

UNIVERSITETET FOR MILJØ- OG BIOVITENSKAP



Forord

Denne masteroppgaven er skrevet ved Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB), Institutt for økonomi og ressursforvaltning, våren 2009.

Vi valgte å skrive om frilanseres arbeidssituasjon etter å ha tatt utgangspunkt i et ønske om å skrive innenfor temaet fleksibel arbeidstid. Frilansere har enorm fleksibilitet, og det er én av grunnene til at vi fant temaet interessant. Vi føler at vi har belyst et viktig og dagsaktuelt tema gjennom denne oppgaven, noe det store engasjementet fra respondentene tyder på.

Det har vært en lang prosess, siden vi for ett år siden begynte tankevirksomheten rundt det som har blitt en oppgave vi kan stå inne for. Vi har mange å takke for velviljen og engasjementet som er vist underveis. Først og fremst retter vi en stor takk til veilederne våre, Beate Elstad og Gro Ladegård. Beate har under prosessen vist et glødende engasjement, og til enhver tid bidratt med avgjørende forslag til hva som kan forbedres. Gro har mot sluttfasen av prosessen sett oppgaven fra et noe annet ståsted, og i så måte bidratt til svært verdifulle vurderinger og innspill.

Vi vil takke Norsk Journalistlag, spesielt ved Gunhild L. Mohn og Tore Sjølie, som lot oss få tilgang til listen over e-postadressene til frilansjournalistene i organisasjonen. En takk rettes også til Norsk Jazzforum, som lot oss bruke medlemmenes e-postadresser som lå på deres hjemmeside. Videre ønsker vi å takke hver enkelt respondent, som gjorde denne undersøkelsen mulig å gjennomføre.

Samtidig vil vi rette en takk til Ingvill Henmo, Silje Kathrine Sviggum og Kristin Sevaldsen, som alle bidro med gode innspill under pretestingen av spørreskjemaet. Denne hjelpen var verdifull med tanke på utformingen av spørreskjemaet.

Oslo, 12. Mai 2009

Therese Haglund

Aleksander Smerkerud

Sammendrag

Formålet med denne studien har vært å kartlegge frilanseres arbeidssituasjon i Norge i dag. Frilansere er en gruppe arbeidere som stadig øker i antall, og som har stor fleksibilitet. De er forsket lite på i Norge, og derfor ønsket vi å ta for oss dette temaet. I tillegg synes vi det er interessant å se på temaet i økonomiske nedgangstider.

Vår hovedproblemstilling var:

Hvordan er frilanseres arbeidssituasjon i Norge i dag?

For å utfylle denne problemstillingen formulerte vi fire forskningsspørsmål:

- I hvilken grad opplever frilansere de ulike forholdene ved sin arbeidssituasjon?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom ulike grupper av frilansere på dette området?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom frilansere og andre arbeidstakere på dette området?
- Hvilke sammenhenger er det mellom egenskaper ved den enkelte frilanser, arbeidssituasjonen og konsekvensene av å være?

For å besvare problemstillingen på best mulig måte, valgte vi et kvantitativt design, og 1007 frilansere i Norge mottok vår spørreundersøkelse. Vi oppnådde en svarandel på 38,4 %. Respondentene ble kontaktet med bakgrunn i sine medlemskap i enten Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene eller Norsk Jazzforum.

Den indre motivasjonen og jobbtilfredsheten blant frilanserne var svært høy. Årsakene til dette er blant annet interessante arbeidsoppgaver, og at de kan styre hverdagen selv, grunnet stor fleksibilitet og frihet. Frilanserne var noe mer frivillige enn ufrivillige i sin arbeidssituasjon. I nær sammenheng med de ovennevnte faktorene fant vi at turnoverintensjonen blant respondentene var lav. Likevel kommer vi ikke bort fra ulempene ved frilansing, som i hovedtrekk er usikker inntekt, dårlige sosiale ordninger og mange administrative arbeidsoppgaver. I tillegg er lønnen den fasetten innenfor jobbtilfredshet frilanserne var minst tilfredse med.

Frilanserne opplever forholdsvis god sikkerhet, spesielt på lang sikt. Det tyder på at de er sikre på at de kan fortsette i sin arbeidssituasjon i lang tid fremover, til tross for at inntekten er usikker. Andre spesielt interessante funn er at de opplever tilfredsstillende balanse i forholdene innsats/belønning og arbeid/fritid, og det ser ikke ut til at de skiller seg negativt ut fra andre arbeidere. Respondentene føler seg noe stresset, mens graden av utbrenthet er lav.

Vi fant enkelte forskjeller mellom medlemmene av Norsk Jazzforum og Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene. Jazzmusikerne hadde høyere indre motivasjon og korttidssikkerhet, samt at de var mer tilfredse med det sosiale i arbeidssituasjonen. Det negative for jazzmusikerne var at de var vesentlig mer stresset enn journalistene. På tross av dette, hadde de merkbart lavere grad av turnoverintensjon.

Alt i alt er det mange positive sider ved frilansernes arbeidssituasjon, selv om det er visse forskjeller på individ- og gruppenivå. Likevel er hovedinntrykket vårt at frilansere opplever sin arbeidssituasjon som forholdsvis god, til tross for at stressnivået er merkbart, inntekten usikker, de sosiale ordningene for dårlige og at de har for mange administrative arbeidsoppgaver.

Abstract

The purpose of this thesis has been to map out freelancers' working situation in Norway today. Mainly, we want to look into the issue because the number of freelancers is constantly increasing and that they have great flexibility. There has also been lack of research on this group of workers in Norway. In addition, we find it interesting to look into freelancers' working situation during a recession.

Our main problem was:

How is freelancers' working situation in Norway today?

To supplement this problem, we decided to formulate four research questions:

- To what extent do freelancers experience the different aspects of the working situation?
 - To what extent do differences exist between different groups of freelancers in this area?
 - To what extent do differences exist between freelancers and other employees in this area?
- Which connections are there between the characteristics on the individual level, working situation and consequences of being a freelancer?

To answer the problem in a best possible manner, we chose a quantitative design, and 1007 freelancers in Norway received our survey. The survey had a response rate of 38.4 %. We contacted the respondents through their memberships in either Norwegian Union of Journalists (Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene) or the Norwegian Jazz Federation (Norsk Jazzforum).

Both the intrinsic motivation and job satisfaction among the freelancers were very high. The reasons for this are that they carry out interesting tasks, and that they can manage their working day because of high flexibility and freedom. The freelancers were somewhat more voluntary than involuntary in their working situation. In connection to these factors, we found low degree of turnover intention among the respondents. However, there are some disadvantages connected to freelancing. The main features are insecure income, poor sickness benefit systems,

no pension scheme and too many administrative tasks. Wages is the facet within job satisfaction where freelancers are the most dissatisfied.

The freelancers perceive high security, especially in the long run. This indicates that they feel confident to continue their working situation in the future, even if the income is insecure. Other interesting findings are that they perceive both relatively low Effort-Reward Imbalance and satisfying balance between work and leisure time. We cannot distinguish freelancers from other workers when it comes to these two variables. The respondents feel somewhat stressed, while the degree of burnout is low.

We found some differences between the members of Norwegian Union of Journalists and the Norwegian Jazz Federation. The jazz musicians had higher intrinsic motivation, perceived higher security on short term and they were more satisfied with the social aspects of their work. Another finding is that the jazz musicians were a lot more stressed than the journalists. Despite of this, they had noticeable lower levels of turnover intention.

Based on our findings, there are many positive aspects regarding freelancers' working situation, even if there are some differences at both individual and group level. However, our main impression is that freelancers perceive their working situation as relatively good, despite they feel somewhat stressed, have insecure income, poor sickness benefit systems, no pension scheme and too many administrative tasks.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	1
1.1 Begrunnelse for valg av problemstilling.....	1
1.2 Problemstilling	2
1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling	2
2 Teori	4
2.1 Teoretisk rammeverk.....	4
2.2 Individnivå	4
2.2.1 Ufrivillighet.....	4
2.2.2 Indre motivasjon	5
2.3 Arbeidssituasjon.....	6
2.3.1 Sikkerhet	7
2.3.2 Ubalansen mellom innsats og belønning.....	8
2.3.3 Ubalansen mellom arbeid og fritid	12
2.4 Konsekvenser	14
2.4.1 Jobbtilfredshet	14
2.4.2 Stress.....	17
2.4.3 Utbrenthet	20
2.4.4 Turnoverintensjon.....	23
3 Metode.....	25
3.1 Forskningsdesign.....	25
3.2 Utvalg	25
3.3 Operasjonalisering	26
3.3.1 Individnivå.....	26
3.3.2 Arbeidssituasjon.....	28
3.3.3 Konsekvenser	33
3.3.4 Åpne spørsmål	35
3.4 Spørreskjema	36
3.4.1 Utforming av spørreskjema	36
3.5 Datainnsamling	38
3.5.1 Prestudie	38
3.5.2 Utsendelse	39
3.5.3 Purring.....	39
3.6 Validitet og reliabilitet	41
3.6.1 Validitet.....	41
3.6.2 Reliabilitet.....	42
3.7 Etske hensyn	43

4 Analyse	45
4.1 Klargjøring av data	45
4.1.1 Måling av variabler	46
4.2 Gjennomsnitt og standardavvik	49
4.2.1 Individnivå	50
4.2.2 Arbeidssituasjon	52
4.2.3 Konsekvenser	55
4.3 Korrelasjonsanalyse	60
4.3.1 Individnivå	62
4.3.2 Arbeidssituasjon	62
4.3.3 Konsekvenser	62
4.4 Analyse av ubalansen mellom innsats og belønning	64
4.4.1 ERI-hypotesen	64
4.4.2 Overengasjementshypotesen	65
4.4.3 Interaksjonshypotesen	65
4.5 Oppsummering av hypotesene	67
5 Diskusjon	68
5.1 Individnivå	68
5.1.1 Ufrivillighet	68
5.1.2 Indre motivasjon	69
5.2 Arbeidssituasjon	69
5.2.1 Sikkerhet	70
5.2.2 Ubalansen mellom innsats og belønning	71
5.2.3 Ubalansen mellom arbeid og fritid	73
5.3 Konsekvenser	74
5.3.1 Jobbtilfredshet	74
5.3.2 Stress	76
5.3.3 Utbrenthet	77
5.3.4 Turnoverintensjon	79
6 Konklusjon	80
7 Kildehenvisninger	83
7.1 Artikler	83
7.2 Bøker	85
7.3 Internettsider	88

Vedlegg	91
Vedlegg 1: Oppfatning av balansen mellom arbeid og fritid	91
Vedlegg 2: Lange arbeidsdager (over 48 timer per uke).....	92
Vedlegg 3: Orienteringsbrev	93
Vedlegg 4: Bakgrunnsspørsmål.....	96
Vedlegg 5: Svarfordeling på bakgrunnsspørsmål.....	97
Vedlegg 6: Svarfordeling på variablene	99
Vedlegg 7: P-verdier for interaksjonshypotesen	107
Vedlegg 8: Svarfordeling på spørsmål 18.3, fordelt på de to organisasjonene	108

Figurliste

Figur 2.1: Teoretisk rammeverk.....	4
Figur 2.2: ERI-modellen.....	9
Figur 3.1: Responslogg for Norsk Jazzforum.....	40
Figur 3.2: Responslogg for Frilansjournalistene.....	40

Tabelliste

Tabell 2.1: Balansen mellom yrkesliv og privatliv	13
Tabell 3.1: Påstandene som måler ufrivillighet	27
Tabell 3.2: Påstandene som måler indre motivasjon	28
Tabell 3.3: Spørsmålene som måler sikkerhet.....	28
Tabell 3.4: Påstandene som måler innsats	29
Tabell 3.5: Påstandene som måler verdsettelse	30
Tabell 3.6: Påstandene som måler jobbforfremmelse	30
Tabell 3.7: Påstandene som måler jobbsikkerhet.....	31
Tabell 3.8: Påstandene som måler overengasjement.....	31
Tabell 3.9: Påstandene som måler ubalansen mellom innsats og belønning.....	32
Tabell 3.10: Spørsmålene som måler ubalansen mellom arbeid og fritid	32
Tabell 3.11: Påstandene som måler jobbtilfredshet.....	33
Tabell 3.12: Påstandene som måler stress	34
Tabell 3.13: Spørsmålene som måler utbrenthet	34
Tabell 3.14: Spørsmålene som måler turnoverintensjon	35
Tabell 3.15: Åpne spørsmål.....	35
Tabell 4.1: Gruppekriterier, med bakgrunn i ERI-ratio og overengasjement	47
Tabell 4.2: Variablene som analyseres videre	48
Tabell 4.3: Gjennomsnitt og standardavvik for bakgrunnsspørsmålene	50
Tabell 4.4: Gjennomsnitt og standardavvik for ufrivillighet	51
Tabell 4.5: Sammenligning av ufrivillighet	51
Tabell 4.6: Gjennomsnitt og standardavvik for indre motivasjon	51
Tabell 4.7: Sammenligning av indre motivasjon	52
Tabell 4.8: Gjennomsnitt og standardavvik for korttidssikkerhet	52
Tabell 4.9: Sammenligning av korttidssikkerhet	53
Tabell 4.10: Gjennomsnitt og standardavvik for langtidssikkerhet	53
Tabell 4.11: Sammenligning av langtidssikkerhet.....	53
Tabell 4.12: Gjennomsnitt og standardavvik for ERI-ratio.....	54
Tabell 4.13: Sammenligning av ERI-ratio	54
Tabell 4.14: Gjennomsnitt og standardavvik for overengasjement	54
Tabell 4.15: Sammenligning av overengasjement	55
Tabell 4.16: Gjennomsnitt og standardavvik for ubalansen mellom arbeid og fritid	55
Tabell 4.17: Sammenligning av ubalansen mellom arbeid og fritid.....	55
Tabell 4.18: Gjennomsnitt og standardavvik for generell jobbtilfredshet.....	56
Tabell 4.19: Sammenligning av generell jobbtilfredshet	56
Tabell 4.20: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtilfredshet - lønn	57
Tabell 4.21: Sammenligning av jobbtilfredshet - lønn	57
Tabell 4.22: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtilfredshet - sosial.....	57
Tabell 4.23: Sammenligning av jobbtilfredshet - sosial	58

Tabell 4.24: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtfredshet - karrieremuligheter	58
Tabell 4.25: Sammenligning av jobbtfredshet - karrieremuligheter	58
Tabell 4.26: Gjennomsnitt og standardavvik for stress	59
Tabell 4.27: Sammenligning av stress	59
Tabell 4.28: Gjennomsnitt og standardavvik for utbredhet	59
Tabell 4.29: Sammenligning av utbredhet	59
Tabell 4.30: Gjennomsnitt og standardavvik for turnoverintensjon	60
Tabell 4.31: Sammenligning av turnoverintensjon	60
Tabell 4.32: Korrelasjonsmatrise	1
Tabell 4.33: Generell jobbtfredshet, stress og utbredhet i forhold til ERI-ratio	64
Tabell 4.34: Generell jobbtfredshet, stress og utbredhet i forhold til nivå av overengasjement	65
Tabell 4.35: Generell jobbtfredshet, stress og utbredhet i forhold til ERI-ratio og overengasjement....	66
Tabell 4.36: Oppsummeringstabell	67

1 Innledning

Før vi presenterer problemstillingen, legger vi frem vår begrunnelse for valget av den. Deretter vil vi definere hva vi legger i begrepet frilanser, samt komme inn på utbredelsen av frilansing.

1.1 Begrunnelse for valg av problemstilling

Det foretas årlige arbeidslivsundersøkelser, blant annet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), men i slike undersøkelser er det ikke vanlig å skille mellom frilansere og andre arbeidstakere. Dette medfører at det finnes lite konkret informasjon om frilansere og deres arbeidssituasjon i Norge. Vi synes derfor det hadde vært interessant å tilegne oss mer kunnskap om dette.

Frilansere interesserer oss fordi de har en ganske annen arbeidssituasjon enn andre arbeidstakere. De har muligheten til å legge opp dagene etter eget ønske, og kan ta på seg de oppdragene de selv ønsker, så langt økonomien tåler det. Likevel er frilanseres utfordring ofte å skaffe nok oppdrag, blant annet på grunn av den økte konkurransen.

Samfunnet er i stadig utvikling, og vi står overfor endringer i arbeidsmarkedet. Dette får konsekvenser for alle typer arbeidstakere, men kanskje spesielt for frilansere. Dette gjør det interessant å se nærmere på denne arbeidsgruppen og deres arbeidssituasjon. Vi skal komme kort inn på noen av endringene vi har sett tendensen til.

Arbeidslivet blir stadig mer oppgaveorientert. Organisasjonsstrukturen endrer seg slik at vi får en økende andel prosjektorientering, og det settes sammen team for egne prosjekter. Dette står i nær sammenheng med at bedrifter leier inn ekstern hjelp for kortere perioder. Personer med spesialkompetanse, som bedriften ikke har bruk for ved en senere anledning, blir hyret inn for oppdrag med kort varighet. Økende grad av outsourcing gir også nye muligheter for frilansere, grunnet det økte antall spesialistoppdrag i markedet, noe som også gjør frilansing interessant å se på.

Den teknologiske utviklingen bidrar til at det er enklere å etablere seg som frilanser. I enkelte yrker kan man nærmest velge arbeidstid og -sted fra dag til dag, og dette gir en enorm fleksibilitet. En mulig konsekvens av dette, kan være flere frilansere på sikt.

På tross av økte arbeidsmuligheter, grunnet økt prosjektorientering og teknologisk utvikling, kan det være grunn til bekymring for enkelte frilansere. De økonomiske nedgangstidene fører til tøffere konkurranse om oppdrag, noe som igjen medfører at flere vil oppleve usikker økonomi. Frilansere må akseptere at arbeidssituasjonen deres innebærer større risiko enn tidligere, og at det er vanskeligere å skaffe oppdrag. I tillegg er frilansere blant de første som må gå fra selskaper i nedgangstider, så den negative utviklingen byr på store utfordringer.

1.2 Problemstilling

Vi har kommet frem til følgende hovedproblemstilling:

Hvordan er frilanseres arbeidssituasjon i Norge i dag?

Med ”arbeidssituasjon” mener vi frilanseres generelle arbeidssituasjon, og det vil gjennom oppgaven omfatte det vi kaller individnivå, arbeidssituasjon og konsekvenser. For å utfylle vår overordnede problemstilling ønsker vi spesielt å se på:

- I hvilken grad opplever frilansere de ulike forholdene ved sin arbeidssituasjon?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom ulike grupper av frilansere på dette området?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom frilansere og andre arbeidstakere på dette området?
- Hvilke sammenhenger er det mellom egenskaper ved den enkelte frilanser, arbeidssituasjonen og konsekvensene av å være?

1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling

En frilanser har flere oppdragsgivere og tilknytningsforholdet til oppdragsgiver er midlertidig (Frilansjournalistene, 2006). I loven om folketrygd § 1-9 er en frilanser definert som ”*enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende*” (Norges Lover, 2008:2017). For å sikre at vår definisjon av en frilanser er bred nok til å gjelde de vi ønsker å kontakte, vil vi også presentere definisjonen av en selvstendig næringsdrivende. Definisjonen fra loven om folketrygd definerer en selvstendig

næringsdrivende i § 1-10 slik: *”Med selvstendig næringsdrivende menes i denne loven enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt”* (Norges Lover, 2008:2017). Det er flere klare likheter mellom frilansere og selvstendig næringsdrivende. Begge gruppene utfører oppdrag utenfor tjeneste og er sin egen sjef (Nav, 1997), samt at de arbeider for egen regning og risiko. Forskjellen mellom dem er blant annet at de selvstendig næringsdrivende særlig driver virksomhet av en viss varighet og av et visst omfang (Ibid). Vi vil gjennomgående bruke begrepet frilanser i oppgaven til å omfatte både de tradisjonelle frilanserne og selvstendig næringsdrivende.

Heian m. fl (2008) har gjennomført en undersøkelse om kunstneres aktivitet, arbeids- og inntektsforhold. Av det totale antall kunstnere som var med i undersøkelsen, var 6 % frilansere, 41 % selvstendig næringsdrivende, og 10 % var en kombinasjon av disse to. Det vil si at 57 % av kunstnerne som var med i undersøkelsen, går inn under de kategoriene vi ønsker å undersøke. For gruppen musikere, sangere og dirigenter falt 45 % inn under disse tre kategoriene. Mange kunstnere opererer som selvstendig næringsdrivende, men ren frilanstilknytning er noe mer uvanlig i denne gruppen. Det ser ut til at det stadig blir flere frilansere innenfor kunstneryrkene, og andelen fast ansatte musikere falt nokså markant fra 1994 til 2006 (Ibid).

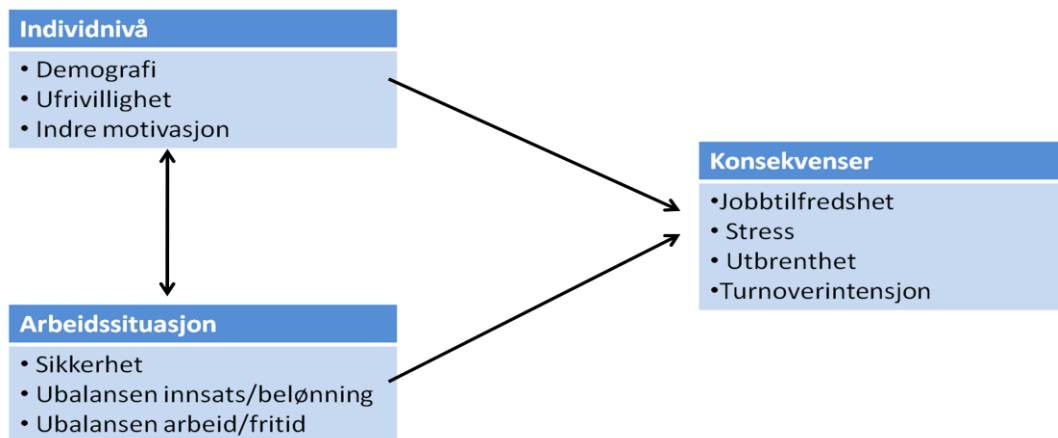
Norsk Journalistlag hadde 8555 medlemmer i 2003, hvorav 8,8 % var frilansere (Tretterud, 2003; Sjølie, 2008). Siden dette, har antallet medlemmer i Norsk Journalistlag økt til 9793 (Sjølie, 2009), men vi har ingen informasjon om hvor høy andelen frilansere er. Derfor kan vi ikke si om andelen frilansjournalister har økt.

2 Teori

I dette kapittelet vil vi gjennomgå aktuell teori med bakgrunn i problemstillingen. Vi velger først å presentere det teoretiske rammeverket, slik at man tidlig får en oversikt over hvilke variabler oppgaven skal omhandle. Vi har valgt å utarbeide hypoteser der vi har funnet det hensiktsmessig, og disse vil bli lagt frem etter den variabelen der vi først presenterer teorien.

2.1 Teoretisk rammeverk

Det teoretiske rammeverket gir en god oversikt over hvilke temaer vi finner relevante med tanke på problemstillingen, og som vi vil belyse i teoridelen.



Figur 2.1: Teoretisk rammeverk¹

2.2 Individnivå

Innenfor individnivået har vi lagt til grunn variablene demografi, ufrivillighet og indre motivasjon. Vi vil likevel ikke ta for oss variabelen demografi i teoridelen, da det er underforstått hva som inngår i denne.

2.2.1 Ufrivillighet

Vi ønsker å kartlegge om frilanserne i undersøkelsen vår frilanser av fri vilje, eller om de selv føler at de ikke har noe annet valg, for eksempel fordi det kan være vanskelig å få fast jobb i

¹ Dette er kun et teoretisk rammeverk, og skal ikke forstås som at det er kausale sammenhenger mellom variablene.

dagens tøffe arbeidsmarked. Vi synes det er interessant å se på om graden av ufrivillighet kan ha en sammenheng med noen av de andre variablene, deriblant turnoverintensjon.

Vi definerer begrepet ufrivillighet som at ”*et individ gjør noe av andre grunner enn fri vilje*”. Det er dermed andre årsaker til frilansingen enn at individet selv ønsker det.

Det har vært en klar økning i antall arbeidsledige journalister det siste året. I januar 2008 var antall arbeidsledige journalister 476, mot mer enn det dobbelte i januar 2009 (Brakstad, 2009). Kutt som rammer journalister har blitt gjennomført, og skal gjennomføres, i blant annet Aftenposten Aften, Bergens Tidende, Stavanger Aftenblad og TV 2. Vi ser også av antall medlemmer i Norsk Journalistlag at det stadig blir flere journalister (Sjølie, 2009), og dette vil medføre tøffere kamp om både faste jobber og enkeltoppdrag. Heian m. fl (2008) la frem at det har vært en markant økning i antall kunstnere siden tilsvarende undersøkelse i 1994. Det har også vært en økning blant antall musikere, men denne er noe verre å tallfeste (Ibid). Når konkurransen om de faste jobbene blir tøffere, må flere frilanse ufrivillig.

Enkelte hevder at det økte antallet frilansere ikke bunner i frivillighet, og at mange nyutdannede ser frilansing som det eneste reelle alternativet, selv om de ønsker seg en fast jobb. En rundspørring gjennomført på 1990-tallet av Frilansklubben/NJ², viste at hver fjerde frilanser kunne tenke seg fast jobb, altså at de var ufrivillige frilansere (Frilansjournalistene), mens hvert femte intervjuobjekt i den tyskspråklige delen av Sveits var interessert i fast ansettelse (Nies og Pedersini, 2003).

2.2.2 Indre motivasjon

Vi ønsker å finne ut om frilanserne i undersøkelsen finner motivasjon gjennom oppgavene de utøver. Det vil være av interesse å undersøke i hvor stor grad det er arbeidsoppgavene som er motiverende, eller om det kan være andre aspekter som driver frilanserne i arbeidet. Høy indre motivasjon er viktig i yrker som krever initiativ, engasjement og kreativitet (Amabile, 1999; Kuvaas, 2005 i Knudsen og Ryen, 2005), og er derfor relevant i denne oppgaven.

² Dette var det tidligere navnet på Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene

Indre motivasjon vil si å ta del i en aktivitet for aktivitetens egen skyld (Pintrich og Schunk, 2002), mens Deci og Ryan (2000) hevder at indre motivasjon er å utføre en aktivitet fordi den i seg selv er tilfredsstillende, og ikke på grunn av andre utfall. De påpeker også at man får belønning gjennom aktiviteten, til tross for at man også mottar sekundære belønninger, som for eksempel verdsettelse (Deci og Ryan, 1985). Belønning gjennom aktiviteten kan for eksempel være at arbeidsoppgavene er interessante og spennende.

Amabile (1999) hevder at mennesker er mest kreative når de er sterkt indre motivert, og i vesentlig større grad enn når motivasjonen bunnar i ytre belønninger. Man opptrer med andre ord kreativt når den indre motivasjonen er høy. Personer med høy indre motivasjon er mer effektive og drives av selve arbeidet, og dette i seg selv medfører at man får bedre tid til å fokusere på ideer (Ibid). Kuvaas (2005 i Knudsen og Ryen, 2005) hevder at indre motivasjon som kilde til gode prestasjoner er effektivt for oppgaver hvor kvalitet, forståelse, læring, utvikling og kreativitet er viktigere enn kvantitet. At indre motivasjon og kreativitet har en så nær kobling, er interessant med bakgrunn i at mange frilansere ofte arbeider alene, og i så måte behøver kreativ stimulans.

I tillegg til at indre motivasjon er en kilde til ytelse og trivsel i arbeidslivet, bidrar det til gode prestasjoner og redusert turnover (Jelstad, 2007). Det er også påvist en sterk sammenheng mellom indre motivasjon og turnoverintensjon (Kuvaas, 2008).

Med bakgrunn i den ovennevnte teorien kom vi frem til følgende hypoteser:

H₁: Desto høyere indre motivasjon, desto høyere jobbtfredshet.

H₂: Desto høyere indre motivasjon, desto lavere turnoverintensjon.

2.3 Arbeidssituasjon

Innenfor arbeidssituasjon har vi inkludert variablene sikkerhet, ubalanse mellom innsats og belønning og ubalanse mellom arbeid og fritid. Alle disse er forhold ved selve arbeidssituasjonen som har stor betydning for frilanseres totale oppfatning av arbeidet.

2.3.1 Sikkerhet

En vanlig antakelse er at frilansere har større fleksibilitet og frihet enn mange andre arbeidstakere, mens noe av det negative med å være frilanser er den store usikkerheten de kan oppleve i hverdagen. Dette kan dreie seg om at man er usikker på hvilke oppdrag man vil få frem i tid, eller at man ikke har noen som verner om interessene sine. Graden av sikkerhet er viktig å kartlegge fordi den kan innebære store konsekvenser for hver enkelt frilanser.

STAMIs definisjon på jobbsikkerhet er *”den sikkerhet man føler for at man vil kunne fortsette arbeidsforholdet i fremtiden, og troen på muligheten for ny jobb hvis man skulle bli oppsagt”* (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2004:35). Med bakgrunn i denne, definerer vi sikkerhet som: *”Hvor trygg man føler seg på å kunne fortsette i samme arbeidssituasjon i fremtiden, alle forhold tatt i betraktning”*. Med dette mener vi sikkerheten ved å vite at man får fremtidige oppdrag, og at man på bakgrunn av det kan fortsette i samme arbeidssituasjon på lang sikt. Jo høyere graden av sikkerhet er, jo mer vet man om hva fremtiden vil bringe, og jo lavere vil belastningen for individet være.

Det kan være en klar fordel for frilansere å ha flere oppdragsgivere, slik at man sprer risiko. Weldon hevder i Long (2005) at suksessfulle frilansskribenter må ha en liste med pålitelige publikasjoner man ønsker å skrive for, slik at man slipper å stole for mye på én publikasjon. Dette gjelder ikke bare for journalister, men også for frilansmusikere. En frilansmusiker, som spiller for en av de mest etablerte musikerne i landet, hevder at det å satse på ett stort satsningsprosjekt er for lite, da man ikke vet når salgshallene avtar eller når oppdragsgiveren velger å gi seg (Stavnes, 2008).

En vanlig antakelse er at enkeltaktører misliker risiko, og at disse individene forsøker å minimere risiko der det er mulig. Risikoaversjon vil si motvilje mot å ta risiko, og i valget mellom flere alternativer som vil gi samme lønn, velger man det alternativet som har lavest risiko. For en frilanser kan dette valget stå mellom å ta ett oppdrag med høy lønn, eller å ta mange oppdrag med lav lønn, med den samme totale utbetalingen. Teorien sier at man vil velge alternativet med mange små oppdrag, da dette bunner i lavere risiko.

En undersøkelse gjennomført blant frilansere i New York, viser at i overkant av seks av ti respondenter konstant må lete etter arbeid. 85 % så på usikker inntekt som en ulempe ved å være selvstendig (Horowitz m. fl, 2005), mens det tilsvarende tallet er 73,3 % for frilansere i en undersøkelse gjennomført av Mediafon study i 2001/2002 (Nies og Pedersini, 2003). Dette kommer av at det er vanskelig å skaffe oppdrag, og viser at man bør finne noen faste oppdragsgivere, slik at sikkerheten i arbeidet blir større. Én respondent i den amerikanske undersøkelsen pekte på at den økonomiske usikkerheten var en grunn til at vedkommende ikke hadde helseforsikringer, og dette gjør at sikkerheten blant frilansere svekkes (Horowitz m. fl, 2005). Det kom også frem at 14 % av respondentene ikke var dekket av helseforsikringer det foregående året, og dette bidrar til at sikkerheten blant frilanserne er svak ved sykdom og skader (Ibid).

2.3.2 Ubalansen mellom innsats og belønning

Om man opplever ubalanse i forholdet mellom innsats og belønning i arbeidssituasjonen, øker sannsynligheten for blant annet stress og utbrenthet. Vi ønsker å se om innsatsen frilansere legger ned, og den eventuelt manglende belønningen de får tilbake, har konsekvenser for deres helse. Det helsemessige aspektet blant frilanserne i undersøkelsen er av stor betydning, og derfor tar vi for oss denne faktoren.

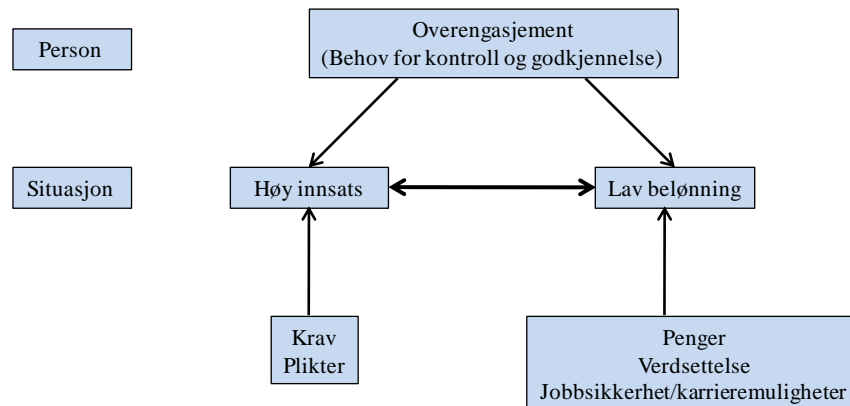
Det et individ bidrar med i en arbeidssituasjon, er den arbeidsinnsatsen som legges ned (Busch og Vanebo, 2000). Innsats representerer jobbkrav og plikter som blir lagt på de ansatte (van Vegchel m. fl, 2005). Dette kan gjøres gjeldende for frilansere, som også vil ha en rekke jobbkrav og plikter å forholde seg til.

I følge Busch og Vanebo (2000) er belønning de godene de ansatte mottar. Belønning vil altså være de godene frilanserne får som følge av arbeidet de utfører.

Med bakgrunn i det vi har nevnt om innsats og belønning over, vil ubalanse mellom innsats og belønning si at man ikke føler at man får nok igjen for det arbeidet man legger ned.

ERI-modellen

Modellen Effort-Reward Imbalance (ERI) ble utviklet i 1986 av Johannes Siegrist. Det sentrale er at ubalansen mellom høy innsats og lav belønning leder til en overbelastning i form av for eksempel stress eller utbrenthet (van Vegchel m. fl, 2005). Modellen baserer seg på at innsatsen man utfører i arbeidslivet til en viss grad blir utført som en sosial kontrakt, som er basert på en norm om sosial gjensidighet (Lau, 2008 - 1). Denne kontrakten innebærer at man til gjengjeld for sine anstrengelser i arbeidet forventer å motta belønning. Siegrist m. fl (2004) hevder at denne belønningen, teoretisk sett, består av komponentene penger, verdsettelse og én siste komponent som betegnes jobbforfremmelse (karriere) og jobbsikkerhet. Empirisk hevder Siegrist m. fl (2004) at det nærmest er umulig å skille mellom den finansielle komponenten og aspektet rundt jobbforfremmelse og karrieremuligheter, og derfor vil jobbforfremmelse omfatte alle disse aspektene. Dette gjør at belønning består av faktorene verdsettelse, jobbsikkerhet og jobbforfremmelse (Ibid). I tillegg til dette, antar modellen at folk som er overengasjerte i forhold til jobben, løper en større risiko for å bli overbelastet enn andre (Lau, 2008 - 1). Overengasjerte individer er karakterisert av overdrevent arbeidsrelatert engasjement og et stort behov for godkjennelse (Siegrist m. fl, 2004). Med bakgrunn i at overengasjement har en så viktig plass i ERI-modellen, vil vi også behandle denne faktoren inngående.



Figur 2.2: ERI-modellen (van Vegchel m. fl, 2005:1119)

Som vi kan se av figur 2.2, blir overengasjement sett på som en uavhengig faktor, som påvirker både høy innsats og lav belønning. Med bakgrunn i dette, påvirker overengasjement ansattes helse indirekte. I tillegg er det tenkt at overengasjement kan ha en direkte effekt på

arbeideres helse, fordi det å være overengasjert over tid kan føre til utbrenthet på lang sikt (van Vegchel m. fl, 2005).

Modellen leder oss frem til tre hovedhypoteser. Den første, ERI-hypotesen, er at arbeidere som opplever at arbeidet krever store anstrengelser, men mottar liten belønning, løper en høyere risiko for stressrelaterte lidelser ut over det faktorene høy innsats og lav belønning gir alene (Lau, 2008 - 1; Siegrist, 2002 i van Vegchel m. fl, 2005; Institut für Medizinische Soziologie, Heinrich Heine Universität Düsseldorf, 2007). Den andre, overengasjementshypotesen, er at de som skårer høyt på overengasjement har høyere risiko for å utvikle stressrelaterte lidelser. Den tredje, interaksjonshypotesen, er at ansatte som tilfredsstillter kriteriene i de to første hypotesene, har høyest risiko for stressrelaterte lidelser (Ibid). Stress og utbrenthet er de stressrelaterte lidelsene vi vil ta for oss i denne oppgaven.

van Vegchel m. fl (2005) har tatt for seg 45 studier fra 1986-2003 omkring ERI-modellen. Med dette som basis forsøker de å vurdere de tre hovedhypotesene. Alle fem studier som fant en sammenheng mellom ERI og lav jobbrelatert trivsel, viste at ansatte som la ned høy innsats, men fikk liten belønning, hadde en risiko for emosjonell utmattelse. Noen fant også at en situasjon med ERI kunne settes i sammenheng med depersonalisering og lavere jobbtfredshet (van Vegchel m. fl, 2005). Studiene fant at høyt overengasjement var knyttet til lavere jobbtfredshet, emosjonell utmattelse og depersonalisering. Funnene gikk i hver sin retning når det kom til interaksjonshypotesen (Ibid).

De fleste studiene har gitt støtte til ERI-hypotesen, om at kombinasjonen høy innsats og lav belønning forårsaker skade på ansattes helse. Overengasjementshypotesen ble sett på i omtrent halvparten av studiene, og flertallet av studiene fant at overengasjerte arbeidere hadde dårligere helse enn sine kolleger. Den siste hypotesen har blitt undersøkt i svært liten grad, og det er i så måte vanskelig å trekke noen tydelige konklusjoner som støtter opp om hypotesen (van Vegchel m. fl, 2005).

Innenfor ubalansen mellom innsats og belønning har vi utviklet følgende hypoteser:

H₃: Desto høyere ERI-ratio, desto mer utsatt for stressrelaterte lidelser.

H₄: Desto høyere overengasjement, desto mer utsatt for stressrelaterte lidelser.

H₅: Desto høyere ERI-ratio og overengasjement, desto mer utsatt for stressrelaterte lidelser.

H₆: Desto høyere ERI-ratio, desto lavere jobbtilfredshet.

H₇: Desto høyere overengasjement, desto lavere jobbtilfredshet.

H₈: Desto høyere ERI-ratio og overengasjement, desto lavere jobbtilfredshet.

Hvordan analysere hypotesene?

I det kommende viser vi hvordan man regner ut ERI-ratioen, som er forholdet mellom innsats og belønning. Senere går vi kort inn på hvordan man tester overengasjementshypotesen og interaksjonshypotesen.

Innsatsen måles ut fra fem påstander, hvor respondenten totalt kan oppnå en score fra 5 til 25. Desto høyere sum, desto mer bekymret og stresset er respondenten i forhold til kravene det stilles i arbeidet.

Som tidligere nevnt, har Siegrist m. fl (2004) delt opp den totale belønningen i verdsettelse, jobbforfremmelse og jobbsikkerhet. Belønningen kan ha en score fra 11 til 55, hvor 55 er det høyeste nivået av belønning.

ERI-ratioen beregnes slik:

$$\text{ERI-ratio} = \frac{e}{(r*c)}$$

e = respondentens samlede score på innsats

r = respondentens samlede score på belønning

c = korreksjonsfaktor

Korreksjonsfaktoren er forholdet mellom antall påstander som måler innsats og antall påstander som måler total belønning.

En ratio nær null indikerer god balanse mellom innsats og belønning, mens en ratio over en indikerer ubalanse i forholdet mellom innsats og belønning.

Overengasjement blir målt gjennom fem påstander, hvor respondentene oppgir svaret på en 5-punkts Likert-skala. Lau (2008 - 2) hevder at de som sliter med høyt overengasjement er de som befinner seg på den siste 10 prosents kvartilen.

I forhold til interaksjonshypotesen deler Lau (2008 - 2) inn i fire grupper med tanke på hvilke nivåer av ERI og overengasjement respondentene oppnår. På denne måten vil det være mulig å se på helseforskjeller mellom gruppene. Den første gruppen består av de som har lav ubalanse mellom innsats og belønning og lavt overengasjement. Denne gruppen blir kalt de avslappede. Den andre gruppen består av de med høy ubalanse mellom innsats og belønning og lavt overengasjement, og denne gruppen kalles for sliterne. Overdriverne består av de med lav ubalanse mellom innsats og belønning, og høyt overengasjement. Den siste gruppen kalles for de fortvilte, og består av respondentene med høy ubalanse mellom innsats og belønning og høyt overengasjement (Ibid).

2.3.3 Ubalansen mellom arbeid og fritid

I European Working Conditions Survey kommer Norge godt ut når det gjelder balansen mellom arbeid og fritid (Parent-Thirion m. fl, 2007; Dahle, 2007). Kun én av ti nordmenn³ oppgir at de sliter med å balansere forholdet mellom jobb og familiære og sosiale forpliktelser utenfor jobben, og dette er lavest blant landene som er med i undersøkelsen (Ibid).

European Employee Index er en annen årlig medarbeiderundersøkelse, hvor 22 000 medarbeidere fra 20 land deltok i undersøkelsen i 2008, hvorav 5000 var nordmenn (Ennova A/S, 2008). Det kom frem at hele 68 % av alle arbeidstakere ikke har funnet den optimale likevekten mellom arbeid og fritid, hvorav 19 % føler de har lav grad av balanse. Fra tabell 2.1 ser vi at det er de med lav grad av balanse mellom arbeid og fritid som opplever mest stresssymptomer, noe som viser at stress og balansen mellom arbeidsliv og privatliv henger nært sammen. I rapporten kommer det frem at nordmenn avga vesentlig mer negative svar på graden av balanse mellom arbeid og fritid i 2008 enn i 2007 (Ibid). Dette kan bety at det stadig blir vanskeligere å finne balansen, og at problemet er voksende.

³ Se vedlegg 1

	Lav grad av balanse	Medium grad av balanse	Høy grad av balanse
Andel av arbeidsstyrken	19 %	49 %	32 %
Andel som ofte opplever stressymptomer	42 %	5 %	0 %
Andel som sjelden opplever stressymptomer	2 %	17 %	65 %
Sykedager per år	8,8	6,4	5,2

Tabell 2.1: Balansen mellom yrkesliv og privatliv (Ennova A/S, 2008:16)

Med bakgrunn i problematikken de nevnte undersøkelsene tar opp, synes vi det er nødvendig å fokusere på balansen mellom arbeid og fritid.

Med ubalanse mellom arbeid og fritid menes at arbeidets krav går ut over fritiden eller familielivet, og/eller motsatt. Det vil si at fritiden og familielivet går ut over det arbeidet krever.

Det danske ledelsesbarometeret har stilt 1 080 ledere jobbrelevante spørsmål (Kaspersen, 2006). Et av funnene fra denne undersøkelsen viste at når ukentlig arbeidstid passerte 48 timer, vokser følelsen av ubalanse mellom jobb og privatliv raskt. Det ser ut til at 48 timer i uken er den magiske grensen. Av lederne som jobbet mellom 30 og 37 timer i uken, sliter kun én av ti med balansen mellom arbeid og fritid (Ibid). Det er ikke gitt at disse resultatene skal gjelde også for frilansere, men det gir en god indikasjon på at antall arbeidstimer påvirker hvordan man balanserer forholdet mellom arbeid og fritid. I en annen undersøkelse kommer det frem at nordmenn arbeider færre 48+ timers uker enn alle de andre landene som var med⁴ (Parent-Thirion m. fl, 2007). Dette betyr at å balansere forholdet mellom arbeid og fritid nok er et større problem i andre land. Likevel sliter flere nordmenn med å finne en god balanse, og problemet er økende.

55 dybdeintervjuer med selvstendig næringsdrivende i mediebransjen i byen Brighton and Hove i England viste at omtrent halvparten (54 % av mennene og 47 % av kvinnene) var

⁴ Se vedlegg 2

enige eller sterkt enige i at de var tilfredse med balansen mellom arbeid og fritid. I motsetning til dette, var én av tre menn og fire av ti kvinner uenige eller sterkt uenige i at de var tilfredse med balansen mellom arbeid og fritid (Martin og Morrison, 2003).

I levekårsundersøkelsen 2006 kom det frem at omtrent 15 % av kunstnerne innenfor tekst, musikk, scene og foto mente at arbeidskravene forstyrret hjemmelivet og familielivet meget ofte eller alltid, mens ytterligere 28 % oppga at arbeidskravene forstyrret hjemmelivet og familielivet nokså ofte. De tilsvarende tallene for gruppen designere, grafikere, kunstnere og tekstilarbeidere var henholdsvis rett i underkant av 5 % og omtrent 14 % (Tynes m. fl, 2008). For alle yrkesaktive var tallene svært like det vi så for den siste gruppen.

En undersøkelse blant 5000 akademikere ved universiteter i Storbritannia viste at ubalansen mellom arbeid og fritid og overengasjement har en klar sammenheng ($r = 0,73$). Det hevdes også at overengasjerte arbeidere kan ha liten tid til fritidssysler, og eventuelt at de overengasjerte opplever jobbrollen som mer fremtredende enn familierollen (Kinman og Jones, 2008).

Av teorien over følger disse hypotesene:

H₉: Desto større ubalanse mellom arbeid og fritid, desto høyere stressnivå.

H₁₀: Desto høyere overengasjement, desto større ubalanse mellom arbeid og fritid

2.4 Konsekvenser

Vi har delt inn konsekvensene i de fire variablene jobbtilfredshet, stress, utbrenthet og turnoverintensjon. Til tross for at vi ikke ser på kausaliteten mellom variablene, så følger konsekvensene naturlig av individnivå og arbeidssituasjon.

2.4.1 Jobbtilfredshet

I følge European Working Conditions Survey, fra EU-instituttet European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions, er det bare Danmark som har mer tilfredse arbeidstakere enn Norge (Parent-Thirion m. fl, 2007; Dahle, 2007). Det kom frem i undersøkelsen at fire av ti nordmenn er svært fornøyd med tilværelsen på jobb og at ytterligere

fem av ti er fornøyd. I en italiensk undersøkelse gjennomført i 1998 har frilansere og midlertidig ansatte høyere jobbtilfredshet enn grupper med et annet ansettelsesforhold (Borzaga og Depedri, 2005 i Gui og Sugden, 2005). Disse undersøkelsene viser at både nordmenn og frilansere generelt trives med arbeidet sitt.

Spector definerer jobbtilfredshet som ”*i hvilken grad en person liker eller misliker sitt arbeid*” (Spector, 1997:2). En annen mye brukt definisjon er ”*Jobbtilfredshet er en positiv emosjonell tilstand som er resultat av en bedømmelse av erfaringer med og i jobben*” (Locke, 1976, i Dunnette, 1976:1300). Locke tar i denne definisjonen for seg at det ikke kun er aktiviteten i seg selv som ligger til grunn for vurderingen av jobbtilfredshet, men også andre fasetter ved jobben. Dette kan for eksempel være lønn, karrieremuligheter og det sosiale samspillet i arbeidet. En tredje definisjon av jobbtilfredshet er ”*en ansatts emosjonelle reaksjon på en jobb, basert på å sammenligne faktiske utfall med ønskelige utfall*” (Cranny m. fl, 1992 i Fields, 2002:1).

Jobbtilfredshet bestemmes i stor grad av hva de ansatte mener arbeidet faktisk gir, og hva de skulle ønske at arbeidet ga. En arbeider er tilfreds med arbeidssituasjonen om vedkommende får like mye eller mer enn forventet (Jex, 2002). Locke mener dette er en overforenkling av virkeligheten, noe vi kommer tilbake til i avsnittet under.

Lockes verdidiskrepansteori tar utgangspunkt i at tilfredshet dreier seg om å få oppfylt personlige ønsker og verdier (Locke, 1976 i Dunnette, 1976). Det opereres gjerne med to dimensjoner. For det første må det tas en personlig vurdering av hvor viktig det aktuelle ønsket eller verdien er, det vil si at man vekter de ulike fasettene. Deretter må man se på avviket (diskrepansen) mellom det ønsket man har, og hva man faktisk får eller hva man har oppnådd. I følge Locke oppstår det et avvik når en arbeider får mindre ut av jobben enn forventet, noe som fører til jobbutilfredshet. De lite viktige fasettene spiller altså en mindre rolle med tanke på jobbtilfredshet, mens de viktige fasettene ved arbeidet betyr mye for denne opplevelsen (Cropanzano, 2001). Hva som oppleves som en viktig fasett, vil variere stort fra individ til individ.

I undersøkelsen henvist til i kapittel 2.3.3, som bestod av 55 dybdeintervjuer med selvstendig næringsdrivende i Brighton and Hove, viser det seg at 80 % er enige eller sterkt enige i påstanden om at de generelt er fornøyd med arbeidssituasjonen sin (Martin og Morrison, 2003). I levekårsundersøkelsen 2006, kom det frem at 95 % av kunstnerne innen tekst, musikk, scene og foto er fornøyd eller meget fornøyd med arbeidet, mens tilsvarende tall for gruppen designere, grafikere, kunstnere og tekstilarbeidere er i overkant av 90 % (Tynes m. fl, 2008). For alle yrkesaktive i undersøkelsen er tallet rett i underkant av 90 % (Ibid).

Enkelte faktorer som trekkes frem som relevante med tanke på å være byrder for frilansere, og i så måte påvirke jobbtilfredsheten negativt, er blant annet usikker økonomi (73,3 %), midlertidig belastning (68,2 %), administrativt arbeid (50,0 %), for sen betaling (39,3 %) og ensomhet (36,7 %) (Nies og Pedersini, 2003).

Ulike faktors sammenheng med jobbtilfredshet

Til tross for at jobbtilfredshet er interessant å se på i seg selv, vil vi gå kort inn på de mest relevante sammenhengene med andre temaer. George og Jones (2008) hevder personlighet, verdier, sosial påvirkning og arbeidssituasjon påvirker jobbtilfredshet, hvor den mest avgjørende faktoren for jobbtilfredshet er arbeidssituasjonen i seg selv. Interessante arbeidsoppgaver vil for eksempel være positivt med tanke på jobbtilfredshet, men det kan også være slik at noe oppfattes som negativt ved arbeidssituasjonen. Enkelte føler for eksempel at man har for mye ansvar, og dette vil følgelig påvirke jobbtilfredsheten negativt.

Både godt humør og jobbinvolvering korrelerer positivt med jobbtilfredshet (Jex, 2002). Det er spesielt interessant at det er en sammenheng mellom jobbtilfredshet og jobbinvolvering, da frilansere i stor grad styrer sitt eget arbeid. I tillegg korrelerer jobbtilfredshet svakt positivt med prestasjonene på jobben, samt sterkt negativt med frustrasjon, angst og anspenthet (Iaffaldano og Muchinsky, 1985 i Jex, 2002; Podsakoff og Williams, 1986 i Jex, 2002; Parahoo og Barr, 1994). Jobbtilfredshet korrelerer også middels-svakt negativt med turnoverintensjon ($r = -0,24$) (Carsten og Spector, 1987 i Jex, 2002).

Det er nær sammenheng mellom det som blir betegnet som ”familie-arbeid-konflikt” og jobbtilfredshet. Det er slik at høy grad av konflikt mellom familie og arbeid påvirker

jobbtilfredshet negativt (Kleppe og Sørli, 2000). Mange frilansere kan rammes av denne konflikten, som inkluderes i det vi betegner som ubalansen mellom arbeid og fritid i kapittel 2.3.3.

I European Working Conditions Survey kom det frem at jobbtilfredshet henger sammen med arbeidstid. I landene det arbeides mye, er arbeidstakerne mindre fornøyde med jobben sin enn i landene det arbeides lite (Dahle, 2007). Å arbeide mindre er nok ikke et reelt alternativ for alle, verken frilansere eller andre, da det vil påvirke den personlige økonomien. Hvis man derimot har økonomi til å redusere arbeidstiden, vil det kunne bidra til å forbedre jobbtilfredsheten.

Med bakgrunn i teorien om jobbtilfredshet, har vi følgende hypoteser:

H₁₁: Desto høyere sikkerhet, desto høyere jobbtilfredshet.

H₁₂: Desto lavere ubalanse mellom arbeid og fritid, desto høyere jobbtilfredshet.

H₁₃: Desto høyere jobbtilfredshet, desto lavere turnoverintensjon.

I tillegg til disse tar teorien for seg jobbtilfredshet i forhold til ubalansen mellom innsats og belønning, som vil bli gjennomgått i kapittel 4.4.

2.4.2 Stress

Negativt stress er et stort problem i arbeidslivet, og kan over tid medføre alvorlige konsekvenser, blant annet i form av utbrenthet. Denne formen for stress kan være ødeleggende ved å tappe individet for ressurser, samt lede til redusert ytelse. Det dagligdagse stresset, som pågår over tid, er av relevans i vår kontekst, da det har helsemessige effekter. Det finnes empirisk støtte for at stress fører til sykdom og dårligere helse (Manning m. fl, 1996 i Fields, 2002). Grunnet de mange negative konsekvensene kronisk stress kan føre til, mener vi det er av stor betydning å kartlegge utbredelsen blant frilansere.

Hva er stress?

Stress defineres noe forskjellig, avhengig av hvilke teoretikere man følger. En definisjon er ”*En uttalt ubalanse mellom krav og responskapasitet, under forhold der det å mislykkes i å møte*

kravene har viktige opplevde konsekvenser” (Hellesøy, 2002 i Skogstad og Einarsen, 2002:313). En annen definisjon av stress er *”En manglende overenstemmelse mellom individets mestringsevne og de krav og utfordringer som situasjonen innebærer*” (Kaufmann og Kaufmann, 2003:74). Den siste definisjonen vi presenterer er *”en dynamisk tilstand hvor et individ konfronteres med en mulighet, hindring, eller krav om å være/gjøre/oppnå noe en ønsker, og hvor utfallet er både usikkert og viktig*” (Schuler, 1980 i Einarsen og Skogstad, 2000:290).

Det er store likheter mellom disse definisjonene. I Hellesøys definisjon er stress en opplevd dynamisk tilstand som innebærer usikkerhet om noe som er viktig, og denne er meget lik Schulers definisjon.

Stressorer

En stressor kan defineres som forhold ved jobben som fører til overdrevne og uønskede begrensninger eller krav for individet (Scheck m. fl, 1995 i Fields, 2002). En stressor er altså de forhold i omgivelsene som forårsaker stresset. Ved å kartlegge disse, kan vi få innsikt i hvorfor frilansere eventuelt føler seg stresset. Det er mest relevant i vår oppgave å se på de langvarige, oppstykkede og kroniske stressorene, siden vi tar for oss stress i hverdagen. Med langvarige, oppstykkede stressorer menes at de kan inntreffe én gang daglig, ukentlig eller månedlig, som for eksempel konflikter i arbeidssituasjonen. Med kroniske stressorer menes varige forhold, for eksempel kronisk jobbstress (Larsen, 1996).

Psykologiske faktorer kan være en årsak til stress blant frilansere. De psykologiske faktorene dreier seg omkring individet, og kan innebære at man har vanskeligheter med å si nei til oppdrag, skyldfølelse når man ikke lever opp til egne eller andres krav og forventninger, frykt for å mislykkes, overfølsomhet overfor kritikk eller overdrevne forventninger til egne prestasjoner (Larsen, 1996). Frilansere må hele tiden prestere for at de skal opprettholde et godt rykte, og siden konkurransen på markedet er stor, kan de ovennevnte psykologiske faktorene medføre negativt stress.

Cooper og Marshall fremhever tre relevante faktorer i arbeidsmiljøet som kan være med å påvirke nivået av stress (Cooper og Marshall, 1978 i Kaufmann og Kaufmann, 2003). Den første er jobbfaktorer, som vil si stressfaktorer i arbeidssituasjonen. Dette er et svært vidt begrep, som

blant annet omfatter arbeidstid. Sosiale relasjoner og mangel på karriereutvikling er andre stressorer i arbeidslivet, hvor den sistnevnte er av vesentlig større viktighet blant frilansere enn fast ansatte (Fielden m. fl, 2003). Årsaken til dette er at man som frilanser ikke har noen mulighet til å klatre i hierarkiet. Man kan selvsagt få mer spennende og utfordrende oppdrag på sikt, men mangel på karrieremuligheter vil fortsatt være en relevant stressor for frilansere. Stressorene Cooper og Marshall fremhever, støttes sterkt oppunder i en britisk undersøkelse blant frilansere, riktignok blant PR- og kommunikasjonsrådgivere.

Fielden m. fl (2003) fant at de mest relevante stressorene var stor arbeidsmengde, tidspress, mangel på karrieremuligheter og manglende støtte. Mange frilansere kan slite med tidspress i arbeidet, da de ofte jobber mot bestemte tidsfrister. Å jobbe mot tidsfrister med flere oppdrag samtidig, gjør at man kan bli overveldet av oppgavene, og dermed stresset. Fielden m. fl (2003) fant at stressorene tidspress og stor arbeidsmengde er mer betydningsfulle stressorer for frilansere enn for fast ansatte.

En australsk undersøkelse blant midlertidig ansatte musikere og frilansmusikere viser at jobbusikkerhet og turnélivet er blant de viktigste stressorene (Davies og Mangion, 2002). Når det gjelder usikkerhet rundt arbeidssituasjonen og den private økonomien, vil det for en del frilansere være perioder hvor man ikke har nok oppdrag, noe som kan bety at man ikke har nok penger til å betale neste måneds regninger. Det kan også være usikkerhet rundt betalingen etter et utført oppdrag, da frilansere ikke kan stole på at oppdragsgiverne betaler i tide. Den totale usikkerheten med tanke på økonomi og antall oppdrag frem i tid, kan være svært vanskelig å håndtere, og vil i mange tilfeller kunne medføre stress (Ibid).

Marginalposisjoner og rolleklarhet angår frilansere i stor grad, og kan være en viktig stressor blant frilansere. Med marginalposisjoner menes at man tilhører to eller flere grupper med ulike forventninger, krav og normer, og hvor vi presses fra forskjellige hold (Larsen, 1996). Mange frilansere vil føle et arbeidsrelatert press fra sine oppdragsgivere, samt at de har en familie å ta hensyn til. Hall og Hall (1980 i Larsen, 1996) hevder at disse problemene og konfliktene normalt er størst tidlig i karrieren, når man har behov for å etablere seg.

Innenfor variabelen stress har vi disse hypotesene:

H₁₄: Desto høyere stressnivå, desto høyere nivå av utbrenthet.

H₁₅: Desto lavere tilfredshet rundt karrieremuligheter, desto høyere stressnivå.

H₁₆: Desto lavere tilfredshet med de sosiale relasjonene, desto høyere stressnivå.

H₁₇: Desto lavere sikkerhet, desto høyere stressnivå.

I tillegg har vi i teoridelen nevnt at en eventuell ubalanse mellom arbeid og fritid kan være en viktig stressor. Dette er allerede nevnt i H₉, og vil bli behandlet innunder ubalansen mellom arbeid og fritid i analysen.

2.4.3 Utbrenthet

Maslach (1982 i Einarsen og Skogstad, 2000) er én av de som definerer utbrenthet til kun å gjelde hjelpere. Med hjelpere menes yrker hvor det må gis omsorg og støtte til andre mennesker (Pines og Aronson, 1988 i Einarsen og Skogstad, 2000). I den senere tid har det blitt argumentert for at utbrenthet er noe som kan ramme alle mennesker (Matthiesen, 2000 i Einarsen og Skogstad, 2000). Dette innebærer at frilansere, som alle andre arbeidere, også kan bli utbrente. Med bakgrunn i dette, blir det interessant å finne ut av i hvilken grad våre respondenter er utbrente. Konsekvensene av utbrenthet er alvorlige, og vi synes derfor det er interessant å gå i dybden på dette fenomenet.

Hva er utbrenthet?

Herbert Freudenberger gis æren for å ha innført begrepet ”utbrenthet”, og hans definisjon på fenomenet er: ”å mislykkes, bli utslitt eller utmattet gjennom overdreven bruk av energi, krefter eller ressurser” (Freudenberger, 1974 i Einarsen og Skogstad, 2000:288). Maslach definerer utbrenthet som: ”en tilstand av følelsesmessig, utmattelse som rammer hjelpere” (Maslach, 1982 i Einarsen og Skogstad, 2000:288). Hun presiserer at utbrenthet består av tre dimensjoner; emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert selvaktelse (Matthiesen, 2000 i Einarsen og Skogstad, 2000). Ofte blir begrepene emosjonell utmattelse og utbrenthet brukt synonymt i litteraturen. Pines og Aronson (1988 i Einarsen og Skogstad, 2000) hevder at den emosjonelle

utmattelsen henger sammen med et intenst følelsesmessig engasjement over lang tid. En noe nyere definisjon på utbrenthet er ”en fysisk og psykisk utmattelse som følge av stress på jobben” (Roness og Matthiesen, 2006 i Roness og Matthiesen, 2006:79).

En tendens blant utbrente medarbeidere er at de oftere enn andre slutter i jobben eller har konkrete planer om å gjøre det (Matthiesen, 2000 i Einarsen og Skogstad, 2000; Maslach m. fl, 2001). Videre viser det seg at det er nettopp ved å slutte i arbeidet eller på en annen måte restitueres man avbryter utbrenningsprosessen (Ibid). Dette er knyttet til turnoverintensjon som vi vil ta for oss i kapittel 2.4.4.

Årsaker til utbrenthet

Roness og Matthiesen (2006 i Roness og Matthiesen, 2006; Roness, 1995) mener graden av sosial støtte er vesentlig for å unngå utbrenthet. Maslach m. fl (2001) hevder også at manglende sosial støtte er sterkt knyttet til utbrenthet. Frilansere arbeider ofte alene og har derfor ikke de samme mulighetene til støtte eller rådføring fra kolleger som mange andre. Støtten fra familie, venner og andre frilansere kan derfor være viktig for at frilansere skal unngå å bli utbrent. Det hevdes også at manglende støtte fra overordnede er viktigere i forhold til utbrenthet enn støtte fra kolleger (Maslach m. fl, 2001). For frilansere kan det være utfordrende å få tilstrekkelig sosial støtte fra sine oppdragsgivere, da de ofte forholder seg til mange forskjellige oppdragsgivere.

Konflikt mellom arbeidets krav og familiære forhold er ofte en utløsende faktor for utbrenthet (Matthiesen, 2000 i Einarsen og Skogstad, 2000). Denne rollekonflikten innebærer at man opplever motstridende krav eller forventninger fra ulikt hold, noe som føles som en belastning for vedkommende. Rollekravene kan være krav man stiller til seg selv, men også press som skyldes rolleklarhet og marginalposisjoner, slik vi diskuterte i kapittel 2.4.2 (Ibid).

Jobbtilfredshet er også et forhold som kan spille inn på graden av utbrenthet (Roness og Matthiesen, 2002). Enkelte forskere mener at utilfredshet med arbeidet kan være en årsak til utbrenthet, mens andre mener at utbrenthet fører til redusert jobbtilfredshet (Ibid). Med bakgrunn i dette, er det vanskelig si noe sikkert om årsak og virkning i dette forholdet.

Konflikter mellom ansatte eller mellom ansatte og ledere kan medføre utbrenthet hos den enkelte (Roness, 1995). Konflikter med oppdragsgivere er nok mest relevant, da frilansere

arbeider mer på egenhånd enn andre. Dette kan for eksempel være konflikter rundt betaling for et oppdrag, enten i form av for dårlig eller manglende betaling. Frilanseren må da bruke ressurser på forhandling og innkreving av disse pengene. Dette er to av mange administrative arbeidsoppgaver frilansere har. For mange slike problemer kan medføre utmattelse og utbrenthet hos frilanseren.

Dårlig opplæring i arbeidet og manglende kompetanse kan også være årsaker til utbrenthet (Roness, 1995). Blant frilansere vil dette problemet sannsynligvis være størst blant nyutdannede. Som nyutdannet har du den nødvendige kunnskapen, men du mangler viktig erfaring og opplæring fra en tidligere stilling. Dette kan føre til stor usikkerhet og frustrasjon rundt arbeidet, og i verste fall utbrenthet over lang tid.

Videre hevder Roness (1995) at resultatorienterte personer, altså personer som har store forventninger til seg selv og til resultater, vil brenne seg lettere ut enn andre. Det er godt å ha noe å strekke seg etter, men det kan medføre depresjon om avviket mellom realiteter og idealer blir for stort (Ibid). Dette avviket kan for eksempel oppstå hos en frilanser om vedkommende ikke får solgt arbeidet sitt. Mange frilansere drives nok av en indre motivasjon, som tilsier at det er arbeidet i seg selv, og ikke resultatet, som er motivasjonen, men enhver ønsker naturligvis å få solgt arbeidet.

Utbrenthet ser ut til å ramme dem som er særlig engasjert i arbeidet, samt de som har stor arbeidsmengde (Roness, 1995; Maslach m. fl, 2001). Sterkt engasjement og for mange krav kan medføre at individet tappes for krefter i så stor grad at rekreasjon er umulig, og man blir utbrent.

En annen mulig årsak til utbrenthet er manglende belønning (Maslach m. fl, 2001). Dette kan være både monetær, sosial og indre belønning, hvor sosial og indre belønning ofte er viktigere enn man tror. For frilansere kan dette bety anerkjennelse for et arbeid, i tillegg til monetær belønning. For mange kan den anerkjennelsen bety mye og være motiverende.

Fra teorien gjennomgått over har vi følgende tre hypoteser:

H₁₈: Desto høyere nivå av utbrenthet, desto høyere turnoverintensjon.

H₁₉: Desto høyere ubalanse mellom arbeid og fritid, desto høyere nivå av utbrenthet.

H₂₀: Desto lavere jobbtilfredshet, desto høyere nivå av utbrenthet.

Innenfor teorien om utbrenthet kom vi helt til slutt kort inn på overengasjement og manglende belønning. I kapittel 4.4 vil vi ta for oss ubalansen mellom innsats og belønning og overengasjement i forhold til blant annet utbrenthet, og vi har derfor ikke nevnt disse hypotesene her.

2.4.4 Turnoverintensjon

Turnoverintensjon sier noe om hver enkelt frilansers holdning til å endre arbeidssituasjonen sin i løpet av det neste året. Det er en sterk link mellom turnoverintensjon, og det å finne seg en ny arbeidssituasjon (Mobley, 1977). Kuvaas (2008) hevder at turnoverintensjon er viktig å se på i forhold til faktisk turnover, fordi det gir en god indikasjon på fremtidig turnover, i tillegg til at det er mindre avhengig av arbeidsmarkedsforhold enn det faktisk turnover er. Jobbtilfredshet og ufrivillighet er to variabler vi forventer står i nær sammenheng med turnoverintensjon, og disse forholdene vil være av stor interesse å se på.

En definisjon på turnoverintensjon er *”Et individs estimerte sannsynlighet for at det vil forlate en organisasjon på et tidspunkt i nær fremtid”* (Brough og Frame, 2004:1). Denne definisjonen passer ikke helt i vår kontekst, men vi vil operere med en tilsvarende definisjon, med unntak av at vi erstatter begrepet ”en organisasjon” med ”sin nåværende arbeidssituasjon”. Begrepet nær fremtid kan også skape rom for diskusjon, men i vårt spørreskjema har vi valgt å operere med ett år frem i tid, noe også Kuvaas (2008) gjør.

Det er tre grupper av variable som påvirker turnoverintensjon (Lambert m. fl, 2001). Den første variabelen er arbeidsmiljø, og tar blant annet for seg jobbtilfredshet. Den andre variabelen kalles individuelle demografiske variable, og kan være kjønn, alder og sivil status. Den tredje gruppen av variable kalles eksterne variable og et eksempel på dette kan være mulighetene for alternativt arbeid (Cotton og Tuttle, 1986; Lambert m. fl, 2001). Av de nevnte variablene er det jobbtilfredshet som har størst påvirkning på turnoverintensjon.

Jobbtilfredshet og tilfredshet med egen karriere, samt støtte fra ledelsen korrelerer negativt med turnoverintensjon (Smith og Speight, 2006; Eisenberger m. fl, 2002). Det betyr at lavt nivå av støtte fra ledelsen er relatert til høye nivåer av turnoverintensjon.

Fra en undersøkelse blant frilansere i New York, vil 14 % kun jobbe som frilansere frem til de finner en fast jobb, mens 7 % hevder de kommer til å fortsette helt frem til de virkelig trenger fordelene en tradisjonell jobb kan by på (Horowitz m. fl, 2005). Disse tallene sier ikke noe direkte om turnoverintensjonen, men de gir en pekepinn på hvor mange frilansere som har tenkt til å forlate sin nåværende arbeidssituasjon.

Av teorien om turnoverintensjon kom vi opp med følgende hypotese:

H₂₁: Desto høyere ufrivillighet, desto høyere turnoverintensjon.

I tillegg til denne hypotesen, nevnte vi også at det kan være sammenheng mellom turnoverintensjon og jobbtilfredshet, både når det gjelder den generelle jobbtilfredsheten og karrieremuligheter. Dette vil vi behandle under H₁₃ i analysen.

3 Metode

I dette kapitlet vil vi redegjøre for våre valg i forskningsprosessen. Først vil vi presentere hvilket forskningsdesign vi har benyttet og beskrive utvalget. Deretter vil vi beskrive hvilke spørsmål i undersøkelsen som var ment å måle de ulike variablene i rammeverket. Videre begrunner vi valgene i forhold til selve spørreskjemaet og oppbygningen av det, før vi diskuterer oppgavens validitet og reliabilitet. Til slutt i dette kapitlet nevner vi de etiske hensyn vi har tatt underveis i arbeidet.

3.1 Forskningsdesign

Vi valgte et kvantitativt design. Kvantitet viser til mengde eller antall og dataene er tilrettelagt på en slik måte at kvalitetene ved et fenomen kan telles opp (Johannessen m. fl, 2008). Én av fordelene med denne type tilnærming er at man kan inkludere mange objekter i undersøkelsen, og trekke slutninger om hva som er det typiske (Ibid). Vi har valgt å benytte deskriptivt design på oppgaven, noe som vil si en beskrivende tilnærming. I vårt tilfelle vil det si at vi forsøker å beskrive frilanseres arbeidssituasjon på nåværende tidspunkt. Et deskriptivt design innebærer ikke kausalitet, og vi vil derfor ikke se på forholdet mellom årsak og virkning i denne oppgaven.

Vi foretok en tverrsnittsundersøkelse, noe som vil si at undersøkelsen vår ble gjennomført på ett tidspunkt (Johannessen m. fl, 2008). Dette medfører også at vi ikke kan snakke om kausalitet, men vi kan likevel se på sammenhenger mellom begreper.

3.2 Utvalg

I vår oppgave vil populasjonen være alle frilansere i Norge. Problemet rundt populasjon er hvordan man skal klare å nå alle. Det finnes for eksempel ikke et register hvor alle frilansere står oppnevnt. Det er dermed lite hensiktsmessig å foreta en undersøkelse blant alle frilansere i landet, da det vil ta for mye tid og ressurser. Likevel finnes det flere organisasjoner som ønsker å verne om de ulike frilansgruppene interesser. Vi la derfor flere store organisasjoner til grunn når vi skulle finne vårt utvalg til undersøkelsen.

Når man foretar et utvalg fra populasjonen ønsker man at utvalget skal tilsvare populasjonen, slik at man kan generalisere (Johannessen m. fl, 2008). For å kunne gjøre dette må

man gjøre et representativt utvalg, som vil si at alle de viktige egenskapene tilsvarer populasjonens. Siden det ikke finnes noe register hvor man kan se alle frilansere i Norge, vil det være umulig å ta et representativt utvalg for oss.

Vi sendte ut spørreundersøkelsen til 320 medlemmer i Norsk Jazzforum og 722 medlemmer i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene. Vi fikk henholdsvis 20 og 15 e-poster i retur, og de ble dermed aldri mottatt av respondentene. Videre forsøkte vi å få til et samarbeid med Musikernes Fellesorganisasjon og Norske Billedkunstnere slik at vi også kunne nå disse medlemmene på e-post, men det mislyktes. Vårt bruttoutvalg var 1007 respondenter, mens vårt nettoutvalg var 387 respondenter.

Det vil alltid være noen respondenter som ikke svarer på en undersøkelse. Vi fikk en god del tilbakemeldinger på at enkelte ikke lenger var frilansere, at de var i fødselspermisjon store deler av 2008 eller at de av andre grunner ikke var aktuelle for undersøkelsen. Som en tommelfingerregel sier man at 50 - 60 % er akseptabel svarprosent, men i praksis får man ofte nærmere 30 - 40 % (Johannessen m. fl, 2008). Størrelsen på svarprosenten avgjøres ofte av hvor stor grad temaet for undersøkelsen berører respondentene. Vi endte opp med en svarandel på 38,4 %. I forhold til tommelfingerregelen kan dette sies å være noe lavt, men med tanke på hva man ofte får som svarprosent i praksis, må dette sies å være akseptabelt.

3.3 Operasjonalisering

Vi valgte å se på frilanseres arbeidssituasjon, og i det teoretiske rammeverket presenterte vi de variablene vi ønsket å se nærmere på innenfor frilanseres arbeidssituasjon. Hver komponent måles av flere indikatorer, og dette er med på å sikre god validitet og reliabilitet, noe vi kommer tilbake til i kapittel 3.6. Videre vil vi nå gå inn på hver variabel og beskrive valget av indikatorer for hver av dem.

3.3.1 Individnivå

Vi vil nå presentere hvilke spørsmål vi hadde med i undersøkelsen innenfor henholdsvis demografi (bakgrunnsspørsmål), ufrivillighet og indre motivasjon.

Bakgrunnsspørsmål

Vi hadde med noen bakgrunnsspørsmål i et forsøk på å gjøre analysen mer interessant. Vi spurte respondentene om kjønn, alder, sivilstatus, omsorg for antall barn under 18 år, utdanning, antall arbeidstimer, hvilken organisasjon respondentene tilhører, hvor stor prosentandel respondentene arbeider som journalist eller musiker, antall år som aktiv journalist eller musiker, antall oppdragsgivere, antall oppdrag, lønnsinntekt, næringsinntekt, stipend, annen inntekt og i hvor stor grad respondentene arbeider alene. Dette er interessant for å kunne beskrive utvalget på en god måte. En oversikt over bakgrunnsspørsmålene med tilhørende svaralternativer finnes i vedlegg 4.

Ufrivillighet

Den første variabelen vi ønsket å se på var hvorvidt respondentene frilanset fordi de ønsket det selv, eller om det var en arbeidssituasjon de havnet i fordi de ikke hadde noen andre muligheter. I dette tilfellet brukte vi egenproduserte påstander.

Nummer	Påstand	Svaralternativer
16.3	Jeg er frilanser/selvstendig næringsdrivende fordi jeg har valgt det selv eller fordi jeg ikke ønsker å være fast ansatt hos en arbeidsgiver.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.
16.7	Jeg er frilanser/selvstendig næringsdrivende fordi det er for vanskelig å få fast ansettelse som journalist/ musiker/ billedkunstner.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.

Tabell 3.1: Påstandene som måler ufrivillighet

Indre motivasjon

Indre motivasjon ønsket vi å undersøke for å få et bilde av hva som er grunnen til at frilansere velger sin arbeidssituasjon. Det er interessant å se om det er oppgavene i seg selv som er motiverende, og dermed drivkraften bak arbeidet, eller om det kan være noe annet.

Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
21.4	Av og til blir jeg så inspirert av arbeidet mitt at jeg nesten glemmer ting rundt meg.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008
21.8	Arbeidet mitt er så interessant at det i seg selv er sterkt motiverende.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008
21.11	Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008
21.16	Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i arbeidet.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008

Tabell 3.2: Påstandene som måler indre motivasjon

3.3.2 Arbeidssituasjon

I dette kapittelet vil vi presentere spørsmålene som måler sikkerhet, ubalansen innsats/belønning og arbeid/fritid. Vi nevner også hvor vi har hentet de aktuelle spørsmålene.

Sikkerhet

I sikkerhet legger vi hvor sikker arbeidssituasjonen er, blant annet med tanke på kommende oppdrag. På dette området valgte vi å benytte spørsmål fra QPSNordic, som er et generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet.

Nummer	Spørsmål	Svaralternativer	Kilde
17.1	Vet du hva slags oppdrag/ oppgaver du kan få én måned frem i tiden?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001
17.3	Er det nødvendig å stadig vise andre at du er dyktig og kompetent, for at du skal få oppdrag/ oppgaver i fremtiden?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001
17.5	Opplever du at du har noen eller en organisasjon som verner dine interesser?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001
17.7	Er du trygg på at du vil kunne fortsette å jobbe som journalist/ musiker i et omfang som du ønsker om to år?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001

Tabell 3.3: Spørsmålene som måler sikkerhet

Ubalansen mellom innsats og belønning

Ubalansen mellom innsats og belønning omhandler hvorvidt man føler at man får nok igjen for arbeidet man legger ned. Vi tok utgangspunkt i artikkelen ”The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparison” av Siegrist m. fl, 2004. Siegrist m. fl (2004) har med underdimensjonene innsats, verdsettelse, jobbfremmelse, jobbsikkerhet og overengasjement.

Innsats			
Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
19.1	Jeg har konstant tidspress på grunn av stor arbeidsmengde.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
19.2	Jeg opplever mange avbrytelser og forstyrrelser i arbeidet.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
19.5	Jeg har mye ansvar i min arbeidssituasjon.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
19.6	Jeg føler meg ofte presset til å jobbe overtid (Mer enn 37,5 timer totalt i uka).	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
19.8	Arbeidssituasjonen min har blitt mer og mer krevende de siste årene.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004

Tabell 3.4: Påstandene som måler innsats

Verdsettelse			
Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
20.1	Jeg mottar den respekten jeg fortjener fra samfunnet for det arbeidet jeg gjør.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.2	Med bakgrunn i min innsats og hva jeg har oppnådd, mottar jeg den respekten og prestisjen jeg fortjener.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.3	Jeg opplever tilstrekkelig støtte fra mennesker rundt meg i utfordrende arbeidssituasjoner.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.6	Jeg mottar den respekten jeg fortjener fra oppdragsgiverne/ kjøperne jeg arbeider for.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004

Tabell 3.5: Påstandene som måler verdsettelse

Jobbforfremmelse inneholder både positivt og negativt formulerte spørsmål, og derfor har ikke alle spørsmålene innenfor denne dimensjonen de samme svaralternativene.

Jobbforfremmelse			
Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
19.3	Karrieremulighetene mine er dårlige.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.4	Min nåværende arbeidssituasjon er i samsvar med utdannelsen min.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.5	Med bakgrunn i min innsats og hva jeg har oppnådd, er jeg fornøyd med arbeidsutsiktene mine.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
20.7	Med bakgrunn i min innsats og hva jeg har oppnådd, er jeg fornøyd med inntekten min.	Enig, Uenig, men det bekymrer meg ikke, Uenig, og det bekymrer meg litt, Uenig, og det bekymrer meg en del og Uenig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004

Tabell 3.6: Påstandene som måler jobbforfremmelse

Jobbsikkerhet			
Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
19.4	Jeg har opplevd eller forventer å oppleve en uønsket endring i min arbeidssituasjon.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004
19.7	Min jobbsikkerhet er dårlig.	Uenig, Enig, men det bekymrer meg ikke, Enig, og det bekymrer meg litt, Enig, og det bekymrer meg en del og Enig, og det bekymrer meg mye.	Siegrist m. fl, 2004

Tabell 3.7: Påstandene som måler jobbsikkerhet

Overengasjement			
Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
21.1	Jeg blir lett overveldet av tidspress i min arbeidssituasjon.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Siegrist m. fl, 2004
21.6	Jeg tenker på problemer på jobben så fort jeg står opp om morgenen.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Siegrist m. fl, 2004
21.7	Mennesker nær meg sier jeg ofrer for mye for jobben.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Siegrist m. fl, 2004
21.9	Jeg tenker fortsatt på arbeidet mitt når jeg legger meg på kvelden.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Siegrist m. fl, 2004
21.12	Hvis jeg legger arbeid som burde blitt gjort i dag til side, får jeg problemer med å sove.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Siegrist m. fl, 2004

Tabell 3.8: Påstandene som måler overengasjement

I tillegg til disse spørsmålene inkluderte vi to spørsmål som STAMI har tatt med i sin nye levekårsundersøkelse. Dette for å kunne sammenligne våre resultater med STAMIs, når deres resultater fremligger. Disse spørsmålene ble tilsendt oss per e-post, og vi har derfor ingen kilde på dem.

Nummer	Påstand	Svaralternativer
16.9	Sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner, får jeg den respekt og anerkjennelse jeg fortjener.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.
21.14	Størrelsen på lønnen min står i forhold til min innsats og mine prestasjoner.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.

Tabell 3.9: Påstandene som måler ubalansen mellom innsats og belønning

Man bør ha samme svaralternativer innenfor en variabel for å kunne sammenligne resultater på en enkel måte. Vi valgte her likevel å følge Siegrists alternativer, i tillegg til å ta med svaralternativene fra STAMIs nye levekårsundersøkelse. Dermed endte vi opp med tre ulike former for svaralternativer. Selv om det kan vanskeliggjøre vurderingen av komponenten, mente vi det var viktig å følge de eksisterende spørsmålene i dette tilfellet, slik at resultatet skulle bli best mulig. I tillegg analyserer Siegrist resultatene på en særegen måte, noe som betyr at ulike svaralternativer ikke vil by på utfordringer i analysen.

Ubalansen mellom arbeid og fritid

Vi ønsket også å måle hvorvidt frilanserne opplever ubalanse i forholdet mellom arbeid og fritid. Ubalanse kan oppstå ved at arbeidet tar av tiden man ønsker å bruke hjemme, eller at privatlivet tar av tiden man ønsker å bruke i arbeidet. Spørsmålene våre rundt denne variabelen hentet vi både fra QPSNordic, STAMIs rapport ”Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det” og fra ”Work Interference With Family and Family Interference With Work” fra Fields, 2002.

Nummer	Spørsmål	Svaralternativer	Kilde
17.2	Hender det at ditt hjemmeliv og familieliv tar opp tid du gjerne skulle brukt på arbeidet ditt?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Fields, 2002
17.4	Hender det at arbeidet ditt tar opp tid du gjerne skulle brukt med familie/ venner?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Fields, 2002
17.6	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001
17.8	Hender det at arbeidskravene dine forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	Meget sjelden eller aldri, Nokså sjelden, Av og til, Nokså ofte og Meget ofte eller alltid.	Skogstad m. fl, 2001; Tynes m. fl, 2008

Tabell 3.10: Spørsmålene som måler ubalansen mellom arbeid og fritid

3.3.3 Konsekvenser

Innenfor konsekvenser vil vi presentere spørsmålene som måler jobbtilfredshet, stress, utbrenthet og turnoverintensjon, og vil også her komme inn på hvor vi har hentet spørsmålene.

Jobbtilfredshet

Innenfor jobbtilfredshet valgte vi å ta med spørsmål fra flere kilder for å dekke området på en god nok måte. Vi tok med ett spørsmål fra STAMIs rapport ”Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det” i tillegg til noen fra ”Overall Job Satisfaction” og ”Job Descriptive Index” i Fields (2002).

Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
16.1	Jeg er ganske fornøyd med min nåværende arbeidssituasjon.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
16.5	Jeg liker arbeidssituasjonen min bedre enn den gjennomsnittlige arbeider.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
16.10	Jeg opplever glede i arbeidet mitt.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
21.2	Jeg er fornøyd med lønnen jeg mottar for arbeidet mitt.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
21.5	Jeg er fornøyd med det jeg arbeider med til daglig.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
21.10	Jeg er fornøyd med karrieremulighetene mine.	Svært enig, Delvis enig, Verken enig eller uenig, Delvis uenig og Svært uenig.	Fields, 2002
21.13	Jeg er fornøyd med det sosiale i arbeidssituasjonen min.	Svært enig, Delvis enig, Verken enig eller uenig, Delvis uenig og Svært uenig.	Fields, 2002
21.15	Alt i alt er jeg fornøyd med den totale arbeidssituasjonen min.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Tynes m. fl, 2008

Tabell 3.11: Påstandene som måler jobbtilfredshet

Stress

Spørsmålene som måler stress valgte vi ut fra ”Job Stress Scale” i Fields (2002). Her måles stress langs to dimensjoner; tid og angst. Vi valgte å fokusere på tidsstressdimensjonen, da vi mente det var viktigst med tanke på frilansere.

Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
16.4	For mange mennesker i min arbeidssituasjon blir utbrent av arbeidskravene.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
16.6	Jeg føler at jeg aldri har en dag fri.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
16.12	Jeg har for mye arbeid og for liten tid å gjøre det på.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002
21.3	Arbeidssituasjonen min gir meg liten tid til å bedrive andre aktiviteter.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Fields, 2002

Tabell 3.12: Påstandene som måler stress

Utbrenthet

Det finnes flere anerkjente måter å måle graden av utbrenthet på. Vi valgte å benytte deler av Copenhagen Burnout Inventory. Den måler utbrenthet i dimensjonene; personlig utbrenthet, arbeidsrelatert utbrenthet og klientrelatert utbrenthet (Kristensen m. fl, 2005). Da vi følte arbeidsrelatert utbrenthet var mest relevant i vår kontekst, valgte vi å fokusere på den.

Nummer	Spørsmål	Svaralternativer	Kilde
18.1	Hvor ofte føler du deg utslitt på slutten av arbeidsdagen?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.2	Hvor ofte føler du deg utslitt om morgenen ved tanken på en ny arbeidsdag?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.4	Hvor ofte føler du at hver arbeidstime er slitsom?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.5	Hvor ofte føler du at du har nok energi til familie og venner på fritiden?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.6	Hvor ofte føler du at arbeidet ditt sliter deg ut emosjonelt?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.7	Hvor ofte føler du at arbeidet ditt frustrerer deg?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005
18.8	Hvor ofte føler du deg utbrent?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte og Alltid.	Kristensen m. fl, 2005

Tabell 3.13: Spørsmålene som måler utbrenthet

Turnoverintensjon

Turnoverintensjon ønsket vi å undersøke fordi den kan indikere om frilanserne er fornøyde med den totale arbeidssituasjonen sin. Den vil nok påvirkes av hvorvidt respondentene har valgt å være frilansere av fri vilje, eller om det er andre grunner til at de befinner seg i den situasjonen.

Nummer	Påstand	Svaralternativer	Kilde
16.2	Jeg tenker ofte på å slutte som frilanser/ selvstendig næringsdrivende.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008
16.8	Jeg kan komme til å slutte som frilanser/ selvstendig næringsdrivende i løpet av året.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008
16.11	Jeg vil sannsynligvis lete etter fast jobb som journalist/ musiker/ billedkunstner det neste året.	Svært uenig, Delvis uenig, Verken enig eller uenig, Delvis enig og Svært enig.	Kuvaas, 2008

Tabell 3.14: Spørsmålene som måler turnoverintensjon

3.3.4 Åpne spørsmål

Helt til slutt i spørreskjemaet hadde vi tre åpne spørsmål.

Nummer	Spørsmål
22	Har du noen kommentarer rundt dine positive og negative erfaringer ved din nåværende arbeidssituasjon?
23	Har du noen kommentarer til hva som kan være med å bedre din arbeidssituasjon?
24	Har du noen kommentarer til undersøkelsen?

Tabell 3.15: Åpne spørsmål

De to første spørsmålene gir respondentene muligheten til å fortelle oss det de ønsket rundt sin arbeidssituasjon. Her kunne respondentene gjøre oss oppmerksomme på aspekter ved arbeidssituasjonen som vi ikke hadde dekket godt nok i resten av undersøkelsen. Vi mottok stor respons fra deltakerne på disse spørsmålene.

På det siste spørsmålet lot vi respondentene få kommentere undersøkelsen. Også her fikk vi gode tilbakemeldinger i form av både konstruktiv kritikk og andre kommentarer.

3.4 Spørreskjema

Spørreskjema er den vanligste måten å foreta en kvantitativ undersøkelse på (Johannessen m. fl, 2008), og det er denne metoden vi valgte for vår masteroppgave. En av årsakene til at vi valgte standardisert spørreskjema er at det er en god metode for å se på likheter og forskjeller i svarene fra respondentene. I tillegg er standardisert spørreskjema en god metode for å nå mange respondenter på relativt kort tid. Ved å standardisere har man også muligheten til å kunne generalisere fra utvalg til populasjon, noe som kan være spennende.

En ulempe ved at vi har valgt spørreskjema er at det er opp til respondenten å tolke spørsmålene og svaralternativene, noe som kan påvirke resultatene negativt i forhold til om man hadde snakket med respondentene ansikt-til-ansikt (Johannessen m. fl, 2008). I tillegg er det vanskelig å lage selve spørreskjemaet, blant annet fordi man ikke kan spørre om absolutt alt. Man må vite hva man vil spørre om på forhånd, og være svært kritisk og selektiv i utvelgelsen av spørsmål (Ibid). Likevel mener vi fordelene veier opp for ulempene, og mener at et standardisert spørreskjema er en god måte å benytte for å besvare vår problemstilling.

Vi valgte stort sett å benytte allerede eksisterende spørsmål i vår undersøkelse. Teorien sier at dersom man skal sammenligne en undersøkelse med andre, må dataene være sammenlignbare (Johannessen m. fl, 2008). Det innebærer at spørsmålene og svaralternativene er identiske (Ibid). I noen tilfeller endret vi noe på spørsmålene fordi ordlyden ikke passet helt til frilanseres arbeidssituasjon. Dette var nødvendig for at respondentene skulle kunne svare tilfredsstillende på spørsmålene.

For å kunne analysere hver variabel på en god måte er det en fordel at svaralternativene innunder hver komponent er de samme. Vi ble nødt til å endre svaralternativene på enkelte spørsmål, da vi innenfor noen variabler tok med spørsmål fra flere kilder, med ulike svaralternativer.

3.4.1 Utforming av spørreskjema

Vi valgte å lage et semistrukturert spørreskjema. Spørsmålene 2, 6, 8-15 og 22-24 var åpne spørsmål, mens 1, 3-5, 7 og 16-21 var prestrukturerte spørsmål. Vi valgte å ha noen åpne spørsmål, slik at vi ikke skulle gå glipp av viktig informasjon. De resterende spørsmålene var

prestrukturerte, for at de skulle være enkle for respondentene å fylle ut og for at svarene skulle være lettere å analysere.

Det er viktig at spørsmålene er presise og konkrete, slik at respondenten enkelt forstår hva forskeren spør om (Johannessen m. fl, 2008). I denne forbindelsen har vi prøvd å stille avgrensede og entydige spørsmål. Hvis man spør om flere ting i samme spørsmål blir det vanskelig for respondenten å svare. I tillegg har vi forsøkt å unngå ledende spørsmål for å få mest mulig ærlige svar fra respondentene.

Det er like viktig at svaralternativene er gode, som at spørsmålene er gode. For det første må svaralternativene være mest mulig gjensidig utelukkende (Johannessen m. fl, 2008). Et annet aspekt man skal passe på ved formulering er at de er uttømmende. Alternativene må fange opp alle nyanser av respondentenes vurderinger (Ibid). Da vi brukte mange allerede eksisterende spørsmål, mener vi at spørsmålene og svaralternativene er relativt godt formulerte.

I tillegg til gode formuleringer på spørsmål og svaralternativer er det også viktig at spørreskjemaet er selvinstruerende (Johannessen m. fl, 2008). Når man gjennomfører en spørreundersøkelse på en slik måte at forskeren ikke har kontakt med respondenten underveis, er det avgjørende at respondenten forstår spørreskjemaet og hvordan vedkommende skal besvare det. Gjennom en prestudie før utsendelse har vi prøvd å gjøre spørreskjemaet så godt og selvinstruerende som mulig, noe vi kommer tilbake til i kapittel 3.5.1.

Et annet mye diskutert aspekt er hvorvidt man skal inkludere ”vet ikke” eller lignende som en del av verdiene. I norsk metodelitteratur anbefales det ofte at ”vet ikke” bør være med, der det er sannsynlig at respondenten ikke er i stand til å svare (Ringdal, 2001). Ved å gi respondentene muligheten til å si ifra at de ikke vet eller ikke har en mening om spørsmålet får forskeren et svar på hvorfor de andre verdiene ikke er benyttet. Vi valgte likevel ikke å ha med ”vet ikke” fordi vi ønsket at svaralternativene skulle være så like de opprinnelige som mulig. I tillegg er dette en måte å tvinge respondentene til å svare på spørsmålet. Faren ved dette er at man kan få mange missing eller at respondentene velger et lite passende svaralternativ kun for å få besvart spørsmålet.

I hoveddelen i vår spørreundersøkelse valgte vi å benytte skalaer med flere svaralternativer. Dette er en fordel, da den som skal svare har mulighet til å nyansere svaret sitt (Johannessen m. fl, 2008). I denne sammenheng diskuteres det ofte hvor mange trinn det bør være på slike skalaer. Johannesen m. fl mener det bør være minst fem verdier, men sier likevel at for mange verdier kan gjøre det komplisert for respondenten å svare (Ibid). I hoveddelen av vår undersøkelse har vi valgt å benytte en femtrinnskala, for å ha mulighet på gode analyser, men samtidig ikke gjøre besvarelsen vanskeligere enn nødvendig for respondentene.

3.5 Datainnsamling

I delen som omfatter datainnsamling vil vi gå inn på hvordan vi har gjennomført spørreundersøkelsen. Dette kapittelet består av de tre underkapitlene prestudie, utsendelse og purring, som vi føler illustrerer de forskjellige fasene i datainnsamlingsprosessen.

3.5.1 Prestudie

Før spørreskjemaet blir utsendt til respondentene bør det gjøres en prestudie (Johannessen m. fl, 2008). Dette kan gjøres på flere måter, men vi valgte å sende ut spørreundersøkelsen til tre personer som skulle fylle ut spørreskjemaet og komme med kommentarer til hvordan de opplever undersøkelsen. Det anbefales at disse personene har tilnærmet lik de samme egenskapene som respondentene (Johannessen m. fl, 2008). Spørreskjemaet vårt ble pretestet av en journalist, en musiker og en billedkunstner. Da vi senere valgte å se bort fra Norske Billedkunstnere, la vi mest vekt på kommentarene til musikeren og journalisten, men dette kommer vi tilbake til under kapittel 3.5.2.

Etter å ha fått tilbake kommentarene fra pretesterne gjorde vi nødvendige endringer på spørsmålsformuleringer. Her ble det også tatt en avgjørelse om ikke å sende ut identiske undersøkelser til organisasjonene. Denne avgjørelsen kom på bakgrunn av at pretesterne følte ord som frilanser, oppdrag, oppdragsgivere og lignende ikke passet like godt for musikerne som for journalistene. Etter prestudien endte vi dermed opp med to nesten identiske spørreundersøkelser, men med noen få rettelser og spesifiseringer når det gjaldt disse ordene. Innholdet i spørsmålene forble det samme.

3.5.2 Utsendelse

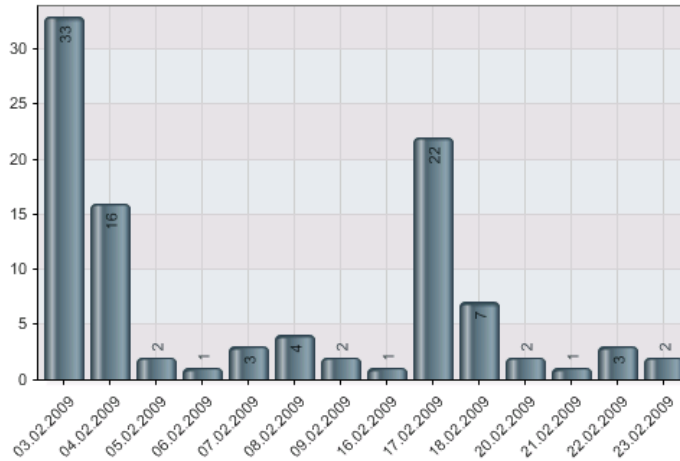
Det finnes mange måter å nå respondentene på, men vi ønsket å sende undersøkelsen ut på e-post. For at programmet QuestBack skal sende ut undersøkelsen til respondentene man ønsker å nå, må man legge inn deres e-postadresser. Vi fikk til et samarbeid med Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene og Norsk Jazzforum. Norsk Journalistlag ga oss tilgang til frilansmedlemmenes e-postadresser mot at vi fulgte deres krav om destruksjon etter utsendelse. Norsk Jazzforum har et register over sine medlemmer på deres nettsider, og vi fikk tillatelse til å benytte disse til utsendelse av undersøkelsen. Noen av medlemmene ønsker ikke å bli kontaktet og har derfor ikke e-postadressen sin ute, men vi fikk likevel sendt undersøkelsen ut til 320 jazzmusikere.

I tillegg til dette forsøkte vi å få til et samarbeid med Norske Billedkunstnere og Musikernes Fellesorganisasjon, men de ville ikke gi oss tilgang til medlemmenes e-postadresser på grunn av personvern. De kunne heller ikke sende undersøkelsen ut for oss, men var villige til å publisere undersøkelsen på deres respektive hjemmesider. Resultatet av dette ble dessverre alt for lavt og er dermed utelatt fra vår oppgave.

Når man sender ut en undersøkelse på e-post gjennom QuestBack, får respondenten en invitasjon til å delta i undersøkelsen med en link hvor den ligger. Denne invitasjonen finnes i vedlegg 3. I tillegg hadde vi også med en innledning og en avslutning i spørreskjemaet, som også finnes i vedlegg 3.

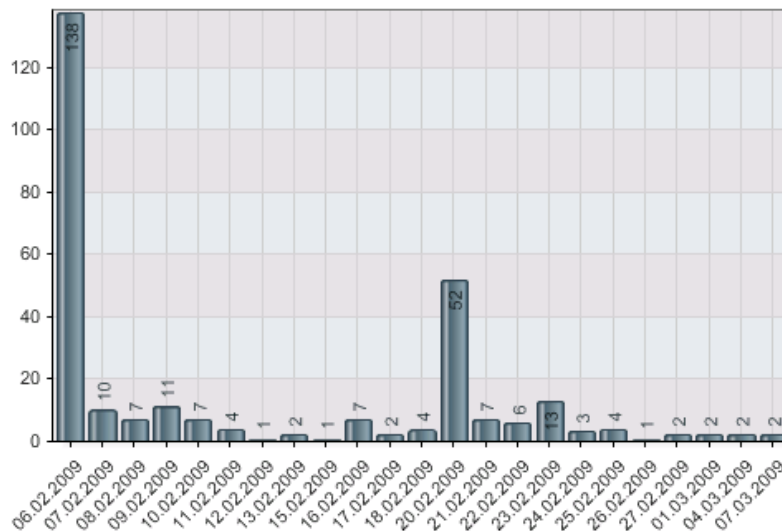
3.5.3 Purring

QuestBack har en automatisk purrefunksjon, som sender ut purring til de respondentene den ikke har mottatt svar fra innen en viss frist. Denne fristen satt vi til to uker. Som vi ser av figur 3.1 ble spørreundersøkelsen til Norsk Jazzforum utsendt 03.02.09. Vi mottok 62 svar de to første ukene. Purringen ble sendt ut natt til 17.02.09 og etter denne mottok vi ytterligere 37 svar, før undersøkelsen ble avsluttet den 09.03.09.



Figur 3.1: Responslogg for Norsk Jazzforum

Spørreundersøkelsen til Frilansjournalistene ble sendt ut tre dager senere, 06.02.09, fordi vi ventet på en liste med e-postadresser. Her mottok vi 194 svar frem til purringen ble sendt ut natt til 20.02.09. Etter purringen mottok vi svar fra ytterligere 94 respondenter, før vi avsluttet undersøkelsen 09.03.09.



Figur 3.2: Responslogg for Frilansjournalistene

Som vi kan se fra disse to responsloggene forbedret purringen svarprosenten betraktelig. Purringen hadde sin egen invitasjon, som finnes i vedlegg 3.

3.6 Validitet og reliabilitet

Når det gjelder kvantitativ forskning brukes blant annet begrepene begrepsvaliditet, ekstern validitet og reliabilitet for å vurdere kvaliteten på et forskningsprosjekt (Johannessen m. fl, 2008). I det videre vil vi vurdere vårt forskningsopplegg opp mot disse tre begrepene.

3.6.1 Validitet

Validitet sier noe om hvor godt data representerer det fenomenet man undersøker, og det tar også for seg dataens relevans i forhold til fenomenet (Johannessen m. fl, 2008). Begrepsvaliditet beskriver i hvilken grad det er sammenheng mellom fenomenet som undersøkes og målingen eller operasjonaliseringen (Ibid). Det som styrker vår oppgaves validitet er at vi har brukt spørsmål fra anerkjente spørreskjemaer. Dette medfører at spørsmålene allerede er validitetstestet og formulert på best mulig måte for å måle det spørsmålet har til hensikt å undersøke. På den annen side benytter vi ikke de fullstendige versjonene av spørreskjemaene. Dette kan bety at vi ikke måler fenomenet i så stor grad som det ville blitt målt ved å benytte hele det eksisterende spørreskjemaet. Vi føler likevel vi har plukket ut de mest vesentlige spørsmålene innenfor hvert område. I tillegg har vi prøvd å ha minst tre-fire spørsmål rundt hver variabel for å gjøre målingen mest mulig valid.

Ekstern validitet, eller overførbarhet, sier noe om resultater fra forskning kan overføres til lignende fenomener (Johannessen m. fl, 2008). Det dreier seg altså om i hvilken grad man klarer å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er anvendelige i andre kontekster. I representative spørreundersøkelser er det mulig å generalisere fra utvalget til en populasjon. En stor trussel på dette området er svarprosenten. Om bortfallet fra bruttoutvalget er for stort bør man være svært forsiktig med å generalisere (Ibid). I vår oppgave endte vi opp med en svarandel på 38,4 %. Dette kan være for lav svarprosent til å kunne generalisere til andre grupper. Likevel mener vi at vi kan generalisere til norske frilansere og midlertidig ansatte innenfor gruppene journalister og musikere.

Videre diskuteres det i hvilken grad resultater fra et forskningsprosjekt kan overføres i rom og tid (Johannessen m. fl, 2008). Selv om man får en type resultat i Norge, betyr ikke det nødvendigvis at det vil være likt i andre land. Det samme gjelder med tid. Funn fra 90 - årene

gjelder ikke nødvendigvis i 2009. Vi vil tro at våre funn til en viss grad kan overføres i tid og rom, men det er viktig å ha i tankene at samfunn endrer seg, og er forskjellige i utgangspunktet.

For å sikre god ekstern validitet kan man gjennomføre samme undersøkelse i forskjellige sammenhenger og på ulike tidspunkt (Johannessen m. fl, 2008). Dette har ikke vi hatt tid til under vårt arbeid med denne masteroppgaven, da vi har hatt et begrenset tidsperspektiv.

3.6.2 Reliabilitet

Reliabilitet sier noe om forskningens pålitelighet ved å se på hvilke data som brukes, den måten de samles inn på og hvordan de bearbeides (Johannessen m. fl, 2008). Reliabilitet er kritisk i kvantitative undersøkelser. Det finnes flere måter å teste datas reliabilitet på. Den vi vil nevne er ”test-retest-reliabilitet”. Denne metoden går ut på å gjenta undersøkelsen på samme gruppe etter en viss tid. Om man får de samme resultatene kan man si at undersøkelsen har høy reliabilitet. Under arbeidet med denne oppgaven har vi ikke funnet tid til dette, men dette kan være aktuelt på et senere tidspunkt.

En styrke i vår oppgave er at vi har forsøkt å benytte flere spørsmål for å måle hvert enkelt begrep. Etter å ha gjennomført undersøkelsen regnet vi ut reliabilitetskoeffisienten, Cronbachs alpha, for hvert enkelt fenomen. Koeffisienten varierer fra null til én, hvor null innebærer at spørsmålene innenfor en variabel ikke har noe med hverandre å gjøre. Hvis man får en alpha på over 0,7 kan man beregne en indeks for fenomenet, og dette styrker undersøkelsens reliabilitet (Gripsrud m. fl, 2004).

Man står alltid overfor faren ved at respondenten ikke forstår spørsmålene på den måten de er ment, og at svarene derfor blir feil. Dette kan blant annet komme av at spørsmålene er dårlig formulert eller at respondenten ikke har god nok kunnskap på området til å forstå betydningen av faguttrykk i spørreundersøkelsen. En utfordring med tanke på dette er derfor å formulere spørsmålene på en slik måte at utvalget har grunnlag for å forstå spørsmålene på korrekt måte. Da vi i stor grad brukte eksisterende spørsmål mener vi det kan styrke reliabiliteten ved at spørsmålene er testet flere ganger på forhånd. I tillegg har vi, som tidligere nevnt, pretestet spørreskjemaet, noe som medførte at vi fikk endret enkelte ord i undersøkelsen som respondentene kunne misforstå.

En annen utfordring knyttet til undersøkelser er at respondentene krysser av feil svaralternativ. Vi har forsøkt å minimere denne faren ved å være konsekvente i oppbygningen av skalaene i spørreskjemaet. Vi har holdt oss til å ha det negative/benektende svaralternativet til venstre, og så økt alternativene gradvis til vi har fått det positive/bekreftende svaralternativet til høyre.

QuestBack lagrer svarene til respondentene i en database vi har hatt tilgang til. Etter at undersøkelsen var avsluttet, kunne vi enkelt eksportere resultatene til andre dataprogrammer som SPSS eller Excel. På denne måten unngår man faren ved at forskerne taster inn feil data fra trykte undersøkelser til et analyseprogram. Vi valgte å bruke SPSS som analyseprogram når dataene skulle analyseres.

3.7 Etiske hensyn

Når man gjennomfører en undersøkelse, uavhengig av om den er kvalitativ eller kvantitativ, må man ta visse etiske hensyn. Undersøkelsen må først og fremst være frivillig, og deltakerne må ha mulighet til å trekke seg når som helst (Johannessen m. fl, 2008). Vi overholdt disse etiske retningslinjene i vår undersøkelse. I tillegg er det viktig å behandle innkommet informasjon med respekt (Johannessen m. fl, 2008). Dette gjelder spesielt når temaene i undersøkelsen er nærgående eller intime (Ibid).

I tillegg til at respondentene kunne trekke seg når de selv ønsket, hadde vi kun tre obligatoriske spørsmål som måtte besvares for at respondenten kunne komme seg videre i undersøkelsen. Dette innebærer at undersøkelsesobjektet har stor frivillighet i forhold til hvilke opplysninger vedkommende ønsker å gi ut. Dette kan føre til at respondentene hopper over mange spørsmål fordi det er enklest. Likevel er dette den mest etisk korrekte måten å bygge opp et spørreskjema på, da respondentene får stor valgfrihet med tanke på hvilken type informasjon de ønsker å ytre.

Vår spørreundersøkelse var anonym. Dette valget tok vi i håp om å få flest mulig svar fra respondentene. I tillegg kan dette medføre at respondentene gir gjennomgående mer utfyllende svar enn om den ikke hadde vært anonym. QuestBack var et godt hjelpemiddel når vi ville gjennomføre en anonym undersøkelse utsendt på e-post. Hvis man krysser av for anonymitet i

programmet, sikres det at vi ikke får se svarene fra respondentene i sammenheng med e-postadressene. I tillegg slettet vi listen med e-postadresser fra Norsk Journalistlag/ Frilansjournalistene rett etter at adressene var lagt inn i QuestBack.

4 Analyse

I dette kapittelet vil vi analysere de innsamlede dataene. Før vi går i gang med selve analysen vil vi forklare hvordan vi klargjorde disse. Deretter vil vi presentere gjennomsnittet for hver variabel. I tillegg vil vi legge frem henholdsvis journalistenes og musikernes gjennomsnitt, og sammenligne disse. Videre i analysen vil vi gjennomføre en korrelasjonsanalyse, hvor vi ser nærmere på de fleste hypotesene, før vi til slutt foretar en analyse av ubalansen mellom innsats og belønning og besvarer de resterende hypotesene. Denne analysen er svært sentral i oppgaven, og er derfor viet ekstra stor plass.

4.1 Klargjøring av data

Før vi startet analysearbeidet ryddet vi opp i de innsamlede dataene. Først gjorde vi spørsmål 2, 6 og 8-15, som i utgangspunktet var åpne spørsmål, numeriske. Dette gjorde vi for å bruke de innkommende dataene i en analyse i SPSS på en enkel og god måte. Videre regnet vi ut gjennomsnittet der respondentene oppga et intervall i stedet for et eksakt tall som svar.

Når vi eksporterte respondentenes svar fra QuestBack til SPSS ble alle missingene lagret som null i datasettet. For at disse skulle bli telt som missing underveis i analysen slettet vi nullene. I denne forbindelsen slettet vi også to respondenter fra datasettet, da de ikke hadde besvart noen av spørsmålene. I tillegg slettet vi også seks respondenter som oppga at de var medlem av en annen organisasjon enn Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene eller Norsk Jazzforum, selv om det var gjennom de medlemslistene vi fikk tak i respondentene. Etter denne opprydningen inneholdt vårt datasett svar fra 379 respondenter.

For å gjøre analysen enklere i det videre, laget vi indekser i SPSS med bakgrunn i spørsmålene vi stilte i undersøkelsen. En indeks kan bare utarbeides hvis spørsmålene innenfor et fenomen virkelig måler det samme. Dette kan man finne ut ved å beregne Cronbachs alpha. Hvis Cronbachs alpha er over 0,70 måler spørsmålene det samme fenomenet, og en indeks kan beregnes (Gripsrud m. fl, 2004). Her er det viktig å sørge for at alle spørsmålene er formulert med samme fortegn. Hvis for eksempel et spørsmål er negativt formulert blant andre positive, må det ene spørsmålet omkodes.

4.1.1 Måling av variabler

I denne delen vil vi gå inn på alle variablene vi kommer til å analysere videre i oppgaven, samt kommentere Cronbachs alpha der vi har laget indekser. For enkelte variabler har vi også valgt å se bort fra noen spørsmål, og dette kommer frem i denne delen av oppgaven.

Ufrivillighet

Innenfor ufrivillighet stilte vi respondentene to spørsmål. I ettertid fant vi ut at spørsmål 16.3 inneholdt to elementer i formuleringen, og vi valgte derfor å se bort fra dette spørsmålet. Dette betyr at det kun er spørsmål 16.7 som måler begrepet ufrivillighet.

Indre motivasjon

Cronbachs alpha for spørsmålene som var ment å måle indre motivasjon var 0,773. Siden alphaen var over 0,70, beregnet vi en indeks for å finne ut graden av indre motivasjon blant frilansjournalistene og jazzmusikerne.

Sikkerhet

Vi fikk lav Cronbachs alpha på spørsmålene som var ment å måle sikkerhet. Med bakgrunn i det valgte vi å skille mellom korttidssikkerhet og langtidssikkerhet. Spørsmål 17.1 mener vi måler korttidssikkerhet og spørsmål 17.7 måler langtidssikkerhet. De to resterende spørsmålene så vi bort fra i analysedelen.

Ubalansen mellom innsats og belønning

Siegrists ERI-modell inneholder flere underdimensjoner og vi kan dermed ikke beregne én indeks for hele fenomenet. Vi valgte å beregne en ERI-ratio slik vi forklarte i teoridelen, og i tillegg beregnet vi en indeks for overengasjement. Cronbachs alpha på spørsmålene om overengasjement ble 0,663, og dermed lavere enn 0,70, men vi valgte likevel å beholde indeksen da den er en viktig komponent i ERI-modellen.

Når hver respondents ERI-ratio var regnet ut, plasserte vi respondentene i de fire gruppene; de avslappede, sliterne, overdriverne og de fortvilte. For å få en mest mulig logisk inndeling i disse fire gruppene, valgte vi å ikke følge Laus (2008 - 2) inndeling helt nøyaktig.

Lau definerte høyt overengasjement til å være de som befant seg på den siste 10 % kvartilen. Vår inndeling ble som under, med et overengasjement på 4 som skille. Dette betyr at 8,18 % av respondentene har høyt overengasjement.

Grupper:	ERI-ratio	Overengasjement
De avslappede	≤ 1	< 4
Sliterne	> 1	< 4
Overdriverne	≤ 1	≥ 4
De fortvilte	> 1	≥ 4

Tabell 4.1: Gruppeskriterier, med bakgrunn i ERI-ratio og overengasjement

Disse gruppene blir brukt i analysen av ubalansen mellom innsats og belønning i kapittel 4.4.3 senere.

Ubalansen mellom arbeid og fritid

På spørsmålene om ubalansen mellom arbeid og fritid oppnådde vi en Cronbachs alpha på 0,738, og vi laget en indeks på disse fire spørsmålene.

Jobbtilfredshet

Spørsmålene i undersøkelsen som målte jobbtilfredshet tok for seg flere dimensjoner. Spørsmål 21.2 måler tilfredshet rundt lønn, spørsmål 21.10 måler tilfredshet rundt karrieremuligheter og spørsmål 21.13 måler tilfredshet rundt det sosiale i arbeidssituasjonen. De resterende spørsmålene følte vi målte generell jobbtilfredshet og vi laget derfor en indeks på disse. Denne indeksen hadde en Cronbachs alpha på 0,784.

Stress

Cronbachs alpha på spørsmålene innenfor stress ble 0,688. Vi forsøkte å oppnå en høyere alpha ved å unnlate noen av spørsmålene, men det var ikke mulig. Selv om alphaen ikke tilfredsstillt kravet om å være høyere enn 0,70, vurderte vi den til å være høy nok og laget derfor en indeks.

Utbrenthet

Innenfor utbrenthet beregnet vi også en indeks. Spørsmålene fikk en Cronbachs alpha på 0,852, noe som var den høyeste av alle alphaene vi regnet ut. Dette betyr at spørsmålene i veldig stor grad måler det samme fenomenet.

Turnoverintensjon

Cronbachs alpha på spørsmålene som målte turnoverintensjon var 0,787. Med dette beregnet vi en indeks for å måle respondentenes turnoverintensjon i det videre arbeidet.

Oppsummering

I tabellen under har vi vist alle variablene vi ønsker å se videre på i analysedelen. Begrepene vi har beregnet en indeks for står oppført med sin tilhørende Cronbachs alpha, mens de resterende, med unntak av ERI-ratio, er begreper som måles av kun ett spørsmål.

Begreper som måles	Cronbachs alpha
Individnivå	
Frivillighet	
Indre motivasjon	0,773
Arbeidssituasjon	
Korttidsusikkerhet	
Langtidsusikkerhet	
ERI-ratio	
Overengasjement	0,663
Balansen mellom arbeid og fritid	0,738
Konsekvenser	
Jobbtilfredshet_Generell	0,784
Jobbtilfredshet_Lønn	
Jobbtilfredshet_Sosial	
Jobbtilfredshet_Karrieremuligheter	
Stress	0,688
Utbrenthet	0,852
Turnoverintensjon	0,787

Tabell 4.2: Variablene som analyseres videre

4.2 Gjennomsnitt og standardavvik

Vi vil i kapittel 4.2 kort beskrive utvalget i undersøkelsen, før vi tar for oss gjennomsnitt og standardavvik for alle variablene. I tillegg vil vi sammenligne journalistenes og musikernes gjennomsnitt innenfor variablene. Vi vil også trekke inn svar fra de åpne spørsmålene, der vi mener det er hensiktsmessig.

Uvalg

Vi vil nå gå kort inn på hvem respondentene av denne spørreundersøkelsen er. Dette gir en god oversikt over de viktigste trekkene ved respondentene. Alle tallene i det neste avsnittet vises i vedlegg 5.

62,3 % av respondentene i undersøkelsen var menn, og de var således i et klart overtall i forhold til kvinnene. Videre er tre av fire respondenter knyttet til Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene, mot én av fire som har tilknytning til Norsk Jazzforum. Dette har selvsagt en nær sammenheng med hvor mange i de forskjellige organisasjonene vi sendte undersøkelsen ut til. Svarandelen blant medlemmene i Norsk Journalistlag var 40,7 % mot 30,7 % blant medlemmene i Norsk Jazzforum. Det generelle utdanningsnivået er høyt, og i overkant av 6 av 10 har høyere utdanning (treårig høgskole-/universitetsutdanning eller mer). Nær halvparten av respondentene er 40 år eller yngre, mens kun 6,1 % av respondentene er over 60 år.

Tabellen 4.3 viser gjennomsnitt og standardavvik på bakgrunnsspørsmålene det var hensiktsmessig å lage dette på.

Spørsmål	N	Gjennomsnitt	Std. Avvik
2. Hvor gammel er du?	377	42,48	11,18
6. Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig per uke? (Inkludert alle jobber)	367	39,31	14,89
8. Hvor stor prosentandel av din totale arbeidstid arbeider du som journalist/ musiker?	374	78,94	29,55
9. I hvor mange år har du arbeidet aktivt som journalist/ musiker?	377	15,22	10,38
10. Omtrent hvor mange oppdragsgivere/ kjøpere hadde du i 2008?	373	12,75	13,72
11. Omtrent hvor mange oppdrag hadde du i 2008?	322	76,47	80,08
12. Hva var din totale LØNNSINNEKT i 2008? (Brutto)	348	302 983	290 606
13. Hva var din totale NÆRINGSINNEKT i 2008? (Brutto)	338	264 724	316 704
14. Hvor mye mottok du i stipend i 2008?	358	7 720	19 593
15. Hvor mye ANNEN INNEKT mottok du i 2008? (Brutto)	323	36 529	103 504
18.3 Hvis du skal beskrive arbeidssituasjonen din, hvor ofte arbeider du alene?	377	3,93	0,85

Tabell 4.3: Gjennomsnitt og standardavvik for bakgrunnsspørsmålene

Av de 377 som oppga alder, viste gjennomsnittsalderen seg å være 42,48 med et standardavvik på 11,18. Arbeidstiden per uke viste at respondentene jobbet i overkant av 39 timer i snitt, men her var standardavviket så høyt som 14,89, og arbeidstiden varierer da følgelig stort per individ. Når det kommer til antall oppdragsgivere, hadde respondentene i gjennomsnitt 12,75, men også her preges resultatet av stort standardavvik, i dette tilfellet 13,72. Gjennomsnittlig antall årlige oppdrag for frilanserne var 76,47, mens standardavviket var så høyt som 80,08, og indikerer store svingninger på individnivå. Vi ser at mange ikke har svart på spørsmålet om antall oppdrag. Dette kan skyldes at det er vanskelig å holde oversikt over alle oppdrag man har utført, samt at det kan være noe uklart hva som menes med ett oppdrag.

4.2.1 Individnivå

Som nevnt tidligere, vil individnivå bestå av ufrivillighet og indre motivasjon. Vi vil derfor presentere gjennomsnitt og standardavvik for disse to variablene, samt sammenligne resultatene mellom medlemmene fra Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene og Norsk Jazzforum.

Ufrivillighet

Som vi kan se av tabell 4.4 ble gjennomsnittet på variabelen ufrivillighet 2,82, noe som indikerer at flertallet er mer enn middels frivillige i sin arbeidssituasjon. Standardavviket var 1,51, noe som viser stor variasjon i det den enkelte respondent svarer.

Ufrivillighet	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	379	2,82	1,51

Tabell 4.4: Gjennomsnitt og standardavvik for ufrivillighet

Videre har vi sammenlignet gjennomsnitt for å besvare den delen av problemstillingen som tar for seg hvorvidt det er forskjeller mellom journalister og musikere med tanke på variablene. Fra tabellen under ser vi at medlemmene i Norsk Jazzforum oppnådde høyest gjennomsnittlig ufrivillighet. Likevel kan vi ikke sannsynliggjøre denne forskjellen på 5 % nivå, da t-verdien er for lav.

Ufrivillighet	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	2,81	1,55	-0,296
	Norsk Jazzforum	92	2,86	1,37	

Tabell 4.5: Sammenligning av ufrivillighet

Indre motivasjon

Indeksen for indre motivasjon oppnår et gjennomsnitt på 4,12, med et standardavvik på 0,70. Dette indikerer at respondentene er meget indre motiverte i sitt arbeid. Hele ni av ti respondenter er mer enn middels indre motivert, hvorav to av tre befinner seg på trinn 4 eller 5 på skalaen⁵.

Indre motivasjon	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	376	4,12	0,70

Tabell 4.6: Gjennomsnitt og standardavvik for indre motivasjon

I de åpne spørsmålene, finner vi støtte for at den indre motivasjonen er høy. Mange trekker frem at man kan jobbe med de arbeidsoppgavene man har lyst til. Enkelte ser også ut til å være så privilegerte at de kan velge bort de arbeidsoppgavene som ikke er interessante, og dette vil spille positivt inn på den indre motivasjonen.

⁵ Se vedlegg 6

Det er en signifikant forskjell mellom medlemmene i Norsk Journalistlag/ Frilansjournalistene og Norsk Jazzforum innenfor indre motivasjon. Som vi kan se av tabell 4.7, oppnår journalistene en verdi på 4,07 mot 4,30 blant jazzmusikerne. Dette indikerer at medlemmene i Norsk Jazzforum er mer indre motiverte enn medlemmene i Frilansjournalistene.

Indre motivasjon	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	286	4,07	0,73	-3,321***
	Norsk Jazzforum	90	4,30	0,53	

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.7: Sammenligning av indre motivasjon

4.2.2 Arbeidssituasjon

Denne delen vil omhandle variablene innenfor arbeidssituasjon, og som vi har vært inne på, er variabelen sikkerhet delt inn i korttidssikkerhet og langtidssikkerhet. I tillegg vil vi ta for oss ubalansen innsats/belønning og arbeid/ fritid.

Korttidssikkerhet

Vi fant at gjennomsnittet for korttidssikkerhet var 3,21. Dette indikerer at respondentene til en viss grad vet hvilke oppdrag de skal jobbe med én måned frem i tid. Standardavviket er 1,28, så det er relativt stor variasjon i det den enkelte svarer. Funnene tyder på at respondentene gjennomsnittlig er mer sikre enn usikre på hva slags oppdrag de kan få på kort sikt.

Korttidssikkerhet	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	378	3,21	1,28

Tabell 4.8: Gjennomsnitt og standardavvik for korttidssikkerhet

Disse funnene blir ikke bekreftet av de åpne spørsmålene. Gjengangeren i de åpne spørsmålene er at det er stor usikkerhet på kort sikt, og at man i liten grad vet hva morgendagen bringer. Dette gjelder både hvilke oppdrag og oppgaver man skal utføre, men også med tanke på den økonomiske sikkerheten, grunnet både for dårlige honorarer og for få oppdrag.

I tillegg kan vi også sannsynliggjøre en forskjell i graden av korttidssikkerhet mellom journalistene og musikerne. Gjennomsnittlig korttidssikkerhet blant frilansjournalistene er 3,11

mot 3,51 hos jazzmusikerne, som vi kan se av tabell 4.9. Dette vil si at jazzmusikerne opplever høyere sikkerhet på kort sikt enn journalistene.

Korttidssikkerhet	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	286	3,11	1,35	-3,069***
	Norsk Jazzforum	92	3,51	1,00	

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.9: Sammenligning av korttidssikkerhet

Langtidssikkerhet

Av tabell 4.10 kan man se at gjennomsnittet for langtidssikkerhet ble 3,80, noe som betyr at respondentene opplever relativt høy langtidssikkerhet.

Langtidssikkerhet	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	374	3,80	1,01

Tabell 4.10: Gjennomsnitt og standardavvik for langtidssikkerhet

Når vi sammenligner tallene for langtidssikkerhet og korttidssikkerhet, tyder alt på at langtidssikkerheten er høyere enn korttidssikkerheten. Til tross for at langtidssikkerheten oppgis til å være høy, er det et sentralt moment som påpekes i de åpne spørsmålene. Mange nevner at frilansere har dårlige sosiale rettigheter. Blant annet ønsker flere de samme rettighetene til sykepengene som fast ansatte. Enkelte hevder at man blir ruinert om man blir syk i en viktig periode, for eksempel i forbindelse med en turné. Det hevdes også at man ikke møter noen forståelse blant oppdragsgiverne om man er syk over en lengre periode, og at man dermed mister faste oppdrag.

Gjennomsnittlig langtidssikkerhet blant medlemmene i Norsk Journalistlag og Norsk Jazzforum vises i tabellen under. Vi kan ikke sannsynliggjøre en forskjell på 5 % nivå, da forskjellen i gjennomsnitt er liten og dermed er t-verdien for lav. Ut fra gjennomsnittet ser det ut til at journalistene og musikerne opplever omtrent samme sikkerhet på lang sikt.

Langtidssikkerhet	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	283	3,80	1,03	-0,329
	Norsk Jazzforum	91	3,84	0,96	

Tabell 4.11: Sammenligning av langtidssikkerhet

Ubalansen mellom innsats og belønning

Innenfor ubalansen mellom innsats og belønning har vi beregnet en ERI-ratio, som forklart i teoridelen. I tillegg til denne ratioen vil vi se på graden av overengasjement, som er en svært viktig del innenfor ERI-modellen. I kapittel 4.4 vil vi ta stilling til Siegrists tre hypoteser innenfor dette temaet.

Gjennomsnittlig ERI-ratio blant respondentene ble 0,65, som vi kan se av tabell 4.12. Som vi nevnte i teoridelen vil en ratio nær null indikere god balanse mellom innsats og belønning, mens en ratio over én vil indikere høy ubalanse i det samme forholdet. Respondentene i undersøkelsen opplever altså verken høy eller lav ubalanse mellom innsats og belønning.

ERI-ratio	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	378	0,65	0,43

Tabell 4.12: Gjennomsnitt og standardavvik for ERI-ratio

Videre så vi etter forskjeller i gjennomsnittlig ERI-ratio blant journalistene og musikerne. Fra tabell 4.13 ser det ut til at medlemmene i Frilansjournalistene har det høyeste gjennomsnittet, men vi kan ikke sannsynliggjøre denne forskjellen på 5 % nivå da t-verdien er for lav.

ERI-ratio	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	0,653	0,442	0,351
	Norsk Jazzforum	91	0,635	0,381	

Tabell 4.13: Sammenligning av ERI-ratio

Når det gjelder indeksen for overengasjement, fant vi et gjennomsnitt på 2,75 og et standardavvik på 0,82. Dette betyr at respondentene har et forholdsvis lavt nivå av overengasjement.

Overengasjement	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	376	2,75	0,82

Tabell 4.14: Gjennomsnitt og standardavvik for overengasjement

Vi fant ingen signifikante forskjeller på 5 % nivå mellom graden av overengasjement blant journalistene og musikerne, selv om det ser ut til at medlemmene i Norsk Jazzforum har høyest gjennomsnitt. Vi kan likevel ikke si om det er forskjeller mellom gruppene.

Overengasjement	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	286	2,71	0,84	-1,288
	Norsk Jazzforum	90	2,84	0,77	

Tabell 4.15: Sammenligning av overengasjement

Ubalansen mellom arbeid og fritid

Respondentene i undersøkelsen oppnår en gjennomsnittlig indeks på 2,82 innenfor ubalansen mellom arbeid og fritid. Dette indikerer at ubalansen er noe mindre enn middels. Det tilhørende standardavviket er 0,76, noe som indikerer at de aller fleste respondentene opplever relativt lav ubalanse mellom arbeid og fritid.

Ubalansen mellom arbeid og fritid	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	378	2,82	0,76

Tabell 4.16: Gjennomsnitt og standardavvik for ubalansen mellom arbeid og fritid

Fra de åpne spørsmålene kommer det frem at mange mener det å være frilanser er perfekt å kombinere med familielivet, grunnet den store friheten man har. På den annen side mener flere at arbeidssituasjonen går ut over samvær med venner og familie, da man ofte må se seg nødt til å jobbe på kveldstid.

Respondentene fra Norsk Jazzforum har et høyere gjennomsnitt enn frilansjournalistene når det kommer til ubalansen mellom arbeid og fritid, men vi kan likevel ikke sannsynliggjøre denne forskjellen på 5 % nivå.

Ubalansen mellom arbeid og fritid	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	286	2,78	0,74	-1,796
	Norsk Jazzforum	92	2,94	0,80	

Tabell 4.17: Sammenligning av ubalansen mellom arbeid og fritid

4.2.3 Konsekvenser

Innenfor konsekvensene har vi tatt for oss gjennomsnitt og standardavvik for generell jobbtildfredshet, de ulike fasettene innenfor jobbtildfredshet, stress, utbrenthet og turnoverintensjon.

Jobbtilfredshet - generell

Gjennomsnittlig jobbtilfredshet ble 4,03, noe som tilsier at respondentene er svært tilfredse med arbeidet sitt. Standardavviket er 0,72, og indikerer relativt liten variasjon i det respondentene har svart.

Jobbtilfredshet - Generell	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	379	4,03	0,72

Tabell 4.18: Gjennomsnitt og standardavvik for generell jobbtilfredshet

Hovedtrekkene fra de åpne spørsmålene i undersøkelsen er at de positive sidene ved det å være frilanser er stor fleksibilitet og frihet, samt at man har muligheten til å være sin egen sjef. Det blir påpekt at man kan styre arbeidsdagen slik man selv ønsker, og dette ser ut til å bety mye. Mange respondenter svarer at de ikke passer i en stilling med faste rammer, og de er svært tilfredse med den friheten de har i arbeidet sitt som frilanser.

De negative sidene ved det å være frilanser, ser ut i fra de åpne spørsmålene til å være dårlige sykelønnsordninger, manglende støtte fra en hovedorganisasjon, samt at for mye tid går med til administrative oppgaver, for eksempel det å føre regnskap og å diskutere seg frem til priser med oppdragsgivere. Disse forholdene vil være med på å legge en demper på den generelle jobbtilfredsheten. På tross av dette, har vi sett at den generelle jobbtilfredsheten blant frilanserne i undersøkelsen er høy.

Innenfor den generelle jobbtilfredsheten fant vi ingen signifikante forskjeller mellom medlemmene fra Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene og Norsk Jazzforum på 5 % nivå, som vi kan se i tabell 4.19. Av tabellen under ser vi også at de ulike gruppenes gjennomsnitt er svært likt, noe som betyr at begge gruppers respondenter gjennomsnittlig er godt fornøyd med arbeidet sitt.

Jobbtilfredshet - generell	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	4,02	0,74	-0,590
	Norsk Jazzforum	92	4,07	0,66	

Tabell 4.19: Sammenligning av generell jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet - Lønn

Respondentene er gjennomsnittlig 2,83 tilfredse med lønnen sin, noe som indikerer at de er under middels tilfredse med lønnen de mottar for arbeidet. Dette betyr at frilanserne gjennomgående var vesentlig mer tilfredse med den generelle arbeidssituasjonen enn de er med lønnen sin.

Jobbtilfredshet - Lønn	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	376	2,83	1,25

Tabell 4.20: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtilfredshet - lønn

Mange av respondentene gir i de åpne spørsmålene uttrykk for at de synes lønningene er altfor lave. En del hevder at de blir behandlet dårlig av oppdragsgiverne, som ikke har forståelse for antall arbeidstimer lagt ned i et arbeid. Andre refser sine frilanskolleger, som aksepterer betaling som ikke samsvarer med frilanssatsene. Dette presser prisene ned blant alle oppdragsgivere, og de faste satsene kan sies å ha utspilt sin rolle, nettopp fordi ingen forholder seg til dem.

Av tabell 4.21, ser vi at gjennomsnittlig tilfredshet med lønnen blant journalistene er 2,90 mot 2,61 blant musikerne. Det ser ut som journalistene er mer tilfredse med lønnen enn musikerne, men denne forskjellen er ikke signifikant på 5 % nivå, og vi kan derfor ikke sannsynliggjøre den.

Jobbtilfredshet - lønn	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	286	2,90	1,27	1,893
	Norsk Jazzforum	90	2,61	1,16	

Tabell 4.21: Sammenligning av jobbtilfredshet - lønn

Jobbtilfredshet - sosial

Innenfor tilfredshet med det sosiale i arbeidssituasjonen, har respondentene et gjennomsnitt på 3,27. Dette viser at de er mer fornøyd enn misfornøyd med det sosiale. Standardavviket er 1,25, noe som viser at det er noe variasjon i det de enkelte respondentene har svart.

Jobbtilfredshet - Sosial	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	375	3,27	1,25

Tabell 4.22: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtilfredshet - sosial

Til tross for at det kommer frem at respondentene er forholdsvis fornøyd med det sosiale i arbeidssituasjonen, viser de åpne spørsmålene at ganske mange er misfornøyd med det sosiale. Mange mener at arbeidssituasjonen er ensom, og en del skulle gjerne hatt mer kontakt med andre frilansere.

Fra tabell 4.23 ser vi at medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene har en gjennomsnittlig verdi på 3,11 når det kommer til jobbtilfredshet rundt det sosiale, mot medlemmene i Norsk Jazzforum som har verdien 3,78. Med bakgrunn i dette, kan vi sannsynliggjøre at det er en forskjell på jobbtilfredsheten med det sosiale mellom medlemmene i de to organisasjonene. Musikerne er gjennomgående mer tilfredse med det sosiale i arbeidssituasjonen enn journalistene.

Jobbtilfredshet - sosial	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	285	3,11	1,27	-5,017***
	Norsk Jazzforum	90	3,78	1,04	

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.23: Sammenligning av jobbtilfredshet - sosial

Jobbtilfredshet - karrieremuligheter

Som vi kan se av tabell 4.24 er gjennomsnittlig tilfredshet med karrieremulighetene 3,05. Det vil altså si at respondentene er rett over middels fornøyd med karrieremulighetene sine.

Jobbtilfredshet - Karrieremuligheter	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	375	3,05	1,18

Tabell 4.24: Gjennomsnitt og standardavvik for jobbtilfredshet - karrieremuligheter

Fra tabellen under ser det ut til at medlemmene i Norsk Jazzforum er mest tilfredse med sine karrieremuligheter. Vi finner likevel ingen signifikante forskjeller mellom de to ulike gruppene av frilansere på 5 % nivå. T-verdien er veldig nær 1,96, noe som betyr at det kan sannsynliggjøres forskjell på et annet nivå enn 5 %.

Jobbtilfredshet - karrieremuligheter	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	285	2,98	1,21	-1,947
	Norsk Jazzforum	90	3,26	1,04	

Tabell 4.25: Sammenligning av jobbtilfredshet - karrieremuligheter

Stress

Gjennomsnittet for stressindeksen er 3,07, noe som indikerer at respondentene er litt stresset. Standardavviket er 0,90, noe som antyder at det er forskjeller i opplevd stress fra individ til individ.

Stress	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	379	3,07	0,90

Tabell 4.26: Gjennomsnitt og standardavvik for stress

Når vi tok en t-test, fant vi at det var signifikant forskjell mellom journalistene og musikerne innenfor stress. Frilansjournalistene har et snitt på 2,98, mens jazzmusikerne har 3,35. Vi kan med dette sannsynliggjøre at jazzmusikerne føler seg mer stresset enn frilansjournalistene.

Stress	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	2,98	0,91	-3,437***
	Norsk Jazzforum	92	3,35	0,82	

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.27: Sammenligning av stress

Utbrenthet

Gjennomsnittlig utbrenthet blant respondentene er 2,39, noe vi kan se av tabell 4.28. Dette viser et lavt nivå av utbrenthet. Standardavviket er lavt, og dermed opplever de fleste frilansrespondentene gjennomgående lav grad av utbrenthet.

Utbrenthet	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	379	2,39	0,61

Tabell 4.28: Gjennomsnitt og standardavvik for utbrenthet

Fra tabell 4.29 ser vi også at de to gruppene av frilansere har relativt lik gjennomsnittlig utbrenthet, og vi kan derfor ikke sannsynliggjøre at det finnes en forskjell på 5 % nivå.

Utbrenthet	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	2,39	0,62	-0,506
	Norsk Jazzforum	92	2,42	0,59	

Tabell 4.29: Sammenligning av utbrenthet

Turnoverintensjon

Av tabell 4.30 kan man se gjennomsnitt og standardavvik for turnoverintensjonen blant respondentene. Vi oppnådde en gjennomsnittsverdi for turnoverintensjon på 2,17, noe som viser lav grad av turnoverintensjon blant respondentene.

Turnoverintensjon	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
	379	2,17	1,13

Tabell 4.30: Gjennomsnitt og standardavvik for turnoverintensjon

Som vi kan se i tabell 4.31 er turnoverintensjonen signifikant høyere blant medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene enn for Norsk Jazzforums medlemmer. Vi kan dermed sannsynliggjøre at det er en forskjell mellom gruppene, som har en turnoverintensjon på henholdsvis 2,29 og 1,82.

Turnoverintensjon	Inndeling	N	Gjennomsnitt	Standardavvik	t-verdi
Organisasjon	Frilansjournalistene	287	2,29	1,21	4,397***
	Norsk Jazzforum	92	1,82	0,75	

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.31: Sammenligning av turnoverintensjon

4.3 Korrelasjonsanalyse

I denne delen vil vi først legge frem korrelasjonsmatrisen, hvor alle variablene er med. Korrelasjonsmatrisen gir en god oversikt over sammenhengene mellom de ulike variablene, og vi velger å presentere denne i teksten for at leseren enkelt skal kunne finne frem til både de korrelasjoner vi kommenterer i teksten, og de resterende. Deretter vil vi gå inn på hypotesene innenfor hver variabel og si hvorvidt våre funn støtter dem. Hypotese 3-8 vil først bli behandlet i kapittel 4.4.

Korrelasjon	Gjennomsnitt	Standardavvik	Ufrivillighet	Indre motivasjon	Korttidssikkerhet	Langtidssikkerhet	ERI - ratio	Overengasjement	Ubalansen mellom arbeid og fritid
Ufrivillighet	2,82	1,51	1	-0,22**	-0,30**	-0,39**	0,27**	0,14**	0,11*
Indre motivasjon	4,12	0,70	-0,22**	1	0,20**	0,26**	-0,16**	0,02	0,02
Korttidssikkerhet	3,21	1,28	-0,30**	0,20**	1	0,29**	-0,19**	-0,05	-0,03
Langtidssikkerhet	3,80	1,01	-0,39**	0,26**	0,29**	1	-0,33**	-0,20**	-0,18**
ERI - ratio	0,65	0,43	0,27**	-0,16**	-0,19**	-0,33**	1	0,47**	0,39**
Overengasjement	2,75	0,82	0,14**	0,02	-0,05	-0,20**	0,47**	1	0,44**
Ubalansen mellom arbeid og fritid	2,82	0,76	0,11*	0,02	-0,03	-0,18**	0,39**	0,44**	1
Jobbtillredshet - Generell	4,03	0,72	-0,43**	0,57**	0,32**	0,46**	-0,48**	-0,27**	-0,19**
Jobbtillredshet - Lønn	2,83	1,25	-0,11*	0,09	0,22**	0,15**	-0,29**	-0,13**	-0,14**
Jobbtillredshet - Sosial	3,27	1,25	-0,09	0,23**	0,22**	0,14**	-0,16**	-0,11*	-0,05
Jobbtillredshet - Karrieremuligheter	3,05	1,18	-0,33**	0,31**	0,29**	0,28**	-0,28**	-0,09	-0,07
Stress	3,07	0,90	0,20**	-0,06	-0,03	-0,20**	0,45**	0,53**	0,52**
Utbrenthet	2,39	0,61	0,27**	-0,33**	-0,15**	-0,39**	0,54**	0,55**	0,41**
Turnoverintensjon	2,17	1,13	0,57**	-0,30**	-0,26**	-0,45**	0,31**	0,17**	0,12*

** Korrelasjonen er signifikant på 1 % nivå

* Korrelasjonen er signifikant på 5 % nivå

Korrelasjon	Jobbtillredshet - Generell	Jobbtillredshet - Lønn	Jobbtillredshet - Sosial	Jobbtillredshet - Karrieremuligheter	Stress	Utbrenthet	Turnoverintensjon
Ufrivillighet	-0,43**	-0,11*	-0,09	-0,33**	0,20**	0,27**	0,57**
Indre motivasjon	0,57**	0,09	0,23**	0,31**	-0,06	-0,33**	-0,30**
Korttidssikkerhet	0,32**	0,22**	0,22**	0,29**	-0,03	-0,15**	-0,26**
Langtidssikkerhet	0,46**	0,15**	0,14**	0,28**	-0,20**	-0,39**	-0,45**
ERI - ratio	-0,48**	-0,29**	-0,16**	-0,28**	0,45**	0,54**	0,31**
Overengasjement	-0,27**	-0,13**	-0,11*	-0,09	0,53**	0,55**	0,17**
Ubalansen mellom arbeid og fritid	-0,19**	-0,14**	-0,05	-0,07	0,52**	0,41**	0,12*
Jobbtillredshet - Generell	1	0,33**	0,29**	0,49**	-0,29**	-0,57**	-0,53**
Jobbtillredshet - Lønn	0,33**	1	0,13*	0,23**	-0,19**	-0,25**	-0,10
Jobbtillredshet - Sosial	0,29**	0,13*	1	0,33**	-0,08	-0,26**	-0,22**
Jobbtillredshet - Karrieremuligheter	0,49**	0,23**	0,33**	1	-0,06	-0,31**	-0,32**
Stress	-0,29**	-0,19**	-0,08	-0,06	1	0,59**	0,17**
Utbrenthet	-0,57**	-0,25**	-0,26**	-0,31**	0,59**	1	0,35**
Turnoverintensjon	-0,53**	-0,10	-0,22**	-0,32**	0,17**	0,35**	1

** Korrelasjonen er signifikant på 1 % nivå

* Korrelasjonen er signifikant på 5 % nivå

Tabell 4.32: Korrelasjonsmatrise

4.3.1 Individnivå

Innenfor individnivå har vi kun utarbeidet hypoteser under indre motivasjon, og disse vil bli gjennomgått under.

Indre motivasjon

Indre motivasjon og jobbtilfredshet korrelerer sterkt positivt ($r = 0,57$), noe som innebærer at desto høyere den indre motivasjonen er, desto høyere vil jobbtilfredsheten blant respondentene være. Dette gir støtte til H_1 . Vi finner også støtte for H_2 , da det er en negativ sammenheng ($r = -0,30$) mellom indre motivasjon og turnoverintensjon.

4.3.2 Arbeidssituasjon

I denne delen vil vi kun ta for oss hypotesene i forhold til ubalansen mellom arbeid og fritid. Når det gjelder ubalansen mellom innsats og belønning blir disse hypotesene behandlet i kapittel 4.4. Vi har ikke utarbeidet noen hypoteser innenfor sikkerhet.

Ubalanse mellom arbeid og fritid

Ubalansen mellom arbeid og fritid og stress korrelerer meget sterkt positivt ($r = 0,52$), og derfor finner vi støtte for H_9 . Vi finner også støtte for H_{10} , da den positive korrelasjonen mellom overengasjement og ubalansen mellom arbeid og fritid er sterk ($r = 0,44$).

4.3.3 Konsekvenser

I teorikapittelet utarbeidet vi hypoteser for alle variablene på konsekvensnivå, og disse vil vi gå inn på i det kommende.

Jobbtilfredshet

Både korttidssikkerhet og langtidssikkerhet korrelerer positivt med den generelle jobbtilfredsheten, noe som gir støtte til H_{11} . Det er verdt å merke seg at langtidssikkerhet ($r = 0,46$) har en sterkere sammenheng med den generelle jobbtilfredsheten enn det korttidssikkerheten ($r = 0,32$) har. Ubalansen mellom arbeid og fritid korrelerer svakt negativt ($r = -0,19$) med den generelle jobbtilfredsheten. Dette gir støtte til H_{12} . Ikke uventet, finner vi

også støtte for H₁₃, som innebærer sterk negativ korrelasjon ($r = -0,53$) mellom jobbtilfredshet og turnoverintensjon. I tillegg finner vi middels-sterk negativ korrelasjon ($r = -0,32$) mellom turnoverintensjon og jobbtilfredshet med tanke på karrieremuligheter. Ved høye nivåer av jobbtilfredshet vil altså turnoverintensjonen være lav.

Stress

H₁₄ om at jo høyere stressnivået er, jo høyere vil nivået av utbrenthet være, finner vi støtte for i undersøkelsen, da de korrelerer sterkt positivt ($r = 0,59$). Derimot kan vi ikke sannsynliggjøre at det er en sammenheng mellom tilfredsheten med karrieremulighetene og stress, da korrelasjonen ikke er signifikant på 5 % nivå. Det er den heller ikke mellom tilfredshet med det sosiale i arbeidssituasjonen og stress. Dermed finner vi ikke støtte for verken H₁₅ eller H₁₆. Når det kommer til korrelasjonen mellom sikkerhet og stress, er ikke sammenhengen signifikant på kort sikt, men det er svak negativ korrelasjon ($r = -0,20$) mellom stress og sikkerhet på lang sikt. Dette gjør at vi kun delvis finner støtte for H₁₇.

Utbrenthet

Desto høyere nivået av utbrenthet er, desto høyere vil turnoverintensjonen være, da korrelasjonen mellom variablene er middels-sterk ($r = 0,35$). Dette gir støtte for H₁₈. Korrelasjonen mellom ubalansen mellom arbeid og fritid og utbrenthet er forholdsvis sterk ($r = 0,41$), og dette gir støtte til H₁₉. Vi finner også støtte for H₂₀, da korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og utbrenthet er sterk negativ ($r = -0,57$).

Turnoverintensjon

Korrelasjonen mellom ufrivillighet og turnoverintensjon er sterk positiv ($r = 0,57$). Dette gir støtte til H₂₁, og viser at desto høyere graden av ufrivillighet er, desto høyere vil turnoverintensjonen være.

4.4 Analyse av ubalansen mellom innsats og belønning

Vi har viet variabelen ubalansen mellom innsats og belønning et eget kapittel, da den er av stor viktighet i oppgaven vår. I denne analysen vil vi ta for oss de tre hovedhypotesene fra ERI-modellen, samt de tre andre hypotesene som følger av modellen. Dette vil vi gjøre både ved å se på korrelasjonsmatrisen fra forrige kapittel, og ved å sammenligne gjennomsnitt mellom ulike grupper av respondenter. På denne måten vil vi se hvorvidt vi finner støtte eller ikke for hypotesene H_3 - H_8 .

4.4.1 ERI-hypotesen

Innenfor ERI-hypotesen har vi undersøkt hvorvidt det er forskjell mellom respondentene som har lav ubalanse mellom innsats og belønning ($ERI \leq 1$) og de som har høy ubalanse mellom innsats og belønning ($ERI > 1$), når det gjelder graden av jobbtilfredshet, stress og utbrenthet.

ERI-hypotesen	Gjennomsnitt		t-verdi
	$ERI \leq 1$	$ERI > 1$	
Jobbtilfredshet - Generell	4,12	3,42	5,451***
Stress	2,98	3,68	-5,239***
Utbrenthet	2,30	2,96	-7,631***

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.33: Generell jobbtilfredshet, stress og utbrenthet i forhold til ERI-ratio

Balansen mellom innsats og belønning er viktig med tanke på nivået av jobbtilfredshet. I korrelasjonsmatrisen, som ble presentert i kapittel 4.3, kommer det frem at ERI-ratio og generell jobbtilfredshet korrelerer sterkt negativt ($r = -0,48$), noe som støtter H_6 . Dette indikerer at desto høyere ubalanse mellom innsats og belønning respondenten føler, desto lavere jobbtilfredshet opplever vedkommende. Tabell 4.33 illustrerer også dette godt, hvor vi ser at de med ERI-ratio over én har jobbtilfredshet på 3,42, mot 4,12 for de med ERI-ratio mindre eller lik én.

Når det gjelder stress og utbrenthet ser vi av korrelasjonsmatrisen, tabell 4.32, at også disse korrelerer sterkt negativt med ERI-ratio ($r = 0,45$ og $r = 0,54$). Dette samsvarer følgelig med tabell 4.33 som viser at både graden av stress og utbrenthet øker, når ERI-ratioen øker. Disse funnene støtter H_3 , om at desto høyere ERI-ratio respondentene oppnår, desto mer utsatt for stressrelaterte lidelser er vedkommende.

4.4.2 Overengasjementshypotesen

Når det kommer til effekter av det å være overengasjert, ser vi av tabell 4.34 at vi også her har delt inn i to grupper, hvorav den ene består av de som, i følge oss, går inn under kategorien høyt overengasjement, og den andre består av de som har lavt overengasjement.

Overengasjements- hypotesen	Gjennomsnitt		t-verdi
	< 4	≥ 4	
Jobbtilfredshet - Generell	4,07	3,54	3,370***
Stress	2,96	4,27	-8,403***
Utbrenthet	2,33	3,08	-6,922***

*** Signifikant på 0,5 % nivå

Tabell 4.34: Generell jobbtilfredshet, stress og utbrenthet i forhold til nivå av overengasjement

Fra korrelasjonsmatrisen i kapittel 4.3 ser vi at overengasjement og generell jobbtilfredshet korrelerer negativt ($r = -0,27$). Dette indikerer at desto høyere grad av overengasjement individet opplever, desto lavere grad av jobbtilfredshet føler vedkommende. Tabell 4.34 bekrefter dette, ved at respondentene med overengasjement lavere enn fire har gjennomsnittlig jobbtilfredshet på 4,07, mot 3,54 for de med overengasjement på fire eller høyere. Disse funnene støtter H_7 .

Når det gjelder stress og utbrenthet, korrelerer de sterkt positivt med overengasjement ($r = 0,53$ og $r = 0,55$). Dette vises også i tabell 4.34, hvor graden av stress og utbrenthet øker fra gruppen med lavt overengasjement til gruppen med høyt overengasjement. Funnene er signifikante, noe som betyr at vi kan sannsynliggjøre denne forskjellen mellom gruppene, og dette støtter H_4 .

4.4.3 Interaksjonshypotesen

Gruppene i tabell 4.35 under er delt opp slik vi forklarte i kapittel 4.1.1. I hver linje vil bokstavene beskrive hvilke funn som er signifikant forskjellige. For eksempel indikerer "a" i øverste linje at den generelle jobbtilfredsheten er signifikant forskjellig mellom de avslappede og sliterne.

Interaksjons-hypotesen	Gjennomsnitt			
	De avslappede	Sliterne	Overdriverne	De fortvilte
Jobbtilfredshet - Generell	4,14 ab	3,49 a	3,88 c	3,17 bc
Stress	2,92 abc	3,38 ade	4,17 bd	4,38 ce
Utbrenthet	2,28 abc	2,81 ad	2,82 be	3,35 cde

NB! Verdiene med de samme bokstavene i hver linje er signifikant forskjellige på 5% nivå

Tabell 4.35: Generell jobbtilfredshet, stress og utbrenthet i forhold til ERI-ratio og overengasjement⁶

Vi ser enkelte forskjeller mellom gruppene når det kommer til generell jobbtilfredshet. De avslappede har vesentlig høyere jobbtilfredshet enn gruppene sliterne og de fortvilte, og vi kan sannsynliggjøre at det er en forskjell. Mellom overdriverne og de fortvilte kan vi også sannsynliggjøre at det er en forskjell, og vi ser at overdriverne er mest tilfreds.

Vi ser det er vesentlige forskjeller i nivået av stress mellom gruppene de avslappede, sliterne, overdriverne og de fortvilte. Vi kan sannsynliggjøre at det er en forskjell mellom alle gruppene, med unntak av mellom overdriverne og de fortvilte. Bortsett fra mellom disse to, øker nivået av stress ut i fra hvilken klassifisering gruppene har. Når det kommer til nivået av utbrenthet i forhold til disse gruppene, finner vi signifikante forskjeller mellom samtlige, med unntak av mellom sliterne og overdriverne. Også når det kommer til utbrenthet, kan vi sannsynliggjøre at det er fordelaktig med lavt nivå av overengasjement og lav ubalanse mellom innsats og belønning, i forhold til de som opplever høyt nivå av overengasjement og høy ubalanse mellom innsats og belønning.

Fra funnene innenfor interaksjonshypotesen ser vi at høy grad av både ERI-ratio og overengasjement (de fortvilte) ikke er fordelaktig. De oppnår den høyeste graden av utbrenthet blant gruppene. Når det gjelder jobbtilfredshet, ser de ut til å ha den laveste graden ut fra gjennomsnitt, men vi kan ikke sannsynliggjøre at de fortvilte har lavere tilfredshet enn sliterne. Videre ser det ut til at de fortvilte er mest stresset, men vi kan ikke sannsynliggjøre at de er mer stresset enn overdriverne. Dette gir delvis støtte til H_5 og H_8 .

⁶ P-verdiene finnes i vedlegg 7

4.5 Oppsummering av hypotesene

I tabell 4.36, oppsummerer vi hvilke hypoteser som ble støttet av våre funn og ikke. Hypotesene H₁-H₂ og H₉-H₂₁ ble gjennomgått i kapittel 4.3, mens hypotesene H₃-H₈ ble gjennomgått i kapittel 4.4.

De aller fleste hypotesene ble støttet av våre funn, men det var likevel to som ikke ble det. I tillegg ble tre hypoteser bare delvis støttet av våre funn.

Hypotese	Hypotesevariabler		Støttes/ Støttes ikke
	Variabel 1	Variabel 2	
H ₁	Høy indre motivasjon	Høy jobbtilfredshet	Støttes
H ₂	Høy indre motivasjon	Lav turnoverintensjon	Støttes
H ₃	Høy ERI-ratio	Høyt nivå av stress og utbrenthet	Støttes
H ₄	Høyt overengasjement	Høyt nivå av stress og utbrenthet	Støttes
H ₅	Høy ERI-ratio og overengasjement	Høyt nivå av stress og utbrenthet	Støttes delvis
H ₆	Høy ERI-ratio	Lav jobbtilfredshet	Støttes
H ₇	Høyt overengasjement	Lav jobbtilfredshet	Støttes
H ₈	Høy ERI-ratio og overengasjement	Lav jobbtilfredshet	Støttes delvis
H ₉	Høy ubalanse mellom arbeid og fritid	Høyt nivå av stress	Støttes
H ₁₀	Høyt overengasjement	Høy ubalanse mellom arbeid og fritid	Støttes
H ₁₁	Høy sikkerhet	Høy jobbtilfredshet	Støttes
H ₁₂	Lav ubalanse mellom arbeid og fritid	Høy jobbtilfredshet	Støttes
H ₁₃	Høy jobbtilfredshet	Lav turnoverintensjon	Støttes
H ₁₄	Høyt nivå av stress	Høyt nivå av utbrenthet	Støttes
H ₁₅	Lav jobbtilfredshet - karriere	Høyt nivå av stress	Støttes ikke
H ₁₆	Lav jobbtilfredshet - sosial	Høyt nivå av stress	Støttes ikke
H ₁₇	Lav sikkerhet	Høyt nivå av stress	Støttes delvis
H ₁₈	Høyt nivå av utbrenthet	Høy turnoverintensjon	Støttes
H ₁₉	Høy ubalanse mellom arbeid og fritid	Høyt nivå av utbrenthet	Støttes
H ₂₀	Lav jobbtilfredshet	Høyt nivå av utbrenthet	Støttes
H ₂₁	Høy ufrivillighet	Høy turnoverintensjon	Støttes

Tabell 4.36: Oppsummeringstabell

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil vi diskutere våre funn i sammenheng med tidligere presentert teori. I tillegg vil vi komme inn på ulike årsaker til at våre funn ble som de ble blant våre respondenter.

5.1 Individnivå

Innenfor individnivået vil vi diskutere våre funn i sammenheng med tidligere presentert teori og tidligere undersøkelser.

5.1.1 Ufrivillighet

Vi ønsket å se på hvorvidt frilanserne var frivillig i sin arbeidssituasjon, eller om det var andre grunner til at de befant seg i den. Vi oppnådde, som nevnt i kapittel 4.2.1, et gjennomsnitt på 2,82. Dette betyr at respondentene er litt under middels ufrivillige totalt. Likevel kan vi se at 68 respondenter⁷ oppga at de var svært enige i påstanden om at de var frilansere fordi det er for vanskelig å få fast ansettelse som journalist/musiker, og dermed er frilanser ufrivillig. På den annen side, oppga 113 respondenter at de var svært uenige i påstanden om at de var frilansere fordi det var for vanskelig å finne fast jobb, noe som tyder på større grad av frivillighet.

Frilansklubben/NJ fant på 90-tallet at én av fire frilansere ønsket seg fast jobb, og at de dermed var ufrivillige frilansere (Frilansjournalistene). European Federation of Journalists gjennomførte i 2003 en undersøkelse blant frilansere i Sveits, hvor det kom frem at én av fem intervjuobjekter kunne tenke seg fast ansettelse (Nies og Pedersini, 2003). I vår undersøkelse svarte i underkant av hver femte respondent at de var frilansere fordi de ikke fikk fast ansettelse, noe som tyder på at de i utgangspunktet ønsket dette. Om man tar med de som svarte at de var delvis enig i påstanden, finner vi at to av fem respondenter er frilanser, delvis eller helt, fordi de ikke får fast ansettelse innen sitt fagfelt. Funnene våre tyder på at omtrent like mange respondenter er interessert i å finne seg fast arbeid, som i de to andre undersøkelsene.

Det er positivt at et flertall av frilanserne er i sin arbeidssituasjon av fri vilje, til tross for at det stadig blir flere frilansere, og konkurransen om oppdragene blir sterkere. Årsakene til at flertallet frilanser av fri vilje kan være mange, og vi tror noen av disse kom frem gjennom de

⁷ Se vedlegg 6

åpne spørsmålene i undersøkelsen. Respondentene nevnte at stor fleksibilitet, frihet og muligheten til å være sin egen sjef var noe de satt svært høyt. I tillegg tror vi at valgfrihet kan være en årsak. Med valgfrihet mener vi at frilansere ofte kan velge hvilke oppdrag de ønsker å påta seg. På den måten kan de velge oppdragene de brenner mest for, mens fast ansatte i større grad må ta de oppgavene de får tildelt av en overordnet.

5.1.2 Indre motivasjon

Ved å ta for oss indre motivasjon, ønsket vi å kartlegge om frilanserne fant motivasjon gjennom oppgavene. Som vi var inne på i kapittel 4.2, var den indre motivasjonen blant respondentene svært høy. Likevel fant vi at medlemmene i Norsk Jazzforum var mer indre motiverte enn medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene. Dette innebærer at musikerne ser på sine arbeidsoppgaver som en større belønning enn det journalistene gjør. Gjennom de åpne spørsmålene i undersøkelsen, kom det frem at flere mislikte de mange administrative oppgavene som fulgte med det å være frilanser. En mulig årsak til den forskjellen kan være at musikerne misliker disse mindre, eller at de i utgangspunktet har færre oppgaver av denne typen.

Som Kuvaas (2008) påpekte, er det en nær sammenheng ($r = -0,30$) mellom indre motivasjon og turnoverintensjon (H_2). Om man finner oppgavene så interessante at man blir sterkt motivert av dem, er det også lite sannsynlig at man vurderer å bytte jobb innen det neste året. Vi fant i vår studie at sammenhengen mellom de to temaene er like sterk som Kuvaas' (2008) ($r = -0,30$). Man kunne kanskje forvente at sammenhengen mellom de to variablene skulle vært større, men frilanserne må vurdere hele arbeidssituasjonen sin med tanke på fremtiden, og det å være frilanser har enkelte baksider som kan spille en viktig rolle med tanke på turnoverintensjonen. Dette kan for eksempel være dårlige sosiale ordninger.

5.2 Arbeidssituasjon

I det videre vil vi diskutere funnene rundt sikkerhet og ubalansene innsats/belønning og arbeid/fritid. Vi vil både diskutere interessante funn, og sammenligne disse med allerede presentert teori og andre undersøkelser.

5.2.1 Sikkerhet

Vi fant en signifikant forskjell mellom medlemmene i Norsk Journalistlag og Norsk Jazzforum, riktignok bare innenfor korttidssikkerhet. Frilansjournalistene opplevde en korttidssikkerhet på 3,11, mot 3,51 blant jazzmusikerne. Dette betyr at medlemmene i Norsk Jazzforum i større grad enn frilansjournalistene, vet hvilke oppdrag de vil få én måned frem i tid. Det er vanskelig å spekulere i årsakene til dette, men vi tror mange jazzmusikere planlegger oppdrag på lengre sikt enn det journalistene i mange tilfeller har mulighet til. Dette i form av for eksempel en spillejobb eller turné, som vi antar ofte vil være klarlagt mer enn én måned frem i tid. Det finnes selvsagt mange journalister som også vet hvilke oppdrag de får i god tid, for eksempel grunnet et svært nært forhold til én eller flere oppdragsgivere. Forskjellen mellom frilansjournalistene og jazzmusikerne er visket ut på lang sikt.

I en undersøkelse gjennomført blant frilansere i New York, kom det frem at seks av ti respondenter opplevde usikkerhet i arbeidssituasjonen sin, i form av at de hele tiden måtte lete etter arbeid (Horowitz m. fl, 2005). I vår undersøkelse skilte vi mellom korttidssikkerhet og langtidssikkerhet, hvor korttidssikkerhet tok for seg hvorvidt respondentene visste hva slags oppdrag de ville få én måned frem i tid. Vi fant at 14 % meget sjelden eller aldri visste dette, og at ytterligere 16 % oppga nokså sjelden. Tre av ti respondenter vet altså nokså sjeldent eller sjeldnere hva slags oppdrag de vil få én måned frem i tid. Dette sier ingenting om hvor mange som føler de konstant må lete etter oppdrag, slik som i den amerikanske undersøkelsen, men det gir en god indikasjon på at en del frilansere opplever usikkerhet rundt kommende oppdrag.

Videre i den samme amerikanske undersøkelsen kommer det frem at usikkerhet rundt inntekt er en stor ulempe ved å være selvstendig (Horowitz m. fl, 2005). Hvis frilanserne føler stor usikkerhet rundt kommende oppdrag, kan det bety tilsvarende stor usikkerhet rundt kommende inntekt. Gjennom de åpne spørsmålene i vår undersøkelse fant vi at respondentene er usikre på hvilke kommende oppdrag de eventuelt får, noe som støtter funnene i den amerikanske undersøkelsen.

Når det gjelder langtidssikkerhet svarer 3,7 % av respondentene at de meget sjelden eller aldri er trygge på at de vil kunne fortsette å arbeide som journalist/musiker i et omfang som de selv ønsker om to år. 5 % svarer at de nokså sjeldent er trygge på dette. På den annen side svarer

i underkant av én av tre respondenter at de meget ofte eller alltid er sikre på at de vil kunne forsette i sin arbeidssituasjon i ønsket omfang om to år, og fire av ti at de nokså ofte er trygge på dette. Én årsak til at noen frilansere føler lav sikkerhet på lang sikt, kan være liten forutsigbarhet grunnet få relasjoner med oppdragsgivere. Det kom frem i de åpne spørsmålene i undersøkelsen at man som frilanser har meget dårlige sosiale ordninger, som for eksempel sykkelønn og pensjonsordninger. Dette kan medføre stor usikkerhet i arbeidssituasjonen, og spesielt på lang sikt. Det kom også frem at mange ikke følte de hadde en organisasjon som støttet dem og vernet om deres interesser. Likevel kom det frem at frilanserne føler høy sikkerhet på lang sikt, og en årsak til dette kan være at de kan innhente oppdrag fra flere oppdragsgivere, og at risikoen dermed blir spredd.

Som vi nevnte i teoridelen, bør man ha en liste med pålitelige oppdragsgivere for å minimere usikkerheten. Slik slipper man å stole for mye på én oppdragsgiver (Weldon i Long, 2005; Stavnes, 2008). Gjennom bakgrunnsspørsmålene i undersøkelsen fant vi at respondentene gjennomsnittlig hadde 12,75 oppdragsgivere i 2008. Standardavviket var veldig høyt, 13,72, noe som betyr at det er store forskjeller fra frilanser til frilanser. Mange frilansere har nok derfor høy sikkerhet på lang sikt, grunnet mange oppdragsgivere, men det finnes også frilansere i den motsatte enden av skalaen. Noen av respondentene som har få oppdragsgivere kan også oppleve høy sikkerhet på lang sikt, i form av at de har et svært nært forhold til sine få oppdragsgivere.

5.2.2 Ubalansen mellom innsats og belønning

Vi fant en gjennomsnittlig ERI-ratio blant respondentene på 0,65. I forhold til andre undersøkelser ser vårt funn ut til å samsvare godt. Lau fant i en undersøkelse blant ansatte i en middels-stor kommune i Norge at ERI-ratioen var 0,6 (Lau, 2008 - 2). I en undersøkelse gjennomført blant sykehusansatte i Japan kom det frem at 12,2 % oppnådde en ERI-ratio over en (Sakata m. fl, 2008). Det tilsvarende tallet i vår undersøkelse er 13,2 % ⁸. Med dette ser det ut til frilanserne i undersøkelsen vår ikke skiller seg negativt ut.

Det sentrale i modellen om ubalanse mellom innsats og belønning er at kombinasjonen høy innsats og lav belønning fører til en overbelastning (Siegrist m. fl, 2004). Med bakgrunn i

⁸ Se vedlegg 6

dette, ble det lagt frem tre hypoteser. ERI-hypotesen er at arbeidere som legger ned stor innsats i arbeidet, men får liten belønning, har større risiko for å bli overbelastet enn de som ikke rammes av ubalansen (Ibid). De aller fleste studiene van Vegchel m. fl (2005) har sett på, finner støtte for hypotesen. I vår studie, finner vi at det er forskjeller i stressnivået mellom de som sliter med ubalanse mellom innsats og belønning, og de som ikke sliter. Funnene innenfor utbrenthet og jobbtilfredshet gir de samme indikasjonene, at de med lavest balanse mellom innsats og belønning, har høyere nivå av utbrenthet og er mer utilfredse enn de resterende. Disse funnene stemmer godt overens med teorien, og alt tyder på at ubalansen mellom innsats og belønning har en sterk sammenheng med stress og utbrenthet, noe vi også så i korrelasjonsanalysen. Vi fant at både stress og utbrenthet hadde sterk korrelasjon med ERI-ratio ($r = 0,45$ og $r = 0,54$).

Dette underbygges også gjennom stress- og utbrenthetsteorien, hvor det hevdes at usikkerhet rundt arbeidssituasjon og økonomi er en stressor (Davies og Mangion, 2002) og at manglende belønning er en mulig årsak til utbrenthet (Maslach m. fl, 2001). Om man opplever ubalanse i forholdet mellom innsatsen man legger ned i arbeidet og belønningen man mottar, vil det følgelig stå i sammenheng med usikkerhet rundt økonomi og manglende betaling. Manglende betaling kan også henseile urettferdig betaling, sett fra frilanserens ståsted.

Omtrent halvparten av studiene van Vegchel m. fl (2005) tok for seg innenfor overengasjementshypotesen, fant støtte for denne. Vi fant også klare forskjeller mellom gruppene i vår analyse. De med høy grad av overengasjement opplever høyere nivå av stress og utbrenthet enn de med lavere grad av overengasjement. I tillegg ser også de med høyt overengasjement ut til å ha lavere jobbtilfredshet enn de med lavt overengasjement. Korrelasjonsmatrisen vår viser også disse sammenhengene, ved at både stress og utbrenthet har en meget sterk sammenheng ($r = 0,53$ og $r = 0,55$) med overengasjement. Når det gjelder jobbtilfredshet er sammenhengen middels-sterk ($r = -0,27$). Som vi gikk gjennom i teoridelen, hevdes det at utbrenthet ofte rammer de som er særlig engasjerte i arbeidet sitt, noe som samsvarer godt med funnene innenfor overengasjementshypotesen.

Interaksjonshypotesen er testet i svært liten grad, så det er vanskelig å trekke noen konklusjoner med basis i tidligere undersøkelser. Likevel påpekes det i enkelte studier at risikoen for stressrelaterte lidelser øker når man er rammet av både ubalanse mellom innsats og belønning

og man er overengasjert (van Vegchel m. fl, 2005). Vi finner i mange tilfeller forskjeller mellom de ulike gruppene vi tidligere har presentert, og mye tyder på at man utsettes for større risiko for stress og utbrenthet, når man er rammet av både ubalanse mellom innsats og belønning og høy grad av overengasjement. Funnene våre er ikke like tydelige når det kommer til jobbtilfredshet.

5.2.3 Ubalansen mellom arbeid og fritid

I European Working Conditions Survey kom det frem at omtrent 2 % nordmenn har meget dårlig balanse mellom arbeid og familiære og sosiale forpliktelser utenfor jobben (Parent-Thirion m. fl, 2007). I tillegg oppga én av ti nordmenn at de har nokså dårlig balanse i det samme forholdet (Ibid). Med bakgrunn i indeksen vi beregnet fant vi at 0,8 % av våre frilansrespondenter har meget dårlig balanse mellom arbeid og fritid, og dermed oppnår en indeks på fem⁹. Vi fant videre at 7 % av respondentene oppnådde en indeks fra fire til fem, og dermed har nokså dårlig balanse mellom arbeid og fritid. Våre funn viser at respondentene opplever noe mindre ubalanse mellom arbeid og fritid enn nordmenn generelt.

I en kvalitativ undersøkelse blant selvstendig næringsdrivende i mediebransjen, gjennomført av Martin og Morrison (2003), kom det frem at om lag hvert andre objekt var enig eller sterkt enig i at de var tilfredse med sin balanse mellom arbeid og fritid. Dette samsvarer godt med våre funn, hvor én av to respondenter ligger på trinn 1 eller 2, og dermed opplever nokså, eller meget god balanse mellom arbeid og fritid. Fra de åpne spørsmålene kommer det frem at frilansere har stor fleksibilitet. Denne fleksibiliteten kan medføre at skillet mellom arbeidstid og fritid blir utydelig, noe som går utover graden av balanse mellom arbeid og fritid. På den annen side, kan denne fleksibiliteten medføre enklere gjennomføring av hverdagen, som for eksempel inneholder avhenting av barn i barnehage. I dette tilfellet blir balansen mellom arbeid og fritid bedre, nettopp fordi man kan være fleksibel i arbeidet.

I European Employee Index kom det frem at 19 % av respondentene har lav grad av balanse, mens henholdsvis 49 % og 32 % av respondentene hadde medium og høy grad av balanse (Ennova A/S, 2008). For å sammenligne disse resultatene med våre funn måtte vi definere lav, medium og høy grad av balanse. Lav grad definerte vi som en indeks på over 3,5.

⁹ Se vedlegg 6

Medium grad av balanse satt vi til mellom 2,5 og 3,5, mens høy grad definerte vi som en indeks på under 2,5. Vi fant da at 13,7 % av respondentene har lav grad av balanse, 60,4 % har medium grad av balanse og 25,6 % har høy grad av balanse mellom arbeid og fritid. Flere frilansere opplever medium balanse mellom arbeid og fritid enn arbeidere generelt, noe som betyr at færre frilansere enten opplever høy eller lav grad av balanse. Årsaken til dette tror vi kan bunne i frilanseres fleksibilitet. Fleksibiliteten kan, som nevnt over, føre til at balansen mellom arbeid og fritid blir dårlig. På den annen side kan den også bidra til at det er enklere å balansere forholdet mellom arbeid og fritid. Et eksempel på det, kan være at en frilanser har fleksibel arbeidstid, og dermed kan arbeide når familie eller venner trenger deg minst. Dette kan forklare hvorfor det er færre ekstreme tilfeller og flere med medium balanse mellom arbeid og fritid blant frilansere, enn de andre arbeidere.

I en undersøkelse ved universiteter i Storbritannia kom det frem at ubalansen mellom arbeid og fritid og overengasjement har en klar sammenheng ($r = 0,73$) (Kinman og Jones, 2008). Vi fant også en sterk sammenheng ($r = 0,44$) mellom disse to variablene (H_{10}), men ikke like sterk som i den nevnte undersøkelsen.

5.3 Konsekvenser

Vi vil i denne delen knytte teori opp mot våre funn, og vil i hovedsak ha fokus på årsakene til jobbtilfredshet, stress, utbrenthet og turnoverintensjon.

5.3.1 Jobbtilfredshet

I en undersøkelse fra European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions har Norge de nest mest fornøyde arbeidstakerne i Europa, hvor fire av ti er svært fornøyd med tilværelsen på jobb, og ytterligere fem av ti er fornøyd (Parent-Thirion m. fl, 2007; Dahle, 2007). I en annen undersøkelse, gjennomført i Brighton and Hove i England, kom det frem at 80 % av de selvstendig næringsdrivende er fornøyd med arbeidssituasjonen sin (Martin og Morrison, 2003), mens det i en italiensk undersøkelse kom det frem at frilansere og midlertidig ansatte har høyere jobbtilfredshet enn andre (Borzaga og Depedri, 2005 i Gui og Sugden, 2005). I Norge er i overkant av 90 % av kunstnerne er fornøyd med arbeidssituasjonen sin (Tynes m. fl, 2008).

Vi definerer svært fornøyd til å gjelde de som har en indeksverdi på 4 eller høyere, mens de som har en verdi på 3 eller høyere er fornøyd. Med bakgrunn i dette, kommer vi frem til at 63 % ¹⁰ av respondentene er svært fornøyd med arbeidet, mens ytterligere tre av ti er fornøyd med arbeidet. Disse funnene stemmer godt overens med de tidligere norske undersøkelsene, og kan tyde på at det ikke er noen stor forskjell mellom frilansere og andre arbeidstakere når det gjelder jobbtilfredshet i Norge. Likevel ser det ut til at de norske frilanserne er mer fornøyd enn både de italienske frilanserne og de britiske selvstendig næringsdrivende, til tross for at alle grupper er meget tilfredse med arbeidssituasjonen.

Vi fant at medlemmene i Norsk Jazzforum var vesentlig mer tilfredse med det sosiale i arbeidssituasjonen enn medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene på 5 % nivå. Gjennom bakgrunnsspørsmål 18.3 fikk vi opplysninger om hvor ofte respondentene arbeidet alene. Blant alle frilanserne oppga 78 % ¹¹ at de ofte eller alltid arbeidet alene. Av medlemmene i Norsk Journalistlag oppga 83 % ¹² at de ofte eller alltid arbeidet alene, mot 62 % ¹³ blant medlemmene i Norsk Jazzforum. Dette indikerer at flere journalister enn musikere arbeider alene, og dette kan være en mulig årsak til at musikerne i undersøkelsen var mer tilfredse med det sosiale i arbeidssituasjonen.

Locke (1976, i Dunnette, 1976:1300) trekker frem at det ikke bare er aktiviteten i seg selv som ligger til grunn for vurderingen av jobbtilfredshet, men også enkelte fasetter. I vår undersøkelse, har vi forsøkt å kartlegge hvordan frilanserne stiller seg til de tre fasettene lønn, det sosiale i arbeidssituasjonen og karrieremuligheter. Det kommer frem at lønn er den fasetten ved arbeidet man er minst fornøyd med, mens man er mer tilfreds med det sosiale enn karrieremulighetene. En undersøkelse gjennomført i Sveits står noe i kontrast til dette, da 36,7 % frilansere mente at ensomhet var en av de negative sidene ved det å være frilanser og at det sosiale dermed ikke er så bra (Nies og Pedersini, 2003). Selv om det går frem i kapittel 4.2.3 at frilanserne i undersøkelsen vår er relativt tilfredse med det sosiale i arbeidssituasjonen, kom det også frem i de åpne spørsmålene at forholdsvis mange mener det er ensomt, og dette finnes det altså støtte for. Det kommer frem i undersøkelsen vår at i overkant av tre av fire ofte eller alltid

¹⁰ Se vedlegg 6

¹¹ Se vedlegg 5

¹² Se vedlegg 8

¹³ Se vedlegg 8

jobber alene, noe som kan bidra til at en del føler seg ensomme, selv om det likevel viser seg at tilfredsheten med det sosiale er relativt høy.

Nies og Pedersini (2003) fant også at halvparten av frilanserne trakk frem det administrative arbeidet som en negativ side ved det å være frilanser. I forhold til de åpne spørsmålene i undersøkelsen vår, går det klart frem at dette også er et stort problem som skaper mye irritasjon. Dette er arbeid som går langt utenfor frilansernes hovedgeskjeft, og mange føler at de ikke mestrer dette arbeidet godt nok. Enkelte nevner de har kompetente bekjente som kan utføre dette arbeidet mot betaling, mens andre må løse disse oppgavene på egenhånd. Frilanserne ønsker selvsagt å bruke mest mulig tid på inntektsgivende arbeid innenfor et felt de behersker, men med alle administrative oppgaver, som å føre regnskap, kreve betalt fra oppdragsgivere og skaffe nye oppdrag, blir det vanskeligere å fokusere på hovedoppgavene.

Carsten og Spector (1987 i Jex, 2002) fant at turnoverintensjon og jobbtildfredshet korrelerte negativt ($r = -0,24$). I vårt tilfelle er korrelasjonen vesentlig sterkere, med en korrelasjonskoeffisient på $-0,53$ (H_{13}). Hvorfor denne sammenhengen er så mye sterkere i vårt tilfelle, er vanskelig å svare på, men det viser at jobbtildfredshet og turnoverintensjon står nært sammen, og at frilansere legger stor vekt på å trives i arbeidet for å fortsette i den samme arbeidssituasjonen.

5.3.2 Stress

I analysen fant vi at respondentene var gjennomsnittlig rett over middels stresset med en stressindeks på 3,07. Videre fant vi at det var musikerne som trakk opp dette snittet blant respondentene. Medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene opplever at graden av stress er 2,98, mens medlemmene i Norsk Jazzforum oppnår 3,35. Dette indikerer at musikerne er forholdsvis mye mer stresset enn journalistene. Davies og Mangion (2002) fant at turnélivet var én av de mest fremtredende stressorene blant midlertidig ansatte musikere og frilansmusikere, og dette mener vi kan vær en av grunnene til at musikerne gjennomsnittlig er mer stresset enn journalistene.

I teoridelen nevnte vi at Cooper og Marshall fremhever tre relevante faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke nivået av stress, hvor to av de er karriereutvikling og sosiale

relasjoner (Cooper og Marshall, 1978 i Kaufmann og Kaufmann, 2003). Dette støttes sterkt av Fielden m. fl (2003) i en britisk undersøkelse. I vår korrelasjonsanalyse fant vi ingen signifikante sammenhenger på 5 % nivå mellom stress og jobbtilfredshet med tanke på karrieremuligheter eller det sosiale.

Larsen (1996) hevder at marginalposisjoner og rolleklarheter er en viktig faktor blant frilansere. Mange frilansere vil føle et arbeidsrelatert press fra sine oppdragsgivere og har i tillegg en familie å ta hensyn til. I vår korrelasjonsanalyse fant vi at stress korrelerer ($r = 0,52$) med ubalansen mellom arbeid og fritid (H_9). Dette er en meget sterk korrelasjon og dermed en viktig stressor blant frilanserne. Tidligere nevnte vi hvordan frilanseres fleksibilitet kan påvirke graden av ubalanse mellom arbeid og fritid, og det er tydelig at en eventuell ubalanse står i nær sammenheng med stress.

Jobbusikkerhet er en av de viktigste stressorene blant midlertidig ansatte musikere og frilansmusikere (Davies og Mangion, 2002). Vi fant ingen signifikante funn innenfor korttidssikkerhet, mens sammenhengen mellom stress og langtidssikkerhet var negativ ($r = -0,20$) (H_{17}). Dette er en svak korrelasjon, noe som betyr at usikkerhet sannsynligvis ikke er en av de viktigste stressorene blant våre respondenter, men vi ser likevel en sammenheng på lang sikt. Respondentene ga likevel uttrykk for at usikkerheten rundt økonomien er stor, noe som ikke fanges så godt opp av våre spørsmål. Dette kan bety at den reelle usikkerheten blant respondentene er høyere enn det ser ut til, og at den er viktigere innenfor stress enn vi finner.

5.3.3 Utbrentet

Vi fant at respondentene i liten grad var utbrente, med en indeksverdi på 2,39. 22 % ¹⁴oppnådde en indeks på under to. I den motsatte enden av skalaen fant vi at 1 % av respondentene hadde et snitt fra fire og høyere, og at 13 % hadde et snitt over middels. Denne spredningen bekrefter at svært få respondenter i undersøkelsen er utbrente. En årsak til dette kan være at de som i større grad er utbrent ikke svarte på undersøkelsen, eller at de allerede har kommet seg ut av sin arbeidssituasjon. En annen årsak kan være at frilansere i liten grad er utbrente grunnet sin store fleksibilitet og frihet.

¹⁴ Se vedlegg 6

Som vi diskuterte under ubalansen mellom innsats og belønning i kapittel 5.2.2, kan manglende belønning være en årsak til utbrenthet (Maslach m. fl, 2001). Vi mener manglende belønning også kan tolkes som feil eller urettferdig belønning, og at det i så måte har sammenheng med ubalansen mellom innsats og belønning. Om en frilanser opplever ubalanse, i form av at vedkommende legger ned mer innsats enn belønningen gjenspeiler, kan dette sannsynligvis påvirke graden av utbrenthet. Gjennom korrelasjonsanalysen, fant vi også at det var en sterk sammenheng ($r = 0,54$) mellom disse to variablene.

I følge Matthiesen (2000 i Einarsen og Skogstad, 2000) er ofte konflikten mellom arbeid og familie en utløsende faktor til utbrenthet. Vi finner at korrelasjonskoeffisienten mellom ubalansen i forholdet mellom arbeid og fritid og utbrenthet er 0,41 (H_{19}). Dette indikerer en relativt sterk positiv korrelasjon, og støtter Matthiesens teori.

Selv om det er uenighet i hvordan forholdet mellom årsak og virkning mellom jobbtilfredshet og utbrenthet er, er det enighet om at det er en sammenheng mellom temaene (Roness og Matthiesen, 2002). Vi finner en meget sterk korrelasjon mellom variablene ($r = -0,57$) i H_{20} , som understøtter teorien.

Roness (1995) hevder at utbrenthet ser ut til å ramme dem som er særlig engasjert i arbeidet, eller det vi i oppgaven betegner som overengasjement. Korrelasjonen mellom de to variablene i vår undersøkelse er sterk ($r = 0,55$), og dette støtter opp om teorien. De overengasjerte legger ned svært mye arbeid og innsats i jobben, og da kan veien til utbrenthet være kort. Videre hevder Maslach m. fl (2001) at stor arbeidsmengde er knyttet til utbrenthet, noe som også støtter Roness' teori.

Matthiesen (2000 i Einarsen og Skogstad, 2000) hevder at det er en tendens blant utbrente at de slutter i jobben, eller at de har konkrete planer om å gjøre det. Vi fant middels sterk korrelasjon ($r = 0,35$) mellom utbrenthet og turnoverintensjon i H_{18} . Om man er utbrent, vil det å slutte i jobben være å bryte med utbrenningsprosessen, og kan i så måte være en god løsning for å få bukt med problemet. Dette forklarer følgelig hvorfor vi fant denne sammenhengen.

5.3.4 Turnoverintensjon

I en amerikansk undersøkelse kom det frem at 14 % av respondentene kun ønsket å arbeide som frilansere frem til de fikk fast ansettelse (Horowitz m. fl, 2005). I vår undersøkelse fant vi at 12,7 % lå på trinn 4-5 av skalaen, og dermed hadde relativt høy turnover. Disse funnene ser ut til å samsvare godt.

Musikerne har en turnoverintensjon på kun 1,82, mot journalistene som har en turnoverintensjon på 2,29. Musikerne har høyere indre motivasjon og korttidssikkerhet enn journalistene, samt at de er mer tilfredse med det sosiale i arbeidet. Dette tror vi kan være årsaker til at turnoverintensjonen er lavere blant musikerne. De viser høyere stressnivå enn journalistene, og dette vil igjen ha en motsatt effekt. Likevel er stress den av de ovennevnte faktorene som har lavest korrelasjon med turnoverintensjon, og stressnivået spiller altså en mindre rolle.

Smith og Speight (2006) legger frem at jobbtilfredshet korrelerer negativt med turnoverintensjon. Vi fant en sterk negativ sammenheng ($r = -0,53$) mellom variablene (H_{13}). Dette er ikke særlig overraskende, da man sannsynligvis ikke har noen intensjon om å slutte i arbeidet om man er tilfreds. Eisenberger m. fl (2002) hevder at tilfredshet med egen karriere korrelerer negativt med turnoverintensjon, og dette finner vi også støtte for, da vi i dette forholdet har en korrelasjonskoeffisient på $-0,32$. Den er ikke like sterk som forholdet mellom turnoverintensjon og generell jobbtilfredshet, noe som skyldes at respondentene på langt nær er like tilfreds med karrieremulighetene som den generelle arbeidssituasjonen.

I teorien gikk det frem at lite støtte fra ledelsen er relatert til høyt nivå av turnoverintensjon. Når det gjelder frilansere er støtte fra overordnede et interessant tema. En del frilansere har mange oppdragsgivere, og et lite nært forhold til dem, mens andre har et nært forhold til få oppdragsgivere. Gjennomsnittlig hadde respondentene i undersøkelsen 12,75 oppdragsgivere, med standardavvik på 13,72, noe som indikerer at det er store forskjeller i utvalget. Det er da interessant å se at turnoverintensjonen gjennomsnittlig ble 2,17. Dette indikerer at det er andre forhold som er viktigere for graden av turnoverintensjon, enn støtte fra overordnede.

6 Konklusjon

Formålet med denne studien var å kartlegge frilanseres arbeidssituasjon i Norge, og vi formulerte følgende hovedproblemstilling:

Hvordan er frilanseres arbeidssituasjon i Norge i dag?

Mer konkret ønsket vi å se på følgende:

- I hvilken grad opplever frilansere de ulike forholdene ved sin arbeidssituasjon?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom ulike grupper av frilansere på dette området?
 - I hvilken grad er det forskjeller mellom frilansere og andre arbeidstakere på dette området?
- Hvilke sammenhenger er det mellom egenskaper ved den enkelte frilanser, arbeidssituasjonen og konsekvensene av å være?

Flertallet av frilanserne befinner seg i sin arbeidssituasjon av fri vilje, noe som støtter opp om tidligere undersøkelser. Videre opplever respondentene relativt høy sikkerhet, spesielt på lang sikt, til tross for usikker økonomi og dårlige sosiale ordninger. Den indre motivasjonen blant frilanserne er svært høy. Dette gjelder også for den generelle jobbtilfredsheten, og dette funnet stemmer overens med tidligere undersøkelser. Tilfredshet når det kommer til lønn oppnådde lavest score blant fasettene lønn, det sosiale og karrieremuligheter. Nivået av stress er merkbart da det er over middels, mens graden av utbrenthet er forholdsvis lav. Turnoverintensjonen blant våre respondenter var svært lav.

Det ser ut til at frilanserne ikke skiller seg ut fra andre arbeidstakere når det kommer til ubalanse i forholdet mellom innsats og belønning. Dette er et svært interessant funn, som er en motsetning til hva vi forventet da vi gikk i gang med oppgaven. Av stor interesse er det også at frilanserne opplever like bra eller bedre balanse i forholdet mellom arbeid og fritid enn både andre norske og europeiske arbeidstakere, samt selvstendig næringsdrivende i England.

Vi fant noen forskjeller innenfor variablene mellom medlemmene fra Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene og Norsk Jazzforum. Jazzmusikerne oppnår høyere indre

motivasjon og korttidssikkerhet, samt vesentlig høyere jobbtilfredshet med tanke på det sosiale i arbeidssituasjonen. På den annen side oppnår musikerne atskillig høyere nivå av stress enn journalistene. Videre har frilansjournalistene relativt mye høyere turnoverintensjon enn musikerrespondentene.

Vi fant mange sammenhenger mellom variablene vi tok for oss i undersøkelsen, hvorav de fleste var forventede. Av de 21 hypotesene vi konstruerte i teoridelen var det to vi ikke fant støtte for. Disse var desto lavere jobbtilfredshet med tanke på det sosiale og karrieremuligheter, desto høyere nivå av stress. Ytterligere tre hypoteser fant vi kun delvis støtte for. De mest interessante hypotesene vi fant støtte for, stammer fra teorien rundt ubalansen mellom innsats og belønning, hvor vi så at respondentene med høy ERI-ratio og høyt overengasjement hadde høyest nivå av stress og utbrenthet, samt lavest jobbtilfredshet.

Våre funn tyder på at frilanseres arbeidssituasjon i Norge er forholdsvis god, selv om det er forskjeller på individ- og gruppenivå. Til tross for at frilansere er positive til sin arbeidssituasjon, blant annet på grunn av stor fleksibilitet, frihet og interessante arbeidsoppgaver, påpekes det også enkelte ulemper med det å være frilanser. Respondentene er noe misfornøyd med lønnen de mottar, mens også usikker økonomi, dårlige sosiale ordninger og mange administrative oppgaver trekker ned deres helhetsinntrykk. I tillegg er nivået av stress merkbart, spesielt blant jazzmusikerne.

Funnene i undersøkelsen kan neppe overføres til å gjelde andre grupper enn frilansere eller andre grupper med et midlertidig kontraktsforhold. Det vil være en naturlig antagelse at funnene blant medlemmene i Norsk Jazzforum kan gjøres gjeldende blant andre frilansmusikere, og kanskje også andre grupper av frilanskunstnere. Funnene blant medlemmene i Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene vil på samme måte kunne gjøres gjeldende for andre frilansere og midlertidig ansatte i lignende yrker.

Av interesse for en fremtidig undersøkelse kunne det vært å gjennomføre en tilsvarende studie blant fast ansatte musikere og journalister, for å sammenligne de ulike variablene mellom grupper av frilansere og fast ansatte. Det hadde også vært interessant å komplettere studien ved å

ta for seg et enda bredere spekter av frilansere i en slik oppgave, for å kartlegge hva som var felles for alle grupper, og hva som skiller seg ut ved de ulike gruppene.

En annen tilnærming kunne vært å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse. Man ville da fått en klar og tydelig forståelse over hvordan en del frilansere opplever sin arbeidssituasjon. Dette supplementet ville gjort at man fikk kartlagt frilanseres arbeidssituasjon enda bedre enn i dag, og med bakgrunn i dette kunne man gjort forsøk på å sette inn tiltak der frilansere opplever arbeidssituasjonen som mest utfordrende.

7 Kildehenvisninger

7.1 Artikler

Brough, Paula og Rachael Frame (2004): *Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The role of social support and police organizational variables*. New Zealand Journal of Psychology, Issue: Mar 2004

Cotton, John L. og Jeffrey M. Tuttle (1986): *Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research*. Academy of Management Review, Volume 11, Number 1, 55-70

Davies, Janet og Sandra Mangion (2002): *Predictors of pain and other musculoskeletal symptoms among professional instrumental musicians: elucidating specific effect*. Medical Problems of Performing Artist, Volume 17, Number 4, 155-168

Deci, Edward L. og Richard M. Ryan (2000): *An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*. Psychological Inquiry, Volume 11, Issue 4, 227-268

Eisenberger, Robert, Florence Stinglhamber, Christian Vandenberghe, Ivan L. Sucharski og Linda Rhoades (2002): *Perceived supervisor support: Contributions to perceived organisational support and employee retention*. Journal of Applied Psychology, Volume 87, Issue 3 (Jun), 565-573

Ennova A/S (2008): *Resultatskapende personalledelse. En undersøkelse av medarbeidernes engasjement og tilhørighet*. European Employee Index

Fielden, Sandra L., Ralph Tench og Johanna Fawkes (2003): *Freelance communications workers in the UK: the impact of gender on well-being*. Corporate Communications: An International Journal, Volume 8, Number 3, 187-196

Jelstad, Beate (2007): *Beyond money: Intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations*. Bergen, Norges Handelshøyskole

Kinman, Gail og Fiona Jones (2008): *Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model*. Journal of Managerial Psychology, Volume 23, Number 3, 236-251

- Kristensen, Tage S., Marianne Borritz, Ebbe Villadsen og Karl B. Christensen (2005): *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout*. Work & Stress, Volume 19, Issue 3
- Lambert, Eric G., Nancy Lynne Hogan og Shannon M. Barton (2001): *The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers*. The Social Science Journal, Volume 38, Issue 2, 233-250
- Lau, Bjørn (2008 - 1): *Hvilken betydning har balanse mellom innsatsen man gir og belønningen man mottar i jobben?* Statens arbeidsmiljøinstitutt, 1. kvartal, 2008
- Lau, Bjørn (2008 - 2): *Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: a cross sectional study*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology 2008, Volume 3, Issue 9
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli og Michael P. Leiter (2001): *Job burnout*. Annual Review of Psychology, Volume 52, 397-422
- Mobley, William H. (1977): *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. Journal of Applied Psychology, Volume 62, Issue 2 (Apr)
- Parahoo, Kader og Owen Barr (1994): *Job satisfaction of community nurses working with people with a mental handicap*. Journal of Advanced Nursing, Volume 20, Issue 6, 1046-1055
- Parent-Thirion, Agnès, Enrique Fernández Macías, John Hurley og Greet Vermeylen (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions
- Sakata, Yumi, Koji Wada, Akizumi Tsutsumi, Hiroyasu Ishikawa, Yutaka Aratake, Mayumi Watanabe, Noritada Katoh, Yoshiharu Aizawa og Katsutoshi Tanaka (2008): *Effort-Reward Imbalance and Depression in Japanese Medical Residents*. Journal of Occupational Health, Volume 50, Number 6, 498-504
- Siegrist, J. (2002). *Effort-reward imbalance at work and health*. I van Vegchel, Natasja, Jan de Jonge, Hans Bosma og Wilmar Schaufeli (2005): *Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies*. Social Science & Medicine, Volume 60, Issue 5, 1117-1131

Siegrist, Johannes, Dagmar Starke, Tarini Chandola, Isabelle Godin, Michael Marmot, Isabelle Niedhammer og Richard Peter (2004): *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*. Social Science & Medicine, Volume 58, Issue 8

Skogstad, Anders, Stein Knardahl, Kari Lindström, Anna-Liisa Elo, Margareta Dallner, Francesco Gamberale, Vesa Hottinen og Elsa Ørhede (2001): *Brukerveiledning QPSNordic. Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. STAMI-rapport Årg. 2, nr. 1

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004): *Arbeidsforhold av betydning for helse*. STAMI-rapport 23/9 2004.

Tynes, Tore, Trine Eiken, Tom Kristian Grimsrud, Tom Sterud og Steinar Aasnæss (2008): *Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det*. STAMI-rapport Årg. 9, nr. 16

van Vegchel, Natasja, Jan de Jonge, Hans Bosma og Wilmar Schaufeli (2005): *Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies*. Social Science & Medicine, Volume 60, Issue 5, 1117-1131

7.2 Bøker

Borzaga, C. og S. Depedri (2005): *Interpersonal relations and job satisfaction: Some empirical results in social and community care services*. I Gui, Benedetto og Robert Sugden (2005): *Economics and social interaction: Accounting for interpersonal relations*. Cambridge, Cambridge University Press

Busch, Tor og Jan Ole Vanebo (2000): *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. 4.utgave, Oslo, Universitetsforlaget

Carsten, J. M. og P. E. Spector (1987). *Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model*. I Jex, Steve M. (2002): *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York, John Wiley & Sons

Cooper, C.L. og J. Marshall (1978). *Understanding executive stress*. I Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3. utgave, Bergen, Fagbokforlaget

- Cranny, C. J., C. P. Smith og E. F. Stone (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. I Fields, Dail L. (2002): *Taking the measure of work*. Thousand Oaks, Sage Publications
- Cropanzano, Russell (2001): *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*. 2. utgave, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates
- Deci, Edward L. og Richard M. Ryan (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum
- Fields, Dail L. (2002): *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, Sage Publications
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*. I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (2000): *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- George, Jennifer M. og Gareth R. Jones (2008): *Understanding and managing organizational behavior*. 5. utgave, Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Prentice Hall
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset (2004): *Metode og dataanalyse. Med fokus på beslutninger i bedrifter*. Kristiansand, Høyskoleforlaget
- Hall, D. T. og F. S. Hall (1980). *Stress and the two-career couple*. I Larsen, Rolf-Petter (1996): *Stress og mestring av stress*. Oslo, Universitetsforlaget
- Hellesøy, O. H (2002). *Stress og mestring hos ledere*. I Skogstad, Anders og Ståle Einarsen (2002): *Ledelse på godt og vondt - Effektivitet og trivsel*. Bergen, Fagbokforlaget
- Iaffaldano, M. T. og P. M. Muchinsky (1985). *Job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. I Jex, Steve M. (2002): *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York, John Wiley & Sons
- Jex, Steve M. (2002): *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York, John Wiley & Sons
- Johannessen, Asbjørn, Line Kristoffersen og Per Arne Tufte (2008): *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo, Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3. utgave, Bergen, Fagbokforlaget

- Kuvaas, B. (2005). *Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet*. I Knudsen, Knud og Anne Ryen (2005): *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?* Oslo, Cappelens akademiske forlag
- Kuvaas, Bård (red.) (2008): *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM*. Oslo, Fagbokforlaget
- Larsen, Rolf-Petter (1996): *Stress og mestring av stress*. Oslo, Universitetsforlaget
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. I Dunnette, Marvin D. (1976): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNally
- Manning, M. R., C. Jackson og M. R. Fusilier (1996). *Occupational stress, social support, and the costs of health care*. I Fields, Dail L. (2002): *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, Sage Publications
- Martin, Ron L. og Philip S. Morrison (2003): *Geographies of labour market inequality*. Routledge
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (2000): *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- Matthiesen, S. B. (2000). *Ildsjeler brenner ikke evig - om utbrenthet i arbeidslivet*. I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (2000): *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- Norges Lover (2008): *Norges Lover 1687 - 2007*. Oslo, i kommisjon hos Gyldendal akademisk
- Pines, A. og E. Aronson (1988). *Career burnout*. I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (2000): *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- Pintrich, Paul R. og Dale H. Schunk (2002): *Motivation in education: theory, research and applications*. 2nd edition, Upper Saddle River, N.J., Merrill Prentice Hall
- Podsakoff, P. M. og L. J. Williams (1986). *The relationship between job performance and job satisfaction*. I Jex, Steve M. (2002): *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York, John Wiley & Sons

- Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget
- Roness, Atle (1995): *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo, Universitetsforlaget
- Roness, Atle og Stig Berge Matthiesen (2002): *Utbrent. Krevende jobber - Gode liv?* Bergen, Fagbokforlaget
- Roness, A. og S. B. Matthiesen (2006). *Utbrenthet og familieliv*. I Roness, Atle og Stig Berge Matthiesen (2006): *I klem eller balanse? Om arbeid stress og familieliv*. Bergen, Fagbokforlaget
- Scheck C. L., A. J. Kinicki og J. A. Davy (1995). *A longitudinal study of a multivariate model of the stress process using structural equations modeling*. I Fields, Dail L. (2002): *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, Sage Publications
- Schuler, R. S. (1980). *Definition and conceptualization of stress in organizations*. *Organizational Behavior and Human Performance*. I Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (2000): *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- Spector, Paul E. (1997): *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousands Oaks, Sage Publications

7.3 Internett sider

- Amabile, Teresa (1999): *How to Kill Creativity*.
URL: http://www.sagepub.com/upm-data/11444_02_Henry_Ch02.pdf (Lest: 19.02.09)
- Brakstad, Tommy H. (2009): *Flere journalister blir ledige*.
URL: <http://www.na24.no/propaganda/article2521542.ece> (Lest: 03.03.09)
- Dahle, Dag Yngve (2007): *Nordmenn mest fornøyd på jobb*.
URL: <http://forbruker.no/jobbogstudier/jobb/article1668130.ece> (Lest: 29.10.08)
- Frilansjournalistene: *Å bli frilanser*.
URL: <http://www.frilans.no/index.php?option=content&task=view&id=6&Itemid=27>
(Lest 07.05.09)

- Frilansjournalistene (2006): *Hvem er frilansere?*
URL: <http://www.frilans.no/index.php?option=content&task=view&id=7> (Lest: 11.09.08)
- Heian, Mari Torvik, Knut Løyland og Per Mangset (2008): *Kunstnernes aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006.*
URL: <http://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/1312.pdf> (Lest: 11.11.08)
- Horowitz, Sara, Stephanie Buchanan, Monica Alexandris, Michel Anteby, Naomi Rothman, Stefanie Syman og Leyla Vural (2005): *2005 Report. The Rise of The Freelance Class. A New Constituency of Workers Building a Social Safety Net.*
URL: <http://www.people.hbs.edu/manteby/RiseoftheFreelanceClass.pdf> (Lest 07.05.09)
- Institut für Medizinische Soziologie, Heinrich Heine Universität Düsseldorf (2007): *Effort-reward imbalance at work-theory, measurement and evidence.*
URL: http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/Effort-reward_imbalance_at_wor.112.0.html (Lest: 21.10.08)
- Kaspersen, Line (2006): *48 timer+ får sjefer til å miste balansen.*
URL: http://www.dn.no/karriere/article736783.ece?WT.svl=article_title&jgo (Lest: 29.10.08)
- Kleppe, Ingeborg A. og Ingunn R. Sørli (2000): *Nye grensesnitt mellom familie- og arbeidsliv.*
URL: www.nho.no/files/110751553_pharos_-_grensesnitt.doc (Lest: 23.02.09)
- Nav (1997): *Rundskriv.*
URL: <http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/147661.cms> (Lest: 03.03.09)
- Nies, Gerd og Roberto Pedersini (2003): *Freelance Journalists in the European Media Industry.*
URL: <http://www.walterlima.jor.br/academico/Fiam/perfil/FinalReportFreelance.pdf>
(Lest: 07.05.09)
- Sjølie, Tore (2008): *9553 NJ-medlemmer.*
URL: http://www.nj.no/9553+NJ-medlemmer.b7C_wBnQZB.ips (Lest: 11.11.08)
- Sjølie, Tore (2009): *9739 NJ-medlemmer.*
URL: www.nj.no/no/Om_NJ/Medlemsstatistikk/ (Lest: 03.03.09)

Smith, Derek C. og H. L. Speight (2006): *Antecedents of turnover intention and actual turnover among information systems personnel in South Africa.*

URL: <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=1125205> (Lest: 02.03.09)

Stavnes, Åshild Mongstad (2008): *Å leve for og av musikken - Frilansmusikernes strategier for å overleve.*

URL: <https://bora.uib.no/bitstream/1956/3022/1/47311329.pdf> (Lest: 05.02.09)

Tretterud, Hilde (2003): *Frilansstrategien - komplett.*

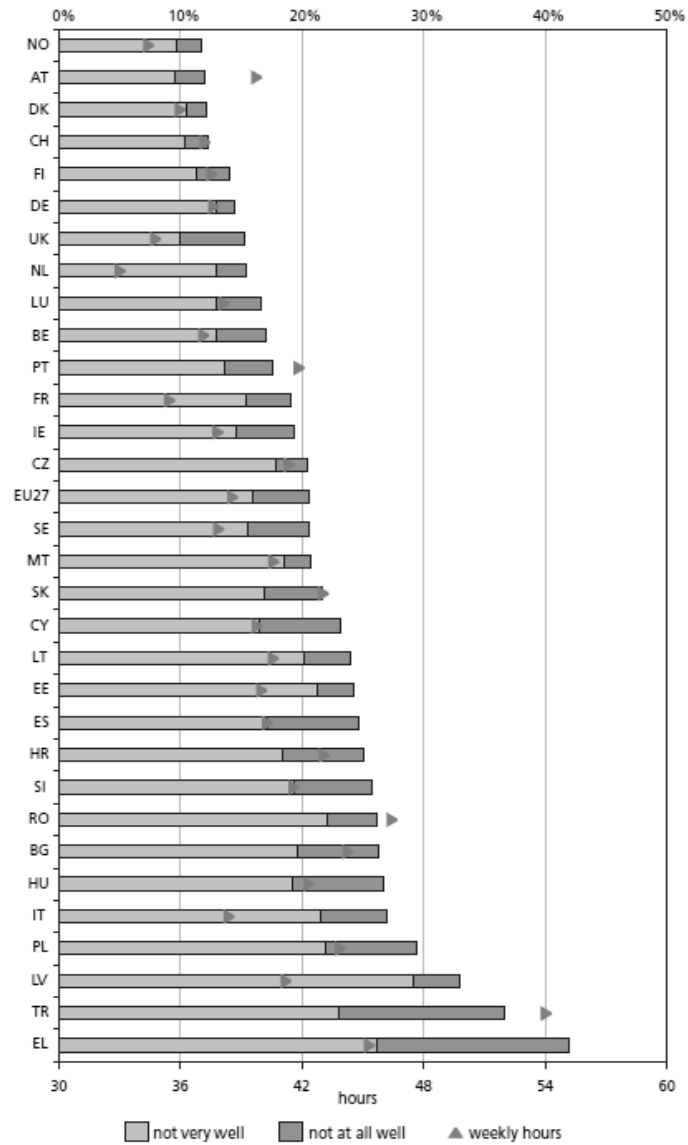
URL: http://www.nj.no/Frilansstrategien+-+komplett.b7C_wlnK4r.ips (Lest: 11.11.08)

Weldon, M. (2005). I Long, Mindy Jensen (2005): *Soul proprietor. Medill alums who freelance enjoy taking care of business while having time to pursue other interests.*

URL: http://www.medill.northwestern.edu/uploadedFiles/Medill/Alumni/Medill_Magazine/All_Past_Issues/soulSpring05.pdf (Lest: 05.02.09)

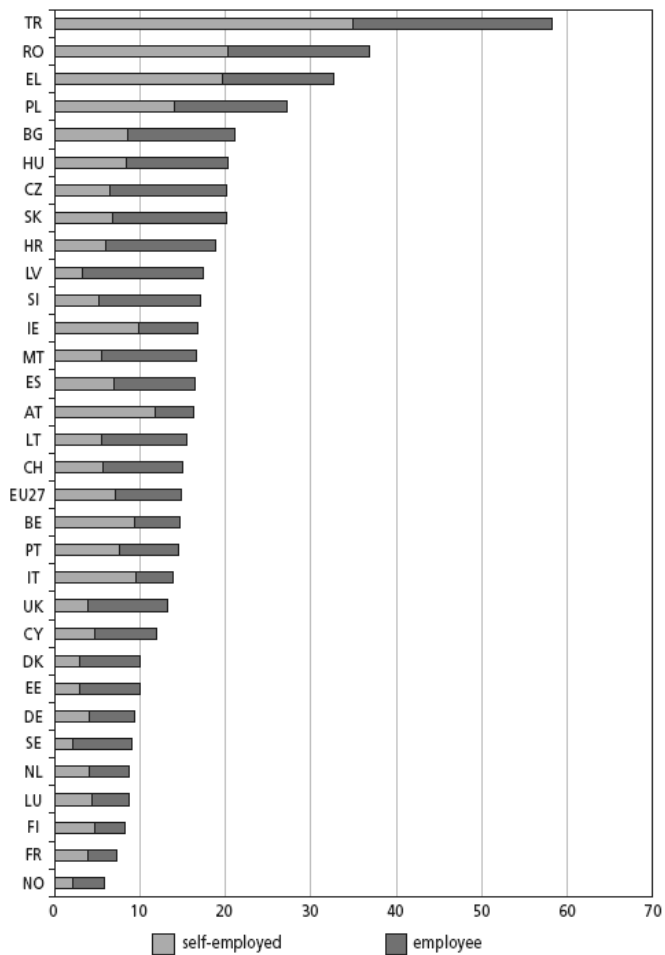
Vedlegg

Vedlegg 1: Oppfatning av balansen mellom arbeid og fritid



(Parent-Thirion m. fl, 2007:72)

Vedlegg 2: Lange arbeidsdager (over 48 timer per uke)



(Parent-Thirion m. fl, 2007:18)

Vedlegg 3: Orienteringsbrev

Invitasjonen i e-posten til respondentene:

Hei!

Vi er to masterstudenter som nå skriver masteroppgave om frilanseres og selvstendig næringsdrivendes arbeidssituasjon.

Det er forsket lite på deres arbeidssituasjon tidligere, og spesielt i Norge har man ikke hatt vane for å skille frilansere og selvstendig næringsdrivende fra andre arbeidstakere. Samtidig blir det stadig flere frilansere og selvstendige næringsdrivende. Derfor synes vi det er svært viktig å få mer kunnskap om deres arbeidssituasjon. Vi håper du vil bidra til dette arbeidet ved å fylle ut et spørreskjema ved å klikke på linkene under.

Det vil ikke ta lenger enn 10-15 minutter å svare på undersøkelsen, og den vil selvsagt være anonym.

Hvis du lurer på noe, ta gjerne kontakt!

Therese Haglund

therese.haglund@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

Aleksander Smerkerud

aleksander.smerkerud@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

Innledningen i undersøkelsen:

Vi har kontaktet deg fordi vi ønsker å undersøke den totale arbeidssituasjonen til frilansere/selvstendig næringsdrivende. Når du svarer på vår undersøkelse ønsker vi derfor at du tar din totale arbeidssituasjon i betraktning.

I undersøkelsen deltar medlemmer fra Norske Billedkunstnere, Norsk Jazzforum, Norsk Journalistlag/Frilansjournalistene og Musikernes Fellesorganisasjon

Spørsmålene merket med en stjerne må besvares før man kan gå videre i undersøkelsen

Undersøkelsen vil være anonym!

På forhånd takk for at du tar deg tid til å svare på vår undersøkelse!

Avslutning i undersøkelsen:

Tusen takk for at du besvarte vår undersøkelse! Det vil være til stor hjelp i det videre arbeidet med vår masteroppgave!

Hvis du har spørsmål angående denne undersøkelsen, ta bare kontakt.

Therese Haglund

therese.haglund@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

Aleksander Smerkerud

aleksander.smerkerud@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

Med vennlig hilsen

Therese Haglund og Aleksander Smerkerud

Invitasjon sendt ved purring:

Hei!

Tidligere denne måneden sendte vi deg en spørreundersøkelse om frilanseres og selvstendig næringsdrivendes arbeidssituasjon. Vi har ikke mottatt svar fra deg, og håper denne påminnelsen gjør at du hjelper oss, ved å besvare vår undersøkelse. Det er vår masteroppgave og dermed veldig viktig for oss å motta nok svar!

Dette vil kunne bidra til økt fokus på frilanseres og selvstendig næringsdrivendes arbeidssituasjon, som er forsket lite på tidligere.

Det vil ikke ta lenger enn 10-15 minutter å svare på undersøkelsen, og den vil selvsagt være anonym.

Hvis du lurer på noe, ta gjerne kontakt!

Therese Haglund

therese.haglund@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Therese Haglund og Aleksander Smerkerud

Aleksander Smerkerud

aleksander.smerkerud@student.umb.no

Tlf: XXX XX XXX

Vedlegg 4: Bakgrunnsspørsmål

Nummer	Spørsmål	Svaralternativer
1	Er du ...?	Kvinne, Mann
2	Hvor gammel er du?	
3	Hva er din sivilstatus?	Singel, Kjæreste, Samboer, Forlovet, Gift.
4	Har du omsorg for barn under 18 år på nåværende tidspunkt?	Nei, Ja, for ett, Ja, for to, Ja, for tre eller flere.
5	Hva er din høyeste fullførte utdanning?	Grunnskole , Ett- eller toårig yrkesfaglig videregående skole eller yrkesskole, Treårig videregående skole eller gymnas, Ett- eller toårig høyskole/ universitetsutdanning, Tre- eller fireårig høyskole/ universitetsutdanning, Femårig eller lengre høyskole/ universitetsutdanning , Annet.
6	Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig per uke? (Inkludert alle jobber)	
7	Hvilke organisasjon tilhører du?	Norsk Journalistlag/ Frilansjournalistene, Norsk Jazzforum, Musikernes Fellesorganisasjon, Norske Billedkunstnere
8	Hvor stor prosentandel av din totale arbeidstid arbeider du som journalist/ musiker?	
9	I hvor mange år har du arbeidet aktivt som journalist/ musiker?	
10	Omtrent hvor mange oppdragsgivere/ kjøpere hadde du i 2008?	
11	Omtrent hvor mange oppdrag hadde du i 2008?	
12	Hva var din totale LØNNSINNTEKT i 2008? (Brutto)	
13	Hva var din totale NÆRINGSINNTEKT i 2008? (Brutto)	
14	Hvor mye mottok du i stipend i 2008?	
15	Hvor mye ANNEN INNTEKT mottok du i 2008? (Brutto)	
18.3	Hvis du skal beskrive arbeidssituasjonen din, hvor ofte arbeider du alene?	Aldri, Sjelden, Av og til, Ofte, Alltid.

Vedlegg 5: Svarfordeling på bakgrunnsspørsmål

Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
1. Er du kvinne eller mann?	1 Kvinne	143	37,7
	2 Mann	236	62,3
	Missing	0	0
	Total	379	100
2. Hvor gammel er du?	1 Under 31 år	56	14,8
	2 31-40 år	119	31,4
	3 41-50 år	101	26,6
	4 51-60 år	78	20,6
	5 Over 60 år	23	6,1
	Missing	2	0,5
	Total	379	100
3. Hva er din sivilstatus?	1 Singel	82	21,6
	2 Kjæreste	37	9,8
	3 Samboer	94	24,8
	4 Forlovet	8	2,1
	5 Gift	156	41,2
	Missing	2	0,5
	Total	379	100

Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
4. Har du omsorg for barn under 18 år på nåværende tidspunkt?	1 Nei	222	58,6
	2 Ja, for ett	64	16,9
	3 Ja, for to	70	18,5
	4 Ja, for tre eller flere	23	6,1
	Missing	0	0
	Total	379	100
5. Hva er din høyeste fullførte utdanning?	1 Grunnskole	11	2,9
	2 Ett- eller toårig yrkesfaglig videregående skole eller yrkesskole	9	2,4
	3 Treårig videregående skole eller gymnas	37	9,8
	4 Ett- eller toårig høyskole/ universitetsutdanning	64	16,9
	5 Tre- eller fireårig høgskole/ universitetsutdanning	134	35,4
	6 Femårig eller lengre høgskole/ universitetsutdanning	96	25,3
	7 Annet	28	7,4
	Missing	0	0
Total	379	100	

Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
6. Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig per uke? (Inkludert alle jobber)	1 Under 30 t	62	16,4
	2 30-37 t	71	18,7
	3 37,5-48 t	146	38,5
	4 Over 48 t	88	23,2
	Missing	20	5,3
	Total	379	100
7. Hvilken organisasjon tilhører du?	1 Norsk Journalistlag/ Frilansjournalistene	287	75,7
	2 Norsk Jazzforum	92	24,3
	Total	379	100
8. Hvor stor prosentandel av din totale arbeidstid arbeider du som journalist/musiker?	1 Under 100 %	173	45,6
	2 100 %	201	53,0
	Missing	5	1,3
	Total	379	100
9. I hvor mange år har du arbeidet aktivt som journalist/musiker?	1 Under 6 år	74	19,5
	2 6-10 år	92	24,3
	3 11-20 år	105	27,7
	4 Over 20 år	106	28,0
	Missing	2	0,5
	Total	379	100

Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
10. Omtrent hvor mange oppdragsgivere hadde du i 2008?	1 Under 4	68	17,9
	2 4-5	77	20,3
	3 6-10	99	26,1
	4 11-20	68	17,9
	5 Over 20	61	16,1
	Missing	6	1,6
	Total	379	100
11. Omtrent hvor mange oppdrag hadde du i 2008?	1 Under 26	81	21,4
	2 26-50	98	25,9
	3 51-100	80	21,1
	4 Over 100	63	16,6
	Missing	57	15,0
	Total	379	100
12-15. Hva var din totalinntekt i 2008?	1 Under 300'	76	20,1
	2 300-450'	101	26,6
	3 450-700'	100	26,4
	4 Over 700'	85	22,4
	Missing	17	4,5
	Total	379	100
18.3 Hvis du skal beskrive arbeidssituasjonen din, hvor ofte arbeider du alene?	1 Aldri	3	0,8
	2 Sjelden	27	7,1
	3 Av og til	51	13,5
	4 Ofte	209	55,1
	5 Alltid	87	23,0
	Missing	2	0,5
	Total	379	100

Vedlegg 6: Svarfordeling på variablene

Ufrivillighet			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
16.7 Jeg er frilanser/selvstendig næringsdrivende fordi det er for vanskelig å få fast ansettelse som journalist/ musiker?	1 Svært uenig	113	29,8
	2 Delvis uenig	63	16,6
	3 Verken uenig	50	13,2
	4 Delvis enig	85	22,4
	5 Svært enig	68	17,9
	Missing	0	0,0
Total		379	100

Indre motivasjon		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,25	1	0,26
2,00	1	0,26
2,25	3	0,79
2,50	5	1,32
2,75	12	3,17
3,00	13	3,43
3,25	22	5,80
3,33	2	0,53
3,50	21	5,54
3,67	1	0,26
3,75	39	10,29
4,00	61	16,09
4,25	43	11,35
4,50	44	11,61
4,75	44	11,61
5,00	64	16,89
Total	376	99,21
Missing	3	0,79
Total	379	100

Korttidssikkerhet			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
17.1 Vet du hva slags oppdrag/ oppgaver du kan få én måned frem i tiden?	1 Meget sjelden eller aldri	53	14,0
	2 Nokså sjelden	60	15,8
	3 Av og til	80	21,1
	4 Nokså ofte	126	33,2
	5 Meget ofte eller alltid	59	15,6
	Missing	1	0,3
	Total		379

Langtidssikkerhet			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
17.7 Er du trygg på at du vil kunne fortsette å jobbe som journalist/ musiker i et omfang som du ønsker om to år?	1 Meget sjelden eller aldri	14	3,7
	2 Nokså sjelden	19	5,0
	3 Av og til	93	24,5
	4 Nokså ofte	148	39,1
	5 Meget ofte eller alltid	100	26,4
	Missing	5	1,3
	Total		379

Overengasjement		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,00	7	1,85
1,20	3	0,79
1,40	11	2,90
1,60	23	6,07
1,80	19	5,01
2,00	21	5,54
2,20	36	9,50
2,40	26	6,86
2,60	43	11,35
2,80	26	6,86
3,00	32	8,44
3,20	29	7,65
3,25	1	0,26
3,40	30	7,92
3,60	25	6,60
3,80	13	3,43
4,00	9	2,37
4,20	11	2,90
4,40	2	0,53
4,60	3	0,79
4,80	6	1,58
Total	376	99,21
Missing	3	0,79
Total	379	100

ERI ratio		
Verdi	Frekvens	Prosent
0,074	1	0,26
0,208	1	0,26
0,217	1	0,26
0,222	1	0,26
0,227	1	0,26
0,233	1	0,26
0,240	3	0,79
0,244	1	0,26
0,245	4	1,06
0,250	1	0,26
0,255	2	0,53
0,261	4	1,06
0,267	3	0,79
0,270	1	0,26
0,273	3	0,79
0,279	1	0,26
0,280	1	0,26
0,292	4	1,06
0,298	3	0,79
0,304	1	0,26
0,311	2	0,53
0,318	5	1,32
0,320	2	0,53
0,326	1	0,26
0,327	5	1,32
0,333	3	0,79
0,340	3	0,79
0,343	1	0,26
0,348	2	0,53
0,350	1	0,26
0,353	1	0,26
0,356	5	1,32
0,360	1	0,26
0,364	3	0,79
0,367	4	1,06
0,368	1	0,26
0,372	3	0,79
0,375	4	1,06
0,378	1	0,26
0,381	3	0,79
0,383	1	0,26
0,389	1	0,26
0,390	3	0,79
0,391	6	1,58
0,400	4	1,06
0,408	1	0,26
0,409	2	0,53
0,417	2	0,53
0,419	3	0,79

0,421	2	0,53
0,424	2	0,53
0,426	3	0,79
0,429	4	1,06
0,432	3	0,79
0,435	3	0,79
0,439	5	1,32
0,444	2	0,53
0,452	1	0,26
0,455	3	0,79
0,457	1	0,26
0,458	1	0,26
0,462	4	1,06
0,465	6	1,58
0,467	1	0,26
0,468	2	0,53
0,474	1	0,26
0,476	1	0,26
0,486	2	0,53
0,488	4	1,06
0,489	2	0,53
0,490	1	0,26
0,500	11	2,90
0,511	3	0,79
0,512	3	0,79
0,513	4	1,06
0,514	3	0,79
0,516	2	0,53
0,522	2	0,53
0,524	2	0,53
0,526	1	0,26
0,529	3	0,79
0,531	1	0,26
0,541	1	0,26
0,545	3	0,79
0,553	1	0,26
0,556	1	0,26
0,564	2	0,53
0,571	1	0,26
0,578	1	0,26
0,579	2	0,53
0,585	2	0,53
0,588	3	0,79
0,591	1	0,26
0,593	1	0,26
0,600	2	0,53
0,605	2	0,53
0,606	2	0,53
0,609	2	0,53
0,611	1	0,26
0,612	1	0,26
0,615	1	0,26

0,619	3	0,79
0,625	2	0,53
0,632	1	0,26
0,634	2	0,53
0,636	1	0,26
0,638	3	0,79
0,643	1	0,26
0,645	1	0,26
0,647	1	0,26
0,649	3	0,79
0,650	2	0,53
0,667	7	1,85
0,682	1	0,26
0,683	1	0,26
0,684	1	0,26
0,686	2	0,53
0,690	2	0,53
0,698	3	0,79
0,700	1	0,26
0,703	3	0,79
0,706	1	0,26
0,711	1	0,26
0,718	1	0,26
0,722	1	0,26
0,727	1	0,26
0,737	4	1,06
0,750	2	0,53
0,757	2	0,53
0,759	1	0,26
0,769	2	0,53
0,776	1	0,26
0,778	1	0,26
0,780	2	0,53
0,786	1	0,26
0,813	1	0,26
0,815	1	0,26
0,828	1	0,26
0,839	1	0,26
0,848	2	0,53
0,857	1	0,26
0,872	1	0,26
0,875	1	0,26
0,880	1	0,26
0,882	2	0,53
0,889	3	0,79
0,895	1	0,26
0,909	1	0,26
0,917	1	0,26
0,919	1	0,26
0,923	1	0,26
0,927	1	0,26
0,933	2	0,53

0,938	4	1,06
0,941	1	0,26
0,944	1	0,26
0,971	2	0,53
1,000	4	1,06
1,027	1	0,26
1,029	1	0,26
1,034	1	0,26
1,043	1	0,26
1,053	1	0,26
1,063	1	0,26
1,077	1	0,26
1,081	1	0,26
1,086	1	0,26
1,111	2	0,53
1,118	1	0,26
1,120	1	0,26
1,125	1	0,26
1,133	1	0,26
1,143	1	0,26
1,154	1	0,26
1,167	1	0,26
1,176	1	0,26
1,200	3	0,79
1,214	1	0,26
1,241	1	0,26
1,250	1	0,26
1,280	1	0,26
1,314	1	0,26
1,333	3	0,79
1,368	1	0,26
1,385	1	0,26
1,391	2	0,53
1,467	1	0,26
1,500	1	0,26
1,517	1	0,26
1,600	1	0,26
1,619	1	0,26
1,647	1	0,26
1,727	1	0,26
1,810	2	0,53
2,000	1	0,26
2,111	1	0,26
2,286	1	0,26
2,778	1	0,26
3,000	2	0,53
3,833	1	0,26
Total	378	99,74
Missing	1	0,26
Total	379	100

Ubalansen mellom arbeid og fritid

Verdi	Frekvens	Prosent
1,00	6	1,58
1,25	10	2,64
1,50	10	2,64
1,67	1	0,26
1,75	18	4,75
2,00	20	5,28
2,25	30	7,92
2,33	2	0,53
2,50	49	12,93
2,75	45	11,87
3,00	63	16,62
3,25	42	11,08
3,50	30	7,92
3,67	1	0,26
3,75	20	5,28
4,00	19	5,01
4,25	6	1,58
4,50	3	0,79
5,00	3	0,79
Total	378	99,74
Missing	1	0,26
Total	379	100

Jobbtilfredshet - Generell		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,40	1	0,26
1,80	1	0,26
2,00	3	0,79
2,20	2	0,53
2,40	6	1,58
2,60	6	1,58
2,75	1	0,26
2,80	9	2,37
3,00	16	4,22
3,20	21	5,54
3,25	1	0,26
3,40	15	3,96
3,60	30	7,92
3,75	1	0,26
3,80	27	7,12
4,00	37	9,76
4,20	45	11,87
4,33	1	0,26
4,40	45	11,87
4,60	35	9,23
4,67	1	0,26
4,75	2	0,53
4,80	34	8,97
5,00	39	10,29
Total	379	100

Jobbtilfredshet - Lønn			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
21.2 Jeg er fornøyd med lønnen jeg mottar for arbeidet mitt	1 Svært uenig	57	15,0
	2 Delvis uenig	126	33,2
	3 Verken uenig eller enig	50	13,2
	4 Delvis enig	111	29,3
	5 Svært enig	32	8,4
	Missing	3	0,8
	Total		379

Jobbtilfredshet - Sosial			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
21.13 Jeg er fornøyd med det sosiale i arbeidssituasjonen min	1 Svært uenig	39	10,3
	2 Delvis uenig	71	18,7
	3 Verken uenig eller enig	81	21,4
	4 Delvis enig	117	30,9
	5 Svært enig	67	17,7
	Missing	4	1,1
	Total	379	100

Jobbtilfredshet - Karrieremuligheter			
Spørsmål	Svaralternativ	Svarfordeling	Prosent
21.10 Jeg er fornøyd med karrieremulighetene mine	1 Svært uenig	44	11,6
	2 Delvis uenig	76	20,1
	3 Verken uenig eller enig	118	31,1
	4 Delvis enig	93	24,5
	5 Svært enig	44	11,6
	Missing	4	1,1
	Total	379	100

Stress		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,00	1	0,26
1,25	6	1,58
1,50	12	3,17
1,67	1	0,26
1,75	19	5,01
2,00	27	7,12
2,25	21	5,54
2,50	35	9,23
2,75	37	9,76
3,00	45	11,87
3,25	25	6,60
3,33	3	0,79
3,50	44	11,61
3,67	3	0,79
3,75	28	7,39
4,00	24	6,33
4,25	12	3,17
4,50	18	4,75
4,75	7	1,85
5,00	11	2,90
Total	379	100

Utbrenthet		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,00	1	0,26
1,14	4	1,06
1,29	10	2,64
1,43	9	2,37
1,50	1	0,26
1,57	16	4,22
1,71	25	6,60
1,83	1	0,26
1,86	17	4,49
2,00	28	7,39
2,14	42	11,08
2,29	36	9,50
2,33	1	0,26
2,43	25	6,60
2,50	1	0,26
2,57	38	10,03
2,67	3	0,79
2,71	30	7,92
2,86	21	5,54
3,00	20	5,28
3,14	19	5,01
3,29	6	1,58
3,43	9	2,37
3,57	2	0,53
3,67	1	0,26
3,71	3	0,79
3,86	6	1,58
4,00	2	0,53
4,29	1	0,26
4,57	1	0,26
Total	379	100

Turnoverintensjon		
Verdi	Frekvens	Prosent
1,00	98	25,86
1,33	45	11,87
1,50	1	0,26
1,67	36	9,50
2,00	38	10,03
2,33	37	9,76
2,67	29	7,65
3,00	17	4,49
3,33	16	4,22
3,67	14	3,69
4,00	22	5,80
4,33	9	2,37
4,67	10	2,64
5,00	7	1,85
Total	379	100

Vedlegg 7: P-verdier for interaksjonshypotesen

Interaksjonshypotesen			
Avhengig variabel	Gruppe	Gruppe	Sig.
Stress	De avslappede	Sliterne	0,013
		Overdriverne	0,000
		De fortvilte	0,000
	Sliterne	De avslappede	0,013
		Overdriverne	0,009
		De fortvilte	0,001
	Overdriverne	De avslappede	0,000
		Sliterne	0,009
		De fortvilte	1,000
	De fortvilte	De avslappede	0,000
		Sliterne	0,001
		Overdriverne	1,000
Utbrenthet	De avslappede	Sliterne	0,000
		Overdriverne	0,001
		De fortvilte	0,000
	Sliterne	De avslappede	0,000
		Overdriverne	1,000
		De fortvilte	0,009
	Overdriverne	De avslappede	0,001
		Sliterne	1,000
		De fortvilte	0,048
	De fortvilte	De avslappede	0,000
		Sliterne	0,009
		Overdriverne	0,048
Jobbtfredshet - Generell	De avslappede	Sliterne	0,000
		Overdriverne	0,796
		De fortvilte	0,000
	Sliterne	De avslappede	0,000
		Overdriverne	0,384
		De fortvilte	0,780
	Overdriverne	De avslappede	0,796
		Sliterne	0,384
		De fortvilte	0,026
	De fortvilte	De avslappede	0,000
		Sliterne	0,780
		Overdriverne	0,026

Vedlegg 8: Svarfordeling på spørsmål 18.3, fordelt på de to organisasjonene

Spørsmål	Svaralternativer	Norsk Journalistlag		Norsk Jazzforum	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent
18.3 Hvis du skal beskrive arbeidssituasjonen din, hvor ofte arbeider du alene?	1 Aldri	3	0,8	0	0,0
	2 Sjelden	27	7,1	12	13,0
	3 Av og til	51	13,5	22	23,9
	4 Ofte	209	55,1	56	60,9
	5 Alltid	87	23,0	2	2,2
	Missing	2	0,5	0	0,0
	Total	379	100	92	100