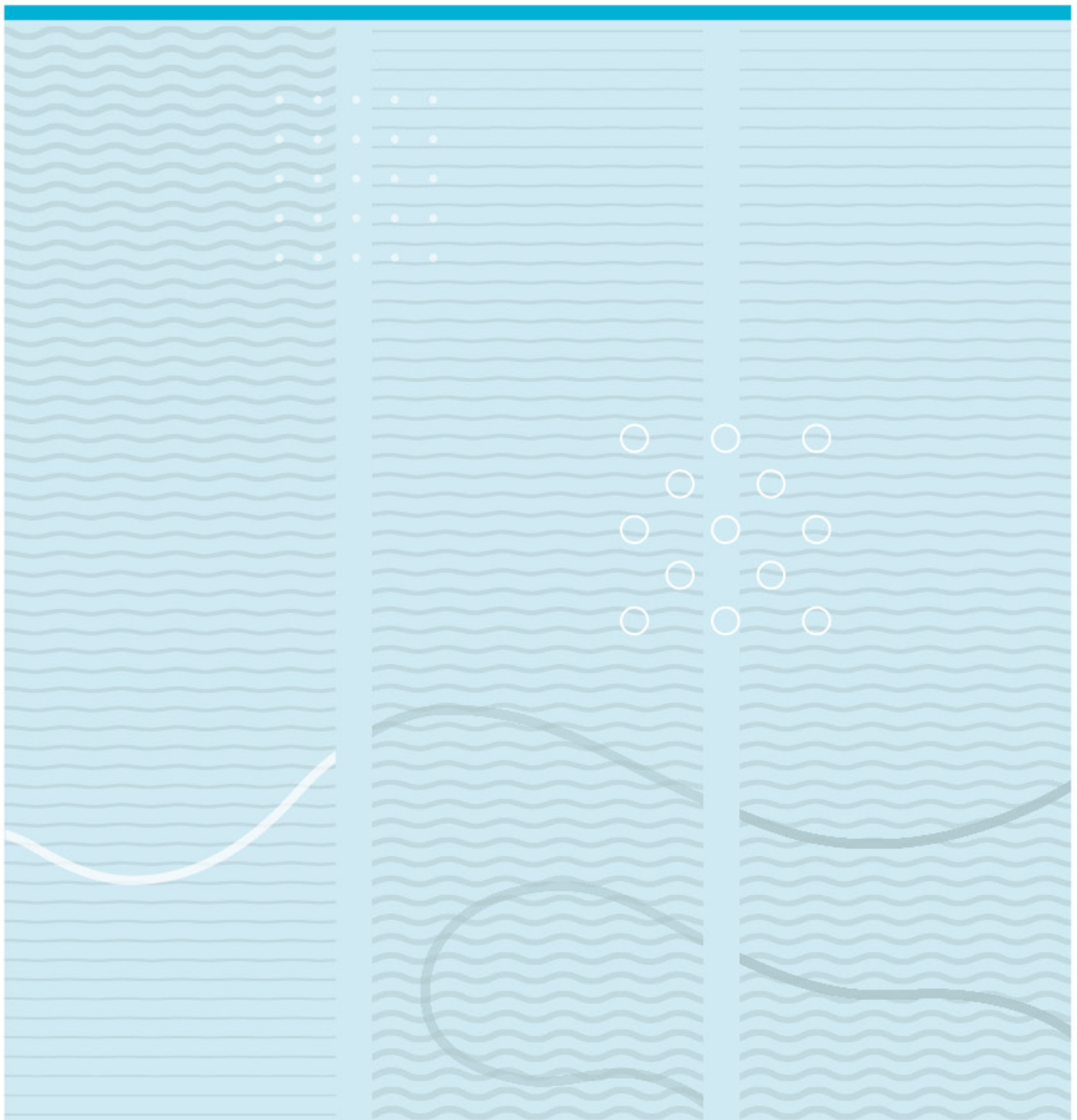


Stefan Maksimovic

# Motivasjon, lønn og velvære hos lærere, i lys av lærerstreiken 2022

En kvantitativ studie sett i lys av selvbestemmelsesteorien



Universitetet i Sørøst-Norge  
Fakultet for handelshøyskolen  
Institutt for økonomi, markedsføring og jus, Ringerike  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Stefan Maksimovic

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

## Forord

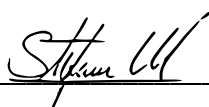
Denne avhandlingen representerer et avsluttende arbeid på utdannelsen master i økonomi og ledelse (siviløkonom) ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN), der spesialisering har vært innen strategi og kompetanseledelse.

Arbeidet har vært en krevende prosess, samtidig som det har vært svært spennende og innholdsrikt. Jeg har fått brukt kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom studietiden både på USN og på utveksling, samt tilegnet meg ny kunnskap og et nye perspektiver gjennom denne prosessen. Videre håper jeg denne oppgaven kan bringe lys over hvordan arbeidslivet er for lærere, bringe innsikt for allmenheten og samtidig være til nytte.

Videre vil jeg rette en takk til professor Hallgeir Halvari for god oppfølging, og konstruktive tilbakemeldinger og hjelp.

Til slutt ønsker jeg å takke min familie og mine venner som har bidratt til støtte gjennom studietiden, og mine medstudenter for konstruktive og gode dialoger gjennom disse to årene.

Lillestrøm, 15. mai 2023



---

Stefan Maksimovic

## Sammendrag

Formålet med denne avhandling har vært å tilegne seg forståelse og se på sammenhengene mellom motivasjon, velvære og lønn hos lærere i det norske skoleverket, i lys av lærerstreiken som ble avholdt i 2022. Avhandlingen bygger på selvbestemmelsesteorien som tar for seg arbeidsmotivasjon hos ansatte i et arbeidsmiljø, og hva som påvirker denne. Herunder vil det fokuseres på indre motivasjon, jobbtilfredshet og livstilfredshet. Det vil også bli satt fokus på forståelsen av lønn, rettferdighet, herunder prosedyrere rettferdighet og distribusjonsrettferdighet samt turnoverintensjon. Avhandlingen tar for seg ulike typer av lønnsystemer som er vanlig hos lærere, og hvordan dette påvirker motivasjonen. Videre blir det også undersøkt hvordan rettferdighet påvirker motivasjon, men også hvordan det påvirker turnoverintensjon. Til slutt blir også forholdet mellom motivasjon og turnoverintensjon undersøkt. I tillegg til at miniteoriene i selvbestemmelsesteorien presentert.

Avhandlingen anvender kvantitativ metode, med spørreundersøkelse som verktøy for innsamling av data. Gjennom datainnsamlingen ble det innhentet svar fra 310 respondenter fra en større skole og et lærer-forum. Avhandlingen tok i utgangspunkt i en deduktiv strategi og spørsmålene som ble brukt er forankret i selvbestemmelsesteorien.

Analysene basert på det innsamlede datamaterialet viser delvis sammenheng mellom velvære og lønn, der jobbtilfredshet har en positiv sammenheng med årslønn. Dette betyr at økt årslønn kan ha en positiv innvirkning på tilfredsheten som lærer opplever på jobb. Samtidig viser analysene at det ikke er signifikant sammenheng mellom lønn og indre motivasjon. Videre viser analysene en positiv sammenheng mellom jobbtilfredshet og indre motivasjon, der økt tilfredshet fører til økt indre motivasjon. Samtidig ble det også funnet at velvære hadde en positiv medierende effekt på forholdet mellom årslønn og indre motivasjon. Dette tilsier at økt årslønn øket tilfredsheten hos ansatte, som igjen kan øke den indre motivasjonen.

Analysen viste videre at rettferdighet og indre motivasjon hadde en delvis støttet sammenheng, hvor distribusjonsrettferdighet hadde positiv sammenheng med indre

motivasjon. Noe som tilsier at en økt forståelse av hvordan for eksempel lønnsmidler ble distribuert som følge av streikens lønnsforhandlinger, kan føre til økt indre motivasjon hos lærere.

Avslutningsvis ble det funnet en delvis negativ sammenheng mellom rettferdighet og turnoverintensjon. Mer spesifikt ble denne sammenhengen funnet mellom distribusjonsrettferdighet og turnoverintensjon, hvilket kan tolkes som at mangelen på oppfattelse av rettferdighet rundt distribusjon av lønnsmidler kan føre til en større grad av turnoverintensjon blant lærere. I likhet med dette ble det funnet at indre motivasjon hadde en negativ sammenheng med turnoverintensjon, der mangel på indre motivasjon i større grad vil kunne føre til høyere turnoverintensjon blant lærere.

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>10</b>
1.1	BAKGRUNN .....	10
1.2	PROBLEMSTILLING .....	12
<b>2</b>	<b>TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>13</b>
2.1	MOTIVASJONSBEGREPET .....	13
2.1.1	<i>Selvbestemmelsesteorien</i> .....	14
2.1.2	<i>Kognitiv evalueringsteori – CET</i> .....	14
2.1.3	<i>Organisk integrasjonsteori – OIT</i> .....	15
2.1.4	<i>Kausalitetsorienteringsteori – COT</i> .....	16
2.1.5	<i>Grunnleggende psykologiske behov – BPNT</i> .....	16
2.1.6	<i>Målinnhold – GCT</i> .....	16
2.1.7	<i>Relasjon-motivasjonsteori – RMT</i> .....	17
2.2	LØNN .....	17
2.2.1	<i>Lønn</i> .....	17
2.2.2	<i>Fast lønn</i> .....	17
2.2.3	<i>Variabel lønn</i> .....	18
2.2.4	<i>Frynsegoder/ tilleggsgoder</i> .....	18
2.2.5	<i>Virkningen av lønn på motivasjon</i> .....	19
2.3	VELVÆRE .....	19
2.4	RETTFERDIGHET .....	20
2.5	TURNOVER .....	20
2.6	TURNOVERINTENSJON .....	21
<b>3</b>	<b>HYPOTESER OG FORSKNINGSMODELL</b> .....	<b>22</b>
3.1	HYPOTESER .....	22
3.2	KONSEPTUELL FORSKNINGSMODELL .....	24
<b>4</b>	<b>METODE OG INNSAMLING AV DATA</b> .....	<b>25</b>
4.1	METODEVALG .....	25
4.2	VALG AV STRATEGI .....	26
4.3	FORSKNINGSDESIGN .....	27
4.4	INNSAMLINGSMETODE .....	28
4.5	UTFORMING AV SPØRRESKJEMA OG SKALABRUK .....	29
4.5.1	<i>Spørreskjema</i> .....	29
4.5.2	<i>Skalabruk</i> .....	30
4.6	UTVALGSMETODE .....	31

4.7	MÅLUTVIKLING .....	32
4.7.1	<i>Beskrivelse av begreper og dimensjoner</i> .....	32
4.7.2	<i>Utvikling av mål</i> .....	36
4.7.3	<i>Relasjon mellom mål og begrep</i> .....	40
4.8	RELABILITET OG VALIDITET .....	40
4.9	FORSKNINGSETIKK .....	41
<b>5</b>	<b>ANALYSE OG RESULTAT .....</b>	<b>43</b>
5.1	GJENNOMGANG AV DATA.....	43
5.1.1	<i>Deskriptiv statistikk</i> .....	44
5.2	MÅLVALIDERING .....	45
5.2.1	<i>Relabilitetsanalyse</i> .....	45
5.2.2	<i>Konvergent validitet</i> .....	47
5.2.3	<i>Divergent validitet</i> .....	50
5.2.4	<i>Oppsummering av relabilitet og validitet</i> .....	51
5.3	FUSJONERING .....	51
5.4	REGRESJONSFORUTSETNINGER .....	53
5.4.1	<i>Regresjonsforutsetning 1</i> .....	54
5.4.2	<i>Regresjonsforutsetning 2</i> .....	54
5.4.3	<i>Regresjonsforutsetning 3</i> .....	54
5.4.4	<i>Regresjonsforutsetning 4</i> .....	55
5.4.5	<i>Regresjonsforutsetning 5</i> .....	55
5.4.6	<i>Regresjonsforutsetning 6</i> .....	56
5.4.7	<i>Regresjonsforutsetning 7</i> .....	56
5.4.8	<i>Regresjonsforutsetning 8</i> .....	56
5.5	HYPOTESETESTING .....	57
5.5.1	<i>Korrelasjonsanalyse</i> .....	57
5.5.2	<i>Regresjonsanalyse</i> .....	57
5.6	INDIREKTE SAMMENHENGER .....	64
5.7	RESULTATER .....	66
<b>6</b>	<b>DISKUSJON .....</b>	<b>67</b>
6.1	TEORETISK DRØFTELSE I LYS AV RESULTATER .....	67
6.2	PRAKTISKE IMPLIKASJONER .....	69
6.3	BEGRENSNINGER .....	70
6.4	VIDERE FORSKNING .....	71
<b>7</b>	<b>KONKLUSJON.....</b>	<b>72</b>
	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>74</b>

## Figurliste

FIGUR 1. OIT (ORGANISMIC INTEGRATION TAXONOMY OF REGULATORY STYLES)

FIGUR 2. KONSEPTUELL FORSKNINGSMODELL

FIGUR 3. MÅLEMODELL

FIGUR 4. MEDIATOR MODELL

## Tabelliste

TABELL 1. MÅLUTVIKLING

TABELL 2. MÅL FOR LØNN

TABELL 3. MÅL FOR ARBEIDSMOTIVASJON

TABELL 4. MÅL FOR VELVÆRE

TABELL 5. MÅL FOR RETTFERDIGHET

TABELL 6. MÅL FOR TURNOVERINTENSJONER

TABELL 7. RELABILITETSANALYSE

TABELL 8. FUSJONERING AV VARIABLER, LØNNSREGULERING

TABELL 9. FUSJONERING AV VARIABLER, ARBEIDSMOTIVASJON

TABELL 10. FUSJONERING AV VARIABLER, VELVÆRE

TABELL 11. FUSJONERING AV VARIABLER, RETTFERDIGHET

TABELL 12. FUSJONERING AV VARIABLER, TURNOVERINTENSJONER

TABELL 13. REGRESJONSANALYSE 1

TABELL 14. REGRESJONSANALYSE 2

TABELL 15. REGRESJONSANALYSE 3

TABELL 16. REGRESJONSANALYSE 4

TABELL 17. REGRESJONSANALYSE 5

TABELL 18. REGRESJONSANALYSE 6

TABELL 19. REGRESJONSANALYSE 7

TABELL 20. REGRESJONSANALYSE 8

TABELL 21. REGRESJONSANALYSE 9

TABELL 22. REGRESJONSANALYSE 10



TABELL 23. TESTING AV INDIREKTE SAMMENHENGER

TABELL 24. RESULTATER FRA HYPOTESETESTING

## **Vedlegg**

VEDLEGG 1. SPØRRESKJEMA

VEDLEGG 2. INFORMASJONSSKRIV EPOST OG FACEBOOK GRUPPE

VEDLEGG 3. NSD-CHAT OM NØDVENDIGHET RUNDT BEKREFTELSE

VEDLEGG 4. SPØRSMÅL MED TILHØRENDE KODING

VEDLEGG 5. DESKRIPTIV ANALYSE

VEDLEGG 6. KONVERGENT VALIDITET

VEDLEGG 7. DIVERGENT VALIDITET

VEDLEGG 8. DESKRIPTIV ANALYSE – FØR OG ETTER FUSJONERING AV ITEMS

VEDLEGG 9. KORRELASJONSANALYSE, REGRESJONSFORUTSETNING 3

VEDLEGG 10. P-PLOT, REGRESJONSFORUTSETNING 4

VEDLEGG 11. KORRELASJONSANALYSE MED KONTROLLVARIABLER,  
REGRESJONSFORUTSETNING 5

VEDLEGG 12. SCATTERPLOT, REGRESJONSFORUTSETNING 6

VEDLEGG 13. DESKRIPTIV ANALYSE, REGRESJONSFORUTSETNING 8

VEDLEGG 14. REGRESJONSANALYSER

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Gjennom de siste 5 årene har samfunnet og arbeidsplassen til mennesker endret seg dramatisk. Dette spesielt med tanke på hva verden har gjennomgått med hensyn til Koronapandemien, men også etterfølgende som har blitt igjen. En yrkesgruppe som var spesielt i søkelyset var lærerne, og det på alle skoletrinn. Lærerne har vært under et stort press, både før og under, men også i stor grad etter pandemien. Og spesielt dette med etter pandemien er et interessant sted å rette fokus på. Lærerne har ifølge Utdanningsforbundet vært lønnstapere seks år på rad, og har hatt en lavere lønnsvekst enn andre ansatte i kommunal- og fylkeskommunal sektor (Utdanningsforbundet, 2022). Som følge av det erklærte Utdanningsforbundet streik.

Lærerne startet allerede sommeren 2022 å streike i det stille (Hasås, 2022). Men det var ikke før i starten av skoleåret 22/23 at streiken ble nevneverdig trappet opp. Streiken pågikk fra start til slutt i 111 dager med over 8000 streikende lærere (Hilton et al, 2022), Og resultatet var tvungen lønnsnemd. I lys av dette kontroversielle streikeresultatet vil det derfor være interessant å utforske hvordan dette påvirket lærerne og deres motivasjon og velvære på arbeidsplassen.

Selv om arbeidstakere oppfordres i større og større grad til å prestere og vise til gode resultater, finnes det flere og flere arbeidstakere som sliter med motivasjon og velvære på arbeidsplassen. Dette gjør det til dels vanskelig for enkelte å jobbe, og det tærer ofte på den mentale helsen. Motivasjon i seg selv er et emne som er særdeles bredt, og omhandler store deler av et menneskets liv. På bakgrunn av dette vil det derfor motivasjonsbegrepet avgrenses i denne avhandlingen til arbeidsmotivasjon, altså motivasjon i arbeidslivet.

Da motivasjon stadig blir tatt opp i problemstillinger knyttet til menneskers atferd i jobbsammenheng, kan det defineres som følgende: «Som et sett av indre og ytre energiske krefter som initierer arbeidsrelatert atferd og som bestemmer dens form, retning, intensitet og varighet» (Pinder, 2008, s.10).

Som nevnt av Pinder (2008) kan motivasjon deles i to typer, indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon innebærer at folk utfører en aktivitet fordi de synes det er interessant og dermed får en spontan tilfredsstillelse fra selve aktiviteten, mens ytre motivasjon derimot, er knyttet til resultatet fra aktiviteten som blir utført av mennesket. Som for eksempel håndgripelige eller verbale belønninger (Gagne, Deci, 2005, s.2). Dette betyr at tilfredstillelsen ikke kommer fra selve aktiviteten, men heller fra belønningen fra arbeidet den personen har gjort.

En slik ytre påvirkning, eller en ytre motivasjon vil kunne være lønn. Motivasjon og lønn er sentrale og viktige tema på enhver arbeidsplass. Særlig interessant er perspektivet på hvordan lønn påvirker de ansatte og ikke minst motivasjon/velvære hos de ansatte på arbeidsplassen. Selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985) har vært spesielt bidragsytende og har gitt betydningsfull forskning rundt mennesket, og dets psykologiske behov av autonomi, kompetanse og tilhørighet, og har også vært bidragsytende for å forstå forholdet mellom motivasjon og lønn, og vil dermed være en sentral del i denne avhandlingen.

Videre vil velvære være et tredje sentralt punkt i dette prosjektet, der velvære i seg selv er et resultat av arbeidsmotivasjon på arbeidsplassen. Selvbestemmelsesteoriens fokus på tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene av autonomi, kompetanse og tilhørighet vil skape økt velvære hos den ansatte, og derfor skape enten økt eller svekket motivasjon hvis de ikke blir tilfredsstillt.

Et annet aspekt som vil være bidragsytende for å undersøke forholdet mellom motivasjon, lønn og velvære hos de ansatte er rettferdighet (Justice). Da rettferdighet ser prosedyre og distribusjon av lønn og hvordan dette påvirker og hvilken betydning det har på ansatte og deres psykologiske behov, og dermed effekten en vil ha på deres motivasjon og velvære (Olafsen et al., 2015).

Avslutningsvis vil sammenhengen mellom motivasjon og turnoverintensjon, og rettferdighet og turnoverintensjon bli undersøkt. Dette er for å kunne se på om mangel på motivasjon vil

føre til turnoverintensjon, likedan vil det bli undersøkt om mangel på rettferdighet vil føre til turnoverintensjon.

*Denne avhandlingen bygger på et forprosjekt levert høsten 2022 (Maksimovic, 2022). Det er i tillegg er det gjort forbedringer på struktur, vitenskapelig språk og problemstilling, samtidig som det har blitt satt fokus på nyere forskning.*

## **1.2 Problemstilling**

Problemstillingen i denne avhandlingen vil ta utgangspunkt i et forprosjekt levert høsten 2022, avhandlingens teori og tidligere forskning på fagområdet. Temaer som vil være aktuelle motivasjon, lønn, velvære, rettferdighet, turnoverintensjoner og sammenhenger mellom disse. Ønsket med denne avhandlingen er å se på i hvilken grad lønnsforhandlingene under lærerstreiken 2022 påvirket arbeidsmotivasjon hos lærere på skolen og om det finnes andre faktorer som påvirker arbeidsmotivasjonen.

På bakgrunn av dette tar denne avhandlingen for seg følgende problemstilling:

***«Hvilke sammenhenger opplever lærere mellom arbeidsmotivasjon, velvære og lønn, og har disse blitt påvirket som følge av lønnsforhandlingene og lærerstreiken?»***

## 2 Teori og tidligere forskning

Målet med dette kapittelet er å gi leseren en forståelse av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning som danner bakgrunnen for denne masteravhandlingen. Det har blitt benyttet et systematisk litteratursøk i forprosjektet (Maksimovic, 2022), som er knyttet til problemstillingen. Her vil det til å bli sett på begrepene motivasjon, lønn, velvære, rettferdighet (Justice) og turnover/turnoverintensjon. Innenfor motivasjon, vil selvbestemmelsesteorien bli gjennomgått, og fokuset kommer til å være på miniteoriene Kognitiv evalueringsteori (CET) og teori om grunnleggende psykologiske behov (BPNT), men det vil også bli kortfattet forklart om andre miniteorier som selvbestemmelsesteorien består av. Videre vil begrepene lønn og velvære bli gjennomgått, og avslutningsvis hvordan rettferdighet spiller påvirker motivasjon og hvordan dette kan føre til turnoverintensjon

### 2.1 Motivasjonsbegrepet

«Motiver forklarer i stor grad våre handlinger, og nesten all bevisst atferd er betinget av motivasjon» (Busch og Vanebo, 1995, s.279), og grunnlaget for motivasjonsteorier er i stor grad bygd på antakelser om at mennesket natur og faktorer som påvirker mennesket til handling (Deci & Ryan, 1985, s.3). Motivasjon er derfor en så essensiell del av mennesket, og blir derfor ofte definert som «De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 112).

Motivasjon kan deles i to ulike typer, på den ene siden det som kalles indre motivasjon, og på den andre siden det som kalles ytre motivasjon. Indre motivasjon er den indre gleden man får av å oppnå et mål ved å gjøre et arbeid, og det som driver personen uavhengig av ytre påvirkning. Ytre motivasjon er koblet til noe utenfor selve handlingen personen gjør og som personen gjør på bakgrunn av konsekvensene som handlingen vil gi, og ikke selve handlingen i seg selv.

### 2.1.1 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (SDT) er en motivasjonsteori som er meget anerkjent innenfor organisasjonspsykologi, og er utviklet av Richard M. Ryan og Edward L. Deci. Den skiller mellom typer motivasjon fra et kontrollert motivasjon til autonom motivasjon. Teorien er spesielt opptatt av hvordan sosiale faktorer støtter eller hindrer menneskers fremgang gjennom tilfredsstillelse av deres grunnleggende psykologiske behov for kompetanse, tilhørighet og autonomi (Deci & Ryan, 2017, s. 3).

Selvbestemmelsesteorien blir ofte omtalt som en makroteori, da den består av seks miniteorier, som er kjent som; Kognitiv evalueringsteori (Cognitive Evaluation Theory, CET), Teori om grunnleggende psykologiske behov (Basic Psychological Needs Theory, BPNT), organisk integrasjonsteori (Organismic Integration Theory, OIT), kausalitetsorienteringsteori (Causality Orientations Theory, COT), teori om målinnhold (Goal Contents Theory, GCT) og relasjon-motivasjonsteori (Relationships Motivation Theory, RMT). For å gi et bedre innblikk i hva disse miniteoriene innebærer vil det nedenfor blir hver av teoriene utdypet i korte trekk.

### 2.1.2 Kognitiv evalueringsteori – CET

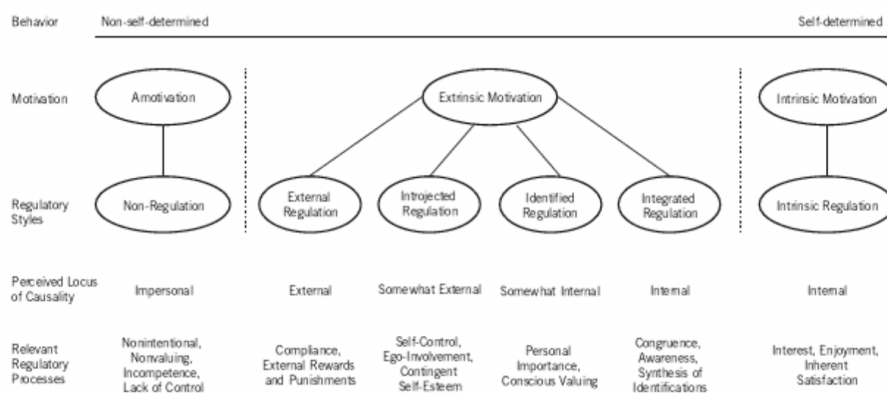
Kognitiv evalueringsteori, den første av Selvbestemmelsesteoriens miniteorier, fokuserer på indre motivasjon, og hvordan hendelser i omgivelsene påvirker indre motivasjon (Deci & Ryan, 2017, s.123). Videre er kognitiv evalueringsteori delt opp i to deler. Den første delen av CET setter fokus på hendelser, enten håndgripelige eller verbale og hvordan disse påvirker den indre motivasjonen hos mennesker. Mens den andre delen av CET er basert på hvordan indre motivasjon hos mennesket er påvirket av mellommenneskelige prosesser (Deci & Ryan, 2017).

Kognitiv evalueringsteori representerer både et sosialpsykologisk perspektiv av indre motivasjon, da den spesifiserer hvordan sosial innvirkning og kontekst påvirker indre motivasjon og prosessene og resultatene knyttet til indre motivasjon, samt et personlighetsperspektiv, ved at den spesifiserer et kjerneaspekt av menneskets natur og hvordan det vises (Deci & Ryan, 2017, s.124).

Derfor er det slik at fokuset til CET legger hovedsakelig vekt på forholdene som opprettholder og forsterker, eller undergraver og reduserer motivasjon. Videre argumenterer CET for at hendelser hvor en persons opplevelse av autonomi eller kompetanse blir negativt påvirket, vil svekke den indre motivasjonen og motsatt. Dette forklares av at tilfredsstillelse av behovet for autonomi og kompetanse er nødvendig for vedvarende indre motivasjon. Videre er det slik at det i CET blir diskutert at der hvor aktiviteten innebærer et sosialt element vil tilhørighet også være en viktig del av prosessen til indre motivasjon. Dette er begrunnet med at indre motivasjon er mest robust i sammenheng med relasjonssikkerhet, og dermed blir bedre med en følelse av tilhørighet (Deci & Ryan, 2017, s.124).

### 2.1.3 Organisk integrasjonsteori – OIT

Der kognitiv evalueringsteori setter fokus på indre motivasjon, setter organisk integrasjonsteori primært fokus på ytre motivasjon og hvilke konsekvenser dette forårsaker (Deci & Ryan, 2017, s.179). Dessuten er begrepet internalisering i stor grad benyttet, der dette handler om hvordan individet tar inn verdier fra det utvendige miljøet, og gjør disse til sine egne (Deci & Ryan, 2017, s.179). Internalisering vil være en betydelig prosess knyttet til behov av autonomi, kompetanse og tilhørighet, og kan resultere i fire former for motivasjonsregulering. Disse blir kalt ekstern regulering, introjeksjon, identifisert regulering og integrert regulering (Deci & Ryan, 2017, s.180). Videre er det viktig å påpeke at disse fire formene for motivasjonsregulering har ulik autonomi. Nedenfor i figuren kan man se hvordan disse regulerer motivasjonen.



Figur 1. OIT (Organismic integration taxonomy of regulatory styles)

(Deci & Ryan, 2017, s.193)

#### 2.1.4 Kausalitetsorienteringsteori – COT

Kausalitetsorienteringsteori setter fokus på individuelle forskjeller i motivasjonsstiler. De individuelle forskjellene som studeres innenfor selvbestemmelsesteorien er menneskers autonome-, kontrollerte- og upersonlige årsaksorienteringer (Deci & Ryan, 2017, s.216). Mennesker med høy autonomiorientering har en tendens til være interessert i hendelser og se muligheter for valg og selvbestemmelse. De med høy kontrollorientering fokuserer på de kontrollerende aspektene ved miljøer og tilstedeværelsen av ytre belønninger og sosialt press. Og de de med høy upersonlig orientering har en tendens til å se miljøer som ukontrollerbare eller umotiverende (Deci & Ryan, 2017, s.216). Der autonomiorientering gir mest positive resultater, og upersonlig orientering gir minst positive resultater.

#### 2.1.5 Grunnleggende psykologiske behov – BPNT

Teorien om grunnleggende psykologiske behov er den fjerde mini teorien innenfor selvbestemmelsesteorien. BPNT tar for seg forholdet mellom grunnleggende psykologiske behov og deres forbindelse med tilfredsstillelse eller frustrasjoner til menneskets velvære. Dette er i motsetning til hvordan det har vært i de tidligere teoriene, hvor fokus har vært på tilfredsstillelse av de psykologiske behovene, legger til rette for indre og ytre motivasjon. Psykologisk tilfredsstillelse av behov er ansett som en nødvendig betingelse for at mennesker skal trives eller fungere, og frustrasjon på bakgrunn av mangel på behov er skadelig for det enkelte individ. Unnlattelse av å tilfredsstille behovene vil føre til redusert vekst, integritet og velvære hos det enkelte individ, mens kontrollerende kontekster og hendelser kan forstyrre autonomitilfredsstillelsen, men også oppfyllelse av relaterte behov og kompetansebehov. (Deci & Ryan, 2017 s. 247).

#### 2.1.6 Målinnhold – GCT

Teorien om målinnhold tar for seg målene og ambisjonene som organiserer folks liv og relasjonene mellom disse målene og ambisjonene til grunnleggende behovstfredsstillelse, motivasjon og velvære (Deci & Ryan, 2017 s. 272). Og disse målene kan deles inn i indre og ytre mål og ambisjoner, og teori om målinnhold ser på om de forfølger indre kontra ytre mål



eller ambisjoner, og hvordan disse målene og atferden relaterer seg til velvære (Deci & Ryan, 2017 s. 272).

### 2.1.7 Relasjon-motivasjonsteori – RMT

Relasjon-motivasjonsteorien er den siste av teoriene innenfor selvbestemmelsesteorien og setter fokus på at relasjonsbehovet er iboende og får folk til å være frivillig engasjert i nære relasjoner. Faktorer som undergraver sosiale interaksjoner, trekker ned følelsen av slektskap. Det samme gjør alle faktorer som formidler at andre mangler autonomi for å skape relasjoner. Tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene innenfor relasjoner er assosiert med sikrere tilknytning, autentisitet og emosjonell avhengighet (Deci & Ryan, 2017 s. 293).

## 2.2 Lønn

Dette delkapittelet vil gi en forståelse av lønn generelt, hvilke typer lønn som er en del av hverdagen til ansatte og ulike goder som finnes innad i organisasjonen, da dette er faktorer som kan påvirke både motivasjonen og velvære hos de ansatte.

### 2.2.1 Lønn

Belønningssystemer som for eksempel i form av lønn, er ment å kompensere ansatte for tiden, innsatsen og ferdighetene de tar inn i en organisasjon og viser ved hjelp av arbeidet sitt. Lønn vil derfor være et kjerneelement i enhver organisasjon (Olafsen et al, 2015, s.447). Det fremste målet med slike belønningssystemer er at de skal virke motiverende og bidra til høy produktivitet og effektivitet i organisasjonen (Nordhaug, 2002, s.224). Lønn blir ofte delt opp i to ulike typer, fast lønn og variabel lønn.

### 2.2.2 Fast lønn

Fast lønn er en type lønn som blir brukt i mange typer arbeidssammenhenger, og er ofte den typen lønn som er vanligst i norsk arbeidsliv (Nordhaug, 2002, s.226). Fast lønn er som oftest basert på stilling, og et eksempel på dette er at lærere har ulike stillinger om de er adjunkt eller lektor. Hver stilling har derfor en form for «verdi». Denne verdien bestemmes av ulike faktorer som ansvar, funksjon, ulemper og risiko ved jobben, ansiennitet og formell

kompetanse (Nordhaug, 2002, s.226). Lønn mellom de to ulike stillingene vil derfor være ulik. Slik stillingsbasert lønn har sine fordeler, da det gir arbeidstakeren mulighet til å sammenlikne lønnsnivået med andre lignende stillinger. Det kan og bidra til mindre stress enn hva variabel lønn gir, da stillingsbasert fastlønn ofte lettere skaper trygghetsfølelse og tillit hos arbeidstakere (Nordhaug, 2002, s.226).

### 2.2.3 Variabel lønn

Variabel lønn, er ofte knyttet til hvordan arbeideren jobber, og/eller hvor mye. Dette kan være på bakgrunn av prestasjon, eller antall timer en arbeider har jobbet. Der timelønn ser på hvor mange timer en arbeidstaker har jobbet og får lønn ut ifra det, er prestasjonsbasert eller resultatbasert lønn omfattet av en rekke former for lønnsutbetaling, hvor alle formene har til felles at de er basert på arbeiderens resultat eller prestasjon (Kuvaas & Dysvik, 2020, s.188).

Et aspekt som er spesielt for lærere er at de ofte har blanding av fast lønn og variabel lønn, der fastlønnen er knyttet til stillingen de innehar, mens den variable lønnen er knyttet til overtiden de jobber, som ofte er timebetalt, for de timer de jobber overtid. Dette kan variere og vil derfor forskjellig mellom lærere. Noe som også vil ha en betydning for den totale lønnen en lærer har.

### 2.2.4 Frynsegoder/ tilleggsgoder

Frynsegoder eller tilleggsgoder forekommer på de fleste arbeidsplasser, og dette kan forekomme i form av forsikring, betalt telefon, ulike abonnement, pensjonsordninger og mange andre typer. Noen ganger har organisasjoner slike goder enten for å kompensere de ansatte for ulemper jobben måtte medføre måtte ha, eller for å kunne styrke velferdstilbudet innad i organisasjonen (Nordhaug, 2002, s.232). Slike goder virker positivt på tilknytningen den ansatte har til organisasjonen, men det er særdeles viktig at ansatte oppfatter at fordelingen av godene er rettferdig (Nordhaug, 2022, s.232).

### 2.2.5 Virkningen av lønn på motivasjon

Hvordan lønn påvirker motivasjonen hos arbeidstakere er et tema som er diskutert i lang tid, og omfattende forskning har blitt gjennomført for å kartlegge dette. Lønn er en stor del av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, derfor er det viktig å se på hvordan lønnen påvirker motivasjonen.

Ytre belønninger er kjent for å kunne ha en negativ påvirkning på motivasjon. Da slike belønninger kan bidra til kontrollert atferd, noe som igjen påvirker den indre motivasjonen hos mennesket. Kuvaas, Buch & Dysvik (2020, s.530) fant at ytre belønning endrer menneskets atferd, noe som også er vanlig ved implementeringen av ytre belønning, da det i ofte blir oppfattet som kontrollerende og dermed er med på å redusere den indre motivasjonen. Dog har det også blitt funnet at nivået av fastlønn kan ha en påvirkning på indre motivasjon, ved positiv korrelasjon ved fastlønn og indre motivasjon (Kuvaas, 2006, s.380). Det blir også påpekt av Kuvaas et al. at grunnlønn, eller fastlønn og nivået av denne påvirker positivt motivasjonen hos de ansatte (2016, s.675).

## 2.3 Velvære

Noen psykologer har sidestilt ideen om velvære med lykke. Ifølge denne tilnærmingen er velvære primært definert som tilstedeværelsen av positiv affekt og fraværet av negativ affekt (Deci & Ryan, 2017, s.239). Når disse kombineres, beskrives disse elementene som subjektivt velvære. Videre hevder selvbestemmelsesteorien at velvære er mer enn bare et subjektivt spørsmål i motsetning til lykke (Deci & Ryan, 2017, s.240). Det er ikke slik at lykke ikke er relatert til velvære, og lykke bør heller ikke ignoreres, men innenfor SDT beskrives lykke som et symptom på velvære, fordi det vanligvis følger med eller følger av fullgodt liv og er assosiert med grunnleggende behovstilfredsstillelse og vekst. Lykke kan derfor ikke i følge SDT definere velvære fullt ut (Deci & Ryan, 2017, s.241). Dette viser at velvære ikke er så enkelt begrep som en kan tro, og at velvære i seg selv er knyttet til store deler av en persons daglige liv.

## 2.4 Rettferdighet

Organisasjonsrettferdighet kan deles opp i to ulike dimensjoner. *Prosedyrerettferdighet og distribusjonsrettferdighet*, der prosedyrerettferdighet refererer til rettferdighetsspørsmål knyttet til metodene, mekanismene og prosessene som brukes for å bestemme utfall. Dette kan være spørsmål som involverer vurderinger om den riktige måten å gjennomføre en beslutningsprosess på, en tvisteløsningsprosess eller tildelingsprosess i en organisasjon (Folger & Cropanzano, 1998, s.26).

Mens distribusjonsrettferdighet er den oppfattede rettferdigheten av beslutningsutfall i forhold til bidrag (Gagne & Forest, 2008, s.229). Dette vil si hvordan den ansatte oppfatter utfallet, på bakgrunn av hva den selv mener burde være rettferdig, og med utgangspunkt i bidrag som den ansatte har bidratt med. Derfor er det viktig at den ansatte føler at dette er riktig, da mangel på dette kan derfor føre til at ansatte opplever og oppfatter utfall som urettferdig.

Som skrevet omhandler prosedyrerettferdighet menneskets oppfattelse av selve avgjørelsesprosessen under distribusjon av ressurser. I lys av denne oppgavens problemstilling dreier det seg om hvorvidt måten lønnsnivået ble fastsatt ble oppfattet som rettferdig (Olafsen et al., 2015, s.449). I tillegg er det slik at når det kommer til utbetaling av lønn dreier distribusjonsrettferdighet seg om hvorvidt lønnsbeløpet en person mottar oppleves som reelt og rettferdig (Olafsen et al., 2015, s.449).

## 2.5 Turnover

Turnover er et begrep som brukes i forbindelse med at arbeidstakere avslutter arbeidet sitt i en organisasjon, enten ved å slutte helt, eller bytte jobb til en annen organisasjon. Altså er turnover tap av menneskelig ressurs som krever en erstatning (Harkins, 1998). Noe som også statens personalhåndbok definerer, «Med turnover forstår partene at når en arbeidstaker sier opp og slutter i sin stilling i virksomheten, og begynner i en ny stilling i en annen virksomhet, og stillingen blir besatt av en ny arbeidstaker» (Statens Personalhåndbok, 2022, s. 90).

Videre finnes det to ulike typer turnover, frivillig og ufrivillig turnover. Forskjellen mellom disse er der frivillig turnover er når arbeidstakeren selv ønsker å si opp sin stilling, mens ufrivillig er når oppsigelsen kommer fra arbeidsgiverside, uten at arbeidstakeren har ønske om dette. Dette kan være på bakgrunn av eksterne faktorer, som for eksempel kutt/nedbemanning, illojalitet, eller lovbrudd.

Turnover i seg selv er et viktig aspekt av enhver organisasjon, da ulempene som følger av høy turnover vil påvirke organisasjoner negativt. Da kostnader og tiden investert i å ansette og trene en person som forlater organisasjonen er tapt for alltid og i tillegg er slike kostnader betydelige og øker jo høyere opp i organisasjon det skjer (Richer et al., 2002, s.2089). Videre kan også turnover føre til en at flere ønsker å slutte, som også vil resultere i manglene arbeidskraft, dette igjen resulterer i dårligere resultater og belastning.

## 2.6 Turnoverintensjon

I følge Tett og Meyer (1993, s. 262) defineres turnoverintensjon som beviste tanker og villighet til en ansatt å forlate arbeidsplassen, og turnoverintensjoner blir sett på som en indikator på en ansattes affektive forpliktelse til en organisasjon (Jordan & Troth, 2010, s.261). Når turnoverintensjonen til ansatte øker vil også sjansen for at den ansatte slutter være større, og som Griffeth et al. (2000) poengterer at ansatte med turnoverintensjon har en tendens til å forlate organisasjonen, da turnoverintensjon er en indikator på at turnoveradferd vil skje.

Ser en på turnoverintensjon i forhold til, vil det ofte være en sammenheng med den og hvor stor motivasjon den ansatte har til arbeidet sitt. En studie fra Kuvaas og Dysvik (2009), viser at høyere indre motivasjon, fører til lavere turnoverintensjon, og indre motivasjon var en viktig indikator til intensjon om turnover. Derfor bør det vektlegges å legge til rette for faktorer som støtter indre motivasjon for å opprettholde ansattes turnoverintensjon på lave nivåer (Kuvaas & Dysvik, 2009, s.622).

### 3 Hypoteser og forskningsmodell

For å kunne belyse sammenhengen mellom læreres motivasjon, velvære og lønn sett i lys av den nylige streiken vil dette kapittelet ta for seg på bakgrunn teorigrunnet hypotesene som skal bidra til å belyse den valgte problemstillingen i denne avhandlingen. Deretter vil det bli presentert en forskningsmodell knyttet til disse hypotesene, med oversikt over korrelasjoner og variabler. Kapittelet består som følge av dette av to deler: 3.1 Hypoteser og 3.2 Forskningsmodell

#### 3.1 Hypoteser

**H1:** *Det er en positiv sammenheng mellom lønn og velvære*

Tidligere forskning gjort av Song et al. (2020) viser en positiv korrelasjon mellom lønnsbeløp og den subjektive velvære hos ansatte, og at lønn hadde en relativ stor effekt på den subjektive velvære.

**H2:** *Det er en positiv sammenheng mellom lønn og indre motivasjon*

Lønn og indre motivasjon er et område av forskningen som viser ulike resultater. Der Kuvaas (2006) fant at det er en positiv sammenheng mellom lønn og indre motivasjon, mens Ryan et al. (1999) konkluderer med at lønn har negativ påvirkning på indre motivasjon, da det har en kontrollerende effekt.

**H3:** *Det er en positiv sammenheng mellom velvære og indre motivasjon*

Deci og Ryan (2017) har vist at velvære og indre motivasjon henger sammen ved positiv korrelasjon. Ved høy velvære hos et mennesket vil også indre motivasjonen til mennesket være høy. Samtidig vil høy indre motivasjon hos et menneske innebære bedre velvære.

**H4:** *Lønn gjennom velvære har en positiv sammenheng med indre motivasjon*

Song et al. (2020) fant at det er en positiv korrelasjon mellom lønn og den subjektive velvære hos individer, og Deci & Ryan (2017) finner at det er en positiv sammenheng mellom velvære og Indre motivasjon hos individer. Men Jiménez et al. (2010) fant at velvære og indre motivasjon var avhengig av lønn.

**H5:** *Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og indre motivasjon*

Olafsen et al. (2015) fant at lønnsmengde og ansattes oppfattede distribusjonsrettferdighet angående lønnen deres ikke var relatert til ansattes behovstilfredshet og indre arbeidsmotivasjon, men prosedyrerettferdighet angående lønn hadde en positiv korrelasjon. Samtidig har Mitchell et al. (2011) funnet positiv sammenheng mellom distribusjonsrettferdighet og indre motivasjon.

**H6:** *Det er en negativ sammenheng rettferdighet og turnoverintensjon*

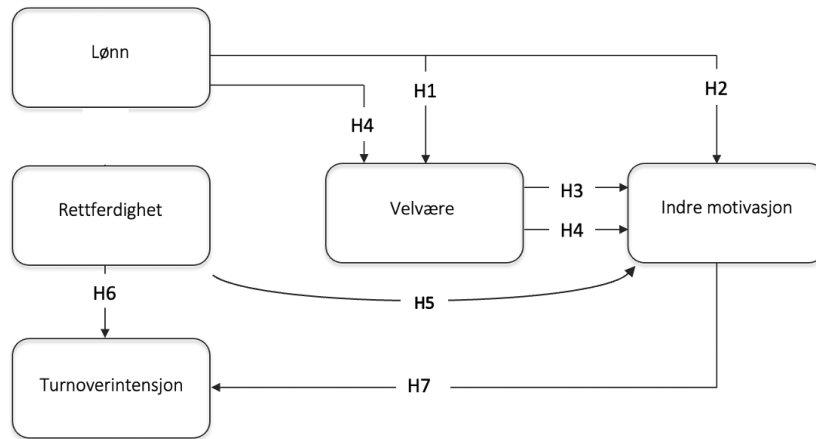
Ekmekcioglu & Aydogan (2018) finner at det er viktig at organisasjoner bør sikre rettferdig fordeling av ressurser og belønning blant ansatte. I tillegg bør organisasjoner ta hensyn til forventningene til ansatte og løftene til dem i et forsøk på å oppfylle psykologiske kontraktsforpliktelser.

**H7:** *Det er en negativ sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon*

Dysvik og Kuvaas (2008) trekker fram i sin studie at organisasjoner bør legge vekt på å legge til rette for arbeidsmiljøer og faktorer som støtter indre motivasjon for å opprettholde ansattes turnoverintensjon på lave nivåer. Da mangel på dette vil føre til turnover blant ansatte.

## 3.2 Konseptuell forskningsmodell

Forskningsmodeller viser



Figur 2. Konseptuell forskningsmodell



## 4 Metode og innsamling av data

I dette kapittelet redegjøres det for den benyttede metodiske tilnærmingen og det forskningsdesignet som er benyttet. Kapittelet består av 9 deler: 4.1 Metodevalg, 4.2 Valg av strategi, 4.3 Forskningsdesign, 4.4 Innsamlingsmetode, 4.5 Utforming og skalabruk av spørreskjema, 4.6 Utvalgsmetode, 4.7 Målutvikling, 4.8 Reliabilitet og validitet, og 4.9 Forskningsetikk.

### 4.1 Metodevalg

I all forskning er valg av metode for å utrede det man skal forske på, en svært viktig faktor som må vurderes nøye. Det finnes mange ulike tilnærminger ved valg av metode. Metodevalget avgjør hvordan man skal gå fram for å innhente datamateriale som kan gi svar på en valgt problemstilling og ulike hypoteser.

I all hovedsak kan ulike forskningsmetoder deles inn i to hovedgrupper. Disse er kvalitativ og kvantitativ metode, men det finnes også tilfeller der det er brukt en blanding av disse to, også kalt en hybridløsning. Den kvalitative metoden er en opptatt av å forstå eller beskrive hvordan mennesker oppfatter verden og hvilke relasjoner som har betydning, mens kvantitativ metode er en mer opptatt av å se sammenhenger, tendenser og kartlegge holdninger hos mennesker (Johannessen et al, 2016, s.95).

I denne masteravhandlingen vil det bli benyttet en kvantitativ tilnærming, som vil danne grunnlaget for en sammenligning opp mot den teoretiske bakgrunnen som tidligere er nevnt, samt hypotesetesting. Med et slik metodologisk valg medfølger en innsamling av et større datamateriale. I og med at perioden for innsamling er tidsmessig begrenset for denne avhandlingen er det mer effektivt å kunne samle store nok mengder data som vil kunne besvare problemstillingen og utprøve hypotesene med en kvantitativ tilnærming framfor en kvalitativ en. Videre er vil kvantitativ metode også gi mulighet til å innhente datamateriale fra mange respondenter slik at man får bredde i datamaterialet.

## 4.2 Valg av strategi

Ved valg av forskningsstrategi er det innen forskningen to ulike tilnærminger som er mulige. Enten en deduktiv strategi eller en induktiv strategi. Forskerens valg av strategi avhenger av formålet med studien.

Det vanligste synet på forholdet mellom teori og forskning er knyttet til den *deduktive* tilnærmingen. Her utleder forskeren, på bakgrunn av kjent forskning/teori, en hypotese eller hypoteser som må utsettes for empirisk undersøkelse (Bell et al. 2019, s.20). Videre er det viktig at ved å utlede hypoteser og deretter oversette dem til operasjonelle begreper, må forskeren spesifisere hvordan data kan samles inn i forhold til begrepene som utgjør hypotesen/ene.

Gjennom en induktiv tilnærming skjer dette omvendt. Den starter ved å samle inn data, der hensikten er å finne fram til mønstre som kan gjøres til teori eller generelle begreper (Johannessen et al, 2016, s.47). Teori er med andre ord et resultat av forskningen, noe som ikke er aktuelt i denne avhandlingen fordi det allerede er tilegnet teori og kunnskap på dette feltet.

På bakgrunn av at det allerede eksisterer teori innenfor fagfeltet som denne avhandlingen omhandler, vil det bli benyttet en deduktiv tilnærming som forskningsstrategi. Det vil dermed si at avhandlingen vil teste hypoteser på bakgrunn av den allerede tidligere fremlagte teorien, og ikke bidra til å utforme ny teori. Deduktiv strategi benyttes ofte i kvantitativ forskning, og som nevnt vil det også være grunnlaget i denne avhandlingen.

### 4.3 Forskningsdesign

Forskningsdesign er rammeverket som benyttes for innsamlingen og analyse av data. (Bell et al., 2019, s.45). Ved valg av design er en avhengig av tidligere erfaring og kunnskap fra gjeldende tema, men også forståelsen av de ulike variablene som medfølger. I all hovedsak kan det skilles mellom tre ulike former for design, nemlig et eksplorativt, kausalt, eller deskriptivt design.

I eksplorativt design fokuserer man på et forskningsområde som tidligere ikke har hatt systematisk forskning. En utforsker og fokuserer på nye områder for å tilegne seg mer kunnskap til et objekt eller felt som en undersøker. Det som kjennetegner dette designet er at det er lite eksiterende informasjon å basere på forskningen på, og det kan oppstå uventede forhold som hjelper til med å avdekke kunnskap. Her vil det ikke være aktuelt med et slikt design da det allerede finnes stor mengde med forskning og kunnskap om sammenhengene mellom motivasjon, lønn og velvære, som denne avhandlingen aktualiserer.

Med et kausalt design ønsker en å klargjøre årsak-virkning-effekter som oppstår, der hovedformålet med denne type forskningsdesign er å isolere én eller flere årsaker, før man ser på om hvorvidt årsakene resulterer i en virkning på det man forsker på. En ønsker altså å finne årsakssammenhenger. Et slikt design vil ikke være passende for å kaste lys over denne avhandlingens problemstilling da det tidsmessig behøver mer tid enn hva som er til disposisjon for å gjennomføre denne avhandlingen.

Med et deskriptivt design ønsker en å beskrive og/eller finne sammenhengen mellom ulike variabler eller begreper, samtidig som det eksisterer foregående kunnskap og forskning innenfor det temaet man ønsker å undersøke. I denne avhandlingen vil det bli benyttet deskriptivt design på bakgrunn av relevant kunnskap og forståelse som er tilegnet gjennom både forprosjektet (Maksimovic, 2022) som legger grunnlag for denne avhandlingen, men også tidligere emner som har vært del av masterstudiet i økonomi og ledelse.

Deskriptivt design benytter vanligvis spørreundersøkelser eller observasjoner som verktøy til å innhente data. (Gripsrud et al., 2016, s. 51-52). På bakgrunn av tidsrammen som er til disposisjon er vil spørreundersøkelse være det mest egnede alternativet for denne avhandlingen.

Hvordan man velger å tilegne seg informasjon er også et avgjørende valg i en avhandling, da tilnærmingen avgjør hvordan man foretar forskningen sin. Ulike tilnærminger, også kalt studiedesign, innenfor kvantitativ forskning er tverrsnittundersøkelser, longitudinelle undersøkelser, panelstudier, kohortundersøkelser, eksperiment og kvasieksperiment, samt til slutt evaluering (Johannessen et al, 2016, s.70-76). På bakgrunn av at det finnes mange ulike typer tilnærminger, er det viktig at man vurderer og velger det designet som passer best med formålet og rammen rundt avhandlingen. Med dette som grunnlag er det i denne avhandlingen blitt foretatt en tverrsnittstudie for å undersøke sammenhengen mellom motivasjon, lønn og velvære hos lærere i forbindelse med siste lærerstreik.

Tverrsnittsundersøkelser kjennetegnes av at det benyttes data fra ett bestemt tidspunkt eller en avgrenset periode, og at de gir et øyeblikksbilde av fenomenet som blir forsket på (Johannessen et al., 2016, s.70). Tverrsnittundersøkelser kan formidle kunnskap om hvordan fenomener varierer, men det er viktig å bemerke seg at tverrsnittsundersøkelser er forsiktige med å trekke konklusjoner som sier noe utover det nøyaktige tidspunktet for når undersøkelsene er foretatt (Johannessen et al., 2016, s.70).

## **4.4 Innsamlingsmetode**

Datainnsamling og innsamlingsmetode er en essensielt for enhver forskning. I denne avhandlingen er det samlet inn primærdata, i motsetning til sekundærdata, altså data som allerede samlet inn fra tidligere.

Som tidligere nett er et spørreskjema benyttet til datainnsamlingen. Fordelen med et spørreskjema, og i dette tilfellet et elektronisk spørreskjema, er at det gir mulighet til å omfatte enda flere respondenter, enn det som hadde vært mulig om spørsmålene hadde blitt stilt manuelt. Andre fordeler ved elektroniske spørreskjemaer er at respondenter kan

selv tilpasse tid og plass til når de ønsker å gjennomføre spørreundersøkelsen. En mulig svakhet ved spørreskjemaer er at respondentene når som helst kan avbryte spørreundersøkelsen, noe som vil gi ufullstendige svar til datainnsamlingen (Gripsrud et al., 2016, s. 158).

I denne avhandlingen ble spørreskjemaet konstruert med verktøyet Nettskjema. Nettskjema er en løsning utviklet av Universitetet i Oslo (UIO), og på bakgrunn av at USN har en samarbeidsavtale med UIO for bruk av deres løsning (USN, 2023). Fordelen ved å bruke Nettskjema, er at de tilbyr et godt, sikkert og utprøvd rammeverk for innhenting av data, noe som skaper tillit for begge parter, og gir sikkerhet i at lover og regler for blant annet personvern og datalagring er fulgt.

## **4.5 Utforming av spørreskjema og skalabruk**

### **4.5.1 Spørreskjema**

Spørreskjemaet som er utformet og benyttet i denne avhandlingen har 6 deler og 57 spørsmål. Det benytter for det meste lukkede spørsmål, med noen avvik. Fordelen ved å ha lukkede spørsmål er at det gir respondenten faste svarmuligheter, noe som gjør det enklere og bedre for respondenten. For å lage en god spørreundersøkelse er det ifølge Johannessen et al. (2016, s.265) essensielt at respondentene forstår ord og uttrykk i spørsmålene og samtidig forstår hvilke opplysninger de skal hente fram for å svare. Derfor har spørsmålene i denne undersøkelsen i størst mulig grad blitt forenklet for å virke entydige, slik at det blir enkelt for personer i målgruppen å svare.

Spørreundersøkelsen baseres på spørsmål som har blitt tilsendt av veileder for denne avhandlingen (Halgeir Halvari). Disse spørsmålene har blitt testet og brukt i flere land, noe som gir tillit til at spørsmålene er gode. Samtidig som det også øker kvaliteten på spørreundersøkelsen, grunnet hans mangeårige kompetanse på feltet og temaene som blir benyttet i denne avhandlingen.

Spørreskjemaet var delt opp i følgende seks deler:

*Del 1 – Grunnleggende informasjon*

*Del 2 – Lønn*

*Del 3 – Arbeidsmotivasjon*

*Del 4 – Velvære*

*Del 5 – Rettferdighet*

*Del 6 – Turnoverintensjoner*

Ønsket med spørreundersøkelsen i denne avhandlingen var å skape et oversiktlig og ryddig spørreskjema, som gjorde det enkelt for respondentene å vite hvor og i hvilken del de var til enhver tid. Det ble derfor fokusert på å minske nødvendigheten for å skrive svar og heller fokusert på at respondentene kunne trykke på ønskelige svaralternativer. Dette er basert på at Bell et al. (2019, s.236) har vist at mangel på dette kan føre til at respondentene ikke svarer.

#### 4.5.2 Skalabruk

Ved måling av hvordan mennesker oppfatter fenomener, kan det være vanskelig å få gode svar som kan gjøres om til pålitelig data. For å unngå dette har det derfor i denne avhandlingen blitt brukt *Likert-skala*. Likert-skalaen ber respondenter om å svare på i hvilken grad de er enige eller uenige i utsagn om et fenomen. I denne avhandlingens spørreundersøkelse har det blitt benyttet en skala med 7 svaralternativer, men det er også vanlig i litteraturen å benytte en skala med 5 svaralternativer. Bakgrunnen for valg av en svarskala med 7 svaralternativer i denne avhandlingen, baserer seg på at skalaer som denne har blitt benyttet i forskning angående gjeldene tema, noe som kan bidra til sterkere validitet. Ulempen med en skala med 7 svaralternativer kan derimot være at det medvirker til forhastede og forenklete svar hvor respondenten gjengir samme svaralternativ på mange av spørsmålene. Det har derfor blitt brukt spesifikke svaralternativer (som gjengis nedenfor) i de forskjellige delene av spørreundersøkelsen, men med lik skala. Dette var for å unngå respondenten svarer på automatikk uten å lese spørsmålene.

Følgende svaralternativer har blitt brukt i de ulike delene:

Del 2 – Lønn: «Ikke i det hele tatt for denne grunn - Veldig lite for denne grunn - Lite for denne grunn - Noe for denne grunn - Mye for denne grunn - Veldig mye for denne grunn - Akkurat for denne grunn».

Del 3 – Arbeidsmotivasjon: «Ikke i det hele tatt for denne grunn - Veldig lite for denne grunn - Lite for denne grunn - Noe for denne grunn - Mye for denne grunn - Veldig mye for denne grunn - Akkurat for denne grunn».

Del 4 – Velvære: «Sterkt uenig - Ganske uenig - Noe uenig - Nøytral - Noe enig - Ganske enig - Sterkt enig».

Del 5 – Rettferdighet: «I svært liten grad - I liten grad - I noe liten grad - I hverken liten eller stor grad - I noen grad - I stor grad - I svært stor grad».

Del 6 – Turnoverintensjoner: «Aldri - Svært sjelden - Sjelden - Noen ganger - Ofte - Svært ofte - Hele tiden».

## 4.6 Utvalgsmetode

Identifikasjon og rekruttering av representative deltakere til å besvare et ønsket forskningsspørsmål er en viktig del av all forskning. Disse deltakerne utgjør i forskningssammenheng en populasjon. Populasjonen kan bestå av en hel befolkning eller mer avgrensede grupper (Johannessen et al, 2016, s.241). Denne avhandlingens deltakerutvalg ble trukket ikke-tilfeldig med spesifikke avgrensninger. Disse avgrensningene var at utvalget ville bestå av utdannede lærere som jobber i Norge og på norske skoler. Det ble ikke gjort avgrensninger i forhold til kjønn, alder eller lokasjon, så lenge respondentene jobbet som lærere.

Utvalget i denne avhandling innebærer et såkalt homogent utvalg. Dette er en strategisk utvelgelse av respondenter (Johannessen et al., 2016, s.117). Det er en ikke-tilfeldig metode av utvelgelse av respondenter. Måten respondenter ble rekruttert på var først ved å sende ut spørreskjema på epost en større videregående skole i håp om at det ville rekruttere nok respondenter. På grunn av et lavt antall frivillig deltakende fra den enkelte skolen ble informasjon om avhandlingens formål og spørreundersøkelsen også publisert på en Facebook-gruppe for lærere i det norske skoleverket, kalt Status lærer, etter godkjenning fra

forumets administratorer. Etter publisering på denne gruppen ble det rekruttert mange nok deltakere til å kunne gi et stort nok datamateriale til å utføre analyser for å vurdere denne avhandlingens problemstilling. Forumet inneholder er stort mangfold av medlemmer og det ble tatt i betraktning at det kunne oppstå en situasjon der det var lav aktivitet blant medlemmene, men takket være en av administratorene på gruppen ble dette et nokså lite problem.

## 4.7 Målutvikling

Validiteten av begreper innenfor kvantitativ metode er svært viktig. Det er vesentlig fordi det utarbeides spørsmål med bakgrunn i begreper, og disse stilles i håp om at svar skal bekrefte eller avkrefte en bestemt problemstilling ved hjelp av tilhørende hypoteser. Derfor er det viktig at slike begreper som benyttes er beskrevet på en god og tydelig måte, og at de tilhørende spørsmålene måler det de skal (Jacobsen, 2015, s. 251). Det er derfor essensielt at denne prosessen er nøye planlagt, da det kreves et godt grunnlag for å lage et godt spørreskjema, ettersom mulighetene for endring er små når spørreskjemaet er sendt ut. Prosessen for å danne et godt grunnlag med gode spørsmål til en spørreundersøkelse kalles en målutviklingsprosess, og ifølge Bollen (1989, s. 180) Bør denne prosessen følge fire steg for å danne og oppnå et godt måleinstrument for de ulike begrepene. Disse er; *Beskrivelse av begreper, Forståelse av dimensjoner, Utvikling av mål, og relasjon mellom mål og begrep.*

### 4.7.1 Beskrivelse av begreper og dimensjoner

I henhold til Bollens (1989, s.180) målutviklingsprosessen i fire steg må en starte med å avklare begreper og dimensjoner. For å danne en forståelse for denne avhandlingens grunnlag for å undersøke den nevnte problemstillingen, vil begreper tilhørende den utførte undersøkelsen avklares i det følgende avsnittet. Målet med dette er å utforme definisjoner som forklarer på en enkel og presis måte meningen med konseptet. Nedenfor er begrepsdefinisjonene med deres dimensjoner benyttet i denne avhandlingen forklart og gjengitt. Disse baserer seg på tidligere forskning innenfor fagfeltet.



<b>Lønn</b>	
<b>Begrep</b>	<b>Dimensjon</b>
<p><b><u>Fastlønn</u></b></p> <p><i>Fast lønn er kjent som stillingsbasert fastlønn, og har følgende definisjon; «Å gi en fast lønn på regelmessig basis for å besette en stilling i organisasjonen, uavhengig av ytelse. Beløp bestemmes oftest av stillingstype, ansiennitet eller rang» (Gagné &amp; Forest, 2008, s.232).</i></p>	Fastlønn
<p><b><u>Variabel lønn</u></b></p> <p><i>Lønn basert på antall timer de ansatte jobber overtid i form av ekstra undervisningstimer.</i></p>	Variabel lønn
<p><b><u>Frynsegoder/Tilleggsgoder</u></b></p> <p><i>Ekstra goder som ansatte får i tillegg til lønn, dette kan være forsikringer, tilskudd i pensjonsplan, firmabil, avis, betalt telefon, betalt internett hjemme, ansattrabatter, treningsmedlemskap, lunsj</i></p>	Frynsegoder/tilleggsgoder
<b>Arbeidsmotivasjon</b>	
<p><b><u>Indre motivasjon</u></b></p> <p><i>«Indre motivasjon innebærer at mennesker gjør en aktivitet fordi de synes den er interessant og får spontan tilfredsstillelse fra selve aktiviteten» (Gagné &amp; Deci, 2005, s.231)</i></p>	Indre motivasjon

<p><b><u>Introjeksjonsregulering</u></b></p> <p>«Introjeksjon er en prosess der, i betydelig grad, atferd kan frigjøres fra de eksterne beredskapene. Introjeksjon er en type internalisering som innebærer å ta inn eller vedta en regulering eller verdi, men likevel gjøre det på en måte som bare er en delvis og ufullstendig transformasjon eller assimilering» (Ryan &amp; Deci, 2017, s.185).</p>	Introjeksjonsregulering
<p><b><u>Identifisert regulering</u></b></p> <p>«Identifisert regulering er definert av en bevisst tilslutning til verdier og forskrifter. Derfor vil folk som virkelig har identifisert seg med verdien og viktigheten av en atferd si at de ser det som noe personlig viktig for seg selv» (Ryan &amp; Deci, 2017, s.187).</p>	Identifisert regulering
<p><b><u>Integrert regulering</u></b></p> <p>«Integrert regulering medfører at man bringer verdi eller regulering i samsvar med de andre aspektene ved en selv – med ens grunnleggende psykologiske behov og med ens andre identifikasjoner» (Ryan &amp; Deci, 2017, s.188).</p>	Integrert regulering
<p><b><u>Ytre regulering</u></b></p> <p>«Ytre regulering krever en instrumentalitet mellom aktiviteten og noen separerbare konsekvenser som håndgripelige eller</p>	Ytre regulering

<p>verbale belønninger» (Gagné &amp; Deci, 2005, s.231)</p> <p><b><u>Amotivasjon</u></b></p> <p>«Amotivasjon beskriver en tilstand der man enten ikke er motivert til å oppføre seg, eller man oppfører seg på en måte som ikke er mediert av hensikt» (Ryan &amp; Deci, 2017, s.190).</p>	<p>Amotivasjon</p>
<p><b>Velvære</b></p>	
<p><b><u>Livstilfredshet</u></b></p> <p>«Livstilfredshet er assosiert med subjektivt velvære, som er tilstedeværelsen av positiv affekt og fraværet av negativ affekt» (Ryan &amp; Deci, 2017, s.239)</p> <p><b><u>Jobbtilfredshet</u></b></p> <p>Dette handler om hvor tilfreds en er med sin jobbsituasjon, og hvilke følelser man har for sin jobbsituasjon.</p>	<p>Livstilfredshet</p> <p>Jobbtilfredshet</p>
<p><b>Rettferdighet</b></p>	
<p><b><u>Prosedyrerettferdighet</u></b></p> <p>«Prosedyrerettferdighet er den oppfattede rettferdigheten til prosesser som brukes for å komme frem til beslutninger» (Gagné &amp; Forest, 2008, s. 229).</p>	<p>Prosedyrerettferdighet</p>

<p><b><u>Distribusjonsrettferdighet</u></b></p> <p>«Distribusjonsrettferdighet er den oppfattede rettferdigheten av beslutningsutfall i forhold til bidrag» (Gagne &amp; Forest, 2008, s. 229).</p>	<p>Distribusjonsrettferdighet</p>
<p><b>Turnoverintensjoner</b></p>	
<p><b><u>Turnoverintensjon</u></b></p> <p>Intensjonen om å gjøre et jobbskifte. Dette ved å enten ved å skifte arbeidsplass, eller ved å skifte yrke.</p>	<p>Nåværende tenkning om jobbskifte</p> <p>Tidligere tenkning om jobbskifte</p> <p>Skifte av arbeidsplass</p>

Tabell 1 Målutvikling

#### 4.7.2 Utvikling av mål

I henhold til det tredje i retningslinjene til Bollen (1985) handler målutvikling om å utvikle måleinstrumenter for de ulike begrepene, ofte formulert som den operasjonelle definisjonen. Dermed blir dimensjonene operasjonalisert, og steget beskriver metoden for å kunne utvikle mål av de latente variablene som representerer konseptet (Bollen, 1985).

I denne avhandlingen blir det benyttet validerte skalaer for å måle begrepene lønn, arbeidsmotivasjon, velvære, rettferdighet og turnoverintensjoner (jobbskifte). Det har i tillegg blitt formulert noen tilleggsspørsmål, slik at det ble mulig å måle de ulike dimensjonene av lønn, velvære og turnoverintensjon. I avsnitt under vil de ulike måleskalaene som blir benyttet for å måle de ulike begrepene gjennomgå.

##### 4.7.2.1 Lønn

Spørsmålene tar for seg lønnsnivå (i kroner), hvilken type lønn de ansatte har og hvilke frynsegoder ansatte mottar. Frynsegodene det blir spurt om er forsikring, tilskudd til pensjonsplan, firmabil, avis, betalt telefon, betalt internett hjemme, ansattrabatter, treningsmedlemskap og lunsj. Videre blir det spurt om lønn påvirker arbeidsmotivasjon og velvære.

---

Tabell 2 Mål for lønn

---

*Hvor mye har du i fast årslønn før skatt?*

*Hvor mye mener du at du burde ha i årlig fast årslønn før skatt?*

*Blant lønssystemene som følger, hvilket alternativ passer best din arbeidssituasjon?*

*Hvor mye av den lønnen du mottar er variable=*

*Vennligst indiker hvilke frynsegoder du mottar:*

*Lønn påvirker meg i stor grad til å gjøre arbeidet mitt*

*Lønn påvirker min arbeidsmotivasjon*

*Lønn påvirker min velvære*

---

#### 4.7.2.2 Arbeidsmotivasjon

Spørsmålene som omhandler arbeidsmotivasjon for seg de ulike dimensjonene som indre motivasjon, introjeksjonsregulering, identifisert regulering, integrert regulering ytre regulering og amotivasjon. Måleskalaene som benyttes i forbindelse med disse spørsmålene ser på hvorfor informantene gjør en innsats i jobben. I tillegg spørres det om verdsettelse fra leder, kollegaer, familie, jobbsikkerhet, respekt, skam, stolthet, personlige verdier, trivsel og mening i arbeidet.

---

Tabell 3 Mål for arbeidsmotivasjon

---

*Jeg legger en innsats i jobben min...*

*for å få bekreftelse fra andre*

*Fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kollegaer og familie)*

*For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel leder, kollegaer og familie)*

*Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)*

*Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)*

*Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger en stor nok innsats i den*

*Fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan*

*Fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv*

*Fordi ellers ville jeg føle meg skamfull*

*Fordi ellers ville jeg få en dårlig selvfølelse*

*Fordi jeg personlig anser det som viktig å legge en innsats i denne jobben*

*Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier*

*Fordi det å legge en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg*

*Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben*

*Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende*

*Fordi den jobben jeg gjør er interessant*

*Jeg legger ikke innsats i jobben fordi jeg føler jeg kaster bort tiden min ved å jobbe*

*Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i*

*Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs*

---

#### 4.7.2.3 Velvære

Spørsmålene om velvære tar for seg ulike dimensjoner for tilfredshet hos de ansatte, med hensyn til både livstilfredshet og jobbtildfredshet. livstilfredshet, men også jobbtildfredshet. Det måles om respondentene er fornøyd med livet, livsforhold, om de ville gjort noen endringer, om de er tilfreds med arbeidet de utfører og til slutt deres følelser for jobben.

---

#### Tabell 4 Mål for velvære

---

*På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle*

*Mine livsforhold er utmerkede*

*Jeg er fornøyd med livet mitt*

*Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt*

*Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting*

*Jeg er tilfreds med min jobbsituasjon*

*Jeg er tilfreds med det arbeidet jeg utfører*

*Mine følelser for jobben jeg gjør er:*

---

#### 4.7.2.4 Rettferdighet

Spørsmålene i spørreskjemaet omkring rettferdighet tar for seg de to dimensjonene av rettferdighet, herunder prosedyrerettferdighet og distribusjonsrettferdighet. De gir respondentene mulighet til å angi eget/egen syn, innflytelse samt mening om prosedyrene

rundt lønnsforhandlingene i forbindelse med lærerstreiken. Det blir også spurt om rettferdighet rundt lønnen som de ansatte har, rettene sagt om lønnen reflektere innsats, arbeid og bidrag.

---

Tabell 5 Mål for rettferdighet

---

Har du hatt mulighet til å gi uttrykk for ditt syn og dine følelser gjennom disse forhandlingene?

Har du hatt noen innflytelse over resultatet av disse forhandlingene?

Har den same prosedyren (saksgangen) blitt brukt konsekvent gjennom forhandlingene?

Har disse prosedyrene vært fri for partiskhet?

Har disse prosedyrene vært basert på eksakt informasjon?

Har du hatt mulighet til å klage på resultatet av disse forhandlingene?

Har disse prosedyrene opprettholdt etiske og moralske standarder?

Reflekterer lønnen din den innsatsen du har lagt i jobben?

Er lønnen din i samsvar med det arbeidet du har utført?

Reflekterer lønnen din det du har bidratt med i organisasjonen?

Kan lønnen din forsvares sett i lys av dine prestasjoner?

---

#### 4.7.2.5 Turnoverintensjoner

Spørsmålene i spørreskjemaet tar for seg intensjonene til ansatte om å gjennomføre et jobbskifte. De ønsker å måle lærerne om de tenker å forlate jobben, ser etter ny jobb i løpet av de neste 12 månedene, ser etter ny jobb utenfor yrket, samt om de regelmessig tenker på dette. Videre blir det målt om mangel på rettferdighet kan kobles til dette.

---

Tabell 6 Mål for turnoverintensjoner

---

Jeg tenker på å forlate denne jobben

Jeg planlegger å se etter en ny jobb i løpet av de neste 12 månedene

Jeg vil aktivt søke etter en ny jobb utenfor læreryrket

Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å si opp min stilling

Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter en ny jobb

Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte

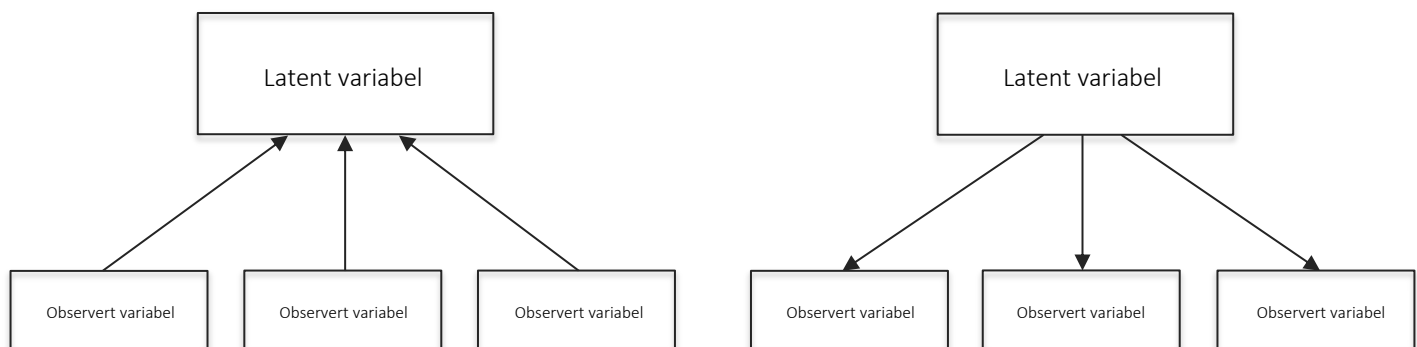
Det siste året har jeg tenkt på å jobbe som lærer et annet sted (f.eks. i privat sektor)

Mangel på rettferdighet vil påvirke min beslutning angående jobbskifte

---

### 4.7.3 Relasjon mellom mål og begrep

Det fjerde steget i målutviklingsprosessen til Bollen (1989) innebærer å gjøre rede for relasjonen mellom den latente variabelen og målene. Her skiller det mellom to målemodeller; formativ- og reflektiv målemodell. Formative indikatorer er observerte variabler som forårsaker en latent variabel, mens reflektive indikatorer, er hvor en latent variabel forårsaker observerte variabler (Bollen, 1989, s.65). Dette illustreres ved hjelp av figur 3.



Figur 3 Målemodell

I denne avhandlingen vil begrepene lønn, arbeidsmotivasjon, velvære, rettferdighet og turnoverintensjoner representere den reflektive målemodellen. Dette er på bakgrunn av at de observerte variablene, altså spørsmålene som avhandlingen baserer seg på, reflekterer den latente variabelen. Den latente variabelen er i dette tilfellet det som ønskes å bli målt.

## 4.8 Relabilitet og validitet

Ved enhver vurdering av om en undersøkelse er «god», kommer spørsmålet om undersøkelses *relabilitet* og *validitet* opp (Gripsrud et al., 2016, s.61). Validitet handler om det som har til hensikt å måles, blir målt, altså gyldighet i målingen. Relabilitet derimot handler i stor grad om man kan stole på påliteligheten til resultatene. Altså om hvor troverdig informasjonen som blir innhentet er.

I denne avhandlingen har det blitt brukt kunnskap hentet fra artikler som er skrevet av mennesker med ekspertise på disse fagfeltene. Bakgrunnen for denne avhandlingens problemstilling ligger i selvbestemmelsesteorien til Ryan & Deci. I tillegg har kildene som har



blitt brukt i denne avhandlingen gått gjennom en prosess, der de har blitt utvalgt på bakgrunn av kryssjekking mellom de og andre artikler for å se om informasjonen stemmer. Selv om informasjonen og dataene bærer preg av relabilitet, er viktig å oppklare om de er gyldige, altså om de har validitet. Derfor har både kilder blitt sjekket for å vurdere deres troverdighet og spørreskjema blitt gjennomgått av veileder, for å unngå tilfeldige feilkilder. Dette er gjort for å utforme og gjennomføre en pålitelig spørreundersøkelse.

## 4.9 Forskningsetikk

Enhver person som forsker har et ansvar overfor sine respondenter, og ifølge den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), som er en statlig komité som bidrar til at forskning skjer i henhold til anerkjente etiske normer, ville dette skje gjennom 5 punkter som angir forskningsetiske forpliktelser. (NESH,2021)

NESH sine 5 forskningsetiske forpliktelser er:

- A) *Forskerfelleskapet*: Forskere har et kollegialt ansvar overfor hverandre, og skal opptre med respekt og anerkjenne hverandres bidrag, og samtidig fremme forskningens verdier og normer (NESH, 2021)
- B) *Hensyn til personer*: Forskere har et ansvar overfor alle person som inngår og deltar i forskningen og skal respektere deres verdier og samtykke (NESH, 2021).
- C) *Grupper og institusjoner*: Svakstilte og sårbare grupper skal tas hensyn til. Offentlige og private virksomheter har også og et medansvar for at forskning de deltar i (NESH, 2021).
- D) *Oppdragsgivere, finansiører og samarbeidspartnere*: Forskere, forskningsinstitusjoner, oppdragsgivere, finansiører og samarbeidspartnere har gjensidige forpliktelser overfor hverandre, og skal baseres på åpenhet (NESH,2021).
- E) *Forskningsformidling*: Forskere og forskningsinstitusjoner har ansvar for å formidle resultater, arbeidsmåter og holdninger fra forskning til resten av samfunnet (NESH, 2021).

Det er viktig å nevne at denne spørreundersøkelsen etter samtale med NSD over deres Chat-løsning ble vurdert til å ikke trenge en godkjenning før publisering. (Se vedlegg 3). Årsaken til dette er at retningslinjene til Universitetet i Oslo (UIO), er fulgt slik at spørreskjemaet er fullstendig anonymt, og kan derfor ikke spores tilbake til respondentene (UIO).

## 5 Analyse og resultat

I dette kapitlet blir besvarelsene fra spørreundersøkelsen analysert og dens resultater presentert. Programmet som har blitt brukt til de statistiske analysene er Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Kapitlet vil bestå av 5.1 Gjennomgang av data, 5.2 Målvalidering, 5.3 Sammenslåing av items, 5.4 Regresjonsforutsetning, 5.5 Hypotesetesting og 5.6 Resultater.

### 5.1 Gjennomgang av data

I denne avhandlingen ble som nevnt verktøyet Nettskjema benyttet som datainnsamlingsmetode for min spørreundersøkelse. Dette ble gjort ved å dele spørreundersøkelsen på to måter, ved hjelp av e-post og Facebook forum som beskrevet i kapittel 4.6. På bakgrunn av dette fikk jeg en bruttoutvalg på 323 respondenter. Av disse ble 310 filtrert til et nettoutvalg, på bakgrunn av ufullstendige besvarelser ikke ble inkludert. Ifølge Johannessen et al (2015, s.247) er det viktig å regne med at det vil være bortfall, da dette er en feilkilde som det er viktig å være oppmerksom på.

I tillegg har Nettskjema en funksjon som er kalt *kodebok*, som gi muligheten til å legge inn variabelnavn. Dermed kan hvert svaralternativ en tallmessig verdi som gjør det enklere å behandle dataene i statistikkprogram som SPSS (Johannessen et al, 2015, s.254). Etter kodingen var gjennomført i Nettskjema, ble dataen overført til SPSS.

For å gjennomføre denne avhandlingens hensikt med å se etter sammenhenger mellom ulike variabler, måtte det benyttes bivariat-analyse på de innsamlede dataene. Noe som vil vise om en variabels verdi har sammenheng med en annen variabels verdi. (Jacobsen, 2015, s. 296). Oversikten over spørsmålene og deres tilhørende koding kan ses i vedlegg 4.

### 5.1.1 Deskriptiv statistikk

Ved gjennomførelse av statistiske analyser er det essensielt å vurdere om datamaterialet er normalfordelt. På bakgrunn av rollen det spiller ved statistisk generalisering, og fordi det ved regresjonsanalyser vil være fordelene med normalfordelte data. Fordelingens struktur til blir fremstilt av *spisshet* og *skjevhet* i datamaterialet. *Spisshet*, som på engelsk betegnes som *Kurtosis*, måler fordelings høyde knyttet til normalfordelingen. *Skjevhet*, som på engelsk som betegnes som *Skewness*, måler om fordelingen er symmetrisk, og fremstilles ved at de mest observerte verdiene blir plassert i den ene enden av skalaen. Positive verdier for *skjevhet* indikerer for mange lave verdier i fordelingen, mens negative verdier indikerer en oppbygging av høye verdier. En vanlig bestemmelse er at kravet for *skewness* skal være mellom +/- 2 og for *kurtosis* skal det være mellom +/- 4.

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i denne avhandlingen var fordelingen mellom kvinner, menn og annet følgende; 66,5% av svarene kom fra kvinner, mens 32,5% kom fra menn og til slutt var det 1% som svarte annet på spørsmålet om kjønn. Videre hadde majoriteten med 74,7% av respondentene høyere utdanning, med 5-6 år utdanning. Aldersgruppen det var flest i var 35-44 år, med 34,6%. Videre ser man at mesteparten av datasettets verdier var innenfor kravene til *skewness* og *kurtosis*, men noe få avviker. Dette er presentert i vedlegg 5. – Deskriptiv analyse. Av avvikene som fremkom, var blant annet Variabel lønn (Varilønn), med en *skewness* 17.607 og *kurtosis* på 310.000, noe som også var forventet, da det er da det generelt i Norge er sjeldent at lærere kun har variabel lønn. Det viste seg å stemme også i dette tilfellet, da det var kun en respondent som svarte at de hadde variabel lønn. Videre var det høye verdier på prosentandel av lønn som var variabel (LoVari), der *skewness* var 9,585 og *kurtosis* var 126.966. Høye verdier som dette er ikke helt unaturlig, da det på bakgrunn av at prosentandelen for variabel lønn hos den enkelte er veldig individuell. Til slutt hadde alle de ulike formene for frynsegoder, for utenom betalt telefon (Ftelefon) (*skewness*: 1,756, *kurtosis*: 1,092) og ingen frynsegoder (Fingen) (*skewness*: -0,700, *kurtosis*: -1,519) høy *skewness* og *kurtosis*. Bakgrunnen for dette er at det var relativt få respondenter som hadde frynsegoder, og derfor vil de få som har noen gi utslag. Disse ble på bakgrunn av dette derfor ikke tatt med for videre analyse.

## 5.2 Målvalidering

Forskning og empiriske undersøkelser innebærer ofte ulike former for forstyrrelser fra miljøet eller situasjoner (Jacobsen, 2013, s.18), derfor er det viktig at man vurderer om det som måles, faktisk er riktig, og hvilken virkning forstyrrelsen har eller kan ha. Ifølge Jacobsen (2013, s. 19) stilles det derfor to krav ved innsamling av empiri. At empirien må være *gyldig og relevant*, men samtidig *pålitelig og troverdig*. Altså at empirien har validitet og reliabilitet. Dette betyr at en måler det en faktisk ønsker å måle, og at respondentene skal kunne stole på at undersøkelsen er pålitelig og troverdig. Undersøkelsen må skape tillit slik at den blir gjennomført uten åpenbare målefeil som kan gi feil i resultatene (Jacobsen, 2013, s.20).

Validitet handler altså om i hvilken grad et mål eller sett med mål representerer forskningsbegrepet på riktig måte og i hvilken grad det er fritt for systematiske eller ikke-tilfeldige feil (Hair et al., 2014, s.92). Reliabilitet betegner i hvilken grad en variabel eller et sett med variabler er konsistente i det som er ment å måle. Den skiller seg fra validitet ved at den ikke forholder seg til hva som skal måles, men i stedet til hvordan det måles (Hair et al., 2014, s.91).

### 5.2.1 Reliabilitetsanalyse

Reliabilitet er opptatt av spørsmålet om resultatene fra studien kan gjentas, ved bruk av samme metode (Bell et al., 2019, s.46). For å måle reliabiliteten anvendes beregningsmåten kalt *Cronbach's Alpha*. Cronbach's Alpha måler stabilitet over tid og intern konsistens, og beskriver i hvilken grad resultatet vil bli det likt dersom en skifter et sett med indikatorer med et nytt sett fra samme indikatorunivers. Verdien som brukes i Cronbach's Alpha er mellom 0 – 1, der Hair et al. (2014, s.123) gjengir at verdier  $>.7$  er godkjente, men at verdier  $>.6$  kun kan godkjennes i visse tilfeller. Hinton et al, (2004, s.364), angir derimot at verdier mellom  $.5 - .7$  gir moderat reliabilitet.

Tabellen nedenfor viser verdiene på Cronbach's Alpha knyttet til variablene i datasettet.

## Relabilitetsanalyse

Variabel	Cronbach's Alpha	Antall indikatorer	Tilhørende items
Lønnsregulering	.771	3	Lonnarb, LonnAm, LonnVel
Ekstern regulering - sosial	.794	3	ExtSos1-3
Ekstern regulering - materiell	.634	3	ExtMat1-3
Introjeksjonstilnærming	.542	2	IjApp1-2
Introjeksjonsunngåelse	.807	2	IjAvoid1-2
Identifisert regulering	.875	3	Ident1-3
Indre motivasjon	.918	3	Indre1-3
Amotivasjon	.751	3	Amot1-3
Livstilfredshet	.906	5	LivsTil1-5
Jobbtilfredshet	.773	3	JobbTil6-8
Prosedyrerettferdighet	.755	7	RettPro1-7
Distribusjonsrettferdighet	.840	4	RettDist1-4
Turnoverintensjon	.937	8	Slutte1-8

Tabell 7 Relabilitetsanalyse

Verdiene for Cronbach's Alpha er i stor grad tilfredsstillende med de fleste  $>.70$ , utenom Ekstern regulering – materiell som hadde  $.634$  som fortsatt er  $>.60$ . Derfor ble denne tatt med for videre analyse. Introjeksjonstilnærming har en verdi på  $.542$ , årsaken bak dette kan være at det er for få spørsmål knyttet til denne variabelen. Videre er det heller ikke mulighet for å se på kolonnen «Cronbach's Alpha if item deleted», i tilfellet det kan gjøres noen endringer, da det kun er to spørsmål som handler om introjeksjonstilnærming. Dermed vil samtlige variabler bli tatt med videre.

### 5.2.2 Konvergent validitet

Konvergent validitet vurderer i hvilken grad indikatorer i spørsmål måler de samme variablene, altså om de korrelerer. Høy korrelasjon tilsier i det tilfellet at skalaen måler det den har til hensikt å måle (Hair et al, 2014, s.124). For å måle for konvergent validitet, tar en i bruk faktoranalyse. Fås det en god og sterk korrelasjon ved de ulike spørsmålene mellom like variabler, indiker dette at samme fenomener måles.

I følge Hair et al. (2014, s.116) har konvergent validitet et krav om faktorladning på  $>0.50$ . på den andre siden finnes det ulik informasjon fra annen litteratur der andre forskere sier at man kan ha  $>0.3$ , men at dette er minstekravet (Christophersen, 2012, s.158), men at faktorladninger  $<0,3$  forkastes for videre analyse. I tillegg til å undersøke om itemene til variablene lader på dens faktor, vil det også KMO-verdi (Kaiser-Meyer-Olking Measure) bli undersøkt og Bartlett's test gjennomført. KMO-verdien bør minimum være 0.50, mens Bartlett's test vil være signifikant på et nivå tilsvarende 0.05 . Videre vil det å bli gjennomført en Pearson R test for konvergent validitet der det kun er to items. Her sier Hair et al. (2014. s.116) at det skal være en verdi mellom 0 og 1.

I vedlegg 6 vil det være mulig å se resultatene fra analysen, mens nedenfor er de presentert.

#### ***Lønnsregulering***

For lønnsregulering ble kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle itemene oppfylt, det to av tre items hadde faktorladning  $> .70$ . Analysen viste KMO-verdi på .654, og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

#### ***Ekstern regulering – sosial***

For ekstern regulering ble kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på 2 av 3 items oppfylt, der to items hadde faktorladning  $> .90$ . Tredje item (ExtSos3) hadde faktorladning på  $> .30$ . Analysen viste KMO-verdi på .576 og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Ekstern regulering – materiell***

Innen ekstern regulering var kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  oppfylt på 1 av 3 items, der den ene hadde faktorladning  $> .70$ . De to andre items hadde faktorladning på  $> .30$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.567$  og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Introjeksjonstilnærming***

For Introjeksjonstilnærming ble det gjennomført Pearson R test på bakgrunn av at det var vanskelig å gjennomføre faktoranalyse for kun to items, som delen om introjeksjonstilnærming inneholdt. Pearson korrelasjonen i dette materialet ble  $.386$  og var signifikant på  $< .001$  nivå. På bakgrunn av dette vil de bli tatt med i videre analyse.

### ***Introjeksjonsunngåelse***

I likhet med introjeksjonstilnærming har introjeksjonsunngåelse kun to items, noe som gjør det vanskelig å gjennomføre en faktoranalyse. Dermed ble det gjort en Pearson R test for konvergent validitet. Her viser Pearson korrelasjon  $.681$  og er signifikant på  $< .001$  nivå. På bakgrunn av dette vil de bli tatt med i videre analyse.

### ***Identifisert regulering***

Innad i delen om Identifisert regulering ble kravet om faktorlanding med en verdi på  $> .50$  oppfylt for alle items, der tre av itemene hadde faktorlading på  $> .70$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.734$ , og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Indre motivasjon***

For delen om indre motivasjon ble kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle itemene oppfylt, der tre av tre items hadde faktorladning  $> .70$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.738$ , og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.



### ***Amotivasjon***

Kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle items ble oppfylt, der den ene hadde faktorladning  $> .80$ , mens de to andre hadde faktorladning på  $> .60$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.668$ , og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Livstilfredshet***

Kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle itemene ble oppfylt, der tre av tre items hadde faktorladning  $> .80$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.747$ , og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Jobbtilfredshet***

Kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle items ble oppfylt, der den ene hadde faktorladning  $> .70$ . De to andre items hadde faktorladning på  $> .60$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.694$  og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Prosedyrerettferdighet***

Variabelen prosedyrerettferdighet ladet på to faktorer, hvor RettPro1 ladet på faktor 2, mens RettPro2 og RettPro6 ladet på begge faktorer. På bakgrunn av dette ble RettPro1 og RettPro2 fjernet, noe som gjorde at RettPro6 la seg på faktor 1, sammen med de andre itemene. Her lader 3 av 5 items  $> .50$ , mens de to andre hadde  $> .30$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.714$  og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### ***Distribusjonsrettferdighet***

Kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på alle items ble oppfylt, der den 3 av 4 hadde faktorladning  $> .80$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.764$ , og Bartlett's test med nivå  $< .001$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### **Turnoverintensjon**

Kravet om faktorladning med verdi  $> .50$  på 7 av 8 items ble oppfylt, der den siste hadde faktorladning  $> .40$ . Analysen viste KMO-verdi på  $.925$ , og Bartlett's test med nivå  $< .000$  som antyder en signifikant verdi. Faktorene vil dermed bli med for videre faktoranalyse.

### 5.2.3 Divergent validitet

Divergent validitet ser på om indikatorer som antas å måle teoretiske begreper, er lavt korrelert med hverandre (Gripsrud, 2016, s.134). Med andre ord, det ser på om begreper som måles, ikke måler på andre begreper, og en høy divergent validitet gir bevis på at konstruksjonen er unik og måler noen fenomener andre mål ikke gjør (Hair et al., 2014, s.619). Ifølge Christophersen (2012, s.158) er ladninger under  $.30$  lite ønskelig, da kommunaliteten vil da bare være 10%. Kryssladninger bør ha en større differanse enn  $0.1$  (Sørebø, 2017, s.42). Kryssladning er at en variabel lader på ulike faktorer, noe som kan skje ved bruk av faktoranalyse. På bakgrunn av dette ble det derfor benyttet Varimax rotasjon. Varimax vil vise stor ladning på enkelte faktorer, mens på andre vil den vise meget lave faktorladninger (Gripsrud, 2016, s.390). Dette kan ses i vedlegg 7.

### **Lønnsregulering og arbeidsmotivasjon**

Analysen viser at IjApp1 lader på faktor 4, mens IjApp2 lader på faktor 1, faktor 3 og faktor 4. Noe som forteller at Ijapp1-2 lader på feil faktorer. Videre lader ExtSos3 på faktor 2 og faktor 8. Til slutt ladet Ident1 og Ident2 på faktor 1 og faktor 3, men her var differanse større en  $0.1$ , som gjorde at de ble beholdt. Resten ladet riktig, men det ble gjennomført en ny analyse, der Ijapp1 og Ijapp2 ble fjernet, og som følge av dette ble det nye resultater. Etter at fjerningen av Ijapp1-2, var det kun Ident2 og Ident3 som ladet på to faktorer. Her var differansen henholdsvis  $0.430$  og  $0.204$ . Dette gjør at alle itemene oppfyller alle krav, og dermed blir tatt med videre.

### **Velvære**

Velvære deles opp i to faktorer, og viste det seg å være kryssladninger til stede. Kryssladningene bestod i at LivsTil3-5 og JobbTil6 lader på begge faktorer, men da differansen er større en  $0.1$  på alle kryssladningene, og var henholdsvis  $0.477$  for LivsTil3 ,

0.355 for LivsTil4 , 0.182 for LivsTil5 og 0.306 for JobbTil6 , gjør det at alle blir tatt med i videre analyser. analyse.

### ***Rettferdighet***

Analysen for rettferdighet oppfyller alle krav for divergent validitet, og er dermed tatt med for videre analyse.

### ***Turnoverintensjon***

Analysen for turnoverintensjon oppfyller alle krav for divergent validitet, og er dermed tatt med for videre analyse.

## 5.2.4 Oppsummering av reliabilitet og validitet

Datamaterialet har blitt testet for reliabilitet, samt konvergent og divergent validitet. Items som ikke tilfredsstiller kravene ble fjernet, noe som legger grunnlag for nye analyser.

Gjenværende items blir med i videre analyser er ansett til å ha god reliabilitet og validitet.

## 5.3 Fusjonering

Etter gjennomførelsen av reliabilitets-og validitetstester, vil det nå bli gjennomført fusjonering av items til variablene som de skal forklare. Dette skjer ved at man trykker på følgende kommandoer i SPSS; «Transform → Compute». Under vil fusjonering av items bli presentert.

### ***Lønnsregulering***

Innenfor Lønnsregulering var det 3 items, som ble til to variabler. På bakgrunn av reliabilitets- og validitetsanalyse ble ingen items fjernet, og samtlige ble dermed videre, og var som følgende;

<b>Variabler</b>	<b>Variabel på item-nivå</b>
LonnRegA	LonnArb, LonnAM
LonnRegV	LonnVel

Tabell 8 – Fusjonering av variabler Lønnsregulering

Lønnsreguleringsvariablene vil henholdsvis bli med i gruppene til arbeidsmotivasjon og velvære.

Videre er det noen items som ikke blir slått sammen innenfor lønn. Dette ga 5 items innenfor lønn og 2 items innenfor frynsegoder.

### **Arbeidsmotivasjon**

Innenfor Arbeidsmotivasjon var det 19 items i begynnelsen, hvorav 17 ble tatt med videre til sammenslåing på bakgrunn av godkjent reliabilitets- og validitetsanalyse. Her ble 6 ulike variabler, som var følgende;

<b>Variabler</b>	<b>Variabel på item-nivå</b>
Ekstern regulering – sosial	ExtSos1-3
Ekstern regulering – materiell	ExtMat1-3
Introjeksjonsunngåelse	IjAvoid1-2
Identifisert regulering	Ident1-3
Indre motivasjon	Indre1-3
Amotivasjon	Amot1-2

Tabell 9 – Fusjonering av variabler Arbeidsmotivasjon

### **Velvære**

Innenfor velvære var det 8 items, som ble gjort om til to variabler. Disse var som følgende;

<b>Variabler</b>	<b>Variabel på item-nivå</b>
Livstilfredshet	LivsTil1-5
Jobbtilfredshet	JobbTil6-8

Tabell 10 – Fusjonering av variabler Velvære

## ***Rettferdighet***

Innenfor rettferdighet var det opprinnelig 11 items, men på bakgrunn av reliabilitets- og validitetsanalyser, ble kun 9 tatt med i videre analyser. Nedenfor kam man se hvordan disse ble sammenslått;

<b>Variabler</b>	<b>Variabel på item-nivå</b>
Prosedyrerettferdighet	RettPro3-7
Distribusjonsrettferdighet	RettDist1-4

*Tabell 11 – Fusjonering av variabler Rettferdighet*

## ***Turnoverintensjon***

Innenfor turnoverintensjon har 8 items, som ble slått sammen til Turnoverintensjon.

<b>Variabler</b>	<b>Variabel på item-nivå</b>
TurnInt	Slutte1-8

*Tabell 12 – Fusjonering av variabler Turnoverintensjon*

Resultatene av fusjoneringen, og den påfølgende frekvensanalysen kan ses i vedlegg 8.

## **5.4 Regresjonsforutsetninger**

I denne avhandlingen vil det bli tatt i bruk regresjonsanalyser for å finne svar på hypotesene som det er lagt opp til i avhandlingen. Regresjonsforutsetningene til Barry (1993) er bestående av 8 regresjonsforutsetninger. Regresjonsforutsetning 1 til 7 er ansett som «Gauss-Markov forutsetninger», mens den 8 regresjonsforutsetningen omhandler normalfordeling. Ved oppfylling av Gauss-Markov forutsetningene vil minste kvadraters metode ha hensiktsmessige egenskaper, som for eksempel at den er effektiv og objektiv. Samtidig kan dataene brukes for å analysere for statistisk signifikans (Berry, 1993, s. 12). Nedenfor vil nå forutsetningene til Berry (1993) bli presentert.

### 5.4.1 Regresjonsforutsetning 1

Regresjonsforutsetning 1 har tre deler, som omhandler variablene. Alle uavhengige variabler er kvantitative eller dikotome. Videre skal den avhengige variabelen, Y, være kvantitativ, kontinuerlig og ubegrenset. Til slutt skal alle variabler måles uten feil (Berry, 1993, s.12). Forutsetningen om at alle variabler skal være kvantitative er oppfylt, da det ble benyttet en 7-punkts Likert skala for måling av både uavhengig og avhengig variabler. Der variabelen var kvalitativ av natur, ble dette byttet ut med numeriske verdier. Et eksempel på dette var variablene kjønn og utdanning. Videre er det innenfor forutsetningen at variabler skal måles uten feil. Her ble det gjennomført Relabilitets- og validitetsanalyser for å kunne se om det fantes målefeil, og de variablene som hadde målefeil ble fjernet på bakgrunn av dette. Regresjonsforutsetning 1 er derfor oppfylt.

### 5.4.2 Regresjonsforutsetning 2

Regresjonsforutsetning 2 tar for seg at hver av de uavhengige variablene har en variasjon i verdiene, såkalt ikke-null varians (Berry, 1993, s.12). Dette kan undersøkes ved å gjøre en deskriptiv analyse, og undersøke at variansen på de uavhengige variablene er ulik.

For å undersøke dette utfører man en deskriptiv analyse og ser på variansen er større en 0 hos de forskjellige uavhengige variablene. I denne avhandlingens datamateriale hadde alle variablene at variansen  $>0$ , og regresjonsforutsetning 2 er dermed tilfredsstillt. Dette kan ses i vedlegg 8.

### 5.4.3 Regresjonsforutsetning 3

Regresjonsforutsetning 3 handler om at det ikke er perfekt multikollinearitet, som kjennetegner at det ikke tydelig lineært forhold mellom to eller flere av uavhengige variablene (Berry, 1993, s.12). Multikollinearitet er når to eller flere av de uavhengige variablene i en regresjonsmodell lineært korrelerer, og korrelasjoner i nærheten av -1 eller 1 kan tyde på at sammenhengen mellom variablene er sterk, noe som ikke er ønskelig (Gripsrud, 2016, s.351).

På bakgrunn av ble det gjennomført en korrelasjonsanalyse, for å teste for korrelasjon mellom variablene. Korrelasjonen mellom Fastlønn og FastVari var på  $-0.986$ , noe som indikerer multikollinearitet. Derfor ble FastVari fjernet, da det er slik at alle har fastlønn, mens den variable delen er ekstra arbeid som de ansatte på tar seg. Som følge av at FastVari ble fjernet, ble også LoVari også fjernet, da dette spørsmålet tilhører FastVari. Korrelasjonsanalysen kan ses i vedlegg 9. Resterende verdier i korrelasjonsanalysen gir til grunn at regresjonsforutsetning 3 er tilfredsstilt.

#### 5.4.4 Regresjonsforutsetning 4

Regresjonsforutsetning 4 tar for seg at gjennomsnittsverdien til feilleddet til hver enkelt av de uavhengige variablene skal være lik 0 (Berry, 1993, s.12). Denne forutsetningen tar for seg linearitet, og dersom feilleddet ikke er lik 0, vil det ikke være en lineær regresjonslinje. For å teste for linearitet kan det bli benyttet *P-plot*, *Scattergram* eller *Curve stimation*. I denne sammenheng er p-plot benyttet, da dette gir muligheten til å kunne se fordelingen av variablene, der det har til hensikt å spre seg jevnt over regresjonslinjen (Se vedlegg 10). På bakgrunn av relativt små avvik i fordelingen, er regresjonsforutsetningen tilfredsstilt.

#### 5.4.5 Regresjonsforutsetning 5

Regresjonsforutsetning 5 tar for seg at hver av de enkelte uavhengige variablene ikke korrelerer med feiltermen (Berry, 1993, s. 12). Meningen med denne regresjonsforutsetningen, er at en skal sjekke om det er andre uavhengige variabler som kan forklare de avhengige variablene i undersøkelsen. Ved å ha kontrollspørsmål i undersøkelsen, kan dette kontrolleres. De kontrollvariablene som har blitt tatt med i denne studien er kjønn, alder og utdanning. Alle disse spørsmålene har mer enn to svaralternativer, og det vil derfor bli brukt Pearson R, til å se om det finnes korrelasjon. Analyseresultatene presenteres i vedlegg 11. Kontrollvariablene som har en signifikant korrelasjon med de uavhengige eller avhengige variablene, skal være med i påfølgende analyser. Av korrelasjonsanalysen med kontrollvariablene, kan en si at regresjonsforutsetning 5 ikke er oppfylt, og derfor tas kontrollvariablene på bakgrunn av dette, med i videre analyser. Da

kontrollvariablene kan avdekke spuriøse eller maskerte sammenhenger (Olafsen & Westby, 2010, s.140).

#### 5.4.6 Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 tar for seg homoskedastisitet (Berry, 1993, s.12). Dette handler om at den betingede variansen til feilleddet er konstant. Heteroskedastisitet på den andre siden, er det motsatte, og det har man dersom feilleddet ikke har konstant varians (Gripsrud et al., 2016, s.328). For å kunne undersøke om variansen er konstant eller ikke, er det mulig å anvende Scattergram eller Scatterplots, som er tilsvarende analyse som i regresjonsforutsetning 4. Oppdager man systematiske mønstre, vil heteroskedastisitet være et problem, men om der ikke er noe systematisk mønster i plottet, er sannsynligvis ikke heteroskedastisitet et problem, og en har homoskedastisitet (Gripsrud et al., 2016, s.350). Det finnes ikke noe systematisk mønster i dette datamaterialet, som tyder på at det er homoskedastisitet, noe som gjør at regresjonsforutsetning 6 er tilfredsstillt. Dette presenteres i vedlegg 12.

#### 5.4.7 Regresjonsforutsetning 7

Regresjonsforutsetning 7 tar for seg at feiltermen for forskjellige observasjoner ikke korrelerer, noe som er knyttet til mangel på autokorrelasjon (Berry, 1993, s. 12). Denne regresjonsforutsetningen er særdeles viktig å sjekke studier som bruker tidsserie. Denne avhandlingen benytter en tversnittstudie, og på bakgrunn av dette vil denne forutsetningen være utelukket.

#### 5.4.8 Regresjonsforutsetning 8

Regresjonsforutsetning 8 tar for seg at alle variablene skal være normalfordelte (Berry, 1993, s.12). Innledningsvis i kapittel 5, nærmere kapittel 5.1.1, ble gjort en analyse knyttet til normalfordeling rundt items som er med i denne avhandlingen. Videre ble det gjennomført en analyse for samlevariablene (Vedlegg 13). Samtlige variabler besto testen for normalfordeling. Neste steg er å undersøke for uteliggere. Uteliggere er termen som



benyttes om verdier som står ut i forhold til andre verdier i datasettet (Field, 2013, s.165). For å finne uteliggere kan man enten bruke *histogram* eller *boxplot*. I denne avhandlingen ble det valgt å bruke boxplot, der det ble gjennomført en univariat analyse der det ble sett på Extreme values tabellen. Her ble det ikke funnet uteliggere som var signifikante, og regresjonsforutsetning 8 er derfor tilfredsstillt.

## 5.5 Hypotesetesting

Etter å ha sett og gått gjennom regresjonsforutsetningene, vil hypotesene som ble forklart i kapittel 3.1 bli testet. Først vil det bli gjennomført en korrelasjonsanalyse for alle variablene som er tatt med videre fra tidligere analyser, før det senere vil bli gjennomført regresjonsanalyser av hypotesene.

### 5.5.1 Korrelasjonsanalyse

Dette ble gjort i både regresjonsforutsetning 3, som var knyttet til multikollinearitet og i regresjonsforutsetning 5, som var knyttet til om kontrollvariablene hadde en signifikant korrelasjon med de avhengige og uavhengige variablene. Da korrelasjonsanalysen som vil bli gjennomført her er lik den som er gjennomført i den i regresjonsforutsetning 5, vil det ikke bli gjennomført en ny en. Denne analysen ligger som vedlegg 11.

Videre er det viktig å påpeke at en korrelasjonsanalyse alene, ikke har nok forklaringskraft til å kunne oppklare forhold mellom uavhengige og avhengige variabler. Da høye korrelasjoner, kan inneholde støy fra de uavhengige variablene. Da en korrelasjonsanalyse alene, ikke kan gi klare svar, vil det derfor utføres regresjonsanalyser for å se på sammenhengen mellom de uavhengige og avhengige variablene, og teste hypotesene.

### 5.5.2 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er en statistisk metode som brukes til å analysere sammenhengen mellom en enkelt avhengig variabel og flere uavhengige variabler (Hair et al, 2014, s.157). Innenfor regresjonsanalyse finnes det to ulike typer regresjoner man kan gjennomføre.

Enten bivariat eller multippel regresjon, der forskjellen er i hvor mange uavhengige variabler en har, og ønsker å teste. Ved bivariat regresjon må man teste en og en variabel.

Videre er det viktig å påpeke, at regresjonsanalyse ikke har mulighet til å avsløre årsakssammenhenger, men heller teste for om sammenhenger er signifikante (Gripsrud et al, 2016, s.297). På bakgrunn av dette vil multippel regresjon bli benyttet i denne avhandlingen. Og hypotesene i avhandlingen vil bli testet for følgende kriterier:

- Forklaringskraft ( $R^2$ )
- Betaverdi ( $\beta$ )
- Signifikansverdi

$R^2$  sier noe om forklaringskraften i regresjonsligningen, der verdien bør ha være mellom 0-1. Der forklaringskraften er bedre jo nærmere  $R^2$  er 1, der 1 tilsvarer 100% av forklaringskraften. Det er viktig å vite at  $R^2$  kan øke av variabler som ikke er relevante, så man må være oppmerksom på hvilke uavhengige variabler som blir tatt med (Gripsrud et al, 2014, s.311).

$\beta$  forteller om endringen av den avhengige variabelen når de uavhengige variablene endrer seg (stigning). Ifølge Gripsrud et al. (2016, s.314) vil standardisert beta være nyttig å bruke når en bruker flere uavhengige variabler som er målt ved hjelp av ulike skalaer. Videre måles standardisert beta mellom -1 til 1 (Gripsrud et al., 2016, s.314).

Signifikansverdi, eller signifikansnivå forteller om hvorvidt funn er tilfeldige, og hvor høy verdi funn kan ha før de forkastes. Dette er kjent som type 1 feil (Hair et al, 2014, s.156). Det mest brukte signifikansnivået er 0.05.

### 5.5.2.1 Regresjonsanalyse 1

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H1a1	JobbTil	Årslønn	.049	.090	.209	.191	.002	<i>Støttes</i>
H1a2		Ønsket Lønn			-.019	-.020	.774	<i>Støttes ikke</i>
H1a3		Fastlønn			-.087	-.081	.120	<i>Støttes ikke</i>

Tabell 13 Regresjonsanalyse 1

ANOVA P = .001

I tabellen over viser regresjonsanalyse 1 at viser  $R^2 = .049$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 4.9% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 9%. Videre viser kontrollvariablene **alder** og **utdanning** signifikansnivå  $p < .05$ . Av resultatene viser dette at **årslønn** støtter variabelen **Jobbtilfredshet**.

### 5.5.2.2 Regresjonsanalyse 2

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H1b1	LivsTil	Årslønn	.020	.040	.127	.098	.066	<i>Støttes ikke</i>
H1b2		Ønsket Lønn			-.021	-.038	.762	<i>Støttes ikke</i>
H1b3		Fastlønn			-.973	-.056	.201	<i>Støttes ikke</i>

Tabell 14 Regresjonsanalyse 2

ANOVA P > .10

I regresjonsanalyse 2 viser  $R^2 = .020$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 2% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 4%. Videre viser kontrollvariablene signifikansnivå  $p > .05$ . Av resultatene viser dette at **Ingen variabler** støtter variabelen **Livstilfredshet**.

### 5.5.2.3 Regresjonsanalyse 3

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat	
H1c1	LønnRegV	Årslønn	.052	.090	-.269	-.267	<.001	Støttes	
H1c2		Ønsket Lønn			.180	.165			.008
H1c3		Fastlønn			.041	.047			.468

Tabell 15 Regresjonsanalyse 3

ANOVA P < .001

I regresjonsanalyse 3 vises det at  $R^2 = .052$ , noe som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 5.2% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 9%. Videre viser kontrollvariabelen **utdanning** et signifikansnivå  $P < .05$ . Av resultatene viser dette at **årslønn** og **ønsket lønn** støtter variabelen **Lønnsregulering velvære**.

### 5.5.2.4 Regresjonsanalyse 4

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat	
H2a1	IndreMot	Årslønn	.013	.022	.129	.115	.063	Støttes ikke	
H2a2		Ønsket Lønn			-.055	-.047			.430
H2a3		Fastlønn			-.025	-.042			.661

Tabell 16 Regresjonsanalyse 4

ANOVA P > .10

I regresjonsanalyse 4 er  $R^2 = .013$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 1.3% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 2.2%. Videre viser kontrollvariablene signifikansnivå  $P > .05$ . Av resultatene viser dette at **ingen variabler** støtter variabelen **Indre motivasjon**.

### 5.5.2.5 Regresjonsanalyse 5

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3a1	IndreMot	JobbTil	.334	.365	.538	.557	<.001	Støttes

H3a2		LivsTil			.084	.092	.138	Støttes Ikke
H3a3		LønnRegV			.027	.016	.563	Støttes Ikke

Tabell 17 Regresjonsanalyse 5

ANOVA  $P < .001$

I regresjonsanalyse 5 er  $R^2 = .334$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 33.4% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 36.5%. Videre viser kontrollvariabelen **kjønn** signifikansnivå  $p < .05$ . Av resultatene viser dette at **Jobbtilfredshet** støtter variabelen **Indre Motivasjon**.

#### 5.5.2.6 Regresjonsanalyse 6

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	$R^2$	$R^2$ med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3b1	LønnRegA	JobbTil	.281	.300	-.189	-.198	.002	Støttes
H3b2		LivsTil			.096	.081	.106	Støttes Ikke
H3b3		LønnRegV			.492	.491	<.001	Støttes

Tabell 18 Regresjonsanalyse 6

ANOVA  $P < .001$

I regresjonsanalyse 6 er  $R^2 = .281$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 28.1% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 30%. Videre viser kontrollvariabelen **kjønn** signifikansnivå  $P < .05$ . Av resultatene viser dette at **Jobbtilfredshet** og **Lønnsregulering velvære** støtter variabelen **Lønnsregulering Arbeidsmotivasjon**.

#### 5.5.2.7 Regresjonsanalyse 7

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	$R^2$	$R^2$ med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5a1	Indre Motivasjon	RettPro	.026	0.039	-.032	-.037	.604	Støttes ikke
H5a2		RettDist			.172	.180	.005	Støttet

Tabell 19 Regresjonsanalyse 7

ANOVA  $P < .05$

I regresjonsanalyse 7 er  $R^2 = .026$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 2.6% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 3.9%. Videre viser

kontrollvariablene signifikansnivå  $P > .05$ . Av resultatene viser dette at

**Distribusjonsrettferdighet** støtter variabelen **Indre motivasjon**.

#### 5.5.2.8 Regresjonsanalyse 8

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5a1	LønnRegA	RettPro	.070	.099	-.214	-.209	<.001	Støttes
H5a2		RettDist			-.095	-.097	.112	Støttes ikke

Tabell 20 Regresjonsanalyse 8

ANOVA  $P < .001$

I regresjonsanalyse 8 er  $R^2 = .070$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 7% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 9.9%. Videre viser kontrollvariablene **Kjønn** og **Utdanning** signifikansnivå  $P < .05$ . Av resultatene viser dette at **Prosedyrerettferdighet** støtter variabelen **Lønnsregulering arbeidsmotivasjon**.

#### 5.5.2.9 Regresjonsanalyse 9

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H6a1	Turnoverintensjon	RettPro	.266	.315	-.118	-.105	.027	Støttes ikke
H6a2		RettDist			-.460	-.441	<.001	Støttes

Tabell 21 Regresjonsanalyse 9

ANOVA  $P < .001$

I regresjonsanalyse 9 er  $R^2 = .266$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 26.6% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 31.5%. Videre viser kontrollvariabelen **Alder** signifikansnivå  $p < .05$ . Av resultatene viser dette at **Distribusjonsrettferdighet** støtter variabelen **Turnoverintensjon**.

#### 5.5.2.10 Regresjonsanalyse 10

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
----------	-------------------	--------------------	----------------	-----------------------------	------	-------------------	---	----------

H7	Turnoverintensjon	Indre Motivasjon	.101	.172	-.318	-.303	<.001	Støttes
----	-------------------	------------------	------	------	-------	-------	-------	---------

Tabell 22 Regresjonsanalyse 10

ANOVA  $P < .001$

I regresjonsanalyse 10 viser  $R^2 = .101$ , som tilsier at de uavhengige variablene forklarer 10.1% av den avhengige variabelen. Sammen med kontrollvariablene øker dette til 17.2%. Videre viser kontrollvariabelen **Alder** signifikansnivå  $p < .05$ . Av resultatene viser dette at **Distribusjonsrettferdighet** støtter variabelen **Turnoverintensjon**.

#### 5.5.2.11 Oppsummering av regresjonsanalyser

I regresjonsanalyse 1-3 blir variablene innenfor velvære testet, der disse er de avhengige variablene. Dette er **Jobbtilfredshet**, **Livstilfredshet** og **Lønnsregulering Velvære**. De uavhengige variablene er da **Årslønn**, **Ønsket lønn** og **Fastlønn**. Regresjonsanalysene her gjøres for å kunne besvare hypotese 1.

Videre er regresjonsanalyse 4 for å kunne svare på hypotese 2, der **Indre motivasjon** er den avhengig variabel, mens **Årslønn**, **Ønsket lønn** og **Fastlønn** er uavhengige variabler. Det er også blitt gjennomført regresjonsanalyser for de andre variablene innenfor arbeidsmotivasjon, som ekstern regulering – sosial, ekstern regulering - materiell identifisert regulering, introjeksjonsunnngåelse, og amotivasjon. Disse er ikke omfattet i noen av avhandlingens hypoteser, men kan bidra til å øke forståelse.

I regresjonsanalyse 5-6 blir hypotese 3 besvart, der indre **motivasjon** er den avhengige variabelen, mens **Jobbtilfredshet**, **Livstilfredshet** og **Lønnsregulering Velvære** er de uavhengige variablene.

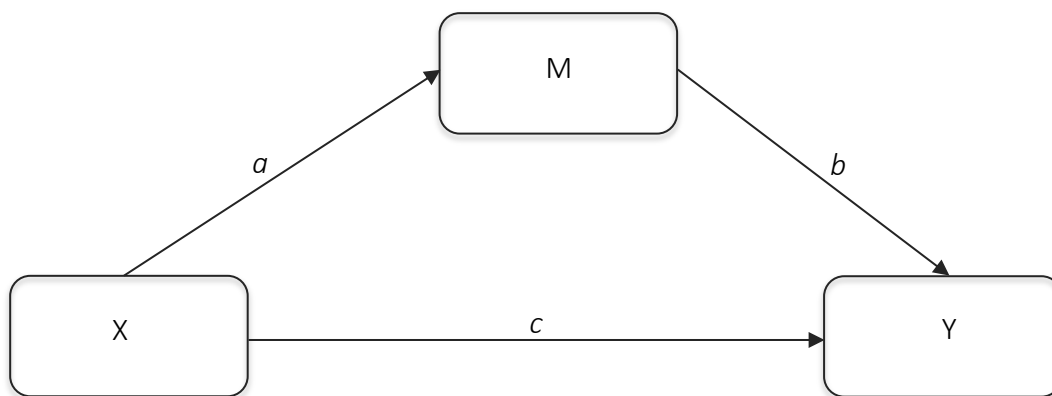
Regresjonsanalyse 7-8 gir svar på hypotese 5 der **indre motivasjon** og **Lønnsregulering Arbeidsmotivasjon** er de avhengige variablene, mens **Prosedyrerettferdighet** og **Distribusjonsrettferdighet** er de uavhengige variablene.

I regresjonsanalyse 9-10 blir henholdsvis hypotese 6 og 7 besvart. Der **Turnoverintensjon** er avhengig variabel, mens **Prosedyrerettferdighet** og **Distribusjonsrettferdighet** i hypotese 6 og **Indre motivasjon** i hypotese 7 er uavhengige variabler.

Komplett regresjonsanalyse av alle variabler er lagt ved og kan ses i vedlegg 14.

## 5.6 Indirekte sammenhenger

Der regresjonsanalyser benyttes for å teste direkte sammenhenger, blir mediantesting benyttet for å se om indirekte sammenhenger. Dette betyr at en mediator (M) overfører effekten av en uavhengig variabel (X) til en avhengig variabel (Y) i en årsakssekvens, slik at X forårsaker M og M forårsaker Y (MacKinnon et al., 2012, s.1). For å kunne se om mediator påvirker forholdet mellom uavhengig og avhengig variabel er det viktig å se på konfidensintervallet, der signifikans blir avgjort i de tilfellene der null ikke er omfattet i konfidensintervallet (95%). En enkel mediator modell kan ses nedenfor, og under denne er mediantesting for de ulike variablene presentert.



Figur 4 Mediator Modell (Mackinnon, Fairchild & Fritz, 2007)

Uavhengig (X)	Mediator (M)	Avhengig (Y)	Konfidensintervall	Resultat
Årslønn	Jobbtilfredshet	Indre	.1009 .3706	Signifikant
Årslønn	Livstilfredshet	Indre	.0078 .1900	Signifikant
Årslønn	Lønnsregulering V	Indre	-.0167 .0616	Ikke signifikant
Ønsket lønn	Jobbtilfredshet	Indre	-.1054 .0281	Ikke signifikant



Ønsket lønn	Livstilfredshet	Indre	-.3251	.0201	Ikke signifikant
Ønsket lønn	Lønnsregulering V	Indre	-.2351	.0129	Ikke signifikant
Fastlønn	Jobbtfredshet	Indre	-.3516	.0151	Ikke signifikant
Fastlønn	Livstilfredshet	Indre	-.2246	.0346	Ikke signifikant
Fastlønn	Lønnsregulering V	Indre	-.0511	.0127	Ikke signifikant
Årslønn	Indre	TurnInt	-.1614	.0108	Ikke signifikant
Ønsket lønn	Indre	TurnInt	-.1204	.0254	Ikke signifikant
Fastlønn	Indre	TurnInt	-.0819	.1599	Ikke signifikant
Jobbtfredshet	Indre	TurnInt	-.0229	.1494	Ikke signifikant
Livstilfredshet	Indre	TurnInt	-.1469	-.0376	Signifikant
Lønnsregulering V	Indre	TurnInt	-.0162	.0742	Ikke signifikant
Prosedyrerettferdighet	Indre	TurnInt	-.0709	.0387	Ikke signifikant
Distribusjonsrettferdighet	Indre	TurnInt	-.0916	-.0176	Signifikant

Tabell 23 Testing av indirekte sammenhenger

## 5.7 Resultater

Hypotese	Resultat
<b>Hypotese 1:</b> <i>Det er en positiv sammenheng mellom lønn og velvære</i>	Delvis støttet
<b>Hypotese 2:</b> <i>Det er en positiv sammenheng mellom lønn og indre motivasjon</i>	Ikke støttet
<b>Hypotese 3:</b> <i>Det er en positiv sammenheng mellom velvære og indre motivasjon</i>	Delvis støttet
<b>Hypotese 4:</b> <i>Lønn gjennom velvære har en positiv sammenheng med indre motivasjon</i>	Delvis støttet
<b>Hypotese 5:</b> <i>Det er en positiv sammenheng mellom rettferdighet og indre motivasjon</i>	Delvis støttet
<b>Hypotese 6:</b> <i>Det er en negativ sammenheng rettferdighet og turnoverintensjon</i>	Delvis støttet
<b>Hypotese 7:</b> <i>Det er en negativ sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon</i>	Støttet

Tabell 24 Resultater fra hypotesetesting

## 6 Diskusjon

I dette kapittelet vil resultater fra analyser gjort i forrige kapittel, diskuteres i lys av tidligere teori og forskning som har lagt grunnlaget for denne avhandlingen og som tidligere har blitt presentert tidligere i kapittel 2. Videre vil praktiske implikasjoner vurderes, samt begrensninger ved denne avhandlingen diskuteres, før det til slutt vil bli argumentert for behovet for videre forskning. Dette kapittelet består av 6.1 Teoretisk drøftelse i lys av resultater, 6.2 Praktiske implikasjoner, 6.3 Begrensninger og 6.4 Videre forskning.

### 6.1 Teoretisk drøftelse i lys av resultater

Som underoverskriften til denne avhandlingen angir, baseres grunnlaget til denne avhandlingen seg på selvbestemmelsesteorien til Deci & Ryan (1985). Denne teorien er satt i sammenheng med ønsket om å se hvordan læreres velvære og motivasjon blir påvirket av lønn, spesielt sett i lys av fjorårets streik.

Forholdet mellom lønn og velvære er ikke et tema som har blitt diskutert i like stor grad som lønn og motivasjon, men som tilsvarende vil være et viktig tema å adressere om en ønsker å utdype sin forståelse for forhold som påvirker læreres arbeidshverdag. Resultater fra denne avhandlingen fant at forholdet mellom lønn og velvære var delvis støttet, der årslønn hadde en positiv sammenheng med jobbtilfredshet, men ikke med livstilfredshet. Dette fremkommer også hos Song et al. (2020) som finner at lønnsbeløp og den subjektive velvære hos ansatte har en positiv sammenheng. En årsak til at lønn ikke påvirker livstilfredsheten kan være at lærere generelt er tilfreds med sin private tilværelse.

Videre ble forholdet mellom lønn og indre motivasjon testet, der det i denne avhandlingen ikke blir funnet støtte for positiv sammenheng mellom disse to variablene. Sett i lys av tidligere forskning er det på dette område delte resultater, der Kuvaas (2006) finner en positiv sammenheng mellom lønn og indre motivasjon, mens Ryan et al. (1999) finner at lønn har en negativ påvirkning på indre motivasjon. Dette står også i stil med den generelle oppfatningen at lærere går inn yrket og utøvelsen av yrket med lønn som motivasjon.

I hypotesen mellom velvære og indre motivasjon (Hypotese 3), blir det i denne avhandlingen funnet delvis støtte, ved at Jobbtilfredshet har en positiv sammenheng med indre motivasjon. Litteratur på dette område viser tilsvarende en positiv korrelasjon mellom velvære og indre motivasjon hos mennesker (Deci & Ryan, 2017), og at høy velvære bidrar til høy indre motivasjon og motsatt. Og at høy velvære bidrar til høy indre motivasjon og motsatt.

I sammenhengen om at velvære hadde en mediterende effekt på lønn og indre motivasjon, ble det funnet at det var en signifikant positiv sammenheng som var til stede (Hypotese 4). Litteraturen viser på dette område at det finnes positive sammenhenger mellom lønn og velvære (Song et al., 2020), og positive sammenhenger mellom velvære og indre motivasjon (Deci & Ryan, 2017). Samtidig blir det funnet at velvære og indre motivasjon var avhengig av lønn (Jimenez, 2010). I avhandlingen ble det funnet at både jobbtilfredshet og livstilfredshet hadde en signifikant positiv mediterende effekt på forholdet mellom lønn og indre motivasjon.

Der Olafsen et al. (2015) fant at lønnsmengde og ansattes oppfattede distribusjonsrettferdighet angående lønnen deres ikke var relatert til ansattes behovstilfredshet og indre arbeidsmotivasjon, men prosedyrerettferdighet angående lønn hadde en positiv korrelasjon, ble det i denne avhandlingen funnet positiv sammenheng mellom den distributiv rettferdighet og indre motivasjon, men ikke mellom prosedyrerettferdighet og indre motivasjon. Altså det motsatte av det som ble funnet av Olafsen et al. (2015), men i likhet med det som Mitchell et al. (2011) kom fram til. At distribusjonsrettferdighet har positiv sammenheng med indre motivasjon. Dette kan fortelle at lærere er mer opptatt distribusjon enn prosedyre når det kommer til lønn, og hvordan dette påvirker indre motivasjon.

Et annet interessant funn var at Lønnsregulering Arbeidsmotivasjon hadde signifikant negativ sammenheng med prosedyrerettferdighet.

I likhet med Ekmekcioglu & Aydogan (2018), som forteller at det er viktig at organisasjoner sikrer rettferdig fordeling av ressurser, ble det funnet en negativ sammenheng mellom rettferdighet og turnoverintensjoner. Der mangel på rettferdighet kan føre til

turnoverintensjon. I denne avhandlingen viste distribusjonsrettferdighet en negativ signifikant sammenheng med turnoverintensjon, som samfaller med funnene til Ekmekecioglu & Aydogan (2018) .

Til slutt ble det i denne avhandlingen sett på om det fantes en negativ sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon. Denne sammenheng ble støttet opp om ettersom funnene viste en negativ sammenheng mellom disse variablene. Tilsvarende har Dysvik og Kuvaas (2008) funnet at en mangel på tilrettelegging for at ansatte skal opprettholde indre motivasjon, vil føre til turnoverintensjon.

## 6.2 Praktiske implikasjoner

Ønsket med denne avhandlingen var å se hvilke sammenhenger lønn har med læreres velvære og motivasjon i lys av lærerstreiken. Det ble funnet støtte for at lønn har en positiv korrelasjon med jobbtilfredshet, altså at lønn har en positiv effekt på tilfredsheten til lærere på arbeidsplassen. Motsatt kan det tolkes som at ved mindre lønn vil føre til mindre tilfredshet på arbeidsplassen. Dette er noe som kan tas i betraktning når man ser på hvordan lærere har det på arbeidsplassen, og enten regulere dette ved høyere lønn, mindre arbeid, eller eventuelt andre metoder. Det ble også funnet at det ikke var noen signifikant sammenheng mellom lønn og indre motivasjon hos lærere. Dette kan tilsa at det er andre faktorer som motiverer lærere, blant annet jobbtilfredshet, som ble funnet til å ha positiv sammenheng med indre motivasjon. Altså vil det tolkningsmessig være viktig å tilrettelegge for at lærere er tilfredse ved arbeidsplassen, fordi det kan føre til økt indre motivasjon blant dem.

Resultatene fra avhandlingen viser og at velvære hadde en mediterende effekt på forholdet mellom årslønn og indre motivasjon, der det blir funnet å ha en positiv signifikant effekt. Noe som også står i stil med resultatene fra tidligere litteratur. Derfor er det viktig å se tilfredsheten, da viste seg å ha en medierende effekt på den indre motivasjonen hos lærere. De praktiske implikasjonene av dette er at frustrerte lærere kan i realiteten føre til et generelt dårligere arbeidsmiljø, og sannsynligvis dermed også et dårligere læringsmiljø for

elever. Å belyse informasjon rundt sammenhengene mellom motivasjon, lønn og velvære vil derfor være formålstjenlig for flere parter.

Videre ble det også funnet at den distributive rettferdigheten har en negativ sammenheng med indre motivasjon. Dette kan tolkes som at lærere ikke får det de selv mener at de fortjener, når det kommer til fordeling av midler i form av lønn, og at dette påvirker den indre motivasjonen deres i negativ retning. Dette er et særdeles viktig punkt, da det i avhandlingen ble funnet at mangel på distribusjonsrettferdighet, om sannsynligvis vil føre til større turnoverintensjon, da disse to variablene viste seg å ha en negativ sammenheng. Til slutt ble det også funnet at indre motivasjon har en negativ sammenheng med turnoverintensjon, noe som vil si, at lærere som har mangel på indre motivasjon, også har en større sjanse for å foreta et jobbskifte. Etersom det de siste årene stadig blir fremstilt i mediene at flere lærere velger å foreta jobbskifte, vil det å belyse denne avhandlingens problemstilling og tema, kunne få viktige implikasjoner for snu denne negative trenden.

### **6.3 Begrensninger**

Alle former for forskning kan ha ulemper og fordeler, og resultatet er ofte produkt av valgene som er tatt på forhånd. Dette kan være avgrensninger som er tatt i forhold til litteratur, valg av problemstilling, og valg av metode. Ønsket er ofte at en har nok respondenter, får representative og gode målinger, og foretar valg som vil styrke resultatet, men ofte vil det være tilfeller som skaper begrensninger.

En tverrsnittsstudie som er benyttet som metode i denne avhandlingen, gir ulempen av å gjøre det vanskelig å belyse andre årsaksfaktorer enn de som er med i spørreundersøkelsen. Dette kan derfor påvirke resultatet, da det kan være andre årsaksfaktorer som forklarer sammenhengene bedre. Det har derfor blitt inkludert kontrollvariabler, som kjønn, alder og utdanning for å prøve å ta hensyn til dette. Andre begrensninger tilhørende spørreundersøkelsen kan være uklarheter knyttet til spørsmålene og gjennomføringen. For å minske denne begrensningen ble derfor Likert-skala benyttet, i et forsøk på å gjøre det lettere for respondentene.

En annen begrensning kan være resultatene knyttet til Variablene Lønnsregulering Arbeidsmotivasjon og Lønnsregulering Velvære, da disse variablene er sammensatt av spørsmål som er laget på egenhånd. Likevel vil de ha en verdi og kan fortsatt være til hjelp.

Avslutningsvis kan det være begrensninger knyttet til antall respondenter som var med i undersøkelsen. Undersøkelsen i denne avhandlingen fikk inn et nettoutvalg på 310 respondenter, men det er alltid et ønske om å få flere respondenter, da dette kan gi mulighet til bedre generaliseringer. En annen begrensning i spørreskjemaet som ga flere ekstremverdier kuttet til spørsmålet om ønsket lønn, var at spørreskjemaet ga respondentene muligheten til å selv skrive inn eget lønnsønske. Dette kan ha påvirket skjevheten i normalfordelingen, og kan skyldes at spørsmålet ikke er blitt oppfattet seriøst. En måte dette kunne blitt motvirket ville vært å utforme spørsmålet på liknende måte som lønnsnivå, der det hadde blitt lagt inn ulike nivåer som respondentene kunne tatt stilling til, istedenfor at de selv skrev inn ønsket lønn.

## 6.4 Videre forskning

Funn og resultater i denne avhandlingen kan være grunnlag for videre forskning som kan gi interessante resultater. Ettersom avhandlingen har vist delvis støtte for den mediterende effekten velvære har på sammenhengen mellom lønn og indre motivasjon hos lærere.

Dermed kan det være interessant å gå dypere inn i hva lærere synes er viktig ved jobbtilfredshet og livstilfredshet. Det kan og være interessant for framtidig forskning å se på sammenhengen mellom distribusjonsrettferdighet og indre motivasjon, som det ble funnet til å ha en positiv sammenheng, som er det motsatte av hva Olafsen et al. (2015) fant, der det ikke ble funnet en signifikant sammenheng mellom distribusjonsrettferdighet og indre motivasjon.

Avslutningsvis vil sammenhengen mellom indre motivasjon og turnoverintensjon hos lærere kunne være et interessant område å gjennomføre forskning, da mangel på lærere er et stort problem i samfunnet vårt, og det å finne faktorer som påvirker dette kan hjelpe med å snu denne trenden.

## 7 Konklusjon

Denne avhandlingens mål var å belyse hvordan lærere har det på arbeidsplassen, med et samtidig ønske om å undersøke hvilke sammenhenger som var signifikante mellom motivasjon, velvære og lønn i en lærers virke. Selvbestemmelsesteorien har lagt grunnlaget for å undersøke dette i denne avhandlingen, ettersom den er en dokumentert for og velkjent teori. På bakgrunn av dette, ga avhandlingen følgende problemstilling:

*«Hvilke sammenhenger opplever lærere mellom arbeidsmotivasjon, velvære og lønn, og har disse blitt påvirket som følge av lønnsforhandlingene og lærerstreiken?»*

Sett i sammenheng med analyser som er gjort i avhandlingen, er det interessante funn som avdekket. Resultatene som er funnet viser delvis støtte mellom lønn og velvære, da med en positiv sammenheng mellom årslønn og jobbtilfredshet. Dette tilsier at nivået på årslønn har en påvirkning på hvor tilfredse lærere er på arbeidsplassen, men med det ble ikke funnet støtte for en korrelasjon mellom lønn og indre motivasjon, som sammenfalt med Deci & Ryan sin selvbestemmelsesteori.

I undersøkelsene om sammenhengen mellom velvære og indre motivasjon, viste resultatene delvis støttet sammenheng, med positiv sammenheng mellom jobbtilfredshet og indre motivasjon, hvilket betyr at lærere som er mer tilfredse på jobb og med sin jobbsituasjon, har høyere indre motivasjon. Det ble også funnet at velvære hadde en positiv medierende effekt på forholdet mellom lønn og indre motivasjon, der det ble funnet positiv sammenheng mellom årslønn gjennom både jobbtilfredshet og livstilfredshet og indre motivasjon. Dette kan tilsvarende som nevnt over tolkes som at tilfredshet vil ha positiv effekt på en lærers indre motivasjon.

Resultatene viser også en delvis støttet sammenheng mellom rettferdighet og indre motivasjon, og i dette tilfellet gjelder dette sammenhengen mellom distribusjonsrettferdighet og indre motivasjon. Dette viser at oppfattelsen av hvordan lønn blir fordelt og at den blir fordelt rettferdig er viktig for lærere, men det ble derimot ikke funnet signifikant sammenheng mellom prosedyrerettferdighet og indre motivasjon. Dette



kan bety at hvordan lønnsforhandlingene skjer, ikke er like viktig som hvordan lønnsmidlene blir fordelt.

Korrelasjonen mellom rettferdighet og turnoverintensjon ble likedan delvis støttet, der resultatene tilsier at forholdet mellom distribusjonsrettferdighet og turnoverintensjon hadde en negativ sammenheng. Dette viser at oppfattelsen av hvordan midler fordeles, har en negativ sammenheng med turnoverintensjon. Det kan tolkes som at lærere som føler på urettferdighet i forhold til hvordan lønn blir fordelt på bakgrunn av lønnsforhandlingene, kan få større turnoverintensjon.

Avslutningsvis viser resultatene en negativ sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon. Dette viser at mangel på indre motivasjon, vil føre til større grad av turnoverintensjon. Dette kan også relateres til at lønnsforhandlingene kan ha en negativ effekt på den indre motivasjonen, og mangel på blant annet rettferdighet vil føre til større frafall av lærere. Dette vises også ved den negative medierende effekten indre motivasjon har på forholdet mellom distribusjonsrettferdighet og turnoverintensjon.

## Litteraturliste

- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019) *Business research methods* (5.ed).  
Oxford University press.
- Berry, W. D. (1993). Understanding regression assumptions. SAGE Publications, Inc.,  
<https://doi.org/10.4135/9781412986427>
- Busch, T., & Vanebo, J.O. (1995). *Organisasjon, ledelse og motivasjon* (3.utg).  
Oslo: TANO forlag.
- Christophersen, K.-A. (2012). *IBM SPSS / AMOS : databehandling og statistisk analyse*  
(5. utg., tilpasset v. 19., p. 216). Akademia.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments  
examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological  
Bulletin*, 125(6), 627–668. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination  
in human behavior*. Springer.
- Del Mar Salinas-Jimenez, M., Artes, J., & Salinas-Jimenez, J. (2010). Income, Motivation, and  
Satisfaction with Life: An Empirical Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 779  
793. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9185-y>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery  
approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention.  
*Personnel Review*, 39(5), 622–638. <https://doi.org/10.1108/00483481011064172>
- Ekmekcioglu, E. B., & Aydogan, E. (2019). A moderated mediation model of the relationship  
between organizational justice and turnover intention. *International Journal of  
Organizational Analysis* (2005), 27(4), 1073–1092.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2018-1448>

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics : and sex and drugs and rock 'n' roll* (4th ed., pp. XXXVI, 915). SAGE.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. SAGE Publications, Incorporated.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation: SELF DETERMINATION THEORY AND WORK MOTIVATION. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 225–232. <https://doi.org/10.1037/a0012757>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS* (3.Utgave). Cappelen Damm akademisk.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed). Pearson.
- Harkins, P. J. (1998). Why Employees Stay--or go. *Workforce* (10928332), 77(10), 74.

- Hasås, T. (2022, 7.juni) Bare tre lærere tas ut i streik. Her er forklaringen, *Fri Fagbevegelse*.  
<https://frifagbevegelse.no/i-skolen/bare-tre-larere-tas-ut-i-streik-her-er-forklaringen-6.158.880753.df3e967453>
- Hilton, T., Lunde, A. L., Myhre, S. M., (2022, 27. September) Lærerstreiken er avsluttet regjeringen griper inn med tvungen lønnsnemnd, *Aftenposten*.  
<https://www.aftenposten.no/norge/i/pQp7mG/laererstreiken-er-avsluttet-regjeringen-griper-inn-med-tvungen-loennsnemnd>
- Hinton, P. R. ., Brownlow, C., & McMurray, I. (2004). *SPSS explained* (1st).  
Routledge.
- Jacobsen, D. I. (2013). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (2nd. utg.).  
Høyskoleforlaget AS.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt.
- Jordan, P. J., & Troth, A. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 260–280.  
<https://doi.org/10.1108/01437731111123915>
- Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (2015) *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5.utg.)  
Fagbokforlaget
- Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) (2022),  
Statens personalhåndbok
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>

- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM (4.utg)*. Fagbokforlaget.
- Kuvaas, B., Buch, R. & Dysvik, A. (2020). Individual variable pay for performance, controlling effects, and intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 44, 525-533.  
<https://doi.org/10.1007/s11031-020-09828-4>
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667-680.  
<https://doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>
- MacKinnon, D. P., Coxé, S., & Baraldi, A. N. (2012). Guidelines for the Investigation of Mediating Variables in Business Research. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 1–14. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9248-z>
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual review of psychology*, 58, 593–614. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>
- Maksimovic, S. (2022). Forprosjekt innen strategi og kompetanseledelse. Motivasjon, lønn og velvære, En litteraturgjennomgang sett i lys av selvbestemmelsesteorien. Universitetet I Sørøst-Norge.
- Mitchell, J. I., Gagné, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice, and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 729–738.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.11.021>
- Nordhaug, O. (2002). *LMR ledelse av menneskelig ressurser*. Universitetsforlaget.

Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian journal of psychology*, 56(4), 447–457.  
<https://doi.org/10.1111/sjop.12211>

Olafsen, A. H., & Westbye, C. (2010). R-MAWS på norsk : arbeidsmotivasjon med en ny måleskala i et selvbestemmelsesperspektiv : en kvantitativ studie av arbeidsmotivasjon i fire norske organisasjoner (p. 197). HIBU, Hønefoss.

Pinder, C.C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed), New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>

Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113.  
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.

Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy, and work satisfaction. *Teachers and Teaching, Theory, and Practice*, 26(1), 331. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>

Status Lærer (04.04.2023) Informasjon om denne gruppen. Facebook.  
<https://www.facebook.com/groups/StatusLaerer/about>

Sjørebø, M. A. (2017). SPSS: En innføring i kvantitativ dataanalyse med SPSS-24.0.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.

UiO, Nettskjema anonymitet og personvern UIO (2021).

<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/mer-om/personvern/meldeplikt.html>

UiO, Sikre anonymitet i Nettskjema. UIO (2022). <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/tiltak-for-a-sikre-anonymitet.html>

USN, Innsamling, lagring og arkivering av forskningsdata (2023).

<https://bibliotek.usn.no/forskerstotte/forskningsdata/innsamling-lagring-og-arkivering-av-forskningsdata/>

Utdanningsforbundet. (2022) Derfor streiker lærerne.

<https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/streik/derfor-streiker-larerne/>

# Vedlegg

## Vedlegg 1 – Spørreskjema

### Motivasjon, lønn og velvære hos lærere, sett i lys av lærerstreiken

---

Side 1

#### Velkommen til dette spørreskjema angående motivasjon, lønn og velvære hos lærere, sett i lys av lærerstreiken

Denne undersøkelsen blir gjort i forbindelse med min masteravhandling ved Universitetet i Sør-øst Norge.

Hvis du ønsker å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta ca. 10 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om motivasjon, lønn og velvære i forbindelse med fjorårets lærerstreik

Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk og vil helt være anonyme. Det betyr at svarene fra dette spørreskjemaet kan **ikke** spores tilbake til respondenten.

Takk for at du tar deg tid til å svare på denne spørreundersøkelsen.

Side 2

#### DEL 1 - Grunnleggende informasjon

##### Kjønn

Mann

Kvinne

Annet

##### Alder

25 - 34

35 - 44

45 - 54

55 - 64

65 - 70

##### Utdanning

Grunnskole

Videregående

Universitet/Høyskole 1-2 år

Universitet/Høyskole 3-4 år

Universitet/Høyskole 5-6 år



**DEL 2 - Lønn**

Hvor mye har du i fast årslønn før skatt (fastlønn som ikke inkluderer overtid, vikartimer, e.l.)?

Mindre en 200.000

200.000 - 300.000

300.000 - 400.000

400.000 - 500.000

500.000 - 600.000

600.000 - 700.000

Mer enn 700.000

Hvor mye mener du at du burde ha i årlig fast årslønn før skatt (fastlønn som ikke inkluderer overtid, vikartimer, e.l.)?

Blant lønssystemene som følger, hvilket alternativ passer best din arbeidssituasjon?

Variabel lønn er at man ikke blir betalt fast, men ut i fra hvor mange timer man jobber per måned. Som for eksempel vikartimer.

Kun fastlønn

Kun variabel lønn

Fastlønn + variabel lønn


Hvor mye av den lønnen du mottar er variable ca. i prosent?

Hvor mye av den lønnen du mottar er variable ca. i prosent?

Vennligst indiker hvilke frynsegoder du mottar:

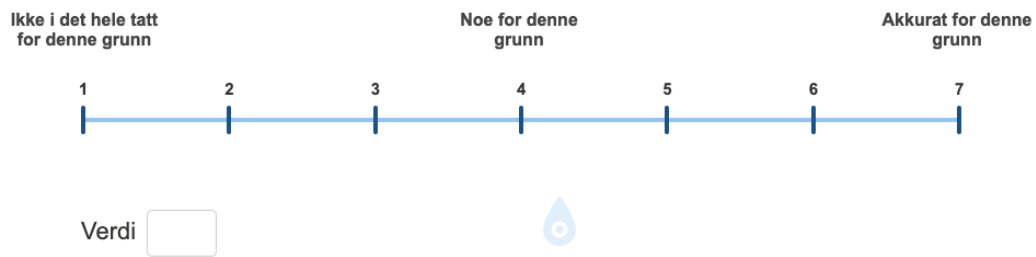
- Ingen
- Forsikringer
- Tilskudd i pensjonsplan
- Firmabil
- Avis
- Betalt telefon
- Betalt internett hjemme
- Ansattbatter
- Treningsmedlemskap
- Lunsj
- Annet: \_\_\_\_\_

Hvilke andre frynsegoder mottar du?

 Dette elementet vises kun dersom alternativet «Annet: \_\_\_\_\_» er valgt i spørsmålet «Vennligst indiker hvilke frynsegoder du mottar:»



Jeg legger en innsats i jobben min fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)



Jeg legger en innsats i jobben min fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)



Jeg legger en innsats i jobben min fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger en stor nok innsats i den



Jeg legger en innsats i jobben min fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan



Jeg legger en innsats i jobben min fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv



Jeg legger en innsats i jobben min fordi ellers ville jeg føle meg skamfull



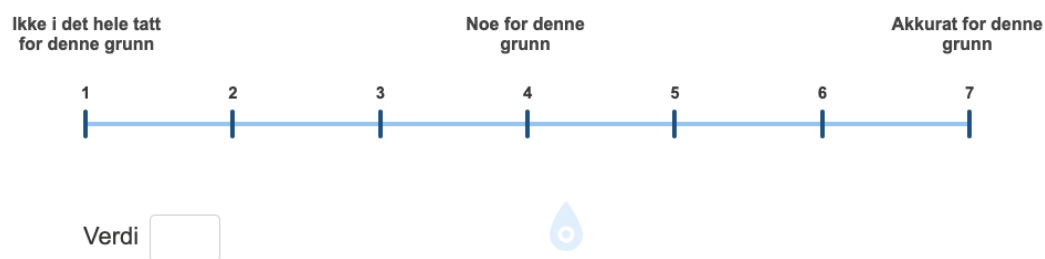
Jeg legger en innsats i jobben min fordi ellers ville jeg få en dårlig selvfølelse



Jeg legger en innsats i jobben min fordi jeg personlig anser det som viktig å legge en innsats i denne jobben



Jeg legger en innsats i jobben min fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier



Jeg legger en innsats i jobben min fordi det å legge en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg



Jeg legger en innsats i jobben min fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben

Ikke i det hele tatt for denne grunn                      Noe for denne grunn                      Akkurat for denne grunn



Verdi



Jeg legger en innsats i jobben min fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende

Ikke i det hele tatt for denne grunn                      Noe for denne grunn                      Akkurat for denne grunn



Verdi



Jeg legger en innsats i jobben min fordi den jobben jeg gjør er interessant

Ikke i det hele tatt for denne grunn                      Noe for denne grunn                      Akkurat for denne grunn



Verdi



Jeg legger ikke innsats i jobben fordi jeg føler jeg kaster bort tiden min ved å jobbe

Ikke i det hele tatt for denne grunn      Noe for denne grunn      Akkurat for denne grunn



Verdi



Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i

Ikke i det hele tatt for denne grunn      Noe for denne grunn      Akkurat for denne grunn



Verdi



Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs

Ikke i det hele tatt for denne grunn      Noe for denne grunn      Akkurat for denne grunn



Verdi





### DEL 3 - Arbeidsmotivasjon

En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner.

Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til hver av påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn
2. Veldig lite for denne grunn
3. Lite for denne grunn
4. Noe for denne grunn
5. Mye for denne grunn
6. Veldig mye for denne grunn
7. Akkurat for denne grunn

Jeg legger en innsats i jobben min for å få bekreftelse fra andre (f.eks. leder, kollegaer, familie, klienter)



Verdi

Jeg legger en innsats i jobben min fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kollegaer, familie)



Verdi

Jeg legger en innsats i jobben min for å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel leder, kollegaer, familie)

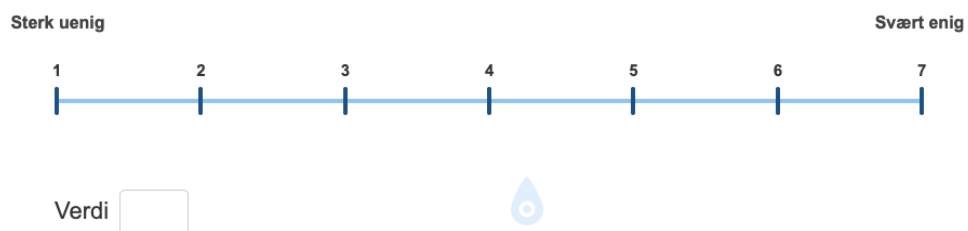


### DEL 3 - Velvære

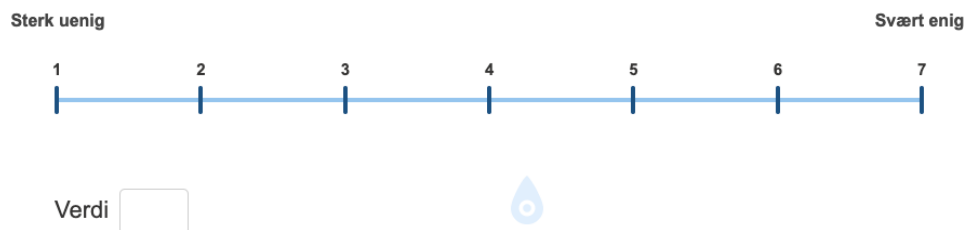
Nedenfor følger fem påstander som du kan være mer eller mindre enig i. Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å indiker hvor enig du er i hver av påstandene.

1. Sterkt uenig
2. Uenig
3. Noe Uenig
4. Hverken enig eller uenig
5. Noe enig
6. Enig
7. Svært enig

På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle



Mine livsforhold er utmerkede



Jeg er fornøyd med livet mitt

Sterk uenig Svært enig



Verdi



Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt

Sterk uenig Svært enig



Verdi



Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting

Sterk uenig Svært enig



Verdi



Jeg er tilfreds med min jobbsituasjon

Sterk uenig Svært enig



Verdi



Jeg er tilfreds med det arbeidet jeg utfører

Sterk uenig Svært enig



Verdi



Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å indiker hvor enig du er i påstanden.

1. Sterkt negativ
2. Negativ
3. Noe negativ
4. Hverken negativ eller positiv
5. Noe positiv
6. Positiv
7. Svært positiv

Mine følelser for jobben jeg gjør er:

Svært negative Svært positive



Verdi



## Del 4 - Rettferdighet

Påstandene som følger omhandler din mening angående måten din organisasjon håndterer aspekter rundt din lønn. Vennligst indiker din oppfatning av disse påstandene ved å bruke skalaen nedenfor.

1. I svært liten grad
2. I liten grad
3. I noe liten grad
4. I hverken liten eller stor grad
5. I noen grad
6. I stor grad
7. I svært stor grad

Har du hatt mulighet til å gi uttrykk for ditt syn og dine følelser gjennom disse forhandlingene?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Har du hatt noen innflytelse over resultatet av disse forhandlingene?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Har den same prosedyren (saksgangen) blitt brukt konsekvent gjennom forhandlingene?

I svært liten grad

I svært stor grad



Har disse prosedyrene vært fri for partiskhet?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Har disse prosedyrene vært basert på eksakt informasjon?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Har du hatt mulighet til å klage på resultatet av disse forhandlingene?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Har disse prosedyrene opprettholdt etiske og moralske standarder?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Reflekterer lønnen din den innsatsen du har lagt i jobben?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Er lønnen din i samsvar med det arbeidet du har utført?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Reflekterer lønnen din det du har bidratt med i organisasjonen?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi



Kan lønnen din forsvares sett i lys av dine prestasjoner?

I svært liten grad

I svært stor grad



Verdi

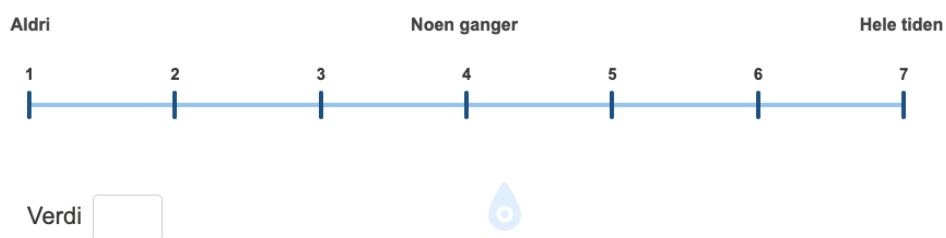


## Del 5 - Turnoverintensjoner (Jobbskifte)

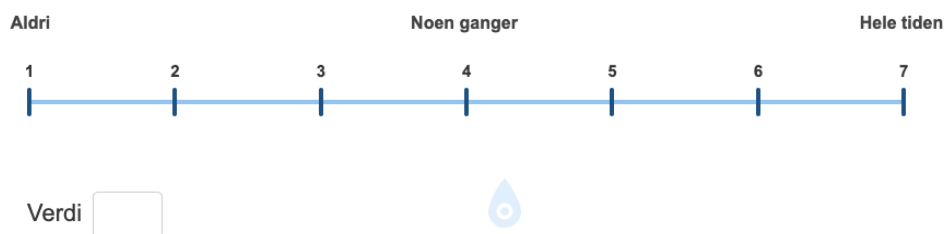
I forhold til arbeidet ditt vil det være påstander som handler om ditt syn på jobbskifte. Vennligst indiker din oppfatning av disse påstandene ved å bruke skalaen nedenfor.

1. Aldri
2. Svært sjelden
3. Sjelden
4. Noen ganger
5. Ofte
6. Svært ofte
7. Hele tiden

Jeg tenker på å forlate denne jobben

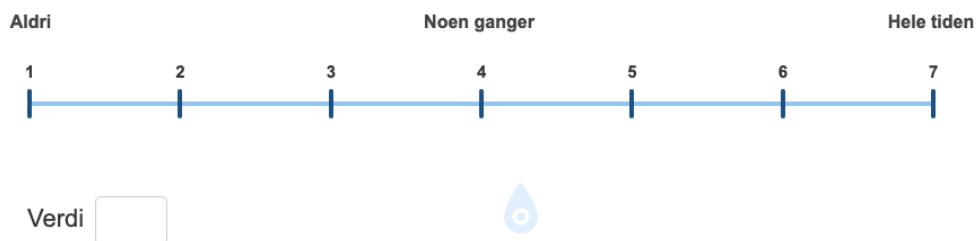


Jeg planlegger å se etter en ny jobb i løpet av de neste 12 månedene

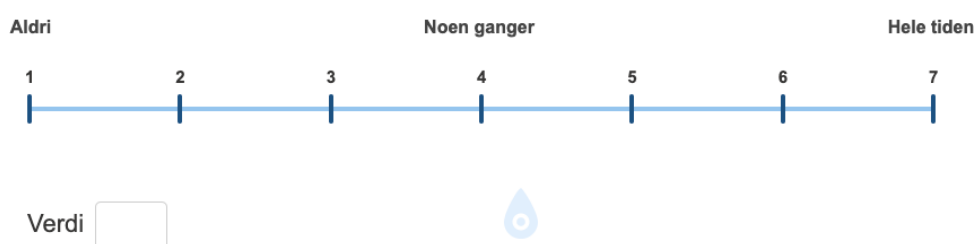




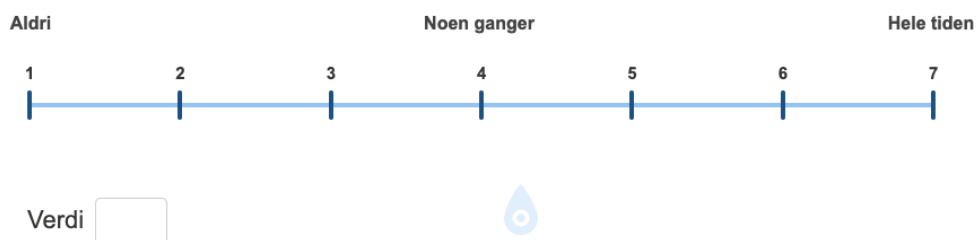
Jeg vil aktivt søke etter en ny jobb utenfor læreryrket



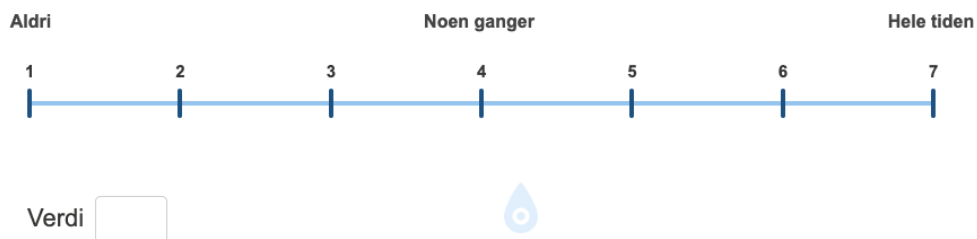
Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å si opp min stilling



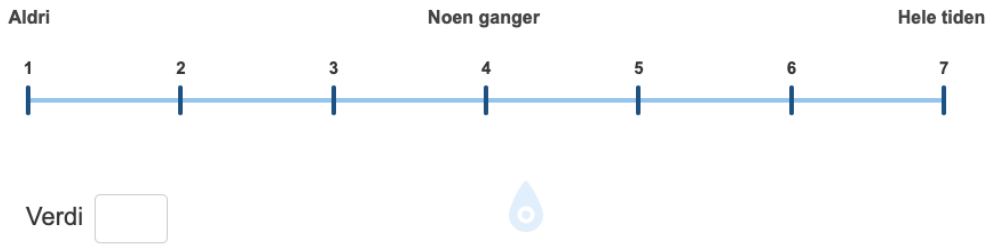
Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter en ny jobb



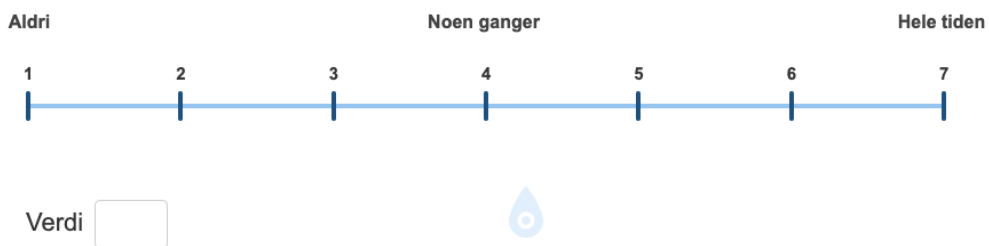
Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte



Det siste året har jeg tenkt på å jobbe som lærer et annet sted (f.eks i privat sektor)



Mangel på rettferdighet vil påvirke min beslutning angående jobbskifte



Kvitteringsside

**Melding på kvitteringsside**

Tusen takk for at du deltok i denne spørreundersøkelsen!

Dette vil være til stor hjelp i forbindelse med min masteravhandling.

Skulle det være noen spørsmål angående denne spørreundersøkelsen, kan epost sendes til [251142@usn.no](mailto:251142@usn.no)

Med ønske om en fin dag videre!

299 / 3800

## Vedlegg 2 – Informasjonsskriv epost og Facebook gruppe

Hei!

Mitt navn er Stefan Maksimovic og jeg tar en master i økonomi og ledelse. Jeg har jobbet her på Skedsmo VGS både som vikar og fast ansatt i løpet av studietiden. Jeg kontakter dere fordi jeg for øyeblikket er i prosessen av å skrive en masteravhandling og trenger i den forbindelse å samle svar på en spørreundersøkelse.

Spørreundersøkelsen handler om forholdet mellom lønn, motivasjon og velvære hos lærere sett i lys av lærerstreiken som var høsten 2022. Dette temaet er noe jeg finner viktig og interessant og mener at kunnskap om disse forholdene vil kunne bringe verdifull informasjon til lys.

Derfor ville det vært til stor hjelp om dere ville tatt dere tiden til å svare på denne spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen er helt anonym og jeg vil ikke kunne vite hva den enkelte har svart.

Om det skulle være av interesse vil jeg også med glede dele resultatet fra denne spørreundersøkelsen og masteravhandling når den tid kommer.

Lenken til spørreskjemaet er følgende: <https://nettskjema.no/a/321995>

Skulle det være noen spørsmål så er det bare å ta kontakt!

Med vennlig hilsen  
**Stefan Maksimovic**

Skedsmo videregående skole  
Mobil: 90806977  
Web: [www.skedsmo.vgs.no](http://www.skedsmo.vgs.no)  
[www.viken.no](http://www.viken.no)



**Stefan Maksimovic** ▶ Status Lærer

31. mars kl. 11:59 · 🌐



### Spørreundersøkelse om motivasjon, lønn og velvære hos lærere sett i lys av lærerstreiken 2022.

Mitt navn er Stefan Maksimovic og jeg tar en master i økonomi og ledelse, samtidig som jeg jobber på en videregående skole i Lillestrøm. Jeg legger ut dette innlegget fordi jeg for øyeblikket er i prosessen av å skrive en masteravhandling og trenger i den forbindelse å samle svar på en spørreundersøkelse.

Spørreundersøkelsen handler om forholdet mellom motivasjon, lønn og velvære hos lærere sett i lys av lærerstreiken høsten 2022. Dette temaet er noe jeg finner viktig og interessant og mener at kunnskap om disse forholdene vil kunne bringe verdifull informasjon til lys.

Derfor ville det være til stor hjelp om dere ville tatt dere tiden til å svare på denne spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen er helt anonym.

Om det skulle være interesse vil jeg også med glede dele resultatet.

Lenken til spørreskjemaet er følgende:

<https://nettskjema.no/a/321995>

Med vennlig hilsen

Stefan Maksimovic

NETTSKJEMA.NO

**Motivasjon, lønn og velvære hos lærere, sett i lys av lærerstreiken - Nettskjema**



### Vedlegg 3 – NSD-chat om nødvendighet rundt bekreftelse

AA 🔊 ✕

**TILKOBLET** Markus Celiussen

Velkommen til personverntjenester sin chat. Chatten er normalt betjent hverdager fra kl. 12.00 til 14.00. Hvis henvendelsen din gjelder et allerede innsendt meldeskjema, anbefaler vi at du heller sender melding i meldingsdialogen tilknyttet ditt meldeskjema.

Navn	Stefan Maksimovic
Id	251142@student.usn.no
Aktive agenter på denne køen	2
Referansekode	315048
URL	<a href="https://meldeskjema.sikt.no/">https://meldeskjema.sikt.no/</a>

Hei, hva kan jeg hjelpe deg med? 13:19

13:20 Hei, trenger jeg å søke NSD om tillatelse, hvis spørreskjema er anonymt og det ikke er mulighet til å spore tilbake hvem som har svart hva?

Om data er anonyme og det ikke på noe tidspunkt er mulig å direkte eller indirekte identifisere individer i datamaterialet, så skal ikke prosjektet meldes eller ha en vurdering av oss. 13:22

13:23 Det var det jeg lurte på. Takk for hjelpen.

Bare hyggelig! 13:23

Skriv din tekst her ➔

Vedlegg 4 – Spørsmål med tilhørende koding

<b>Variabler</b>	<b>Koding (Item)</b>
<b>Grunnleggende informasjon</b>	
Kjønn	Kjonn
Mann	1
Kvinne	2
Annet	0
Alder	Alder
25-34	1
35-44	2
45-54	3
55-64	4
65-70	5
Utdanning	Utdanning
Grunnskole	1
Videregående	2
Universitet/Høyskole 1-2 år	3
Universitet/Høyskole 3-4 år	4
Universitet/Høyskole 5-6 år	5
<b>Lønn</b>	
Årlig fastlønn	Arslønn
Ønsker årlig fastlønn	OnskLonn
Lønnssystem	Lonnsys
1. Fastlønn	Fastlonn
2. Variabel lønn	Varilonn
3. Fastlønn + variabel lønn	Fastvari
Prosentandel av variabel lønn	LoVari
Frynsegoder	FG
1. Ingen	Fingen

2. Forsikringer	Fforsikring
3. Pensjon	Tpensjon
4. Firmabil	Ffirmabil
5. Avis	Favis
6. Betalt tlf	Ftelefon
7. Betalt internett	Finternett
8. Ansattrabatt	Frabatt
9. Treningsmedlemskap	Ftrenning
10. Lunsj	Flunsj
11. Annet	Fannet
Lønn påvirker meg i stor grad til å gjøre arbeidet mitt	LonnArb
Lønn påvirker min arbeidsmotivasjon	LonnAM
Lønn påvirker min velvære	LonnVel
<b>Arbeidsmotivasjon</b>	
1. For å få bekreftelse fra andre	ExtSos1
2. Fordi andre vil respektere meg mer (f.eks. leder, kollegaer og familie)	ExtSos2
3. For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel leder, kollegaer og familie)	ExtSos3
4. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)	ExtMat1
5. Fordi andre tilbyr meg jobbsikkerhet hvis jeg legger en stor nok innsats i jobben min (f.eks. arbeidsgiver, leder)	ExtMat2
6. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger en stor nok innsats i den	ExtMat3
7. Fordi jeg må bevise ovenfor meg selv at jeg kan	IjApp1
8. Fordi det får meg til å føle meg stolt av meg selv	IjApp2
9. Fordi ellers ville jeg føle meg skamfull	IjAvoid1

10. Fordi ellers ville jeg få en dårlig selvfølelse	ljAvoid2
11. Fordi jeg personlig anser det som viktig å legge en innsats i denne jobben	Ident1
12. Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	Ident2
13. Fordi det å legge en innsats i denne jobben har personlig betydning for meg	Ident3
14. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	Indre1
15. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	Indre2
16. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	Indre3
17. Jeg legger ikke innsats i jobben fordi jeg føler jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	Amot1
18. Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noen innsats i	Amot2
19. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	Amot3
<b>Velvære</b>	
1. På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle	LivsTil1
2. Mine livsforhold er utmerkede	LivsTil2
3. Jeg er fornøyd med livet mitt	LivsTil3
4. Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt	LivsTil4
5. Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting	LivsTil5
6. Jeg er tilfreds med min jobbsituasjon	JobbTil1
7. Jeg er tilfreds med det arbeidet jeg utfører	JobbTil2
8. Mine følelser for jobben jeg gjør er:	JobbTil3
<b>Rettferdighet</b>	
1. Har du hatt mulighet til å gi uttrykk for ditt syn og dine følelser gjennom disse forhandlingene?	RettPro1
2. Har du hatt noen innflytelse over resultatet av disse forhandlingene?	RettPro2

3. Har den samme prosedyren (saksgangen) blitt brukt konsekvent gjennom forhandlingene?	RettPro3
4. Har disse prosedyrene vært frie for partiskhet?	
5. Har disse prosedyrene vært basert på eksakt informasjon?	RettPro4
6. Har du hatt mulighet til å klage på resultatet av disse forhandlingene?	RettPro5
7. Har disse prosedyrene opprettholdt etiske og moralske standarder?	RettPro6
8. Reflekterer lønnen din den innsatsen du har lagt i jobben?	RettPro7
9. Er lønnen din i samsvar med det arbeidet du har utført?	RettDist1
10. Reflekterer lønnen din det du har bidratt med i organisasjonen?	RettDist2
11. Kan lønnen din forsvares sett i lys av dine prestasjoner?	RettDist3
	RettDist4
<b>Turnoverintensjon</b>	
1. Jeg tenker på å forlate denne jobben	Slutte1
2. Jeg planlegger å se etter en ny jobb i løpet av de neste 12 månedene	Slutte2
3. Jeg vil aktivt søke etter en ny jobb utenfor læreryrket	Slutte3
4. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å si opp min stilling	Slutte4
5. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter en ny jobb	Slutte5
6. Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte	Slutte6
7. Det siste året har jeg tenkt på å jobbe som lærer et annet sted (f.eks. i privat sektor)	Slutte7
8. Mangel på rettferdighet vil påvirke min beslutning angående jobbskifte	Slutte8



Vedlegg 5 – Deskriptiv analyse

**Descriptive Statistics**

	N Statistic	Mini mum Statist ic	Maxi mum Statist ic	Mean		Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
				Statisti c	Std. Error		Statist ic	Std. Error	Statist ic	Std. Error
Arslonn	310	3	7	5.34	.039	.691	.328	.138	.399	.276
OnskLonn	310	5500 00	1000 000	70413 1.61	4365. 230	76857.8 07	.823	.138	1.369	.276
Fastlonn	310	0	1	.65	.027	.477	-.640	.138	- 1.601	.276
Varilonn	310	0	1	.00	.003	.057	17.60 7	.138	310.0 00	.276
Fastvari	310	0	1	.34	.027	.475	.670	.138	- 1.562	.276
LoVari	310	0.00 %	100.0 0%	2.4068 %	0.394 54%	6.94667 %	9.585	.138	126.9 66	.276
Fingen	310	0	1	.66	.027	.473	-.700	.138	- 1.519	.276
Fforsikring	310	0	1	.12	.019	.328	2.313	.138	3.371	.276
Tpensjon	310	0	1	.09	.016	.287	2.872	.138	6.291	.276
Ffirmabil	310	0	0	.00	.000	.000	.	.	.	.
Favis	310	0	1	.01	.005	.080	12.38 9	.138	152.4 74	.276
Ftelefon	310	0	1	.17	.021	.377	1.756	.138	1.092	.276
Finternet	310	0	0	.00	.000	.000	.	.	.	.
Frabatt	310	0	1	.02	.008	.138	7.012	.138	47.46 8	.276
Ftrening	310	0	1	.01	.006	.113	8.674	.138	73.71 6	.276
Flunsj	310	0	0	.00	.000	.000	.	.	.	.
Fannet	310	0	1	.04	.011	.201	4.593	.138	19.21 8	.276
LonnArb	310	1	7	4.54	.082	1.447	-.332	.138	-.123	.276
LonnAM	310	1	7	5.20	.078	1.366	-.764	.138	.416	.276
LonnVel	310	1	7	5.69	.068	1.204	- 1.276	.138	2.511	.276
ExtSos1	310	1	7	4.56	.085	1.488	-.689	.138	.065	.276
ExtSos2	310	1	7	4.63	.086	1.507	-.704	.138	.080	.276
ExtSos3	310	1	7	3.83	.100	1.759	.009	.138	-.968	.276

ExtMat1	310	1	7	1.99	.082	1.441	1.480	.138	1.552	.276
ExtMat2	310	1	7	2.70	.094	1.657	.713	.138	-.416	.276
ExtMat3	310	1	7	2.39	.090	1.592	1.057	.138	.295	.276
IjApp1	310	1	7	4.56	.098	1.724	-.621	.138	-.370	.276
IjApp2	310	1	7	5.58	.074	1.309	- 1.035	.138	1.038	.276
IjAvoid1	310	1	7	4.71	.099	1.749	-.566	.138	-.602	.276
IjAvoid2	310	1	7	5.01	.088	1.551	-.724	.138	-.101	.276
Ident1	310	1	7	5.98	.070	1.241	- 1.579	.138	2.941	.276
Ident2	310	1	7	5.94	.066	1.170	- 1.218	.138	1.532	.276
Ident3	310	1	7	5.61	.078	1.377	- 1.099	.138	1.091	.276
Indre1	310	1	7	4.99	.086	1.522	-.510	.138	-.335	.276
Indre2	310	1	7	5.01	.083	1.457	-.536	.138	-.299	.276
Indre3	310	1	7	5.22	.077	1.359	-.652	.138	.145	.276
Amot1	310	1	7	1.90	.074	1.306	1.457	.138	1.272	.276
Amot2	310	1	7	1.80	.073	1.286	1.907	.138	3.549	.276
Amot3	310	1	7	1.60	.066	1.158	1.866	.138	3.815	.276
LivsTil1	310	1	7	4.14	.080	1.402	-.256	.138	-.380	.276
LivsTil2	310	1	7	4.24	.077	1.359	-.229	.138	-.383	.276
LivsTil3	310	1	7	4.74	.082	1.443	-.588	.138	-.160	.276
LivsTil4	310	1	7	4.22	.084	1.487	-.233	.138	-.565	.276
LivsTil5	310	1	7	3.49	.095	1.668	.244	.138	-.900	.276
JobbTil6	310	1	7	3.63	.095	1.670	.176	.138	-.854	.276
JobbTil7	310	1	7	4.94	.079	1.383	-.727	.138	.150	.276
JobbTil8	310	1	7	4.78	.078	1.378	-.346	.138	-.423	.276
RettPro1	310	1	7	2.55	.091	1.610	.798	.138	-.417	.276
RettPro2	310	1	5	1.56	.056	.989	1.878	.138	2.709	.276
RettPro3	310	1	7	3.80	.101	1.776	.056	.138	-.577	.276
RettPro4	310	1	7	2.70	.081	1.425	.216	.138	-.917	.276
RettPro5	310	1	7	2.78	.084	1.474	.555	.138	.000	.276
RettPro6	310	1	5	1.79	.067	1.173	1.310	.138	.409	.276
RettPro7	310	1	7	2.66	.091	1.604	.781	.138	.055	.276
RettDistr1	310	1	7	1.92	.073	1.286	1.603	.138	2.259	.276
RettDistr2	310	1	7	2.00	.071	1.255	1.495	.138	2.257	.276
RettDistr3	310	1	7	2.18	.075	1.314	1.151	.138	1.099	.276
RettDistr4	310	1	7	2.84	.114	2.008	.899	.138	-.505	.276
Slutte1	310	1	7	5.12	.094	1.661	-.784	.138	-.095	.276

Slutte2	310	1	7	4.81	.114	2.012	-.461	.138	-	1.002	.276
Slutte3	310	1	7	4.55	.111	1.948	-.303	.138	-	1.047	.276
Slutte4	310	1	7	4.55	.117	2.057	-.340	.138	-	1.169	.276
Slutte5	310	1	7	4.85	.115	2.017	-.617	.138	-.882		.276
Slutte6	310	1	7	4.10	.117	2.061	-.033	.138	-	1.257	.276
Slutte7	310	1	7	3.59	.116	2.041	.149	.138	-	1.255	.276
Slutte8	310	1	7	5.27	.098	1.728	-.915	.138	.087		.276
Valid N (listwise)	310										

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.654
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	270.485
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
LonnArb	.441	.539
LonnAM	.498	.801
LonnVel	.271	.323

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.062	68.719	68.719	1.663	55.420	55.420
2	.607	20.246	88.964			
3	.331	11.036	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
LonnArb	.734
LonnAM	.895
LonnVel	.568

Extraction Method:  
Maximum  
Likelihood.

- a. 1 factors  
extracted. 4  
iterations  
required.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.576
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	842.935
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
ExtSos1	.923	.959
ExtSos2	.923	.963
ExtSos3	.163	.167

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.223	74.085	74.085	2.088	69.605	69.605
2	.738	24.608	98.694			
3	.039	1.306	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
ExtSos1	.979
ExtSos2	.981
ExtSos3	.408

Extraction Method:  
Maximum  
Likelihood.

- a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.567
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	137.015
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities<sup>a</sup>

	Initial	Extraction
ExtMat1	.218	.218
ExtMat2	.334	.999
ExtMat3	.182	.182

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.738	57.930	57.930	1.399	46.626	46.626
2	.804	26.797	84.727			
3	.458	15.273	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
ExtMat1	.467
ExtMat2	.999
ExtMat3	.426

Extraction Method:  
Maximum  
Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
13 iterations required.

### *Introjeksjonstilnærming*

#### **Correlations**

		ljApp1	ljApp2
ljApp1	Pearson Correlation	1	.386**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	310	310
ljApp2	Pearson Correlation	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	310	310

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

### *Introjeksjonsunngåelse*

#### **Correlations**

		ljAvoid1	ljAvoid2
ljAvoid1	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	310	310
ljAvoid2	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	310	310

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

**Identifisert regulering**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.734
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	495.576
	df	3
	Sig.	<.001

**Communalities**

	Initial	Extraction
Ident1	.618	.736
Ident2	.640	.789
Ident3	.526	.606

Extraction Method: Maximum Likelihood.

**Total Variance Explained**

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.415	80.490	80.490	2.130	71.016	71.016
2	.349	11.625	92.115			
3	.237	7.885	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor 1
Ident1	.858
Ident2	.888
Ident3	.779

Extraction Method: Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
4 iterations required.



## Indre motivasjon

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	702.708
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
Indre1	.663	.709
Indre2	.779	.918
Indre3	.709	.761

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.586	86.194	86.194	2.388	79.614	79.614
2	.267	8.913	95.107			
3	.147	4.893	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
Indre1	.842
Indre2	.958
Indre3	.872

Extraction Method:  
Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
4 iterations required.

## Amotivasjon

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.668
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	226.007
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
Amot1	.337	.443
Amot2	.422	.719
Amot3	.297	.386

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.005	66.844	66.844	1.547	51.582	51.582
2	.589	19.635	86.479			
3	.406	13.521	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
Amot1	.665
Amot2	.848
Amot3	.621

Extraction Method: Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
4 iterations required.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	734.142
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
LivsTil1	.743	.806
LivsTil2	.784	.902
LivsTil3	.664	.714

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.610	86.994	86.994	2.422	80.735	80.735
2	.249	8.313	95.308			
3	.141	4.692	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
LivsTil1	.898
LivsTil2	.950
LivsTil3	.845

Extraction Method:  
Maximum  
Likelihood.

- a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.694
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	256.660
	df	3
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
JobbTil6	.361	.486
JobbTil7	.360	.483
JobbTil8	.433	.664

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.080	69.336	69.336	1.633	54.430	54.430
2	.516	17.188	86.524			
3	.404	13.476	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
JobbTil6	.697
JobbTil7	.695
JobbTil8	.815

Extraction Method:  
Maximum  
Likelihood.

- a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

**Prosedyrerettferdighet**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.714
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	432.747
	df	10
	Sig.	<.001

**Communalities**

	Initial	Extraction
RettPro3	.134	.139
RettPro4	.376	.372
RettPro5	.590	.841
RettPro6	.219	.181
RettPro7	.493	.552

Extraction Method: Maximum Likelihood.

**Total Variance Explained**

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.560	51.198	51.198	2.086	41.720	41.720
2	.938	18.754	69.952			
3	.662	13.232	83.184			
4	.573	11.460	94.645			
5	.268	5.355	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor 1
RettPro3	.373
RettPro4	.610
RettPro5	.917
RettPro6	.425
RettPro7	.743

Extraction Method: Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

## Distribusjonsrettferdighet

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	846.448
	df	6
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
RettDistr1	.778	.822
RettDistr2	.818	.937
RettDistr3	.635	.639
RettDistr4	.294	.255

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.939	73.472	73.472	2.654	66.340	66.340
2	.659	16.463	89.935			
3	.289	7.236	97.172			
4	.113	2.828	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
RettDistr1	.907
RettDistr2	.968
RettDistr3	.800
RettDistr4	.505

Extraction Method:  
Maximum Likelihood.

- a. 1 factors  
extracted. 5  
iterations  
required.

## Turnoverintensjon

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2482.292
	df	28
	Sig.	.000

### Communalities

	Initial	Extraction
Slutte1	.803	.819
Slutte2	.830	.829
Slutte3	.756	.752
Slutte4	.834	.823
Slutte5	.865	.899
Slutte6	.794	.788
Slutte7	.244	.189
Slutte8	.436	.394

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.737	71.708	71.708	5.493	68.668	68.668
2	.841	10.509	82.217			
3	.539	6.733	88.950			
4	.307	3.842	92.792			
5	.205	2.566	95.358			
6	.148	1.849	97.207			
7	.128	1.603	98.810			
8	.095	1.190	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
Slutte1	.905
Slutte2	.911
Slutte3	.867
Slutte4	.907
Slutte5	.948
Slutte6	.888
Slutte7	.435
Slutte8	.628

Extraction Method: Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
4 iterations required.

Vedlegg 7 – Divergent validitet

**Lønnsregulering og arbeidsmotivasjon**

Før fjerning

**Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Indre2	.915							
Indre3	.789							
Indre1	.776							
IjApp1				.424				
IjApp2	.407		.384	.360				
ExtSos1		.956						
ExtSos2		.963						
ExtSos3		.377						.450
Ident1			.777					
Ident2	.358		.759					
Ident3	.391		.603					
IjAvoid2				.865				
IjAvoid1				.739				
LonnAM					.854			
LonnArb					.735			
LonnVel					.582			
Amot2						.828		
Amot1						.595		
Amot3						.590		
ExtMat1							.692	
ExtMat2							.613	.483
ExtMat3								.646

Extraction Method: Maximum Likelihood.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.



Etter fjerning

### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
Indre2	.902						
Indre3	.799						
Indre1	.793						
ExtSos2		.976					
ExtSos1		.956					
ExtSos3		.381					
Ident2	.351		.781				
Ident1			.777				
Ident3	.400		.604				
Amot2				.872			
Amot1				.581			
Amot3				.576			
LonnAM					.805		
LonnArb					.787		
LonnVel					.595		
IjAvoid1						.849	
IjAvoid2						.738	
ExtMat2							.888
ExtMat1							.511
ExtMat3							.486

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### Velvære

#### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
LivsTil2	.900	
LivsTil1	.866	
LivsTil3	.801	.324
LivsTil4	.682	.328
LivsTil5	.540	.358
JobbTil8		.783
JobbTil6	.337	.643
JobbTil7		.638

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

## ***Rettferdighet***

### **Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor	
	1	2
RettDistr2	.939	
RettDistr1	.877	
RettDistr3	.769	
RettDistr4	.506	
RettPro5		.899
RettPro7		.696
RettPro4		.581
RettPro3		.390
RettPro6		.382

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

- a. Rotation converged in 3 iterations.

## ***Turnoverintensjon***

### **Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor
	1
Slutte5	.948
Slutte2	.911
Slutte4	.907
Slutte1	.905
Slutte6	.888
Slutte3	.867
Slutte8	.628
Slutte7	.435

Extraction Method: Maximum Likelihood.

- a. 1 factors extracted.  
4 iterations required.

Vedlegg 8 – Deskriptiv analyse – Etter fusjonering av items

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis	Std. Error	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Arslonn	310	3	7	5.34	.691	.477	.328	.138	.399	.276
OnskLonn	310	5500	10000	704131	76857.8	5907122	.823	.138	1.369	.276
		00	00	.61	07	557.261				
Fastlonn	310	0	1	.65	.477	.228	-.640	.138	-	.276
									1.601	
Fastvari	310	0	1	.34	.475	.226	.670	.138	-	.276
									1.562	
LoVari	310	0.00	100.0	2.4068	6.94667	48.256	9.585	.138	126.9	.276
		%	0%	%	%				66	
Fingen	310	0	1	.66	.473	.224	-.700	.138	-	.276
									1.519	
Ftelefon	310	0	1	.17	.377	.142	1.756	.138	1.092	.276
ExtSos	310	1.00	7.00	4.3398	1.33789	1.790	-.479	.138	.049	.276
ExtMat	310	1.00	6.67	2.3613	1.18995	1.416	.634	.138	-.370	.276
IjAvoid	310	1.00	7.00	4.8613	1.51319	2.290	-.577	.138	-.277	.276
Ident	310	1.00	7.00	5.8409	1.13163	1.281	-	.138	1.040	.276
							1.075			
Indre	310	1.00	7.00	5.0710	1.34246	1.802	-.560	.138	-.147	.276
Amot	310	1.00	7.00	1.7656	1.02270	1.046	1.790	.138	3.960	.276
LivsTil	310	1.00	6.80	4.1658	1.25834	1.583	-.169	.138	-.463	.276
JobbTil	310	1.00	7.00	4.4495	1.22985	1.513	-.117	.138	-.461	.276
RettPro	310	1.00	5.80	2.7458	1.05261	1.108	.126	.138	-.525	.276
RettDist	310	1.00	7.00	2.2355	1.23174	1.517	1.087	.138	1.041	.276
TurnInt	310	1.00	7.00	4.6048	1.62321	2.635	-.519	.138	-.641	.276
LonnRegA	310	1.00	7.00	4.8710	1.28009	1.639	-.544	.138	.176	.276
LonnRegV	310	1.00	7.00	5.6903	1.20446	1.451	-	.138	2.511	.276
							1.276			
Valid N (listwise)	310									

Vedlegg 9 – Korrelasjonsanalyse, Regresjonsforutsetning 3

Correlations

	Arslonn	OnskLo nn	Fastlon n	Fastvar i	LoVari	Fingen	Ftelefo n	ExtSos	ExtMat	IjAvoid	Ident	Indre	Amot	LivsTil	JobbTil	RetitPro	RetitDis t	TurnInt	LonnRe gA	LonnRe gV
Arslonn	--																			
OnskLo nn	.570**	--																		
Fastlon n	-.063	-.021	--																	
Fastvari	.050	.021	-.986**	--																
LoVari	.035	.025	-.450**	.359**	--															
Fingen	-.057	-.028	.269**	-.251**	-.136*	--														
Ftelefo n	.162**	.057	-.261**	.251**	.215**	-.621**	--													
ExtSos	-.086	-.102	.066	-.070	.029	-.014	-.064	--												
ExtMat	.074	-.004	-.104	.109	.014	-.171**	.138*	.232**	--											
IjAvoid	-.071	-.151**	.007	-.004	-.054	-.086	.005	.234**	.069	--										
Ident	.000	-.063	.029	-.019	-.124*	.047	-.057	.016	-.027	.448**	--									
Indre	.100	.019	-.032	.035	-.048	-.025	.004	-.088	-.092	.239**	.617**	--								
Amot	-.121*	-.016	-.024	.019	.078	-.016	-.024	-.025	.121*	-.163**	-.412**	-.406**	--							
LivsTil	.120*	.053	-.080	.078	-.026	-.063	.076	-.169**	.043	.027	.244**	.387**	-.217**	--						
JobbTil	.204**	.102	-.100	.091	.025	-.090	.166**	-.088	-.015	.021	.354**	.582**	-.423**	.570**	--					
RetitPro	-.035	-.038	-.042	.036	.048	-.009	.056	.007	.053	-.039	-.024	.033	-.081	.156**	.203**	--				
RetitDis t	.204**	-.069	-.047	.044	.078	-.122*	.227**	.022	.112*	.023	.003	.160**	-.156**	.322**	.400**	.377**	--			
TurnInt	-.187**	-.079	.122*	-.110	-.026	.118*	-.191**	.079	-.044	-.050	-.127*	-.318**	.319**	-.428**	-.633**	-.291**	-.504**	--		
LonnRe gA	-.002	.076	.048	-.047	.009	.091	-.122*	.163**	.182**	-.087	-.186**	-.180**	.244**	-.086	-.211**	-.250**	-.175**	.296**	--	
LonnRe gV	-.169**	.026	.054	-.052	.029	.152**	-.125*	.277**	.101	.023	-.004	-.069	.148**	-.150**	-.156**	-.179**	-.236**	.277**	.507**	--

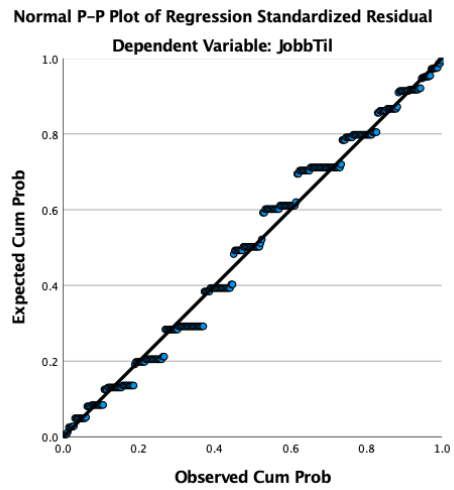
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Vedlegg 10 – P-Plot, Regresjonsforutsetning 4

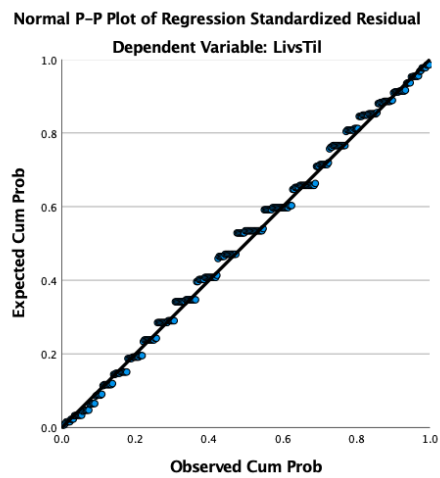
Avhengig: JobbTil

Uavhengig: Årslønn



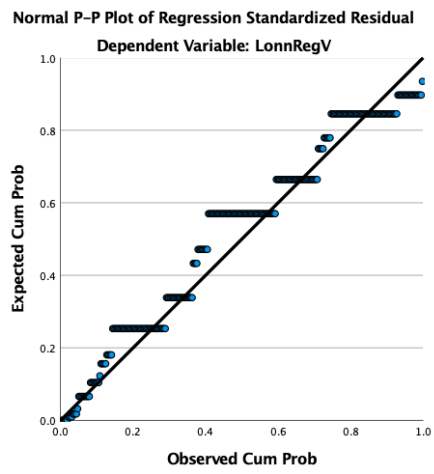
Avhengig: LivsTil

Uavhengig: Årslønn



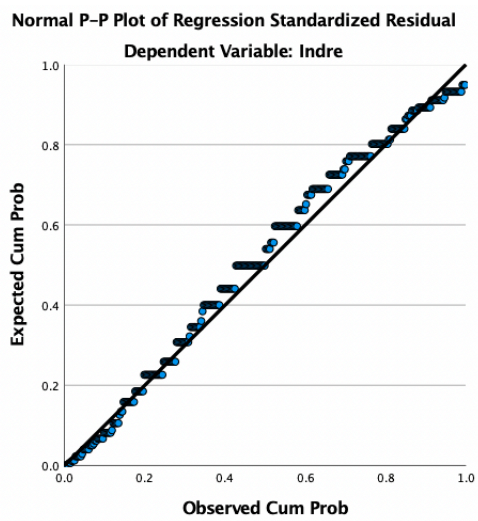
Avhengig: LonnRegV

Uavhengig: Årslønn



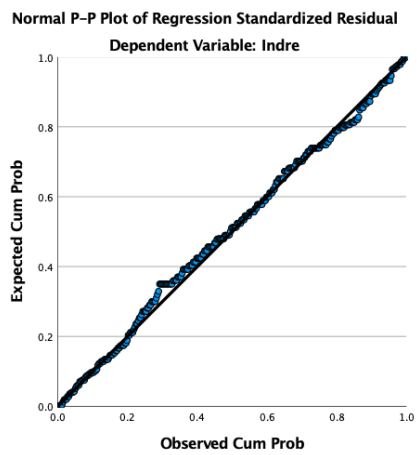
Avhengig: Indre

Uavhengig: Arslonn



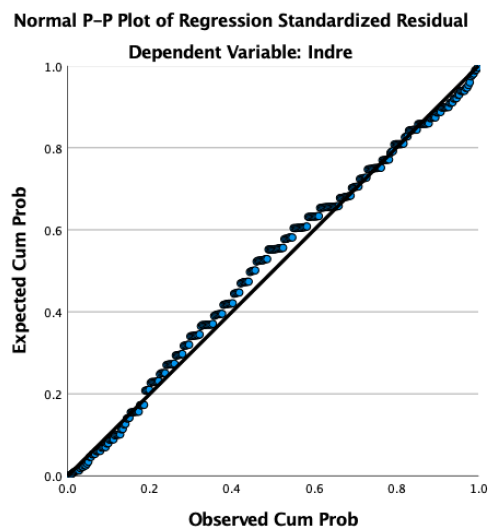
Avhengig: Indre

Uavhengig: JobbTil



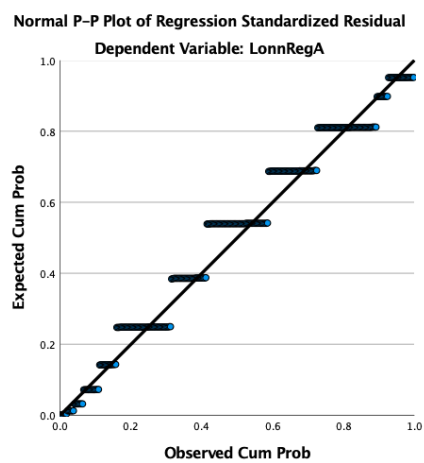
Avhengig: Indre

Uavhengig: LivsTil



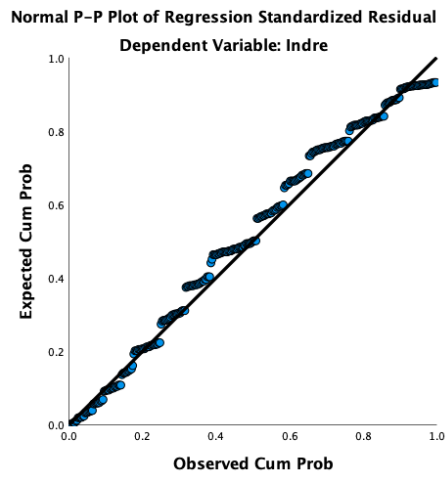
Avhengig: LonnRegA

Uavhengig: Årslønn



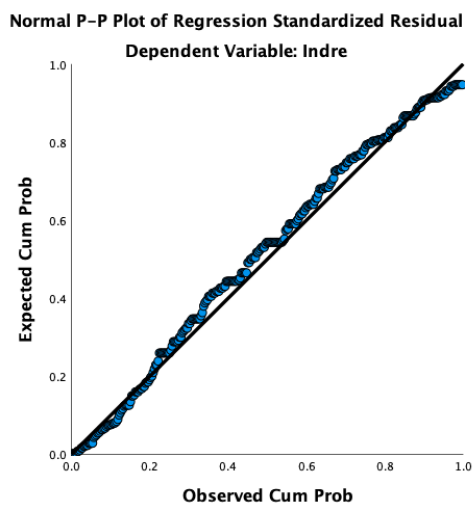
Avhengig: Indre

Uavhengig: RettPro



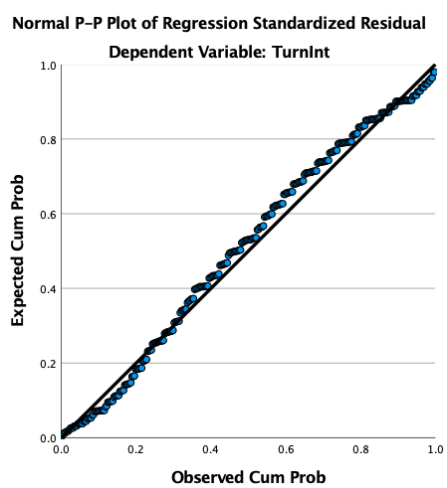
Avhengig: Indre

Uavhengig: RettDist



Avhengig: TurnInt

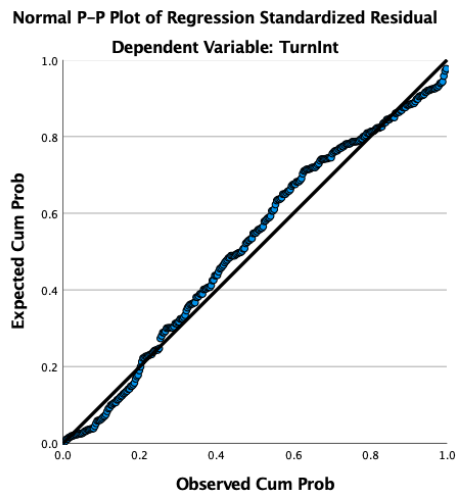
Uavhengig: Indre





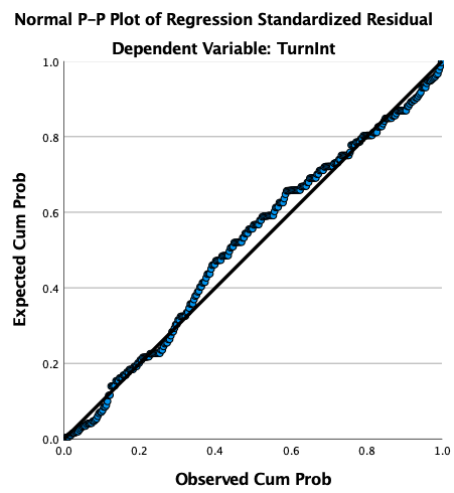
Avhengig: TurnInt

Uavhengig: RettPro



Avhengig: TurnInt

Uavhengig: RettDist



Vedlegg 11 – Korrelasjonsanalyse med kontrollvariabler, Regresjonsforutsetning 5

**Correlations**

	Alder	Kjonn	Utdanning	Arslønn	Onskelønn	Fastløn	Fingen	Ftelefon	ExtSos	ExtMat	JjAvoid	Ident	Indre	Amot	LivsTil	JobbTil	RetttPro	RetttDist	TurnInt	LønnReg					
Alder	--																								
Kjonn	.012	--																							
Utdanning	-.113	.141**	--																						
Arslønn	.343**	-.063	.218**	--																					
Onskelønn	.247**	-.108	.211**	.570**	--																				
Fastløn	-.007	.191**	-.043	-.063	-.021	--																			
Fingen	.109	.154**	.016	-.057	-.028	.269**	--																		
Ftelefon	.036	-.198**	-.092	.162**	.057	-.261**	-.621**	--																	
ExtSos	-.120	.149**	.141*	-.086	-.102	.066	-.014	-.064	--																
ExtMat	.048	-.075	.043	.074	-.004	-.104	-.171**	.138*	.232**	--															
JjAvoid	-.035	.253**	.097	-.071	-.151**	.007	-.086	.005	.234**	.069	--														
Ident	.051	.220**	.031	.000	-.063	.029	.047	-.057	.016	-.027	.448**	--													
Indre	.084	.069	.002	.100	.019	-.032	-.025	.004	-.088	-.092	.239**	.617**	--												
Amot	-.193**	-.192**	.013	-.121*	-.016	-.024	-.016	-.024	-.025	.121*	-.163**	-.412**	-.406**	--											
LivsTil	.134*	-.110	-.026	.120*	.053	-.080	-.063	.076	-.169**	.043	.027	.244**	.387**	-.217**	--										
JobbTil	.198**	-.105	-.108	.204**	.102	-.100	-.090	.166**	-.088	-.015	.021	.354**	.582**	-.423**	.570**	--									
RetttPro	.082	-.027	-.045	-.035	-.038	-.042	-.009	.056	.007	.053	-.039	-.024	.033	-.081	.156**	.203**	--								
RetttDist	.090	-.124*	-.103	.204**	-.069	-.047	-.122*	.227**	.022	.112*	.023	.003	.160**	-.156**	.322**	.400**	.377**	--							
TurnInt	-.266**	.053	.123*	-.187**	-.079	.122*	.118*	-.191**	.079	-.044	-.050	-.127*	-.318**	.319**	-.428**	-.633**	-.291**	-.504**	--						
LønnReg	-.059	-.088	.135*	-.002	.076	.048	.091	-.122*	.163**	.182**	-.087	-.186**	-.180**	.244**	-.086	-.211**	-.250**	-.175**	.296**	--					
LønnReg	-.156**	.030	.150**	-.169**	.026	.054	.152**	-.125*	.277**	.101	.023	-.004	-.069	.148**	-.150**	-.156**	-.179**	-.236**	.277**	.507**	--				

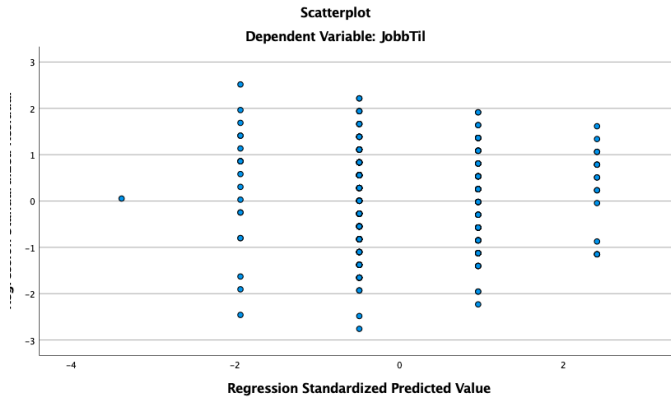
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Vedlegg 12 – Scatterplot, Regresjonsforutsetning 6

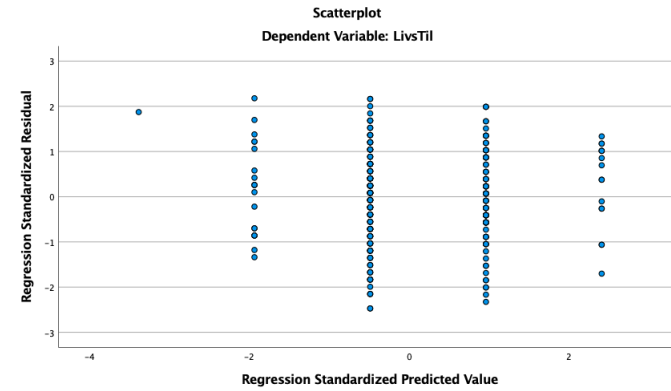
Avhengig: JobbTil

Uavhengig: Arslønn



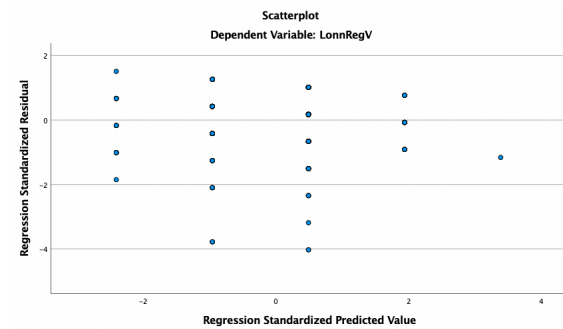
Avhengig: LivsTil

Uavhengig: Arslønn



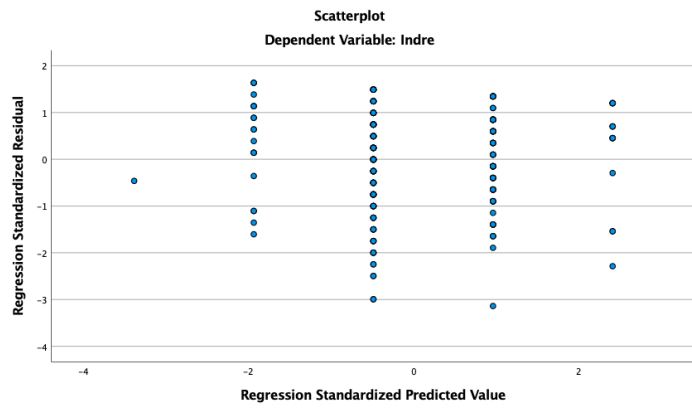
Avhengig: LonnRegV

Uavhengig: Arslønn



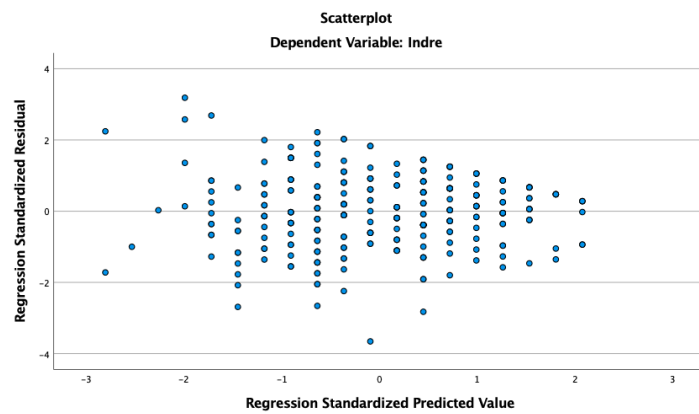
Avhengig: Indre

Uavhengig: Arslønn



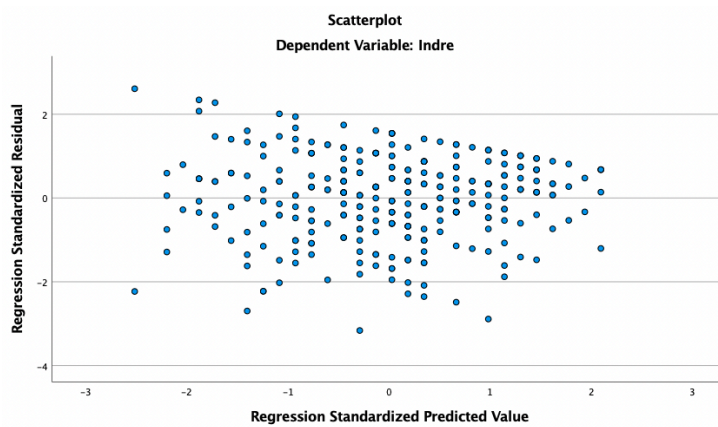
Avhengig: Indre

Uavhengig: JobbTil



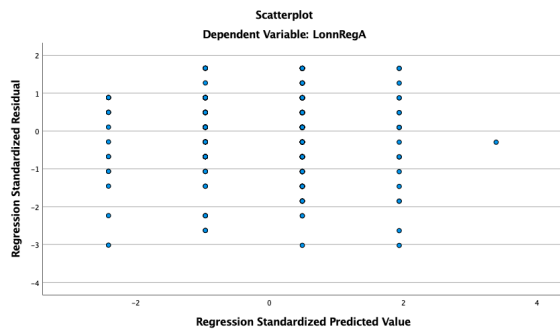
Avhengig: Indre

Uavhengig: LivsTil



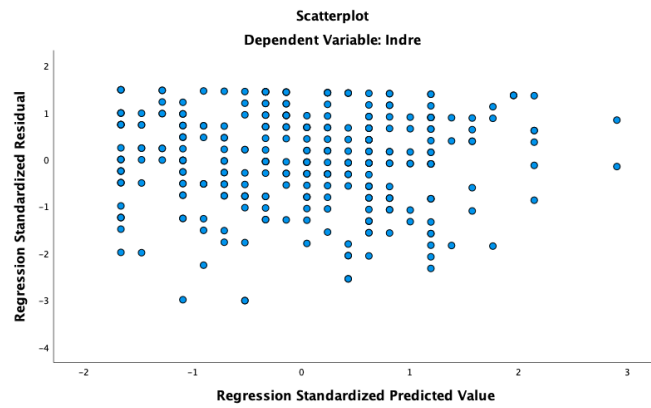
Avhengig: LønnRegA

Uavhengig: Arslønn



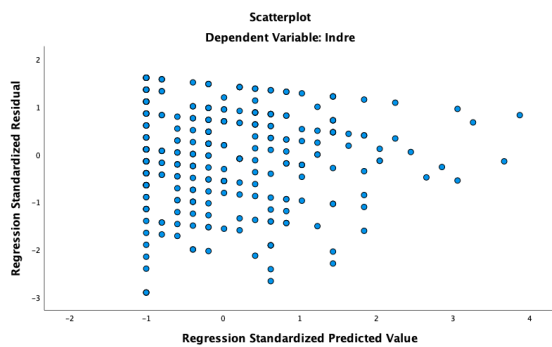
Avhengig: Indre

Uavhengig: RettPro



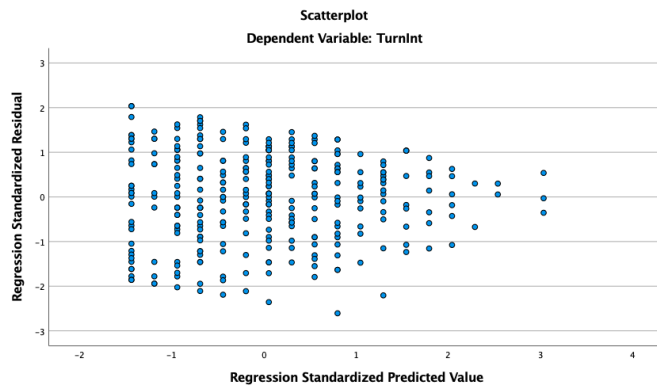
Avhengig: Indre

Uavhengig: RettDist



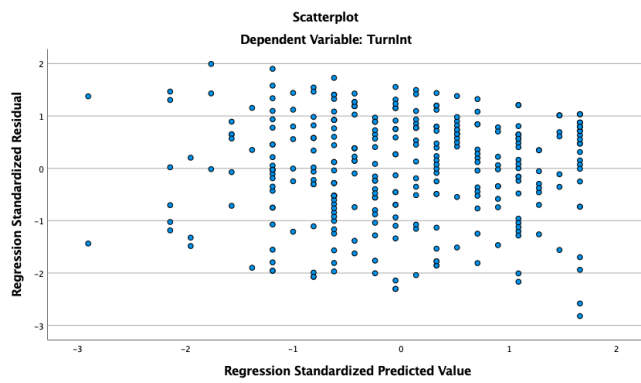
Avhengig: TurnInt

Uavhengig: Indre



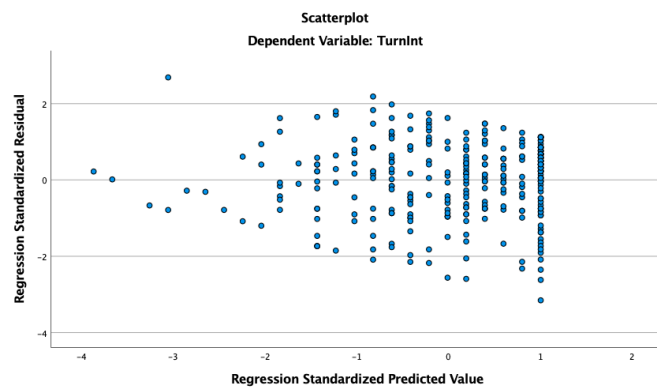
Avhengig: TurnInt

Uavhengig: RettPro



Avhengig: TurnInt

Uavhengig: RettDist



**Descriptive Statistics**

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Arslonn	310	3	7	5.34	.691	.477	.328	.399
OnskLonn	310	550000	1000000	704131.61	76857.807	5907122557	.823	1.369
Fastlonn	310	0	1	.65	.477	.228	-.640	-1.601
ExtSos	310	1.00	7.00	4.3398	1.33789	1.790	-.479	.049
ExtMat	310	1.00	6.67	2.3613	1.18995	1.416	.634	-.370
IjAvoid	310	1.00	7.00	4.8613	1.51319	2.290	-.577	-.277
Ident	310	1.00	7.00	5.8409	1.13163	1.281	-1.075	1.040
Indre	310	1.00	7.00	5.0710	1.34246	1.802	-.560	-.147
Amot	310	1.00	7.00	1.7656	1.02270	1.046	1.790	3.960
LivsTil	310	1.00	6.80	4.1658	1.25834	1.583	-.169	-.463
JobbTil	310	1.00	7.00	4.4495	1.22985	1.513	-.117	-.461
RettPro	310	1.00	5.80	2.7458	1.05261	1.108	.126	-.525
RettDist	310	1.00	7.00	2.2355	1.23174	1.517	1.087	1.041
TurnInt	310	1.00	7.00	4.6048	1.62321	2.635	-.519	-.641
LonnRegA	310	1.00	7.00	4.8710	1.28009	1.639	-.544	.176
LonnRegV	310	1.00	7.00	5.6903	1.20446	1.451	-1.276	2.511
Valid N (listwise)	310							

## Vedlegg 14 – Regresjonsanalyser

### Hypotese 1

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H1a1	JobbTil	Årslønn	.049	.090	.209	.191	.002	<i>Støttes</i>
H1a2		Ønsket Lønn			-.019	-.020	.774	<i>Støttes ikke</i>
H1a3		Fastlønn			-.087	-.081	.120	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P = .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H1b1	LivsTil	Årslønn	.020	.040	.127	.098	.066	<i>Støttes ikke</i>
H1b2		Ønsket Lønn			-.021	-.038	.762	<i>Støttes ikke</i>
H1b3		Fastlønn			-.973	-.056	.201	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H1c1	LønnRegV	Årslønn	.052	.090	-.269	-.267	<.001	<i>Støttes</i>
H1c2		Ønsket Lønn			.180	.165	.008	<i>Støttes</i>
H1c3		Fastlønn			.041	.047	.468	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P < .001

### Hypotese 2

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2a1	IndreMot	Årslønn	.013	.022	.129	.115	.063	<i>Støttes ikke</i>
H2a2		Ønsket Lønn			-.055	-.047	.430	<i>Støttes ikke</i>
H2a3		Fastlønn			-.025	-.042	.661	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05



Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2b1	LønnRegA	Årslønn	.011	0.043	-.063	-.072	.361	<i>Støttes Ikke</i>
H2b2		Ønsket Lønn			.114	.084	.102	<i>Støttes ikke</i>
H2b3		Fastlønn			.046	.074	.416	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2c1	ExtSos	Årslønn	.015	0.060	-.037	-.038	.588	<i>Støttes ikke</i>
H2c2		Ønsket Lønn			-.079	-.080	.253	<i>Støttes ikke</i>
H2c3		Fastlønn			.062	.047	.276	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2d1	ExtMat	Årslønn	.018	.025	.105	.085	.128	<i>Støttes Ikke</i>
H2d2		Ønsket Lønn			-.066	-.085	.337	<i>Støttes Ikke</i>
H2d3		Fastlønn			-.099	-.085	.082	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2e1	IjAvoid	Årslønn	.023	0.089	.023	.004	.741	<i>Støttes Ikke</i>
H2e2		Ønsket Lønn			-.164	-.152	.018	<i>Støttes Ikke</i>
H2e3		Fastlønn			.005	-.036	.932	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P >.05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2f1	Ident	Årslønn	.007	.055	.055	.033	.426	<i>Støttes Ikke</i>
H2f2		Ønsket Lønn			-.093	-.076	.179	<i>Støttes Ikke</i>
H2f3		Fastlønn			.030	-.010	.595	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H2f1	Amot	Årslønn	.020	.083	-.168	-.123	.015	<i>Støttes Ikke</i>
H2f2		Ønsket Lønn			.080	.065	.249	<i>Støttes Ikke</i>
H2f3		Fastlønn			-.033	.008	.559	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P > .05

### Hypotese 3

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3a1	IndreMot	JobbTil	.334	.365	.538	.557	<.001	<i>Støttes</i>
H3a2		LivsTil			.084	.092	.138	<i>Støttes Ikke</i>
H3a3		LønnRegV			.027	.016	.563	<i>Støttes Ikke</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3b1	LønnRegA	JobbTil	.281	.300	-.189	-.198	.002	<i>Støttes Ikke</i>
H3b2		LivsTil			.096	.081	.106	<i>Støttes Ikke</i>
H3b3		LønnRegV			.492	.491	<.001	<i>Støttes</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3c1	ExtSos	JobbTil	.095	.123	.040	.069	.546	<i>Støttes ikke</i>
H3c2		LivsTil			-.153	-.148	.022	<i>Støttes ikke</i>
H3c3		LønnRegV			.260	.239	<.001	<i>Støttes</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3e1	ExtMat	JobbTil	.015	.027	-.047	-.059	.500	<i>Støttes ikke</i>
H3e2		LivsTil			.085	.075	.219	<i>Støttes ikke</i>
H3e3		LønnRegV			.106	.110	.066	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3e1	Ident	JobbTil	.131	.201	.325	.348	<.001	<i>Støttes</i>
H3e2		LivsTil			.067	.085	.306	<i>Støttes ikke</i>
H3e3		LønnRegV			.057	.048	.295	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3e1	IjAvoid	JobbTil	.002	.073	.012	.042	.866	<i>Støttes ikke</i>
H3e2		LivsTil			.025	.040	.721	<i>Støttes ikke</i>
H3e3		LønnRegV			.029	.013	.618	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P < .011

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H3f1	Amot	JobbTil	.188	.253	-.435	-.436	<.001	<i>Støttes</i>
H3f2		LivsTil			.044	.030	.485	<i>Støttes ikke</i>
H3f3		LønnRegV			.087	.080	.096	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P < .001

## Hypotese 5

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5a1	Indre Motivasjon	RettPro	.026	0.039	-.032	-.037	.604	<i>Støttes ikke</i>
H5a2		RettDist			.172	.180	.005	<i>Støttet</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5b1	LønnRegA	RettPro	.070	.099	-.214	-.209	<.001	<i>Støttes</i>
H5b2		RettDist			-.095	-.097	.112	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P < .001

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5c1	ExtSos	RettPro	.001	.052	-.002	.002	.976	<i>Støttes ikke</i>
H5c2		RettDist			.023	.061	.709	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5d1	ExtMat	RettPro	.013	.023	.012	.012	.843	<i>Støttes ikke</i>
H5d2		RettDist			.108	.102	.080	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5e1	Ident	RettPro	.001	.053	-0.29	-.037	.633	<i>Støttes ikke</i>
H5e2		RettDist			.014	.041	.824	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5f1	IjAvoid	RettPro	.003	.076	-0.56	-.059	.365	<i>Støttes ikke</i>
H5f2		RettDist			.044	.086	.477	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H5a1	Amot	RettPro	.025	.100	-.026	-.011	.669	<i>Støttes ikke</i>
H5a2		RettDist			-.146	-.162	.017	<i>Støttes ikke</i>

ANOVA P > .05

### Hypotese 6

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H6a1	Turnoverintensjon	RettPro	.266	.315	-.118	-.105	.027	<i>Støttes ikke</i>
H6a2		RettDist			-.460	-.441	<.001	<i>Støttes</i>

ANOVA P < .001

### Hypotese 7

Hypotese	Avhengig Variabel	Uavhengig Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> med kontroll	Beta	Beta med kontroll	P	Resultat
H7	Turnoverintensjon	Indre Motivasjon	.101	.172	-.318	-.303	<.001	<i>Støttes</i>

ANOVA P < .001