.16	0.860791
KVINNE	1.14	0.879743
Mean VIF	1.32	

Varians Inflation faktoren for å måle multikollinearitet.

Ifølge Woolridge (2014) skal VIF-verdien være lavere enn 10, som korresponderer med våre resultater. Verdien er 1,32 som vil si at det ikke er problematisk korrelasjon mellom de uavhengige variablene.