



# Handelshøyskolen BI

## MAN 51091 Human Resource Management

Term paper 60% - W

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	24-08-2021 09:00	<b>Termin:</b>	202210
<b>Sluttdato:</b>	30-05-2022 12:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	P		
<b>Flowkode:</b>	202210  10056  IN04  W  P		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

Christina Hogseth Gjertveit, Hanne Fallang

### Informasjon fra deltaker

<b>Tittel *:</b>	Ekstrarollepress
<b>Naun på veileder *:</b>	Bård Kuvaas

Inneholder besvarelsen  
konfidensielt materiale? Nei

Kan besvarelsen  
offentliggjøres? Ja

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 6  
**Andre medlemmer i gruppen:**

# Prosjektoppgave ved Handelshøyskolen BI

## - Ekstrarollepress -

Betydningen av lederstøtte, kollegastøtte og autonomi som modererende faktorer for sammenhengen mellom ekstrarollepress og arbeid-familie-konflikt, jobbstress og turnoverintensjon.

Eksamenskode og navn:

**MAN5109 – Human Resource Management**

Utleveringsdato:

24.08.2021

Innleveringsdato:

29.05.2022

Stuedsted:

BI Oslo

---

# Innhold

<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
<b>TEORI .....</b>	<b>4</b>
<i>Ekstrarollepress.....</i>	<i>4</i>
<i>Arbeid-familie konflikt.....</i>	<i>5</i>
<i>Turnoverintensjon .....</i>	<i>9</i>
<i>Jobbstress.....</i>	<i>11</i>
<b>METODE.....</b>	<b>14</b>
DATAINNSAMLING OG UTVALG.....	14
MÅLEINSTRUMENTER .....	14
<i>Uavhengig variabel.....</i>	<i>15</i>
<i>Moderatorer .....</i>	<i>15</i>
<i>Avhengige variabler .....</i>	<i>15</i>
<i>Kontrollvariabler.....</i>	<i>16</i>
<b>ANALYSE OG DISKUSJON .....</b>	<b>17</b>
ANALYSE OG RESULTATER.....	17
DISKUSJON.....	21
BEGRENSNINGER OG INNSPILL TIL FREMTIDIG FORSKNING .....	23
IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS.....	25
KONKLUSJON .....	27
<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>28</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>33</b>
<i>Vedlegg 1: Spørreundersøkelse.....</i>	<i>33</i>
<i>Vedlegg 2. Faktoranalyser .....</i>	<i>35</i>

---

## **Sammendrag**

Ekstrarolleatferd har generelt blitt sett på som frivillig, men forskning har vist at ansatte kan føle seg presset til å utvise ekstrarolleatferd fordi det i mange organisasjoner blir oppfordret til slik atferd, eller at slik atferd uformelt blir belønnet. Ekstrarolleatferd er normalt en god ting for både medarbeidere og organisasjoner, men når den ikke lenger er frivillig og medarbeidere føler seg presset til å utvise ekstrarolleatferd, kan det ha negative konsekvenser. Ved hjelp av et utvalg på 106 ansatte fra offentlig sektor fant vi at det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon, arbeid-familie konflikt og jobbstress for ansatte som opplever dette, selv når vi kontrollerte for bakgrunnsvariabler. I studien undersøkte vi hvorvidt disse modereres av lederstøtte, kollegastøtte og autonomi, hvor sammenhengene viste seg å ikke være signifikante. Implikasjoner for praksis og innspill til fremtidig forskning blir diskutert.

---

## Innledning

Ekstrarolleatferd defineres som «individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization» (Organ, 1988, s. 4, i Podsakoff et al., 2000). Det kan enkelt forklares som å gjøre mer enn det som er forventet på jobb, utover vanlig stillingsinstruks. Fordi ekstrarolleatferd har en rekke positive konsekvenser både for den ansatte og organisasjonen blir ekstrarolleatferd sett på som en viktig kilde til konkurransefortrinn (Bolino, Klotz, Turnley & Harvey, 2013 i Liu et al., 2017), og et økende antall virksomheter forventer derfor å fremme vekst ved at ansatte utviser mer ekstrarolleatferd (Vigoda-Gadot, 2006). Imidlertid er det ikke alle medarbeidere som er villige til å akseptere dette, og de kan føle seg presset til ekstrarolleatferd (Liu et al., 2017). Fordi stadig flere virksomheter vektlegger viktigheten av teamwork, nettverk og arbeid mot en felles kultur for å løse stadig mer komplekse arbeidsoppgaver er det grunn til å tro at det forventes at medarbeidere i større grad deltar mer aktivt i organisasjonen sammenlignet med tidligere (Leana & Van Bruen, 1999; O'Reilly & Pfeffer, 2000 i Bolino et al., 2010). Selv om medarbeidere i utgangspunktet ikke godtar dette frivillig, så kan de gi etter for et slikt press i redsel for at det kan gå ut over jobberelaterte resultater som f.eks. muligheter for forfremmelse eller lønnsforhøyelse, dersom de sier nei til oppgaver som formelt sett ikke er påkrevet (Vigoda-Gadot, 2006).

De siste 10-15 årene har forskere revurdert forståelsen av ekstrarolleatferd basert på funnene om de ikke-frivillige aspektene ved slik atferd (Youn et al., 2017). Van Dyne & Ellis (2004) utviklet for eksempel en modell de kalte «*job creep*» og foreslår at når ekstrarolleatferd utøves regelmessig over tid, så kan handlinger som en gang ble ansett å være utenfor rammen av formelle jobbkrav gradvis bli en del av de ansattes forventede oppgaver (Bolino et al., 2013). Vigoda-Gadot (2006) forsket på *compulsory citizenship behavior* (CCB) og mente det forekommer at ledere eller andre organisasjonsmedlemmer faktisk pålegger medarbeidere å gå utover formelle jobbkrav. Bolino et. al (2010) hevdet at selv når ansatte vet at ekstrarolleatferd ikke er påkrevet, kan de fortsatt føle seg presset til å utvise ekstrarolleatferd. Bolino og kollegaene etablerte derfor begrepet «citizenship pressure» (ekstrarollepress på norsk) og definerte det som «a specific job demand

---

in which employees feel pressured to engage in OCBs» (Bolino et al., 2010, s. 836). Bolino et al. (2010) fant i sin forskning en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og ekstrarolleatferd, selv når han kontrollerte for andre påvirkningsfaktorer for ekstrarolleatferd (f.eks. samvittighetsfullhet og jobbtilfredshet) og andre jobbkraav (f.eks. rolleoverbelastning). Videre fant de at ekstrarollepress påvirker ansatte negativt fordi det gjør jobbkraavene mer tvetydige og stressende, og at medarbeidere som opplever ekstrarollepress rapporterer om høyere nivåer av jobbstress, turnoverintensjon, arbeid-familie-konflikt og arbeid-fritid-konflikt (Bolino et al., 2010). At ekstrarollepress har sammenheng med arbeid-familie-konflikt, er også et funn i studien til Liu et.al (2017). Dette indikerer at virksomheter hvor ansatte opplever ekstrarollepress kan dra nytte av et høyere nivå av ekstrarolleatferd, men samtidig ha ansatte som opplever jobbstress og utfordringer knyttet til at jobben går utover fritiden.

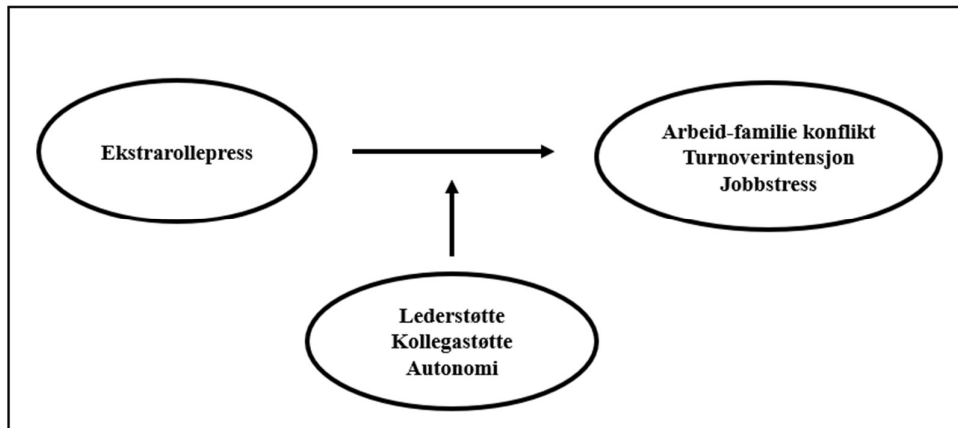
Vi vet altså at ekstrarollepress har sammenheng med flere negative utfall, men det vi ikke vet så mye om er hva slags forhold som kan redusere disse, noe bl.a. Bolino et al. (2010) har pekt på at det er behov for en bedre forståelse av. Ifølge jobb-kraav-litteraturen er jobbkontroll, sosial støtte og organisasjonsstøtte faktorer som beskytter medarbeidere fra belastningen som følger av høye jobbkraav (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Vi skal i denne studien derfor utforske hvorvidt det er slik at autonomi, lederstøtte og kollegastøtte kan moderere sammenhengen mellom ekstrarollepress og henholdsvis arbeid-familie-konflikt, jobbstress og turnoverintensjon. Formålet med studien er å finne ut mer om hvilke faktorer som kan være med å bidra til at medarbeidere håndterer de negative konsekvensene av ekstrarollepress bedre. Ved å gjøre dette bidrar vi til forskningen om temaet ekstrarollepress generelt, og mer spesifikt hvordan man som leder, kollega og organisasjon kan jobbe for å redusere negative konsekvenser av ekstrarollepress.

Våre forskningsspørsmål blir dermed:

*Er det slik at det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og arbeids-familie-konflikt, turnoverintensjon og jobbstress? Og er det slik at støtte og autonomi modererer denne sammenhengen?*

---

Modellen under illustrerer de sammenhengene vi forventer å finne mellom variablene.



---

## Teori

### *Ekstrarollepress*

Ekstrarolleatferd, som definert i innledningen, er det viktigste begrepet som ligger til grunn i teorier om ekstrarollepress. Det er flere måter å dele inn atferdstypene i begrepet ekstrarolleatferd på, men vi støtter oss på en tredeling. Den ene delen er en type mellommenneskelig ekstrarolleatferd der man hjelper andre, enten på et personlig nivå eller med selve jobben (Settoon & Mossholder, 2002). En annen del handler om en form for lojalitet til organisasjonen, som kan vise seg ved at ansatte uttrykker stolthet over å jobbe i organisasjonen eller ved at ansatte forsvarer organisasjonen når andre kritiserer den (Moorman & Blakely, 1995). Den siste delen av begrepet kalles individuelt initiativ, som kan være å komme på kontoret tidlig og dra sent, jobbe overtid som ikke er pålagt, sjekke e-post på fritiden eller frivillig melde seg til jobbprosjekter som ikke er en del av arbeidsoppgavene (Bolino & Turnley, 2005). Organ mente at atferden individuelt initiativ kan være vanskelig å skille fra det som faktisk ligger i jobbrollen, men at det er «nivået eller intensiteten» på oppførselen som gjør at det kvalifiserer til å være en egen type ekstrarolleatferd (1988, s. 104 i Bolino & Turnley, 2005).

Bolino et al. (2010) så en tendens til at medarbeidere ofte uformelt blir belønnet for å strekke seg utover det som er forventet, og at medarbeidere blir oppfordret til ekstrarolleatferd, f.eks. via normer, generelle uttalelser om hvordan gode medarbeidere oppfører seg eller historier som fremhever eksemplarisk atferd. Dette kalte Bolino for «citizenship pressure» og beskrev omstendigheter der ekstrarolleatferd implisitt er påkrevet, noe som fører til at medarbeidere føler seg presset til å utvise ekstrarolleatferd. Ekstrarolleatferd har generelt blitt sett på som en god ting både for den ansatte og organisasjonen (Bolino et al., 2004; Podsakoff et al., 2000), men som vi har vært inne på tidligere kan det ha negative sider, spesielt dersom de ansatte føler et press fra organisasjonen om å utvise ekstrarolleatferd. Dette kan bli tilfelle fordi dagens arbeidsliv kjennetegnes av høyere jobbkrav sammenlignet med tidligere og at det ofte er forventet at man jobber mer (Brett & Stroh, 2003; Feldman, 2022; Major, Klein & Erhart, 2002 i Bolino et al., 2010). Jobbkrav defineres som “aspects of the job that require sustained physical and/or psychological (i.e. cognitive or emotional) effort and are



---

therefore associated with certain physiological and/or psychological costs" (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296). Dette er krav som du må bruke av din tid og energi for å oppnå.

Ekstrarollepress kan stamme enten fra interne (f.eks. personlighetstrekk) eller fra eksterne kilder (f.eks. gruppenormer), og selv om graden av ekstrarollepress kan variere blant arbeidstakere, er det ikke en individuelt differensierende variabel (Bolino et al., 2010). Medarbeidere med høyere grad av negativ affekt kan f.eks. være predisponert til å oppleve jobben som mer stressende, men ekstrarollepress skiller seg fra slike individuelle forskjeller og refererer til et individs oppfattelse av hvor mye press det er fra kollegaer og organisasjonen om å engasjere seg i tilsynelatende frivillige handlinger (Bolino et al., 2010).

Forskere har tidligere brukt konseptet ekstrarolleklime i virksomheten som en måte å forklare tilfeller der de ansatte er enige om at medarbeidere i organisasjonen vanligvis utviser mye ekstrarolleatferd (Tepper, Duffy, Hoobler & Ensley, 2004 i Bolino et al., 2010), mens Ehrhart og Naumanns ekstrarollenormer (2004: 964 i Bolino et al., 2010) handler om i hvilken grad man føler at man må oppføre seg som en god ansatt for organisasjonen, og i hvilken grad de ansatte forstår at kollegaene ønsker at de skal utvise ekstrarolleatferd. Liu et al. (2017) fant at ekstrarollepress ofte oppstår i organisasjoner med høye nivåer av ekstrarollenormer eller en kultur for ekstrarolleatferd. Ekstrarollenormer kan på den måten både være en forløper til, og bidra til ekstrarollepress, fordi normene setter standarden for organisasjonens kultur og hvordan medarbeiderne tenker.

Vi vil i det videre beskrive tre av de negative sammenhengene ekstrarollepress kan ha; arbeid-familie-konflikt, turnoverintensjon og jobbstress, og deretter argumentere for hvorfor vi antar at opplevd lederstøtte, opplevd kollegastøtte og jobbautonomi vil moderere disse sammenhengene.

### ***Arbeid-familie konflikt***

For de aller fleste voksne er familie og jobb de to viktigste domenene i livet (Andrews & Whitey, 1976; Campbell, Converse & Rodgers, 1976 i Gutek et al.,

---

1991) og hvis man blir tvunget til å velge mellom de to, sier de fleste at familien er viktigere enn jobben (Andrews & Whitey, 1976; Gutek, Repetti & Silver, 1988 i Gutek et al., 1991). Arbeid-familie-konflikt er en spesiell type rollekonflikt hvor rollepresset fra arbeids- og familiedomenet er gjensidig uforenlig (Greenhaus & Beutell, 1985 i Bolino & Turnley, 2005). Konflikten oppstår når medarbeidere ikke kan balansere kravene i de to domenene (Greenhaus & Beutell, 1985 i Zhang et al., 2020).

Endringer i kjønnsroller og arbeidslivet generelt har ført til at konflikten mellom arbeid og familie øker (Ghislieri et. al., 2017 i Zhang et al., 2020) og medarbeidere opplever i større grad enn tidligere utfordringer og stress relatert til det å sjonglere jobb og familie (Liao et al., 2019). Årsaker til dette kan være at arbeidsoppgaver har blitt mer kompliserte, og at ny teknologi og økt bruk av hjemmekontor gjør det mulig å være tilgjengelig til enhver tid. I tillegg har familiekarakteristikker endret seg, det er for eksempel flere to-inntektshusholdninger sammenlignet med tidligere (Liao et al., 2019). Det er funnet at konflikt mellom arbeid og familie ikke bare fører til negative konsekvenser for familien, men at det også har en skadelig innvirkning på arbeidsdomenet (Ode-Dusseau et. al., 2012 i Zhang et al., 2020). En høy grad av opplevd arbeid-familie konflikt kan lede til lavere produktivitet (van Steenbergen & Ellemers, 2009), og lavere jobbtfredshet (Bruck et al., 2002 i Zhang et al., 2020).

Ansatte vil, ifølge rolleteori, få mindre tid og energi til familierollen når de gjør ekstra innsats for sin arbeidsgiver (Hochschild, 1997 i Bolino & Turnley, 2005), noe som kan være problematisk i organisasjoner der opplevd ekstrarollepress er høyt. Spesielt de som scorer høyt på ekstrarolleatferden individuelt initiativ vil ofte føle sterkt på denne konflikten (Bolino & Turnley, 2005). Forskning som er gjort på smitteeffekten i arbeid-familie-forholdet viser at de følelser, verdier og den atferden man har på jobb som oftest også oppleves hjemme, og vice versa (Edwards & Rothbard, 2000; Ilies, Fulmer, Spitzmuller & Johnson, Forthcoming i Bolino et al., 2010). Medarbeidere som føler seg presset til å strekke seg lenger enn det som i utgangspunktet er forventet på jobb kan også oppleve tilsvarende press om å være en god partner eller forelder på hjemmebane, noe som igjen kan

---

øke sannsynligheten for arbeid-familie-konflikt blant de som opplever ekstrarollepress (Bolino et al., 2010). Basert på dette er vår antagelse at:

*Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og arbeid-familie-konflikt.*

*Opplevd lederstøtte* handler om de ansattes syn på i hvilken grad deres nærmeste leder verdsetter deres bidrag og bryr seg om deres velvære (Kottke & Sharafinski, 1988 i Kuvaas & Dysvik, 2010). Fordi linjeledere fungerer som representanter for organisasjonen vil medarbeidere se på sin overordnedes gunstige eller ugunstige orientering mot dem som en indikasjon på organisasjonens støtte (Eisenberger et al., 1986 i Kuvaas & Dysvik, 2010). Ledere spiller en viktig rolle i å strukturere arbeidsmiljøet og gi informasjon og tilbakemeldinger til ansatte (Griffin et al., 2001). Som en konsekvens har lederatferd en innvirkning på de affektive reaksjonene til sine underordnede (Durham et al., 1997 i Griffin et al., 2001). Dette stemmer også godt overens med sosial-bytte-teori som antyder at når nærmeste leder gir støtte og autonomi, så vil medarbeiderne sannsynligvis gjengjelde lederne med positive holdninger og atferd (Gouldner, 1960 i Kim et al., 2018). Fordi ledere er ansvarlig for sine underordnedes arbeid, er det grunn til å anta at støtte fra nærmeste leder på arbeidsplassen kan hjelpe medarbeidere til å håndtere arbeidskravene bedre (Hammer et al., 2009 i Zhang et al., 2020). Zhang et al (2020) fant at opplevd lederstøtte har signifikant effekt på arbeid-familie-konflikt. Dette kan også forklares med bakgrunn i COR-teori (Hobfoll, 1989 i Zhang et al., 2020), som forutsetter at ressursgevinsten fra et domene sannsynligvis vil kompensere for ressurstapet i et annet domene. Vi tror at når enkeltpersoner blir møtt med tap av ressurser i form av ekstrarollepress så vil støtten fra nærmeste leder kunne fungere som en ressursgevinst som har potensiale til å veie opp for eventuelle negative effekter av ekstrarollepress. Basert på dette foreslår vi:

*Hypotese 1a) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og arbeid-familie konflikt når opplevd lederstøtte er lav.*

---

*Sosial støtte* blir definert som: «the sense of being cared for and loved, esteemed and valued as a person, and part of a network of communication and obligation» (Mirowsky & Ross, 1986, s.33 i Kim et al., 2018). I tillegg til opplevd støtte fra leder som ble beskrevet i avsnittet over er også støtte fra kollegaer en viktig kilde til sosial støtte på arbeidsplassen. Mer spesifikt blir kollegastøtte beskrevet som «kollegaers villighet til å hjelpe hverandre med å utføre daglige oppgaver og håndtere vanskelige situasjoner for å skape sunne miljøer på arbeidsplassen» (Frone et al., 1992, Mansor et al, 2003; Matteson & Ivancevich, 2003, Simpson, 2000 i Fernandes & Tewari, 2012). Det er godt dokumentert at individers sosiale miljøer, inkludert mellommenneskelige relasjoner og sosial støtte fra andre spiller en avgjørende rolle når det kommer til opplevd tilfredshet med livet generelt (Diener, 2012 i Kim et al., 2018).

I litteraturen skilles det vanligvis mellom to grunnleggende antakelser når det gjelder hvilken rolle sosial støtte spiller; «Buffereffektmodellen» og «Hovedeffektmodellen» (Fernandes & Tewari, 2012). «Buffereffektmodellen» antyder at sosial støtte kun har effekt under stressende hendelser, og det forutsettes at et individ som opplever sterk sosial støtte i større grad vil være beskyttet mot å utvikle stressrelaterte utfall sammenlignet med et individ med lav sosial støtte (Cohen & Wills, 1985 i Fernandes & Tewari, 2012). «Hovedeffektmodellen» forutsetter at sosial støtte påvirker atferd og velvære også i ikke-stressende situasjoner og antyder at sosial støtte er fordelaktig, uavhengig av stressnivået som en person opplever (Fernandes & Tewari, 2012). Selv om resultatene av forskningen som er gjort på sosial støtte varierer på tvers av studier er det flere funn som gir grunnlag for å anta at sosial støtte enten har en primær rolle i psykologisk velvære eller at sosial støtte kan betraktes som en buffer mot høye krav eller store påkjenninger i jobben (Fernandes & Tewari, 2012). Det følger også av jobb-krav teori at blant annet organisasjonsstøtte er en faktor som beskytter medarbeidere fra belastning assosiert med høye jobbkra (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). På samme måte som for lederstøtte er vår antagelse at:

*Hypotese 1b) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og arbeid-familie konflikt når opplevd kollegastøtte er lav.*

---

*Jobbautonomi* refererer til i hvilken grad ledere og medarbeidere opplever rom for frihet, uavhengighet og utøvelse av skjønn i arbeidet, til å planlegge, ta beslutninger og velge hvilke metoder som brukes til å utføre arbeidsoppgavene (Breugh, 1985; Wall, Jackson, & Davids, 1992; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995 i Morgeson & Humphrey, 2006). Ryan & Deci (2000) fant flere studier som viser at autonomi er en av de viktigste faktorene for at mennesker skal oppleve at de har selvbestemmelsesrett og mening. I selvbestemmelsesteorien er autonomi, sammen med begrepene kompetanseopplevelse og tilhørighet de viktigste psykologiske grunnbehovene som må være på plass for at en person skal ha god mental helse og føle indre motivasjon. Hvis behovene ikke er oppfylt, blir motarbeidet eller hindret, kan det føre til redusert motivasjon og trivsel (Ryan & Deci, 2000). Jo høyere grad av autonomi medarbeiderne opplever, jo mer føler de at organisasjonen ser dem og stoler på dem. Disse medarbeiderne kjenner på en høyere grad av selvbestemmelse og kompetanse, de tar mer ansvar for arbeidet sitt, og utviser mer positiv oppførsel enn de med lav autonomi (Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick, 2012 i Liu et al., 2017). Humphrey et al. (2007) fant også at medarbeiderne leverer bedre arbeidsprestasjoner, samtidig som de har høyere indre motivasjon og affektiv organisasjonsforpliktelse. Jobbkraav, slik som ekstrarollepress, har en betydelig innvirkning på medarbeiderne, men det er forholdet mellom jobbkraav og jobbkontroll som bestemmer hvordan utfallene blir (Karasek, 1979 i Liu et al., 2017). Når medarbeidere med høy grad av autonomi opplever ekstrarollepress kan de i større grad ta selvstendige valg for å møte økte jobbkraav, mens medarbeidere med lav grad av autonomi derimot, kan oppleve det som vanskelig å ta skjønnsmessige valg i jobbsituasjonen uten å få tillatelse eller godkjennelse fra nærmeste leder (Liu et al., 2017). Vi foreslår derfor at:

*Hypotese 1c) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og arbeid-familie konflikt når jobbautonomi er lav.*

### ***Turnoverintensjon***

Turnoverintensjon blir enkelt definert som en atferdsmessig hensikt om å slutte i organisasjonen (Khatri, 2001 i Kuvaas, 2006). En litteraturgjennomgang som siterer 23 studier rapporterer å finne signifikante positive sammenhenger mellom turnoverintensjon og faktisk turnover (Bluedorn, 1982 i Tsai & Wu, 2010). Siden

---

faktisk turnover i stor grad er avhengig av arbeidsmarkedet er turnoverintensjon i større grad et resultat av forhold ved organisasjonen, og er derfor en viktig indikator for organisasjoner å følge med på (Kuvaas & Dysvik, 2020). Frivillig turnover kan være veldig kostbart og det å beholde talenter blir sett på som mer kritisk i en verden hvor organisasjonens menneskelige ressurser i økende grad er den viktigste kilden til konkurransefortrinn (e.g., Pfeffer, 2005 i Maertz Jr et al., 2007). Hovedtyngden av forskningen på hva som gjør at medarbeidere velger å bli i organisasjoner har fokusert på holdningsmessige (f.eks. jobbtilfredshet) eller materielle insentiver (f.eks. lønn), men en økende andel forskning har funnet at relasjonelle insentiver som opplevd støtte fra organisasjonen og nærmeste leder også spiller en viktig rolle i slike beslutninger (Allen, Shore & Griffeth, 2003 i Maertz Jr et al., 2007). Tidligere studier har vist at det er høyere sannsynlighet for at de som opplever høye nivåer av jobbstress og annet press på jobben, vil søke seg ut av virksomheten og inn i en annen jobbsituasjon (Jackson & Schuler, 1985 i Bolino et al., 2010). Bolino et al. (2010) fant at turnoverintensjon øker når ansatte føler seg presset til å utvise ekstrarolleatferd. Når ekstrarollepresset er høyt finner medarbeidere organisasjonen mindre attraktiv og det er mindre sannsynlig at de ønsker å bli værende i organisasjonen. Vi foreslår derfor følgende:

*Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon.*

Forskning har vist at lederstøtte, dvs. oppmerksomhet og verdsettelse fra nærmeste leder har sammenheng med en rekke gunstige resultater, blant annet lavere turnoverintensjon (Dysvik & Kuvaas, 2013), men også reell turnover (Eisenberger et al., 2002; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003 i Dysvik & Kuvaas, 2013). Basert på dette er vår antagelse at:

*Hypotese 2a) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon konflikt når opplevd lederstøtte er lav.*

Humphrey et al. (2007) fant at sosial støtte var sterkt negativt relatert til turnoverintensjon (Dysvik & Kuvaas, 2013). Dette stemmer godt overens med

---

annen forskning på organisasjonsstøtte og denne typen teori som antyder at ansatte som opplever gunstig behandling fra sin organisasjon vil føle en forpliktelse til å tilbakebetale organisasjonen gjennom positive holdninger og hensiktsmessig atferd, ved bl.a. lavere turnoverintensjon og faktisk turnover (Rhoades & Eisenberger, 2002 i Dysvik & Kuvaas, 2013). Vi foreslår derfor at:

*Hypotese 2b) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon når opplevd kollegastøtte er lav.*

Flere studier har funnet negativ sammenheng mellom autonomi og turnoverintensjon (f.eks. Albrecht, 2006; Rooney, Gottlieb, & Newby-Clark, 2009 i Dysvik & Kuvaas, 2013), mens i Humphrey et al. (2007) fant man ingen sammenheng mellom disse. Det kan bety at autonomi alene ikke er nok til å redusere turnoverintensjon, men ifølge jobbkrav-teori kan autonomi fungere som en buffer når man opplever høye jobbkrav, som for eksempel ekstrarollepress. Basert på dette foreslår vi følgende:

*Hypotese 2c) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon når jobbautonomi er lav.*

### **Jobbstress**

Det har blitt forsket mye på jobbstress og selv om det har vært noe debatt omkring hvordan man best kan definere jobbstress spesifikt, så er de fleste enige om at det handler om «en ubehagelig følelsesmessig opplevelse assosiert med elementer av frykt, redsel, angst, irritasjon, anger, tristhet, sorg eller depresjon» (Motowidlo, Packard & Manning, 1986, s. 618 i Bolino & Turnley, 2005). Jobbstress beskriver de usunne fysiske og emosjonelle responsene som skjer når jobbkrav er uforenlige med et individs ferdigheter, ressurser eller behov (Sauter & Murphy, 1995 i Bolino et al., 2010). Jobbstress har flere signifikante negative sammenhenger, som for eksempel utbrenthet og misnøye (Leiter og Maslach, 1988; Hon et al., 2013 i Youn et al., 2017). Rolloverbelastning er også nært knyttet til stress og beskrives som "situations in which employees feel that there are too many responsibilities or activities expected of them in light of the time available, their abilities, and other constraints" (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970 i Bolino & Turnley, 2005). Både

---

følt stress og rolleoverbelastning reflekterer at individer føler ressursene deres blir strukket eller redusert på en måte som påvirker deres evne til å lykkes i arbeidet (Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008 i Bolino et al., 2015). Et nøkkelement i rolleteori er ideen om at det å oppfylle flere roller sannsynligvis vil være assosiert med høyere nivåer av stress og belastning (Bolino & Turnley, 2005). Bolino et al. (2010) antok derfor at når medarbeidere opplever ekstrarollepress og dermed føler seg presset til å gå utover sine formelle plikter, vil de med større sannsynlighet oppleve et høyere stressnivå. Vi foreslår derfor følgende:

*Hypotese 3: Det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og jobbstress.*

Det er forventet at opplevd lederstøtte bidrar til å redusere psykologiske reaksjoner som følge av høye krav eller påkjenninger på jobb fordi lederen har mulighet til å kunne tilby materiell bistand, og fordi ledere generelt er en viktig kilde til emosjonell støtte (George et al. 1993, Roblee, 1998 i Eisenberger et al., 2002). Det er derfor sannsynlig at opplevd lederstøtte kan redusere medarbeideres generelle stressnivå (Viswesvaran, Sanchez & Fisher, 1999 i Eisenberger et al., 2002). Basert på dette foreslår vi:

*Hypotese 3a) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og jobbstress når opplevd lederstøtte er lav.*

Bolino et al. (2010) foreslår at det er sannsynlig at ansatte som har støttende kollegaer rundt seg vil oppleve mindre jobbstress av ekstrarollepresset i organisasjonen. I tråd med «buffereffektmodellen» fant en metaanalyse at sosial støtte lindret det negative forholdet mellom stressfaktorer og belastninger på arbeidsplassen (Nohe & Sonntag, 2014), for eksempel ved at potensielle stressfaktorer vurderes som mer håndterbare og mindre truende når individer oppfatter høye nivåer av sosial støtte (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000; Cohen & Wills, 1985 i Nohe & Sonntag, 2014). Humphrey et al. (2007) fant også konsistente negative sammenhenger mellom sosial støtte og stress (Dysvik & Kuvaas, 2013). Vi foreslår derfor følgende:



---

*Hypotese 3b) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og jobbstress når opplevd kollegastøtte er lav.*

Humphrey et al. (2007) fant i sin metaanalyse at høy grad av jobbautonomi var negativt relatert til stress, overbelastning og uklarheter rundt jobbroller. Når medarbeidere er under kontinuerlig press er det en høy risiko for jobbstress og utbrenthet, og det er i disse tilfellene essensielt at de har handlingsrom og autonomi for å unngå at presset fører med seg høye nivåer av jobbstress (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Vi antar at autonomi vil redusere det jobbstresset som følger av ekstrarollepress og foreslår derfor følgende:

*Hypotese 3c) Det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og jobbstress når autonomi er lav.*

---

## Metode

### Datainnsamling og utvalg

Vi innhentet svar på vår spørreundersøkelse ved å distribuere den til ansatte i to virksomheter i offentlig sektor. Undersøkelsen ble gjennomført via digitalt spørreskjema i verktøyet Qualtrics, og lenke til del 1 av undersøkelsen ble lagt ut på intranett-siden til virksomheten eller sendt direkte til de ansatte, avhengig av virksomhetens interne rutiner. I den første undersøkelsen (tid 1) spurte vi respondentene om privat e-postadresse slik at vi kunne sende de lenke til del 2 av undersøkelsen etter to uker. Spørreundersøkelse del 1 inneholdt påstander om ekstrarollepress, lederstøtte, kollegastøtte, autonomi, samt kontrollvariabler. Del 2 av spørreundersøkelsen inneholdt påstander om turnoverintensjon, arbeid-familie konflikt og jobbstress. Vår undersøkelse, inkludert innhenting og behandling av personopplysninger, er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Undersøkelsen vår kunne potensielt nå ut til 1200 respondenter i de to virksomhetene vi henvendte oss til. Vi mottok 198 svar (inkl. delvise svar) på første undersøkelse, hvorav 171 av disse la igjen sin private e-post for å få tilsendt spørreundersøkelse del 2. På del 2 mottok vi 106 fullstendige svar. Dette utgjør en responsrate på 9 % av det opprinnelige utvalget. Av de som svarte på begge undersøkelsene var 36 menn og 70 kvinner, 92 var gift/samboer og 14 svarte at de var enslige. Respondentene svarte at de i gjennomsnitt hadde 1 barn i husstanden, og et utdanningsnivå på 4-5 år etter videregående skole. Det var en overvekt av ansatte som svarte at de hadde jobbet i virksomheten i 3-5 år.

### Måleinstrumenter

Alle måleinstrumentene vi har benyttet er tidligere testet med norske oversettelser, bortsett fra spørsmålene som måler ekstrarollepress. Her laget vi et forslag til oversettelse som senere ble justert og godkjent av veileder. Vi brukte 5-punkts Likert-skala for å måle alle variablene. Skalaen gikk fra 1=helt uenig til 5=helt enig på alle variablene utenom jobbstress, hvor alternativene var meget sjelden, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte. En fullstendig oversikt over måleinstrumentene følger av vedlegg 1.

---

### ***Uavhengig variabel***

*Ekstrarollepress* ble målt ved hjelp av Bolino et al. (2010), som i denne artikkelen definerte konseptet ekstrarollepress, og laget et nytt måleinstrument basert på tidligere måleinstrumenter på ekstrarolleatferd. Eksempel på en påstand er «I denne organisasjonen er det et press om å ta på seg tilleggsansvar og om å melde seg frivillig til ekstra oppgaver» (egen oversettelse, kvalitetssikret av veileder).

### ***Moderatorer***

*Opplevd lederstøtte* ble målt ved hjelp av fire påstander utviklet av Eisenberger et al. (1986) i (Eisenberger et al., 2001), som senere er benyttet i norsk setting av bl.a. Kuvaas og Dysvik (2010). Eksempler på spørsmål er «Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger» og «Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben».

*Opplevd kollegastøtte* ble målt med samme måleinstrument som ved opplevd lederstøtte, bortsett fra at ordene «nærmeste overordnede» ble byttet ut med «nærmeste kollegaer». Dette måleinstrumentet er tidligere benyttet for å måle kollegastøtte av blant annet Settoon & Mossholder (2002) og Ladd & Henry (2000). Eksempler på spørsmål var «Mine nærmeste kollegaer bryr seg virkelig om mine meninger» og «Mine nærmeste kollegaer viser interesse for at jeg har det bra på jobben».

*Autonomi* ble målt ved hjelp av et måleinstrument utviklet av Morgeson & Humphrey (2006) bestående av ni påstander fordelt på tre kategorier, som måler henholdsvis bestemmelsesrett over når og i hvilken rekkefølge arbeidet skal utføres, på hvilken måte arbeidet skal utføres og i hvilken grad arbeidstaker kan ta egne beslutninger i arbeidet.

### ***Avhengige variabler***

*Arbeid-familie-konflikt* ble målt ved hjelp av fire påstander hentet fra Gutek et al. (1991). Eksempler på påstander i måleinstrumentet er «min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner» og «min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme».

---

*Jobbstress* ble målt ved hjelp av fire påstander utviklet av House (1980), som tidligere har vært brukt i en norsk setting av bl.a. Kuvaas et.al (2012) og Dysvik et. al. (2014). Eksempler på påstander i måleinstrumentet er «mengden av arbeid du utfører kommer i konflikt med hvor godt du utfører arbeidet» og «du har ikke nok tid til å gjøre en god jobb».

*Turnoverintensjon* ble målt ved hjelp av 5 påstander, bl.a. «jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året», og påstandene er basert på tidligere målemetoder av bl.a. Khatri (2001), brukt i Kuvaas (2006).

### ***Kontrollvariabler***

Fordi tidligere forskning har funnet at alder og utdanningsnivå virker inn på turnoverintensjon (Griffeth et al., 2000), har vi valgt å kontrollere for dette. Vi innhentet alder (18-25=1, 26-34=2, 35-44=3, 45-54=4, 55-64=5 og 65+=6) og utdanningsnivå med alternativer som gikk fra 1=grunnskole/folkeskole/realskole til 5=universitet/høyskole (mer enn 5 år etter vgs). Vi var også interessert i å se på andre forskjeller og innhentet derfor respondentenes kjønn (1= kvinne, 2= mann, 3=ønsker ikke å svare), sivil status (1= gift/samboer, 2=enslig), og antall barn under 18 år i husstanden (Ingen=1 opp til 4 eller flere barn=5). Videre sjekket vi hvor lenge respondentene hadde jobbet i virksomheten med alternativene Under 1 år=1, 1-2 år=2, 3-5 år=3, 6-9 år=4 og 10 år eller mer=5.

---

## Analyse og diskusjon

### Analyse og resultater

For å bearbeide og analysere dataene som ble samlet inn benyttet vi dataverktøyet SPSS, versjon 28.0.1.0. Innledningsvis utførte vi en eksplorerende faktoranalyse. Vi fant at alle påstandene ladet på teoretisk rett faktor, noe som indikerer konvergent validitet. Kriteriene for å inkludere påstandene i den videre analysen var blant annet en faktorladning på .50 eller høyere (Nunnally & Bernstein, 2007) og kryssladninger mindre enn .35 (Kiffin-Petersen & Cordery, 2003), noe faktoranalysen bekreftet, se vedlegg 2. Vi fant derfor at vi i den videre analysen kunne beholde samtlige påstander i måleinstrumentene.

Vi utførte deretter en reliabilitetstest for å vurdere måleinstrumentenes stabilitet, og fant at reliabilitetsindikatoren Cronbachs alpha i vårt datasett varierer mellom .85 og .92. Fordi samtlige måleindikatorer har en Cronbachs alfa over .70 kan vi si at måleinstrumentene har en tilfredsstillende reliabilitet, fordi .70 ofte brukes som laveste terskelverdi (Nunnally & Bernstein, 1994 i Kuvaas & Dysvik, 2020). Cronbachs alfa-verdiene fremkommer av tabell 1, som også viser deskriptiv statistikk og korrelasjoner. Resultatene i tabell 1 viser at respondentene i vårt utvalg opplever høy grad av lederstøtte (gj. snitt 4.10), kollegastøtte (gj.snitt 4.08) og autonomi (gj.snitt 4.06). Resultatene viste lavere gjennomsnitt for påstandene om ekstrarollepress (gj.snitt 2.93), turnoverintensjon (gj.snitt 2.47), arbeid-familie-konflikt (gj.snitt 2.78) og jobbstress (gj.snitt 2.92).

Det kan være nyttig å se på samvariasjon mellom variablene før vi vurderer sammenhenger, noe korrelasjonsanalysen gir en indikasjon på.

Korrelasjonsanalysen viste blant annet at det er en positiv signifikant sammenheng mellom ekstrarollepress og samtlige avhengige variabler; turnoverintensjon ( $r=.36^{**}$ ), arbeid-familie-konflikt ( $r=.45^{**}$ ) og jobbstress ( $r=.35^{**}$ ). Videre viser korrelasjonsanalysen at ekstrarollepress korrelerer negativt med de tre moderatorene lederstøtte ( $r=-.41^{**}$ ), kollegastøtte ( $r=-.19^{**}$ ) og autonomi ( $r=-.21^{**}$ ). Det fremkommer også at det er en negativ sammenheng mellom turnoverintensjon og alder ( $r=-.26^{**}$ ).

Tabell 1. Deskriptiv statistikk, reliabilitet og korrelasjoner

	Gj.snitt	Std. avvik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Alder	3.81	1.12	-												
2. Kjønn	1.34	0.49	.13	-											
3. Sivilstatus	1.18	0.39	-0.05	-0.4	-										
4. Barn	1.80	0.98	-.22**	-.10	-.24**	-									
5. Utdanning	3.76	0.84	.04	-.01	-.05	.10	-								
6. År i virksomheten	3.41	1.39	.49**	-.11	.06	-.06	-.17*	-							
7. Ekstrarollepress	2.93	0.84	-.01	-.06	-.10	.15*	-.08	.09	(.92)						
8. Lederstøtte	4.10	0.82	-.02	.08	.08	-.01	.04	-.10	-.41** (.92)						
9. Kollegastøtte	4.08	0.62	-.07	-.09	.09	-.03	.12	-.04	-.19** .38** (.85)						
10. Autonomi	4.06	0.62	.13	.11	.01	-.15*	.10	.12	-.21** .29** .38** (.92)						
11. Turnoverintensjon	2.47	1.08	-.26**	.03	.05	.17	-.02	-.05	.36** -.30** -.06 -.39** (.90)						
12. Arbeid-familie konfli	2.78	0.96	.01	.12	-.12	.10	.15	-.00	.45** -.17 -.15 -.33** .43** (.86)						
13. Jobbstress	2.92	0.88	-.05	.15	-.10	.16	.21*	-.02	.35** -.15 -.04 -.13 .40** -.53** (.86)						

\* p<0.5 \*\* p<0.1

N= 106. Cronbachs alpha verdier diagonalt i parentes.

---

For å teste hypotesene gjennomførte vi en hierarkisk regresjonsanalyse, se tabell 2. I steg 1 innførte vi kontrollvariablene og uavhengig variabel. Resultatet viste en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon ( $\beta = .34, p < 0.01$ ), mellom ekstrarollepress og arbeid-familie-konflikt ( $\beta = .47, p < 0.001$ ), og mellom ekstrarollepress og jobbstress ( $\beta = .37, p < 0.001$ ).

I steg 2 ble moderatorene innført og da fant vi en sterk negativ sammenheng mellom autonomi og henholdsvis turnoverintensjon ( $\beta = -.42, p < 0.001$ ) og arbeid-familie-konflikt ( $\beta = -.40, p < 0.001$ ). Det var ingen signifikante sammenhenger for de andre moderatorene; lederstøtte og kollegastøtte. I steg 2 ser vi at sammenhengen mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon ble redusert fra  $\beta = .34$ , til  $\beta = .26$ . For å teste om den direkte sammenhengen mellom ekstrarollepress og de tre avhengige variablene reduseres for de med høyere nivå av opplevd lederstøtte, kollegastøtte og autonomi laget vi interaksjonsledd. Variablene ble sentrert før vi multipliserte uavhengig variabel med moderator. Etter at interaksjonsvariablene ble innført i steg 3 av regresjonsanalysen fant vi ingen signifikante sammenhenger og vi fikk dermed ikke støtte for våre moderasjonshypoteser. Resultatene kan imidlertid gi en indikasjon på at lederstøtte har en viss effekt både når det gjelder turnoverintensjon ( $\beta = .16$ ) og jobbstress ( $\beta = .13$ ), men sammenhengen er ikke signifikant.

Når det gjelder kontrollvariablene viste resultatene en sterk signifikant negativ sammenheng mellom alder og turnoverintensjon ( $\beta = -.31, p < 0.01$ ). Videre fant vi en signifikant positiv sammenheng mellom utdanningsnivå og arbeid-familie-konflikt ( $\beta = .27, p < 0.01$ ) og mellom utdanningsnivå og jobbstress ( $\beta = .29, p < 0.01$ ). Vi fant også signifikante sammenhenger mellom kjønn og alle de tre uavhengige variablene, og resultatene viser at det i vårt utvalg er menn som rapporterer om høyest grad av arbeid-familie-konflikt og jobbstress.

Resultatene av regresjonsanalysen indikerer altså at det er signifikant positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og de tre avhengige variablene turnoverintensjon, arbeid-familie-konflikt og jobbstress, men at vi ikke har grunnlag for å hevde at sammenhengene modereres av lederstøtte, kollegastøtte og autonomi.

Tabell 2. Regresjonsanalyse for direkte og modererende sammenhenger

Kontrollvariabler	Turnoverintensjon			Arbeid- familie konflikt			Jobbstress		
	Steg 1	Steg 2	Steg 3	Steg 1	Steg 2	Steg 3	Steg 1	Steg 2	Steg 3
Alder	-.31**	-.30**	-.31**	-.04	-.04	-.03	-.11	-.11	-.13
Kjønn	.09	.21*	.23*	.15	.22*	.22*	.19*	.24*	.25*
Sivilstatus	.00	-.03	-.04	-.09	-.13	-.13	-.05	-.07	-.09
Barn	.05	.02	.01	-.02	-.08	-.07	.05	.02	.02
Utdanning	.02	.07	.06	.21*	.27**	.27**	.27**	.30**	.29**
År i virksomhet	.07	.14	.15	.03	.10	.10	.08	.12	.13
Uavhengig variabel									
Ekstrarollepress	.34***	.26**	.21*	.47***	.47***	.49***	.37***	.35***	.31**
Moderatorer									
Lederstøtte		-.09	-.13		.15	.16		.02	-.02
Kollegastøtte		.17	.18		.01	.01		.08	.08
Autonomi		-.42***	-.42***		-.40***	-.41***		-.19	-.20
Interaksjoner									
ERP x LS			.16			-.06			.13
ERP x KS			-.03			-.03			-.02
ERP x AUT			-.02			.01			-.05
R <sup>2</sup>	.21	.35	.37	.27	.39	.40	.23	.25	.27
R <sup>2</sup> justert	.16	.29	.28	.21	.33	.31	.18	.18	.16
F	3.78	5.18	4.20	5.08	6.13	4.63	4.18	3.24	2.58

\* p < .05. \*\* p < .01. \*\*\* p < .001.

N=106, standardiserte koeffisienter (beta) er vist.

ERP, ekstrarollepress; LS, lederstøtte; KS, kollegastøtte; AUT, autonomi.



---

## Diskusjon

Formålet med denne studien var å utforske sammenhengen mellom ekstrarollepress og arbeid-familie-konflikt, jobbstress og turnoverintensjon, og videre om opplevd lederstøtte, kollegastøtte og autonomi modererer denne sammenhengen. I tråd med hypotese 1, 2 og 3 fikk vi støtte for at ekstrarollepress har sammenheng med samtlige av de avhengige variablene; arbeid-familie-konflikt, jobbstress og turnoverintensjon. Basert på tidligere forskning er ikke dette overraskende og det bekrefter vår antakelse om at ekstrarollepress har negative konsekvenser for ansatte. Det er forskning som viser at medarbeidere som i stor grad utviser ekstrarolleatferd kan bli overbelastet (Organ & Ryan, 1995 i Bolino & Turnley, 2005). Når medarbeidere i tillegg opplever å bli presset til ekstrarolleatferd er det ikke overraskende at dette øker medarbeideres stressnivå, arbeid-familie-konflikt, samt ønske om å slutte i organisasjonen. Dette stemmer også overens med forskningen til Bolino et al. (2010) og Liu et al. (2017).

I motsetning til våre forventninger fikk vi ikke støtte for moderasjonshypotesene, og vi kan dermed ikke hevde at lederstøtte, kollegastøtte og autonomi moderer de foreslåtte sammenhengene. Dette stemmer ikke overens med jobb-krav-litteraturen som foreslår at jobbkontroll, sosial støtte og organisasjonsstøtte er faktorer som beskytter medarbeidere fra belastningen som følger av høye jobbkrav (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Siden ekstrarollepress kan defineres som et jobbkrav antok vi at sosial støtte og jobbautonomi hadde innvirkning på sammenhengen. Det kan være flere grunner til at moderasjonshypotesene ikke fikk støtte, blant annet kan størrelsen på utvalget vårt ha en betydning. Videre kan det også være slik at det er andre faktorer som har større innvirkning på denne sammenhengen, for eksempel individuelle faktorer.

Resultatene indikerte en positiv effekt av lederstøtte som moderator både for sammenhengen mellom ekstrarollepress og turnoverintensjon, og for sammenhengen mellom ekstrarollepress og jobbstress, men den var ikke signifikant. Vi ser ikke den samme tendensen for kollegastøtte, noe som kan stemme overens med en studie av Maslach et al. (2001) som fant at mangel på støtte fra nærmeste leder er sterkere relatert til negative psykologiske tilstander enn mangel på støtte fra kollegaer (Fernandes & Tewari, 2012). Videre indikerte

---

resultatene at autonomi har en sterk negativ sammenheng med både turnoverintensjon og arbeid-familie-konflikt. Vi fikk ikke støtte for hypotesene våre om at autonomi modererte de foreslåtte sammenhengene, men det kan se ut til at autonomi i seg selv er en solid kilde til å redusere både turnoverintensjon og arbeid-familie-konflikt. Vi vil imidlertid legge til at vi ble overrasket over at vi ikke fikk støtte for vår antagelse om at autonomi har effekt som moderator for de foreslåtte sammenhengene. Medarbeidere med høy grad av jobbautonomi kan i større grad tilrettelegge arbeidet fleksibelt ut fra deres tid, ressurser eller energi og det er dermed sannsynlig at de takler jobbkrav bedre (Liu et al., 2017), noe vi antok kunne ha påvirkning på blant annet jobbstress og arbeid-familie-konflikt.

Når det gjelder bakgrunnsvariablene fant vi at alder har en positiv sammenheng med turnoverintensjon, som betyr at jo eldre man er jo lavere turnoverintensjon har man. Dette stemmer overens med tidligere forskning som antyder at både alder og utdanningsnivå har vist seg å ha innvirkning på turnoverintensjon (Griffeth et al., 2000). Vi fant i imidlertid ikke at utdanningsnivå hadde sammenheng med turnoverintensjon i vårt utvalg, men analysene indikerte at utdanningsnivå kan ha en sammenheng med både jobbstress og arbeid-familie-konflikt. Det kan bety at jo høyere utdanning medarbeidere har, jo større sannsynlighet er det for at de opplever jobbstress og arbeid-familie-konflikt.

I vårt utvalg fant vi at menn opplever høyere grad av arbeid-familie-konflikt og jobbstress enn kvinner. Dette synes vi var noe overraskende fordi det fra et kjønnsrolleperspektiv er vurdert at kvinner generelt tar et større ansvar for familie og hjem enn menn (Guttek et al., 1991 i Zhang et al., 2020). Det er funnet at kjønn og tradisjonelle kjønnsroller har en påvirkning på arbeid-familie-konflikt, for eksempel har forskning vist at dersom fedre må jobbe ekstra timer så fører ikke dette like lett til økt arbeid-familiekonflikt som hvis mødre må gjøre det samme (Hill, 2005 i Rabenu et al., 2017). Når det gjelder kjønn og jobbstress varierer imidlertid forskningen i stor grad. Noen studier som viser kjønnsforskjeller, har fastslått at det er høyere nivåer av stress hos menn i motsetning til kvinner (Choi og Ha, 2009; Cooper et al., 1989; Rosen et al., 1999 i Herrero et al., 2012), mens andre og majoriteten av nyere forskning har funnet at kvinner opplever mer stress

---

enn menn (f.eks. Aroian et al., 2008; Hall et al., 2006; Hargreave et al., 2007; Jeffrey Hill et al., 2008 i Herrero et al., 2012), noe som er motsatt av våre funn.

Vår studie er med på å belyse en av de mørkere sidene av ekstrarolleatferd og bidrar til å bekrefte tidligere teorier om at ekstrarolleatferd kan føre med seg uheldige konsekvenser for individet (Bergeron, 2007, Bolino & Turnley, 2005 i Bolino et al., 2010). Vi har bidratt til forskningen ved å finne signifikante sammenhenger mellom ekstrarollepress og dets negative konsekvenser i et utvalg i norsk offentlig sektor, som ikke har blitt gjort tidligere.

### **Begrensninger og innspill til fremtidig forskning**

Funnene i denne studien bør sees i lys av flere begrensninger. Av våre 1200 potensielle respondenter endte vi opp med 106 fullstendige besvarelser, noe som er et lite utvalg. Vi hentet inn data fra kunnskapsmedarbeidere ansatt i offentlig sektor, og de aller fleste har høyere utdanning. Selv om alder og ansettelsestid i virksomheten varierer, har vi studert en homogen gruppe og vi vil derfor være forsiktige med å generalisere våre funn til alle typer yrker og bransjer. Fordi vi ikke har hatt mulighet til å gjennomføre longitudinelle eller eksperimentelle studier, kan vi ikke med sikkerhet trekke slutninger om årsakssammenheng, eller utelukke muligheten for omvendt årsakssammenheng for noen av variablene.

En annen begrensning kan være at vi kun har brukt selvrapporterte data i vår undersøkelse, noe som potensielt kan gi variable målefeil. Fordi variablene vi måler i stor grad handler om ansattes subjektive opplevelse, fant vi det likevel mest hensiktsmessig å innhente data på denne måten. Selvrapporterte data kan ha skjevheter som f.eks. kan komme av at respondentene trekker slutninger mellom de ulike variablene, tilpasser svarene sine eller svarer i et konsekvent mønster. For å redusere sjansen for slike feil som felles metodevarians («common method variance») og «percept-percept inflation» (Crampton & Wagner III., 1994), kan man innhente data på to forskjellige tidspunkt. Dette reduserer sjansen for at respondentene husker hva de svarte på forrige undersøkelse, og vi styrket derfor undersøkelsens validitet ved å samle inn den uavhengige og de avhengige variablene med to ukers mellomrom.

---

Bolino et al. (2010) foreslo at det er behov for mer forskning på forløperne til ekstrarollepress, fordi det fortsatt ikke er helt klart om dette presset stammer fra eksterne eller interne kilder. Han mente det er viktig å identifisere dette, fordi kilden til ekstrarollepress kan påvirke måten de ansatte reagerer på slikt press. Med hensyn til interne kilder kan enkelte ansatte føle seg mer forpliktet til å engasjere seg i ekstrarolleatferd, og det kan derfor være interessant å se på personlighetstrekk eller arbeidsmoral i sammenheng med opplevelsen av ekstrarollepress. Fremtidig forskning bør også inkludere eksterne faktorer som ikke har vært diskutert i denne studien, for eksempel hvordan kulturelle forskjeller eller forhold ved arbeidsmiljøet påvirker sammenhengene. Det kan også være interessant å undersøke hvilken effekt ekstrarollepress har på jobbutfall som prestasjoner eller psykologiske utfall, f.eks. indre motivasjon eller tillit til leder.

Tidligere forskning på ekstrarollepress har bl.a. konsentrert seg om et utvalg av hotellansatte i Kina (Youn et al., 2017), ansatte fra 12 virksomheter i Kina (Liu et al., 2017) og fulltidsansatte som var studenter på et MBA-program på to universiteter i USA (Bolino et al., 2010). Vi finner likheter i norsk sammenheng med studier gjort andre steder, men det kan være noen forskjeller mellom land og verdensdeler. Så vidt oss bekjent har det ikke vært forsket på fenomenet ekstrarollepress i skandinavisk sammenheng tidligere. Vi testet hypotesene våre på et utvalg kunnskapsmedarbeidere i offentlig forvaltning, og kan derfor ikke generalisere alle funn, men vi tenker det kan være interessante forskjeller mellom sektorer, også innad i et land. Vi vil derfor anbefale fremtidige forskere å undersøke om det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder grad av opplevd ekstrarollepress.

Vi har i vårt prosjekt forsøkt å utvide den eksisterende forskningen om ekstrarollepress og de negative konsekvensene det kan ha. Basert på blant annet jobbkrav-teori har vi foreslått tre faktorer som kan være med å redusere effekten ekstrarollepress har på medarbeidere. Analysene viste ikke signifikante funn for moderasjonshypotesene, men dataene antyder at det kan være en sammenheng og vi anbefaler derfor fremtidige forskere å teste de på nytt i et større utvalg.

---

## Implikasjoner for praksis

Til tross for at studien har noen begrensninger, er det flere ting som kan være relevante for praksis. Først og fremst vil det være nyttig for ledere og HR-medarbeidere å kjenne til begrepet ekstrarollepress og at ekstrarolleatferd, som i utgangspunktet er frivillig, ikke alltid oppleves slik. Til tross for at ekstrarollepress kan øke medarbeideres ekstrarolleatferd, kan også denne atferden ha ufrivillige trekk og føre til negative konsekvenser for den enkelte medarbeider og for organisasjonen. Det er for eksempel argumentert for at det å engasjere seg i ekstrarolleatferd kan stjele tid og ressurser fra ordinære arbeidsoppgaver som følger av stillingsinstruksen (Bergeron, 2007 i Bolino et al., 2013). Ledere bør derfor bite seg merke i at ekstrarollepress kan sees på som et «tveegget sverd» og være oppmerksomme på i hvor stor grad de påfører ekstrarollepress på sine medarbeidere (Liu et al., 2017).

Basert på våre funn og tidligere forskning er det grunn til å tro at medarbeidere opplever ekstrarollepress i de aller fleste virksomheter. Et eksempel kan være at medarbeidere føler seg presset til å jobbe ekstra timer for å gjøre ferdig et prosjekt, selv om de formelt sett ikke trenger å gjøre det. En viktig praktisk implikasjon av denne studien er derfor at ledere bør klargjøre hva som faktisk er forventet i jobben og i samarbeid med sine medarbeidere tydeliggjøre hvor oppgavene som følger av stillingsinstruksen slutter, og hvor den frivillige, spontane atferden begynner (Vigoda-Gadot, 2006). Dette kan for eksempel oppnås ved klare rolledefinisjoner eller stillingsbeskrivelser, men kanskje viktigst av alt, gjennom jevnlig dialog mellom leder og medarbeider. I tråd med våre funn om at autonomi har en sterk negativ sammenheng med både turnoverintensjon og arbeid-familie-konflikt, bør stillingsbeskrivelsene imidlertid være brede nok slik at medarbeiderne fortsatt opplever autonomi i arbeidshverdagen. Det er også viktig at en eventuell stillingsbeskrivelse justeres i takt med endringer i organisasjonen for å sikre fleksibilitet og relevans. Andre tiltak for å øke opplevelsen av autonomi kan være å innføre fleksible arbeidsformer hvor medarbeiderne i større grad kan ta skjønnsmessige valg og beslutninger for eget arbeid. Eksempler på dette kan være selvledede/autonome team og høy medarbeiderinvolvering i problemløsning og beslutningstaking. Dersom organisasjoner legger til rette for selvledede eller selvdesignede team, organiseres

---

ikke disse med en leder i tradisjonell forstand, og virksomheten bør derfor gi deltakerne kunnskap om ekstrarollepress og å legge opp arbeidet i teamet på en slik måte at alle blir ivaretatt, og at ikke noen få blir presset til å stille opp langt utover det som er rimelig å forvente.

Ekstrarollepress er subjektivt og medarbeidere som jobber i samme enhet, og til med for samme leder, kan oppleve ulike nivåer av ekstrarollepress (Bolino et al., 2010). Dette understreker igjen viktigheten av at leder og medarbeider har tett dialog og at ledere kjenner medarbeiderne sine, slik at de raskt kan fange opp tegnene dersom presset blir for stort. Det er grunn til å anbefale organisasjoner å være selektive når de rekrutterer til lederstillinger og se etter kandidater med en genuin interesse for mennesker, fremfor å bare se etter de som har den beste fagkompetansen (Purcell et al., 2009 i Kuvaas & Dysvik, 2010). Organisasjoner med høye nivåer av ekstrarollenormer eller en kultur for ekstrarolleatferd har ofte mye ekstrarollepress (Liu et al., 2017), og fordi ledere fungerer som rollemodeller og er de fremste kulturbærerne i organisasjoner er det viktig at de fremstår som gode eksempler gjennom å sette grenser for eget arbeid og for enheten de leder.

Følelse av overbelastning, stress og arbeid-familie-konflikt blant ansatte kan føre til uønsket turnover og dermed også gjøre det vanskeligere for organisasjoner å tiltrekke nye medarbeidere (Bolino & Turnley, 2005). Samtidig kan presset på de som er igjen i virksomheten bli enda større fordi man ikke får tak i nye kompetente ansatte fort nok. I tråd med våre funn om at ekstrarollepress har sammenheng med arbeid-familie-konflikt, bør organisasjoner lage strategier som kan være med å redusere arbeid-familie-konflikt. For eksempel kan familievennlig personalpolitikk som gir ansatte tilgang til barnehage eller trenings- og helsefasiliteter på arbeidsplassen lindre virkningene av ekstrarollepress ved å gjøre det lettere for medarbeidere å balansere sine personlige eller familierelaterte forpliktelser med arbeid (Osterman, 1995 i Bolino et al., 2010). Videre kan det å tilrettelegge for hjemmearbeid eller hybride arbeidsformer være med å øke fleksibiliteten og redusere opplevelsen av arbeid-familie-konflikt (Grant et al., 2019). Siden vi i vårt utvalg fant at de med høyere utdanning opplever høyere grad av jobbstress og arbeid-familie-konflikt kan det være grunn til å anbefale arbeidsgivere å være spesielt oppmerksomme på denne gruppen medarbeidere.

---

## **Konklusjon**

Hensikten med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom ekstrarollepress og arbeid-familie-konflikt, turnoverintensjon og jobbstress, og i hvilken grad sosial støtte og autonomi påvirker denne sammenhengen. Resultatene viser som antatt at det er en positiv sammenheng mellom ekstrarollepress og de foreslåtte utfallene. Når det gjelder moderasjonshypotesene er det for svakt grunnlag til å kunne si at sosial støtte og autonomi har en modererende effekt på sammenhengen. Konklusjonen blir derfor at ekstrarollepress har negative konsekvenser for ansatte, og at organisasjoner, ledere og HR-avdelinger i et arbeidsliv preget av høyere jobbkraft enn tidligere, bør være oppmerksomme på hva dette presset kan føre til og tilrettelegge for arbeidsmåter som gjør at presset ikke blir for stort. Fordi utvalget vårt var lite bør det gjøres mer forskning på hvilke forhold som kan redusere de negative konsekvensene av ekstrarollepress i et større utvalg.

---

## Litteraturliste

- Bolino, M. C., Hsiung, H.-H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). “Well, I’m tired of tryin’!” Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 56–74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 34*(4), 542–559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 740–748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What’s a “good soldier” to do? *Journal of Organizational Behavior, 31*(6), 835–855. <https://doi.org/10.1002/job.635>
- Crampton, S. M., & Wagner III., J. A. (1994). Percept-Percept Inflation in Microorganizational Research: An Investigation of Prevalence and Effect. *Journal of Applied Psychology, 79*(1), 67–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.67>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(5), 563–573. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215>
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(5), 729–738. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.764602>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L., & Stinglhamer, F. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of*



- 
- Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fernandes, C., & Tewari, K. (2012). Organizational Role Stress: Impact of Manager and Peer Support. *Journal of Knowledge Globalization*, 5(1), 1–28.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537–550. <https://doi.org/10.1002/job.101>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Herrero, S. G., Saldaña, M. Á. M., Rodriguez, J. G., & Ritzel, D. O. (2012). Influence of task demands on occupational stress: Gender differences. *Journal of Safety Research*, 43(5–6), 365–374. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2012.10.005>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54–74.
- Kiffin-Petersen, S., & Cordery, J. (2003). Trust, individualism and job characteristics as predictors of employee preference for teamwork. *The*

- 
- International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 93–116.  
<https://doi.org/10.1080/09585190210158538>
- Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 844–858. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522.  
<https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2012). Perceived training intensity and knowledge sharing: Sharing for intrinsic and prosocial reasons. *Human Resource Management*, 51(2), 167–187.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.21464>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138–156. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00120.x>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM* (4. utgave). Fagbokforlaget.
- Ladd, D., & Henry, R. A. (2000). Helping Coworkers and Helping the Organization: The Role of Support Perceptions, Exchange Ideology, and Conscientiousness<sup>1</sup>. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2028–2049. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02422.x>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37–73. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Liu, Y., Zhao, H., & Sheard, A. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work–family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45, 695–704.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.6064>
-

- 
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. <https://doi.org/10.1002/job.472>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2007). *Psychometric theory* (3. utgave). McGraw-Hill.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255–267. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.255>
- Tsai, Y., & Wu, S.-W. (2010). The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 19(23–24), 3564–3574. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x>
-

- 
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(5), 617–642.
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both? The Role of Job Control and Job Social Support. *Academy of Management Journal*, *46*(3), 339–348.  
<https://doi.org/10.5465/30040627>
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*.
- Youn, H., Kim, J.-H., & Song, H. (2017). The leading causes and consequences of citizenship pressure in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *29*(6), 1541–1559.  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0472>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, *49*(5), 1140–1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelse - del 1		Svaralternativer er kodet slik:					
Forkort.:	Spørsmål i Qualtrics	Alt. 1	Alt. 2	Alt. 3	Alt. 4	Alt. 5	Alt. 6
Samtykke	<b>Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Ekstrarollepress, og samtykker til å delta:</b>	<i>Ja</i>	<i>Nei. (Undersøkel sen avsluttes)</i>				
Alder	<b>Alder</b>	<i>18-25</i>	<i>26-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65+</i>
Kjonn	<b>Kjonn</b>	<i>Kvinne</i>	<i>Mann</i>	<i>Ønsker ikke å svare</i>			
Sivilstatus	<b>Sivilstatus</b>	<i>Gift/samboer</i>	<i>Enslig/singel</i>				
Barn	<b>Antall hjemmeboende barn under 18 år</b>	<i>Ingen</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4 eller flere</i>	
Utdanning	<b>Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?</b>	<i>Grunnskole/ folkeskole/ realskole</i>	<i>Ygs/gymnas (1-3 år etter grunnskole)</i>	<i>Universitet/ høyskole (1-3 år etter vgs) / Bachelor</i>	<i>Universitet/ høyskole (4-5 år etter vgs) / Master</i>	<i>Universitet/ høyskole (mer enn 5 år etter vgs) / Phd</i>	
Årvirk	<b>Hvor mange år har du jobbet i virksomheten?</b>	<i>Under 1 år</i>	<i>1-2 år</i>	<i>3-5 år</i>	<i>6-9 år</i>	<i>10+ år</i>	
	<b>Ekstrarollepress</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>	
ERP1	Jeg føler meg presset til å strekke meg langt ved å gjøre en rekke oppgaver som jeg formelt sett ikke er forpliktet til å gjøre.						
ERP2	De som blir sett på som lagspillere i denne organisasjonen er dem som gjør betydelig mer enn det som formelt sett kreves.						
ERP3	I denne organisasjonen er det et press om å ta på seg tilleggsansvar og om å melde seg frivillig til ekstra oppgaver.						
ERP4	Det å bare gjøre de arbeidsoppgavene som fremkommer av stillingsbeskrivelsen er ikke nok for å bli sett på som en god medarbeider i denne organisasjonen.						
ERP5	Mine kollegaer gjør ofte mer enn det som kreves og jeg opplever et press om å gjøre det samme.						
ERP6	Ledelsen forventer at medarbeidere "frivillig" tar på seg ekstra oppgaver og ansvar som ikke formelt sett er påkrevd som en del av jobben.						
ERP7	Det å bare gjøre jobben din er ikke lenger nok – det er et stort press om å strekke seg langt utover minimum.						
ERP8	Jeg opplever et stort press om å jobbe utover mine formelt nedskrevne plikter, til det beste for organisasjonen.						
	<b>Lederstøtte</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>	
LS1	Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger						
LS2	Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben						
LS3	Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier						
LS4	Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg						

	<b>Kollegastøtte</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>
KS1	Mine nærmeste kollegaer bryr seg virkelig om mine meninger					
KS2	Mine nærmeste kollegaer viser interesse for at jeg har det bra på jobben					
KS3	Mine nærmeste kollegaer tar hensyn til mine mål og verdier					
KS4	Mine nærmeste kollegaer bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg					
	<b>Autonomi</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>
Auto1	Jobben tillater at jeg tar egne beslutninger om hvordan jeg legger opp arbeidet					
Auto2	Jobben tillater at jeg selv bestemmer hvilken rekkefølge ting skal gjøres i mitt arbeid					
Auto3	Jobben tillater at jeg selv planlegger hvordan jeg skal gjøre arbeidet					
Auto4	Jobben gir meg gode muligheter til å ta personlige initiativ eller vurderinger om hvordan jeg skal utføre arbeidet					
Auto5	Jobben tillater meg å ta egne beslutninger					
Auto6	Jeg har stor beslutningsfrihet i arbeidet mitt					
Auto7	Jobben tillater meg å ta beslutninger om hvilke framgangsmåter jeg skal benytte for å fullføre mitt arbeide					
Auto8	Jeg har vesentlig grad av frihet og uavhengighet i jobben					
Auto9	Jeg har stor frihet både når det gjelder planlegging og gjennomføring av jobben					
<b>Spørreundersøkelse - del 2</b>						
	<b>Turnoverintensjon</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>
TOI1	Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb					
TOI2	Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året					
TOI3	Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året					
TOI4	Jeg oppfatter mine fremtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige					
TOI5	Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste 3 årene					
	<b>Arbeid-familie konflikt</b>	<i>Helt uenig</i>	<i>Uenig</i>	<i>Verken eller</i>	<i>Enig</i>	<i>Helt enig</i>
AFK1	Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre					
AFK2	På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser					
AFK3	Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme					
AFK4	Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner					
	<b>Jobbstress</b>	<i>Meget sjelden</i>	<i>Nokså sjelden</i>	<i>Av og til</i>	<i>Nokså ofte</i>	<i>Meget ofte</i>
	Hvor ofte opplever du at:					
JS1	1. . mengden av arbeid du utfører kommer i konflikt med hvor godt du utfører arbeidet?					
JS2	2. . du ikke har nok støtte og ressurser til å gjøre en god jobb?					
JS3	3. . du ikke har nok tid til å gjøre en god jobb?					
JS4	4. . du må forsøke å tilfredsstille for mange forskjellige personer i jobben din?					

---

*Vedlegg 2. Faktoranalyser*

Faktoranalyse (Pattern matrix <sup>a</sup> )				
	Component			
	1	2	3	4
Auto9	.836			
Auto6	.812			
Auto7	.806			
Auto1	.806			
Auto2	.791			
Auto3	.767			
Auto5	.722			
Auto8	.715			
Auto4	.713			
ERP8		.847		
ERP6		.847		
ERP2		.805		
ERP7		.793		
ERP3		.784		
ERP5		.780		
ERP1		.756		
ERP4		.664		
LS2			.981	
LS1			.916	
LS4			.860	
LS3			.844	
KS2				.896
KS3				.876
KS1				.809
KS4				.709

Extraction method: Principal Component Analysis.

Rotation method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

---

<b>Faktoranalyse (Pattern matrix<sup>a</sup>)</b>			
	Component		
	1	2	3
TOI3	.954		
TOI2	.845		
TOI5	.821		
TOI1	.790		
TOI4	.749		
JS3		.962	
JS1		.884	
JS2		.797	
JS4		.690	
AFK3			.872
AFK1			.867
AFK2			.862
AFK4			.658

Extraction method: Principal

Component Analysis.

Rotation method: Promax with

Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.