

# Engasjerte arbeidrar på ressursorienterte arbeidsplassar

Ei undersøking av jobbressursar som tilfredsstillar behovet for  
autonomi, kompetanse og tilhøyrslle og samanhengen med  
jobbengasjement hos norske arbeidstakarar

*Av Ingeborg Hellesnes Uppheim*



Masteroppgåve

Masterprogram i helsefag

Studieretning Helsefremjande arbeid og helsepsykologi

HEMIL-senteret, psykologisk fakultet

Universitetet i Bergen

Våren 2015

## **Førord**

Eg vil først takke min første rettleiar Torill Bull, som på mange måtar var inspirasjon for tema for oppgåva og skapinga av eit indre engasjement for helsefremjande arbeid hos meg. Diverre hadde du ikkje moglegheit til å følgje oss igjennom heile prosessen.

Eg vil også takke min hovudrettleiar Annegreet Gera Wubs som tok på seg ei stor rolle halvvegs ut i første semester ved å følge fleire av mine medstudentar vidare i prosessen. Dine tankar og kommentarar har hjelpt meg igjennom skriveprosessen.

Elles vil eg takke alle som har støtta meg dei to siste åra og som har kome med støttande ord. Dette gjeld særleg ein fantastisk gjeng med arbeidskollegaer, venar og familie, og ikkje minst den flotte gjengen eg har vore så heldig å ta denne mastergraden saman med. Prosessen har vore lang, interessant, frustrerande og lærerik, og all god støtte har vore viktig for å halde motivasjonen oppe.

Takk til Ragnhild og Sigbjørn som har haldt ut med å bu oppi masterrotet mitt!

# Innholdsforteikning

<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>Samandrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1.0 INTRODUKSJON</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Bakgrunn</b> .....	<b>7</b>
<b>2.0 TEORI OG EMPIRI</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Positiv psykologi</b> .....	<b>10</b>
2.1.1 Subjektivt velvære .....	12
2.1.2 Subjektivt velvære og arbeid .....	13
2.1.3 Positive emosjonar og affekt.....	14
2.1.4 Helseeffektar av positive emosjonar .....	15
<b>2.2 Sjølvbestemmingsteori</b> .....	<b>17</b>
2.2.1 Motivasjon .....	17
2.2.2 Dei basale psykologiske behov .....	21
2.2.3 Autonomi .....	22
2.2.4 Kompetanse.....	23
2.2.5 Tilhøyrslse .....	24
<b>2.3 Jobbkra-ressursmodellen</b> .....	<b>26</b>
2.3.1 Belastningsprosessen .....	28
2.3.2 Den motivasjonelle prosessen.....	28
2.3.3 Taps-og gevinstsyklusar.....	29
2.3.4 Jobbkra-ressursar .....	30
2.3.5 Jobbressursar .....	31
2.3.6 Personlege ressursar .....	32
2.3.7 Engasjement.....	33
<b>2.4 Engasjement som helsemål</b> .....	<b>34</b>
<b>2.5 Operasjonalisering av engasjement</b> .....	<b>35</b>
<b>2.6 Formål og problemstilling</b> .....	<b>36</b>
<b>3.0 METODE</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1 Design</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2 Datamateriale</b> .....	<b>38</b>
3.2.1 European Social Survey .....	38
<b>3.3 ESS datakvalitet</b> .....	<b>39</b>
3.3.1 Reliabilitet og validitet i EES-data .....	39
<b>3.4 Datainnsamling</b> .....	<b>41</b>
<b>3.5 Utval</b> .....	<b>42</b>
3.5.1 Inklusjons og eksklusjonskriterier .....	42
3.5.2 Inkonsistens i utvalet.....	43
<b>3.6 Analyseprosessen</b> .....	<b>43</b>
<b>3.7 Skala konstruksjonar</b> .....	<b>44</b>
<b>3.8 Målingar</b> .....	<b>46</b>
3.8.1 Engasjement .....	46
3.8.2 Jobbkra-ressursar .....	46
3.8.3 Jobbressursar .....	48
3.8.3.1 Tilhøyrslse .....	48
3.8.3.2 Kompetanse.....	49
3.8.3.3 Autonomi .....	50

3.8.4 Demografiske variablar .....	50
<b>3.9 Analysar .....</b>	<b>51</b>
3.9.1 Preliminære analysar .....	51
3.9.2 Hovudanalyse .....	51
<b>3.10 Ethiske betraktningar .....</b>	<b>53</b>
<b>4.0 RESULTAT .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1 Deskriptiv statistikk .....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Bakgrunnsvariablar .....	55
4.1.2 Engasjement .....	55
4.1.3 Jobbkraft .....	56
4.1.4 Jobbressursar .....	56
<b>4.2 Korrelasjonsanalysar .....</b>	<b>56</b>
4.2.1 Bakgrunnsvariablar .....	57
4.2.2 Korrelasjonar mellom utfallsvariablane og jobbkraft .....	57
4.2.3 Korrelasjonar mellom utfallsvariablane og jobbressursar .....	57
<b>4.3 Multiple regresjonsanalysar .....</b>	<b>58</b>
4.3.1 Modell 1: Hierarkisk regresjon med bakgrunnsvariablar, jobbkraft og jobbressursar som prediktorer og jobbtilfredshet som utfallsvariabel .....	59
4.3.2 Modell 2: Hierarkisk regresjon med bakgrunnsvariablar, jobbkraft og jobbressursar som prediktorer og arbeidsglede som avhengig variabel .....	61
4.3.3 Test av hypotese 1-3, hierarkisk regresjon med 5 blokker .....	63
4.3.3.1 Hypotese 1 test av tilhøyrsløse .....	64
4.3.3.2 Hypotese 2 test av kompetanse .....	65
4.3.3.3 Hypotese 3 test av autonomi .....	65
<b>5.0 DISKUSJON .....</b>	<b>69</b>
<b>5.1 Oppsummering av funn .....</b>	<b>69</b>
<b>5.2 Metodologiske styrker og svakheit .....</b>	<b>70</b>
5.2.1 Design og metode .....	70
5.2.2 Data .....	72
5.2.3 Variablane .....	72
<b>5.3 Diskusjon av hovudfunn .....</b>	<b>75</b>
5.3.1 Jobbressursar påverkar motivasjonsprosessane mot jobbengasjement i Jobbkraft-Ressursmodellen i større grad enn jobbkraft .....	75
5.3.2 Bakgrunnsvariablanes samanheng med jobbengasjement .....	78
5.3.3 Jobbkrafts samanheng med jobbengasjement .....	80
5.3.4 Behovstilfredsstilling og samanhengen med jobbengasjement .....	81
5.3.4.1 Tilhøyrsløse .....	82
5.3.4.2 Kompetanse .....	84
5.3.4.3 Autonomi .....	86
<b>5.4 Implikasjonar og anbefalingar for vidare forskning .....</b>	<b>89</b>
<b>5.5 Praktiske implikasjonar .....</b>	<b>89</b>
<b>6.0 KONKLUSJON .....</b>	<b>90</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>91</b>
<b>Appendix .....</b>	<b>106</b>

## **Abstract**

*Background:* The workplace is an important setting for health promotion. The work life is constantly changing and one of the main challenges in the Nordic countries is increased globalization, competition and the introduction of new technology, which expose workers for higher demands and continual restructuring processes.

As many as 68.6% of the able Norwegian workforce are in employment and work life have a considerably influence on Norwegian workers health and well-being.

*Aim:* The aim of this study was to investigate the relationship between job resources, job demands and job engagement among Norwegian workers, using the Job Demands-Resources model. The three basic psychological needs for competence, autonomy and relatedness has been studied in terms of job resources and their relationship with job engagement. Job engagement is used as positive health measure and the study is written within the field of positive psychology.

*Material and method:* The sample consisted of 981 Norwegian workers. Data were provided by European Social Survey round 5 (ESS, 2010b). Both correlation and hierarchical regression analyses were performed to study the relationship between work demands, work resources and work engagement.

*Results:* Job resources influenced the motivational processes in JD-R model to a greater extent than the job demands. Work resources that were supportive of the three basic needs of for autonomy, competence and relatedness were important for the motivational processes, where the resources which satisfied the need for competence had the best explanatory power on job engagement.

*Conclusion:* Workplaces that support the needs for autonomy, competence and relatedness and who have sufficient job resources available would create work engagement among Norwegian workers. Competence supportive resources seem to play a bigger role in the explanation of job engagement than autonomy and relatedness.

**Keywords:** Health promotion, health, JD-R model, SDT model, need satisfaction, work engagement, positive psychology

## **Samandrag**

*Bakgrunn:* Arbeidsplassen er ein viktig setting for fremjing av helse.

Arbeidskvardagen er i stadig forandring, og ein av hovudutfordringane i Norden i dag er auka globalisering, konkurrans og innføring av ny teknologi, noko som utsett arbeidstakarar for høgre krav og stadige omstillingsprosessar. Så mange som 68.6 % av den norske arbeidsdyktige befolkninga er i arbeid, og arbeidskvardagen vil ha ein betydeleg påverknad på Norske arbeidstakarars helse og velvære.

*Formål:* Formålet med denne studien var å undersøke samanhengen mellom jobbressursar, jobbkrav og jobbengasjement hos norske arbeidstakarar, ved bruk av Jobbkrav-Ressursmodellen. Dei tre grunnleggjande psykologiske behova for kompetanse, autonomi og tilhøyrsl har vorte studert i form av jobbressursar og deira samanheng med jobbengasjement. Jobbengasjement er brukt som positivt helsemål, og studien er skrivi innanfor positiv psykologisk tradisjon.

*Materiale og metode:* Utvalet bestod av 918 norske arbeidstakarar. Data vart henta ut frå European Social Survey 5 (ESS, 2010b) . Det er gjort korrelasjonsanalysar og hierarkiske regresjonsanalysar for å studera samanhengen mellom jobbkrav, jobbressursar og jobbengasjement.

*Resultat:* Jobbressursar påverka motivasjonsprosessane i JD-R modellen i større grad enn jobbkrav. Jobbressursar som var støttande for dei tre grunnleggjande behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrsl spela ei rolle for motivasjonsprosessane, der jobbressursane som kan skape oppleving av kompetanse hadde best forklaringskraft på jobbengasjement.

*Konklusjon:* Arbeidsplassar som støttar behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrsl, og som har tilstrekkelege jobbressursar tilgjengeleg vil kunne skape jobbengasjement hos norske arbeidstakarar. Kompetansebyggjande ressursar ser ut til å spele ei større rolle i forklaringa av jobbengasjement enn autonomi og tilhøyrsl.

**Nøkkelord:** Helsefremjing, helse, JD-R modellen, SDT modellen, behovstilfredsstilling, jobbengasjement, positiv psykologi

## 1.0 INTRODUKSJON

### 1.1 Bakgrunn

Vi lever i ei stadig skiftande arbeidsverd, noko som har betydeleg effekt på helse og velvære (Bakker & Demerouti, 2007). Ein av hovudutfordringane i Norden i dag er auka globalisering, konkurranse og innføring av ny teknologi, noko som utsett arbeidstakarar for høgre krav og stadige omstillingsprosessar (Christensen, 2011). I følgje European Network for Workplace Health Promotion vil ei slik utvikling fortsetje dei kommande åra (European Network for Workplace Health Promotion [ENWHP], 2007). Dette forutset at dagens arbeidstakarar evnar å følgje med på ei slik utvikling både på eit fysisk og psykologisk plan. I januar 2015 var det ifølgje Statistisk Sentralbyrå 2 659 000 arbeidstakarar i Noreg, noko som utgjer 68.6% av den arbeidsdyktige befolkninga (Statistisk Sentralbyrå [SSB], 2015, 26 mars). Med andre ord er det av interesse for både individ, organisasjon og samfunn at arbeidstaben i Noreg er motiverte og har god helse. Arbeidsplassen er ein viktig setting for fremjing av helse og ein arbeidsplass er helsefremjande når den utviklast gjennom deltakarstyrte prosessar og tek hensyn til kvar enkelt sitt behov, potensiale og ressursar (ENWHP, 2007).

Verdas Helseorganisasjon ser på helsefremjande arbeid som ”ein prosess der ein gjer menneske i stand til å ta kontroll over, og forbetre si eiga helse” (World Health Organization [WHO], 1986, p. 2). Innanfor helsefremjande tradisjon sjåast helse på i eit holistisk perspektiv og som ein ressurs i kvardagen som består av fysisk, psykisk, mentalt og sosialt velvære (WHO, 1986). Både innan positiv psykologisk tradisjon og i det helsefremjande arbeidet har ein ein salutogen tilnærming til helse ved at helse sjåast på som noko meir enn fråvær av sjukdom (Green & Tones, 2010; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Fokuset er på kva som kan byggje helse, i staden for å redusera dei faktorane som skapar negativ helse. Omgrepet myndiggjering (empowerment) står sentralt i det helsefremjande arbeidet, og har vorte brukt både som mål på positiv helse og som eit instrument for å oppnå positiv helse (Green & Tones, 2010; WHO, 1986). Myndiggjering aukar gjennom alle prosessar og framgangsmåtar som gir makt til individa via auka ressursar, kunnskap, utdanning,

politisk påverknad og individuell påverknad (Wormnes & Manger, 2005). Arbeidsplassen kan vera ein naturleg setting for fremjing av myndiggjering dersom arbeidsmiljøet legg til rette for dette. Ottawa Charteret (1986) presiserer at helsefremjing bør skje på alle nivå, både politisk nivå, samfunnsnivå og i lokalmiljøa rundt oss. Ein settingtilnærming er sentral i det helsefremjande arbeidet (Green & Tones, 2010), og arbeidsplassen er ein viktig setting som på mange måtar påverkar menneska både i og utanfor arbeidslivet (Torp & Vinje, 2014). På tross av dette har det i varierende grad vore fokus på helsefremjing på arbeidsplassen og det var først på rundt midten av 1990-talet at helsefremjande arbeidsplassar for alvor vart introdusert (Torp, 2013). Likevel ser ein i forskinga at det stort sett er top-downprosessar som studerast med fokus på redusert helse og sjukdomsførebygging, også i Noreg. I ein fersk litteraturgjennomgang frå Nordiske land av Torp og Vinje (2014) kom det fram at berre ein av åtte studiar såg på arbeidshelse i eit salutogent perspektiv, medan tre fjerdedelar av studiane fokuserte meir på patogene helseutfall. Det er difor behov for meir forskning med fokus på salutogene helseprosessar på arbeidsplassar i Norden.

I Noreg er det vorte lovbestemt at arbeidsmiljøet skal vera helsefremjande (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1), og det har vore ei aukande interesse for tema helsefremjande arbeidsplasser på det nasjonale plan dei siste år. På grunn av ulike definisjonar på kva helsefremjande arbeid og helse eigentleg er, finnes det også ulike tilnærmingar til området i forskinga. Tradisjonelt sett har helse, miljø og sikkerheitsarbeidet stått sterkt, men fokuset på helsefremjing har her vore noko vagt, blant anna på grunn ein stor forskjell av brukte omgrep om helse og helsefremjing (ENWHP, 2007). For å skape eit arbeidsmiljø som er prega av høg grad av engasjement og pro-aktivitet, er det ikkje tilstrekkeleg å redusere negative faktorar, slik som eit tradisjonelt HMS arbeid i hovudsak fokuserer på. Ein må også tilføre positive faktorar og ressursar som for eksempel kan bidra til å auke jobbengasjement og behovstilfredsstilling hos arbeidstakarane (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Christensen, 2011; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). Jobbengasjement har vist seg å kunne fungera som eit nyttig mål på helse då studiar blant anna har visa at engasjement på arbeidsplassen førar til lågare sjukefråvær (Rongen, Robroek, Schaufeli, & Burdorf, 2014) og mindre helseplager (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). Andre studiar har visa at jobbengasjement skapar positive organisatoriske utfall, betre prestasjonar, helse og velvære hos arbeidstarar (Bakken & Torp, 2012;



Bakker, Demerouti, & ten Brummelhuis, 2012; Bakker & Leiter, 2010; Seppälä et al., 2012), blant anna fordi dei tilfredsstillar grunnleggjande psykologiske behov (Bakker & Demerouti, 2007; Deci & Ryan, 1985). Ved å ha eit større fokus på å tilføre positive faktorar som jobbressursar i arbeidskvardagen, vil ein kunne skape helsefremjande arbeidsplassar som ivaretek både individuelle interesser, men også organisatoriske- og samfunnsinteresser. Som eit ledd i ein slik prosess vil tilfredsstilling av grunnleggjande psykologiske behov vera av betyding.

Denne studien har fokusert på jobbressursar og jobbkravs samanheng med jobbengasjement, sett i lys av grunnleggjande menneskelege psykologiske behov. Jobbengasjement, tenkast å vera eit positivt helsemål, og fremjing av jobbengasjement er difor av relevans på arbeidsplassen. Studien har vorte skriva i eit helsefremjande perspektiv med ein positiv psykologisk forankring

## 2.0 TEORI OG EMPIRI

### 2.1 Positiv psykologi

Etter mange år med ein ”bottom up” tilnærming til sjukdom, helse og psykologi med fokus på delar av heilheit, i staden for heilheita i seg sjølve, har mange forskarar og teoretikarar presisert behovet for eit fokusskifte (Reeve, 2009; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009). Ein har sett at den biomedisinske tilnærminga til helse som lenge har vore dominerande, ikkje er tilstrekkeleg då blant anna sjukefråvær og sosiale forskjellar stadig aukar (Green & Tones, 2010). Positiv psykologi har vore svaret på eit slikt fokusskifte og er eit relativt nytt område innan psykologien. Ein holistisk tankegang er ein grunnleggjande verdi i positiv psykologi. Med dette tenkjer ein at vi må forstå menneske som ein integrert og organisert heilskap, og ikkje ein rekkje forskjellige delar (Reeve, 2009). Positiv psykologi søkar å fremje det gode liv og brukar empiriske metodar for å forstå mekanismane bak det som gjer livet verdt å leva. Målet er å visa kva handlingar som førar til oppleving av velvære, utvikling av positive, motstandsdyktige og optimistiske individ, og å skape nærande og blomstrande institusjonar og lokalsamfunn. Ein slik tankegang ligg tett opp til grunnpilarane i det helsefremjande arbeidet. Både på individnivå, subjektivt nivå og samfunnsnivå søkar ein å fremje det positive. På individnivå er det fokus på positive individuelle trekk eller karakteristika som for eksempel uthaldenheit, ærlegdom og visdom (Christensen, 2011). På det subjektive nivå forsøker ein i positiv psykologisk tradisjon å undersøke positive subjektive erfaringar som velvære, tilfredsheit, nyting, optimisme, meining, flyt (flow), kompetanse, kjærleik, lidenskap for arbeid, engasjement og sjølvbestemming (Reeve, 2009). Den tredje dimensjonen har fått mindre fokus, og omhandlar utvikling og vedlikehald av positive institusjonar, som for eksempel kva som kjenneteiknar sunne familiar, sunne arbeidsmiljø og positive lokalsamfunn (Christensen, 2011). Forsking igjennom 50 år har vist at det er faktorar som dette som har skapa dei største skritta i førebygging mot sjukdom (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). På bakgrunn av dette bør fokuset ikkje vera på korleis kan vi korrigera menneskes svakheit, men heller korleis kan vi utvikle og forsterke menneskes styrkar og kompetansar (Reeve, 2009). Særleg fortentar ein positiv psykologisk tilnærming på samfunnsnivå meir fokus, då det har vore mindre

fokus på dette. Forsking på helsefremjing på arbeidsplassen vil her vera av stor betyding og bør sjåast i lys av det subjektive nivå med fokus på positive faktorar som engasjement, interesse osv. (Christensen, 2011). Det positive perspektivet er høgt relevant i det helsefremjande arbeidet, og samsvarar med ein helsefremjande visjon om å fremje helse, i staden for å fokusera på behandling av sjukdom (WHO, 1986). Ei slik positiv tilnærming til det helsefremjande arbeidet bidreg til tilrettelegging for utvikling av sterke lokalsamfunn og myndeggjorte individ. Det er fleire sentrale faktorar i det helsefremjande arbeidet og i fagområdet positiv psykologi som er like. Blant anna finn ein fokus på myndeggjering, skaping av meistringstru, optimisme, og skaping av sosiale relasjonar viktig i begge tradisjonane (Green & Tones, 2010; Reeve, 2009). På den helsefremjande arbeidsplass er slike faktorar like viktige som på andre arena i livet.

Det er to retningar innanfor positiv psykologi: det hedonistiske perspektiv og det eudaimoniske perspektiv. Ein seier at desse to perspektiva utgjer to forskjellige typar lykke. Det hedonistiske perspektiv fokuserer på positive følelsar og legg vekt på det å oppleve nyting, fråvær av problem og det å leve eit avslappa og godt liv. Dette perspektivet inkluderer element av livstilfredsheit og humør. Det eudaimoniske perspektivet handlar om positiv funksjon ved å søke utfordringar, gi ein innsats og å vera fullt ut engasjert, oppleve flyt i det ein gjer og å føle seg i live og autentisk (Reeve, 2009). I følgje salutogenesa sin opphavsmann Antonovsky, befinn vi oss langs eit helsekontinuum, der det i kvar ende av aksene er ein absolutt helse (dis-ease) og fullstendig helse (ease) (Antonovsky & Sjøbu, 2012; Lindström & Eriksson, 2005). I følgje han er salutogenese opphavet til helse, der ressursar er verktøy på vegen mot fullstendig helse (Lindström & Eriksson, 2005). Det helsefremjande arbeidet handlar om at vi må bevege oss mot den helsebringande enda av kontinuumet. Dette kan vi blant anna gjere med eit fokus på meistringsressursar og å leggje til rette for å gi menneske evne til å foreta helsebringande handlingar.

### 2.1.1 Subjektivt velvære

Subjektivt velvære (SV) er eit sentralt omgrep i mykje helsefremjande og positiv psykologisk forskning (Xu & Roberts, 2010; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). Subjektivt velvære er definert som "ein persons affektive og kognitive evaluering av deira liv" (Snyder & Lopez, 2009, p. 187). Ei slik oppfatning kan bestå av vurderingar av livstilfredsheit og evalueringar basert på følelsar, der både humør og emosjonar er inkludert. SV inkluderer fleire fenomen som optimisme, lite frustrasjon, arbeidstilfredsheit og muntre emosjonar (Diener & Chan, 2011). Lyubomirsky, Sheldon og Schkade (2005) har foreslått tre ulike vegar til subjektivt velvære. *Genetikk* står for ca. femti prosent av nivå av velvære og held seg stabilt gjennom livsløpet og kallast ofte "set-point" i litteraturen. *Livshendingar* står for om lag ti prosent. Dette er hendingar som reknast å vera relativt stabile gjennom livet som eksempelvis demografiske faktorar som alder, sivilstatus, jobbsikkerheit, yrke og etnisitet. Forandringar i livsomstende har avgrensa potensial for å skapa vedvarande kronisk velvære (Lyubomirsky, Dickerhoof, Boehm, & Sheldon, 2011; Lyubomirsky, Sheldon, et al., 2005). *Intensjonelle handlingar* for å auke velvære står for om lag førti prosent. Dette indikerer ein moglegheit for å påverke nivå av velvære. Dette kan vera fysisk aktivitet (åtferd), målretta aktivitet for å nå mål (viljestyrte) og omformulering av hendingar til meir positive (kognitive).

Fleire studiar har vist at ein kan auke velvære igjennom intensjonelle handlingar og dermed oppnå meir velvære enn kva vårt "set-point" skulle tilseie. Blant anna har ein sett langtidseffektar på subjektivt velvære ved å aktivt øve seg på å utrykkje optimisme og takknemlegheit (Lyubomirsky et al., 2011). Andre studiar har funne evidens for at dagleg tilfredsstilling av grunnleggjande behov som autonomi, kompetanse og tilhøyrslø skapar trivsel over tid (H. T. Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000). Flyt (flow) og engasjement er eksempel på to tilstander som skapast av intensjonelle handlingar som førar til auke velvære (Bakker & Bal, 2010; Bakker & Oerlemans, 2011; Csikszentmihalyi, 2013; Fredrickson, 2001; Fritz & Avsec, 2007). Arbeidsplassen vil vera ein sentral arena for oppleve slike positive tilstandar. Difor er det viktig å utnytte arbeidets potensiale for å utvikle fornøgde arbeidstakarar, og dermed også fornøgde menneske.

### *2.1.2 Subjektivt velvære og arbeid*

I dei seinare åra har fleire organisasjonar og arbeidsgivarar sett verdien av fornøgde arbeidstakarar. Eksempelvis har det tradisjonelle HMS-arbeid vist seg å ikkje vera nok for å forhindre intensjonar om jobbskifte, utbrentheit og sjukdom (Bakker & Schaufeli, 2008; Luthans, 2002). Nytteverdien av fornøgde og glade arbeidstakarar har vist seg å ikkje berre kunne fremje helse og velvære, men også skape auka innsats hos arbeidstakarane i form av blant anna jobbengasjement. Dette kan ha ulike positive organisatoriske utfall (Bakker et al., 2012; Bakker & Oerlemans, 2011; Schaufeli et al., 2008). Det forskast stadig på positiv organisasjonsåtfærd som på engelsk omtalast som "positive organizational behaviour" (POB). Studiar på POB tek ofte for seg emosjonar som meistringstru, optimisme, håp, motstandsdyktigheit og andre personlege ressursar som er nyttige i møte med krav i organisasjonane og for å skape god yting (Bakker & Schaufeli, 2008).

Subjektivt velvære på arbeidsplassen kan definerast som: "Ein arbeidstakar har ein høg arbeidsrelatert SV dersom han er a) tilfreds med jobben, b) opplever hyppige positive emosjonar og sjeldnare negative emosjonar" (Bakker, 2011, p. 5). Til tross for kritikk av metodologiske svakheiter i form av ugunstig operasjonalisering av omgrepa brukt i forskinga, som eksempelvis subjektivt velvære og jobbtilfredsheit, finnes det ein rekkje studiar som har identifisert positive korrelasjonar mellom subjektivt velvære og jobbutføring (Wright & Cropanzano, 2000; Zelenski et al., 2008). Studiar som har testa "happy-productive worker" hypotesa, har funne indikasjonar på at organisasjonar med god organisatorisk yting, har høgare gjennomsnittsnivå av velvære hos arbeidstakarar enn andre organisasjonar (Taris & Schreurs, 2009). Andre studiar har vist at livstilfredsheit, som er ein viktig komponent i opplevinga av velvære, er assosiert med organisatorisk forplikting, jobbyting og lågare intensjonar om omsetjingar (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012). Det finnes og studiar som ikkje har funne samanhengar mellom eksempelvis prestasjon og subjektivt velvære, og forskinga er difor noko uklar (Taris & Schreurs, 2009).

### *2.1.3 Positive emosjonar og affekt*

Positive emosjonar og affekt bidreg i forklaringa av kva som førar til subjektivt velvære og kvifor subjektivt velvære er helsefremjande. "Broaden and Build" teorien (Fredrickson, 2001) har ei antaking om at positive emosjonar aukar menneske sitt handlingsrepetoar og skapar handlingar som byggjer personlege ressursar. Fredrickson (2001) skil mellom positiv affekt og emosjonar der affekt er eit meir generelt konsept som omhandlar tilgjengelige følelsar, og er tilstade i mange affektive fenomen som haldningar og humør, medan emosjonar typisk oppstår under personlege meiningsfulle omstende og er ofte kortare enn affektive tilstandar. Frykt, interesse og tilfredsheit er kategoriar av emosjonar, medan affekt ofte seiast å variere mellom to dimensjonar med negativ eller positiv emosjonell aktivering. Emosjonar er ein komponent av positiv affekt, og mange forskarar brukar desse omgrepa om kvarande utan klare skilje (Fredrickson, 2001). Både emosjonar og affeksjonar er viktige i opplevinga av subjektivt velvære som er eit meir generelt konsept av eit individs evaluering av sitt liv. Fleire studiar har funne støtte for positive emosjonar i build-hypotesa (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels, & Conway, 2009; Waugh & Fredrickson, 2006), der det er foreslått at personlege ressursar skapast ved at positive emosjonar skapar mønster av tankar som er fleksible, kreative og open for informasjon (Fredrickson, 2001). Eksempelvis har ein sett at meditering førar til auka oppleving av positive emosjonar, som vidare fører til auking i antal personlege ressursar som fysisk velvære, målsetjing for å nå viktige personlege mål, kvaliteten av personlege forhold og evne til å fullt nytte positive erfaringar (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008). Oppleving av positive emosjonar gir verdifulle utfall som positiv helse, lengre levetid og velstand, då dei er med på å byggje personlege ressursar som hjelper individ å kome dit (Cohn et al., 2009). Også på arbeidsplassen er positiv affekt og emosjonar viktig og då dei blant anna bidreg til skaping av personlege ressursar som arbeidstakarane kan nytte seg av i arbeidet (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007, 2012). Det er funne evidens for at personlege ressursar skapa av positive emosjonar er vedvarande over tid (Cohn & Fredrickson, 2010), der ein eksempelvis har ein sett at arbeidstakarar som er engasjerte opplever at dei får meir ressursar i arbeidskvardagen (Bakker & Bal, 2010).

Motstandsdyktigheit (resilience), optimisme og meistringstru er eksemplar på personlege ressursar som er viktige for optimal interaksjon med miljøet og for å møte dei utfordringar ein møter på i kvardagen (Reeve, 2009). Desse ressursane kan skapast av blant anna positive emosjonar og arbeidstakarar som skorar høgt på desse personlege ressursane er generelt meir engasjerte enn andre (Bakker & Demerouti, 2008). Optimisme ser ut til å auke velvære (Colby & Shifren, 2013; Lyubomirsky et al., 2011), og optimistiske menneske har god helse (Seligman, 2011). Studiar har funne samanhengar mellom positiv affekt og psykososiale faktorar som optimisme, som førar til auka velvære hos arbeidstakarar (Steptoe, O'Donnell, Badrick, Kumari, & Marmot, 2008). Motstandsdyktigheit gjer menneske i stand til å oppretthalde deira mentale helse og velvære, i møte med motgang og gjer dei i stand til å fungere effektivt i kvardagen (Robertson & Robertson, 2013). Studiar har vist at positive emosjonar kan "booste" motstandsdyktigheit (Algoe & Fredrickson, 2011; Cohn et al., 2009; Meneghel, Salanova, & Martínez, 2014). Også eit individs meistringstru er viktig for effektiv fungering i kvardagen, og omhandlar det å utøve kontroll over våre handlingar, og sjølvregulering i tankeprosessar, motivasjon og affektive og psykologiske tilstander. Opplevinga av meistringstru refererer til dei evner og ferdigheiter eit individ har, og dets` tru på sine evner til å utnytte dei ferdigheitar og ressursar ein har i møte med ulike omstende (Bandura, 1997, p. 3). Meistringstrua vil påverkast av opplevde emosjonar og affeksjonar erfart under slike omstende. Desse faktorane vil saman bidra til ein helsefremjande prosess der individa vert myndiggjort og arbeidsplassen vil vera ein viktig kontekst for ei slik utvikling. Både arbeidstakarar, organisasjon og samfunn vil dra nytte av arbeidaranes positive emosjonar, affekt og velvære, då ein oppnår fornøgde arbeidstakarar med fleire ressursar (Cohn et al., 2009), betre helse (Steptoe et al., 2008; Steptoe & Wardle, 2011) og positive organisatoriske utfall (Bakker et al., 2012; Meneghel et al., 2014; Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, 2012).

#### *2.1.4 Helseeffektar av positive emosjonar*

Ei stadig veksande mengde litteratur, visar at ein positiv mental helse påverkar fysisk helse på fleire måtar. Oppfatninga om at eit positivt humør kan gi biologiske fordelar, har vorte oppretthaldt gjennom ein rekkje forskingsstudiar og funn som korrelasjonar

mellom positive emosjonar og høg levealder (Barak, 2006). Positive affektive tilstandar som emosjonelt velvære, positiv humør, lykke, livskraft og energi er blant anna assosiert med redusert mortalitet i studiar på friske populasjonar (Chida & Steptoe, 2008). Det er også funne evidens for eit motsett forhold mellom pessimisme og levealder (Peterson, Seligman, Yurko, Martin, & Friedman, 1998). Stress er involvert i auking av blodtrykk, hjarterytme og sympatisk aktivering, og er assosiert med hematologiske forandringar som direkte kan bidra til hjertesjukdom, hypertensjon og ulike kardielle hendingar (Barak, 2006). I følge Broaden and Build teorien (Fredrickson, 2001), har positive emosjonar ein reverserande effekt på negative emosjonar, ved å eliminera innsnevring av tankar og handlingar som følgje av negative hendingar, som for eksempel skapar oppleving av stress. Negative emosjonar avgrensar individas tankerekker, medan positive utvidar desse. Dette er ein helsebeskyttande og helsefremjande prosess skapa av emosjonar (Fredrickson, 2001).

Ein nyleg eksperimentell longitudinell studie har funne evidens for at positive emosjonar skapar fysisk helse (Kok et al., 2013). Forskarane fant ein oppadgåande dynamisk spiral som forsterka forholdet mellom positive emosjonar og fysisk helse målt ved vagusspanning. Vagusspanning beskriv vagusnerve sin funksjon. Vagusnerve regulerer hjerterytme ut i frå signal frå det parasympatiske nervesystem, som blant anna består av signal om tryggleik og interesse. Låg vagusspanning har vorte linka til blant anna høg inflammasjon (Porges, referert i Kok et al., 2013, s. 1124) og større risiko for hjarteinfarkt (Bibeovski & Dunlap, 2011). Kok og kollegaer (2013) fann at individ med høgare vagusspanning opplevde større forandringar i positive emosjonar, medan auking av positive emosjonar hos individa igjen førte til auking av positive sosiale tilknytningar. Funna samsvarar med tidlegare forskning, der ein blant anna har sett at individ som opplever meir positive emosjonar enn andre, visar større forbetringar i vagusspanning over tid (Kok & Fredrickson, 2010). Høg vagusspanning har vorte assosiert med betre evne til å regulera sine egne emosjonar (Thayer, Hansen, Saus-Rose, & Johnsen, 2009). Positive emosjonar og affekt ser også ut til å betre immunfunksjonen. Blant anna har ein sett at positive emosjonar kan auke nivå av naturlige drepeceller (NK-celler), oppretthalde cytokin balansen, redusera produksjon av kortisol og auke livskvalitet hos kreftpasientar (Witek-Janusek et al., 2008). Positive emosjonar og affekt betrar immunfunksjon, reduserer inflammasjon,



reduserer blodtrykk og senker nivå av stresshormon som kortisol og norepiniprine (Barak, 2006; Brouwers et al., 2013; Brummett, Boyle, Kuhn, Siegler, & Williams, 2009; Pressman & Cohen, 2005; Steptoe et al., 2008; Witek-Janusek et al., 2008). Til tross for ein rekkje positive funn som talar for helseeffektar av positive emosjonar og affekt, finnes det likevel fleire studiar som ikkje finn slike samanhengar (Brouwers et al., 2013).

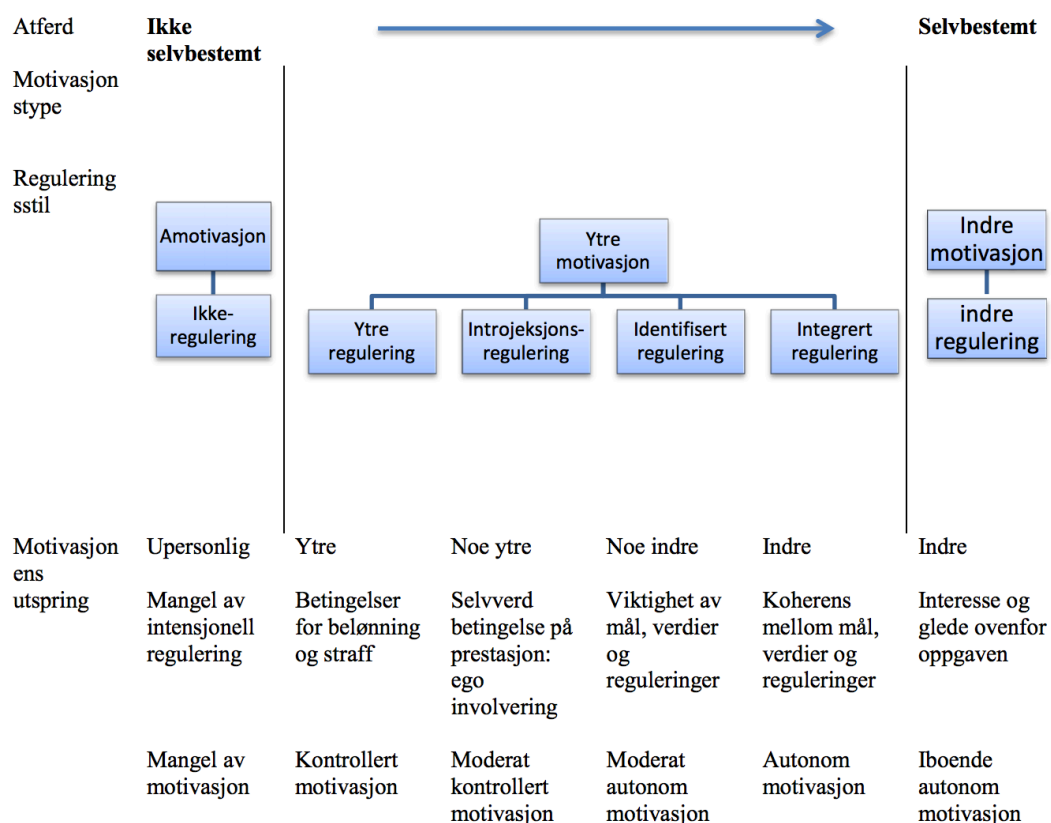
## **2.2 Sjølvbestemmingsteori**

Self determination theory (SDT), eller Sjølvbestemmingsteori forsøker å forklare fleire aspekt ved personlegdom og sjølvregulert åtferd, gjennom interaksjonar mellom medfødde og miljømessige determinantar innanfor ein sosial kontekst. SDT forstår motivasjon som ein prosess som er avhengig av grunnleggjande menneskelege psykologiske behov for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø (Deci & Ryan, 2008). Motivasjon skapast i følgje SDT langs eit sjølvbestemmingskontinuum (figur 1), der ein finn kontrollert motivasjon og amotivasjon på venstre side, og autonom motivasjon inkludert indre og ytre motivasjon, på høgre side (Ryan & Deci, 2000a). Arbeidsplassen vil vera ein naturleg setting, der motivasjon kan variere langs eit slikt kontinuum. Ledarar og organisasjonar er viktige i prosessen for kvar arbeidstakarane befinn seg på dette kontinuumet.

### *2.2.1 Motivasjon*

Kvar dag utøvar arbeidstakarar målretta åtferd for å nå diverse mål og forventningar i jobben. I følgje SDT er den underliggjande årsaken til at vi engasjerer oss i ein aktivitet, behovet for å tilfredsstille våre grunnleggjande behov for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø. Når ein aktivitet inneheld våre psykologiske behov, følar vi interesse for å engasjere oss i den aktiviteten, og når aktiviteten tilfredstillar våre behov opplever vi nyting. I motsetnad til ein rekkje andre motivasjonsteoriar, har SDT oppretthaldt ei forståing om at dersom ein skal forstå målretta åtferd, inkludert psykologisk utvikling og velvære, må ein inkludere ei forståing for dei behova som gir måla deira psykologiske styrke. Dette påverkar kva reguleringsprosessar som styrar individas åtferd mot sine mål (Deci & Ryan, 2000).

Dei tre grunnleggjande psykologiske behova skapar ein naturleg motivasjon for læring, utvikling og vekst, og er avhengige av miljøet rundt ein for å støtte ein slik prosess (Reeve, 2009). Dette er også gjeldande på arbeidsplassen, som er ein viktig arena for tilfredsstilling, eller manglande tilfredsstilling av slike behov. I kva grad desse behova vert tilfredsstilt, påverkar også i kor stor grad eit individ er motivert til å utøve ein viss åtferd. SDT skil mellom ulike typar motivasjon og hovudskiljet går mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon (Deci & Ryan, 2008). Autonom motivasjon spring ut av sjølvbestemming, valfridom og lysten til å utføra ei oppgåve. Kontrollert motivasjon står i kontrast til autonom motivasjon og er basert på forpliktingar, press og ein kjensle av å verte kontrollert. Figur 1 visar det bipolare kontinuumet som skal reflektera eit individs oppleving av at åtferda er skapa av ein indre eller ytre kjelde.



**Figur 1 Sjølvbestemmingskontinuumet. Henta frå Ryan og Deci (2000a).** Modellen visar amotivasjon til venstre i kontinuumet som består av manglande sjølvbestemming. Ein ser og ulike typar ytre motivasjon som varierer i grad av sjølvbestemming og indre motivasjon som er sjølvbestemt og finnes mot høgre i kontinuumet. Det visast og ulike reguleringsprosessar for dei ulike motivasjonstypane og i kva grad dei representerer autonom motivasjon.

Autonom motivasjon omfattar både indre motivasjon, samt dei ulike typane for ytre motivasjon, der menneske identifiserer ein aktivitets verdi og kan integrera handlingsverdien inn i opplevinga av sjølvvet (Deci & Ryan, 2008). Autonom motivasjon kan vera vitaliserande og energigivande som kan føre til at eit individ held lengre ut med oppgåver og handlar meir autonomt (Deci & Ryan, 2008). Indre motivasjon er eit medfødd behov for å engasjera seg i sine interesser og å utøva eins evner og kapasitet mens ein utførar målretta handlingar, og skapast ikkje av ytre faktorar som arbeidspress og belønningar. Autonom motivasjon kan også skapast av ytre faktorar (Deci & Ryan, 2008). Slike faktorar kan vera høgre løn og bli likt av sjefen, noko som ein skulle tenkje er vanleg i norske arbeidsmiljø. Når vi drives av slike insentiv, er vi ytre motivert. Opplevinga av at aktiviteten er autonom, er avhengig av at internaliseringsprosessen fungerer optimalt og at den ytre reguleringa samsvarar med sjølvvet. Med dette meinast det at individet regulerer sine haldningar, tru og åtferd frå ytre kjelder, og omformar desse ytre reguleringane til personlege verdier (Ryan & Deci, 2000a). I ein slik internaliseringsprosess går ein gjennom både identifikasjonsregulering og integrert regulering. Identifikasjonsregulering skjer når individet kan identifisera seg med verdier og normer som er i miljøet og handlar i tråd med desse. Integrert regulering er den mest komplekse forma for ytre motivasjon og er sjølvbestemt. Når individet er integrert regulert har det fullført internaliserings og integreringsprosessen. Normer og verdier er i overensstemming med sjølvvet og allereie eksisterande verdier og normer som individet har (Ryan & Deci, 2000a). Ein arbeidstakar som arbeidar hardt for å gjere sjefen fornøgd, kan internalisere ein slik åtferd slik at ein sjølv etter kvart set pris på resultatane av hardt arbeid. Ein slik prosess er avhengig av at miljøet rundt individet støttar internaliseringsprosessen (Deci & Ryan, 1985, 2008). Dette kan forklare kvifor det kan vera store forskjellar i jobbengasjement hos arbeidstakarar. Sjølv om ulike arbeidsplassar har mange fellestrekk kan dei i meir eller mindre grad kan støtte slike internaliseringsprosessar, noko som vil ha påverknad på organisasjonen og arbeidstakarars funksjon, og det kan dermed oppstå forskjellar.

Kontrollert motivasjon består av både ytre regulering, der eit individs åtferd er ein funksjon av ytre hendingar av straff (eks. kjeft frå sjef) eller belønning (eks. ros), samt introjeksjonsregulering, der regulering av handlingar delvis har vorte internalisert i individet. Introjeksjonsregulering som ein ser i det bipolare kontinuumet i figur 1, er

delvis ytre styrt. Ei slik regulering drivast av for eksempel eit behov for å bli godtatt, unngåing av skam, betinga sjølvkjensle og ego-involveringar. Når menneske opplever kontrollert motivasjon, følar dei press til å tenkje, føle og handle på spesielle måtar (Deci & Ryan, 1985). Mange arbeidstakarar er offer for ein slik styring av organisasjon og leiiar, og vil difor kunne prestere dårlegare og føle seg mindre engasjert, enn kva ein ville gjort dersom ein var meir autonomt motivert (Ryan & Deci, 2000a, 2000q; Schaufeli et al., 2009). Kontrollert motivasjon tenkast å vera energitappande, noko som er ein sentral prosess i utviklinga av utbrentheit i følgje Schaufeli og kollegaer (2002).

Ei betydeleg mengde forskning har vist at autonom og kontrollert motivasjon førar til svært forskjellige utfall (Deci & Ryan, 1985, 2008; Ryan & Deci, 2000a). Autonom motivasjon førar til betre psykologisk helse og meir effektiv utføring av oppgåver. Studiar har vist at kontrollstøttande omgivnader kan føre til manglande initiativ og redusert læringsevne (Ryan & Deci, 2000a), noko som vil vera uheldig for ein arbeidsplass. Samanlikningar mellom indre motiverte og ytre motiverte menneske visar at dei som er indre motiverte følar større interesse, spenning og sjølvtilitt, og førar til betre oppgåveuthaldenheit, prestasjon, kreativitet, vitalitet og betre subjektivt velvære (Ryan & Deci, 2000b). Arbeidsplassar som har arbeidsmiljø som fostrar indre motiverte via behovstilfredsstilling, vil kunne oppnå betre organisatoriske ytingar, då arbeidstakarane i større grad er engasjerte og presterar betre (Dysvik & Dysvik, 2011). Det finnes evidens for at ein autonom motiveringsstil skapar oppleving av autonomi, engasjement, jobbtilfredsheit, velvære, kompetanse, positive haldingar til arbeid, auka prestasjon og lågare nivå av stress (Deci et al., 2001; Gagné & Deci, 2005; Reeve, 2009; Reeve & Tseng, 2011; Ryan & Deci, 2000a; Waaler, Halvari, Skjesol, & Bagøien, 2013). For eksempel fann ei gruppe forskarar at læring hos studentar var større, når læringa fungerte som instrument for å oppnå eigne mål og når læringsklima var autonomistøttande (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, & Deci, 2004). Ein generell autonom orientering vil og føre til behovstilfredsstilling og dermed positive arbeidsutfall i organisasjonar (Baard et al., 2004). Ytre faktorar som belønningar, har vist seg å kunne underminere indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a). Dette kan forklarast med at når ein indre motivert åtferd vert belønna med ytre faktorar, vil åtferda etter kvart ikkje utførast ut i frå interessa, men ut i frå sjølve belønninga. Dette forstyrrar den sjølvdeterminerande prosessen (Deci &

Ryan, 1985). Ei metaanalyse har på ei anna side vist at belønning av prestasjonar førar til lågare indre motivasjon, men at dersom belønninga gis uavhengig av oppgåveutføring som for eksempel fastlønn, held den indre motivasjonen seg konstant (Deci, Koestner, & Ryan, 1999). I så måte vil vanlege lønningar i arbeidet ikkje påvirke motivasjonen til arbeidstakarane. Bonusar derimot, vil kunne slå uheldig ut på motivasjonen. I følgje Ryan og Deci (2000a, 2000b) har felt og labstudiar funne støtte for at tilfredsstilling av dei grunnleggjande behova aukar internalisering og integrering av ytre motivert åtferd. Dette er særleg viktig på arbeidsplassar som ofte karakteriserast av ytre motivasjonelle insentiv.

### *2.2.2 Dei basale psykologiske behov*

Behov definerast av Deci og Ryan som ”medfødde psykologiske byggjesteinar som er naudsynte for psykologisk vekst, integritet og velvære” (Deci & Ryan, 2000, s. 229). Studiar finn igjen dei same grunnleggjande behov for autonomi, kompetanse og tilhøyrse, og at tilfredsstilling av desse predikerer psykologisk velvære og effektiv fungering, uavhengig om man studerer kollektivistiske, individualistiske eller andre type kulturar (Church et al., 2013; Deci & Ryan, 2008; Sheldon, Cheng, & Hilpert, 2011). Dei tre basale psykologiske behova vert sett på som essensielle for opplevinga av helse, trivsel og engasjement i jobben. Arbeidsplassen er ein viktig arena for tilfredsstilling av desse behova, då vi tilbringar store delar av vår tid på arbeid. Arbeidsplassar som bidreg til tilfredsstilling av behova, kan for eksempel fostre engasjerte arbeidrarar, med god helse og auka læringsevne (Baard et al., 2004; Deci et al., 1999; Deci & Ryan, 1985, 2008; Deci et al., 2001). Ledarar, arbeidspartnarar og kollegaer vil ha stor innverknad på korleis vi trivast og fungerer på jobb. Det er ikkje berre relasjonane som er viktig, men også andre faktorar som organisering av ulike aspekt ved arbeidet. Arbeidsplassen kan også vera ein trussel dersom desse basale behova ikkje vert ivareteke. Ein slik trussel kan ha negative konsekvensar for helse og utvikling hos individ (Hetland & Hetland, 2011). Eksempelvis fann Fernet og kollegaer (Fernet, Austin, Trépanier, & Dussault, 2013) i ein studie at tilfredsstilling av dei tre behova fungerer som ein mediator mellom spesifikke jobbkrav og utbrentheit, og mellom spesifikke jobbressursar og utbrentheit.

Dei psykologiske behova er funne å vera relatert til ei rekkje jobbkarakteristikkar (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Jobbkontroll har vorte funne å vera relatert til opplevd autonomi og kompetanse, medan sosial støtte er nært relatert til tilhøyrslø. Behova har ikkje noko hierarkisk rekkjefølgje av viktighetsgrad i følgje SDT, men alle behova er viktige for eit individs funksjon (Van den Broeck et al., 2010). Tilfredsstilling av dei tre behova er viktige i prosessen for utvikling av indre motivasjon og ytre motivert åtferd i form av internailsering (figur 1) (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a). Studiar har funne støtte for SDT, blant anna er det gjort funn som hevder at for å oppleve god indre motivasjon, må ein oppleve kompetanse og meistring, medan ein erfarer at eins handlingar er sjølvbestemt (Deci & Ryan, 2000).

### *2.2.3 Autonomi*

Autonomi refererer til behovet for å oppleve at våre eigne interesser, preferansar og ynskje ligg til grunnlag for våre handlingar (Reeve, 2009). Vi er autonome når vi handlar ut i frå fri vilje og ikkje følar oss pressa til å tenkje, føle og oppføre oss på bestemte måtar (Hetland & Hetland, 2011). Det å gi folk eit val er kanskje den mest brukte måten å støtte eit individs behov for autonomi. Når eit individ har eit reelt val og vert gitt valmoglegheiter som er meiningsfulle for deira liv, opplever dei ein kjensle av autonomi (Reeve, 2009; Reeve, Nix, & Hamm, 2003). Feltstudiar visar at lærarar som utøvar autonomistøttande åtferd mot sine elevar, har meir indre motiverte elevar, enn dei som opplever mindre autonomistøtte (Reeve, Jang, Carrell, Jeon, & Barch, 2004; Reeve et al., 2003). Andre studiar har funne at oppleving av autonomi i jobben er positivt relatert til indre motivasjon og affektiv tilknytning og forplikting i organisasjonen, og er dermed direkte relatert til intensjonar om jobbskifte (Gagné & Deci, 2005; Galletta, Portoghese, & Battistelli, 2011). Leiarars støtte for autonom motivasjon på arbeidsplassen skapar betre tilfredsstilling av dei tre behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø, som igjen førar til betre prestasjonar, uthaldenheit i oppgåver, større aksept for organisatoriske forandringar og betre psykologisk tilpassing (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001). Det er funne støtte for at autonomi er den viktigaste faktoren i integreringsprosessen av ytre motivatorer. Autonomi er derfor av høg relevans i arbeidssamanheng, då mange arbeidsplassar

hovudsakleg fremjar motivasjon hos sine tilsette, ved brukt av ytre motivatorer (Gagné & Deci, 2005). Det er funne samanhengar mellom tilfredsstilling av autonomi i kvardagen og subjektiv velvære (Reis et al., 2000), noko som vil seie opplevinga av autonomi både på arbeid og på firtida er av viktigheit.

#### *2.2.4 Kompetanse*

Deci og Ryan (1985) beskriv kompetansebehovet som eit behov for å oppleva meistring i interaksjon med miljøet og eit ynskje om å bruke sine evner og ferdigheiter, og på den måten kunne søke meistring i optimale utfordringar. Behovet for kompetanse skapar ein tilbøyelegheit til å søke ut utfordringar og fungerer som ein sterk motivator. Variasjon og læringsmoglegheiter i arbeidet er av betydning for å utvikle kompetanse på arbeidsplassen. Når vi engasjerer oss i ei oppgåve med ein vanskelegheitsgrad og kompleksitet som passar våre ferdigheitar og talent, opplever vi sterk interesse for oppgåva. Lukkast vi i å auke våre ferdigheiter, følar vi tilfredsstilling og ein fungerer meir effektivt (Reeve, 2009). Dette er også viktig i arbeidskvardagen. Forsking har for eksempel vist at karrierekompetanse er relatert til jobbengasjement (Akkermans, Schaufeli, & Blonk, 2013). Det er viktig at vi meistrer og utviklar oss i det vi gjer, også på jobbarenaen. Det å ikkje få brukt sine sterke sider i jobben, kan truge både helse og trivsel (Hetland & Hetland, 2009). Tilfredsstilling av kompetansebehovet har blant anna vist seg å auke velvære, læring og prestasjon, noko som vil vera viktig i ein arbeidssituasjon (Bandura & Schunk, 1981; Reis et al., 2000). Eksempelvis fann Fernet og kollegaer (2013) positive samanhengar mellom opplevd kompetanse og prestasjon. Albert Banduras omgrep om meistringforventing er sentralt i kompetanseutviklinga. Utan forventning om meistring, kan ein fort velje vekk oppgåver ein ikkje følar ein er kompetent til å gjere, og dermed forspille moglegheita for vidare utvikling av kompetanse. Forsking visar at også prestasjonsnivået er avhengig av meistringstrua (Bandura, 1997). Det er viktig å mestre utfordringar som er av personleg betydning for oss, då dette gir oss energi og ei oppleving av entusiasme (Hetland & Hetland, 2011). Dersom arbeidsplassar legg til rette for opplevinga av kompetanse hos sine arbeidstakarar, skaper ein rom og evner til prestasjon. Arbeidstakarar som får arbeidsoppgåver som opplevast for vanskelige og utanfor deira kompetanseområde, vil føle at dei ikkje klarar å mestre oppgåva. Dermed vil motivasjonen for å engasjere seg i ei slik oppgåve vera låg (Wormnes &

Manger, 2005). Opplevinga av kompetanse synast difor å vera viktig for motivasjon på arbeidsplassen, men òg for å skape dyktige arbeidstakarar som evnar å skape positive organisatoriske utfall på arbeidsplassen. I forskingslitteraturen har det vore fokus på behovet for anerkjenning og rettferdsprinsipp i forhold til myndegging og meistringstru (Gkorezis & Petridou, 2008; Ro & Po-Ju, 2011). Arbeidstakar som følar seg verdsatt og som får anerkjenning for deira innsats, opplever betre sjølvkjensle og kan dermed få auka meistringstrua si (Gkorezis & Petridou, 2008; Wormnes & Manger, 2005). Tilfredsheit med løn i forhold til arbeidsinnsats og konstruktive tilbakemeldingar vil kunne bidra til ei kjensle av anerkjenning. Tilbakemeldingar har òg blant anna vist seg å vera svært viktig i utvikling av ein kjensle av kompetanse (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Gagné & Deci, 2005; Hetland & Hetland, 2011). Arbeidsplassar som har fokus på rettleiing av arbeidstakarar og tilbakemeldingar på jobbutføring, vil i så måte kunne utvikle kompetente og indre motiverte arbeidstakarar (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Ryan & Deci, 2000a; Schaufeli & Bakker, 2004). Situasjonar med optimale utfordringar, klare og hjelpande strukturar og høg toleranse for feiling frå andre, er eksempel på situasjonar som involverer vår behov for kompetanse. Andre situasjonar som tilfredstillar behovet for kompetanse er positive tilbakemeldingar frå andre og ein kjensle av progresjon (Gagné & Deci, 2005; Reeve, 2009).

### *2.2.5 Tilhøyrse*

Tilhøyrse er eit psykologisk behov for å etablere nære og emosjonelle band og tilknytingar til andre menneske (Baumeister & Leary, 1995; Reeve, 2009). Bowlby (1982) sin tilknytningsteori er med på å forklare vår naturlege hang til å oppleve tilhøyrse og visar til viktigheita av å oppretthalde gode og stabile relasjonar til andre menneske frå vi er små. Oppleving av tilhøyrse er essensielt for opplevinga av autonomi og kompetanse (Ryan & Deci, 2000b), der ei oppleving av tilhøyrse eksempelvis vil vera viktig for korleis tilbakemeldingar på jobbutføring oppfattast. Oppfattast det positivt kan dette vidare bidra til ein kjensle av kompetanse. I ein organisatorisk kontekst der effektivitet og økonomiske faktorar er viktige for organisatoriske utfall, vil arbeidstakarar ofte drivast av ytre motivasjonsstrukturar. Oppleving av tilhøyrse spelar ei sentral rolle i internalisering av verdiar og reguleringar, der ein åtferd kanskje utøvast fordi den er viktig for signifikante andre



(Ryan & Deci, 2000a). Slik kan ytre motivatorer endrast slik at dei vert integrert i eit individ og føre dei lenger mot høgre i sjølvbestemmingskontinuumet (figur 1). Difor vil dette vera viktig å leggje til rette for dette på arbeidsarenaen.

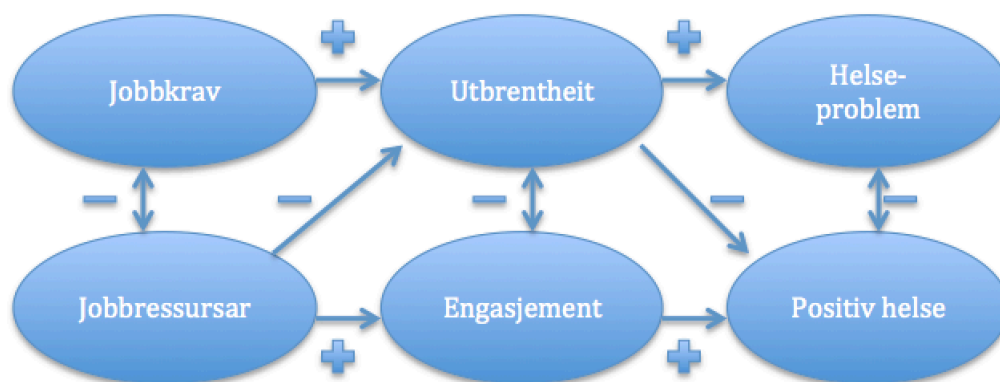
Gode og støttande arbeidsmiljø er svært essensielt i ein godt fungerande organisasjon (Gagné & Deci, 2005). Manglande støtte frå leiar kan skape utmatting og kynisme i jobben, medan kollegastøtte har vist seg å vera positivt relatert til engasjementaspekta livskraft, dedikasjon og absorpsjon i Jobbkraft-Ressursmodellen (Schaufeli et al., 2008). Sosial støtte er sannsynlegvis den mest kjente situasjonsbetinga variabelen som ein tenkjer kan fungera som ein buffer mot jobbstress (Bakker & Demerouti, 2007; Johnson & Hall, 1988). Studiar på sjukefråvær har vist at manglande kollegastøtte og sosial støtte på arbeidsplassen er faktorar i sjukefråvær (Vahtera, Kivimäki, Pentti, & Theorell, 2000). Andre studiar har vist at sosial støtte på arbeidsplassen kan redusere depressive symptom og langtids sjukefråvær (Head et al., 2006). Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti og Schaufeli (2008) bekreftar at tilhøyrsløse er ein viktig jobbressurs. Dei fann i sin studie at kollegastøtte hadde ein unik positiv effekt på jobbengasjement og meistringstru, og påverka jobbutføring indirekte. Sosial støtte er difor ikkje berre viktig for å skape gode arbeidsmiljø, men også viktig for utfall i organisasjonen. Tilhøyrsløse er ein viktig motivasjonell konstruksjon fordi ein ut i frå forskning har sett at menneske fungerer betre, er meir motstandsdyktige mot stress, rapporterer færre psykologiske problem, når deira interpersonlege relasjonar støttar deira behov for tilhøyrsløse (Cohen, 2004; Cohen & Wills, 1985; Deci et al., 2001; Holt-Lunstad, Smith, & Layton, 2010; House, 1981; Reblin & Uchino, 2008; Reeve, 2009). I det helsefremjande arbeidet brukast ofte omgrepet sosial kapital eller sosial tillit, som famnar om sosialt støtte i eit litt breiare perspektiv (Green & Tones, 2010). Sosial tillit ser ut til å positive effektar på helse (Murayama, Murayama, & Fujiwara, 2012), der ein også har funne samanhengar mellom låge nivå av sosial kapital og låg sjølvrapportert helse på arbeidsplassen (Oksanen et al., 2008). Mange års forskning har funne assosiasjonar mellom redusert helse og velvære, dersom behovet for tilhøyrsløse ikkje vert dekkja (Cohen, 2004; Holt-Lunstad et al., 2010; Malinauskienė, Leisyte, & Malinauskas, 2009). Whitehallstudienne har vist at psykososiale faktorar som sosial støtte og tilhøyrsløse er relatert til positiv affekt (Stephens et al., 2008), som blant anna kan forklare samanhengen med subjektivt velvære. I det helsefremjande arbeidet vektleggast sosial kapital som ein viktig helsedeterminant og det har vore fokus på

støttande lokalsamfunn, sosiale forskjellar i helse, sosial kapital, sosial støtte og andre sosiale faktorar.

### **2.3 Jobbkraft-Ressursmodellen**

Jobbkraft-Ressursmodellen (JD-R modellen) er ein modell som i dei seinare år har vorte anvendt i mykje arbeidslivsforskning, særleg i studiar på jobbengasjement og utbrentheit (Bakker & Demerouti, 2007, 2008; Bakker & Leiter, 2010; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Christensen, 2011). Fleire modellar innanfor stressteori og arbeidshelse beskriv stress eller jobbstress (strain) som eit resultat av ein ubalanse mellom dei krav individ er utsatt for og dei ressursar dei har til rådighet. Eit eksempel på ein slik modell er den velkjente Krav-Kontroll modellen, som postulerer at jobbstress vert skapa av ein kombinasjon av høge krav og låg kontroll. Derav har det oppstått ein hypotese om at individ som sjølv kan bestemme korleis dei skal møte sine jobbkraft, erfarer mindre eller ikkje jobbrelatert stress (Karasek, 1979). Eit anna eksempel på ein modell for stressteori og jobbhelsetilstand er Innsats-Belønning Ubalansmodellen (Effort-Reward Imbalance model), som har vorte mykje anvendt i studiar på arbeidsmiljø og helse. Denne modellen antek at ein ubalanse mellom yting eller innsats og belønning, påverkar arbeidstakaranes psykiske og fysiske helsetilstand (Siegrist, 1996). Jobbkraft-Ressursmodellen vart delvis skapa for å dekkje andre område, som blant anna Krav-Kontroll og Innsats-Belønning Ubalansmodellen hadde sine avgrensingar for, eksempelvis ved å inkludere fleire jobbressursar enn autonomi.

Jobbkraft-Ressursmodellen beskrive i figur 2, tek føre seg negative og positive aspekt av subjektivt velvære ved å linke dette til belastningar og motivasjonelle prosessar (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen er heuristisk og enkel, og søkar å forklare korleis utbrentheit og jobbengasjement påverkast av to ulike jobbforhold som ein finn i alle organisatoriske kontekstar; jobbkraft og jobbressursar (Schaufeli et al., 2009).



**Figur 2 Jobbkra-ressursmodellen. Revidert modell henta frå (Schaufeli & Bakker, 2004). Turnover intention er bytta ut med positiv helse.**

JD-R modellen kan anvendast i dei fleste yrker og kan bidra til å auke velvære, engasjement og prestasjonar i bedrifter (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen postulerer at jobbressursar kan fungera som ein buffer mot styrken på jobbkravas innverknad på individas oppleving av jobbstress, inkludert utbrentheit (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen argumenterer for ein antaking om at det finnes to ulike prosessar: (1) Ein energisk prosess av overkompensering og det å slite seg ut, der høge jobbkrav tømmer individets energibackup; (2) Ein motivasjonell prosess der mangel på ressursar, gjer at ein ikkje klarar å møte høge jobbkrav effektivt, noko som skapar mental tilbaketrekking og disengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). Dersom ein har tilstrekkeleg med jobbressursar vil dette potensielt føre til ein motivasjonell veg mot jobbengasjement, lave nivå av kynisme og gode jobbprestasjonar (Bakker & Demerouti, 2007). Fleire studiar har funne støtte for modellen. Nokon for dei ulike komponentane i modellen, og andre for modellen som heilheilt (Bakker & Bal, 2010; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Schaufeli et al., 2009). Jobbkra-ressursmodellen og Sjølvbestemmingsteorien kan sjåast i relasjon til kvarandre, der SDT på mange måtar kan forklare prosessane i JD-R modellen. Sjølv om studiar basert på JD-R modellen ikkje spesifikt studerer dei grunnleggjande behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslse, er dei likevel inkludert i dei fleste studiar i form av jobbkrav og jobbressursars karakter (Fernet et al., 2013).

### *2.3.1 Belastningsprosessen*

Belastningsprosessen er ein energisk prosess og kallast ofte den helsereduserande prosessen. Dårleg organiserte jobbar og jobbar med kroniske krav som høg arbeidsmengde og emosjonelle krav, slit ut arbeidstakarane. Dette går ut over både dei mentale og dei fysiske ressursane og kan føre til energitapping og helseproblem. Prosessen er belyst i Kompensatorisk Regulatorisk-Kontrollmodellen (Robert & Hockey, 1997). I følge denne modellen vil arbeidstakarar under stress kome i ein situasjon der ein ved eit val om å beskytte sine prestasjonsmål (fordel), må investera ein viss mental innsats for å nå desse måla (kostnad). Når jobbkrava aukar vil det oppstå regulatoriske problem, då ein er nøyd til å kompensera med endå meir innsats, for å hanskast med dei auka krava medan ein held ved like prestasjonsnivået. Denne ekstra kompensatoriske innsatsen er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader som auka sympatisk aktivitet, utmatting og irritabilitet. Ein vedvarande mobilisering av kompenserande innsats tappar individas energi, som før eller sidan resulterer i utbrentheit og negative helseutfall (Bakker & Demerouti, 2007; Robert & Hockey, 1997). Det tenkjast at dess meir krav, dess meir forsøker individa å kompensera for krava, noko som igjen skapar større psykologiske og fysiske kostnader.

### *2.3.2 Den motivasjonelle prosessen*

Den motivasjonelle prosessen beskriv ressursar som viktige for indre motivasjon, då dei skapar psykologisk vekst, læring og utvikling hos arbeidstakarane. I tillegg kan dei spele ei viktig rolle for ytre motivasjon, då dei kan vera nyttige i å oppnå arbeidsmål. Jobbressursane er med på å tilfredsstille dei grunnleggjande behova for kompetanse, autonomi og tilhøyrslø. Tilbakemeldingar frå leiing vil eksempelvis kunne skape læring som vidare førar til kompetanse, handlingsfridom og sosial støtte kan bidra til tilfredsstilling av behovet for autonomi og tilhøyrslø (Bakker & Demerouti, 2007). Når behova tilfredsstillast av optimale ressursar vert arbeidstakarane villige til å dedisere innsats og sine evner inn i arbeidet. I slike arbeidsmiljø er det sannsynleg at arbeidsoppgåver vert fullført med suksess og at arbeidsmål vert oppnådd. Derfor vil jobbressursar kunne skape jobbengasjement gjennom ein motivasjonell prosess som tilfredsstiller dei grunnleggjande

psykologiske behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrse, og som aukar sannsynet for ein oppretthaldelse av arbeidsmål (Schaufeli et al., 2009).

### *2.3.3 Taps-og gevinstsyklusar*

JD-R teorien postulerer ein ide om at jobbkrav og jobbressursar og deira relasjonar til utbrentheit og engasjement, opererer i taps-og gevinst syklusar (loss cycles og gain cycles). Denne hypotesa baserast på tidlegare funn i forskinga og er i tråd med Hobfolls (2001) COR-teori. COR teorien seier at individ som ikkje har tilgang til mange ressursar, har større sannsyn for å oppleve auka ressurstap (tapssyklus) og at dei med stort mangfald av ressursar skapar fleire ressursar over tid (gevinstsyklus). Ein ser mange likeheitar med Fredrickson sin Broaden and Build teori (2001). Kort sagt kan ein seie at ressursar skapar fleire ressursar over tid, enten det er personlege ressursar eller jobbressursar. Fredrickson og kollegaer (2008) forklarar dette med at oppleving av positive emosjonar som kan triggast av ressursar, aukar antal personlege ressursar.

Det er funne noko evidens for hypotesa om taps-og gevinst syklusar (f.eks Hobfoll et al., 2003), men hovudsakleg er det funne evidens for gevinst-syklusen (Schaufeli et al., 2009). To longitudinelle studiar har eksempelvis funne evidens for slike gevinstsyklusar (Schaufeli et al., 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Schaufeli og kollegaer (2009) fann at høge nivå av jobbengasjement predikerte ei aukeing av jobbressursar over det neste året, som igjen førte til auka jobbengasjement. Eit slikt gjensidig forsterkande forhold mellom jobbressursar og engasjement vart identifisert i Xanthopoulou og kollegaers (2009) studie der ein fann sterk støtte for eit gjensidig forhold mellom jobbressursar, personlege ressursar og jobbengasjement. Meistringstru har vist seg å spele ei rolle i slike gevinstsyklusar der forventinga om meistring medierar forholdet mellom oppgåveressursar og engasjement. Engasjement førar vidare til meir meistringstru, som igjen førar vidare til ressursar over tid (Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007). Ei anna studie har vist at engasjement fungerer som ein mediator for styrken av jobbressursar og personlege ressursars påverknad på arbeidsevne. Resultata viste at arbeidsevne, som er ein helsereelatert ressurs, kan skape engasjement og positive arbeidsutfall driven av dei motivasjonelle prosessane i JD-R. Forskarane konkluderte med at jobbressursars

og personlege ressursar har langtidseffektar på engasjement og arbeidsevne (Airila et al., 2014).

#### *2.3.4 Jobbkraft*

I følgje JD-R modellen er jobbkraft er dei fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekt ved jobben som krevjar oppretthalding av fysisk og/eller psykisk innsats. Krava er av den grunn assosiert med visse psykologiske og fysiske kostnader. Eksempelvis kan jobbkraft vera høgt arbeidspress, uheldige arbeidsmiljø og emosjonelt krevjande jobbar (Bakker & Demerouti, 2007). Andre jobbkraft kan vera fysisk krevjande jobbar, arbeid-familiekonflikt og jobbar som inneberer turnusarbeid (Lizano & Mor Barak, 2012). Jobbkraft i seg sjølv er ikkje nødvendigvis negative, men dei kan verte stressorar, dersom eit møte med dei krevjar høg innsats utan at naudsynte ressursar er tilgjengelige (både instrumentelle og personlege). Studiar har bekrefta forholdet mellom jobbkraft og utbrentheit (Schaufeli & Bakker, 2004).

Fleire studiar finn positive samanhengar mellom jobbkraft og utmatting/utbrentheit (Hakanen et al., 2006; Lizano & Mor Barak, 2012; Schaufeli et al., 2008), særleg dersom jobbkrafta er høge og antal jobbressursar er mangelfull (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009). Eksempelvis har ei studie vist at individ som ikkje er sjølvdeterminert i sin åtferd (mangel på ressursar) og som står ovanfor høge jobbkraft, opplever fleire helseplager (Parker, Jimmieson, & Amiot, 2010). Utbrentheit kan føre til redusert sosial fungering, helseproblem som depresjon, angst og psykosomatiske helseplagar. Også redusert arbeidsutfall som manglande organisatorisk forplikting og redusert jobbtrivsel, har vorte relatert til utbrentheit som følgje av jobbkraft (Schaufeli et al., 2008). Utbrentheit har også vorte relatert til framtidige sjukehusinnleggingar på grunn av mentale eller kardiovaskulære lidingar blant arbeidstakarar utan ein slik tidlegare sjukehistorie (Toppinen-Tanner, Ahola, Koskinen, & Väänänen, 2009).

### 2.3.5 Jobbressursar

Jobbressursar er dei fysiske, psykiske, sosiale og organisatoriske aspekt som kan brukast til å oppnå arbeidsmål, redusera jobbkrav og psykiske og fysiske byrder som kjem av jobbkrav og som stimulerer til personleg vekst og utvikling (Xanthopoulou et al., 2009). Jobbressursar finnes på både makronivå/organisatorisk nivå (eks. løn, karrieremoglegheiter, jobbsikkerheit), interpersonleg nivå (eks. leiar og kollegastøtte, psykososialt arbeidsmiljø), stillingsnivå (eks. rolleklarheit, deltaking i avgjersler) og på oppgåvenivå (eks. oppgåveidentitet, autonomi, tilbakemelding på utføring av oppgåver). Jobbressursar er dei viktigaste prediktorane for jobbengasjement, blant anna fordi dei er med på å tilfredsstille behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Som tidlegare beskrive under kapittel om den motivasjonelle prosessen kan jobbressursar påverke både indre og ytre motivasjon. Dei skapar utvikling, læring og vekst hos arbeidstakarane og spelar ein indre motivasjonell rolle. Dei kan og ha ein ytre motivasjonell rolle ved at dei er instrumentelle i forhold til det å nå arbeidsmål (Schaufeli & Bakker, 2004). Tidlegare studiar har vist at særleg fem jobbressursar er relatert til jobbengasjement, og at desse ressursane er viktige i mange yrker. Desse jobbressursane er autonomi, sosial støtte, leiars personalstøtte og stimulering til læring, tilbakemelding på arbeidsutføring/prestasjonar og moglegheiter for utvikling (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2007). For eksempel har studiar på jobbkontroll og kollegastøtte funne positive samanhengar mellom desse to faktorane og engasjementkarakteristika; livskraft, dedikasjon, og absorpsjon (Schaufeli et al., 2008). Andre studiar har vist at vekentlege nivå av autonomi, samtale med leiar og moglegheit for utvikling, er positivt relatert til vekentleg jobbengasjement og betre jobbutføring (Bakker & Bal, 2010). Fleire studiar har funne evidens for jobbressursars rolle i utviklinga av jobbengasjement (Bakker & Bal, 2010; Hakanen et al., 2006; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009). Høge nivå av jobbressursar kan trigge affektive opplevingar av interesse og motivasjon hos arbeidstakarane, noko som vidare vil kunne føre til jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2012). Forsking har blant anna funne støtte for at kollegastøtte har ein særeigen effekt på meistringstru og jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2008). Slike funn støttar tanken om gain spirals. Leiarars rolle og samhandling med arbeidstakarar vil har innverknad både på

miljø og på arbeidstakarars fungering (Bass & Riggio, 2006). Leiarstil kan vera ein ressurs for arbeidstakarar, eller vera eit av jobbkrava individa vert utsett for. Studiar har vist at dagleg transformasjonell leiing er positivt relatert til arbeidstakaranes jobbengasjement og at daglege nivå av optimisme fullt ut medierar dette forholdet (Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011). Transformasjonelle leiarar stimulerer sine arbeidstakarar til vekst og utvikling ved å ivareta deira behov, myndiggjere dei og å hjelpe dei mot å nå sine mål (Bass & Riggio, 2006). Ein slik leiarstil ligg nært opp mot grunntankane i helsefremjande arbeid. Det har vorte funne kjønnsforskjellar i leiarstilar, men funna opp igjennom åra har vore forskjellige (Mandell & Pherwani, 2003). Eksempelvis fann Druskat (1994) at mannlige leiarar oftare nytta ein meir transaksjonell leiarstil, medan kvinnelege leiarar oftare hadde ein transformasjonell leiarstil.

### *2.3.6 Personlege ressursar*

Også personlege ressursar, som det har vore mykje fokus på innanfor positiv psykologi, er identifisert som viktige jobbressursar og er relatert til høgre jobbengasjement. Ei skaping av personlege ressursar på arbeidsplassen er viktige for arbeidstakaranes fungering, men også for organisatoriske utfall, då arbeidstakarane presterar betre dersom dei har mange personlege ressursar tilgjengeleg (Bakker et al., 2012). Opplevinga av positive emosjonar på arbeidsplassen skapar umiddelbart tilgjengelige personlege ressursar som meistringstru og optimisme som er viktige for motivasjonelle prosessar som kan auke prestasjon (Xanthopoulou et al., 2012). Andre personlege ressursar som motstandsdyktigheit og sjølvtilitt i arbeidskonteksten har vist seg å kunne predikere jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008; Xanthopoulou et al., 2012). Slike personlege ressursar er også viktige for optimal fungering på arbeidsplassen (Hobfoll et al., 2003). Jobbressursar kan bidra i skapinga av positive emosjonar og affekt. Opplevinga av positive emosjonar etter ein arbeidsdag har vorte funne som ein prediktor for optimisme for neste arbeidsdag. Dette er viktig då optimisme er ein prediktor for jobbengasjement, velvære og prestasjon (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2012; Ryan & Deci, 2000a). Nivå av håp i form av positive forventningar til arbeidsdagen har vist seg å ha ein effekt på livskraft, dedikasjon og absorpsjon, og linkast dermed til jobbengasjement



(Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli, & van Wijhe, 2012). Meneghel og kollegaer (2014) har funne støtte for sine hypotesar om at kollektive positive emosjonar som entusiasme, optimisme, tilfredsstilling og komfort er positivt relatert til gruppemotstandsdyktigheit. Dette er eit viktig funn i arbeidssamanheng, då gruppemotstandsdyktigheit kan har positive utfall for organisasjonen. Generelt ser ein at bedrifter og organisasjonar som har arbeidstakarar som opplever positive emosjonar og har personlege ressursar, også har betre organisatoriske utfall (Meneghel et al., 2014; Salanova et al., 2012).

### *2.3.7 Engasjement*

Schaufeli og Bakker (2004, p. 295) definerer engasjement som "ein aktiv og positiv arbeidsrelatert tilstand, som er karakterisert av livskraft, dedikasjon og absorpsjon". Med livskraft meiner ein høge nivå av energi og mental motstandsdyktigheit medan ein arbeidar. Dedikasjon refererer til det å vera sterkt involvert i sitt arbeid og oppleving av ein kjensle av betydning, entusiasme og utfordring, medan absorpsjon karakteriserast av ein fullstendig konsentrasjon og glede over arbeidet, slik at tida flyr (Bakker, 2011). Absorpsjonsaspektet kan minne litt om Csikszentmihalyis (2014) flowteori, men er forskjellig frå den ved at engasjement varar lengre enn flow-tilstander som oftast varer i opptil ein time. Tidlegare vart engasjement rekna som ein motsetnad til utbrentheit på same skala, der utbrentheit var ein erosjon av engasjement. I følge Maslach og Leiter (1997) blir energi til utmatting, involvering blir til kynisme og effektivitet blir til ineffektivitet. Ein har no gått litt vekk i frå ein slik bipolar dimensjon. Blant anna har andre studiar vist at utbrentheit og engasjement bør sjåast på som forskjellige fenomen, då korrelasjonar mellom negative og positive affektive tilstandar varierer med tidsramme, måleinstrument, responsformat etc. (Russell, Carroll, & Eisenberg, 1999; Schaufeli & Bakker, 2004).

Engasjerte arbeidarar opplever ofte positive emosjonar (Bindl & Parker, 2010). I tråd med Broaden and Build teorien (Fredrickson, 2001), har ein funne at blide arbeidstakarar er meir lydhøre ovanfor jobbmoglegheiter, meir utåtvente og hjelpsame ovanfor andre (Cropanzano & Wright, 2001). Studiar har vist at engasjerte arbeidarar gjer ein betre jobb enn uengasjerte arbeidarar og er meir sjølvsikre og optimistiske (Bakker & Bal, 2010; Bakker et al., 2012; Schaufeli et al., 2008). Dette kan vera fordi

engasjement fungerer som ein motivator ved at opplevinga av engasjement aukar forventning om meistring (Salanova, Llorens, & Schafeli, 2011). Menneske som opplever høg sjølvdeterminering og høg jobbkontroll, er meir engasjerte, særleg i form av dedikasjon til arbeidet (Parker et al., 2010). Studiar har funne samanhengar mellom kjønn, alder, utdanning og jobbengasjement (Johnson & Johnson, 2000; Mauno et al., 2007). Eksempel har ein funne at kvinner opplever litt meir engasjement enn menn (Mauno et al., 2007; Taipale, Selander, Anttila, & Nätti, 2011), og at arbeidstakarar med høgare utdanning er meir engasjerte enn dei med lågare utdanningsnivå (Mauno et al., 2007). Ein nyare studie har funne samanhengar mellom alder og jobbengasjement, der jobbengasjement aukar noko i takt med alder (Pocnet et al., 2015). Ein kan seie det finns minst fire årsakar til at engasjerte arbeidarar presterar betre enn ikkje-engasjerte arbeidarar. For det første opplever engasjerte arbeidarar ofte positive emosjonar som glede og entusiasme (Bakker & Oerlemans, 2011). Dette kan føre til at dei arbeidar med sine eigne personlege ressursar og søkjer nye idear, som vidare skapar nye ressursar (Fredrickson, 2001). For det andre opplever engasjerte arbeidarar betre helse, noko som betyr at dei kan fokusera og dedisere all energi i deira arbeid (Seppälä et al., 2012). Og for det tredje skapar engasjerte arbeidarar deira eigne personlege ressursar, ved blant anna å søke feedback og støtte frå miljøet. For det fjerde ser ein at engasjement smittar over på andre rundt ein (Xanthopoulou et al., 2009).

## **2.4 Engasjement som helsemål**

Fleire studiar visar at engasjement er positivt relatert til helse og velvære. Engasjement er ein positiv affektiv tilstand som trigger positive emosjonar (Bakker et al., 2008). Dette skapar trivsel og subjektivt velvære hos arbeidstakarane over tid (Cohn et al., 2009; Fredrickson, 2001). Engasjement kan forsterke emosjonssensitive biologiske system og dermed ha ein helsebeskyttande effekt (Pressman & Cohen, 2005). Reis og kollegaer (2013) har blant anna funne eit gjensidig forhold mellom jobbengasjement og mental helse. Ein har òg sett at engasjerte arbeidarar har betre mental og fysisk helse, enn dei mindre engasjerte og at dei opplever mindre bekymringar (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2008; Seppälä et al., 2012). Dette førar blant anna til lågare sjukefråvær (Rongen et al., 2014; Schaufeli et al.,

2009) i tillegg til at engasjerte arbeidstakarar rapporterer mindre helseplager enn uengasjerte arbeidstakarar (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli et al., 2008). Eksempelvis har ein studie av Demerouti og kollegaer (2001) funne ein moderat negativ korrelasjon mellom engasjement og psykosomatiske plager. Bakken og Torp (2012) utførte ein studie på norske arbeidstakarar der dei fann at engasjerte arbeidarar rapporterte betre helse enn dei som opplevde lågare engasjement. Andre studiar har vist at engasjerte arbeidarar er mindre utsett for hovudpine, magesmerter og kardiovaskulære tilstandar (Schaufeli & Bakker, 2004). Hakanen og medarbeidarar (2006) fann i sin studie på finske lærarar, at jobbengasjement var positivt korrelert til subjektiv helse og arbeidsførheit. Det har også vorte funne negative forhold mellom jobbengasjement og depressive symptom over ein sju års periode hos arbeidstakarar (Hakanen & Schaufeli, 2012). I tillegg finnes det forskning som visar til fysiske helsemessige fordelar av engasjement. Eksempelvis har ein funne evidens for at jobbengasjement kan assosierast med ein sunn, autonom hjerteaktivitet, då særleg ved auka parasympatisk aktivitet som i motsetnad til auka sympatisk aktivitet, gir positive effektar som større slagvolum og lågare hjartefrekvens (Seppälä et al., 2012).

Forskning og teori har skapt eit argumentasjonsgrunnlag for at jobbengasjement kan fungera som eit positivt helsemål, då det fører mange positive faktorar med seg (meistringstru, prestasjon, kompetanse, stressreduksjon med meir). Jobbengasjement kan seiast å vera ein del av ein salutogen prosess mot helse.

## **2.5 Operasjonalisering av engasjement**

Det er fleire ulike tilnærmingar til, og definisjonar av jobbengasjement (Christensen, 2011). Schaufeli og Bakker (2004) beskriv engasjement som ein affektiv-motivasjonell tilstand som karakteriserast av livskraft (vigour), dedikasjon og absorpsjon. Det finnes ulike standardiserte og operasjonaliserte mål på engasjement. Svært mange forskarar målar engasjement med den anerkjente skalaen "Utrecht Work Engagement Scale" (UWES) (Bakker & Schaufeli, 2003). Denne skalaen målar dei tre karakteristika ved jobbengasjement (livskraft, dedikasjon og absorpsjon). Eksempelvis brukar denne skalaen spørsmål som "When I get up in the morning, I feel like going to work" (livskraft aspektet) og "My job inspires me" (dedikasjonsaspektet) og "Time flies when I'm working" (absorpsjonsaspektet). Nyare

forskning har funne indikasjonar på at livskraft og dedikasjon er hovudbestanddelane i engasjement, og at ein kan måle engasjement utan å dekkje denne kategorien (González-Romá, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006). Andre måleiningar som er mykje brukt er Gallup Workplace Audit (Gallup Q12) som målar jobbengasjement ut i frå tolv spørsmål (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Desse tolv spørsmåla omhandlar opplevingar og følelsar på jobben. Eksempel på spørsmål er; ”This last year, I have had opportunities at work to learn and grow” og ”In the last 7 days, I have received recognition or praise for doing good work”. Til saman skal svara på desse spørsmåla, gi indikasjonar på jobbengasjement og jobbtilfredsheit. Jobbengasjement vert i Gallup Q12 beskrive som ”eit individs involvering, tilfredsstilling og entusiasme for arbeid” (Harter et al., 2002, p. 269). Ein slik definisjon overlappar omgrep om jobbinvolvering og jobbtilfredsheit (Christensen, 2011). Bakker og Leiter (2010) stillar seg kritisk til ein slik kombinasjon av omgrepa jobbtilfredsheit og jobbengasjement, og meiner desse to omgrepa bør målast kvar for seg. På ei anna side inkluderer Gallupdefinisjonen av jobbtilfredsheit, fleire helsefremjande faktorar som for eksempel jobbtilfredsheit og moglegheiter for meistingssituasjonar som vil vera viktig for subjektiv velvære og helse.

## **2.6 Formål og problemstilling**

Formålet med studien er å bidra med kunnskap om norske arbeidstakarar og forhold som verkar inn på deira jobbengasjement. Særleg leggjast det vekt på tilfredsstilling av grunnleggjande behov for autonomi, kompetanse og tilhøyrsløse i ein slik prosess. Engasjement brukast her som eit positivt helsemål, då forskning visar at oppleving av engasjement i kvardagen og på arbeid kan føre til auka helse og velvære. Studien vil sjå på jobbkrav og jobbressursars påverknad på jobbengasjement, ved å bruke Jobbkrav-Ressursmodellen av Demerouti, Bakker, Nachreiner og Schaufeli (2001). Funna sjåast i lys av Sjølvbestemmingsteorien av Deci og Ryan (2008), med ein forankring i positiv psykologisk tradisjon.

*Problemstilling:* Kva samanhengar ser ein mellom jobbressursar som støtter behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrsløse og norske arbeidstakarar sitt jobbengasjement, i forhold til jobbkrav sin samheng med jobbengasjement?

*0-hypotese:* Det er ikkje forskjell på jobbressursars og jobbkravs samanheng med jobbengasjement i JD-R modellen.

*Underhypotesar:*

*Hypotese 1*

Arbeidstakarar som har ressursar som støttar behovet for tilhøyrslø i jobben vil ha sterkare jobbengasjement, enn dei med mindre av desse ressursane.

*Hypotese 2*

Arbeidstakarar som har ressursar som støtter behovet for kompetanse i jobben vil ha sterkare jobbengasjement, enn dei med mindre av desse ressursane.

*Hypotese 3*

Arbeidstakarar som har ressursar som støttar behovet for autonomi i jobben vil ha sterkare jobbengasjement, enn dei med mindre av desse ressursane.

## 3.0 METODE

### 3.1 Design

For å svare på forskingsspørsmålet, vart det valt kvantitativ metode. Studien er ein korrelasjonell studie basert på tverrsnittsdata. Datamateriale i studien er basert på survey undersøkingar og er henta ut i frå European Social Survey Runde 5 (European Social Survey [ESS], 2010c). Ei survey undersøking er eit ikkje-eksperimentell design som søkar å framstille standardisert informasjon frå ein populasjon av individ og seier noko om prevalens, distribuering og interrelasjonar mellom utvalte variablar ein finn i desse populasjonane (Ringdal, 2001). Hovudanalysane valt for å undersøke forskingsspørsmåla er hierarkisk multipel regresjonsanalyse. I dette kappitlet vil data, utval, målingar og dataanalyser verte presentert.

### 3.2 Datamateriale

#### *3.2.1 European Social Survey*

Datamateriale vart henta ut i frå European Social Survey (ESS) som er ein akademisk driven spørjeundersøking som går på tvers av nasjonar, og har vorte sendt ut kvart andre år sida 2001 (ESS, 2010c). ESS er ein komparativ undersøking for sosioøkonomiske og politiske problemstillingar over tid i dei fleste europeiske land. Spørjeundersøkingane har tre formål. Det eine formålet er å følgje med på og tolke forandringar i haldningar og verdjar i Europa og å undersøke korleis dei interagerar med forandringar i institusjonane (EU) i Europa. Det andre formålet er å forbetre og styrke metodar for kryssnasjonale survey-undersøkingar i Europa, og for det tredje å utvikle ein serie av Europeiske sosiale indikatorar, inkludert indikatorar på haldningar (ESS, 2010a). ESS har vorte ein del av ERIC forordninga (European Research Infrastructure Consortium), og styres av ein generell forsamling og ein direktør, som for augeblikket er Rory Fitzgerald (ESS, 2014). Den norske delen av undersøkinga er under leiing av Kristen Ringdal ved Institutt for sosiologi og statsvitskap ved Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet (NTNU) (SSB, 2010). Prosjektet mottek stort sett midlar frå "European Commission", "The European Science Foundation" og nasjonale finansieringsinstansar. I Noreg er det Norsk Forskningsråd som finansierar

undersøkinga (SSB, 2014). Norsk Samfunnsvitenskapleg Datalagringsteneste [NSD] er dataarkiv for alle landa som deltek i undersøkingane (SSB, 2004). Datamateriale er gratis tilgjengeleg på ESS sine nettsider og det er til fri bruk for alle.

ESS spørjeundersøking består av ein samling av spørsmål som kan klassifiserast i to hovuddelar; ein kjerneseksjon og ein roterande seksjon. Kjerneseksjonen er inkludert i alle rundane, medan det er tre roterande seksjonar som går igjen i nokon av rundane. I undersøkinga er det brukt datasett frå European Social Survey samla inn i år 2010-2011 runde fem, som har ein eigen modul på arbeidsliv, familieliv og velvære (ESS, 2010a). Runden dekkjer 28 land, inkludert Noreg. Datasettet er difor av relevans for dette prosjektet.

### **3.3 ESS datakvalitet**

European Social Survey brukar høgkvalitetsdata som er innhenta under strenge vitenskaplege metodar for datainnsamling (ESS, 2010a). I 2005 vant ESS Descartesprisen, og var den første vinnar av prisen innanfor sosialvitenskapen. Descartesprisen er ein prestisjetung forskingspris som delast ut av den Europeiske Union, til forskingsgrupper som i samarbeid har skapa eksepsjonelle forskingsmessige eller teknologiske resultat innan alle vitenskaplege felt (Graven, 2005). ESS brukar strenge metodar for forskning i alle steg i prosjektet som blant anna inkluderer utvikling av spørjeskjema, sampling og feltarbeid (ESS, 2014).

#### *3.3.1 Reliabilitet og validitet i EES-data*

ESS har eit stort fokus på optimal operasjonisering av dei ulike konseptane som skal målast for å oppnå høg reliabilitet og validitet. Dei brukar ein rekkje metodar for sikre kvaliteten på spørjeundersøkingane. Blant anna tek dei høgde for indre konsistens, skalerbarheit over tid og rom, sosial ønskeverdighet og andre potensielle biases som kan påverke både indre og ytre validitet (ESS, 2013). Dette aukar både repliserbarheiten og generaliserbarheiten av data. Eit utdrag av desse metodane vil verte presentert i dette kappitlet.

Spørjeskjema brukt i studien vart skapa av Central Coordinating team (CCT) og

Scientific Advisory Board, i samarbeid med eit eigne team for utvikling av spørjeskjema og akademiske spesialistar (ESS, 2001; SSB, 2004). ESS si antaking om omgrepsvaliditet i spørsmåla, baserast blant anna på meta-analysar av tidlegare brukte spørsmål i dei ulike rundane, men også frå andre undersøkingar og spørjeskjema (ESS, 2001). Strukturen i spørsmåla vert vurdert med å bruke programmet "Survey Quality Predictor (SQP). Blant anna er tvitydigheit, uklarheit og "double barrelled" spørsmål er unngått i spørjeskjemaet (ESS, 2001). Dette aukar både omgreps- og overflatevaliditeten til undersøkinga. For å oppnå høg samanliknbarheit forsøkast det å gjennomføre undersøkingane så likt som mogleg i alle dei gjeldande landa. For å oppnå dette er blant anna translasjonsprosessen viktig, og det er sett fleire kriterier for translasjon av spørjeskjema for sikring av god reliabilitet og validitet for spørjeskjema. Spørjeskjema er designa på Britisk Engelsk språk. Kvar land, saman med eit translasjonspanel, omset skjemaet til dei språka som over 5% eller meir av befolkninga har som første språk, under strenge kriterier (ESS, 2013). Transelerte spørjeundersøkingar vert sjekka i eit kodingsprogram i SQP for samanliknbarheit av spørjeforma, på tvers av landa. Dette gjerast for å unngå unødvendige forandringar i utforminga av spørsmåla på dei ulike språka (ESS, 2001). Det er gjort ei pilotundersøking i to land, der ein etter resultata frå pilotundersøkinga, har gjennomgått spørjeskjema i forhold til validitet og reliabilitet, og sendt tilbake problematiske spørsmål til panelet for revidering og vidare utvikling (ESS, 2001). Samanlikning av studiar som har brukt ESS-data visar at data har god innhaldsvaliditet for fleire av måla i studien (Bull & Mittelmark, 2009; Fahlén, 2014), og val av variablar i denne studien har vorte gjort på bakgrunn av tidlegare funn i forskning (eks. Schaufeli et al., 2009). Faktoranalysar utført i denne studien har òg funne underliggende strukturar for dei same variablane som tidlegare ESS undersøkingar har nytta. Reliabilitetstestinga (Chronbach`s Alpha) visar middels overeinstemming mellom fleire av variablane. Dette indikerer god reliabilitet i studien. Med store og samanliknbare datamateriale, og strenge samplingprosedyrar har data høg generaliserbarheit og repliserbarheit.



### 3.4 Datainnnsamling

Intervjua føregjekk haust og vinter i 2010-2011 (ESS, 2010a). Det vart utført stratifisert to-steps sannsynssampling med ein ønska minimums responsrate på 70%. Alle dei deltakande landa måtte følgje strenge kriterier og rigide prosedyrar under utvalsprosessen. Kriteriet vart definert som følgjer: ”15 år eller eldre, som er busett i ein privat husstand, uavhengig av nasjonalitet og statsborgarskap.” Alle landa måtte oppnå effektive utval på minimum 1500 respondentar, eller 800 respondentar i populasjonar med mindre enn 2 millionar innbyggjarar (ESS, 2010a). Målet om ein responsrate på 70% vart ikkje nådd med ein samla svarprosent på 60,2%. I Noreg var responsraten 58%, noko som er rett under gjennomsnittet. Då dei ikkje oppnådde ønska responsrate i det norske utvalet, må ein ta høgde for at det kan førekome non-response bias i datamaterialet. Dette kan potensielt påverke validiteten i studien. For å unngå non-response bias tek ESS høgde for antal non-responsrater og gjer samanlikningar mellom dei ulike responsgruppene og søkar etter mønster hos ”non-contact” og ”refusals”. Intervjudata frå ”refusals” vert analysert for å identifisera svarmønster til samanlikning med mønster for dei som har svart. Ulike konverteringsprosedyrar vert brukt for å samanlikne individa som valte å ikkje delta, med dei som deltek. På denne måten kan ein finne systematiske forskjellar mellom dei to gruppene (Stoop, 2010). Ved bruk av slike prosedyrar i ulike undersøkingar, blant anna tidlegare ESS-data inkludert runde fem, har ein funne gjentakande systematiske forskjellar mellom respondentar utifrå deira demografiske bakgrunn. Ofte ser ein at respondentar som avstår frå undersøkingar som denne, har lågare utdanning, negative haldningar til innvandring, politikk, samt lågare sosial deltaking (Jowell, 2007). I Noreg vert ikkje slike prosedyrar nytta av etiske grunnar (ESS, 2013)

Samplingprosedyra gjort i Noreg var eit-steps systematisk randomisert sampling, stratifisert ved aldersgrupper, region og kjønn (ESS, 2001). Deltakarane vart tilfeldig trekt ut frå folkeregisteret med deltakarar frå alle landets kommunar. Adressene vart så gitt ut til intervjuarane. Intervjuarane tok sjølv kontakt med individa på dei gitte adressene for utføring av intervju. For å sikre høg responsrate måtte intervjuarane ha gjennomført minst 4 besøk før dei kunne rekne respondenten som motvillig til å delta. Besøka måtte inkludere ei helg samt ein kveld/ettermiddag, før ein kunne godta ein

non-response. Data vart samla inn ved å bruke ansikt til ansikt intervju utført under strenge kriterier. Intervjua varte i rundt ein time (Jowell, 2007). Intervjuarane fekk detaljerte skjema over prosedyre for intervjua, og vart på førehand trena i intervjuteknikk og andre aspekt som er viktige under slike intervju.

## 3.5 Utval

### *3.5.1 Inklusjons og eksklusjonskriterier*

Utvalet av deltakarar tok sikte på å finne individ som representerte forskingsspørsmålet, samtidig som ein viss størrelse på utvalet vart oppretthaldt. Det vart valt å ekskludere andre land frå datamateriale, då det var ønskeleg å sjå på eit reint norsk utval. Dette vart gjort på bakgrunn av manglande forskning og kunnskap om norske arbeidstakarar og jobbengasjement, sett i eit helsefremjande perspektiv (Torp, Grimsmo, Hagen, Duran, & Gudbergsson, 2012).

Inklusjonskriterier var:

- Individida må ha betalt arbeid som hovud eller deltidsaktivitet
- Respondentar mellom 18 og 74 år
- Norske statsborgarar

Individ som er i jobbsøkingssprosess, mellom jobbar, utan jobb eller langtidssjukemeldt vart ekskludert frå datamaterialet. For å oppretthalde eit optimalt antal respondentar, vart det valt å inkludere dei som jobbar deltid. Dette resulterte i eit utval på 918 norske arbeidstakarar som bestod av både menn og kvinner mellom 18 og 74. Alle hadde arbeid som hovud eller deltidssyssel og hadde hatt arbeid som hovudaktivitet siste veka. Vekting med Design Weights i analysane gir eit utval på 889 representantar, medan bruk av listwise exclusion i analysane gir eit utval på mellom 809 til 839 respondentar.

### 3.5.2 Inkonsistens i utvalet

Etter å ha redusert datamateriale frå alle responderande land, til respondentar frå Noreg, vart materialet sjekka for feil. Datamateriale vart vidare redusert til individ som er i jobb. Det er fleire emne som dekkjer arbeidsstatus, derav fleire kontrollspørsmål. Det vart utført krysstabellar for å kontrollere for inkonsistens i svara til dei ulike deltakarane. Det totale Norske utvalet bestod av 1548 representantar. Etter reduksjon av materialet til arbeidande individ mellom 18 og 74 år bestod det sama utvalet av 918 respondentar. Det vart funne lite inkonsistens i utvalet etter å ha redusert utvalet til arbeidstakarar. Ein inkonsistens var at fem av dei som var pensjonert, hadde svart at dei hadde hatt betalt arbeid den siste veka og var difor med i utvalet for arbeidstakarar. Det vart valt å behalde desse respondentane då det var få av dei, i tillegg til at dei kan gi verdifulle bidrag i forhold til forskingsspørsmålet, då dei har lang arbeidserfaring. Det viktigaste var at dei har hatt betalt arbeid og med dette kan relatere seg til spørsmåla brukt i undersøkinga for å svare på problemstillinga.

Sjølv om datasettet vart redusert til dei som var i arbeid, var det ein mønster med 68 respondentar som på fleire av variablane som gjekk direkte på arbeid, svarte ”not applicable”. Det lukkast ikkje å identifisera årsaken til at desse respondentane ikkje svarte på alle dei arbeidsrelaterte spørsmåla, og kunne difor ikkje fjernast frå datasettet. Det var generelt få ”missing values” og det vart bestemt å bruke ”listwise exclusion” i analysane, slik at dei som hadde svara ”not applicable” på fleire viktige spørsmål, ikkje skulle få innverknad på analysane. Ved bruk av listwise exclusion reduserast datamateriale noko i enkelte analysar, men ei optimal utvalsstørrelse er opprettheldt (Tabachnick & Fidell, 2014).

### 3.6 Analyseprosessen

Dataanalysane vart gjort i SPSS statistics versjon 22. Ein oversikt over analyseprosessen er presentert nedanfor:

- Manglande verdiar (missing values) vart gjennomgått og vurdert opp mot utvalsstørrelsen. Ingen respondentar vart fjerna frå analysane, men det vart brukt listwise exclusion i korrelasjons og regresjonsanalysane.
- Uteliggjarar vart teke i betraktning.
- Data vart utforska med deskriptiv statistikk, ved å bruke frekvensfordelingar, grafar, gjennomsnittsscorar, normalfordeling, kurtosis, skewness og “range”.
- Variablar vart rekoda og reversert der det var naudsynt.
- Det vart laga skalaer der det var mogleg, og skalaenes eigenskapar vart beskrive i tekst og tabellar.
- Det vart gjort korrelasjonar og kryss-tabellar for å utforska variablanes forhold til kvarandre
- Forutsetningane for å utføra multippel regresjonsanalysar vart utforska og fleire hierarkiske og multippel regresjonsanalysar vart gjennomført.

Data vart vekta med Design Weights i alle analysar, etter ESS sine egne anbefalingar og retningslinjer for vekting av data. Design Weights er valt då det er berre eit land med i analysane. I nokon av dei deltakande landa har ikkje alle deltakarane likt sannsyn for å verte trekt ut i samplingprosessen. Vekting med Design Weights skal korrigere denne potensielle biasen i utvalet, ut i frå utvalsprosedyren som er gjort i dei ulike landa (ESS, 2010a). Sjølv om utvalssprosessen i Noreg sannsynlegvis er randomisert, vektast data utifrå ESS anbefalingar.

### **3.7 Skala konstruksjonar**

For å gjera analysane mindre komplekse er det konstruert skalaer, grunna i teori og empiri for å sikre gode mål på dei ulike dimensjonane av engasjement, krav og ressursar på arbeid. Faktoranalyse vert brukt for å identifisera variablar som grupperar seg eller er relatert til kvarande (Pallant, 2013). Det vart gjort faktoranalysar for å identifisera slike underliggende dimensjonar. På denne måten får ein breiare målingar på underliggende faktorar. For nokon av variablane, var det ikkje mogleg å laga skalakonstruksjonar, då dei ikkje falt saman med andre variablar. Det vart i starten laga skalaer på fleire variablar, der nokon av skalaene bestod av berre to variablar. Det vart etter kvart beslutta å forkaste desse, då skalakonstruksjonar beståande av to

spørsmål ikkje er heldig, og at skalaer bør bestå av minimum tre spørsmål. Ut i frå funna i faktoranalyses vart det konstruert skalaer for dei ulike faktorane som var av betydning. Framgangsmåten har vore som følgjer:

- Nøye teoretisk vurdering av kva spørsmål og variablar som har vorte inkludert i skalaene ut i frå tilgjengelige variablar i ESS.
- Konfirmerande faktoranalyse vart gjort på variablane i ESS-materialet som er konstruert ut i frå standardiserte instrument eller brukt i andre studiar med ESS-materiale. Det vart også gjort ein rekkje eksplorerande faktoranalysar på variablar som det har vore tenkt at fell under same konstruksjon, men også i kombinasjon med andre variablar for å sjå om det fantes uventa samanhengar.
- Principal Components Analysis vart brukt som faktoranalyse, med seleksjonskriterie på "eigenvalue" større enn 1. Kaiser-Meyer-Olkin-verdien (KMO) vart teke i betraktning for å vurdere eigenheiten til data i forhold til faktoranalyse. Pallant (2013) anbefalar ein KMO på over .60.
- Bartlett's Test of Sphericity bør vera signifikant (under .05). Dersom denne testen ikkje er signifikant, tyder det på at data ikkje er eigna til å bruke i faktoranalyse, på grunn av manglande korrelasjonar mellom data.
- Korrelasjonsmatrisa har vorte vurdert, der ein har sett etter korrelasjonar over .3.
- Utvalte faktorar vart rotert ved å bruke Varimax rotation. Det vart valt å bruke Varimax rotasjon då denne produserer ein forenkla løysing som er lettare å tolke. Ein slik rotasjon maksimerar variansen av faktorane som varierer variablane og er den mest brukte metoden for ortogonal rotasjon (Pallant, 2013).
- Faktorane vart reliabilitetstesta ved å bruke Cronbachs Alpha. Det er anbefalt å bruke reliabilitetsverdiar over .70 (Pallant, 2013). Fleire av skalaene oppnådde ikkje verdiar over .70. Alle skalaene er konstruert av få spørsmål. I følgje Polit and Beck (2012) er dette eit vanleg problem når skalaene vert konstruert av få variablar. Difor var skalaer på over .60 vurdert som tilfredsstillande. På grunn av skalaer basert på få spørsmål og fleire Cronbachs Alpha med verdi under .70, vert inter-item correlation presentert i skalaene. Denne skal helst rangere mellom .2 og .4 {Pallant, 2013 #43}

- Seleksjon av endelege spørsmål som skulle inkluderas i forskjellige skalaer, vart gjort ved ein avveging av resultat frå reliabilitetstestinga og faktoranalysar opp mot teoretiske begrunningar og vurderingar.
- Skalaene har vorte organisert i same retning, frå låg score til høg score eksempelvis: ”0=disagree strongly til 4=agree strongly”. Spørsmåla har vorte rekoda slik at alle svarkategoriar byrjar med score 0. Dette er gjort for å gjere tolkinga av analysane enklare og meir meningsfulle.

### **3.8 Målingar**

For å svara på forskingsspørsmålet vart det funne variablar i ESS-datasettet, som på bakgrunn av teori på det aktuelle forskingsfeltet, vart utvalt for vidare undersøking. Fleire variablar på engasjement, jobbkrav og jobbressursar vart valt ut for vidare rekonstrueringar og analysar. Utvalte variablar er brukt i hovudanalysane for å svara på forskingsspørsmåla. Endeleg utval av variablar er presentert i kapitla under.

#### *3.8.1 Engasjement*

Det var få variablar som gjekk direkte på jobbengasjement i ESS-datamaterialet. To variablar vart identifisert som mål på jobbengasjement. ”How satisfied are you in your main job?” var koda extremely dissatisfied - extremely satisfied, koding 0-10. ”I would enjoy working in current job, even if I did not need money” var koda som ein Likertskala med responsformat; disagree strongly – disagree – neither agree nor disagree – agree – agree strongly, med koding 0-4. Utfallsvariablane ”I would enjoy working in current job even if I did not need money” og ”how satisfied are you in your main job”, vert i teksten omtalt som ”arbeidsglede” (AG) og ”jobbtilfredsheit” (JT).

#### *3.8.2 Jobbkrav*

Jobbkrav vart målt ved tre enkeltstående spørsmål og to skalakonstruksjonar. Første enkeltstående spørsmål ” My health or safety is at risk because of my job” hadde eit responsformat som not at all true – a little true – quite true – very true, koda 0-3. ”I

never seem to have enough time to get everything done in my job” og ”My job requires that I work very hard” hadde eit responsformat som disagree strongly – disagree – neither agree nor disagree – agree – strongly agree, koda 0-4. Variablane var i analysane omtalt som helserisiko, tidspress og arbeidspress.

Utvida arbeidstid vart målt med 3 spørsmål konstruert i ein skala. Skalaen hadde ein Cronbach`s Alpha på .679, noko som er rett under den anbefalte verdien .7. Spørsmål 1 og 2 hadde svarformat: Never – Less than once a month – Once a month – several times a month – once a week or more, koda 0-4. Spørsmål 3 hadde eit svarformat på never – less than once a month – once a month – several times a month – every week, koda 0-4. Skalaen bestod av følgjande spørsmål:

1. Working evening/nights?
2. Having to work overtime at short notice?
3. How often does your work involve working weekends?

Kaiser-Meyer-Olkin verdien var .618 og Bartlett`s test of sphericity var signifikant (.001). Faktoranalyses med dei tre spørsmåla gav ein komponent med eigenvalue over 1. Denne komponenten forklarte 61% av variansen og alle spørsmåla var sterkt lada til komponenten. Inter-item mean correlation var .418. På bakgrunn av faktoranalyses og reliabilitetstestinga vart det konstruert ein skala bestående av desse variablane kalla ”utvida arbeidstid”. Oversikt over faktoranalyses og reliabilitetstestinga, inkludert faktorladingar og korrelasjonar, finn ein i tabell 1.

For arbeid-familiekonflikt vart det laga ein skala med Cronbach`s Alpha på .692, noko som er rett under anbefalt nivå (.7). Skalaen vart konstruert av fire spørsmål med svarformatet var never – hardly ever – sometimes – often – always, koda 0-4. Skalaen bestod av følgjande spørsmål, ”how often do you.....”:

1. Keep worrying about work problems when you are not working.
2. Feel tired after work to enjoy the things you would like to do at home.
3. Find that your job prevents you from giving the time you want to your partner or family.
4. Find that your partner or family is fed up with the pressure of your job.

Kaiser-Meyer-Olkin verdien var .715 og Bartlett's test of sphericity var signifikant (.001). Faktoranalyses av spørsmåla gav ein komponent med eigenvalue over 1. Denne komponenten forklarte 52% av variansen. Inter-item mean correlation var .362. Alle spørsmåla var sterkt lada til komponenten. Ut i frå tilfredsstillande resultat frå faktoranalysar og reliabilitetstesting vart det konstruert ein skala ut i frå desse fire variablane, kalla "arbeid-familiekonflikt". Oversikt over faktoranalyses inkludert faktorladingar og korrelasjonar finn ein i tabell 2.

### 3.8.3 Jobbressursar

Utvalte variablar frå ESS-datasettet tenkast å vera jobbressursar som enten er autonomistøttande, kompetansestøttande eller relasjonsstøttande (tilhøyrslø), vurdert på bakgrunn av teori og forskning. Variablane vart presentert under den kategorien dei høyrer til.

#### 3.8.3.1 Tilhøyrslø

Tilhøyrslø vart måla ut i frå ein enkeltsåttande variabel og ein skala. Variabelen kalla kollegastøtte var utforma slik:

1. "Current job: can get support/help from co-workers when needed."

*Svarkoding: Not at all true - A little true - Quite true - Very true . Koding 0-3.*

Skalaen sosial tillit bestod av tre spørsmål. Også denne skalaen hadde Cronbach's Alpha rett under anbefalt nivå med verdien .697. Skalaen vart konstruert av følgjande spørsmål:

1. Most people can be trusted, or you can't be too careful?

- *Svarkoding: 0- 10, 0=You can't be too careful og 10=Most people can be trusted.*



2. Most people try to take advantage of you, or try to be fair.
  - *Svarkoding:* 0- 10, 0=Most people try to take advantage of me og 10 = Most people try to be fair.
3. Most of the time people are helpful or mostly looking out for themselves?
  - *Svarkoding:* 0-10, 0=People mostly look out for themselves og 10=People mostly try to be helpful.

Kaiser-Meyer-Olkin verdien var .644, og Bartlett's test of sphericity var .001.

Faktoranalyses med dei tre spørsmåla gav ein komponent med eigenvalue over 1. Denne komponenten forklarte 62% av variansen. Inter-item mean correlation var .433. Alle spørsmåla var sterkt lada til komponenten. På bakgrunn av utfallet frå analysane vart det laga ein skala beståande av dei tre variablane, kalla "sosial tillit". Oversikt over faktorladingar og korrelasjonar finn ein i tabell 4.

### 3.8.3.2 Kompetanse

Fleire variablar vart identifisert som kunne vera kompetansestyrkande variablar. Spørsmål nummer 1 hadde responsformat disagree strongly – disagree – neither agree nor disagree – agree – agree strongly, med koding 0-4. Spørsmål nummer 2 hadde responsformat 0-10, der 0 indikerer ekstremt vanskelig og 10 ekstremt lett. Spørsmål 3 og 4 hadde følgjande responsformat: *not at all true – a little true – quite true – very true*, koding 0-3.

1. To what extent do you agree or disagree with the following statement:  
'Considering all my efforts and achievements in my job, I feel I get paid appropriately?
2. How difficult or easy do you think it is for your immediate boss to know how much effort you put into your work?
3. There is a lot of variety in my work.
4. My job require that I keep learning new things.

Variablane vert i analysane omtalt som: 1) lønnstilfredsheit 2) moglegheit for tilbakemeldingar 3) variasjon 4) læring.

### 3.8.3.3 *Autonomi*

Jobbautonomi vart målt ut i frå tre spørsmål som vart kombinert i ein skalakonstruksjon. Responsformat 0-10 der 0 indikerer ingen påverknad og 10 indikerer fullstendig påverknad. Spørsmåla hadde følgjande utforming; ”please say how much the management at work allows you...”

1. ...Decide how daily work is organised.
2. ...To influence policy decisions about activities of organisation
3. ...To choose/change pace of work

Desse spørsmåla vart kombinert i ein autonomiskala med ein Cronbach`s Alpha på .754. Kaiser-Meyer-Olkin verdien var .673 og Bartlett`s test of sphericity var signifikant .001. Faktoranalysa med dei tre spørsmåla gav ein komponent med eigenvalue over 1. Denne komponenten forklarte 67% av variansen. Inter-item mean correlation var .506. Alle spørsmåla var sterkt lada til komponenten. Tilfredstillande utfall frå analysane gjorde at det vart laga ein skalakonstruksjon som vart kalla ”autonomi” som er brukt vidare i analysane. Oversikt over faktoranalysa inkludert faktorladingar og korrelasjonar finn ein i tabell 3.

### 3.8.4 *Demografiske variablar*

1. Alder målt ved ”age of respondent”, rekoda til 3 kategoriar (18-74år).
  - Svarkoding: 1. 18-34 år, 2. 35-51 år og 3. 52-74 år.
2. Kjønn målt ved ”Gender” koda 0-1 (man, woman).
3. Utdanning målt ved ”highest level of education” rekoda til 4 kategoriar.
  - Svarkoding: 0 - Ungdomskule/videregående/folkehøgskule - 1. Yrkesfag/forkurs - 2. Lågare universets/høgskulegrad 3-4 år - 3. Høgare universitets/høgskulegrad 5 år eller meir.

4. Kjønn på overordna målt ved "immediate supervisor/boss, man or woman"  
koda 0-1 (man, woman)

### 3.9 Analysar

#### 3.9.1 Preliminære analysar

Det vart gjort ei rekkje preliminære analysar i forkant av hovudanalysane, for å utforske data på ulike måtar. Det vart eksempelvis gjort fleire hierarkiske regresjonsanalysar med kvar enkelt av kategoriane; bakgrunnsvariablar, jobbkrav og jobbressursar, der ein og ein variabel vart sett inn i kvar sin blokk. Dette vart gjort for å utforske kvar enkelt variabels påverknad på utfallsvariablane for engasjement. Også stepwise regression i form av backward deletion vart utført, for å sjå om det vart endringar i prediktorar som var signifikante. Det vart ikkje funne nokon uventa funn som ikkje er fanga opp av hovudanalysane, og desse data er difor ikkje presentert. Det vart òg gjort regresjonar med fleire variablar enn presentert i oppgåva, men som vart fjerna frå analysane då det teoretiske grunnlaget for å inkludera dei var vagt.

#### 3.9.2 Hovudanalyse

Det vart utført bivariate analysar i form av korrelasjonar. Då fleire av data i hovudsak var ordinale og noko skeivfordelte, vart det bestemt å bruke ikkje-parametriske testar i form av Spearman's Rho, i staden for Pearson product-moment correlation (Walker & Almond, 2010). Korrelasjonsstørrelsane vart evaluert i tråd med Pallant (2013) sine anbefalingar der verdiar mellom .10 og .29 er små korrelasjonar, mellom .30 og .49 er medium, og mellom .50 og 1.0 er store korrelasjonar.

Regresjonsanalysane vart anvendt etter sjekk av dei fire hovudforutsetningane for å multippel regresjonsanalyse (Pallant, 2013). Desse er:

1. Stort nok utval
2. Få uteliggjarar
3. Unngå "Multicollinearity" og "singularity".

4. Normalfordeling av residualane, lineært forhold mellom utfallsvariabelen og prediktorvariablane og "homoscedasticity" (variansen av residualane for den predikerte utfallsvariabelen bør vera den same).

Forutsetning 1-3 vart møtt og forutsetning 4 delvis møtt. Grunna bruk av listwise exclusion vart materialet redusert i enkelte av analysane, men kravet om utvalsstørrelse vart oppretthaldt. Antal respondentar i analysane varierte mellom 809 – 839 i hovudanalysane. Etter anbefaling frå Tabachnick og Fidell (2014) vart formelen  $N > 50 + 8m$  brukt, for å sjekke om utvalet var optimalt for bruk i regresjonsanalysar og  $N > 104 + m$  for test av individuelle prediktorar. Dette gir følgjande formlar  $50 + 8 \cdot 16 = 178$  og  $104 + 16 = 120$ . Minimum respondentar i regresjonsanalysane er 178, og 120 respondentar for testing av individuelle prediktorar. Kravet er difor fylt for alle analysar. Det var tendensar til skeivfordeling på enkelte av variablane. I følgje Tabachnick and Fidell (2014) vil ikkje ein skeivfordeling i data påverke analysane i stor grad, så lenge utvalet er over 200 respondentar. Det vart difor valt å ikkje gjere noko med skeivfordelinga. Pallant (2013) skriv at Multicollinearity førekjem når dei uavhengige variablane har høge korrelasjonar seg i mellom. Grensa ligg på  $r = .7$ . Det var ingen korrelasjonar høgere enn .7 i denne studien. Multicollinearity kan oppstå sjølv om korrelasjonane er under .7. Ein annan måte å sjekke at multicollinearity ikkje føreligg, kan ein under analysane køyre "collinearity diagnostics" og sjekke Tolerance og VIF verdiane. Dersom tolerance verdien er under .10, kan dette indikere at den multiple korrelasjonen med andre variablar er høg. Ein ynskjer å unngå VIF-verdiane over .10, då slike verdiane vil indikere multicollinearity. Tolerance og VIF verdiane i analysa var innan for referanseområde, og forutsetningen for multicollinearity vart difor ikkje brote. Singularitet oppstår når ein uavhengig variabel er ein kombinasjon av andre uavhengige variablar (Pallant, 2013). Det var ingen singularitet mellom variablane brukt i analysane. Det var nokon uteliggjarar i datamaterialet, noko som er vanleg i store utal, men såpass få at det hadde noko å seie for analysane (Tabachnick & Fidell, 2014). Uteliggjarar vart undersøkt ved å sjekke "Mahalanobis distances". Desse verdiane låg langt under den kritiske verdien som var 42.31 (DF=18). Normal "P-P Plot" og histogram vart brukt for å sjekke normaliteten av data. P-P Plot var noko bua for analysa med utfallsvariabelen "I would enjoy working in current job even if I did not need money", men hadde ingen store avvik frå normalitet. Analysane med

utfallsvariabelen "How satisfied are you in your main job" viste ingen store avvik frå normalitet. "Cook's Distance" vart sjekka og verdiane var under 1, og indikerte derfor ingen problem med uteliggjarane.

Det vart brukt hierarkisk regresjonsanalyse der bakgrunnsvariablar, jobbkrav og jobbressursar vart sett inn i kvar sin blokk. Dette vart gjort for å kunne vurdere kva bidrag kvar enkelt blokk gav i forklaring av modellen som heilheit. Det er ulike anbefalingar for rekkefølge av innsetjing av variablar, ut i frå variablanes anteke predikasjonsevne til utfallsvariabelen (Tabachnick & Fidell, 2014). Då "SPSS Survival Manual" av Pallant (2013) vart brukt som mal for analysar, vart hennas anbefalingar følgt for innsetjing av variablar og blokkar i dei hierarkiske modellane. Ho anbefalar å starte med bakgrunnsvariablar om ein har dette med, og deretter setje inn variablar etter kva betyding ein reknar dei har for utfallsvariabelen. Dei/den variablane ein reknar har minst betyding, setjast inn først, og den eller dei med mest betyding setjast inn i siste blokk.

### **3.10 Ethiske betraktningar**

Etikk i forskning er viktig, særleg når menneske står i fokus. Det finnes eit sett av vitenskaplege normer som stiller kvalitetskrav i forskingsprosessen. Desse krava har som formål å sikre pålitelegheit og truverdighet. Helsinkideklarasjonen, gir retningslinjer og etiske prinsipp for forskning på menneske og særleg tre hovudpunkter er viktig å oppretthalde; respekt for autonomi hos deltakaren, respekt for informert samtykke og respekt for integriteten til deltakarane (World Medical Association [WMA], 1964). Denne studien er bygd på datamateriale innsamla av ESS. ESS har nytta strenge retningslinjer, derav blant anna prinsippa i Helsinkideklarasjonen for å ivareta forskningsetiske krav under innsamling av data og framstilling av datamateriale (ESS, 2010c). ESS-data er anonyme og anonymiteten vert ivareteke sjølv om datasett vert levert ut til forskarar. Alle innsamla data vart overført til det offisielle ESS arkivet hos NSD (SSB, 2004). Sjølv om enkeltindivid som fyllar ut skjema, ikkje kan verte kjent att, kan forskaren framstille feilaktig informasjon om individa som gruppe og dermed svekke individas integritet. Det er ein etisk utfordring å unngå statistisk kategorisering av menneske, utan at ein forklarar eller visar til samanhengar.

Forskaren har vore dette bevisst i forskingsprosessen. Ein mogleg etisk betraktning i forhold til prosedyrane for datainnsamling operert med i ESS, er at respondentane kan føle seg pressa til å delta eller deltek på undersøkinga ut i frå samvit. Intervjuaren rekrutterer respondentar ved å besøke heimane deira minimum fire gonger. I tillegg er intervjuarane opplærd i diverse overtalingsteknikkar og deltakarane vil kunne oppleve sterkt press til å delta. Deltakarane kan avbryte intervju dersom dei ynskjer det (Jowell, 2007). Ei anna viktig side ved etikk i forskning er plagiat og misbruk av andre forskingsresultat og feilaktiv framstilling av kunnskap. Siteringsmetoda APA 6th har vorte nøye brukt i refereringsprosessen ved å bruke programmet EndNote X7 for Mac. Tidlegare forskning og teori har vorte forsøkt framstilt så korrekt som mogleg. Resultat frå analysar og diskusjonar har vorte forsøkt framstilt på ein god og vitenskapleg måte.

## 4.0 RESULTAT

Det vil først verte presentert deskriptiv statistikk for variablane. Deretter vil korrelasjonar mellom prediktorvariablane og utfallsvariablane presenterast for å beskriva samanhengar og i kva retningar variablane heng saman. Til slutt vert hovudanalysar presentert i form av regresjonsanalysar.

### 4.1 Deskriptiv statistikk

#### 4.1.1 Bakgrunnsvariablar

Oversikt over bakgrunnsvariablar finn ein i tabell 5. Utvalet bestod av fleire menn (n=490, 55.1%) enn kvinner (n=399, 44.9%). Alderen på respondentane i utvalet gjekk i frå 18 til 74 år og gjennomsnittsalderen var 45 år. Dei fleste respondentane var i aldersgruppa 35-51 år og utgjorde 42.9% av utvalet (n=381). I aldersgruppa 52-74 år var det 30.6% av utvalet (n=272), medan den yngste aldersgruppa som var 18-34 år, utgjorde 26.5% av utvalet (n=236). Av utdanning var det flest respondentar med lågare grad av universitets/høgskuleutdanning med varigheit 3-4 år. Desse utgjorde 32.7% av utvalet (n=290). Fleire respondentar hadde yrkesfagleg bakgrunn og/eller forkurs til høgare utdanning (n=259, 29.1%). Dei som hadde høgare universitets/høgskuleutdanning med 5 år eller meir (mastergrad, doktorgrad osv.), utgjorde 19.3% av respondentane (n=171). Det var om lag like mange, som berre hadde gått ungdomskule/vidaregåande (n=167, 18.8%). Det var ein noko ujamn fordeling av kva kjønn overordna til arbeidstakarane hadde. Dei fleste hadde mannleg sjef bestående av 60.6% (n=495), medan 39.4% (n=322) hadde ei kvinne som sjef.

#### 4.1.2 Engasjement

Oversikt over deskriptive analysar for utfallsvariablar og prediktorar finn ein i tabell 6. Som ein ser av tabellen opplevde dei fleste arbeidstakarane både arbeidsglede og jobbtilfredsheit. Gjennomsnittscoren for AG var 2.6 (SD=1.1), medan den for JT var 7.9 (SD=1.4). Dette tydar på at mange norske arbeidstakarane opplever jobbengasjement.

#### *4.1.3 Jobbkrav*

I tabell 6 ser ein at dei fleste arbeidstakarane var einige at dei aldri har tid til å få alt arbeidet i jobben unnagjort og dermed opplever tidspress ( $M=2.2$ ,  $SD=1.1$ ). Endå fleire rapporterte at jobben krevjar hardt arbeid (arbeidspress) med ein gjennomsnittskore på 2.6 ( $SD=.9$ ). Det var få arbeidstakarar som opplevde at jobben innebar noko form for helserisiko ( $M=.5$ ,  $SD=.8$ ). Skalaen utvida arbeidstid hadde ein gjennomsnittsskore på 1.8 ( $SD 1.1$ ). Dette vil seie at under halvparten opplever utvida arbeidstid i sine jobbar. Det same såg ein for arbeid-familiekonfliktskalaen som hadde ein gjennomsnittskore på 1.5 ( $SD .7$ ).

#### *4.1.4 Jobbressursar*

Arbeidstakarane hadde ein gjennomsnittskore på 7.0 ( $SD = 2$ ) for oppleving av autonomi i jobben (tabell 6). Svært mange opplevde at jobben krevjar at ein lærar seg nye ting med ein gjennomsnittsskore på 2.4 ( $SD=.8$ ). Omtrent lite mange opplevde også at jobben er variert med ein gjennomsnittskore på 2.3 ( $SD= .8$ ). Ein ser at mange av arbeidstakarane følte at det er lett for overordna sjef å sjå kor mykje innsats som blir satt i arbeidet (moglegheit for tilbakemeldingar) med ein gjennomsnittskore på 7.1 ( $SD=2.2$ ). Dette aukar moglegheita for tilbakemelding på arbeidsutføring og prestasjonar. Mange var også tilfreds med løna si med eit gjennomsnitt på 2.4 ( $SD=2.4$ ). Fleire av arbeidstakarane opplevde at dei kunne få støtte av sine kollegaer dersom det var behov for dette ( $M=2.5$ ,  $SD=.7$ ), i tillegg til at dei fleste opplevde sosial tillit med eit gjennomsnitt på 6.6 ( $SD=1.3$ ).

## **4.2 Korrelasjonanalysar**

Generelt sett vart det funne mange signifikante korrelasjonar mellom variablane, men korrelasjonane var stort sett svake. Dette er eit vanleg problem ved store utval i følge Pallant (2013).



#### *4.2.1 Bakgrunnsvariablar*

I tabell 7 ser ein at alder hadde ein liten (.09), men signifikant korrelasjon med jobbtilfredsheit. Ingen av dei andre bakgrunnsvariablane korrelerte med JT. I tabell 8 ser ein at av bakgrunnsvariablane var det berre utdanning som hadde ein signifikant korrelasjon (.13) med AG. Dette betyr at det er ein positivt forhold mellom antal år utdanning og arbeidsglede, og at dess lengre utdanning ein har, dess meir arbeidsglede vil ein oppleve.

#### *4.2.2 Korrelasjonar mellom utfallsvariablane og jobbkrav*

Ingen av jobbkrava hadde signifikante korrelasjonar med utfallsvariabelen arbeidsglede (tabell 8). Tabell 7 visar oversikt over korrelasjonar mellom jobbtilfredsheit og jobbkrava. Utfallsvariabelen jobbtilfredshet (JT) hadde tre små negative korrelasjonar med jobbkrava. Det å ha lite tid til å gjere det som trengs i jobben korrelerte i ein liten negativ korrelasjon med JT (-.11). Skalaen for arbeid-familiekonflikt korrelerte med ein negativ korrelasjonskoeffisient på -.15, og hadde den største samanhengen blant jobbkrava og jobbtilfredshet. Også helse og sikkerheitsrisiko hadde ein signifikant, men svært liten korrelasjon med jobbtilfredshet (-.08). Det var fleire signifikante korrelasjonar jobbkrava imellom. Eksemelvis hadde arbeid-familiekonflikt ein signifikant korrelasjonskoeffisient på .40 med utvida arbeidstid. Dette tydar på at dess meir utvida arbeidstid arbeidarane har, dess meir arbeid-familiekonflikt opplever dei.

#### *4.2.3 Korrelasjonar mellom utfallsvariablane og jobbressursar*

Arbeidstakarane viste seg å vera meir engasjerte i jobben dersom dei opplevde at dei hadde autonomi i jobben. Tabell 8 visar at alle jobbressursane hadde signifikante korrelasjonar med utfallsvariabelen arbeidsglede (AG). Autonomivariablane hadde ein liten korrelasjon med arbeidsglede (.19). Av korrelasjonane mellom jobbressursar og jobbtilfredshet (JT), var det autonomiskalaen som hadde den høgaste korrelasjonen til JT (.33). Oversikt over desse finn ein i tabell 7.

Det var fleire signifikante korrelasjonar mellom dei kompetansestyrkane variablane og utfallsvariablane. Både små og medium korrelasjonar vart funne, noko som indikerer at engasjerte arbeidarar opplever meir av slike jobbressursar i jobben, enn andre. Både læring og variasjon i jobben hadde signifikante korrelasjonar med AG (tabell 8). Variasjon i jobben hadde ein korrelasjon på .21, medan læring i jobben korrelerte med ein verdi på .24. Dette var den største korrelasjonen mellom jobbressursane og AG. Korrelasjonen mellom jobbtfredshet og variasjon i jobben hadde ein medium korrelasjon på .30 (tabell 7), noko som er litt høgare enn for korrelasjonen til AG. Det å læra seg nye ting i jobben korrelerte (.24) også i positiv retning med jobbtfredshet, med same verdi som til AG. Lønnstfredsheit og moglegheit for tilbakemeldingar hadde begge ein signifikante korrelasjonar med JT og AG. Samanhengen mellom AG og moglegheit for tilbakemeldingar var imidlertid minimal. Berre lønnstfredsheit hadde ein signifikant korrelasjon med AG (18), noko som indikerer at tilfredsheit for løn er viktig for opplevinga av arbeidsglede. Korrelasjonsanalysa visar også at dess lettare det er for overordna å leggje merke til kor mykje innsats arbeidarane legg i arbeidet, dess meir jobbtfredshet rapporterast det (.20). At lønn svarar til innsatsen i arbeidet ser også ut til å ha betydning for jobbtfredshet i positiv retning, med ein korrelasjonskoeffisient på .18.

Det var berre små korrelasjonar mellom tilhøyrslvariablane og utfallsvariablane. Begge tilhøyrslvariablane korrelerte med AG med små korrelasjonar. Sosial tillit hadde ein liten korrelasjon med AG (.12), medan opplevd moglegheita for å få støtte av sine kollegaer hadde ein tilsvarande liten korrelasjonskoeffisient på .10. Tabell 7 visar at kollegastøtte, korrelerte med JT i ein liten korrelasjon (.23). Sosial tillit korrelerte med ein korrelasjonskoeffisient på .18 med utfallsvariabelen jobbtfredsheit.

### **4.3 Multiple regresjonsanalysar**

Fleire hierarkiske regresjonsanalysar vart utført på samla utval. Då det er to avhengige variablar vart analysane køyrt separat for kvar av desse variablane med ein rekkje uavhengige faktorar, som allereie er presentert og analysert ved deskriptive analysar.

Alder, utdanning, kjønn, sambuarforhold og kjønn på sjef vart kontrollert for i alle analysane. Alpha-nivå vart sett til  $<.05$ .

Hovudhypotesa vart testa ved hierarkiske regresjonsanalyse, for å kontrollera for effekten av bakgrunnsvariablane, samt for å sjå effekten av jobbkrav og jobbressursar på engasjement. Det var ønskeleg å undersøke om jobbressursar hadde sterkare effekt på jobbengasjement og motivasjonsprosessane i Jobbkrav-ressursmodellen, enn jobbkrav. Begge modellane bestod av tre blokker. Det vart kontrollert for bakgrunnsvariablar i blokk 1. I blokk 2 vart jobbkrav sett inn i modellen på bakgrunn av korrelasjonsanalysar samt tidlegare teori og empiri. Jobbressursar vart sett inn i siste blokk, då desse tenkast å ha sterkast påverknad på modellen. Underhypotesar vart også testa ved hierarkisk regresjonsanalyse bestående av 5 blokkar. Blokk 1 og 2 var lik som ved test av hovudhypotese, medan jobbressursane var delt inn i tilhørslevariablar, kompetansevariablar og autonomivariablar, testa i blokk 3-5.

#### *4.3.1 Modell 1: Hierarkisk regresjon med bakgrunnsvariablar, jobbkrav og jobbressursar som prediktorer og jobbtilfredshet som utfallsvariabel*

I tabell 9 ser ein modellen med jobbtilfredsheit som avhengig variabel. Bakgrunnsvariablane alder, kjønn, utdanning og kjønn på sjef vart sett inn i første blokk. Då det berre var ein liten signifikant korrelasjon mellom JT og bakgrunnsvariablane (alder), vart det valt å køyre dei samla i ein blokk. Blokk 1 der bakgrunnsvariablane vart sett inn forklarte berre 0.1% av variansen til jobbtilfredsheit. Funnet var ikkje statistisk signifikant  $F(4,805)=1.7, p>.05$ . Av betaverdiane til bakgrunnsvariablane var det berre alder som var signifikant [ $\beta=.09, p<.05$ ], noko som samsvarar med korrelasjonsanalysa.

Modellens forklarande kraft auka til 6% då jobbkrava vart sett inn i blokk 2, [ $F(9,800)=5.4, p<.001$ ]. Jobbkrava aleine hadde eit signifikant bidrag til modellen på 5%, [ $F \text{ change}(5,800)=8.3, p<.001$ ]. Med unntak av utvida arbeidstid, var dei signifikante betaverdiane negative, noko som indikerer at jobbkrav påverkar jobbtilfredsheit i negativ retning. Verken arbeidspress og helsersisiko såg ut til å spele noko rolle for jobbtilfredsheit i både blokk 2 og 3. Fleire av jobbkrava var signifikante me varierende bidrag til modellen, før jobbressursane vart sett inn i modellen.

Jobbressursane vart sett inn i blokk 3, og modellens forklarande kraft auka til 28%, [ $F(16,793)=19.3, p<.001$ ]. Jobbressursane forklarte 22% av variansen til jobbtilfredsheit, når dei andre variablane var kontrollert for, [ $F \text{ change}(7,793)=35.1, p<.001$ ]. Når jobbressursane vart sett inn i modellen mista bakgrunnsvariabelen alder sin signifikans, medan utdanning vart signifikant med ein liten betaverdi [ $\beta=-.07, p<.05$ ]. Det skjedde også endringar i signifikansnivå for betaverdiane for jobbkrava. Arbeid-familiekonflikt hadde ein negativ betaverdi på  $-.16 [p<.001]$ , og var den variabelen med størst forklaringskraft av jobbkrava på utfallsvariabelen jobbtilfredshet. Dette tydar på at dess meir arbeid-familiekonflikt ein opplever i forbindelse med jobb, dess mindre jobbtilfredsheit opplever ein. Også utvida arbeidstid såg ut til å spele ei lita rolle i forklaringa av variansen til oppleving av jobbtilfredsheit. Utvida arbeidstid hadde imidlertid ein positiv betaverdi på  $.09 [p<.01]$ . Også oppleving av tidspress [ $\beta=-.11, p<.01$ ] hadde ein liten, men signifikant verdi i siste blokk. Alle jobbressursane hadde signifikante betaverdiar i modellen. Av desse var det autonomi som gav det største signifikante bidraget til modellen [ $\beta=.23, p<.001$ ]. Også alle dei kompetansestøttande variablane var signifikante med varierende bidrag, når jobbkrav og bakgrunnsvariablar var kontrollert for. Variasjon og læring i jobben hadde dei høgste betaverdiane. Kollegastøtte og sosial tillit var òg signifikante med små betaverdiar. Styrken og retninga på betaverdiane indikerer at jo meir jobbressursar ein har i jobben, dess meir jobbtilfredsheit opplever ein.

**Tabell 9 Modell 1: Hierarkisk regresjon med utfallsvariabelen jobbtilfredsheit (JT). N= 810**

Variablar	Blokk1	Blokk 2	Blokk 3
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Alder	.09*	.11**	.04
Utdanning	-.01	.01	-.07*
Kjønn	-.02	-.00	.04
Kjønn sjef	.00	.01	.03
Helserisiko		-.08*	-.05
Tidspress		-.10*	-.11**
Arbeidspress		.05	-.01
Utvida arbeidstid		.12**	.09**
Arbeid/familiekonflikt		-.17***	-.16***
Kollegastøtte			.09**
Sosial tillit			.06*
Variasjon i arbeidet			.17***
Læring i jobben			.16***
Lønnstilfredsheit			.11***
Moglegheit for tilbakemeldingar			.10***
Autonomi			.23***
<b>R-squared</b>	<b>.01</b>	<b>.06</b>	<b>.28</b>
<b>R-Square change</b>	<b>.08</b>	<b>.05</b>	<b>.22</b>
<b>F-value</b>	<b>1.7</b>	<b>5.4***</b>	<b>19.3***</b>
<b>F-change</b>	<b>1.7</b>	<b>8.3***</b>	<b>35.1***</b>
<b>DF</b>	<b>4,805</b>	<b>9,800</b>	<b>16,793</b>

**Note:** \* er signifikant ved  $<.05$  \*\* er signifikant ved  $<.01$  \*\*\* er signifikant ved  $<.001$ . Analysane er vekta med Design weights. Kjønn (1=kvinne) og kjønn sjef (1=kvinne) er dikotome.

#### 4.3.2 Modell 2: Hierarkisk regresjon med bakgrunnsvariablar, jobbkrav og jobbressursar som prediktorer og arbeidsglede som avhengig variabel

Multipel hierarkisk regresjon med arbeidsglede som avhengig variabel, gav litt andre resultat enn modellen beskrive over. Oversikt over analysa finn ein i tabell 10.

Prediktorvariablane forklarte over halvparten så lite av AG, som dei gjorde av JT i modell 1. Same rekkjefølgje for innsetjing av blokkar vart utført i begge analysane. I blokk 1 vart bakgrunnsvariablane sett inn. Desse forklarte 2% av variansen til utfallsvariabelen, og var statistisk signifikant [ $F(4,804)=4.0, p<.01$ ]. Det vil seie at bakgrunnsvariablane hadde meir påverknad i denne modellen, enn i modell 1 der JT var utfallsvariabel. I motsetnad til i modell 1, var alder ikkje statistisk signifikant i

modell 2 med arbeidsglede som utfallsvariabel. Den einaste signifikante bakgrunnsvariabelen var utdanning som hadde ein betaverd på .13 og som var statistisk signifikant på nivå  $p<.001$ . Liknande funn vart gjort i korrelasjonsanalysane.

I blokk 2 vart jobbkrava sett inn. Modellens forklaringskraft auka litt, og R-square steig til 4%, [ $F(9,799)=3.5, p<.001$ ]. Verken bakgrunnsvariablane eller jobbkrava forklarte særleg mykje av variansen til utfallsvariabelen arbeidsglede. Jobbkrava forklarte faktisk like mykje av AG som bakgrunnsvariablane, noko som var eit interessant funn. Jobbkrava forklarte aleine 2% av modellen, då dei andre variablane var kontrollert for [ $R\text{ squared change}=.02, F\text{ change}(5,799)=3.0, p<.01$ ].

I blokk 3 vart jobbressursane sett inn og modellens forklaringskraft auka frå 4% til 11% [ $F(16,792)=6.2, p<.001$ ]. Jobbressursane forklarte aleine 7% av modellen, og gav dermed det største bidraget til forklaring av utfallsvariabelen [ $F\text{ change}(7,792)=9.3, p<.001$ ]. Ingen av bakgrunnsvariablane var statistisk signifikante i denne blokka. Både arbeid-familiekonflikt og utvida arbeidstid haldt seg signifikant etter at jobbressursane var inkludert i analysa. Betakoeffisienten til arbeid-familiekonflikt auka faktisk litt når jobbressursane vart sett inn i modellen og fekk ein verdi på -.14 som var statistisk signifikant ved  $p<.001$ . Utvida arbeidstid hadde ein liten signifikant påverknad på utfallsvariabelen [ $\beta=.08, p<.05$ ]. Av jobbressursane var det læring i jobben som hadde mest å seie for opplevinga av arbeidsglede, med ein betaverdi på .18 [ $p<.001$ ]. Variasjon i arbeidet var ikkje signifikant. Autonomi og lønnstilfredsheit hadde signifikante, men små verdiar.

**Tabell 10 Modell 2: Hierarkisk regresjon med utfallsvariabelen arbeidsglede (AG). N= 809**

Variablar	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Alder	.05	.05	.03
Utdanning	.13***	.12***	.06
Kjønn	.02	.02	.05
Kjønn sjef	.00	.01	.02
Helserisiko		-.03	-.02
Tidspress		.05	.04
Arbeidspress		.07	.04
Utvida arbeidstid		.10*	.08*
Arbeid/familiekonflikt		-.13**	-.14***
Autonomi			.10**
Variasjon			.07
Læring			.18***
Lønnstilfredsheit			.07*
Moglegheit for tilbakemeldingar			-.03
Kollegastøtte			.03
Sosial tillit			.03
<b>R-squared</b>	<b>.02</b>	<b>.04</b>	<b>.11</b>
<b>R-Square change</b>	<b>.02</b>	<b>.02</b>	<b>.07</b>
<b>F-value</b>	<b>4.0**</b>	<b>3.5***</b>	<b>6.2***</b>
<b>F-change</b>	<b>4.0**</b>	<b>3.0**</b>	<b>9.3</b>
<b>DF</b>	<b>4,804</b>	<b>9,799</b>	<b>16,792</b>

**Note:** \* er signifikant ved  $<.05$  \*\* er signifikant ved  $<.01$  \*\*\* er signifikant ved  $<.001$   
 Analysane er vekta med Design weights. Kjønn (1=kvinne) og kjønn sjef (1=kvinne) er dikotome.

#### 4.3.3 Test av hypotese 1-3, hierarkisk regresjon med 5 blokker

For å teste hypotese 1, 2 og 3 vart det utført nye hierarkiske regresjonsanalyser. Innsetjing av variablar i dei ulike blokkane vart gjort på bakgrunn av korrelasjonsanalyser, anna forskning og teori. Bakgrunnsvariablar vart sett inn i blokk 1, jobbkrav i blokk 2, tilhørslevariablar i blokk 3, kompetansevariablar i blokk 4 og autonomivariabelen i blokk 5. Bakgrunnsvariablar og jobbkrav vart inkludert i modellen, for å kontrollera for deira effekt på utfallsvariablane og for å sjå om dei påverka jobbressursane si samanheng utfallsvariablane. Bakgrunnsvariablar og

jobbkrav vil ikkje verte presentert i dette kapitlet, då dei er presentert i dei førre analysane.

#### 4.3.3.1 Hypotese 1 test av tilhøyrse

Tabell 11 visar oversikt over test av hypotese 1 opp mot utfallsvariabelen jobbtilfredsheit (JT). Variablane kollegastøtte og sosial tillit vart anvendt i analysa for å teste H1. Desse variablane vart sett inn i blokk 3 i den hierarkiske regresjonsmodellen. Tilhøyrsevariablane forklarte 6% av variansen til utfallsvariabelen jobbtilfredsheit, [ $F$  change (2,798)=25.3,  $p<.001$ ]. Modellen som heilskap etter innseting av blokk 3, inkludert bakgrunnsvariablar og jobbkrav, forklarte 11% av variansen til utfallsvariabelen JT, [ $F$  (11,798)=9.3,  $p<.001$ ]. Kollegastøtte og sosial tillit sank i verdi og signifikansnivå, då kompetanse og autonomivariablane vert sett inn i blokk 4 og 5. I siste blokk hadde kollegastøtte ein betaverdi på .09 [ $p<.01$ ] og sosial tillit hadde ein betaverdi på .06 [ $p<.05$ ].

Tabell 12 visar oversikt over modellen med arbeidsglede som utfallsvariabel (AG). I den hierarkiske regresjonsmodellen med AG som utfallsvariabel, forklarte tilhøyrsevariablane lite av variansen til AG [ $R$  squared change=.01,  $F$  change (2,797)=5.3,  $p<.01$ ]. Faktisk forklarte opplevinga av tilhøyrse mindre av modellen enn kva bakgrunnsvariablar og jobbkrav gjorde. Modellen som heilheit forklarte berre 5% av variansen til opplevd arbeidsglede, etter innsetjing av blokk 1-3 [ $F$  (11,797)=3.9,  $p<.001$ ]. Også i denne modellen hadde kollegastøtte og sosial tillit små, men signifikante verdiar, begge ved  $p<.05$ . Då kompetanse og autonomivariablane vart sett inn i dei to siste blokkane, mista begge tilhøyrsevariablane signifikans.

Tilhøyrsevariablane i begge modellar forklarte delar av variansen til utfallsvariablane, men mindre enn jobbkrav og bakgrunnsvariablar. Betaverdiane i modellen med AG som utfallsvariabel mista sin signifikans i dei påfølgjande blokkane, og hypotese 1 vart difor berre delvis bekrefta.



#### 4.3.3.2 Hypotese 2 test av kompetanse

I regresjonsmodellane er det inkludert fire jobbressursar som tenkast å kunne støtte tilfredsstilling av kompetansebehovet. For å teste hypotese 2, vart desse sett inn i blokk 4 i dei hierarkiske regresjonsanalysane for hypotesetesting (tabell 11). Etter kompetansevariablane vart sett inn i modellen med jobbtfredsheit som utfallsvariabel, hadde modellen ein forklarande kraft på 24% av JT [ $F(15,794)=16.4$ ,  $p<.001$ ]. Når kontrollert for dei andre variablane i modellen hadde kompetansevariablane størst forklaringskraft i modellen. Dei forklare aleine 12% av JT [ $F$  change (4,794)=32.0,  $p<.001$ ]. Alle fire variablar var signifikant ved nivå  $p<.001$ . Betaverdiane varierte mellom .12 til .21 der variasjon i arbeidet hadde den største påverknaden på utfallsvariabelen [ $\beta=.21$ ,  $p<.001$ ]. Då autonomivariabelen vart sett inn i blokk 5, sank betaverdiane litt, men alle dei kompetansestyrkande variablane haldt seg signifikant ved  $p<.001$ , med unntak av moglegheit for tilbakemeldingar frå sjef, som fekk eit litt lågare signifikansnivå [ $p<.01$ ].

Tabell 12 visar modellen med arbeidsglede som utfallsvariabel.

Kompetansevariablane hadde ein forklarande kraft på oppleving av arbeidsglede på 5%, [ $F$  change (4,793)=11.6,  $p<.001$ ]. Til samanlikning med modellen der jobbtfredsheit var utfallsvariabel, var det også i denne modellen kompetansevariablane som bidrog med den største forklarande krafta til utfallsvariabelen. Læring i jobben hadde i siste blokk best forklarande kraft av arbeidsglede, blant prediktorane [ $\beta=.18$ ,  $p<.001$ ]. Variasjon i jobben som hadde den største betaverdien i forklaringa av JT blant kompetansevariablane, var ikkje signifikant i siste blokk i modellen for arbeidsglede.

#### 4.3.3.3 Hypotese 3 test av autonomi

Ut i frå korrelasjonsanalysar og tidlegare forking var det forventa at

autonomivariabelen ville ha størst forklarande kraft på utfallsvariablane.

Korrelasjonsanalysane viste litt forskjellige utfall for korrelasjonane på dei to utfallsvariablane. Eksempelvis hadde autonomi den høgste korrelasjonen til JT (tabell 7), medan kompetansevariabelen læring hadde høgst korrelasjon med AG (tabell 8).

Hypotese 3 vart også testa ved hierarkisk multipel regresjonsanalyse.

Autonomivariabelen var sett inn i blokk 5. Modellen for JT fekk ein forklarande kraft på 28% [ $F(16,793)=19.3, p<.001$ ] då autonomi vart sett inn i modellen (tabell 11). Autonomiskalaen hadde aleine ein forklarande kraft på JT på 4% [ $F$  change (1,793)=48.2,  $p<.001$ ]. Dette er fleire prosent mindre enn kompetansevariablaens forklaringskraft på JT (12%), noko som vil seie at tilfredsstilling av kompetansebehov påverkar jobbtfredsheit i større grad enn autonomi. Likevel var det autonomi som hadde den høgaste betaverdien av alle jobbressursane i blokk 5 [ $\beta=.23, p<.001$ ].

I modellen med arbeidsglede som utfallsvariabel som ein finn i tabell 12, hadde autonomi ein dårleg forklarande kraft. Modellens forklarande kraft på AG auka frå 10% til 11% då autonomi vart sett inn i blokk 5 [ $F(16,792)=6.2, p<.001$ ] og autonomiskalaens forklarande kraft aleine var minimal [ $R$  squared change=.01,  $F$  change (1,792)=6.8,  $p<.01$ ]. Autonomi hadde også her ein signifikant betaverdi i modellen [ $\beta=.10, p<.01$ ], og var den jobbressursen som hadde nest høgast betaverdi. På grunn av låg forklarande kraft på begge utfallsvariablar vart hypotese 3 berre delvis bekrefta.

**Tabell 11 Hierarkisk regresjon med utfallsvariabelen jobbtilfredsheit (JT) for test av hypotese 1-3. N=810**

	<b>Blokk 1</b>	<b>Blokk 2</b>	<b>Blokk 3</b>	<b>Blokk 4</b>	<b>Blokk 5</b>
	<b>β</b>	<b>β</b>	<b>β</b>	<b>β</b>	<b>β</b>
Alder	.09*	.11**	.09**	.07*	.04
Utdanning	-.02	.01	-.02	-.06	-.07*
Kjønn	-.02	-.00	-.01	.01	.04
Kjønn sjef	.00	.01	.01	.03	.03
Helserisiko		-.08*	-.06	-.07*	-.05
Tidspress		-.10*	-.08	-.10**	-.11**
Arbeidspress		.05	.03	-.01	-.01
Utvida arbeidstid		.12**	.12**	.09*	.09**
Arbeid/familiekonflikt		-.17***	-.15***	-.15***	-.16***
Kollegastøtte			.18***	.09**	.09**
Sosial tillit			.15***	.08*	.06*
Variasjon i arbeidet				.21***	.17***
Læring i jobben				.18***	.16***
Lønnstilfredsheit				.13***	.11***
Moglegheit for tilbakemeldingar				.12***	.10**
Autonomi					.23***
<b>R-squared</b>	<b>.01</b>	<b>.06</b>	<b>.11</b>	<b>.24</b>	<b>.28</b>
<b>R Square change</b>	<b>.01</b>	<b>.05</b>	<b>.06</b>	<b>.12</b>	<b>.04</b>
<b>F-value</b>	<b>1.7</b>	<b>5.4***</b>	<b>9.3***</b>	<b>16.4***</b>	<b>19.3***</b>
<b>F-change</b>	<b>1.7</b>	<b>8.3***</b>	<b>25.3***</b>	<b>32.0***</b>	<b>48.2***</b>
<b>DF</b>	<b>4,805</b>	<b>9,800</b>	<b>11,798</b>	<b>15,794</b>	<b>16,793</b>

**Note:** \* er signifikant ved <.05 \*\* er signifikant ved <.01 \*\*\* er signifikant ved <.001  
 Analysane er vekta med Design weights. Kjønn (1=kvinne) og kjønn sjef (1=kvinne)  
 er dikotome.

**Tabell 12 Hierarkisk regresjon med utfallsvariabelen arbeidsglede (AG) for test av hypotese 1-3. N=809**

	<b>Blokk 1</b>	<b>Blokk 2</b>	<b>Blokk 3</b>	<b>Blokk 4</b>	<b>Blokk 5</b>
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Alder	.05	.05	.04	.04	.03
Utdanning	.13***	.12***	.10**	.06	.06
Kjønn	.02	.02	.02	.04	.05
Kjønn sjef	-.00	.01	.01	.02	.02
Helserisiko		-.03	-.02	-.03	-.02
Tidspress		.05	.06	.04	.04
Arbeidspress		.07	.06	.04	.04
Utvida arbeidstid		.10*	.09*	.07*	.08*
Arbeid/familiekonflikt		-.13**	-.12**	-.13***	-.14***
Kollegastøtte			.07*	.03	.03
Sosial tillit			.08*	.04	.03
Variasjon i arbeidet				.08*	.07
Læring i jobben				.19***	.18***
Lønnstilfredsheit				.08*	.07*
Moglegheit for tilbakemeldingar				-.02	-.03
Autonomi					.10**
<b>R-squared</b>	<b>.02</b>	<b>.04</b>	<b>.05</b>	<b>.10</b>	<b>.11</b>
<b>R-square change</b>	<b>.02</b>	<b>.02</b>	<b>.01</b>	<b>.05</b>	<b>.01</b>
<b>F-value</b>	<b>4.0**</b>	<b>3.5***</b>	<b>3.9***</b>	<b>6.1***</b>	<b>6.2***</b>
<b>F-change</b>	<b>4.0**</b>	<b>3.0**</b>	<b>5.3**</b>	<b>11.6***</b>	<b>6.8**</b>
<b>DF</b>	<b>4,804</b>	<b>9,799</b>	<b>11,797</b>	<b>15,793</b>	<b>16,792</b>

**Note:** \* er signifikant ved <.05 \*\* er signifikant ved <.01 \*\*\* er signifikant ved <.001  
 Analysane er vekta med Design weights. Kjønn (1=kvinne) og kjønn sjef (1=kvinne)  
 er dikotome.

## 5.0 DISKUSJON

Formålet med denne studien var å finne samanhengar mellom jobbressursar og jobbengasjement, der jobbengasjement sjåast på som eit element i vegen mot positiv helse hos norske arbeidstakarar. Studien har tatt utgangspunkt i Jobbkra- Ressursmodellen og Sjølvbestemmingsteori, der det var interessant å sjå på jobbressursar som kan bidra til tilfredsstilling av behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslse. Funna har vorte sett i lys av desse to teoriane samt forskning og teori innan positiv psykologi.

### 5.1 Oppsummering av funn

Nullhypotesa postulerte at jobbressursar ikkje ville ha sterkare samanheng med jobbengasjement i Jobbkra-Ressursmodellen, enn jobbkra. Funn frå korrelasjonsanalysane visar at jobbkra stort sett hadde små og negative samanhengar med jobbengasjement, medan jobbressursane stort sett hadde små til medium korrelasjonar med jobbengasjementvariablane i positiv retning. Det var generelt fleire signifikante korrelasjonar mellom jobbressursane og jobbengasjement, enn jobbkra. Vidare viste dei hierarkiske regresjonsanalysane at jobbressursane forklarte variansen til jobbengasjement betre enn jobbkra. Samanhengen mellom prediktorane til utfallsvariabelen arbeidsglede var imidlertid liten. Jobbressursane ser ut til å ha størst samanheng med utfallsvariabelen jobbtildfredsheit, og nullhypotesa vart med dette avkrefta.

Hypotese 1-3 vart delvis bekrefta. Testing av hypotese 1 tok for seg tilfredsstilling av behovet for tilhøyrslse på arbeid og samanhengen det hadde med jobbengasjement. Korrelasjonsanalysane viste små samanhengar mellom tilhøyrslsevariablane og jobbengasjement. Hypotese 1 vart delvis bekrefta, då forklaringssevna for tilhøyrslse på arbeidsglede berre var 1%, men 6% for jobbtildfredsheit. Hypotese 2 postulerte at tilfredsstilling av kompetansebehovet igjennom jobbressursar bidreg til oppleving av jobbengasjement. Korrelasjonane bekreftar ein samanheng til jobbengasjement med små og medium korrelasjonar. I begge dei hierarkiske regresjonsanalysane hadde

kompetansestyrkande ressursane størst forklarande kraft på utfallsvariablane blant prediktorane i analysane og hypotesa vart med dette bekrefta. Hypotese 3, som søkte å finne svar på om autonomi som jobbressurs ville føra til meir jobbengasjement, vart også delvis bekrefta. Korrelasjonsanalysane viste små og medium samanhengar til engasjementvariablane, medan dei hierarkiske regresjonsanalysane viste at autonomi gav signifikante bidrag til begge modellane. Bidraget til forklaringa av utfallsvariabelen arbeidsglede, var imidlertid svært liten.

## **5.2 Metodologiske styrker og svakheitar**

Studien har fleire styrker. Ein av hovudstyrkene i studien er høgkvalitetsdata innsamla av European Social Survey. I tillegg er utvalet tilfredstillande stort og samla inn under strenge randomiserte prosedyrar. Generaliserbarheiten er difor høg. Tross gode valide data frå ESS, har studien fleire faktorar som kan true validiteten. Dei største metodologiske svakheitene dreiar seg i hovudsak om validiteten til både prediktorvariablar og utfallsvariablar. Ulike metodologiske utfordringar og styrker vil verte teken opp i påfølgjande kappitlar.

### *5.2.1 Design og metode*

Tverrsnittsstudier er ein godt eigna metode for å identifisera samanhengar mellom ulike fenomen, men har sine begrensingar når ein skal trekkje årsaksslutningar. På ei anna side har det i seinare tid vorte påpeika av forskarar innan blant anna sosialvitenskapen (Fjelland, 1999), at det ikkje alltid er heldig å setje ein rekkje komplekse psykologiske fenomen inn i enkle årsak-effekt modellar og at ein vanskelig kan fange opp heilheita ved eit fenomen ved slike metodar. Denne studien er difor relevant, då samanhengen mellom jobbressursar, jobbkrav og jobbengasjement, er vel så interessant som kva som forårsakar det eine eller det andre. Forsking har blant anna vist at det er eit gjensidig forhold mellom jobbressursar og jobbengasjement som artar seg i form av gevinstsyklusar, noko som betyr at det ikkje er eit ein-sidede årsaksforhold mellom variablane og at dei påverkar kvarandre (Schaufeli et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2009). Det er difor ikkje studert eit eintydig årsak-effekt retning for variablane.

Multipel regresjon er eit nyttig verktøy når ein skal undersøkje kor godt eit sett av variablar evnar å forklare ein avhengig variabel, og kva variabel som best kan forklare den avhengige variabelen. I multiple regresjonsanalysar kan ein òg kontrollere for effekten av variablane inkludert i analysa. For eksempel kan ein sjå om ein variabel fortsatt har evna til å forklare den avhengige variabelen etter at effekten av andre variablar er kontrollert for. Anvendning av multiple regresjonsanalysar på tverrsnittsdata, har også metodologiske svakheitar. Konfunderande variablar som ikkje er inkludert i analyseprosessane, vil kunne førekome, særleg i studiar av psykologiske fenomen (Morgan, 2013). Dette kan også vera tilfelle i denne studien. Eksempelvis vil det kunne tenkast at det finnes fleire andre jobbkraft og jobbbressursar som vil påverke jobbengasjement, som ikkje er inkludert i analysane. Andre forhold ved arbeidsplassane til arbeidstakarane, som ikkje kan reknast som jobbbressursar eller jobbkraft, for eksempel individuelle forskjellar som personlegdom, vil òg kunne påverke utfallsvariablane. Fleire av prediktorvariablane i analysane er korrelert med kvarandre. I følgje Tabachnick og Fidell (2014) vil dette kunne gi ein meir uklår vurdering av betydinga deira i regresjonsanalysa. Korrelasjonane mellom prediktorane og utfallsvariablane reflekterer den delte variansen med utfallsvariabelen, men noko av denne variansen kan potensielt kome frå andre prediktorar. Eksempelvis kan viktige prediktorvariablar som deler varians med ein anna variabel i analysa, fremstå som usignifikant, sjølv om desse bidreg til forklaringa av ein stor del av variansen til utfallsvariabelen. Ein IV som har ein høg korrelasjon med DV, men ikkje ein signifikant regresjonskoeffisient i regresjonsanalysa, kan vera offer for dette. Det vart utført mange regresjonsanalysar der det blant anna vart gjort omstokking av blokker og backward deletion. Betaverdiar og R-square endra seg i liten grad, uavhengig av korleis analysane vart utført. Dette styrkar funnas betyding og styrke. Eit potensielt problem i denne studien i henhold til den statistiske metoden, er at betaverdiane i analysane er lagt stor vekt på i forhold til kvar enkelt prediktors betyding. Betaverdiar har ein tendens til å fluktuera frå utval til utval. Dersom ein legg til ein variabel i analysane vil betaverdiane kunne forandra seg. Ein bør difor vera forsiktig med å tillegge desse stor teoretisk viktighet (Polit & Beck, 2012). Det er som nemnt køyrt analysar på mange forskjellige måtar, og betaverdiane endra seg i liten grad. Dette problemet er difor sannsynlegvis ikkje av stor betyding i denne studien.

### 5.2.2 Data

Studien har teke utgangspunkt i innsamla data frå European Social Survey runde 5 i år 2010. ESS er eit anerkjent forskingsorgan som både har ERIC stauts og har vunne Descartesprisen innan sosialvitskap (Graven, 2005, 2. Desember). ESS undersøkinga runde 5 tok for seg ein rekkje aspekt rundt haldningar, tru og åtferd. Datamateriale nytta i denne studien er difor ikkje spesifikt designa for å svara på problemstillingane. Det hadde vanskeleg latt seg gjere å samle inn ei like stor mengde data som ein fekk ved bruk av ESS data. Difor vart det bestemt å avgrense studien til data innsamla av ESS. I ESS runde fem er det inkludert ein ekstra modul som tek føre seg tillit til politi og rettsystem, arbeid, familie og velvære, og data er difor eigna til å svare på problemstillinga.

Det er fleire fordelar ved å bruke data frå ESS. Blant anna fordi ESS-data er høgkvalitetsdata som er innsamla under strenge omstende og rutinar, der ein har brukt fleire metodar for kvalitetssikring for å redusere potensielle biases i data, som har vorte nemnt i metodekapittel 3.3 (ESS, 2013; Jowell, 2007). Faktoranalysar og andre liknande studiar der det er brukt ESS data visar at konstruksjons- og innhaldsvaliditeten er god (Bull & Mittelmark, 2009; Grönlund, 2007). I tillegg til kvalitetsdata, har ein moglegheit til å oppnå ein større utvalsstørrelse enn kva ein ville gjort ved innsamling av data sjølv, under tidsperspektivet ein har på ei masteroppgåve. Dette bidreg til auka validitet og generaliserbarheit i studien.

### 5.2.3 Variablane

Validiteten i studien kan vera noko svekka grunna val av data som er skapa for å kartleggje ei rekkje ulike forhold, men som ikkje har inkludert omfattande skalaer for dei ulike fenomen som studerast i denne studien, grunna storleiken på undersøkinga. Data er som tidlegare nemnt ikkje spesifikt laga for å svara på problemstillinga, noko som potensielt kan redusera omgrepsvaliditeten i studia. Faktoranalysar og reliabilitetstesting visar likevel at fleire av konsept måla i studien, kan vera gode mål for jobbkrav og jobbressursar. Det var ikkje mogleg å konstruera skalaer for fleire variablar basert på funn i faktoranalysar, og det kan tenkast at det vil kunne vera manglande valid måleevne for enkelte variablar. Ei anna potensiell kjelde for



reduksjon av omgrepsvaliditet er bruk av skalaer med få spørsmål, som kan gi reduserte reliable måleiningar. På ei anna side er dette som tidlegare nemnt, eit vanleg fenomen i skalaer beståande av få variablar (Pallant, 2013).

### *5.2.3.1 Utfallsvariablane*

Det var få variablar i datasettet som eigna seg som mål på engasjement, og valet falt til slutt på dei to variablane kalla jobbtilfredsheit og arbeidsglede. Det vart først laga ein skala beståande av desse to variablane, men ein vart fråråda å bruka skalaer beståande av berre to variablar. Skalaen vart difor ikkje brukt. Dersom forskaren hadde valt fritt kva slags utfallsvariablar som skulle verte brukt, ville ho teke utgangspunkt i Utrech Work Engagement Scale (UNWES) som mål på jobbengasjement. Forskarar som har nytta seg av Jobbkraft-Ressursmodellen definerer som oftast engasjement som ein arbeidsrelatert tilstand som karakteriserast av livskraft, dedikasjon og absorpsjon og målar engasjement ved UNWES-skalaen (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Schaufeli, 2003). Skalaen brukar spørsmål som ”When I get up in the morning, I feel like going to work” og ”I can continue working for several hours” som målar livskraft aspektet. Spørsmål som ”My job inspires me” og ”I’m enthusiastic about my work” målar dedikasjonsaspektet. Skalaen består av 17 spørsmål, og målar breiare underliggande strukturar for jobbengasjement, enn kva dei to utfallsvariablane inkludert i denne studien gjer. Forsking på Jobbkraft-Ressursmodellen har funne indikasjonar på at dedikasjon og særleg livskraft er hovudbestanddelane i engasjement, og at ein kan måle engasjement utan å dekkje absorpsjonskategorien (González-Romá et al., 2006). Det kan tenkast at utfallsvariabelen Jobbtillfredsheit (”I’m satisfied with my work”) dekkjar delar av livskraftaspektet i engasjement, medan Arbeidsglede (”I would enjoy working even if I did not need money”) kan tenkjast å dekkje delar av dedikasjonsaspektet. Variablane er likevel ikkje optimale som mål på engasjement sett ut i frå JD-R modellens definisjon på jobbengasjement. Sjølv om engasjement karakteriserast av blant anna involvering i og glede over arbeidet, meiner fleire forskarar at jobbengasjement er forskjellig frå jobbtillfredsheit, då jobbtillfredsheit er meir ein passiv form for jobbengasjement (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Schaufeli, 2003). Derimot refererer Gallup Q12 til jobbengasjement og jobbtillfredsheit i eit og same omgrep, der ein vektlegg individas involvering i arbeidet, jobbtillfredsheit og entusiasme for

arbeidet. Gallup Q12 målar jobbengasjement ut i frå 12 spørsmål som omhandlar følelsar og opplevinga på jobb. Som nemnt i teorikapittelet, stillar Bakker og Leiter (2010) seg kritiske til ein slik beskriving av jobbengasjement. Dei er av ein oppfatning om at jobbengasjement handlar meir om humørtilstandar på arbeid, medan jobbtilfredsheit handlar meir om eit individs affekt for jobben (Bakker & Leiter, 2010). Utfallsvariablane i denne studien samsvarar i så måte betre med Gallup Q12-definisjonen av jobbengasjement, som omfamnar både engasjement og jobbtilfredsheit i omgrepet. Dette kan vera ein svakheit med studien. Ser ein derimot jobbengasjement i eit helsefremjande perspektiv, noko denne studien gjer, vil Gallupdefinisjonen på mange måtar vera meir hensiktsmessig, då den omfamnar både arbeidstakarars affeksjon for jobben og emosjonar opplevd i jobben. Forsking har vist at dette kan vera positivt for blant anna helse og subjektivt velvære (Chida & Steptoe, 2008; Fredrickson, 2001; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

#### *5.2.3.2 Prediktorane*

Prediktorvariablar er valt ut i frå tidlegare funn i forskinga. Jobbkrava var ikkje hovudfokus i oppgåva, men det var ønskeleg å sjå på forskjellane mellom jobbkrav og jobbressursars samanheng med jobbengasjement. Det var fleire gode mål på jobbkrav i ESS-datasettet og variablane vart vurdert som høgt relevante ut i frå forskinga. Det var også fleire gode mål på jobbressursar. Det hadde vore ønskeleg å måla jobbressursane inkludert under kompetanse og tilhøyrsløse i skalaer. Det vart forsøkt å laga skalaer for desse variablane, men på bakgrunn av resultat frå faktoranalysar vart desse ikkje nytta. Nokon av variablane for jobbressursar, vart vurdert fjerna frå analysane grunna mistanke om låg omgrepsvaliditet. Eksempelvis var det usikkert om variabelen ”moglegheit for sjef å leggje merke til innsats gitt i arbeidet” fungerte som eit mål på tilbakemelding frå sjef, og om den var kompetansestøttande eller støttande for tilhøyrsløse. Det vart likevel valt å behalde denne då den indirekte kan indikere oppleving av tilbakemeldingar som i litteraturen har vist seg å vera viktig for tilfredsstilling av kompetansebehovet, i tillegg til at studiar har vist at tilbakemeldingar frå overordna er ein viktig jobbressurs (Xanthopoulou et al., 2007). Også lønnstilfredsheit vart vurdert fjerna som kompetansestøttande ressurs, men den vart likevel inkludert på bakgrunn av forskingslitteratur om anerkjening og

rettferdsprinsipp i forhold til meistringstru. I tillegg var det interessant å sjå effekten av denne på jobbengasjement. Studiar har vist at jobbressursane autonomi, sosial støtte, personalstøtte frå leiing, tilbakemeldingar på prestasjonar og jobbutføring og moglegheit for utvikling, er særleg relatert til jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen et al., 2006). Slike funn aukar validiteten i studien, då dei brukte variablane på jobbressursar i studien, i høg grad samsvarar med jobbressursar funne særleg relevant i forskinga. Prediktorane er ikkje valt ut i frå vailderte skalaer, men er valt ut på bakgrunn av funn i forskning og teori.

### **5.3 Diskusjon av hovudfunn**

#### *5.3.1 Jobbressursar påverkar motivasjonsprosessane mot jobbengasjement i Jobbkraft-Ressursmodellen i større grad enn jobbkraft*

Studien visar at mange norske arbeidstakarar generelt sett opplever arbeidsglede og er tilfreds med sine jobbar. Modellane for test av hovudhypotese, visar at jobbressursar påverkar jobbengasjement og motivasjonsprosessane i Jobbkraft-Ressursmodellen betre enn jobbkrafta og nullhypotesa vart med dette avkrefta. Funna samsvarar med Jobbkraft-Ressursmodellens antaking om jobbressursars positive relasjon til jobbengasjement (Demerouti et al., 2001), og som forklarar vegen mot engasjement som ein motivasjonell prosess der jobbressursane er av sentral betydning. Funna i studien indikerer at jobbressursane autonomi, variasjon i arbeidet, læring i jobben, sosial støtte, tilfredstillande lønningar og moglegheit til å verte lagt merke til av overordna, er viktig for å skape slike motivasjonsprosessar. Denne type jobbressursar og deira relasjon til jobbengasjement har vorte identifisert i liknande studiar (Bakker & Demerouti, 2007; Mauno et al., 2007; Schaufeli et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2007), noko som styrker funna. Dette betyr at når slike viktige jobbressursar er tilgjengelige på arbeidsplassen, er det stort sannsyn for at miljøet på arbeidet vil tilretteleggje for tilfredsstilling av dei grunnleggjande behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrsløse (Bakker & Demerouti, 2008). Sett i lys av tidlegare forskning (Gagné & Deci, 2005), indikerer studien at arbeidsmiljø som tilrettelegg for behovstilfredsstilling via jobbressursane som er inkludert i analysane, vil kunne skape psykologiske ressursar som er viktige for å gi liv til motivert åtferd. Motivert åtferd

tenkast å vera essensielt for skaping av jobbengasjement, då opplevinga av engasjement ligg nært optimal indre motivert åtferd som er karakterisert av blant anna interesse, glede og tilfredsstilling (figur 1) (Ryan & Deci, 2000a). Autonom motivasjon kan vidare skapa vitalitet og energi, noko som er viktige bestandeler i opplevinga av jobbengasjement (Bakker & Leiter, 2010; Deci & Ryan, 2008). Dette vil kunne føre til opplevd engasjement hos arbeidstakarar, som i denne studien er karakterisert som jobbtfredsheit og arbeidsglede. Engasjement er ein positiv psykologisk tilstand, som bidreg til auka fysisk og psykisk velvære. Behovstfredsstilling er relatert til både det hedonistiske og eudamoniske perspektivet ved subjektivt velvære. Det er eksempelvis funne positive forhold mellom behovstfredsstilling, subjektiv velvære (Waalder et al., 2013), prestasjon og affektiv tilknytning til jobben (Ryan & Deci, 2000b; Van den Broeck et al., 2010). Dette indikerer at tilfredsstilling av behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrsløkkje berre er viktige for arbeidstakarars jobbtfredsheit, engasjement og subjektive velvære, men at det også kan verke positivt inn på arbeidstakarars prestasjonar og skape positive organisatoriske utfall. Andre studiar har funne støtte for slike antakingar (Bakker et al., 2012; Zelenski et al., 2008), der ein blant anna har sett at autonom motivasjon førar til betre psykologisk helse og betre prestasjonar (Deci & Ryan, 2000). Dette kan forklarast ut i frå forskning på positive emosjonar, der det ser ut til at positive affektive og emosjonelle tilstandar som velvære, godt humør, livskraft og energi er assosiert med betre helse (Chida & Steptoe, 2008), funksjon (Hobfoll et al., 2003) og prestasjon (Xanthopoulou et al., 2012). Positive emosjonar oppstår vanlegvis i behagelege situasjonar (Xanthopoulou et al., 2012), og det er viktig å tilstrebe ein arbeidskontekst som mogleggjer for og utviklar positive emosjonar. Dette vil kunne skape positiv helse hos arbeidstakarar (Bakker & Oerlemans, 2011; Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2008; Kok et al., 2013).. Arbeidsglede og jobbtfredsheit er emosjonelle og affektive tilstandar som saman med jobbressursane inkludert i studien skulle kunne tenkast å kunne bidra til slike positive prosessar for både individ og organisasjon, og dermed ha ein viktig helsefremjande relevans

Studien visar som beskrive i litteraturen (Bakker et al., 2014) at dess meir jobbkrav ein opplever, dess mindre jobbengasjement vil ein oppleve. Sjølv om arbeidstakarane opplever jobbkrav, rapporterer dei likevel at dei er engasjerte. Dette kan blant anna

forklarast ut i frå at når ein har naudsynte ressursar på arbeid, kan ein tåle høgre jobbkrav og likevel oppleve engasjement. Jobbkrav er ikkje nødvendigvis negative i seg sjølv, og kan fungera som motivatorer dersom ein har tilstrekkelege ressursar til å møte krava. Hakanen og kollegaer (2005) testa ei slik hypotese og fann at jobbressursar vart meir tydelege og viktige når arbeidstakarane vart presentert for høgre jobbkrav, noko som førte til auka jobbengasjement. Dette kan sjåast i relasjon til flytteorien, der ein tilstand av flyt karakteriserast av optimal utfordring som samsvarar med nivå av tilgjengelege ressursar og ferdigheiter. Sjølv om flyttilstandar ikkje tenkjast å aleine vera eit sentralt element av opplevinga av engasjement, kan teorien bidra med ein forklaring på kvifor optimale krav og utfordringar i kombinasjon med tilgjengelege ressursar, er viktige for å oppleve engasjement (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989). Karasek (1979) har også ein forklaring på dette i Jobbkrav-Kontrollmodellen, og det er funne evidens for at høge jobbkrav og ei oppleving av kontroll skapar ein aktiv arbeidstilstand og trivsel hos arbeidstakarar, som potensielt kan føre til jobbengasjement (Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Jobbkrav-Ressursmodellen utvidar antakinga om at jobbkontroll kan buffre effekten av jobbkrav, ved å seie at fleire ulike jobbressursar kan ha ein slik funksjon. Studiar har delvis bekrefta hypotesa om ein buffereffekt av jobbressursar på jobbkrav (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker et al., 2007). Denne studien kan berre indirekte seie noko som ein slik effekt av jobbressursar, men visar likevel tydeleg at fleire jobbressursar enn jobbkontroll er viktige for opplevinga av jobbengasjement. Faktisk så sank nokon av betaverdiane til jobbkrava litt i dei ulike blokkene då jobbressursane vart sett inn i modellen, men endringa var minimal. Likevel kan det kanskje tyde på jobbressursanes buffereffekt på jobbkrav. Dersom arbeidstakarane har høge jobbressursar, vil dei vera betre rusta til å møte ulike stressorar i arbeidet, som potensielt kan vera helsetrugande (Bakker et al., 2007). Dette vil vera av betydning for organisasjonar der arbeidstakarane vert utsett for høge jobbkrav og stress. Forsking visar at arbeidstakarar som har tilgjengelige ressursar har evne til å skapa nye jobbressursar og personlege ressursar, som bidreg til auka motstandsdyktigheit som hjelper individa i møte med stress (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2008; Tugade & Fredrickson, 2004). Dette kan tenkast å vera viktig for motivasjonsprosessane som førar til jobbengasjement hos arbeidstakarane. I tillegg vil motstandsdyktigheit vera viktig i møte med jobbkrav. Dette kan for

eksempel forklare kvifor jobbkravas betaverdiar sank litt i dei siste blokkane etter jobbressursar vart sett inn i modellane.

Det kan diskuteras i kor stor grad prediktorane i studien forklarar utfallsvariablane for jobbengasjement. For det første er det noko forskjell i forklaringssevne for dei ulike engasjementvariablane. Generelt sett hadde ingen av variablane ein sterk evne til å forklare variansen av jobbengasjement, særleg ikkje for glede over arbeid. Jobbressursane forklarte henholdsvis 22% av jobbtilfredsheit, og knappe 7% av arbeidsglede. På ei anna side er jobbengasjement eit samansett fenomen som kan påverkast av fleire forhold enn prediktorane inkludert i analysane, som nemnt tidlegare i diskusjonen. Dette kan for eksempel vera andre jobbressursar og jobbkrav som ikkje er inkludert i analysane. Schaufeli og kollegaer (2008) fann for eksempel ein høgre forklart varians av prediktorar på jobbengasjement målt ved UNWES, der forklart varians varierte mellom 32-57 %. Forskjellen mellom denne studien og Schaufeli og kollegaers studie i forhold til forklart varians, skuldast sannsynlegvis at dei inkluderte fleire aspekt i analysane som for eksempel opplevd helsestatus og organisatorisk tilknytning og at dei generelt brukte skalaer bestående av langt fleire spørsmål enn i denne studien. Det er vanleg å anvende større og meir omfattande skalaer som gir breiare målingar av fenomenet ein undersøker, enn det var mogleg i denne studien. Vanlegvis vil forklart varians auke dersom antal prediktorar aukar (Tabachnick & Fidell, 2014). Dette kan forsvare den noko låge forklaringsvariansen i denne studien. Andre studiar gjort i Noreg på arbeidsglede, engasjement og motivasjon med utgangspunkt i JD-R modellen, har funne liknande resultat samanlikna med denne studien for jobbressursars forklaring av jobbengasjement (Richardsen & Martinussen, 2008; Torp et al., 2012). Det argumenterast difor for at funna er av relevans, til tross for ein nokon låg forklaringssevne av prediktorar på utfallsvariablane.

### *5.3.2 Bakgrunnsvariablanes samanheng med jobbengasjement*

Bakgrunnsvariablane forklarte lite av variansen til begge utfallsvariablar. Av desse var det berre utdanning som var signifikant i siste blokk for jobbtilfredsheit.

Betaverdien var negativ, noko som var eit overraskande funn. Dette indikerer at dess

meir utdanning ein har, dess mindre engasjert er ein. Betaværdien var på ei anna side svært låg og signifikant ved alfanivå  $<.05$ . Korrelasjonsanalysane viste ingen signifikante korrelasjonar mellom utdanning og jobbtilfredsheit, og det er sannsynleg at utdanning har mindre å seie for jobbtilfredsheit. Ein bør difor tolke dette funnet med forsiktighet. I motsetnad til modellen for jobbtilfredsheit, var utdanning positiv i blokk 1 og 2 i modellen for arbeidsglede, men vart ikkje signifikant i blokk 3, då jobbressursane vart sett inn. I følgje Johnson og Johnson (2000) har tidlegare studiar funne noko inkonsistens i forhold til utdanningsnivå og jobbtilfredsheit, der det har vorte identifisert både positive og negative relasjonar. Ei studie har vist at dedikasjonsdimensjonen i UNWES oftare vert erfart hos arbeidstakarar som har høgare utdanning (Mauno et al., 2007). I tillegg er det funne indikasjonar på at ”kvit-snippsarbeidarar” ofte har sterk tilknytning og dedikasjon til jobben i tillegg til utfordrande jobbar (Karasek & Theorell, 1990; Lee, Carswell & Allen, 2000). Dette er faktorar som kan skape høgare jobbengasjement hos arbeidstakarar med høgare utdanning enn det arbeidstakarar i ”lågstatusjobbar” har. Ein anna studie har funne at arbeidstakarar med høgare utdanning oftare følar seg overkvalifisert og dermed opplever lågare jobbtilfredsheit (Johnson & Johnson, 2000), noko som ikkje samsvarar heilt med andre funn. Dette kan blant anna forklarast ut i frå Jobbkraft-Kontroll modellen, der jobbar med lite krav og utfordringar, kan føra til mistriivsel (Karasek & Theorell, 1990). Bakgrunnsvariabelen kjønn sjef, vart inkludert i analysane då det var interessant å sjå om dette ville påverke engasjement i nokon grad. Enkelte tidlegare studiar har funne indikasjonar på at kvinner oftare utøver transformasjonell leiarstil som kan auke arbeidstakaranes engasjement (Bass & Riggio, 2006; Druskat, 1994; Mandell & Pherwani, 2003). Prediktoren vart ikkje signifikant i denne studien, noko som kan tyde på at kva kjønn leiarar har, ikkje har innverknad på om arbeidarane er engasjerte. Alder var signifikant inntil jobbressursane vart sett inn i blokk tre i modellen for jobbtilfredsheit. Studiar har funne små samanhengar mellom alder og jobbtilfredsheit og jobbengasjement, der jobbtilfredsheit og jobbengasjement aukar med alderen (Bernal, Snyder, & McDaniel, 1998; Lee & Wilbur, 1985; Pocnet et al., 2015). Ein eldre studie på jobbtilfredsheit fann at alder var signifikant når jobbkarakteristika som autonomi og variasjon i arbeidet var inkludert i analysane saman med ulike bakgrunnsvariablar, der dei yngste arbeidstakarane opplevde mindre jobbtilfredsheit enn dei eldre (Lee & Wilbur, 1985). Forskarane meinte at dette kunne vera ein indikasjon på yngre arbeidstakarar som hadde høgare utdanning enn dei

eldre, hadde høgare forventingar til oppleving av indre motivatorer som autonomi og variasjon, og vart med dette misfornøgde då jobben ikkje stod til forventningane. Dei deskriptive analysane viste nemleg at dei yngste arbeidstakarane hadde mindre jobbressursar som fungerte som indre motivatorer enn dei eldre. Dette er sannsynlegvis ikkje tilfelle i dagens samfunn. Blant anna er det i denne studien berre 19% av utvalet som ikkje har høgare utdanning enn ungdomskule og vidaregåande. Ein forklaring på kvifor alder i denne studien ikkje var signifikant lenger då jobbressursar vart inkludert i analysane, kan skuldast ein medierende effekt av jobbressursar. Ein slik effekt kan tenkast å skuldast gevinstsyklusar. Ein skulle tru at eldre arbeidstakarar har fleire personlege ressursar enn yngre, noko som også indikerast i studien av Lee og Wilbur (1985). Slike ressursar kan vera viktige i møte med jobbkrav og kan skape jobbengasjement. På ei anna side visar studiar på gevinstsyklusar at arbeidstakarar som har nok jobbressursar har ein evne til å skape meir personlege ressursar, noko som kan vera av betydning for alle arbeidstakarar uansett alder (Airila et al., 2014; Xanthopoulou et al., 2009). Når ein har tilstrekkelege jobbressursar i arbeidet, vil dette kunne ”utkonkurrera” erfaringa eldre arbeidstakarar har i form av skaping av nye ressursar.

### *5.3.3 Jobbkravas samanheng med jobbengasjement*

Arbeid-familiekonflikt var det jobbkravet som hadde størst signifikant bidrag for begge utfallsvariablane og påverka engasjement i negativ retning. Tidlegare studiar har funne samanhengar mellom arbeid-familiekonflikt, utbrentheit og redusert helse (Innstrand, 2010; Leineweber, Baltzer, Hanson, & Westerlund, 2013). Ein forklaring på kvifor dette jobbkravet viste seg å best predikere jobbengasjement av jobbkrava, kan vera at arbeid og familie er to svært viktige arenaer i liva hos mange vaksne menneske i eit moderne samfunn. Endringar i jobbstrukturar, færre heimeværande mødrer og høge krav om effektivitet på både arbeid og familiearenaen, kan bidra til at balansen mellom arbeid og familie vert forstyrra (Innstrand, 2010). Difor var det særleg overraskande at utvida arbeidstid, som omfattar overtidsarbeid, helge og kveldsarbeid, påverka jobbtilfredsheit positivt i regresjonsanalysa. Arbeidstid utover normaltid er nemleg assosiert med oppleving arbeid-familiekonflikt og redusert helse (Steiber, 2009; Wirtz & Wirtz, 2010). Ein forklaring på ein slik positiv verdi kan



kanskje tilskrivast andre forhold. Utvida arbeidstid kan innebere variasjon og moglegheit for påverknad av arbeidskvardagen, som kan bidra til engasjement. I tillegg skulle ein tenkje seg at engasjerte arbeidarar jobbar meir enn andre, då dei opplever arbeidsglede og jobbtilfredsheit og at dette på eit vis rettferdiggjjer dei negative aspekta ved utvida arbeidstid. Ein studie har eksempelvis funne at sjølv om engasjerte arbeidstakarar jobbar lengre timar enn mindre engasjerte, kan dei ikkje samanliknast med ”arbeidsnarkomane” (Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012). Dette kan tyde på at engasjerte arbeidarar har ein god driv som gjer at dei held ut lenger med ulike oppgåver (Bakker & Leiter, 2010; Gagné & Deci, 2005). I tillegg kan det vera at arbeidstakarar med kortare arbeidsdagar, opplever meir tidspress i sine jobbar. Forsking på blant anna 6-timersdagen har for eksempel visa at kortare arbeidsdagar kan auke opplevinga av tidpress i arbeidskvardagen (Olberg, 2006).

Det var få som rapporterte at dei opplevde helserisiko i jobben, noko som kan sjåast i relasjon til talet på høgare utdanna arbeidstakarar i utvalet. Fysisk krevjande jobbar er mindre vanleg hos høgare utdanna og inneberer dermed mindre risiko for helsetruslar. I tillegg er HMS-arbeidet i Noreg lovpålagt og det kan tenkast at arbeidstakarar ikkje opplever at helse og sikkerheitsrisiko er særleg framståande i arbeidskvardagen. Dette såg heller ikkje ut til å påverke jobbengasjement i særleg grad. Heller ikkje arbeidspress spelte nokon signifikant rolle for jobbengasjement, sjølv om det var mange som opplevde at dei måtte jobbe hardt i jobben. Dette var noko uventa, då ein skulle tru at dette jobbkravet har mykje å seie for korleis arbeidsdagen utformar seg for arbeidstakarar, enten om det er i negativ eller positiv retning. Det har tidlegare vorte funne samanhengar mellom arbeidsmengde, disengasjement og utmatting (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010). Også dette funnet kan kanskje forklarast ut i frå Jobbkrav-Kontroll modellen (Karasek, 1979), der høge jobbkrav som er ledsaga av høge jobbressursar førar til auka engasjement. Det kan òg mogleg ha noko å gjere med yrkesstoltheit der det gjerne er ein sjølvfølge at ein skal stå på og arbeide hardt i jobben og at dei fleste norske arbeidstakarar generelt har jobbar som krevjar at ein står på, utan at det påverkar engasjement i noko særleg grad.

#### *5.3.4 Behovstilfredsstilling og samanhengen med jobbengasjement*

#### 5.3.4.1 Tilhøyrslø

Det var forventat å finne ein sterk samanheng mellom tilhøyrsløvariablane og engasjement. Det er funne mange indikasjonar på at sosial støtte er viktig både for jobbengasjement (Schaufeli et al., 2008), generell helse (Murayama et al., 2012) og subjektivt velvære (Nahum-Shani, Bamberger, & Bacharach, 2011). Sosial støtte er via mykje merksemd i det helsefremjande arbeidet og i arbeidsforskninga (Bakker & Demerouti, 2007; Berkman, 1995; Deci et al., 2001; Green & Tones, 2010) og er sannsynlegvis den mest velkjende variabelen som potensielt kan fungera som ein buffer mot stress (sjå Van der Doef & Maes, 1999, for ein oversikt). Likevel vart hypotesa berre delvis bekrefta. Tilhøyrsløvariablane forklarte overraskande lite av utfallsvariablane. Særleg gjaldt dette for analysa med utfallsvariabelen arbeidsglede, der tilhøyrsløvariablane forklarte knappe 1% av AG. Tilhøyrsløvariablane hadde ein betre forklarande evne for jobbtillfredsheit (6%). Ein årsak til dette kan vera at jobbtillfredsheit er eit breiare omgrep som består av eit individs kognitive evaluering av jobben. Ei slik evaluering vil som oftast bestå av eit heilskapsinntrykk, skapa av mange faktorar. Arbeidsglede derimot, er ein meir spesifikk kjensle retta mot arbeidets karakter, og påverkast gjerne ikkje i like stor grad av forhold som ikkje er direkte relatert til arbeidet, slik som tilhøyrslø (Bakker & Oerlemans, 2011). Det er også verdt å nemne variabelens karakter i seg sjølv, og at variabelen si evne til å måle arbeidsglede kan vera avgrensa. Svarkodinga på utfallsvariablane er også forskjellige, der AG målast med ein likertskala og JT er ein kontinuerleg variabel koda 0-10. Dette kan påverke resultatane i regresjonsanalysane. Variabelen moglegheit for tilbakemelding er plassert under kompetansestyrende variablar i blokk 4, og kan tenkast og vera ein variabel som og støttar behovet for tilhøyrslø. Det hadde sannsynlegvis skjedd endringar i tilhøyrsløvariablanes forklaringssevne på utfallsvariablane, dersom denne hadde vorte inkludert under tilhøyrslø.

Det er funne indikasjonar på at kollegastøtte har ein unik effekt på jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2008). Denne studien visar at både kollegastøtte og sosial tillit har positiv påverknad på jobbtillfredsheit. Kvifor sosial støtte påverkar jobbengasjement og jobbtillfredsheit positivt, kan blant anna forklarast ut i frå ei studie som har funne at arbeidsmotivasjon påverkast av den sosiale konteksten ein arbeidar i (Fernet, Fernet, & Gagné, 2010). Andre studiar har vist at sosial støtte på arbeidsplassen saman med andre jobbresursar, kan buffre effekten av jobbkrav som

arbeid-familiekonflikt, emosjonelle og fysiske krav, og for mykje arbeid (Bakker et al., 2005). Dette kan vera fordi sosial støtte kan fungera som både ein motivator i seg sjøve, i tillegg til å vera instrumentelle i å møte jobbkrav på ein effektiv måte. I følgje SDT har vi alle eit behov for å ha gode og støttande relasjonar (Deci & Ryan, 2000) og dette gjeld også i arbeidskonteksten der vi tilbringar mykje av våre liv. Arbeidsplassar som har fokus på kollegastøtte har vist seg å kunne skape betre prestasjon hos arbeidstakarane (Xanthopoulou et al., 2008), noko som er av betydning for både arbeidstakarar og organisasjon. Dette heng gjerne saman med kollegastøtte sin effekt på jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004) og motivasjonelle prosessar beskrive i Sjølvbestemmingsteorien (Deci & Ryan, 2000). Ytre motivatorer i arbeidskvardagen er vanleg, og ved å fremje tilfredsstilling av behovet for tilhøyrslø, vil ein i følgje SDT bidra til internaliseringsprosessar for slike ytre motivatorer (Ryan & Deci, 2000a). På denne måten vil ein skyve arbeidstakarane lenger mot høgre i sjølvbestemmingskontinuumet beskrive i figur 1 (Gagné & Deci, 2005). Dette vil kunne skape meir engasjerte arbeidarar då dess lenger ein kjem mot høgre i sjølvbestemmingskontinuumet, dess meir vil åtferda verte styrt av glede og interesse. Difor var det og uventa at tilhøyrslø forklarte variansen av arbeidsglede dårleg, då ein skulle tru arbeidstakarar som oppgav at dei opplevde arbeidsglede, òg skulle ha vore styrt av glede og interesse. Då kompetanseressursane vart inkludert i blokk 4 i modellen for jobbtillfredsheit, sank betaverdiane til kollegastøtte og sosial tillit til under halvparten av kva dei var i blokk 3. Dette kan tyde på at sosial støtte ikkje påverkast særleg av jobbkrav, men at kompetansestyrkande variablar er viktigare for jobbtillfredsheit enn sosial støtte på arbeidsplassen.

Til tross for manglande forklaringssevne for arbeidsglede, hadde tilhøyrsløvariablane ein forklarande kraft på jobbtillfredsheit. Sosial støtte og sosial tillit er i det helsefremjande arbeidet relatert til positiv helse (Berkman, 1995; Liukkonen, Virtanen, Kivimäki, Pentti, & Vahtera, 2004; Murayama et al., 2012). Jobbtillfredsheit består av positiv affekt for jobben og vil kunne bidra til høgre subjektivt velvære i kvardagen (Fredrickson, 2001). Difor vil det vera viktig å fremje gode sosiale forhold på arbeidsplassen då det er sannsynleg at arbeidstakarar vil oppleve høgre subjektivt velvære, i tillegg til å ha ei god helse (Pressman & Cohen, 2005). Studiar har funne samanhengar mellom sosial støtte på arbeidsplassen og helse (Oksanen et al., 2008; Vahtera et al., 2000).

#### 5.3.4.2 *Kompetanse*

Studien indikerer at arbeidstakarar som opplever jobbressursar som bidreg til tilfredsstilling av behovet for kompetanse i arbeidet, vil ha større sjanse for å oppleve jobbengasjement enn dei som ikkje får oppfylt eit slikt behov. Generelt sett har tilfredsstilling av kompetansebehovet i tidlegare studiar vist seg å auke velvære, effektiv fungering, læring og prestasjon (Bandura & Schunk, 1981; Reis et al., 2000), noko som kan sjås i relasjon til jobbengasjement. Det finnes ein mengde evidens i frå ulike teoretiske tilnærmingar (eks JK-R, SDT og BB-teorien) som støttar ein tanken om viktigheita av å leggje til rette for tilfredsstilling av kompetanse på arbeidsplassen (Bakker, 2011; Bandura, 1997; Fredrickson et al., 2008). Forsking har funne samanhengar mellom jobbressursane inkludert i studien og opplevinga av kompetanse (Deci & Ryan, 2000; Gkorezis & Petridou, 2008; Reeve, 2009; Wormnes & Manger, 2005). Eksempelvis visar Deci og Ryan (2000) til studiar som visar at tilbakemeldingar er viktig for opplevinga av kompetanse og Reeve (2009) skriv at positiv feedback er ein av nøkkelfaktorane som bidreg til opplevinga av kompetanse. Ein har òg linka belønningar og ein kjensle av anerkjenning til meistringstru, som er ein sentral del av kompetanseopplevinga (Gkorezis & Petridou, 2008; Ro & Po-Ju, 2011; Wormnes & Manger, 2005). Variasjon, læring og utvikling er også viktig for å skape ei oppleving av kompetanse (Reeve, 2009). I studien var det kompetansevariablane variasjon i arbeidet, læring i jobben, lønn tilsvarende innsats og moglegheit for overordna å legge merke til innsats gitt i arbeidet, som av alle blokkane i begge modellar, hadde best forklaringskraft på arbeidsglede og jobbtilfredsheit. Liknande funn har vorte gjort i andre studiar (Deci et al., 2001; Richardsen & Martinussen, 2008). Eksempelvis fann Deci og kollegaer (2001) at kompetanse hadde høgst korrelasjon med engasjement, medan autonomi korrelerte litt mindre med engasjement, og tilhøyrslse noko mindre enn både autonomi og kompetanse (Deci et al., 2001). Dermed ser det ut til at jobbressursar som støttar behovet for kompetanse er av særleg viktigheit for opplevinga av jobbengasjement i form av arbeidsglede og jobbtilfredsheit.

I denne studien var det særleg læring i jobben og variasjon i arbeidet som bidrog med variansforklaringa til jobbtilfredsheit, medan variasjon i arbeidet var mindre viktig for

arbeidsglede. Ein mogleg forklaring på dette er at både læring og variasjon i jobben kan stimulera arbeidstakarane positivt med å setje ”krav” til dei og skape vekst og læring som kan bidra til oppbygging av meistringstru. Optimale utfordringar stimulerer i så måte vårt behov for kompetanse (Reeve, 2009). Arbeidstakarar som engasjerer seg i oppgåver med passe kompleksitet, der ein får brukt sine kunnskapar, kan oppleve sterk interesse for arbeidet, og derav forklare delar av komponentane i opplevinga av engasjement (Csikszentmihalyi, 2013; Reeve, 2009). Dette vil kunne skape læringssituasjonar som vidare førar til ei oppleving av kompetanse. Ein anna årsak til at kompetanse viste seg å vera ein viktig motivasjonell komponent i vegen mot jobbengasjement, kan vera på grunn av opplevinga av meistring når dette behovet tilfredstillast. Studiar har visa at opplevinga engasjement er viktig i utviklinga av meistringstru (Salanova et al., 2011) og meistring er òg sannsynlegvis viktig for opplevinga av engasjement. Meistringstrua eit individ har er viktig for å tilnærma seg oppgåver og utfordringar. Ein arbeidstakar med høg kompetanse kan feile i å utnytte sin kompetanse på ein hensiktsmessig måte dersom meistringstrua er låg. Dette vil føre til redusert prestasjon, som igjen vil kunne skape negative emosjonar som påverkar individets evne til å prestera i framtida. Det er i forskinga fokusert mykje på meistringstrua si innverknad på læring, og det har vore mindre fokus på korleis læring påverkar meistringstru. Dette skuldast kanskje at læring intuitivt er viktig for ein kjensle av å vera kompetent og opplevinga av meistringstru. Det finnes likevel forskning som viser at læring er viktig for opplevinga av meistringstru og dermed opplevinga av kompetanse (Dunlap, 2005). Funna i studien bekreftar difor betydinga av læringsfulle og varierende situasjonar for jobbengasjement, og at dette kan relaterast til opplevinga av kompetanse i arbeidet.

For å oppleve kompetanse i arbeidet er det viktig med tilbakemeldingar (Wormnes & Manger, 2005). Tilbakemeldingar kan fungera som ein viktig indre eller ytre motivator, og som ein rettleiar og forsterkar av effektiv og hensiktsmessig åtferd (London, 2003). Dette kan forklare kvifor variabelen moglegheit for tilbakemeldingar hadde ein positiv forklaringssevne på jobbtilfredsheit, då dette kan tenkast å vera eit indirekte mål på dette. Tilbakemeldingar kan også bidra til vekst og læring ved at dei er konstruktive. Variabelen var imidlertid ikkje positiv i analysane der arbeidsglede var utfallsvariabel. Dette kan ha med å gjere at arbeidsglede er meir ein aktiv form for jobbengasjement enn jobbtilfredsheit, og påverkast gjerne av ressursar som er direkte

relatert til arbeidets karakter eksempelvis slik som læring og autonomi i jobben. Eit ynskje om anerkjenning og aksept frå overordna kan også forklare kvifor moglegheit for tilbakemeldingar har samanheng med jobbengasjement i analysane. I så fall vil dette vera ein ytre motivasjonsfaktor som kan integrerast i individet og kan fungera som eit instrument for å oppnå personlege mål og fostre jobbengasjement (Ryan & Deci, 2000a). Også tilfredsheit med løn i forhold til arbeidsinnsats viste seg å ha samanheng med utfallsvariablane i korrelasjonsanalysane i tillegg til positive betaverdiar i forklaringa av begge utfallsvariablane i regresjonsanalysane. Det kan vera fleire grunnar til dette. Det kan tenkast at opplevinga av rettferdige lønningar, er viktig for motivasjon for å utføre ein god jobb, noko som andre studiar òg har indikert (Gkorezis & Petridou, 2008). Dersom ein jobbar hardt, men ikkje følar ein får den lønna ein fortentar kan dette underminere motivasjonsprosessane som førar til jobbengasjement. På ei anna side har studiar vist at indre motivert åtferd som vert lønna med ytre incentiv, kan underminere den indre motivasjonen, og potensielt skyve den lenger mot venstre og kontrollert åtferd i sjølvbestemmingskontinuumet (figur 1) (Deci & Ryan, 1985). Andre studiar har vist at belønningar, som i denne studien omhandlar arbeidsløn, ikkje påverkar den indre motivasjonen, så lenge belønninga er konstant (Deci et al., 1999). Ei anna forklaring kan vera at engasjerte arbeidarar generelt sett er meir fornøgd med lønningane sine, då det kan tenkast at dei har gode lønningar. For eksempel presterar engasjerte arbeidarar betre (Bakker & Bal, 2010; Bakker et al., 2012), noko som kan bidra til tilfredsstillande lønningar. Tilfredsstillande lønningar visar arbeidstakarane at prestasjonar og innsats gitt i arbeidet vert sett pris på, noko som kan auke eit indre motivasjonelt driv. Dette kan også forklare kvifor betaverdien for lønn tilsvarande innsats er positiv i analysa med arbeidsglede som utfallsvariabel, då denne målast ved "I would enjoy working in current job even if I did not need money". Det er imidlertid viktig at lønningane ikkje kjem i form av oppgåvespesifikke bonusar då dette kan underminere motivasjon (Deci et al., 1999).

#### *5.3.4.3 Autonomi*

Som Jobbkraft-Ressursmodellen antek, var autonomi positivt relatert til jobbengasjement i både korrelasjons- og regresjonsanalysane. Autonomi hadde imidlertid ein dårleg forklaringssevne på arbeidsglede på lik linje med

tilhøyrslvariablane. Funna i studien indikerer difor at tilfredsstilling av autonomi på arbeidsplassen kan skape jobbengasjement, særlig i form av jobbtfredsheit og i noko mindre grad for arebidsglede. Sett i lys av Jobbkraft-Kontrollmodellen der kontroll er essensielt, er autonomi i arbeidet på mange måtar relatert til kontrollomgrepet. Jobbkraft har vorte funne som ein viktig prediktor for opplevinga av trivsel og engasjementliknande tilstandar i arbeidet (Karasek & Theorell, 1990). Også andre studiar som har sett på samanhengar mellom jobbkraft og jobbengasjement har funne slike samanhengar (Bakken & Torp, 2012; Bakker et al., 2007). Det var difor overraskande at autonomi ikkje gav eit større bidrag i forklaringa av variansen til jobbengasjement, då det har vore mykje fokus på autonomi i forskingslitteraturen. Autonomi i arbeidet var likevel den prediktoren for opplevinga av jobbtfredsheit som hadde høgast betaverdi i siste blokk. Ein mogleg forklaring på kvifor autonomi ikkje var like viktig som først antekte, kan vera at det generelt i Noreg er vanleg å oppleve autonomi i arbeidet. Gjennomsnittsscoren på autonomiskalaen var 7 (range 0-10). Dette kan bety at for norske arbeidstakarar er det ikkje det å oppleve autonomi som bidreg mest til opplevinga av jobbengasjement, då dette er vanleg i norske jobbkulturar. Som beskrive i diskusjon av kompetansevariablane, ser det ut til at andre faktorar som læringsmoglegheiter og variasjon spelar ei større rolle for jobbengasjement.

Studiar har vist at arbeidstakarar som opplever autonomi i arbeidet også opplever eit meir positivt samspel mellom arbeid og familie, og er engasjerte i sine jobbar (Innstrand, 2010). Slike funn styrkar tanken om ein buffereffekt av jobbressursar på jobbkraft som postulert i JD-R modellen. Arbeid familiekonflikt viste seg i denne studien å vera ein viktig negativ prediktor for jobbengasjement, og opplevinga av autonomi i jobben kan potensielt redusere opplevinga av arbeid-familiekonflikt, ved å skape større handlingsrom for arbeidstakaren. Det var difor interessant at nokon av betaverdiane til jobbkrafta auka litt i siste blokk, inkludert arbeid-familiekonflikt som auka frå -.15 til -.16. Aukinga var imidlertid minimal. I følgje SDT er autonomi ein viktig faktor for motivert åtferd, noko som samsvarar med at autonomi forklarar delar av variansen til jobbengasjement i denne studien. Eksempelvis har autonomistøtte på arbeidsplassen har vist seg å predikere indre behovstfredsstilling av alle tre behova (Baard et al., 2004). Dette kan vera fordi arbeidstakarar som er meir autonomtstyrt, har moglegheita til å leggje opp arbeidet og arbeidsdagen meir fritt, og at

arbeidstakarane då sjølv kan tilretteleggje for åtferd som styrkar behovet for kompetanse og tilhøyrslø. I denne studien var for eksempel autonomi korrelert med både variasjon og læring, noko som kan tyde på at dei som opplever autonomi òg opplever at jobben er variert og skapar rom for læring. Dette kan kanskje også forklare kvifor autonomi hadde den største betaverdien i blokk fem der JT var utfallsvariabel, medan kompetansevariablane forklarte best variansen til JT.

Studien indikerer at autonomistøttande arbeidsplassar kan skape meir indre motiverte arbeidarar som er engasjerte i sine jobbar. Som med kompetanse og tilhøyrslø, vil dette kunne ha positive utfall for både individa og organisasjonen ved å blant anna auka prestasjon hos arbeidstakarane (Baard et al., 2004). Opplevinga av autonomi i jobben har vist seg å skape ein større affektiv tilknytning og forplikting til organisasjonen (Galletta et al., 2011). Dette bidreg med å forklare kvifor autonomi hadde ein positiv samanheng med jobbengasjement i analysane, då positive affektive tilstander kan vera drivande for jobbengasjement (Galletta et al., 2011). På lik linje med tilhøyrslø, er opplevinga av autonomi er ein sentral faktor i internaliserings- og integreringsprosessen av ytre motivert åtferd. Åtferda vil kunne oppretthaldast sjølv om den ytre motivatoren ikkje er tilstade, dersom den internaliserast eller integrerast i individet. Eit eksempel på dette kan vera at ein jobbar hardt, sjølv om sjefen ikkje er tilstade (Gagné & Deci, 2005). I ein slik prosess vil motivasjonen verte meir autonom, og dermed mogleggjere for opplevinga av engasjement, interesse og tilfredsstilling. Ein forklaring på kvifor autonomi er så viktig i slike internaliserings- og integreringsprosessar, kan visast med eit eksempel på ytre motivasjon. Arbeidstakarar som jobbar ekstra hardt i jobben fordi dei ynskjer å prestere i framtida, er ytre motivert. Det same er arbeidstakarar som jobbar hardt i jobben fordi sjefen deira krev hardt arbeid. Forskjellen er imidlertid opplevinga av autonomi, der det første eksempelet er karakterisert av ein kjensle av å ha eit val, medan det andre eksempelet er karakterisert av ein ytre kontrollerande kjelde for motivasjon. Etterkvart vil ynskjer om prestasjon, kunne internaliserast eller integrerast i individet, og kvaliteten på motivasjonen vil auke dess lenger til høgre på motivasjonskontinuumet ein kjem (figur 1). For å mogleggjere for slike prosessar er det difor viktig å leggje til rette for oppleving av autonomi på arbeidsplassen.



## **5.4 Implikasjonar og anbefalingar for vidare forskning**

Denne studien har bidrege med kunnskap om jobbressursars og jobbkravs betydning for jobbengasjement hos arbeidstakarar i Noreg. Funna samsvarar stort sett med tidlegare forskning, og er med på å byggje opp under Jobbkraft-Ressursmodellen som teori, samt relevansen av tilfredsstilling av dei grunnleggjande behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrse innanfor ein arbeidssetting. Det er likevel behov for meir forskning på arbeidshelse og helsefremjande arbeidsplassar med ein positiv psykologisk vinkling, blant anna fordi eit slikt fokus er lite framstående i forskingslitteraturen. Vidare forskning på område bør omfatte eigna validerte mål på dei ulike faktorane i Jobbkraft-Ressursmodellen, som er konstruert for å måle jobbengasjement, jobbkrav og jobbressursar. Også eigne validerte mål på behovstilfredsstilling på arbeid sett i lys av Jobbkraft-Ressursmodellen bør inkluderast i vidare forskning. Vidare ville det vore nyttig å sett jobbengasjement i samanheng med helseindikatorar, som subjektiv helse, subjektivt velvære etc. Denne studien er basert på data samla inn på eit tidspunkt og ein kan difor ikkje trekkje kausale slutningar. Framtidig forskning på området bør inkludera longitudinelle data for å betra moglegheita for å finne kausale samanhengar. Fleire kvalitative data hadde også vore interessant, då dette kan bringe fram ny kunnskap om kva område i arbeidet som kan opplevast som helsefremjande.

## **5.5 Praktiske implikasjonar**

Studien bidreg med kunnskap om norske arbeidstakarars jobbtilfredsheit og arbeidsglede innanfor ein positiv psykologisk tradisjon. Studien indikerer at det tradisjonelle HMS arbeidet som på mange måtar søkar å redusera potensielle helseskadelege faktorar ikkje er tilstrekkeleg i forhold til å skape gode arbeidsmiljø som fostrar jobbengasjement. Studien indikerer at ein bør etterstreve arbeidsmiljø som består av tilstrekkelege jobbressursar og som legg til rette for behovstilfredsstilling av grunnleggjande psykologiske behov. Dette vil kunne ha ein helsefremjande relevans for norske arbeidstakarar, då behovstilfredsstilling og jobbengasjement er relatert til positiv helse. Særleg er det viktig å stimulera arbeidstakarar til utvikling av sin eigen opplevde kompetanse gjennom læringsmoglegheiter, variasjon i arbeidet, tilfredsstillande lønningar og å leggje til rette for tilbakemeldingar frå overordna på

arbeidsutføring og innsats. Autonomi i arbeidet saman med støttande arbeidsmiljø som tilfredstillar behovet for tilhøyrslø er også betyding for å skape jobbengasjement.

## 6.0 KONKLUSJON

Denne studien har teke for seg opplevinga av jobbressursar og jobbkravs påverknad på jobbengasjement hos norske arbeidstakarar måla ved arbeidsglede og jobbtilfredsheit. Jobbressursane inkludert i studien vart delt inn i ulike grupper for tilfredsstilling av dei tre grunnleggjande psykologiske behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø. Studien visar at dei fleste norske arbeidstakarar generelt opplever jobbtilfredsheit og arbeidsglede i sine jobbar. Dei opplever også at dei har meir jobbressursar enn jobbkrav. Funna frå studien indikerer at norske arbeidstakarars jobbengasjement påverkast i større grad av jobbressursar enn jobbkrav. Særleg såg ein at jobbressursane og jobbkrav hadde størst samanheng med jobbtilfredsheit, medan samanhengen var noko mindre med arbeidsglede. Jobbressursar som støtta behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø var viktige for arbeidstakaranes oppleving av jobbengasjement, der jobbressursar som innebar tilfredsstilling av kompetansebehovet var av størst betyding for både arbeidsglede og jobbtilfredsheit. Arbeidsmiljø som støttar dei psykologiske behova for autonomi, kompetanse og tilhøyrslø, vil kunne skape engasjerte arbeidarar ved å fremje ressursar på arbeidsplassen som støttar desse behova. Jobbressursar som tilfredsstillar behovet for autonomi og tilhøyrslø hadde imidlertid ein overraskande liten forklaringsevne på jobbengasjement.

## Litteraturliste

- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87-105.
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., & Blonk, V. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366.
- Algoe, S. B., & Fredrickson, B. L. (2011). Emotional fitness and the movement of affective science from lab to field. *American psychologist*, 66(1), 35-42.
- Antonovsky, A., & Sjøbu, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Bakken, B., & Torp, S. (2012). Work engagement and health among industrial workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 4(1), 4-20.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. doi: 10.1348/096317909X402596
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1 1), 389-411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology, 99*(2), 274-284.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations (kap 14) I: Cameron, Kim S. & Spreitzer Gretchen M. (Red.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189).
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Henta frå <http://www.beanmanaged.com/>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of organizational Behavior, 29*(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology, 41*(3), 586-598.
- Barak, Y. (2006). The immune system and happiness. *Autoimmunity reviews, 5*(8), 523-527.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2 utg.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin, 117*(3), 497-529.
- Berkman, L. F. (1995). The role of social relations in health promotion. *Psychosomatic medicine, 57*(3), 245-254.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: does its shape and strength still evade us? *The journals of gerontology: Series B, 53*(5), 287-293.
- Bibeovski, S., & Dunlap, M. E. (2011). Evidence for impaired vagus nerve activity in heart failure. *Heart failure reviews, 16*(2), 129-135. doi: 10.1007/s10741-010-9190-6
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. I Albrecht, Simon

- L (Red.). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 385-398). Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664-678.
- Brouwers, C., Mommersteeg, P., Nyklíček, I., Pelle, A. J., Westerhuis, B. L., Szabó, B. M., & Denollet, J. (2013). Positive affect dimensions and their association with inflammatory biomarkers in patients with chronic heart failure. *Biological psychology*, 92(2), 220-226.
- Brummett, B. H., Boyle, S. H., Kuhn, C. M., Siegler, I. C., & Williams, R. B. (2009). Positive affect is associated with cardiovascular reactivity, norepinephrine level, and morning rise in salivary cortisol. *Psychophysiology*, 46(4), 862-869.
- Bull, T., & Mittelmark, M. B. (2009). Work life and mental wellbeing of single and non-single working mothers in Scandinavia. *Scandinavian journal of public health*, 37(6), 562-568.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: a quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic medicine*, 70(7), 741-756.
- Christensen, M. (2011). Positiv psykologi på arbeidsplassen. I Saksvik, P. Ø. (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi. Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv* (3. utg.). (s. 112-133). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., de Jesús Vargas-Flores, J., . . . Cabrera, H. F. (2013). Need satisfaction and well-being: testing self-determination theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(4), 507-534.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676-684.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. *The journal of positive psychology*, 5(5), 355-366.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361-368.

- Colby, D. A., & Shifren, K. (2013). Optimism, mental health, and quality of life: a study among breast cancer patients. *Psychology, health & medicine, 18*(1), 10-20.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53*(3), 182-199.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. New York: Random House.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Dordrecht: Springer.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of personality and social psychology, 56*(5), 815-822.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin, 125*(6), 627-668.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49*(3), 182-185.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology, 15*(3), 209-222.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3*(1), 1-43.

- Druskat, V. U. (1994). Gender and leadership style: Transformational and transactional leadership in the Roman Catholic Church. *The Leadership Quarterly*, 5(2), 99-119. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(94\)90023-X](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(94)90023-X)
- Dunlap, J. C. (2005). Problem-based learning and self-efficacy: How a capstone course prepares students for a profession. *Educational Technology Research and Development*, 53(1), 65-83. doi: 10.1007/BF02504858
- Dysvik, A., & Dysvik, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387.
- European Network for Workplace Health Promotion. (2007). Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union. Henta frå: [http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- European Social Survey. (2001). European Social Survey Core Questionnaire Development. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core\\_ess\\_questionnaire/ESS\\_core\\_questionnaire\\_overview.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core_ess_questionnaire/ESS_core_questionnaire_overview.pdf)
- European Social Survey. (2010a). ESS5 Documentation report. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5\\_data\\_documentation\\_report\\_e03\\_1.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5_data_documentation_report_e03_1.pdf)
- European Social Survey. (2010b). ESS5 Project instructions (PAPI). Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5\\_source\\_project\\_instructions.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5_source_project_instructions.pdf)
- European Social Survey. (2010c). ESS5 Source main questionnaire. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5\\_source\\_main\\_questionnaire.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5_source_main_questionnaire.pdf)
- European Social Survey. (2013). Report on quality assessment of contact data files in Round 5: Final report 27 countries. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/methods/ESS5\\_response\\_based\\_quality\\_assessment\\_e01.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/methods/ESS5_response_based_quality_assessment_e01.pdf)
- European Social Survey. (2014). Structure and Governance. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/about/structure\\_and\\_governance.html](http://www.europeansocialsurvey.org/about/structure_and_governance.html)
- Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family*, 17(4), 371-391.

- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(2), 123-137.
- Fernet, C., Fernet, M., & Gagné, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1163-1180.
- Fjelland, R. (1999). *Innføring i vitenskapsteori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(5), 1045-1062.
- Fritz, B. S., & Avsec, A. (2007). The experience of flow and subjective well-being of music students. *Horizons of Psychology, 16*(2), 5-17.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331-362.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: the mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research, 3*(2). E3. doi:10.5296/jmr.v3i2.619
- Gkorezis, P., & Petridou, E. (2008). Employees' psychological empowerment via intrinsic and extrinsic rewards. *Academy of Health Care Management Journal, 4*(1), 17-38.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 165-174.
- Graven, A. R. S., Brita. (2005, 2. Desember). To norske Descartes-vinnere. Henta frå <http://forskning.no/om-forskning-forskningsformidling-forskningspriser-demografi-stub/2008/02/norske-descartes-vinnere>
- Green, J., & Tones, K. (2010). *Health promotion: planning and strategies*. Los Angeles: Sage Publications.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work & Organization, 14*(5), 476-497.



- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*(2), 415-424.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied psychology, 87*(2), 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
- Head, J., Kivimäki, M., Martikainen, P., Vahtera, J., Ferrie, J. E., & Marmot, M. (2006). Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: The Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology and community health, 60*(1), 55-61.
- Hetland, H., & Hetland, J. (2009). Basale behov i en arbeidslivskontekst. I Saksvik, P. & Nytrø, K. (Red.). *Klinisk organisasjonspsykologi*. (s. 139-158) Oslo: Cappelen Akademisk.
- Hetland, H., & Hetland, J. (2011). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I: S. Einarsen & A. Skogstad. (Red.) *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*. (2. utg). (s. 104-119). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS medicine, 7*(7), e1000316.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading: Addison-Wesley.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work and stress, 24*(1), 1-35. DOI: 10.1080/02678371003683747
- Innstrand, S. T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet, 27*(01-02), 31-39.
- Johnson, G. J., & Johnson, R. W. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of psychology, 134*(5), 537-555.
- Jowell, R. (2007). *Measuring attitudes cross-nationally: lessons from the European Social Survey*. Los Angeles: Sage Publications.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algoe, S. B., . . . Fredrickson, B. L. (2013). How positive emotions build physical health perceived positive social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological science*, 24(7), 1123-1132.
- Kok, B. E., & Fredrickson, B. L. (2010). Upward spirals of the heart: Autonomic flexibility, as indexed by vagal tone, reciprocally and prospectively predicts positive emotions and social connectedness. *Biological psychology*, 85(3), 432-436.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied psychology*, 85(5), 799-811. Doi: 10.1037/0021-9010.85.5.799
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, L. L. M., & Westerlund, H. (2013). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716. Doi: 10.1093/eurpub/cks064
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and community health*, 59(6), 440-442.
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2004). Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine*, 59(12), 2447-2458. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.04.013>
- Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34(9), 1769-1776. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.02.006>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841.
- London, M. (2003). *Job Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: an experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11(2), 391-402. Doi: 10.1037/a0022575
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111-131.
- Malinauskiene, V., Leisyte, P., & Malinauskas, R. (2009). Psychosocial job characteristics, social support, and sense of coherence as determinants of mental health among nurses. *Medicina (Kaunas)*, 45(11), 910-917.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404. Doi: 10.1023/A:1022816409059
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. Doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2014). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness studies*, 1-17. Doi: 10.1007/s10902-014-9592-6
- Morgan, S. L. S. (2013). *Handbook of Causal Analysis for Social Research*. Dordrecht: Springer.
- Murayama, H., Fujiwara, Y., & Kawachi, I. (2012). Social capital and health: A review of prospective multilevel studies. *Journal of epidemiology*, 22(3), 179-187. Doi: 10.2188/jea.JE20110128.
- Nahum-Shani, I., Bamberger, P. A., & Bacharach, S. B. (2011). Social support and employee well-being: The conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1), 123-139.

- Oksanen, T., Kouvonen, A., Kivimäki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A., & Vahtera, J. (2008). Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine*, 66(3), 637-649. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.10.013>
- Olberg, D. (2006). *Forsøk med 6-timersdag - ordninger og erfaringer* (2006:23). Oslo: FAFO.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129-1154.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 52-67.
- Peterson, C., Seligman, M. E., Yurko, K. H., Martin, L. R., & Friedman, H. S. (1998). Catastrophizing and untimely death. *Psychological science*, 9(2), 127-130.
- Pocnet, C., Antonietti, J., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, G. (2015). Influence of individual characteristics on work engagement and job stress in a sample of national and foreign workers in Switzerland. *Swiss journal of psychology*, 74(1), 17-27. Doi: 0.1024/1421-0185/a000146
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.
- Pressman, S. D., & Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological bulletin*, 131(6), 925-971.
- Reblin, M., & Uchino, B. N. (2008). Social and emotional support and its implication for health. *Current Opinion in Psychiatry*, 21(2), 201-205.
- Reeve, J. (2009). *Understanding motivation and emotion*. Hoboken: Wiley.
- Reeve, J., Jang, H., Carrell, D., Jeon, S., & Barch, J. (2004). Enhancing students' engagement by increasing teachers' autonomy support. *Motivation and Emotion*, 28(2), 147-169. Doi: 10.1023/B:MOEM.0000032312.95499.6f
- Reeve, J., Nix, G., & Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self-determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of educational psychology*, 95(2), 375-392.
- Reeve, J., & Tseng, C. (2011). Cortisol reactivity to a teacher's motivating style: The biology of being controlled versus supporting autonomy. *Motivation and Emotion*, 35(1), 63-74.

- Reis, D., Hoppe, A., & Schröder, A. (2013). Reciprocal relationships between resources, work and study engagement, and mental health: Evidence for gain cycles. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(1), 59-75. doi: 10.1080/1359432X.2013.834891
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(4), 419-435.
- Richardson, A. M., & Martinussen, M. (2008). Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsykker. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening, 45*(3), 249-257.
- Ro, H., & Po-Ju, C. (2011). Empowerment in hospitality organizations: Customer orientation and organizational support. *International journal of hospitality management, 30*(2), 422-428. Doi: 10.1016/j.ijhm.2010.09.003
- Robert, G., & Hockey, J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological psychology, 45*(1-3), 73-93. Doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0301-0511\(96\)05223-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0301-0511(96)05223-4)
- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2013). Resilience. *Stress and health, 29*(3), 175-176. Doi: 10.1002/smi.2512
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., Schaufeli, W. B., & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(8), 892-897. Doi: 10.1097/JOM.0000000000000196
- Russell, J. A., Carroll, J. M., & Eisenberg, N. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological bulletin, 125*(1), 3-30. Doi: 10.1037/0033-2909.125.1.3
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68-78.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management, 37*(6), 785-822. Doi: 10.1177/1059601112470405
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and

engagement. *Applied Psychology*, 60(2), 255-285. Doi: 10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. 55(1), 5-14.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The journal of positive psychology*, 7(2), 95-106.
- Sheldon, K. M., Cheng, C., & Hilpert, J. (2011). Understanding well-being and optimal functioning: Applying the multilevel personality in context (MPIC) model. *Psychological inquiry*, 22(1), 1-16.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Statistisk Sentral Byrå. (2004). Den europeiske samfunnsundersøkelsen. Henta frå <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/den-europeiske-samfunnsundersokelsen>

- Statistisk Sentral Byrå. (2010). ESS brochure. Henta frå [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5\\_brochure\\_NO.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5_brochure_NO.pdf)
- Statistisk Sentral Byrå. (2014). Data fra den europeiske samfunnsundersøkelsen tilgjengelig. Henta frå <http://www.ssb.no/omssb/om-oss/nyheter-om-ssb/data-fra-den-europeiske-samfunnsundersokelsen-tilgjengelig>
- Statistisk Sentral Byrå. (2015, 26 mars). Arbeidskraftundersøkinga, sesongjusterte tal, januar 2015. Henta frå <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akumnd/maaned/2015-03-26>
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research, 93*(3), 469-488.
- Step toe, A., O'Donnell, K., Badrick, E., Kumari, M., & Marmot, M. (2008). Neuroendocrine and inflammatory factors associated with positive affect in healthy men and women, The Whitehall II study. *American Journal of Epidemiology, 167*(1), 96-102.
- Step toe, A., & Wardle, J. (2011). Positive affect measured using ecological momentary assessment and survival in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 108*(45), 18244-18248. doi: 10.1073/pnas.1110892108
- Stoop, I., Billiet, J., Koch, A., & Fitzgerald, R. (2010). *Improving survey response: lessons learned from the European Social Survey*. Chichester, West Sussex: Wiley.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries. *The International Journal of Sociology and Social Policy, 31*(7/8), 486-504.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress, 23*(2), 120-136.
- Thayer, J. F., Hansen, A. L., Saus-Rose, E., & Johnsen, B. H. (2009). Heart rate variability, prefrontal neural function, and cognitive performance: the neurovisceral integration perspective on self-regulation, adaptation, and health. *Annals of Behavioral Medicine, 37*(2), 141-153.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly, 22*(1), 121-131. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>

- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and health, 25*(4), 287-296.
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser– og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk tidsskrift, 90*(6), 768-779.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S. B. (2012). Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International, 28*(3), 387-396. Doi: 10.1093/heapro/das022
- Torp, S., & Vinje, H. F. (2014). Is workplace health promotion research in the Nordic countries really on the right track? *Scandinavian journal of public health, 42*(15), 74-81. Doi: 10.1177/1403494814545106
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology, 86*(2), 320-333.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Theorell, T. (2000). Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees. *Journal of Epidemiology and community health, 54*(7), 484-493.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981-1002. doi: 10.1348/096317909X481382
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress, 13*(2), 87-114.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: the synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of personality and social psychology, 87*(2), 246-260.
- Walker, J., & Almond, P. (2010). *Interpreting statistical findings: a guide for health professionals and students*. Maidenhead: Open University Press.
- Waugh, C. E., & Fredrickson, B. L. (2006). Nice to know you: Positive emotions, self–other overlap, and complex understanding in the formation of a new relationship. *The journal of positive psychology, 1*(2), 93-106.
- World Health Organization. (1986, November). *Ottawa Charter for Health Promotion*. Presentert på The first International Conference on Health Promotion, Ottawa, Canada.



- Wirtz, A., & Wirtz, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being: A comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology international*, 27(5), 1124-1134.
- Witek-Janusek, L., Albuquerque, K., Chroniak, K. R., Chroniak, C., Durazo-Arvizu, R., & Mathews, H. L. (2008). Effect of mindfulness based stress reduction on immune function, quality of life and coping in women newly diagnosed with early stage breast cancer. *Brain, behavior, and immunity*, 22(6), 969-981.
- World Medical Association. (1964, Juni). *Declaration of Helsinki. Ethical principles for medical research involving human subjects*. Presentert på WMA General Assembly, Helsinki, Finland.
- Wormnes, B., & Manger, T. (2005). *Motivasjon og mestring: veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84-94.
- Waalder, R., Halvari, H., Skjesol, K., & Bagøien, T. E. (2013). Autonomy support and intrinsic goal progress expectancy and its links to longitudinal study effort and subjective wellbeing: The differential mediating effect of intrinsic and identified regulations and the moderator effects of effort and intrinsic goals. *Scandinavian journal of educational research*, 57(3), 325-341.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 345-356.
- Xu, J., & Roberts, R. E. (2010). The power of positive emotions: It's a matter of life or death - Subjective well-being and longevity over 28 years in a general population. *Health Psychology*, 29(1), 9-19. Doi: 10.1037/a0016767
- Zelenski, J. M., Murphy, D. A., & Jenkins, S. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness studies*, 9(4), 521-537.

## Appendix

### *Figurar*

Figur 1: Sjølvbestemmingskontinuumet (i teksten)

Figur 2: Jobbkraft-Ressursmodellen (i teksten)

### *Tabellar*

Tabell 1	Utvida arbeidstid, item-korrelasjonar, Cronbachs' Alpha og faktorladingar
Tabell 2	Arbeid-Familiekonflikt skala, item-korrelasjonar, Cronbachs' Alpha og faktorladingar
Tabell 3	Autonomi skala, item-korrelasjonar, Cronbachs' Alpha og faktorladingar
Tabell 4	Sosial tillit skala, item-korrelasjonar, Cronbachs' Alpha og faktorladingar
Tabell 5	Bakgrunnsvariablar, frekvensar og fordelingar
Tabell 6	Utfallsvariablar og prediktorar, deskriptive analysar
Tabell 7	Korrelasjonsanalysar mellom jobbtilfredsheit, bakgrunnsvariablar og prediktorar
Tabell 8	Korrelasjonsanalysar mellom arbeidsglede, bakgrunnsvariablar og prediktorar
Tabell 9	Hierarkisk regresjonsanalyse for utfallsvariabelen jobbtilfredsheit, 3 blokker (i teksten)
Tabell 10	Hierarkisk regresjonsanalyse for utfallsvariabelen arbeidsglede, 3 blokker (i teksten)
Tabell 11	Hierarkisk regresjonsanalyse for utfallsvariabelen jobbtilfredsheit, 5 blokker (i teksten)
Tabell 12	Hierarkisk regresjonsanalyse for utfallsvariabelen arbeidsglede, 5 blokker (i teksten)

**Tabell 1** Utvrida arbeidstid skala, item-korrelasjonar, Cronbach's Alpha og faktorladingar

Items	Inter item korrelasjonar		Item total korrelasjonar	Cronbach's alpha if deleted	Faktorladingar
	2	3			
1. Work involve working evenings/nights	.355	.581	.568	.479	.847
2. Work involve having to work overtime at short notice		.317	.380	.723	.665
3. Work involve working weekends			.554	.522	.829
<b>Cronbach's Alpha = .679</b>					
<b>Inter-item mean correlation = .418</b>					
<b>Kaiser-Meyer Olkin measure of sampling adequacy = .618, Bartlett's test of sphericity = .001</b>					

**Note:** Ekstraksjonsmetode er prinsipiell komponentanalyse. 1 komponent var trekt ut. Korrelasjonane er signifikante ved  $p < .01$  (sig. 1-tailed).

**Tabell 2 Arbeid-familiekonflikt skala, item-korrelasjoner, Cronbach's Alpha og faktorladingar**

Items	Inter item korrelasjoner			Item total korrelasjoner	Cronbach's alpha if deleted	Faktorladingar
	2	3	4			
1. Worry about work problems when not working	.326	.285	.301	.387	.686	.626
2. Too tired after work to enjoy things I like to do at home		.395	.354	.472	.631	.715
3. Job prevents you from giving time to your partner/family			.510	.533	.590	.778
4. Partner/family are fed up with the pressure from your job				.519	.599	.765

**Cronbach's Alpha = .692**

**Inter-item mean correlation = .362**

**Kaiser-Meyer Olkin measure of sampling adequacy = .716, Bartlett's test of sphericity = .001**

**Note:** Ekstraksjonsmetode er prinsipiell komponentanalyse. 1 komponent var trekt ut. Korrelasjonane er signifikante ved  $p < .01$  (sig. 1-tailed).

**Tabell 3 Autonomi skala, item-korrelasjoner, Cronbach's Alpha og faktorladingar**

Items	Inter item korrelasjoner		Item total korrelasjoner	Cronbach's alpha if deleted	Faktorladingar
	2	3			
1. Allowed to decide how to daily work is organised	.534	.559	.647	.593	.861
2. Allowed to influence policy decisions about activities of organisation		.424	.539	.714	.790
3. Allowed to change pace of work			.552	.685	.805

**Cronbach's Alpha = .746**

**Inter-item mean correlation = .506**

**Kaiser-Meyer Olkin measure of sampling adequacy = .673, Bartlett's test of sphericity = .001**

Ekstraksjonsmetode er prinsipiell komponentanalyse. 1 komponent var trekt ut. Korrelasjonane er signifikante ved  $p < .01$  (sig. 1-tailed).

**Tabell 4 Sosial tillit skala, item-korrelasjonar, Cronbach's Alpha og faktorladingar**

Items	Inter item korrelasjonar		Item total korrelasjonar	Cronbach's alpha if deleted	Faktorladingar
	2	3			
1. Most people can be trusted or you can't be too careful	.549	.365	.548	.557	.821
2. Most people try to take advantage of you, or try to be fair		.386	.570	.533	.832
3. Most of the time people are helpful or mostly looking out for themselves			.426	.707	.712

**Cronbach's Alpha = .697**

**Inter-item mean correlation = .433**

**Kaiser-Meyer Olkin measure of sampling adequacy = .644, Bartlett's test of sphericity = .001**

Ekstraksjonsmetode er prinsipiell komponentanalyse. 1 komponent var trekt ut. Korrelasjonane er signifikante ved  $p < .01$  (sig. 1-tailed).

Tabell 5 Bakgrunnsvariablar, frekvensar og fordelingar.

	Frekvens	Prosent
<b>Kjønn</b>		
Mann	490	55.1
Kvinne	399	44.9
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>100</b>
<b>Alder</b>		
18-34	236	26.5
35-51	381	42.9
52-74	272	30.6
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>100</b>
<b>Gjennomsnitt</b>	<b>45 år</b>	
<b>Utdanning</b>		
Ungdomskule/ vidaregåande	167	18.8
Yrkesfag og forkurs	259	29.2
Lågare grad Universitet/ høgskule 3-4 år	290	32.7
Høgare grad Universitet/ høgskule 5 år eller meir	171	19.3
<b>Total</b>	<b>887</b>	<b>100</b>
<b>Kjønn sjef</b>		
Kvinne	322	39.4
Mann	495	60.6
<b>Total</b>	<b>817</b>	<b>100</b>

**Tabell 6** Deskriptive analysar for prediktorar og utfallsvariablar

<b>Variablar</b>	<b>M</b>	<b>Min.</b>	<b>Maks</b>	<b>N</b>	<b>SD</b>	<b>Skewness</b>	<b>Kurtosis</b>
Jobbtilfredsheit	7.9	0	10	886	1.4	-1.31	3.12
Arbeids glede	2.6	0	4	885	1.1	-.86	-.07
Helsertisiko	.5	0	3	821	.8	1.44	1.50
Tidspress	2.2	0	4	821	1.1	-.07	-.97
Arbeidspress	2.6	0	4	821	.9	-.51	-.35
Utvida arbeidstid	1.8	0	4	885	1.1	.06	-1.06
Arbeid/familiekonflikt	1.5	0	4	887	.7	-.06	-.35
Autonomi	7.0	.33	10	885	2.0	-.72	.20
Variasjon i arbeidet	2.3	0	3	821	.8	-1.02	.34
Læring i arbeidet	2.4	0	3	821	.8	-1.03	.13
Lønstillfredsheit	2.4	0	4	820	2.4	-.56	-.65
Moglegheit for tilbakemeldingar	7.1	0	10	819	2.2	-.78	.02
Kollegastøtte	2.5	0	3	821	.7	-1.28	1.09
Sosial tillit	6.6	1.33	10	889	1.3	-.63	.56

**Note:** Data er vekta med Design weights



**Tabell 7** Spearmanskorrelasjoner mellom prediktorar og utfallsvariabelen jobbtfredsheit. N= 839

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Jobbtfredsheit	1	.09*	-.04	.01	.02	-.08*	-.11**	.01	.02	-.15***	.23**	.18**	.30**	.24**	.18**	.20**	.33**
2 Alder		1	.01	.04	.07*	-.10**	.10**	.05	-.12**	.02	-.06	.17**	.13**	.00	-.02	-.01	.16**
3 Utanning			1	.03	.08*	-.15**	.20**	.13**	.07	.21**	.02	.16**	.17**	.23**	-.02	-.15**	.13**
4 Kjønn				1	.40**	-.06	.11**	.15**	-.14**	.03	.02	.07*	.07	.01	.17**	.09**	-.15**
5 Kjønn sjef					1	-.04	.07	.05	-.09**	.04	-.01	.05	-.02	.01	-.11**	.02	-.08*
6 Helseisiko						1	-.06	.09**	.25**	.20**	-.04	-.20**	.05	.02	-.11**	.03	-.12**
7 Tidspress							1	.34**	.13**	.42**	-.10**	.01	.16**	.16**	-.10**	-.06	.09*
8 Arbeidspress								1	.14**	.31**	-.01	.04	.18**	.18**	-.05	.07*	.09*
9 Utvida arbeidstid									1	.40**	-.05	-.3	.11**	.13**	.04	-.05	.05
10 Arbeid-familiekonflikt										1	-.15**	-.04	.12**	.15**	-.05	-.12**	.10**
11 Kollegastøtte											1	.11**	.17**	.18**	.04	.18**	.04
12 Sosial tilitt												1	.19**	.16**	.05	.00	.16**
13 Variasjon													1	.50**	-.00	.05	.26**
14 Læring														1	-.02	.07*	.18**
15 Lønnstilfredshheit															1	.05	.14**
16 Moglegheit for tilbakemeldingar																1	.10**
17 Autonomi																	1

*Note:* \*Korrelasjonar som er signifikant på 0.05 nivå (2-hala) \*\* Korrelasjonar som er signifikant på 0.01 nivå (2-hala). Analysane er vektad med Design weights. Kjønn (kvinne=1) og kjønn sjef (kvinner =1) er dikotome variablar.

Tabell 8 Spearman-korrelasjoner mellom prediktorar og utfallsvariabelen arbeids glede N= 839

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Arbeids glede	1	.04	.13**	.03	.03	-.05	.05	.07	.06	-.04	.10**	.12**	.21**	.24**	.18**	.01**	.19**
2 Alder		1	.01	.04	.07*	-.10**	.10**	.05	-.12**	.02	-.06	.18**	.13**	.00	-.02	.01	.17**
3 Utdanning			1	.03	.08*	-.15**	.20**	.13**	.07	.21**	.07	.16**	.17**	.23**	-.02	-.15**	.14**
4 Kjønn				1	.40**	-.06	.11**	.15**	-.14**	.03	.02	.07*	.01	.01	-.17**	.09**	.14**
5 Kjønn sjef					1	-.04	.07	.05	-.09**	.04	-.02	.05	-.02	.01	-.11**	.01	.07*
6 Helse risiko						1	.06	.10**	.25**	.20**	-.04	.20**	.05	.04	-.11**	.03	-.12**
7 Tidspress							1	.34**	.13**	.42**	-.10**	.01	.16**	.16**	-.11**	-.06	.09*
8 Arbeidspress								1	.14**	.31**	-.01	.04	.18**	.18**	-.05	.07*	.09*
9 Utevrida arbeidstid									1	.40**	-.05	-.03	.11**	.13**	.04	-.04	.05
10 Arbeid-familiekonflikt										1	-.15**	-.04	.12**	.15**	-.05	-.12**	.09**
11 Kollegastøtte											1	.11**	.17**	.18**	.04	.18**	.04
12 Sosial tilitt												1	.19**	.16**	.05	.00	.16**
13 Variasjon													1	.50**	-.01	.05	.27**
14 Læring														1	-.02	.07*	.19**
15 Lønnstilfredshet															1	.05	.14**
16 Moglegheit for tilbake meldingar																1	.10**
17 Autonomi																	1

*Note: \* Korrelasjonar som er signifikant på 0.05 nivå (2-hala) \*\* Korrelasjonar som er signifikant på 0.01 nivå (2-hala). Analysane er vektta med Design weights. Kjønn (kvinne=1) og kjønn sjef (kvinner=1) er dikotome variablar.*